

Nationaal Actieplan

Werkgelegenheid 2001

Nederland

April 2001

Inhoudsopgave

	pagina
Inleiding	3
Hoofdstuk 1: Algemeen deel	4
1.1 De economische ontwikkeling	4
1.2 De arbeidsmarktontwikkeling	5
1.3 Beleidsopgave en beleidsdoelstellingen	7
1.4 Beleidsmix	8
1.5 Regionale werkgelegenheidsontwikkeling	9
1.6 Een nationale strategie “Een Leven Lang Leren”	10
1.7 Betrokkenheid van sociale partners	11
Hoofdstuk 2: Thematisch deel	12
2.1. Implementatie werkgelegenheidsrichtsnoeren 2001	12
2.2. Landenspecifieke aanbevelingen	29
3.1. Aanbeveling ter verbetering sluitende aanpak	29
3.2. Aanbeveling ter verhoging van prikkels uitkeringstelsels	30
Hoofdstuk 3: Inzet van Europese middelen	32
Bijlage 1: Monitoring	33
Bijlage 2: Overzicht arbeidsmarktinstrumentarium	37
Bijlage 3: Werkgelegenheidsrichtsnoeren 2000	38

Inleiding

De Europese werkgelegenheidsstrategie vervult een spilfunctie in de Europese coördinatie van het werkgelegenheids- en arbeidsmarktbeleid van de lidstaten. De ervaringen van de afgelopen jaren geven aan dat het jaarlijks vastleggen van gezamenlijke doelstellingen in richtsnoeren en het vervolgens beoordelen van de implementatie hiervan per EU-lidstaat (het Luxemburgproces), een belangrijke impuls geeft aan de hervorming van arbeidsmarkt en de bestrijding van langdurige werkloosheid in Europa.

Recentelijk heeft de Europese Raad van Stockholm in vervolg op de Raad van Lissabon het belang van de werkgelegenheidsstrategie onderstreept. In de komende jaren zal de implementatie van maatregelen uit de strategie versterkt moeten worden, waarbij prioriteit gaat naar het vergroten van de arbeidsparticipatie en het bevorderen van een actief ouderenbeleid. Deze ambities heeft Lissabon reeds met concrete doelstellingen onderlegd: de participatie in het algemeen, die in de EU gemiddeld 61% bedraagt, zal voor 2010 zo dicht mogelijk de 70% moeten bedragen en de arbeidsparticipatie van vrouwen, die momenteel 51% bedraagt, zal voor 2010 verhoogd moeten worden tot méér dan 60%. In Stockholm zijn tussentijdse doelstellingen geformuleerd (67% algemeen en 57% voor vrouwen) en is overeengekomen de participatie van oudere mannen en vrouwen (55-64 jaar) te verhogen tot 50% in 2010. Het vergroten van het aantal arbeidskrachten en het bestrijden van langdurige werkloosheid zullen de perspectieven voor economische groei en de houdbaarheid van sociale beschermingsstelsels ten goede komen.

Het Nationaal Actieplan Werkgelegenheid (NAP) 2001 geeft een overzicht van de voortgang waarmee het Nederlandse kabinet de doelstellingen in de richtsnoeren 2001 implementeert. De richtsnoeren van 2001 zijn als bijlage bij dit NAP gevoegd. Het actieplan geeft een beschrijving van de inspanningen op het terrein van werkgelegenheid, arbeidsmarkt en scholing voor Nederland. Niet alleen de centrale overheid, maar ook de sociale partners, lokale overheden, uitvoeringsinstellingen voor sociale zekerheid en arbeidsmarkt, en het onderwijsveld doen deze inspanningen. Het NAP beschrijft de (gemeenschappelijke) inspanningen van al deze actoren en geeft aan op welke wijze ESF-middelen zijn ingezet om de implementatie van de richtsnoeren te ondersteunen. Hierbij heeft Nederland zich gebaseerd op de structuur voor het NAP zoals afgesproken in het Werkgelegenheidscomité (EMCO). Voor het beleid ter bevordering van sociale insluiting kan worden verwezen naar het Nationaal Actieplan sociale insluiting 2001.

Het NAP is opgesteld onder verantwoordelijkheid van het kabinet. Bij de totstandkoming van het NAP de sociale partners nauw betrokken geweest. De partners zijn in de gelegenheid gesteld te reageren op concept-versies van het NAP. In een (tripartite) overleg in de Regiegroep op 21 maart 2001 is het commentaar van de partners op het NAP besproken. Vervolgens heeft de Ministerraad het Nationaal Actieplan Werkgelegenheid definitief vastgesteld.

Hoofdstuk 1: Algemeen deel

1.1. De economische ontwikkeling

In 2000 kende Nederland een groei van 4 %. Hiermee ligt de groei voor het vijfde achtereenvolgende jaar boven de 3 %. Voor 2001 is onder invloed van de groeivertraging in de Verenigde Staten de groeiverwachting neerwaarts aangepast tot 3¼ procent. Daarmee blijft de groei echter op een relatief hoog niveau. In vergelijking met de Verenigde Staten en de Europese Unie geldt dit in nog sterkere mate voor de groei van de werkgelegenheid.

Tabel 1.1.1 Productie en werkgelegenheid (gemiddelde procentuele mutaties per jaar)

	1991-1995	1996-2000	2001
BBP volume			
Nederland	2,1	3,8	3¼
Europese Unie	1,4	2,5	2,5
Verenigde Staten	2,1	4,3	1,8
Werkgelegenheid (personen)			
Nederland	1,0	2,9	1,8
Europese Unie	-0,8	1,1	PM (MEV: 1,3)
Verenigde Staten	1,1	1,6	PM (MEV: 1,0)

Bron: Centraal Economisch Plan 2001, CPB, 2001.

De krachtige groei van de werkgelegenheid zorgde voor een daling in de verhouding inactieven/actieven van 78,1 in 1995 tot 65,7 in 2000¹. Het volume aan werkloosheids- en bijstandsuitkering nam in deze periode af van 907.000 tot 593.000 uitkeringsjaren.

De gunstige economische ontwikkeling zorgt evenwel ook voor spanningen op de Nederlandse arbeidsmarkt. Ook de loon- en prijsontwikkeling laten vanaf 1997 een duidelijk snellere toename te zien dan elders in het eurogebied, terwijl de groei van de productiviteit hierbij achterblijft. De verbetering van de concurrentiepositie die dankzij de beheerste loon(kosten)ontwikkeling sinds het begin van de jaren tachtig is opgetreden, wordt aldus voor Nederland voor een deel ongedaan gemaakt. Gemeten aan de arbeidskosten per eenheid product in de industrie raamt het Centraal Planbureau (CPB) dat de Nederlandse concurrentiekracht in 1998-2001 gecumuleerd met 7 procentpunt verslechtert ten opzichte van de concurrenten in het eurogebied. De prijsstijging voor 2001 (naar verwachting 4 procent), hangt deels samen met de doorwerking van de hogere dollarkoers en energieprijzen en deels ook met de verhoging van het algemene BTW-tarief van 17,5 naar 19 procent per 1 januari 2001 en met de gelijktijdige verhoging van de regulerende energiebelastingen.² Beide effecten zijn volgend jaar uitgewerkt. Het CPB verwacht in 2002 een inflatie van 2%.

Deze ontwikkeling roept de vraag op of en in hoeverre de komende jaren mag worden gerekend op een voortzetting van de relatief hoge groei van de afgelopen jaren. Het CPB heeft het Nederlandse groeipotentieel op middellange termijn verkend middels een analyse van zowel het arbeidsaanbod als de arbeidsproductiviteit³. Voor de periode 2002-2006 houdt het CPB rekening met een groei van het arbeidsaanbod dat uitkomt tussen de 0,9 en 1,2 procent per jaar.⁴

¹ Zie voor een internationale vergelijking M. Arents, M.M. Cluitmans en M.A. van der Ende, *Benefit dependency ratios: An analysis of nine European countries, Japan and the US*, Elsevier, 2000.

² Deze verhoging van de indirecte belastingen maakt onderdeel uit van de belastingherziening 2001 gericht op een forse verlaging van de loon- en inkomstenbelasting die werken meer lonend maakt en een hogere arbeidsparticipatie bevordert, met name ook aan de onderkant van de arbeidsmarkt. Naast lastenverschuiving van arbeid naar consumptie en milieu is per saldo sprake van een lastenverlichting van 3 miljard euro.

³ Het Nederlandse groeipotentieel op middellange termijn, CPB Document 1, maart 2001.

⁴ De onzekerheidsmarge hangt samen met de vraag hoe de sterke stijging van de arbeidsparticipatie van jaarlijks 1,7 procent in 1996-2001 moet worden geïnterpreteerd: is de trendmatige stijging van met name de participatie van vrouwen dankzij de gunstige arbeidsmarkt in de tijd naar voeren gehaald, of verloopt de onderliggende trend sterker dan eerder werd gedacht? In het eerste geval zou de groei van het arbeidsaanbod de komende jaren kunnen terugkeren naar de oude trend. In het tweede

Ook ten aanzien van de arbeidsproductiviteit rekent het CPB met een onzekerheidsmarge. Cruciaal daarbij is de vraag of Nederland een vergelijkbare ontwikkeling te wachten staat als de VS. Dat een versnelde groei van de arbeidsproductiviteit ook in Nederland mogelijk is blijkt uit de ICT-intensieve dienstentakken die na 1996 een opmerkelijke stijging van de arbeidsproductiviteit te zien geven.

Tabel 1.1.2 Groei arbeidsproductiviteit VS en Nederland, 1990-2006

	1990-1995		1996-2001		2002-2006	
	VS	Nederland	VS	Nederland	Nederland	
					Variant A	Variant B
ICT-sector	9	4,3	8½	5½	4	8
Rest marktsector	1	1,2	2	1	1¾	2
Totaal marktsector	1,6	1,4	2,9	1½	2	2½
Totale economie	1,3	1,4	2¾	1	1½	2

Bron: Het Nederlandse groeipotentieel op middellange termijn, CPB Document 1, maart 2001

Op grond van beide analyses becijfert het CPB de potentiële groei voor 2002-2006 op 2,75 procent per jaar. Door de onzekerheden rond het arbeidsaanbod en de groei van de arbeidsproductiviteit zou de potentiële groei 0,4 procentpunt hoger of lager kunnen uitkomen. Een groei van 3 procent die door de Commissie nodig wordt geacht om de doelstellingen van Lissabon te verwezenlijken, blijft dus weliswaar binnen bereik, maar impliceert ook een belangrijke uitdaging, met name in het verwezenlijken van de daarvoor benodigde versnelde stijging van de arbeidsproductiviteit. Zo'n stijging kan bovendien helpen om de recente verslechtering van de concurrentiepositie het hoofd te bieden.

1.2. De arbeidsmarktontwikkeling

De werkgelegenheidsgroei in 2000 laat zich vertalen in eveneens gunstige arbeidsmarktprestaties (zie tabel 1.2.1.). In 2000 is de werkloosheid wederom sterk gedaald. Momenteel bedraagt deze minder dan 3 procent. De werkloosheid is sinds eind jaren zeventig niet meer zo laag geweest. Door de groei van de werkgelegenheid is de participatiegraad fors gestegen; van 54 procent in 1990 tot 67 procent in 2000⁵. Perspectieven voor doorgroei zijn nadrukkelijk aanwezig, aangezien tegelijkertijd nog een groot onbenut arbeidspotentieel bestaat in uitkeringsregelingen. Ook het aantal personen met een WAO-uitkering in 2000 blijft toenemen.

Participatie ongelijk verdeeld

De arbeidsparticipatie is niet gelijk verdeeld: met name de participatie van gedeeltelijk gehandicapten en allochtonen blijft achter bij het gemiddelde. De participatie van ouderen heeft in 2000 een sterke inhaalslag gemaakt, maar ligt nog altijd op een lager niveau dan het gemiddelde. Ook de arbeidsdeelname van vrouwen is in de afgelopen tien jaar fors gestegen; van netto 39 procent in 1990 tot netto 52 procent in 2000 (banen van 12 uur of meer per week). Desondanks is ook de participatie van deze groep nog laag; gemiddeld genomen bijna 25 procentpunten lager dan de gemiddelde arbeidsdeelname van mannen.

Tabel 1.2.1. Werkgelegenheid en werkloosheid onderscheiden naar Nederlandse en Europese statistiek¹

	Stat. Nld	Stat. EU	Stat. Nld	Stat. EU	Stat Nld	Stat EU	Stat Nld	Stat EU
--	-----------	----------	-----------	----------	----------	---------	----------	---------

geval zou de snelle groei van de laatste jaren kunnen doorzetten, al houdt het CPB daarbij wel rekening met enige afbuiging van leeftijdspecifieke trends naarmate 'natuurlijke' bovengrenzen worden benaderd.

⁵ Participatiecijfers in personen zijn gebaseerd op nationale statistieken, waarbij personen met banen minder dan 12 uur niet worden meegerekend: voor verhouding tussen nationale en Europese statistieken zie tabel 1.2.1.

	1990		1995		1999		2000	
Werkgelegenheidsgroei (personen, jaarlijkse mutatie)	3,0	2,4	2,4	1,7	3,0	2,5	2,3	
Werkgelegenheidsgraad								
totaal (personen):	54	62	58	64	64	71	67	...
• mannen	71	77	72	74	76	80	77	...
• vrouwen	39	47	44	53	51	61	53	...
• ouderen (55-64)	26	29	26	29	31	35	34	...
Werkgelegenheidsgraad								
totaal (arbeidsjaren):	51		52		59		59 ²	
Werkloosheid								
(% beroepsbevolking)	7	6	8	7	4	4	4	...

Bron: CBS; Eurostat, EC (Employment in Europe); Labour Force Survey, diverse jaren

1 In tegenstelling tot de Europese (en OESO) statistiek rekent de Nederlandse statistiek banen tussen de 1 en 12 uur niet mee. Dit betekent dat op basis van de Nederlandse statistiek de werkgelegenheidsgraad lager uitkomt en het werkloosheidspercentage hoger uitkomt dan op basis van de EU-statistiek. 2 Voorlopig cijfer. 3 Het globale doel van de maatregelen van de Lissabon Top die gericht zijn op more and 'better jobs for Europa', is dat de gemiddelde werkgelegenheidsgraad in de EU toeneemt tot zo dicht mogelijk bij de 70% in 2010 en de gemiddelde werkgelegenheidsgraad van vrouwen in de EU toeneemt tot meer dan 60% in 2010.

Voor de lager opgeleiden in het algemeen (mensen met maximaal VBO-diploma) bedraagt de arbeidsdeelname in 1999 gemiddeld 46 procent, tegenover 64 procent van de werkenden (15-64 jaar). De deelname van de laagst opgeleiden (alleen basisonderwijs) blijft hierbij in het bijzonder substantieel achter. Deze was in 1999 36 procent en voor de hoogst opgeleiden 88 procent. De arbeidsdeelname voor de hoogst opgeleiden is dus circa 2,5 maal zo hoog als voor de laagst opgeleiden.

Deeltijdbanen

Een groot aantal mensen werkt in deeltijd. Bijna eenderde deel van de werkzame beroepsbevolking heeft thans een baan van 12-34 uur. Vooral vrouwen kiezen voor een baan in deeltijd, omdat dit hun de gelegenheid biedt arbeid met zorg te combineren. In 1999 had ongeveer tweederde deel van alle werkende vrouwen een baan van 12-34 uur. Bij mannen was dit 11 procent (zie tabel 1.2.2). De toename is overigens onder invloed van de arbeidsmarktkrapte wel tot stilstand gekomen. In 1999 en 2000 is het arbeidsvolume in voltijds equivalenten sterker gestegen dan de werkgelegenheid in personen.

Tabel 1.2.2. Werkzame beroepsbevolking van 15-64 jaar naar arbeidsduur per week

	1988	1988	1994	1994	1999	1999
	* 1000	In %	* 1000	In %	* 1000	In %
12-19 uur	362	7%	387	7%	559	10%
mannen	69	2%	65	2%	99	2%
vrouwen	292	16%	321	15%	460	17%
20-34 uur	892	16%	1182	20%	1534	23%
mannen	270	8%	287	8%	370	9%
vrouwen	622	34%	895	41%	1164	43%
35 uur of meer	4124	77%	4351	73%	4712	67%
mannen	3225	90%	3396	90%	3653	89%
vrouwen	899	50%	956	44%	1060	40%
Totaal	5378		5920		6805	

Bron: samengesteld op basis van CBS, Enquête beroepsbevolking 1999

Verwacht mag worden dat de komende jaren de gemiddelde werkweek van vrouwen verder zal toenemen. Dat neemt niet weg dat door een toenemend aantal van vrouwen op de arbeidsmarkt een drukkend effect uit zal blijven gaan op de gemiddelde werkweek van alle werkenden, aangezien vrouwen relatief meer in deeltijd werken. Bovendien geldt dat gegeven de institutionele randvoorwaarden slechts 8 procent van het deeltijdwerk in Nederland niet vrijwillig is (tabel 1.2.3.).

In alle andere EU-lidstaten ligt het percentage onvrijwillige deeltijd op een veel hoger niveau. Per saldo blijft derhalve onduidelijk of de gemiddelde werkweek ook de komende jaren zal blijven oplopen.

Tabel 1.2.3 Preferenties voor werken voltijd/deeltijd werk

	Totaal (man/vrouw)	
	Part-time werkers die full-time willen werken	Full-time werkers die parttime willen werken.
NL	8	16
Belgie	27	17
Duitsland	15	7
Denemarken	14	13
Frankrijk	41	17
Italië	43	26
Verenigd Koninkrijk	29	5

Bron: OESO, Employment Outlook, 1999

Aansluiting vraag en aanbod

Het perspectief voor een verdere toename van de participatie is nadrukkelijk aanwezig. De lage werkloosheidscijfers in Nederland gaan samen met een nog altijd groot onbenut arbeidspotentieel. Een relatief groot deel van de beroepsbevolking is (langdurig) afhankelijk van een uitkering. Het totaal beschikbare arbeidsbod bedroeg in 1999 806.000 mensen. Tegelijkertijd bestaat een groot aantal openstaande vacatures (bijna 170.000), waarvan een belangrijk deel onvervulbaar is. Alleen al het vervullen van de openstaande vacatures kan een werkgelegenheidsgroei van circa 3 procent opleveren.

Tabel 1.2.4. Mismatch van beschikbare reserve en vacatures, 1999 (x 1.000)

	basis	mavo	vbo	havo/ vwo	mbo	hbo	wo	Totaal
1. Werkloze beroepsbevolking	51	30	50	26	81	36	17	292
2. Niet zoekende reserve	62	36	45	23	60	26	6	258
3. Beschikbaar aanbod dat op korte termijn kan beginnen; (3 = 2 + 1)	113	66	95	49	141	62	23	550
4. Aanbod dat op de langere termijn kan beginnen	49	28	40	23	67	35	10	254
5. Totaal beschikbaar aanbod dat wilt werken; (5 = 4+3)	162	94	135	72	208	98	34	805
6. Openstaande vacatures	10	5	38	4	64	30	7	157
7. Aanbodoverschot (7 = 5 -/- 6)	152	89	97	68	144	68	27	648

Niet zoekende reserve betreft mensen die aangeven op korte termijn beschikbaar te zijn voor werk van 12 uur of meer per week, maar in de voorafgaande 4 weken niet hebben gezocht. Uitsplitsing van vacatures (stand 30-09-99) is exclusief ongeveer 10 duizend vacatures met onbekend opleidingsniveau.

Bron: CBS Enquête Beroepsbevolking 1999 en Vacature-enquête 1999.

Tabel 1.2.4 laat zien dat de aansluitingsproblemen zich voordoen op bijna alle opleidingsniveaus; Thans bestaat het (minimaal) arbeidsaanbod met maximaal VBO uit 274 duizend personen. Voor deze groep zijn 53 duizend vacatures beschikbaar. Dit is een verhouding van 5 op 1. Bij de hoogst opgeleiden is de verhouding tussen het minimale arbeidsaanbod (23 duizend) en het aantal openstaande vacatures (7 duizend) 3 op 1.

1.3. Beleidsopgaven en beleidsdoelstellingen

Gegeven deze uitdagingen op sociaal-economisch terrein staat het kabinet voor de volgende beleidsopgaven:

- het structureel terugbrengen van (langdurige) uitkeringsafhankelijkheid
- het bevorderen van arbeidsdeelname onder ouderen, vrouwen, allochtonen en laagopgeleiden.
- Het structureel verhogen van de kwaliteit van arbeidsaanbod
- Het ondersteunen van de modernisering van arbeidspatronen

Het bereiken van deze opgaven heeft het kabinet conform de Europese afspraken belegd met concrete doelstellingen. De volgende doelstellingen zijn overeengekomen:

Algemeen	Nederland wil arbeidsparticipatie verder verhogen om te behoren tot de kopgroep van de EU. ⁶
Vrouwen	vergroten arbeidsdeelname tot 65% in 2010
Uitkeringsgerechtigden	sluitende aanpak in 2002 gerealiseerd
Allochtonen	werkloosheidsverschil halveren in 2002
Ouderen 55-64 jaar	vergroten arbeidsdeelname met ¾% per jaar
Kwalificaties beroepsbevolking	het aantal personen tussen 25 en 64 jaar dat deelneemt aan enige vorm van (volwassenen)educatie al dan niet beroeps- of werkgerelateerd zo dicht mogelijk het niveau te laten naderen van de twee best presterende lidstaten.

1.4. Beleidsmix

Om deze doelstellingen te verwezenlijken voert het kabinet een beleidsmix, waarin de verschillende pijlers van de werkgelegenheidsstrategie tot hun recht komen. Centraal in de beleidsmix staan (1.) het investeren in de economie (2.) het stimuleren van arbeidsdeelname en (3.) de ontwikkeling van een nieuwe sociale agenda voor de toekomst. Deze mix zal Nederland verder moeten toerusten op de uitdagingen van de kenniseconomie (Informatie- en Communicatietechnologie), en op brede ontwikkelingen als een vergrijzende bevolking. Thema's die de Europese Raden van Lissabon en Stockholm centraal hebben geplaatst.

I. Investeren in de economie

Een verdere bevordering van werkgelegenheidsgroei is een belangrijke voorwaarde voor terugdringing van de inactiviteit. Dit betekent het waarborgen van de houdbaarheid van de overheidsfinanciën en het investeren in de economische structuur, om groei van werkgelegenheid en productiviteit te bevorderen. Concrete maatregelen in dit kader zijn:

- Het werkgelegenheidsvriendelijk maken van het belastingstelsel: per 1 januari 2001 is een nieuw belastingplan in werking getreden. De daarin opgenomen maatregelen maken het werken aantrekkelijker (zie richtsnoer 12).
- Diverse beleidsmaatregelen gericht op structuurversterking, o.a. het extra investeren in onderwijs en kennis, het versterken van de economische structuur via marktwerking en innovatie (zie ook richtsnoer 10/11 over project MDW) en bereikbaarheidsmaatregelen van de Randstad om mobiliteit te bevorderen.

II. Stimuleren van arbeidsdeelname

Betaald werk verschaft mensen de mogelijkheid in hun bestaan te voorzien en is vanuit macro-economisch oogpunt ook van belang voor het financiële draagvlak van collectieve voorzieningen. De volgende acties staan hierbij centraal:

- Activerend sociaal beleid: uiteenlopende maatregelen van het kabinet zijn erop gericht het nog onbenutte arbeidspotentieel te activeren. Maatregelen lopen uiteen van het voorzien van prikkels in

⁶ Tweede Kamer, *kenniseconomie in zicht*, vergaderjaar 2000-2001

belasting- en uitkeringsstelsels (aanpak armoedeval) tot het uitbreiden van de sluitende aanpak naar het zittende bestand langdurig werklozen (zie richtsnoeren 1/2).

- Bevorderen arbeidsdeelname specifieke groepen. In maart 2000 heeft het kabinet een pakket maatregelen aangenomen om langer doorwerken van ouderen aantrekkelijk te maken (richtsnoer 3). Het kabinet blijft investeren in beleid om de participatie van vrouwen te verhogen, bijvoorbeeld door het combineren van werk en zorg aantrekkelijker te maken (richtsnoer 18). Daarbij doet het kabinet inspanningen om werkloosheid onder allochtonen terug te dringen (richtsnoer 7) en vraagt de arbeidsmarktpositie van laagopgeleiden voortdurend de aandacht van de overheid. Via concrete maatregelen probeert de overheid participatie van deze groepen te bevorderen (richtsnoer 1/2/5/7 en 13)
- bevorderen blijvende participatie: verder wil het kabinet het vervroegd verlaten van de arbeidsmarkt voorkomen door de omschakeling van vut naar pré-pensioen te stimuleren en door het voorkomen en verminderen van uitval uit werk door aandacht te vragen voor de werking van van financiële prikkels (o.a. Pemba, ziekwet), het versterken van preventie en het vestigen van een effectievere toegangsselectie (richtsnoeren 2,3 en 7).
- Verbetering van de werking van de reïntegratiemarkt. Met het uitwerken van het plan SUWI streeft het kabinet naar een meer efficiënte uitvoering van het reïntegratiebeleid (zie richtsnoer 6 en 10/11).

III. Nieuwe Sociale Agenda

Het kabinet wil het komende jaar samen met sociale partners werken aan een nieuwe sociale agenda voor de toekomst. Nadruk zal hierbij liggen op kwaliteit, flexibiliteit en maatwerk. In het najaar 2000 is over de volgende onderwerpen met sociale partners gesproken:

- Investeren in scholing en (beroeps)-onderwijs: Samen met sociale partners werkt het kabinet aan een strategie gericht op het investeren in de kwaliteit van arbeid; in scholing, in een goed personeels- en wervingsbeleid (zie ook paragraaf 1.6)
- Het moderniseren van het beloningsbeleid: sociale partners en de overheid hebben gezamenlijk aanbevolen om een zwaarder accent te leggen op collectieve resultaat-afhankelijke beloningsvormen die mee-ademen met de conjunctuur (zie paragraaf 1.7).

Voorts zal het kabinet in haar beleid streven naar het moderniseren van arbeidsverhoudingen, waarbij gestreefd wordt naar meer diversiteit in combinaties van arbeid, leren, zorgtaken en vrije tijd. Aldus kunnen belangen van werkgevers (bedrijfstijd) en van werknemers (arbeid en zorg) beter op elkaar worden afgestemd (zie richtsnoer 15/16 en 18).

1.5. Regionale werkgelegenheidsontwikkeling

Evenals in andere landen zijn er ook in Nederland werkloosheidsverschillen tussen regio's. Het verschil tussen de hoogste werkloosheid en laagste werkloosheid naar provincie bedraagt in 1999 zo'n 4 procentpunten (Groningen 7 procent respectievelijk Utrecht en Noord-Brabant 3 procent). Tabel 1.5 brengt deze verschillen in kaart.

In internationaal perspectief zijn deze regionale werkloosheidsverschillen in Nederland overigens bescheiden. Niettemin liggen zij mede ten grondslag aan de openstaande vacatures enerzijds en het groot onbenut arbeidspotentieel anderzijds. Deze mismatch heeft voor een deel ook een regionale dimensie, die voor sommige potentiële werknemers samenhangt met het bestaan van afstanden. Vooral voor laag geschoolden is afstand een belangrijke factor voor de allocatie van laag geschoolde arbeid. Via extra investeringen in de bereikbaarheid van de Randstad (Noord- en Zuid-Holland en Utrecht), probeert het kabinet de mobiliteit binnen Nederland te bevorderen.

Tabel 1.5. Werkloosheidspercentages naar geslacht, per provincie, 1999

Provincie				Provincie			
	Mannen	Vrouwen	Totaal		Mannen	Vrouwen	Totaal

Groningen	6	10	7	Utrecht	2	4	3
Friesland	4	8	5	N-Holland	3	5	4
Drenthe	5	11	7	Z-Holland	3	5	4
Overijssel	2	7	4	Zeeland	.	.	4
Flevoland	.	.	4	N-Brabant	2	5	3
Gelderland	2	6	4	Limburg	3	7	5

Bron: CBS, Enquête Beroepsbevolking

1.6. Een nationale strategie voor “Een Leven Lang Leren”

De nationale strategie Leven Lang Leren is gericht op een perspectief voor het jaar 2010. Streven hierbij is in dat jaar het aandeel van de bevolking (25 en 64 jaar) dat deelneemt aan enige vorm van (volwassenen)educatie al dan niet beroeps- of werkgerelateerd in Nederland zo dicht mogelijk het niveau te laten naderen van de twee best presterende lidstaten, waarbij ervan uit mag worden gegaan dat de best presterende landen de komende jaren nog een verdere groei in scholingsparticipatie zullen realiseren.⁷

In 2010 zal het beroepsonderwijs, bestaande uit VMBO, MBO en HBO (de beroepskolom) zo moeten zijn ingericht dat het de deelnemers in voldoende mate voorbereidt op een Leven Lang Leren. Om deze doelstellingen te bereiken worden medio 2001 afspraken gemaakt tussen het Kabinet, de sociale partners en de vertegenwoordigers van het beroepsonderwijs. Er is hiervoor een *Stuurgroep impuls beroepsonderwijs en scholing* in het leven geroepen, bestaande uit vertegenwoordigers van de overheid, de sociale partners en de onderwijsinstellingen. De doelstellingen worden langs twee lijnen bereikt (zie ook richtsnoeren 4 en 5):

A. Versterking (initieel)beroepsonderwijs.

Het versterken van het (initieel) beroepsonderwijs (VMBO, MBO en HBO, te samen ook wel de beroepskolom genoemd), door:

- De versterking van de kwaliteit van het leerproces: o.a. de herstructurering van de kwalificatie structuur op basis van competenties.
- Het stimuleren van samenwerking met het bedrijfsleven en het bieden van maatwerktrajecten aan de steeds gedifferentieerder wordende deelnemerspopulatie.
- De verbetering van de doorstroom van leerlingen binnen de beroepskolom.
- De verbetering van de kwaliteit van de leeromgeving, onder meer door verbetering van de huisvesting, leermiddelen (op basis van ICT) en de apparatuur.
- Het bestrijden van voortijdig schoolverlaten.
- De versterking van de bovenbouw van het Voortgezet Onderwijs.

B. De versterking van de (post-initiële) scholingscomponent.

Maatregelen die zich richten op de versterking van de scholingscomponent:

- De scholingsimpuls, die zich richt op het stimuleren van scholing van werkenden tot boven het niveau van de startkwalificatie.
- Met ingang van 1 januari j.l. is de bestaande scholings(belasting)aftrek verruimd tot scholing tot aan het startkwalificatieniveau en Nederlands als tweede taal.
- Er is een experiment gestart met de individuele leerrekening.
- Vanaf 1 januari 2001 is er een landelijk kenniscentrum voor Erkenning van elders Verworven Competenties (EVC).

⁷ Volgens de cijfers van Eurostat waren dat in 1999 Denemarken met 19,8% en Zweden met 24,1%. In 1999 was het percentage in Nederland 13,6%. Er is ten opzichte van vorig jaar gekozen voor een gewijzigde indicator, namelijk de beroepsbevolking tussen de 25 t/m 64 jaar i.p.v. het aantal werkenden tussen 25 t/m 54 jaar, waardoor het percentage is gedaald. Gebruikmakend van de vorige indicator zou het Nederlandse percentage zijn gestegen van 14,9% naar 16,4% in 1999. Overigens moeten de Eurostat gegevens met de nodige voorzichtigheid worden geïnterpreteerd. Als gevolg van verschillende vraagstellingen in de verschillende lidstaten is vergelijking van de cijfers moeilijk.

- Een keurmerk (“Investors in People”) voor bedrijven die investeren in de inzetbaarheid van hun werknemers en door de inzet van loopbaan adviseurs.
- De Stuurgroep werkt een plan uit om werklozen die zonder startkwalificatie geplaatst worden op de arbeidsmarkt, via werkend leren, alsnog een kans te bieden op het behalen van een startkwalificatie. In het plan zal ook aandacht zijn voor het randvoorwaardelijk kader waarbinnen deze scholingsimpuls zijn maximale effect zal kunnen bereiken. Ook wordt gewerkt aan een plan voor herëntreedsters die al wel een startkwalificatie hebben maar moeite hebben met duurzame inpassing omdat hun scholing verouderd is.

1.7 Betrokkenheid van sociale partners

In het gebruikelijke Voor- en Najaarsoverleg wordt er tussen het kabinet en sociale partners gesproken over de wederzijdse visies op de sociaal-economische situatie en over de afstemming van sociaal-economisch beleid tussen overheid en sociale partners, ieder vanuit zijn eigen rol en verantwoordelijkheid. In het afgelopen najaarsoverleg is een aantal procedurele afspraken gemaakt tussen het kabinet en sociale partners over de afstemming van de Europese activiteiten. Alle betrokkenen zullen zich blijvend inspannen om aan de Europese werkgelegenheidsstrategie in onderling overleg invulling te geven. Daarnaast is de inzet van het kabinet voor de Europese Raad in het voorjaar (Stockholm) onderwerp van overleg geweest met Stichting van de Arbeid.

Het kabinet heeft het afgelopen jaar er op aangedrongen om gebruik te maken van de gunstige economische ontwikkeling door voortvarend in te spelen op de behoefte aan investeringen in meer secundaire arbeidsvoorwaarden zoals scholing en kinderopvang.

De Stichting van de Arbeid heeft zich in brieven van 28 april en 8 juni 2000 tot het kabinet gericht met een pleidooi tot een structurele versterking van het beroepsonderwijs. Gezien het belang dat zowel het kabinet als sociale partners hechten aan het beroepsonderwijs en de scholing van werkenden en werkzoekenden is in het Najaarsoverleg van 4 december 2000 de *Stuurgroep impuls beroepsonderwijs en scholing* in het leven geroepen. De stuurgroep zal haar bevindingen rapporteren aan het Voorjaarsoverleg en daarbij een agenda voor uitvoering voorleggen (zie paragraaf 1.6).

Op 22 december 2000 heeft de Stichting van de Arbeid de aanbeveling “Er is meer nodig” vastgesteld. De centrale aanbevelingen sluiten goed aan op de algemene lijnen zoals die in het Najaarsoverleg zijn besproken. Het stuk duidt de risico’s voor een te forse loonontwikkeling en bespreekt diverse mogelijkheden om te investeren in de kwalitatieve sfeer. Gelet op dit sterk kwalitatieve karakter biedt de aanbeveling ook houvast voor de langere termijn.

In het kader van een verantwoorde loonkostenontwikkeling roept de Stichting van de Arbeid CAO-partijen op te investeren in de employability van werknemers, zoals uitgewerkt in de nota “Employability van iedereen” (maart 2001), in de balans werk en privé en in een modernisering van het beloningsbeleid. Zodoende hoopt de Stichting ook voor de middellange termijn een gedegen sociaal en economisch fundament voor bedrijven en sectoren in stand te houden. Het kabinet blijft over deze onderwerpen met sociale partners in gesprek teneinde tot een goed complementair beleid op deze cruciale terreinen te komen.

Hoofdstuk 2: Thematisch deel

2.1. De implementatie van de werkgelegenheidsrichtsnoeren 2001

Pijler 1 Inzetbaarheid

Bestrijding jeugdwerkloosheid en voorkoming langdurig werkloosheid (richtsnoer 1)

Het beleid ter voorkoming van langdurige werkloosheid wordt voor een belangrijk deel ingevuld met de sluitende aanpak van jongeren en volwassen werklozen:

- Zoals aangegeven in het NAP 2000 is de sluitende aanpak voor jongeren tot 23 jaar vanaf 1998 al volledig geïmplementeerd. Alle werkloze jongeren krijgen onmiddellijk na inschrijving bij het arbeidsbureau een trajectplan. Als dit traject niet tot uitstroom leidt, krijgt de betrokkene na maximaal een jaar een (gesubsidieerde) baan aangeboden, tenzij een ander traject meer is aangewezen is om de kansen op werk te vergroten (zie ook richtsnoer 7). Deze (gesubsidieerde) baan is tijdelijk, en bedoeld als opstap naar een reguliere baan.
- De sluitende aanpak voor volwassenen is in 2001 verder geïntensiveerd. Voor extra trajecten is 100 miljoen gulden meer beschikbaar gesteld aan de uitvoerders. De sluitende aanpak kan daarmee al in 2001 (nagenoeg) volledig worden gerealiseerd, een jaar eerder dan gepland:
 - ⇒ Werklozen met een ABW-uitkering: Gemeenten zijn verantwoordelijk voor de reïntegratie van mensen met een bijstandsuitkering. Zoals vermeld in NAP 2000 krijgen in 2001 alle gemeenten extra geld (in 2000 nog alleen de 86 grootste gemeenten), waarbij is afgesproken dat zij zich zullen inspannen om al in 2001 de sluitende aanpak te realiseren. Al enkele grote gemeenten (waaronder Amsterdam en Rotterdam) geven aan dat in hun gemeente nu al sprake is van een sluitende benadering van de nieuwe instroom van bijstandsgerechtigden.
 - ⇒ Werklozen met een WW-uitkering: De uitvoeringsinstellingen zijn verantwoordelijk voor de sluitende aanpak van WW-gerechtigden. De beschikbare middelen maken het mogelijk om de sluitende aanpak van WW-gerechtigden in 2001 geheel te realiseren.
 - ⇒ Arbeidsgehandicapten: Voor arbeidsgehandicapte werklozen is de Wet op de (re)integratie arbeidsgehandicapten (wet REA) relevant. De Wet Rea voorziet in een sluitende aanpak van arbeidsgehandicapten. Uit de recente evaluatie van de wet REA blijkt dat resultaten nog voor verbetering vatbaar zijn (zie richtsnoer 7).
 - ⇒ Werklozen zonder uitkering: Arbeidsvoorziening kan in 2001 aan de gehele nieuwe instroom niet-uitkeringsgerechtigden die daarvoor in aanmerking wil komen, een traject aanbieden. Deelname geschiedt op vrijwillige basis.

Zoals in bijlage 1 wordt toegelicht, is de sluitende aanpak in 2000 minder ver gevorderd dan verwacht mocht worden op grond van de intensivering aan middelen. Dit hangt samen met de reorganisatie van de sociale zekerheid, waardoor Arbeidsvoorziening haar taakstellingen met betrekking tot het aantal te realiseren trajecten niet heeft gerealiseerd.

In mei 2000 is een kwalitatieve evaluatie afgerond over het eerste jaar van de sluitende aanpak (1999). Geconstateerd werd dat de uitvoeringsorganisaties controlemechanismen inbouwen om de mate van sluitendheid vast te stellen. Gebleken is dat in de periode van het onderzoek nog niet alle werklozen in de praktijk binnen 12 maanden een aanbod krijgen. Reden hiervan is dat de aanpassingen in de werkprocessen, zoals het opzetten van controlemechanismen, in 1999 nog niet bij alle organisaties volledig waren doorgevoerd. Eind 2001 zal een herhaling plaatsvinden van het kwalitatieve onderzoek.

Sluitende Aanpak voor het zittende bestand

- Nederland streeft - in aanvulling op de sluitende aanpak voor de nieuwe instroom - ook naar een sluitende aanpak voor langdurig werklozen (het zittende bestand). In september 2000 heeft de

minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid het parlement geïnformeerd over zijn voornemens ter zake. Het huidige bestand van langdurig werklozen zal worden doorgelicht. Op basis daarvan wordt vastgesteld of een aanvullend traject nodig is om de betreffende persoon te reïntegreren. Op dit moment worden afspraken gemaakt met de uitvoerders over de wijze waarop, de voorwaarden waaronder, en de termijn waarbinnen de sluitende aanpak van het zittende bestand kan worden gerealiseerd.

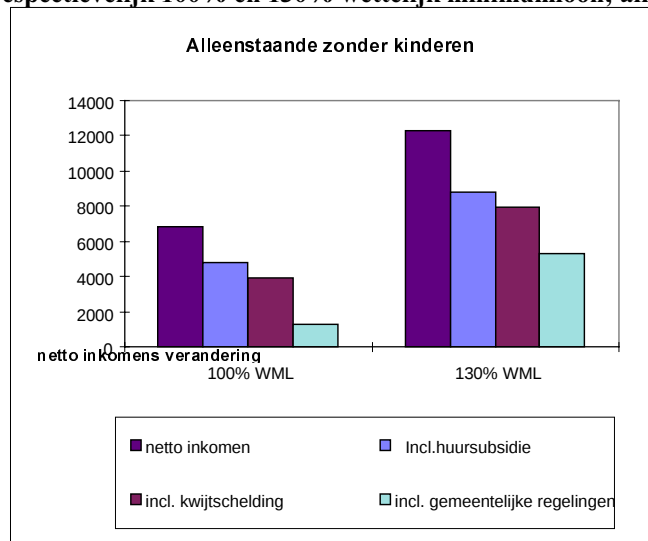
- Een groot deel van de langdurig werklozen heeft een dermate grote afstand tot de arbeidsmarkt dat uitstroom naar reguliere arbeid vooralsnog niet tot de mogelijkheden behoort. Voor deze werkzoekenden is sociale activering een belangrijk instrument of bieden programma's voor gesubsidieerde banen mogelijkheden voor participatie (zie richtsnoer 7).

Activerend sociaal beleid (richtsnoer 2)

Voor het kabinet is het streven naar een meer op activering toegerust sociaal en arbeidsmarktbeleid uitgangspunt bij het vergroten van de arbeidsparticipatie. Moderne sociale stelsels zullen bij een aanvaardbaar niveau van bescherming voldoende prikkels moeten bevatten gericht op het aanvaarden van werk. Diverse maatregelen, en of trajecten zijn aanvullend op de uitvoering van het bestaande arbeidsmarktbeleid in 2000 in gang gezet om de activerende werking te vergroten:

- Plan van Aanpak armoedeval: Het kabinet heeft in september 2000 een meerjarige aanpak van de armoedeval aangekondigd. De marginale druk aan de onderkant van het loongebouw bij een overgang van sociaal minimum naar werk op het niveau van minimumloon benadert over een lang traject de 100% en komt soms daar bovenuit (zie grafiek 1). Dit resulteert in een armoedeval bij het aanvaarden van werk vanuit een uitkeringssituatie en geen of een geringe inkomensstroom bij promotie of het gaan werken van meer uren. Uitgangspunt is een substantiële vermindering van armoedeval, zonder nadelige koopkrachtgevolgen. Het plan bestaat uit de volgende elementen:
 - ⇒ De introductie van een arbeidskorting met de inwerkingtreding van de Wet Inkomensbelasting 2001 per 1 januari 2001. Hierdoor is het marginale tarief over de gehele linie verlaagd. De arbeidskorting, in augustus 2000 door een extra fiscale ruimte van 204,2 miljoen Euro nog eens verhoogd van maximaal 880 tot 920 Euro op het 100% minimumloon niveau, maakt werken aantrekkelijker en stimuleert mensen die minder dan het minimumloon verdienen om meer te gaan werken (zie ook richtsnoer 13).
 - ⇒ De introductie van een fiscaal onbelaste uniforme uitstroompremie, betaald door de gemeenten van 1815 Euro ingesteld voor langdurig werklozen die volledig uitstromen uit de bijstand.
 - ⇒ Het kabinet is in overleg getreden met diverse gemeenten om eenduidige criteria op te stellen voor het inkomensbeleid. De armoedeval loopt hierin mee. Het overleg zal in het voorjaar moeten leiden tot een convenant.
 - ⇒ Voorts wordt nader onderzocht (fiscale verkenningen) hoe voor de komende jaren de marginale druk van inkomensafhankelijke regelingen op de armoedeval nog verder kan worden verminderd en op deze wijze het aanvaarden van een baan aantrekkelijker kan worden gemaakt.
- In september 2000 is een onderzoek *Toekomst van het arbeidsmarktbeleid* gestart in het kader van een jaarlijkse Interdepartementaal Beleidsonderzoek-traject. Het onderzoek is erop gericht een impact-evaluatie uit te voeren van het huidige arbeidsmarktbeleid en vast te stellen welke veranderingen in het reïntegratiebeleid wenselijk zijn om mensen die op zoek zijn of dienen te zijn naar werk het beste duurzaam aan een baan te helpen, en om langdurige inactiviteit zoveel mogelijk te voorkomen. Bijlage 2 geeft een overzicht van het te onderzoeken arbeidsinstrumentarium. Het rapport zal in het najaar van 2001 vergezeld met een kabinetsstandpunt aan de Tweede Kamer worden aangeboden.

Grafiek 1 Netto inkomensverbetering bij gebruik inkomensafhankelijke regelingen bij de overgang van sociaal minimum naar respectievelijk 100% en 130% wettelijk minimumloon; alleenstaande met kinderen



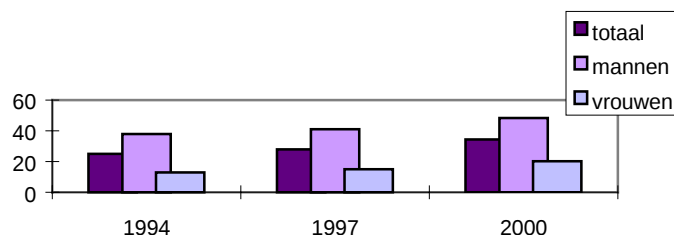
Bron: Ministerie Sociale Zaken en Werkgelegenheid, eigen berekeningen, maart 2001

- Als gevolg van de huidige arbeidsmarktsituatie is meer nadruk gelegd op uitstroom uit de bijstand en uit gesubsidieerde arbeid naar reguliere, niet-gesubsidieerde arbeid (zie voor gesubsidieerde arbeidsmarkt programma's ook richtsnoer 7). Hiertoe zijn in 2000 in overleg tussen Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid en gemeenten een aantal acties gestart om extra uitstroom te realiseren en zijn meer prikkels in de regelingen ingebouwd. Om uitstroom verder te bevorderen kan vanaf 1 januari 2001 een belastingvrije werkaanvaardingspremie worden toegekend aan personen die volledig uitstromen uit de Abw of een WIW baan naar een ongesubsidieerde baan. Tevens geldt per 1 januari 2001 de in het kader van de armoedevalbestrijding fiscaal onbelaste uitstroompremie van 1812 euro ook voor werknemers op ID-banen die duurzaam uitstromen naar niet-gesubsidieerd werk gedefiscaliseerd. Per 1 januari 2001 worden de resultaten van uitstroom meegewogen bij de beoordeling van de realisatie van jaarlijkse taakstelling van ID-banen door gemeenten. Hiermee is een negatieve prikkel om uit te stromen weggenomen.
- De totstandkoming van het Fonds Werk en Inkomen heeft meer financiële prikkels in de budgettering van de bijstandswet gerealiseerd, waardoor gemeenten een grotere stimulans hebben om het aantal bijstandsgerechtigden terug te dringen. De komende jaren kan op de ingeslagen weg worden voortgegaan waarbij in overleg met gemeenten een vergroting van het gemeentelijk aandeel in de financiering en het gebruik van een volledig objectief verdeelmodel wordt nagestreefd.
- Bijlage 1 geeft inzicht in het percentage langdurig werklozen dat activeringsmaatregelen krijgt aangeboden.

Actief ouderenbeleid (richtsnoer 3)

Vanwege de knelpunten op de arbeidsmarkt en het verkrijgen van voldoende draagvlak voor het sociale stelsel streeft het kabinet naar hogere arbeidsdeelname van ouderen. De participatie onder ouderen neemt weliswaar toe, maar is nog relatief laag.

**Grafiek 2. Netto arbeidsparticipatie van ouderen
(55-64 jaar)**



In mei 2000 heeft de Tweede Kamer ingestemd met doelstelling en uitgangspunten van de kabinetsvoorstellen ter bevordering van arbeidsdeelname van ouderen. Dit betekent het volgende:

- Het wetsvoorstel tot afschaffing van de fiscale facilitatie van VUT-regelingen is in voorbereiding. Uitgangspunten voor dit wetsvoorstel zijn:
 - ⇒ Per 1 juli 2002 zullen nieuwe VUT-regelingen niet meer fiscaal worden gefaciliteerd
 - ⇒ Per 1 juli 2009 zullen alle VUT-regelingen moeten zijn omgezet in een prepensioenregeling. Overgangsregelingen blijven nog mogelijk.
 - ⇒ Per 1 juli 2022 vervalt ook de fiscale facilitatie voor overgangsregelingen.
 - ⇒ Er komen inhoudelijke criteria om de actuariële neutraliteit van regelingen te beoordelen.
- Dankzij een aanhoudend gunstige conjunctuur is het percentage ouderen dat een beroep doet op de WW vanaf 1994 gestaag gedaald. Desondanks heeft veertig procent (38,3%) van de verzekerde werknemers van 57,5 jaar en ouder een WW-uitkering. Het kabinet overweegt maatregelen te nemen om enerzijds de instroom van ouderen in de WW te verlagen en anderzijds de uitstroom van ouderen uit de WW te verhogen:
 - ⇒ Het kabinet werkt aan een wetsvoorstel, waarmee de arbeidsparticipatie van ouderen wordt bevordert door de instroom van ouderen in de WW te beperken. Hiertoe wordt een werkgeversbijdrage in de werkloosheidslasten geïntroduceerd bij instroom in de WW van een werknemer van 57,5 jaar of ouder. De kosten bij WW-instroom voor werknemers van 57,5 jaar en ouder worden door deze maatregel hoger dan die voor jongere werknemers. Het kabinet streeft ernaar dit wetsvoorstel deze zomer aan de Tweede Kamer voor te leggen. Het wetsvoorstel zou dan op 1 januari 2002 van kracht kunnen worden.
 - ⇒ Het kabinet overweegt de herinvoering van een sollicitatieplicht voor ouderen boven 57,5. Een besluit hierover wordt naar verwachting in het eerste kwartaal van 2002 genomen, zodra uitkomsten van een onderzoek naar de kansen van ouderen op de arbeidsmarkt bekend zijn. Herinvoering van de sollicitatieplicht zou op zijn vroegst per 1 juli 2002 kunnen plaatsvinden.
- Het bereik van de regeling afdrachtvermindering langdurig werklozen (VLW) is met ingang van 1 januari 2001 aangepast. De leeftijd waarop recht bestaat is verlaagd van 55 naar 50 jaar en het inkomensniveau dat maximaal verdiend mag worden is verhoogd van 130% wettelijk minimumloon naar 150% wettelijk minimumloon (zie richtsnoer 12).
- De wettelijke knipbepaling die moet voorkomen dat mensen die een stapje terug doen in hun carrière met pensioenverlies worden geconfronteerd zal worden opgenomen in de nieuwe Pensioenwet die eind van dit jaar in concept gereed moet zijn.
- Verder is inmiddels besloten een Task Force Ouderen op te richten. De overheid zal de financiering van de Task Force voor zijn rekening nemen. De taken van deze Task Force zijn de volgende:
 - ⇒ Bevorderen van een mentaliteitsverandering bij werkgevers en werknemers
 - ⇒ Informatie verzamelen over “good practices” en daaraan bekendheid geven
 - ⇒ Informatie- en adviespunt voor werkgevers en werknemers, met name ook het midden- en kleinbedrijf.

- Tot slot krijgt de arbeidsparticipatie van ouderen veelvuldig aandacht in het decentrale CAO-overleg. In toenemende mate worden VUT-regelingen omgezet in flexibele pensioenregelingen. De leeftijd waarop werknemers uit kunnen treden wordt daarbij verhoogd. Sociale partners hebben op het centrale niveau in hun aanbevelingen van 22 december 2000 voor het arbeidsvoorwaardenoverleg in 2001 aanbevolen om de instrumenten als deeltijdpensionering en aangepaste werktijden om de arbeidsdeelname van ouderen te bevorderen.

Onderwijs en vaardigheden (richtsnoer 4)

Internationalisering, informatisering en toenemende economische dynamiek zorgen ervoor dat kennis als productiefactor belangrijker wordt. In het werkproces en reïntegratietraject zullen om- en bijscholing, leven lang leren dan ook meer aandacht krijgen. Het kabinet heeft met de sociale partners besproken een nationale strategie Leven Lang Leren op te starten (zie paragraaf 1.6), ondersteund met de concrete doelstelling om het aandeel van de bevolking tussen 25 en 64 jaar dat deelneemt aan enige vorm van (volwassenen)educatie al dan niet beroeps- of werkgerelateerd zo dicht mogelijk het niveau te laten naderen van de twee best presterende lidstaten. Aanvullend op de al genoemde acties in paragraaf 1.6 kunnen nog worden genoemd:

- Maatregelen ter bestrijding van voortijdig schoolverlaten;
 - ⇒ De “Wet regionale meld en coördinatiefunctie (RMC),” ten behoeve van een betere melding en registratie van voortijdig schoolverlaters, is door de Tweede Kamer aanvaard. Deze wet verplicht de scholen ook niet meer leerplichtige schoolverlaters te melden. Het aantal aangemelde voortijdige schoolverlaters is door beter registratie in 2000 toegenomen. De netto-uitval is vanwege een toenemende herplaatsing gedaald (zie tabel 2.1). De door het Kabinet gereserveerde extra middelen, 28 mln Euro in 2000 en 32 mln Euro in 2001 e.v., zijn aan de RMC’s en de gemeenten ter beschikking gesteld. De maatregelen moeten eraan bijdragen de doelstelling van Lissabon, het aantal voortijdig schoolverlaters in 2010 te halveren, te behalen. ESF middelen zullen hiertoe worden ingezet.

Tabel 2.1 Het aantal aangemelde voortijdig schoolverlaters (VSV’ers) bij RMC’s

	1998	1999	2000
Aantal aangemelde VSV’ers (x 1.000)	41,2	39,4	39,9
Aantal herplaatste VSV’ers (x 1.000)	14,6	16,2	18,1
Netto uitval (x 1.000)	26,6	23,2	21,8

Bron: RMC-rapportages 1998, 1999 en 2000, Sardes analyse 2000, Deelnemerstellingen OCenW

- Maatregelen ter verbetering van de kwaliteit van het onderwijs.
 - ⇒ De doorstroming van het VMBO naar het MBO en van het MBO naar het HBO moet wordt versterkt via het mogelijk maken van maatwerk voor scholen en meer vrijheid om de basisvorming in te vullen. Het beleid om ESF middelen in te zetten voor het plaatsen van leerlingen uit het “praktijkonderwijs” op de arbeidsmarkt zal worden gecontinueerd.
- Maatregelen gericht op het stimuleren van duale leertrajecten.
 - ⇒ In 2000 is het hoofdlijnenakkoord “Werkend Leren is kansen creëren” afgesloten. In het akkoord is afgesproken in de komende jaren de nadruk te leggen op een verbetering van de begeleiding van de deelnemers op de beroepspraktijkvormingsplaats door de Regionale opleidingscentra. ESF middelen zullen worden ingezet om versterking van de beroepbegeleidende leerweg (leerlingwezen) te bevorderen. Verder zal in het VMBO via de Wet op het voorgezet onderwijs gewerkt worden aan het implementeren van leerwerktrajecten (gedualiseerd onderwijs).
- Wederzijdse erkenning van elders verworven competenties (EVC). Vanaf 1 januari 2001 is een tijdelijk EVC-kenniscentrum werkzaam, dat in eerste instantie tot taak heeft de brede implementatie van EVC te bevorderen. De activiteiten van het kenniscentrum kunnen ook bijdragen aan de introductie van een Europese standaard voor EVC.

- In 2000 is een experiment met individuele leerrekeningen gestart. In dit experiment worden systematieken ontwikkeld voor een mogelijke invoering van de individuele leerrekening. Tevens worden als experiment 1100 leerrekeningen geopend.
- In 2001 zal een alfabetiseringscampagne worden gestart, met als doel de bevolking bewust te maken van de mogelijkheden tot bijscholing. Doelgroep vormen volwassenen met onvoldoende lees- en schrijfvaardigheden. De campagne is in de Tweede Kamer aangekondigd en zal zo mogelijk samenvallen met de “Week van het Leren” (september 2001).

E-learning voor alle burgers en de overgang naar een ICT-samenleving (richtsnoer 5)

ICT zal steeds meer doordringen in de samenleving. Het is daarom van belang dat iedereen kan beschikken over de vaardigheden die nodig zijn om in de informatiemaatschappij te werken en te leven. Met name onder achterstandsgroepen (laagopgeleiden, uitkeringsgerechtigden en ouderen) is de kans groot dat men niet (tijdig) deze vaardigheden aanleert. Medio 2001 zal de Minister van SZW een nota uitbrengen over de gevolgen van ICT voor werkgelegenheid en sociale insluiting. Concrete reeds in gang gezette acties in dit opzicht zijn:

- Alle scholen op internet eind 2001: Zoals al in het NAP 2000 aangegeven zullen alle onderwijsinstellingen in 2001 toegang hebben tot internet via kennisnet (www.kennisnet.nl). In het afgelopen jaar is het percentage scholen met een internet aansluiting gestegen. In het basisonderwijs van 38% naar 67% en in het voortgezet onderwijs van 91% naar 98%. Alle instellingen in de BVE-sector en alle lerarenopleidingen hebben een internet aansluiting. Stand van zaken in 2001 wat betreft het gebruik: In het basisonderwijs: één computer per 12 leerlingen, in het voortgezet onderwijs één computer per 13 leerlingen, in de bve-sector één computer per 7 deelnemers en in de lerarenopleidingen één computer op de 6 studenten.
- Voldoende leraren met ICT kennis eind 2002: ICT wordt door scholen en docenten steeds meer gezien als een hulpmiddel voor vernieuwing van het onderwijs. Uit de ICT-monitor 2000 blijkt dat het merendeel van de docenten over algemene computervaardigheden beschikken, maar dat docenten in mindere mate vertrouwd zijn met het toepassen van ICT in het onderwijsprogramma's. Waar het gaat om de implementatie van de kabinetsnota “Onderwijs On line” (zie NAP 2000) verschuift dan ook het accent van de implementatie van hardware, naar de invoering van ICT in de dagelijkse lespraktijk.
- Diverse partners uit het bedrijfsleven en onderwijs hebben vanuit een Taskforce (Commissie Risseeuw) projecten gestart met het doel groepen die nu ondervertegenwoordigd zijn op de arbeidsmarkt (en in het bijzonder in de ICT-sector) in ICT-vaardigheden te scholen. In totaal hebben deze projecten een bijdrage van 70 miljoen gulden ontvangen van het Ministerie van Economische Zaken.
- Voorkomen van digitale achterstanden: ICT maakt een verruiming van het scholingsaanbod en didactische vernieuwingen mogelijk die speciaal op doelgroepen zoals lager opgeleiden, etnische minderheden en herintreedsters, zijn afgestemd. Diverse acties zijn mede met overheidsmiddelen in gang gezet om de digitale vaardigheden van achterstandsgroepen te vergroten en daarmee invulling te geven aan het “e-Europe actionplan 2002”. Genoemd kunnen worden:
 - ⇒ Digitale Trapveldjes: Op publieke locaties in achterstandswijken in de grote en middelgrote steden hebben buurtbewoners de mogelijkheid om met behulp van begeleiding ICT-vaardigheden op te doen. De Minister van Grote Steden en Integratiebeleid heeft hiervoor in 2000 20 miljoen gulden uitgetrokken..
 - ⇒ Daarnaast kunnen uitkeringsgerechtigden geschoold worden op ICT-gebied in het kader van het activerings- en reïntegratiebeleid. De verantwoordelijkheid voor de vormgeving hiervan ligt bij uitvoeringsinstellingen (gemeentes, UVI's, Arbvo).
 - ⇒ Het pilot project Digitale Vakschool: dit project richt zich op de omscholing van lager opgeleide werkzoekenden naar een ICT-kwalificatie.

Knelpunten op de arbeidsmarkt (richtsnoer 6)

De arbeidsmarkt in Nederland kenmerkt zich ook door een relatief groot aantal openstaande vacatures in combinatie met een nog groot onbenut arbeidspotentieel (zie paragraaf 1.2.). Voor het kabinet is deze situatie aanleiding om aanvullende maatregelen te nemen op tal van terreinen:

- In 2000 is een notitie naar de Kamer gestuurd met betrekking tot de knelpunten op de arbeidsmarkt (Zie NAP 2000: kabinetsnotitie “In goede banen”). De analyse van knelpunten is gevolgd door een actieplan met concrete maatregelen. In het kader van het Najaarsoverleg (december 2000) is dit pakket met sociale partners besproken en geactualiseerd. De meeste acties liggen op schema. Als onderdeel van de bespreking is de intentie uitgesproken om tot een nationale strategie “Een Leven Lang Leren” te komen (zie paragraaf 1.6).
- Een belangrijke schakel in het beleid van het kabinet gericht op het verbeteren van de aansluiting tussen vraag en aanbod op de arbeidsmarkt is tenslotte de organisatie van de uitvoering van sociale zekerheidsbeleid (SUWI). Stand van zaken op dit moment:

Structuur Uitvoering Werk en Inkomen (SUWI)

Nadat de Tweede Kamer in maart 2000 had ingestemd met het kabinetsstandpunt Structuur Uitvoering Werk en Inkomen (SUWI) is in januari 2001 het wetsvoorstel waarin de doelstellingen van SUWI zijn uitgewerkt bij de Tweede Kamer ingediend. Deze doelstellingen zijn een effectieve en efficiënte uitvoering op het terrein van werk en inkomen om de reïntegratie van uitkeringsgerechtigden te bevorderen. Kenmerken zijn:

- In 2000 is onder verantwoordelijkheid van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid een Veranderorganisatie SUWI ingesteld. Deze veranderorganisatie heeft tot doel om de implementatie van SUWI voor te bereiden onder handhaving van de bestaande en noodzakelijke uitvoering op het terrein van werk en inkomen.
- Met de Tweede Kamer is een organisatieconcept (zgn “Grof Ontwerp”) besproken, evenals een geïntegreerde ICT-strategie voor de Centra Werk en Inkomen (CWI) en het Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen (UWV). Het ‘grofontwerp’ zal de basis zijn voor de verdere vormgeving van de CWI en het UWV.
- Onderdeel van de ontwikkeling van een ICT-strategie voor CWI’s is ook dat klanten (werkzoekenden en werkenden) middels ICT-toepassingen een toegankelijk overzicht ontvangen van openstaande vacatures, opleidingen en informatie over o.a. sociale zekerheid, arbeidsrecht en werken in het buitenland. Internet wordt steeds populairder als medium voor het vinden van een baan (tabel 2.2).
- Om een vliegende start van de Raad voor Werk en Inkomen (RWI), een adviesorgaan van de Minister over het arbeidsmarktbeleid en het sociale zekerheidsbeleid, mogelijk te maken functioneert inmiddels de Commissie van voorbereiding Raad voor Werk en Inkomen (CVRWI). In deze CVRWI zijn net als in de beoogde RWI sociale partners en gemeenten vertegenwoordigd.

Tabel 2.2. Belangrijkste informatiebron voor hogeropgeleiden¹ bij het zoeken van een baan in Nederland

	1998	1999
Personeelsadvertenties in dagbladen	67%	63%
Personeelsadvertenties in vakbladen	31%	36%
Internet	12%	29%
Persoonlijke contacten	26%	20%

1. Aandeel hoger opgeleiden beneden de 45 jaar dat deze bron spontaan noemt.

Bron: OBA 1999

Voorkomen van discriminatie en bevordering van insluiting (richtsnoer 7)

In het najaar van 2000 heeft de Raad Werkgelegenheid en Sociale Zaken overeenstemming bereikt over de totstandkoming van een kaderrichtlijn op het terrein van gelijke behandeling en een anti-

rassendiscriminatie-richtlijn, beiden op grond van artikel 13 van het EG-verdrag. Het kabinet heeft de volgende stappen gezet om de komende jaren het nationale gelijke behandelingsrecht op het terrein van de arbeid nog verder te verbeteren:

- Twee wetsvoorstellen bleken door de inwerkingtreding van de kaderrichtlijnen achterhaald: het in november 1999 ingediende Wetsvoorstel verbod op leeftijdsdiscriminatie bij de arbeid en de in juni 2000 aan de Tweede Kamer aangeboden nota inzake de uitgangspunten en reikwijdte voor een wet voor gelijke behandeling op grond van handicap of chronisch ziekte. Het aanhangige wetsvoorstel verbod op leeftijdsdiscriminatie bij de arbeid zal worden ingetrokken dan wel gewijzigd. Het implementatievoorstel wordt in de zomer 2001 aan de Tweede Kamer aangeboden.
- Op 1 januari 2001 is de wijziging van de Wet gelijke behandeling van mannen en vrouwen en van Titel 7.10 van het Burgerlijk Wetboek ter uitvoering van de EG-richtlijn inzake de bewijslast in gevallen van discriminatie op grond van geslacht in werking getreden. Deze richtlijn regelt de verdeling van de bewijslast bij een geschil over discriminatie op grond van geslacht.

Belangrijk aandachtspunt in het kabinetsbeleid is het vergroten van arbeidsparticipatie van achterstandsgroepen (zie paragraaf 2.1), in het bijzonder de integratie van arbeidsgehandicapten en etnische minderheden.

Reïntegratie arbeidsgehandicapten

- In 2000 is het totaal aantal arbeidsongeschikten in Nederland gestegen naar 940.000. 768.000 van deze groep ontvangt een WAO-uitkering, 57.000 een uitkering op grond van de WAZ en 127.000 personen vallen onder de Wajong-regeling. Het kabinet heeft een Commissie gevraagd, onder leiding van professor Donner, om de oorzaken van deze sterke groei in kaart te brengen, en aanbevelingen te doen voor verbetering van huidige regelingen. De Commissie Donner zal uiterlijk in april 2001 rapporteren.
- Het wetsvoorstel verbetering poortwachter beoogt de preventie en reïntegratie in het 1e ziektejaar te verbeteren. Zowel werkgever als werknemer worden meer op hun verantwoordelijkheid aangesproken. Dit wetsvoorstel wordt in april 2001 bij de Tweede Kamer ingediend en zal naar verwachting op 1 januari 2002 in werking treden.
- In februari 2001 is de eerste evaluatie van de Wet op de (re)integratie arbeidsgehandicapten aan de Tweede Kamer gezonden. De resultaten zijn gebaseerd op onderzoek gedurende de eerste anderhalve jaar na introductie van de wet, en moeten dus met de nodige voorzichtigheid worden geïnterpreteerd. In de evaluatie-periode zijn 40.000 trajecten gestart. Bijna de helft van deze trajecten (19.201) zijn afgesloten. In 34% van de gevallen (6.940) hebben deelnemers aan trajecten een baan op de reguliere arbeidsmarkt gevonden. Deze resultaten zijn niet indrukwekkend. Het beleid zal in de komende jaren er dan ook vooral op gericht zijn de uitvoering te verbeteren (zie bijlage 1 voor meer resultaten).

Etnische minderheden

- In 1998 heeft het kabinet zich ten doel gesteld het *verschil* in werkloosheid tussen etnische minderheden en autochtonen in vier jaar tijd te halveren en daarmee de *werkloosheid* onder minderheden terug te brengen tot 10 procent. In het eerste jaar van deze doelstelling, 1999, is de werkloosheid met 2 procent afgenomen, van 16 naar 14 procent (zie tabel 2.3)

Tabel 2.3 Werkloosheid onder etnische groepen

	1997	1998	1999
Autochtonen ¹⁾	5	4	3
Etnische minderheden ²⁾	20	16	14
Totaal werkloosheid	6	5	4

Bron: CBS

1) Personen waarvan beide ouders in Nederland zijn geboren.

2) Personen waarvan tenminste één ouder is geboren in Turkije, Marokko, Suriname, Nederlandse Antillen (incl. Aruba) of een ander niet-Europees land met uitzondering van Noord-Amerika, Oceanië, Japan en Nederlands Indië/Indonesië.

- Het kabinet heeft in juni 2000 een actieplan aan de Tweede Kamer gepresenteerd, waarin een groot aantal maatregelen wordt aangekondigd om de arbeidsmarktpositie van etnische minderheden verder te verbeteren. De maatregelen richten zich op verbetering van de uitvoering van bestaand beleid door uitvoerders en intensivering van de specifieke inzet voor minderheden.
 - ⇒ Het kabinet maakt in 2001 met ten minste honderd *grote* bedrijven concrete (gekwantificeerde) afspraken over de in- en doorstroom van minderheden in de bedrijven en de interculturalisering van het personeelsbeleid. Ter ondersteuning van deze werkgevers en andere uitvoerders van het minderhedenbeleid is binnen het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid de projectorganisatie Ruim Baan voor Minderheden opgericht.
 - ⇒ Het met de koepelorganisatie voor werkgevers in het midden- en kleinbedrijf (MKB-Nederland) en Arbeidsvoorziening gesloten convenant (zie NAP 2000) heeft tot nu toe (stand eind februari) geleid tot plaatsing op reguliere banen in het midden- en kleinbedrijf van circa 7.500 etnische minderheden. Daarnaast zijn, als indirect effect van het convenant nog eens circa 3.500 minderheden op eigen kracht aan het werk gekomen. Het kabinet is voornemens deze aanpak ook na mei 2001 verder voort te zetten.
 - ⇒ De Wet SAMEN, in het kader waarvan werkgevers met meer dan 35 werknemers rapporteren over het door hen gevoerde (minderheden)beleid en het aandeel van etnische minderheden in het personeelsbestand zal tot en met 2003 worden verlengd. Daarnaast zijn met sociale partners afspraken gemaakt en zijn maatregelen getroffen om de naleving van de wet te verbeteren.
 - ⇒ Het kabinet een Taskforce Inburgering opgericht. Deze Taskforce richt zich in de periode tot eind 2002 op de verbetering van de uitvoering van de Wet Inburgering Nieuwkomers en op het nog dit jaar wegwerken van de wachtlijsten voor Nederlandse taalcursussen aan oudkomers.

Gesubsidieerde arbeid

- Wanneer mensen langdurig (langer dan een jaar) werkloos zijn of aangepaste arbeid nodig hebben, kunnen zij in aanmerking komen voor een gesubsidieerde arbeidsplaats (zie ook bijlage 2). Voor jongeren geldt een sluitende benadering, wat inhoudt dat binnen een jaar een traject moet worden opgesteld voor toeleiding naar arbeid. Bij gesubsidieerde arbeid gaat het zowel om het bevorderen van geschiktheid voor het werk als het voorzien in maatschappelijke relevante extra werkgelegenheid. Er bestaan drie soorten programma's:
 - ⇒ WSW-dienstverband (Wet Sociale Werkvoorziening, januari 1998)
 - ⇒ WIW-dienstbetrekkingen en WIW ervaringsplaatsen (Wet Inschakeling Werkzoekenden, januari 1998).
 - ⇒ ID-banen (Besluit ID-banen, januari 2000)

Tabel 2.4. Bezetting gesubsidieerde arbeid en uitstroom naar arbeid, 2000

	WIW- dienstbetrekkingen	WIW- werkervarings- plaatsen	ID-banen	WSW
Gemiddelde bezetting (in fte)	34.900 ¹	5.300	43.000	86.200 ³
Uitstroom (% in gemiddelde bezetting)	50 ²	147%	18	5
Aandeel uitstroom naar reguliere arbeid als % totale uitstroom	39 ²	36%	34	15
Uitstroom naar reguliere arbeid als % gemiddelde bezetting	19 ²	53%	6	0,8

WiW-werkervaringsplaats: Loonkostensubsidie van tijdelijke werkervaringsplaatsen bij reguliere werkgevers. Subsidie kan ook gebruikt worden voor scholing

1. bij de WIW-dienstbetrekking is een fte een arbeidsplaats van 32 uur

2. uitstroom uit de WIW is incl. een klein gedeelte uitstroom naar een werkervaringsplaats of ID-baan.

bron: kwartaalgegevens gemeenten en WTW-monitor

3. in standaardeenheden: dit is de eenheid die overeenkomt met een arbeidsplaats van 36 uur voor een werknemer die is ingedeeld in de arbeidsgehandicapencategorie 'matig'. Een fte van een werknemer ingedeeld in 'ernstig' wordt gerekend als 1,25 standaardeenheid.

bron: voorlopige volume informatie WSW

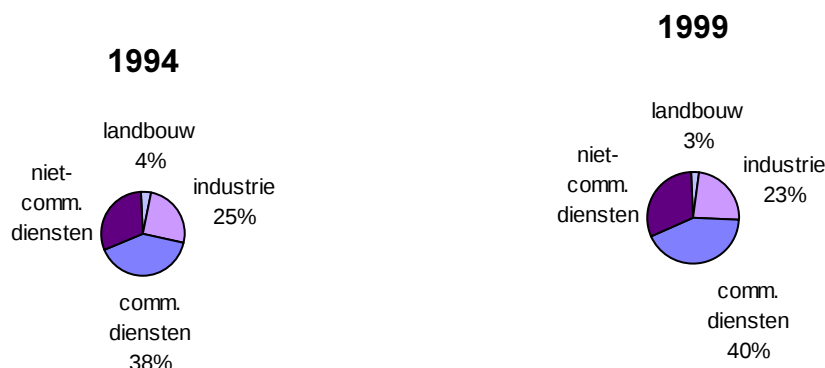
Voor alle drie programma's geldt dat de uitvoering door gemeenten plaatsvindt. Tabel 2.4. laat zien hoeveel langdurig werklozen gebruik maken van deze extra plaatsen en welk deel hiervan uitstroomt naar de reguliere arbeidsmarkt.

Pijler 2 Ondernemerschap

Bevorderen van ondernemerschap en ontwikkeling dienstensector (richtsnoer 8/9)

- Het Kabinet heeft begin 2000 zijn visie op structurele oplossingen ter reductie van administratieve lasten naar buiten gebracht. Daarin onderstreept het Kabinet dat het deze kabinetsperiode 15% administratieve lastenverlichting wil bewerkstelligen aan de hand van een drietal actielijnen:
 - ⇒ Het Kabinet heeft in mei 2000 voor een periode van drie jaar een onafhankelijk adviescollege administratieve lasten (ACTAL) ingesteld. Het college toetst en is bevoegd te adviseren over alle voorgenomen wet- en regelgeving van het Rijk.
 - ⇒ De versterking van de departementale verantwoordelijkheid via departementale actiesprogramma's. Elk van de betrokken ministeries stelt jaarlijks een actieprogramma op, gericht op de reductie van administratieve lasten van bestaande wet- en regelgeving. De eerste departementale actieprogramma's zijn in mei 2000 aan het parlement gepresenteerd.
 - ⇒ Tenslotte verwacht het Kabinet dat ICT een belangrijke bijdrage kan leveren aan terugdringen van administratieve lasten. Hierbij wordt gestreefd naar een situatie waarin een ondernemer op één plek alle relevante overheidsformulieren kan vinden, informatie op line kan aanleveren en een bepaald gegeven slechts één keer hoeft te worden aangeleverd. Hiermee samenhangend werkt het kabinet aan het tot stand brengen van een authentieke registratie van alle bedrijven in Nederland, het zogeheten Basisbedrijvenregister. Voorzien is dat het virtueel register in 2002 operationeel is.
- In het najaar van 1999 is de nota 'De ondernemende samenleving' uitgebracht. De nota formuleert beleidslijnen waarlangs belemmeringen voor ondernemerschap zullen worden weggenomen en kansen voor ondernemerschap worden gecreëerd. Ten opzichte van het NAP 2000 is bij de uitvoering van de beleidsacties in de nota de volgende voortgang geboekt:
 - ⇒ Per 1 januari 2001 zijn de eisen op grond van de Vestigingswet met uitzondering van de gezondheids-, milieu- en veiligheidseisen ingetrokken. Een volledige intrekking van de Vestigingswet volgt per 1 januari 2006.
 - ⇒ In de zomer van 2000 is een wetsvoorstel tot wijziging van de faillissementswet ingediend bij het parlement. Verwachte behandeling is najaar 2001. Met het voorstel wordt beoogd de kansen op overleving voor levensvatbare bedrijven die in surseance (uitstel) van betaling verkeren te vergroten.
 - ⇒ Het Bedrijvenloket is opgezet om de dienstverlening door de overheid te verbeteren (zowel fysiek als virtueel). Aangesloten zijn de gemeente, de Kamer van Koophandel en de Belastingdienst. Eind 2001 zullen er drie operationele bedrijvenloketten zijn.
 - ⇒ Om jongeren in het onderwijs te leren ondernemen is in 2000 de Commissie Ondernemerschap en Onderwijs ingesteld die voorstellen zal doen aan het Kabinet. Voor de uitwerking van de voorstellen is in de periode 2000-2002 ruim fl. 11 mln. beschikbaar.
 - ⇒ Vlak voor de zomer van 2000 is het nieuwe Nederlandse netwerk van snelgroeiende ondernemingen van start gegaan. Het bestaat onder meer uit een faciliteit waarmee ondernemers een kijkje in de keuken kunnen nemen bij snelgroeiende ondernemers.
- De werkgelegenheid in de dienstensector, in het bijzonder in de commerciële dienstverlening, is de afgelopen jaren verder toegenomen (zie grafiek 3).

Grafiek 3 Verdeling werkgelegenheid naar sectoren: verdeling totale werkgelegenheid uitgedrukt in personen



- Om het zwartwerken tegen te gaan zijn verschillende maatregelen genomen:
 - ⇒ Als onderdeel van een EU brede aanpak is het BTW tarief van een aantal arbeidsintensieve diensten (o.a. kappers) verlaagd zodat deze weer beter op prijs kunnen concurreren met mensen die deze diensten zwart aanbieden. Een eerste evaluatie is gepland voor de zomer van 2001, en in oktober 2002 zal aan Europa worden gerapporteerd.
 - ⇒ Regionale inspectieteams controleren Nederlandse bedrijven op zwartwerken. Dit gebeurt als samenwerkingsverband van verschillende diensten waaronder de arbeidsinspectie en de belastingdienst. Wegens succesvol functioneren is het aantal inspectieteams van 5 in 1998 vergroot tot 8 in 2000.
 - ⇒ Met het doel de markt voor persoonlijke dienstverlening te verbeteren en tegelijk illegale arbeid tegen te gaan heeft het kabinet per 1998 een regeling voor schoonmaakdiensten (RSP) ingesteld. Deze subsidieregeling is erop gericht om langdurig werklozen te laten instromen (met een verplichting VLW). Het overgrote deel van de deelnemers aan de regeling bestaat uit herintredende, autochtone vrouwen -veelal moeders- van 30-40 jaar.

Benutting van nieuwe mogelijkheden voor het scheppen van banen (richtsnoer 10/11)

Een versterking van de economische structuur: operatie MDW

- In het afgelopen jaar is er in het kader van de operatie Marktwerving Deregulering en Wetgevingskwaliteit (MDW) veel voortgang geboekt bij het slechten van toetredingsbelemmeringen. Een nieuwe tranche projecten is in september 2000 van start gegaan. Deze projecten richten zich op diverse dienstverlenende sectoren. Zo is een project gestart dat zich richt op het aanbrengen van meer ordening in de snelgroeiende scholingsmarkt. Een ander project heeft tot doel meer ordening aan te brengen in de markt voor de particuliere dienstverlening. Over het algemeen geldt dat bij volledige implementatie van aanbevelingen gunstige effecten optreden, waar het gaat om vergroting van het aantal, verlaging van de prijzen en differentiatie van de producten.

Grotestedenbeleid

- Het grotestedenbeleid beoogt het tot stand komen van een balans in de stedelijke ontwikkeling en daarmee ook het voorkomen van een tweedeling langs sociaal-economische, etnische en maatschappelijke lijnen. Voor een tweede periode van vier jaar (1999-2003) zijn per stad convenanten gesloten met de 25 grote steden in Nederland. In deze tweede convenantsperiode is de werkgelegenheid in de steden toegenomen naar een niveau dat met het landelijk gemiddelde nadert. De daling van de werkloosheid in de middelgrote steden is zelfs hoger dan gemiddeld in Nederland en komt vooral ten goede aan de achterstandswijken (percentage geregistreerde werkloosheid 1999 in Nederland: 3%, G4: 6% en G21⁸: 4%). Kwetsbare groepen zoals bijstandsgerechtigden en allochtonen blijken echter minder van deze daling te profiteren. Het

⁸ Cijfers van 9 steden uit de G21 per februari 2001

kabinet stelt voor de periode 1999-2003 in totaal 463 mln euro voor het grotestedenbeleid beschikbaar.

Regionale Platforms binnen SUWI.

- De platforms krijgen binnen SUWI een belangrijke overleg- en afstemmingsfunctie op het gebied van regionale (arbeidsmarkt)vraagstukken. Aan deze platforms nemen deel de gemeenten, het UWV (of uvi's zolang het UWV nog niet bestaat), werkgevers en werknemers en ook andere partijen. In een bijlage van het Grofontwerp SUWI, staat onder meer dat er naar verwachting maximaal tussen de 25 en 30 regionale platforms zullen worden gevormd (zie richtsnoer 6).

Privatisering reïntegratiemarkt (verbetering werking arbeidsvoorziening)

- In het voorstel van SUWI-wet (zie richtsnoer 7), is het doel om per 1 januari 2002 een verdere privatisering van de arbeidsmarkt te realiseren, in casu de uitvoering van reïntegratieactiviteiten. Het doel van de privatisering van de reïntegratiemarkt is via een efficiëntere en doelmatige werking van reïntegratiebedrijven de mobiliteit van en de toegang tot de arbeidsmarkt te verbeteren voor werkzoekenden en uitkeringsgerechtigden (WW en Abw). En in het bijzonder het risico van sociale uitsluiting trachten te voorkomen van groepen en individuen die bepaalde belemmeringen hebben m.b.t. tot werk zoals, zieke en arbeidsgehandicapte werknemers (WAO, Wajong). Om de ontwikkeling van een efficiënte vrije reïntegratiemarkt te garanderen heeft het kabinet spelregels opgesteld, die onder andere betrekking hebben een vrije toetreding, het garanderen van eerlijke concurrentie, het toezicht en op het sluiten van prestatiecontracten.
- Op de private reïntegratiemarkt opereren publieke en private opdrachtgevers als vragers van reïntegratiediensten en de private reïntegratiebedrijven als aanbieders daarvan. Private opdrachtgevers zijn werkgevers/sociale partners (op meerdere niveaus). Publieke opdrachtgevers zijn de uitkerende instanties zoals het UWV en de gemeenten. De reïntegratiemarkt bestaat ruwweg uit 375.000 personen, gebaseerd op statistieken van het tweede kwartaal 2000. In het najaar heeft een eerste tender plaatsgevonden, waaronder de aanbesteding van reïntegratie van WW'ers voor een aantal overheidswerkgevers. Een nieuwe tender staat gepland voor april 2001.

Regionale convenanten

- In 2000 heeft het kabinet zgn. raamovereenkomsten afgesloten met de regio's Zuid (provincies Noord-Brabant, Limburg en Zeeland) en Oost (Overijssel en Gelderland). Met de drie Noordelijke provincies zijn al eerder afspraken gemaakt: met de regio West wordt nog overlegd. Deze raamovereenkomsten betreffen een breed scala aan onderwerpen zoals infrastructuur en vervoer, maar ook regionaal kennis- en arbeidsmarktbeleid maakt onderdeel uit van deze overeenkomsten. Bij dit onderdeel zijn in de regio vele actoren betrokken, zoals gemeenten, provincies, onderwijsinstellingen, werkgevers en Arbeidsvoorziening. Met het Zuiden is bijvoorbeeld afgesproken om pilots uit te voeren op het gebied van stille reserves en employability. In de volgende kabinetsperiode is het de bedoeling om als vervolg op de raamovereenkomsten als tweede stap verder uitgewerkte regioconvenanten af te sluiten, met daarin concrete afspraken tussen rijk en landsdelen. De door de Europese Commissie ondersteunde regionale werkgelegenheidspacten (Territorial Employment Pacts - TEP's) hebben met name in het Zuiden een belangrijke rol gespeeld bij het uitwerken van het arbeidsmarktonderdeel van de raamovereenkomst.

Het belastingstelsel werkgelegenheidsvriendelijk maken (richtsnoer 12)

- Vanaf 1 januari 2001 is de Wet Inkomstenbelasting 2001 van kracht geworden. De wet voorziet in een verlaging van de belasting op arbeid. De volgende onderdelen van het belastingplan bevorderen werkgelegenheid via financiële stimulansen voor werknemers:
 - ⇒ de tarieven voor loon- en inkomstenbelasting zijn verlaagd. Dit uit zich ondermeer in een sterke daling van de gemiddelde wig over de hele linie maar vooral aan de onderkant van de arbeidsmarkt.

Tabel 2.5. Tarieven als gevolg van de belastingherziening 2001

2000	2001 (na herziening)
------	----------------------

Tarief eerste schijf	33,9%	32,35%
Tarief tweede schijf	37,95%	37,6%
Tarief derde schijf	50%	42%
Tarief vierde schijf	60%	52%

⇒ De invoering van arbeidskorting die oploopt tot 920 Euro bij 100% minimum loon. Dit leidt tot een verbetering van de replacement rate waardoor werken aantrekkelijker wordt en de armoedeval afneemt.

⇒ De invoering van een combinatiekorting voor werkende ouders met kinderen onder de 12 jaar.

- Naast de wetgeving omtrent de belastingherziening is additioneel 204,2 mln Euro extra ingezet voor 2001 om de arbeidskorting verder te verhogen (al verwerkt in de 920 Euro), aanpassingen te plegen in de huursubsidie en een uitstroompriem in te stellen voor de Abw/WIW. Dit als eerste stap in een meer jaren aanpak van de armoedeval. Ook voor 2002 wordt een dergelijke stap overwogen.
- Daarnaast zijn er maatregelen gericht op werkgevers om hen te stimuleren meer laagbetaalde werknemers en langdurig werklozen in dienst te nemen:
 - ⇒ De SPAK is een afdrachtskorting voor werkgevers die laagbetaalde arbeidskrachten in dienst nemen. De SPAK bereikt 92 procent van het aantal mensen met een inkomen beneden de 115 procent van het minimumloon. Driekwart van de werkenden in het loonsegment tot 115 procent van het minimumloon heeft een laag opleidingsniveau. Deze maatregel heeft in de jaren 1996-1998 geleid tot 46.000 tot 59.000 extra arbeidsplaatsen in de marktsector.

Tabel 2.6. SPAK

Jaar	Kosten (in mln Euro)	Aantal werknemers dat van SPAK gebruik maakt	% van werkende beroepsbevolking dat er gebruik van maakt
1996	358	810.000	16
1997	570	1.100.000	20
1998	814,5	885.000	16
1999	902,6	880.000	14,5

⇒ De VLW is een tijdelijke afdrachtsvermindering voor werkgevers die een langdurig werkloze in dienst nemen. De kosten van de VLW waren 245 mln Euro in 1999. De VLW heeft 10.000 tot 19.000 langdurig werklozen aan een baan geholpen.

- Het kabinet heeft in september 2000 besloten de bestaande scholingsaftrek in de profit sector en afdrachtsvermindering voor scholing in de non-profit sector te verruimen met een extra aftrek van 20 procent voor scholing van mensen zonder startkwalificaties, mits deze leidt of in de toekomst zal leiden tot het behalen van een startkwalificatie. Deze aftrek moet worden benut voor tegemoetkoming in kosten voor beroepsgerelateerde cursussen, en stimuleert aldus de scholing van laagopgeleiden. Tabel 2.6. geeft aan welke middelen het kabinet heeft ingezet of nog gaat inzetten om scholing fiscaal te faciliteren.

Tabel 2.7. Ramingen fiscale faciliteiten scholing (mln Euro)

	1999	2000	2001	2002	2005
Gericht op werkgevers					
Afdrachtvermindering onderwijs	147,5	147,5	152	158,8	179,2
Afdrachtvermindering scholing	50	50	56,7	59	65,8
Scholingsaftrek	118	118	127	131,6	147,5

Totaal	315,4	315,4	335,8	349,4	392,5
Overige regelingen					
Aftrek voor studiekosten	97,5	99,8	90,8	93	104,4
Totaal fiscale faciliteiten scholing	413	415,2	426,5	442,4	496,9

bron: Miljoenennota 2001(blz. 131)

Pijler 3 Aanpassingsvermogen

Modernisering van de arbeidsorganisatie (richtsnoer 13 en 14)

In de aanbevelingen voor het arbeidsvoorwaardenoverleg roept de Stichting van de Arbeid op tot maatwerk en flexibiliteit (zie paragraaf 1.7) Naast loopbaan- en kennisontwikkeling, acht de Stichting van de Arbeid het van belang dat werk en privé beter kunnen worden gecombineerd. De Stichting acht het daarom nodig daarop toegesneden tijdarrangementen verder te ontwikkelen. Dit maakt een verdere flexibilisering van de arbeidsduur en arbeidstijdpatronen – en in samenhang daarmee bedrijfstijden – die inspeelt op de wensen van werknemers en werkgevers, gewenst. De stand van zaken met concrete maatregelen is als volgt:

- **Arbeidscontracten:** In augustus 2000 is een tweede meting naar de effecten van de Wet flexibiliteit en zekerheid afgerond. In algemene zin werd geconcludeerd, dat de positieve ontwikkelingen de negatieve in ruime mate overtroffen. De wet heeft bijgedragen aan een verdere flexibilisering van de arbeidsmarkt. Een groeiend aantal flexwerkers krijgt na een flexibel contract een vaste dienstverband. Zo'n 145.000 tijdelijke dienstverbanden zijn na afloop omgezet in een nieuw tijdelijk dienstverband. Bijna 72.000 tijdelijke dienstverbanden zijn omgezet in een vast dienstverband. 86.000 tijdelijke dienstverbanden werden niet verlengd. Ook van 25.000 oproepkrachten werd het oproepcontract beëindigd. Daarentegen werd van 93.000 oproepkrachten de arbeidsrelatie voortgezet via een uitzendbureau of omgezet in een oproepcontract voor een vast aantal uren per week of per jaar, of in een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd
- **Ontslagbescherming:** In maart 2000 heeft een onafhankelijke commissie van deskundigen advies uitgebracht over de inrichting van het duale ontslagstelsel. De commissie opteert voor afschaffing van het huidige duale ontslagstelsel en voor invoering van een uitsluitend civielrechtelijk repressief ontslagstelsel. Het advies is door het kabinet toegezonden aan een aantal maatschappelijke organisaties, de Stichting van de Arbeid, de Nederlandse Vereniging voor Rechtspraak, de Nederlandse Orde van Advocaten en het Landelijk instituut sociale verzekeringen. Deze organisaties is gevraagd uiterlijk 1 april 2001 een reactie op het advies te geven. Na ontvangst van de betreffende reacties zal het kabinet zijn standpunt bepalen over inrichting van het ontslagstelsel in de toekomst.
- **Arbeidstijdenwet.** De Arbeidstijdenwet (1996) biedt meer mogelijkheden tot het maken van maatwerkafspraken op sector- en ondernemingsniveau. De wet verleent aan sociale partners de mogelijkheid om in collectief overleg afspraken te maken over arbeids- en rusttijden. De wetgever heeft daarbij niet alleen aandacht voor de bescherming van de werknemer maar ook voor de toenemende behoefte aan flexibilisering (maatwerk bij werkgever en werknemer) en het economische functioneren van ondernemingen. In 2001 worden de effecten van deze wet geëvalueerd
- **Arbeidsomstandighedenbeleid:** In 1994 is de arbeidsomstandighedenregelgeving aangepast om de zogenaamde kaderrichtlijnwet te implementeren. Sindsdien is het beleid vooral gericht op het bevorderen van het voeren van een zo goed mogelijk arbeidsomstandighedenbeleid door ondernemingen en instellingen zelf. Deregulering (met behoud van het beschermingsniveau) heeft de transparantie vergroot, legt meer verantwoordelijkheden op een lager niveau en vergemakkelijkt de implementatie van nieuwe Europese regelgeving. Ook zijn wijzigingen in de sociale zekerheidssfeer aangebracht om werkgevers meer dan in het verleden een direct financieel belang te geven bij het voeren van een goed arbeidsomstandighedenbeleid. Kernpunten van het beleid zijn:

- ⇒ Elke werkgever heeft een wettelijke verplichting om zich bij het toepassen van arbobeleid in eigen organisatie te laten bijstaan door gecertificeerde private arbodiensten. De overheid informeert ondernemers over het te voeren beleid via onder meer een website van Focal Point, dat hiervoor financiële ondersteuning krijgt.
- ⇒ Via convenanten met sociale partners op brancheniveau worden afspraken gemaakt ter verbetering van de uitvoering. In de convenanten worden zoveel mogelijk concrete kwantitatieve nationale doelstellingen opgenomen. Zo zijn bijvoorbeeld met de onderwijssector afspraken gemaakt om het ziekteverzuimpercentage te verminderen en om de werkdruk met 10% te reduceren binnen een periode van 4 jaar. Ook in diverse marktsector zijn inmiddels verschillende convenanten tot stand gekomen. Het streven is erop gericht om voor eind 2002 twintig convenanten af te sluiten (plusminus 40% landelijke populatie), waarvoor in deze regeringsperiode een bedrag van 161 miljoen is gereserveerd.
- ⇒ Ter verbetering van de naleving is per 1-11-1999 de arbeidsomstandighedenwet gewijzigd om de arbeidsinspectie de bevoegdheid te geven om zonder tussenkomst van het openbaar Ministerie zelf administratieve boeten op te leggen. Tevens is het handhavingsbeleid van de Arbeidsinspectie flink aangescherpt.

Bevorderen van een leven lang leren (richtsnoer 15)

De Stichting van de Arbeid wijst in haar centrale aanbevelingen ook op het belang van een (blijvend) goed opgeleide beroepsbevolking. De Stichting roept op tot meer permanente scholings-vormen voor meer werknemers teneinde hun brede inzetbaarheid te bevorderen.

- Elke werknemer en werkzoekende moet volgens de Stichting in beginsel het recht krijgen op een persoonlijk ontwikkelingsplan met een daarbij behorend budget. De opvattingen van de Stichting ten aanzien van het belang van een blijvende scholing van werknemers en werk-zoekenden kunnen worden onderstreept. Wellicht kan een persoonlijk ontwikkelingsplan inclusief budget - zoals de Stichting voorstelt - de benodigde concrete invulling betekenen.
- Op dit moment bevatten vrijwel alle CAO's afspraken over scholing (tabel 2.8).

Tabel 2.8. CAO's met afspraken over employability en kinderopvang

CAO's met afspraken over:	% werknemers ¹		
	april 1999	sept 1999	april 2000
scholing	98	100	99
verlof i.v.m. scholing	88	88	88
opleidingsplannen	29	31	32
flexibele arbeidstijden ²			nb

1:) percentage werknemers onder onderzochte CAO's

bron: Bron: Najaarsrapportage CAO-afspraken1999 en Voorjaarsrapportage CAO-afspraken 2000, Arbeidsinspectie

2.) In dit onderzoek zijn voor het jaar 1999 geen gegevens verzameld over kinderopvang en flexibele arbeidstijden.

Pijler 4 Gelijke kansenbeleid

Gender mainstreaming en bestrijding discriminatie man/vrouw (richtsnoer 16/17)

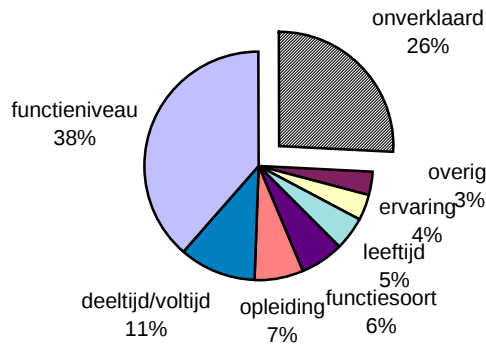
In het Meerjarenbeleidsplan Emancipatie dat in februari 2001 door de Tweede Kamer is goedgekeurd zet het kabinet in op een stijging van de arbeidsparticipatie van vrouwen tot 65% in 2010⁹. Om deze ambities te kunnen realiseren zal samen met sociale partners en maatschappelijke organisaties verder worden gewerkt aan het bestrijden van de bestaande ongelijkheden op de arbeidsmarkt:

- **De levensloopbenadering:** De verwachting is dat het leven van burgers in de kennissamenleving van de 21^{ste} eeuw minder vaak lineair (d.w.z. eerst een periode van leren, dan werken en tenslotte pensioen) zal verlopen. Variaties in arbeidsduur of loopbaanonderbrekingen, die bijvoorbeeld te maken kunnen met uiteenlopende redenen als arbeid en zorg, reïntegratie, een leven lang leren of de behoefte aan opfrissen en bijtanken, zullen immers steeds gebruikelijker worden. In 2001 zal het kabinet een integrale verkenning uitvoeren naar de betekenis hiervan voor de beleidsterreinen: sociaal stelsel en werken, onderwijs, zorg en gezondheid en wonen.
- **Glazen plafond:** Om de doorstroom van vrouwen naar hogere functies in het bedrijfsleven en bij de overheid te versnellen, zal het beleid ter doorbreking van het glazen plafond in 2001 extra impulsen krijgen. In het Meerjarenbeleidsplan Emancipatie zijn prestatie-indicatoren voor de verschillende sectoren vastgelegd waarmee bedrijven en organisaties worden aangespoord om tot verdere initiatieven te komen. De overheid zal hierbij stimuleren en faciliteren door subsidiering (tot 2003) van expertorganisaties, verdere benchmarking en instrumentontwikkeling, het starten van een voortrekkersnetwerk van prominenten uit het bedrijfsleven, het ondersteunen van projecten voor (allochtone) vrouwen in het middenkader en het promoten van carrière in deeltijd.
- **Emancipatiemonitor:** In november 2000 is de eerste Emancipatiemonitor verschenen.¹⁰ De monitor, die elke twee jaar zal verschijnen, biedt inzicht in de stand van het emancipatieproces in de samenleving in relatie tot het gevoerde beleid. De eerste monitor richt zich op vier centrale thema's van het emancipatiebeleid: arbeid, zorg en inkomen; onderwijs; macht en besluitvorming; geweld tegen vrouwen. De thema's dagindeling en informatiesamenleving komen in de volgende versie die in 2002 zal verschijnen aan bod. Het gaat daarbij niet alleen over de feitelijke stand van zaken in termen van aantallen, omvang of verdeling, maar ook om opvattingen over de positie van vrouwen en mannen op de genoemde terreinen.
- **Maatregelen voor herintreders:** Er is een plan van aanpak herintreedsters in voorbereiding. Ondanks dat er al veel beleidsmaatregelen zijn genomen, blijken herintredende vrouwen hier nog onvoldoende gebruik van te maken. Het plan van aanpak zal voorstellen hoe deze onwenselijk situatie te verbeteren, via bijvoorbeeld voorlichtingsactiviteiten.
- **Beloningsverschillen man/vrouw:** In het jaar 2000 zijn de beloningsverschillen tussen mannen en vrouwen nadrukkelijk aan de orde gekomen. Het beloningsverschil tussen mannen en vrouwen bedraagt 23%, slechts iets meer dan een kwart van dit verschil kan niet worden verklaard (grafiek 3). Het kabinet heeft een Plan van aanpak gelijke beloning gepresenteerd (mei 2000) waarin het kabinet een aantal maatregelen aankondigt, die zowel gericht zijn op gelijke beloning van mannen en vrouwen als van autochtonen en allochtonen. Over dit plan van aanpak is advies gevraagd aan de Stichting van de Arbeid, de Raad voor het overheids personeelsbeleid en aan de Commissie gelijke behandeling. Momenteel wordt er een Kabinetstandpunt gelijke beloning voorbereid, waarin onder andere een reactie op de uitgebrachte adviezen zal worden opgenomen en een stand van zaken van de in het Plan van aanpak aangekondigde maatregelen.

Grafiek 3: Redenen van beloningsverschillen tussen mannen en vrouwen in bedrijfsleven (1998)

⁹, Geabsserd op Nederlandse statistiek, ziet tabel 1.3.: Als tegenhanger van deze doelstelling heeft het kabinet ook bepaald dat het aandeel van mannen in de onbetaalde arbeid moet stijgen tot 40% in 2010.

¹⁰ S. Keuzenkamp en K. Oudhof, Emancipatiemonitor 2000, Sociaal en Cultureel Planbureau en Centraal Bureau voor de Statistiek, Den Haag, november 2000. De monitor is ook digitaal beschikbaar, via de internetsite van het Sociaal en Cultureel Planbureau (SCP).



Vergemakkelijken van combinatie werk/gezin (richtsnoer 18)

In 2000 heeft het kabinet nadere uitwerking gegeven aan drie hoofdlijnen van beleid om een betere verdeling van betaalde arbeid en zorgtaken tussen mannen en vrouwen te bevorderen: aanpassing van de arbeidsduur, bundeling en ontwikkeling van nieuwe verlofregelingen en kinderopvang.

- Aanpassing arbeidsduur: Op 1 juli 2000 is de Wet aanpassing arbeidsduur in werking getreden. De wet zal in 2003 worden geëvalueerd.
- Bundeling van verlofregelingen. In juni 2000 het wetsvoorstel arbeid en zorg bij de Tweede Kamer ingediend. De parlementaire behandeling ervan is gaande. De voortgang op de verschillende onderdelen van het wetsvoorstel is als volgt:

- ⇒ De wijziging van de vakantiewetgeving is in 2000 voltooid. Deze is per 1 februari 2001 in werking getreden en heeft betrekking op de (langere) verjaringstermijn van vakantie-aanspraken en de uitruilbaarheid van bovenwettelijke vakantiedagen. Daarnaast voorziet deze wet in uitbreiding van de aanspraken op ouderschapsverlof bij de geboorte van meerlingen.
- ⇒ In 2000 kwamen de resultaten beschikbaar van de evaluatie van de wettelijke regeling ouderschapsverlof. Daarbij bleek het onbetaalde karakter van dit verlof belemmerend te werken voor het gebruik, met name onder mannen en huishoudens met lagere inkomens. Gelet hierop heeft het kabinet een fiscale afdrachtsvermindering voor werkgevers voorgesteld ter bevordering van cao-afspraken tussen werkgevers en werknemers over (gedeeltelijke) loondoorbetaling gedurende het ouderschapsverlof. De hiervoor noodzakelijke (belasting-) wetgeving is gerealiseerd en per 1 januari 2001 in werking getreden.
- ⇒ Met ingang van 1 januari 2001 treedt tevens een nieuwe (fiscale) regeling in werking die ruime kaders biedt voor het sparen van verlofdagen in tijd of in geld en aan werknemers ook meer zekerheid biedt over het behoud van hun aanspraken op verlof bij faillissement van de werkgever.
- ⇒ Volgens plan is in 2000 een verkenning uitgevoerd naar betaald langdurend zorgverlof als basis voor nadere besluitvorming in 2001. Wanneer deze verkenning is afgerond zullen gegevens beschikbaar zijn over de waarschijnlijke omvang en aard van de behoefte aan een dergelijk verlof en het belang van betaling voor het gebruik ervan.
- ⇒ Tenslotte is in het wetsvoorstel ook een verbeterde regeling voor financiering van loopbaanonderbreking opgenomen. Hierdoor kan de bestaande Wet financiering loopbaanonderbreking worden ingetrokken. Uit een evaluatie van de Wet financiering loopbaanonderbreking bleek dat het gebruik van de regeling zeer bescheiden is. Dit kan onder meer kan worden toegeschreven aan de onbekendheid van de regeling en het vervangingsvereiste. De voorgestelde wijzigingen beogen met name de vervanging van de verlofganger te vergemakkelijken.

- Kinderopvang: In 2000 is aanzienlijke vooruitgang geboekt bij de uitbreiding van kinderopvang.
 - ⇒ Tot eind 2000 zijn er 126.000 plaatsen gerealiseerd op basis van de Regeling uitbreiding kinderopvang en buitenschoolse opvang.

- ⇒ De Tweede Kamer heeft eind 2000 ingestemd met de hoofdlijnen voor de wet basisvoorziening kinderopvang (WBK). De wet, die in 2003 zal worden ingevoerd, moet het voor ouders gemakkelijker maken om een kinderopvangplaats te regelen. De WBK beoogt een meer doelmatige uitvoering via vraaggerichte sturing, een beter kwaliteitswaarborg en een zo gelijk mogelijk speelveld voor aanbieders (kinderopvangcentra).
- ⇒ Uit onderzoek van de Arbeidsinspectie blijkt dat er sprake is van een kwalitatieve verbetering van bestaande afspraken. Het aantal CAO's met concrete afspraken over kinderopvang is toegenomen van 55% in 1998, en 56 % in 1999 tot ongeveer 60% in 2000.
- ⇒ Voor alleenstaande ouders in de bijstand die gaan werken, scholing of een reïntegratietraject volgen bestaat al sinds 1996 de regeling Kinderopvang en buitenschoolse opvang voor alleenstaande ouders in de bijstand (KOA). Uit onderzoek naar het gebruik van de KOA-regeling blijkt dat deze regeling steeds intensiever benut wordt. Door de uitbreiding van het KOA budget per 1 januari 2000 komen ook minderjarige alleenstaande ouders en alleenstaande ouders die deelnemen aan activiteiten in het kader van sociale activering voor de regeling in aanmerking. Voor 2001 is eenzelfde bedrag beschikbaar als in 2000.

KOA-kinderopvangplaatsen, 1996 t/m 1999.

	1996	1997	1998	1999
0 t/m 3 jaar	918	1.684	1.854	2.504
4 t/m 12 jaar	900	2.148	2.820	3.806
Totaal	1.819	3.832	4.674	6.310

- Medio 2001 zal een regeling van kracht worden om reïntegrerende werkzoekenden met een WW- of WAO-uitkering meer mogelijkheden te bieden voor kinderopvang. Zowel de KOA-regeling als de regeling voor reïntegrerende WW-ers of WAO-ers zullen worden geïntegreerd in de WBK. Daarnaast is in 2000 overeengekomen dat Arbeidsvoorziening kinderopvang voor herintreders in een reïntegratietraject ten laste mag brengen van de ESF-subsidie.
- **De Stimuleringsmaatregel Dagindeling.** Tot en met 2002 is er 27 miljoen euro vrijgemaakt voor vernieuwende initiatieven die gericht zijn op het vergemakkelijken van het combineren van werk en privé. Inmiddels zijn er na vier subsidierondes bijna 400 projectvoorstellen ingediend en zijn er 137 experimenten van start gegaan. De resultaten van de experimenten worden met behulp van de Monitor Dagindeling systematisch gevolgd en komen beschikbaar voor de beleidsontwikkeling

2.2. Landenspecifieke aanbevelingen

2.2.1 Verbeteren van monitoring-systeem sluitende aanpak

Aanbeveling van de Raad

Nederland zal haar inspanningen om het monitoringsysteem te verbeteren moeten voorzetten, zodat tijdig beleids- en outputindicators beschikbaar zijn om de voortgang in de implementatie van de sluitende aanpak te kunnen vaststellen.

Het tot stand brengen van de beleidsinformatievoorziening binnen de sluitende aanpak heeft voor het kabinet hoge prioriteit. Een belangrijk aspect daarbij is dat het reïntegratiebeleid -waar de sluitende aanpak een belangrijk onderdeel van is- in sterke mate aan verandering onderhevig is. Dat geldt onder meer voor de verantwoordelijkheidsverdeling van taken op reïntegratiegebied. Tot voor kort was Arbeidsvoorziening nog nagenoeg de enige uitvoerder van reïntegratie-trajecten. Dit verandert in snel tempo nu de reïntegratiemiddelen in toenemende mate vrij kunnen worden ingezet op de reïntegratiemarkt. Door de invoering van SUWI (per 1-1-2002) zullen de verantwoordelijkheden nog

verder verschuiven. Gemeenten en uitvoerinstellingen worden volledig verantwoordelijk worden voor de reïntegratie van eigen werklozen en daarmee ook voor de gegevensverzameling en verantwoording over de uitvoering van de gedane inspanningen.

Voor twee van de drie organisaties (gemeenten en uvi's) is de reïntegratietaak via eigen budgetten en dus ook de informatievoorziening daarover nieuw. Daarom is in overleg met deze organisaties een monitor ontwikkeld, uitgaande van een deugdelijke en uniforme registratie. De uitvoerders (gemeenten, Uvi's en in iedere geval tot 2002 arbeidsvoorziening) moeten op persoonsniveau dezelfde variabelen gaan bijhouden. Via deze monitor kunnen dan onder meer de omvang en samenstelling van de instroom, het bereik en de directe resultaten van de sluitende aanpak worden vastgesteld.

Dit was met name bij de gemeenten ingewikkeld: in de meeste gevallen vindt daar geen geautomatiseerde registratie plaats van trajecten voor instromers, terwijl er ook een scala aan verschillende systemen en definities wordt gebruikt. Dit bemoeilijkt de vorming van een landelijk beeld van de uitvoering door gemeenten.

Voor de drie verschillende kolommen is de stand van zaken als volgt:

- 1) Gemeenten: In overleg met de koepelorganisatie van gemeenten, de VNG, is de vormgeving van registratie en uniforme gegevensaanlevering vastgesteld. De gegevens zullen centraal worden verzameld. De monitor wordt op dit moment bij de 25 grootste gemeenten ingevoerd (die de helft van de gemeentelijke doelgroep bestrijken). Zij worden hierbij intensief ondersteund door het ministerie die daarvoor een gespecialiseerd adviesbureau heeft ingeschakeld. De eerste gegevens zijn volgens het implementatieplan in het derde kwartaal van 2001 beschikbaar. Vanaf 2002 wordt het systeem gefaseerd ingevoerd bij de resterende gemeenten. Totdat de monitor door alle gemeenten wordt gebruikt zal er aanvullend onderzoek over de uitvoering van de sluitenden aanpak bij die gemeenten plaatsvinden.
- 2) Lisv/de Uitvoeringsinstellingen: Het Lisv heeft een monitor reïntegratie WW-gerechtigden ontwikkeld. Deze is in oktober 2000 gestart. De eerste bruikbare gegevens zijn naar verwachting in het derde kwartaal van 2001 beschikbaar. Tot die tijd worden beperkte gegevens via een snelstatistiek geleverd.
- 3) Arbeidsvoorziening: De gewenste monitorvariabelen voor de sluitende aanpak komen voor een belangrijk deel overeen met de variabelen die Arbeidsvoorziening nu al hanteert voor de uitvoering van de trajectplannen. Bij de reorganisatie van arbeidsvoorziening zal er zorg voor worden gedragen dat deze informatie beschikbaar blijft.

Om zicht te krijgen op de omvang en samenstelling van de doelgroep van de sluitende aanpak en de mate van sluitendheid in 2000 heeft - net als in 1999 - een afzonderlijk onderzoek plaatsgevonden. In 1999 was het onderzoek nog beperkt tot de inspanningen van Arbeidsvoorziening. Het onderzoek over 2000 geeft een volledig overzicht van de sluitende aanpak, omdat naast de inspanningen van Arbeidsvoorziening, ook die van gemeenten en Lisv zijn meegenomen. Het onderzoek is gebaseerd op een analyse van de informatiesystemen van Arbeidsvoorziening en uitvoeringsinstellingen, en op aanvullend dossieronderzoek bij gemeenten. De resultaten van dit kwantitatieve onderzoek over 2000 zijn bijgevoegd in bijlage 1.

2.2.2 Vergroten prikkels in uitkeringsstelsels

Aanbeveling van de Raad:

De samenwerking met sociale partners voortzetten, ten einde negatieve prikkels in uitkeringstelsels te verminderen die mensen ontmoedigen van participatie op de arbeidsmarkt, in het bijzonder arbeidsgehandicapten, en armoedeval kunnen genereren.

Voor Nederland staat het activerend sociaal beleid centraal. Dit betekent dat het kabinet grote prioriteit geeft aan het stimuleren van langdurig uitkeringsgerechtigden om weer aan het werk te gaan.

De afgelopen jaren zijn diverse maatregelen hiervoor ingezet. De komende jaren wordt verder gewerkt aan reeds in gang gezette trajecten of met reeds aangekondigde maatregelen. Onderscheiden kunnen hierbij worden maatregelen die directe stimulansen bieden voor uitkeringsgerechtigden en maatregelen die gericht zijn op het verbeteren van de uitvoering van regelingen.

Om de uitkeringsgerechtigden direct te stimuleren weer aan het werk te gaan zijn de volgende maatregelen genomen, waarbij de inkomenszekerheid van de uitkeringsgerechtigden gewaarborgd blijft:

- Via een meerjaren aanpak armoedeval in het kader van de nieuwe fiscale verkenningen is het de bedoeling om de marginale druk van inkomensafhankelijke regelingen te verlagen en daarmee overgang van uitkering naar werk financieel aantrekkelijker te maken. Deze maatregel zal in samenhang met de arbeidskorting aan alle uitkeringsgerechtigden een prikkel geven om betaald werk te zoeken.
- Er is een uitstroompremie van 1815 Euro is geïntroduceerd voor langdurig werkzoekenden die volledig uitstromen uit de bijstand.
- De speciaal door het kabinet in het leven geroepen Commissie, onder leiding van professor Donner, zal in april 2001 voorstellen doen ter verbetering van de uitvoering van de WAO-regeling.
- Op dit moment worden door afspraken van de sociale partners de ziektewet en WAO uitkeringen aangevuld met bovenwettelijke uitkeringen. Hoewel dit op het terrein van de sociale partners ligt, heeft het kabinet hen aanbevolen om een deel van het geld dat daaraan wordt uitgegeven, te gebruiken voor preventie en reïntegratie bij ziekte en arbeidsongeschiktheid.
- Via de wet REA worden reïntegratie trajecten aangeboden aan (gedeeltelijk) arbeidsongeschikten die hen terug moeten leiden naar werk via een aantal verschillende instrumenten (scholing, aanvulling op salaris indien nodig, etc). Tot nu toe zijn 40.000 trajecten begonnen, waarvan er 19.200 zijn afgerond. In 34% van de gevallen (6.490) werd een baan gevonden (zie richtsnoer 7).
- Om ouderen meer te stimuleren om weer aan het werk te gaan of om langer te blijven werken zijn ook een aantal maatregelen genomen. In samenspraak met de sociale partners is afgesproken om de VUT-regelingen in CAO's om te zetten in meer actuarieel neutrale prepensionerings-regelingen. De middelen die worden toegekend via de wet REA zijn ook beschikbaar voor de reïntegratie van oudere arbeidsongeschikten (55+)

Daarnaast zijn er maatregelen gericht op het inbouwen van meer prikkels in de uitvoering van het sociale zekerheidssysteem:

- Omvorming van de uitvoeringsinstellingen tot "een publiek orgaan" (SUWI), dat verantwoordelijk wordt voor uitvoering van de werknemersverzekeringen, moet leiden tot meer efficiëntie in het systeem (zie richtsnoer 6)
- In het nieuwe sociale zekerheidsstelsel (poortwachtermodel) is de reïntegratie van zieke en arbeidsgehandicapte werknemers neergelegd bij werkgevers en werknemers samen. Dit maakt een geïntegreerde aanpak in de hele keten van ziektepreventie, verzuim-begeleiding en reïntegratie mogelijk. (zie richtsnoer 6)
- In het kader van de hervormingen van het systeem kunnen genoemd worden de privatisering van de Ziektewet, de invoering van de WULBZ en de Pemba-regeling. Een evaluatie hiervan wordt in 2003 verwacht.
- De totstandkoming van het Fonds Werk en Inkomen heeft meer financiële prikkels in de budgettering van de Bijstand gerealiseerd, waardoor gemeenten een grotere stimulans hebben om het aantal bijstands-gerechtigden terug te dringen. De komende jaren kan op de ingeslagen weg worden voortgegaan waarbij in overleg met gemeenten een vergroting van het gemeentelijk aandeel in de financiering en het gebruik van een volledig objectief verdeelmodel wordt nagestreefd.

Hoofdstuk 3. Inzet van Europese middelen

ESF

Het jaar 2000 is door Nederland ten volle benut om de toezicht- en controlestructuur met betrekking tot ESF3 bij te stellen als gevolg van de in Nederland geconstateerde onregelmatigheden in de programmaperiode 1994-1999. Hierdoor zijn er in 2000 geen ESF3-projecten gefinancierd.

In mei 2000 heeft de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid aan de Algemene Rekenkamer gevraagd om een oordeel te geven over de opzet van de beheer- en controlestructuur ESF3-nieuw. De Algemene Rekenkamer heeft hierop in november 2000 een rapport uitgebracht. Naar aanleiding van de bevindingen van dit rapport heeft de minister van SZW besloten de uitvoering van het ESF als agentschap onder te brengen bij SZW. De reden waarom expliciet is gekozen voor het model “agentschap” is gelegen in het feit dat dit voor een dienst onder ministeriële verantwoordelijkheid de beste mogelijkheden biedt voor resultaatgericht management. Resultaatgericht management houdt in dat vooraf tussen moederministerie en agentschap afspraken worden gemaakt over prestaties, kwaliteit en kosten en dat hier achteraf eveneens verantwoording over wordt afgelegd. De positionering in een agentschap biedt aldus een heldere relatie met het departement, hetgeen de transparantie van de uitvoering vergroot. De verwachting is dat hiermee aan de uitvoering van de taken van het ESF3 een belangrijke kwaliteitsimpuls kan worden gegeven.

Met ingang van 1 april 2001 zullen een aantal medewerkers van ESF Nederland en BUESI hun werkzaamheden voortzetten in het agentschap. Het is voorts de bedoeling dat op 1 april de ESF3-regeling opengesteld wordt.

EQUAL

Op 5 mei 2000 heeft de Europese Commissie het gemeenschappelijk kader voor het Communautair Initiatief EQUAL gepubliceerd. Dit Communautair Initiatief is een nieuw transnationaal programma van 2000-2006 dat qua inhoud de opvolger is van de huidige Europese subsidieprogramma's ADAPT en EMPLOYMENT.

Nederland heeft op 15 september 2000 het EQUAL-programma aan de Europese Commissie aangeboden. In dit zogeheten Programma- document zijn de hoofdlijnen van het EQUAL-programma alsmede de uitvoeringsstructuur aangegeven. Nederland heeft alle vier de pijlers van de EU in het EQUAL-programma-document overgenomen. Het gaat om inzetbaarheid, ondernemerschap, aanpassingsvermogen en gelijke kansen voor vrouwen en mannen. Plus het thema asielzoekers. Volgens de planning zal door de Europese Commissie in maart 2001 officieel bekend worden gemaakt of het Nederlandse Programmadocument wordt goedgekeurd. Onder voorbehoud van deze goedkeuring zal vanaf begin april 2001 worden gestart met de zogenoemde ‘call for proposals’.

De feitelijke uitvoering van het EQUAL-programma zal plaatsvinden door het Agentschap in oprichting (i.o.). Dit agentschap krijgt daarmee dezelfde verantwoordelijkheden en taken als zij heeft voor het nieuwe ESF-3 programma. Het streven van de Europese Commissie is om alle lidstaten op 15 november 2001 met de projecten te laten beginnen. De inspanningen van Nederland zijn hierop gericht.

Bijlage 1 Monitoring Sluitende Aanpak

Jongeren

In onderstaande tabel is aangegeven hoeveel jongeren in januari 2000 werkloos zijn geworden, en wat hun situatie 12 maanden later is. 10% van de jongeren komt na een jaar in aanmerking voor een WIW-dienstbetrekking. In 1999 was dit nog 13%. Jaarlijks stroomt eenderde deel van de jongeren die in een WIW-dienstbetrekking werkzaam, uit naar werk.

Tabel 1. Input- en outputindicatoren jongeren (excl. Arbeidsgehandicapten)

		2000	1999
(A)	omvang gevolgde cohort nieuwe werklozen < 23 jaar	16.600	10.600
(B)	na 1 jaar nog steeds werkloos, krijgt aansluiten WIW-dienstbetrekking	1.600	1.430
	(B/A) outputindicator 1	10%	13%
(C)	binnen 1 jaar individueel actieplan gestart	16.600	10.600
	(C/A) inputindicator 1	1	1
(D)	na 1 jaar nog werkloos, geen individueel actieplan gestart (< 1 jaar)	0	0
	(D/B) inputindicator 2	0	0

Bron: Szw, op basis van onderzoek door Regioplan (2000) en Research voor beleid (1999)

Toelichting

In 1998 is de Wet inschakeling werkzoekenden ingevoerd. Op grond van deze wet wordt aan alle jongeren tot 23 jaar die zich inschrijven als werkloos werkzoekend of een uitkering aanvragen een traject gericht op doorstroming naar de arbeidsmarkt aangeboden. Dit traject wordt in overleg met de jongere opgesteld door de gemeente die hiertoe samenwerkt met Arbeidsvoorziening. Voorzover de jongere een sociale verzekeringsuitkering ontvangt ligt de verantwoordelijkheid voor de opstelling van het traject in eerste instantie bij de uitvoeringsinstelling sociale verzekering, samen met Arbeidsvoorziening en gemeente.

Het traject kan bestaan uit het activeren en volgen van het sollicitatiegedrag van jongeren die naar verwachting op korte termijn zelfstandig een baan kunnen vinden en voor jongeren die meer ondersteuning behoeven uit individuele begeleiding, scholing of training of het opdoen van werkervaring. Ook kan het traject, voor jongeren die naar verwachting vooralsnog niet kunnen doorstromen naar een reguliere baan, bestaan uit sociale activering of een zorgtraject. Onder dit laatste moet onder andere worden gedacht aan hulpverlening bij psycho-sociale problemen, verslavingszorg, etc. Een traject biedt de mogelijkheid tot maatwerk. In de wet is slechts één nadere bepaling opgenomen met betrekking tot de inhoud van een traject: het traject moet na maximaal een jaar bestaan uit een dienstbetrekking, tenzij naar het oordeel van de gemeente een ander instrument meer uitzicht biedt op doorstroming naar reguliere arbeid. De dienstbetrekking is bedoeld om werkervaring op te doen en, net als de andere instrumenten die kunnen worden ingezet, doorstroom naar een reguliere arbeidsplaats mogelijk te maken. Een dienstbetrekking is daarom in principe ook van tijdelijke aard.

De achtergrondkenmerken van de jongeren zijn weergegeven in tabel 2:

Tabel 2. Achtergrondkenmerken jongeren (excl. Arbeidsgehandicapten)

	nieuwe werklozen	na 1 jaar nog werkloos; ontvangt dienstbetrekking
Totaal	16.600=100%	1.600=100%
geslacht		
man	57%	53%
vrouw	43%	47%
nationaliteit		
nederlandse nationaliteit	86%	73%
niet-nederlandse nationaliteit	14%	27%
opleidingsplan		
lager onderwijs	14%	27%
lbo/mavo	47%	46%
mbo/havo/vwo	31%	21%
overig	8%	6%

bron: SZW, op basis van onderzoek Regioplan

Volwassenen

In tabel 3 is aangegeven wat de situatie een jaar later is van de volwassenen die zich in januari 2000 als werkloos hebben ingeschreven bij Arbeidsvoorziening. In de inputindicatoren zijn naast de trajecten van Arbeidsvoorziening, ook de trajecten van gemeenten en Uvi's opgenomen die buiten Arbeidsvoorziening om zijn ingekocht (in 1999 was dit beeld nog beperkt tot de trajecten door Arbeidsvoorziening). De onderstaande tabel geeft dus een volledig beeld.

Tabel 3 Input- en outputindicatoren volwassene (excl. Arbeidsgehandicapten)

		2000	1999
(A)	omvang gevolgte cohort nieuwe werklozen >=23 jaar	59.500	38.500
(B)	na 1 jaar nog steeds werkloos	12.500	10.000
	(B/A) outputindicator 1	21%	26%
(C)	binnen 1 jaar traject gestart	7400	6.400
	(C/A) inputindicator 1	12%	17%
(D)	na 1 jaar nog werkloos, geen traject gestart	8.300	6.300
	(D/B) inputindicator 2	66%	63%
(D1)	na 1 jaar werkloos, geen aanbod ontvangen	7.400	-
	(D1/B) input indicator 3: rate of failure	59%	-
(D2)	na 1 jaar werkloos, aanbod geweigerd	900	-
	(D2/B) input indicator 4: rate of refusal	7%	-

Bron: SzW, op basis van onderzoek door Regioplan (2000) en Research voor beleid (1999)¹¹

Vergeleken met 1999 is de instroom in de langdurig werkloosheid afgenomen (van 26% in 1999 naar 21 % in 2000). 14% van de instroom werd langdurig werkloos zonder traject (8.300) personen op een totale instroom van 59.500 personen)¹². In 1999 was dit percentage nog 16%. De mate van sluitendheid is dus wat verbeterd ten opzichte van 1999: van het cohort 2000 had 86% binnen een jaar

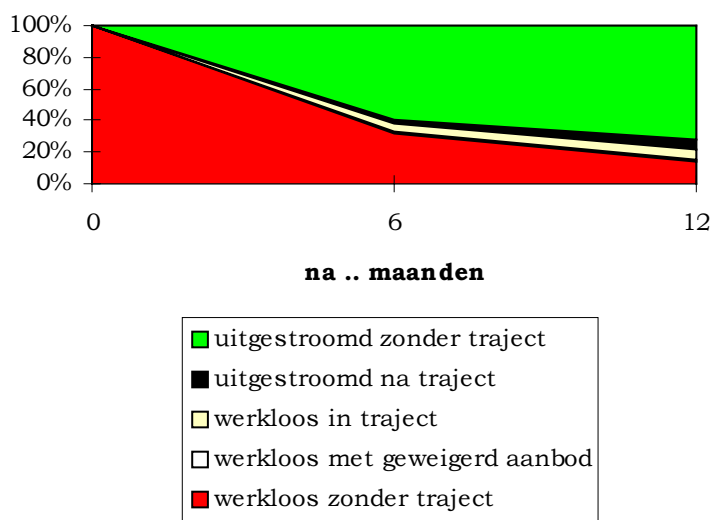
¹¹ Het gevolgte cohort is in 2000 aanzienlijk groter dan het cohort in 1999. In 1999 is gebruik gemaakt van een bestand wat voor andere doeleinden reeds was verzameld. Een deel van de instroom bleef hierdoor buiten beschouwing. De personen uit het gevolgte cohort zijn echter wel op dezelfde manier gevolgd als het cohort in 2000. In 2000 is speciaal voor de bepaling van deze indicatoren een steekproef getrokken, waardoor de volledige instroom in januari 2000 in beeld is gebracht.

¹² Een deel van deze personen kan overigens wel in het onderdeel van de procesgang zitten waarin men bezig is het aanbod te concretiseren en af te stemmen op de individuele behoefte. Deze worden echter conform de Europese afbakeningen niet geteld als aanbod volgens de sluitende aanpak.

werk of een traject, van het cohort 1999 84 %. Echter, het aandeel werklozen dat zonder traject langdurig werkloos wordt (D/B) is toegenomen. Het bereik van de sluitende aanpak is in 2000 niet zo groot als mocht worden verwacht op grond van de beschikbare middelen. Dit hangt samen met het reorganisatie-proces waarin Arbeidsvoorziening momenteel verkeert. Daardoor konden de voorgenomen taakstellingen van Arbeidsvoorziening niet worden gehaald.

Een deel van de personen dat langdurig werkloos wordt zonder traject, heeft wel een aanbod gehad maar heeft dit geweigerd. De omvang van deze populatie is niet exact bekend, maar wordt geraamd op 7%. Het gaat dan bij voorbeeld om alleenstaande moeders met jonge kinderen, of niet-uitkeringsgerechtigden. Een aanbod is voor hen op vrijwillige basis.

Figuur x. Preventieke aanpak volwassenen



Toelichting

Alle nieuwe werklozen krijgen bij inschrijving een administratieve intake, waarin in een gesprek wordt vastgesteld of de werkloze ondersteuning nodig heeft om aan het werk te komen. Diegenen die ondersteuning nodig hebben krijgen vervolgens binnen enkele weken een kwalificerende intake. In dit gesprek wordt vastgesteld welke inspanningen noodzakelijk zijn om het betrokken individu te ondersteunen. Dit kan zowel een traject zijn gericht op werkaanvaarding, als een aanbod dat zich in eerste instantie richt op het wegnemen van sociaal/medische belemmeringen. Vervolgens wordt dit traject aangeboden. De onder C gepresenteerde trajecten hebben betrekking op gestarte trajecten en trajecten waar de cliënt reeds voor is aangemeld.

Tabel 4 geeft de achtergrondkenmerken van de instroom, de personen die langduriger werkloos blijven en de personen die een aanbod hebben gekregen.

Tabel 4 Achtergrondkenmerken volwassenen (excl. Arbeidsgehandicapten)

	nieuwe werklozen	na 1 jaar nog werkloos	binnen 1 jaar aanbod
Totaal	59.500=100%	12.500=100%	7.400=100%
geslacht			
man	56%	44%	44%
vrouw	44%	56%	56%
nationaliteit			
nederlandse nationaliteit	86%	80%	82%
niet-nederlandse nationaliteit	14%	20%	18%
opleidingsplan			
lager onderwijs	14%	20%	13%
lbo/mavo	39%	37%	39%
mbo/havo/vwo	28%	25%	30%
overig	19%	18%	18%

bron: SZW, op basis van onderzoek Regioplan

Arbeidsgehandicapten

- In 1999 zijn op basis van de Wet op de (re)integratie arbeidsgehandicapten wet 51.716 trajecten ingekocht. Van de 19.201 trajecten die na inwerkingtreding van Rea per 1 juli 1998 zijn ingekocht en inmiddels zijn afgerond, hebben er tot nu toe 6.490 geleid tot een plaatsing. Dit is een plaatsingsresultaat van 34%.
- In 1999 bedroeg het aantal plaatsingen van arbeidsgehandicapten als resultaat van trajecten 11.105. het betreft hier trajecten die zijn gestart voor of na inwerkingtreding van de Wet op de (re)integratie arbeidsgehandicapten.
- De inkoop van trajecten had voor 27% betrekking op de nieuwe instroom, voor 42% op het zittend bestand en voor 31% op personen zonder uitkering (tijdens het ziektejaar of <15% arbeidsongeschikt).
- Daarnaast is over de periode tweede helft 1998 en heel 1999 in 16.772 gevallen een (her)plaatsing gerealiseerd met behulp van een instrument zoals een (her)plaatsingsbudget, een pakket op maat of subsidie voor een voorziening voor behoud van de eigen arbeid. Over het jaar 2000 zijn nog geen cijfers beschikbaar.

Totale inspanningen in 2000

Onderstaande tabel geeft inzicht in het aandeel werklozen (nieuwe instroom en langdurig werklozen) dat deelneemt aan een arbeidsversterkende maatregel. In tegenstelling tot de rapportage over 1999 zijn nu ook de trajecten van gemeentelijke uitvoeringsinstellingen meegenomen die zij buiten het arbeidsbureau hebben ingezet. Daarmee geeft tabel 5 een volledig beeld van de inspanningen voor de doelgroep.

Tabel 5. Richtsnoer 3

	Totaal	Mannen	Vrouwen
Gemiddeld aantal ingeschreven werklozen in 2000	512.800	248.400	264.400
(E) Gemiddeld aantal ingeschreven werklozen in 2000, excl. personen met aanbod	360.900		
(F) Gemiddeld aantal deelnemers met aanbod:	200.200		
- Traject (UVI, gemeenten en Arbvo)	117.000		
- WIW-dienstbetrekking	34.900	19.544	15.356
- WIW-werkervaringsplaats	5.300	3445	1.855
- I/D-baan	43.000		
indicator (F/E) verhouding werklozen met/zonder traject	0,55		
indicator (F/E + F) verhouding werklozen met/zonder traject	0,39		

Toelichting bij de tabel: E is berekend als het gemiddeld ingeschreven werklozen in 2000 minus degenen met een traject van arbeidsvoorziening, UVI's of gemeenten (117.000) en minus degenen op WIW-dienstbetrekkingen (34.900). De gegevens voor WIW en I/D banen betreffen jaargemiddelden. De cijfers voor trajecten betreffen het aantal geaccordeerde (Arbvo) respectievelijk het aantal gestarte trajecten in 2000 (UVI's en gemeenten).

Bijlage 2 Overzicht Arbeidsmarktinstrumentarium

Instrument	Doelstelling	Doelgroep	Uitvoering
1. Scholing, training en sociale activering			
• Scholingsaftrek en afdrachtvermindering scholing	Scholing werknemers, met accent op o.a. scholing tot startkwalificatie, NT2 (Nederlands als 2e taal) en ouderen	Werknemers profit resp. non-profit sector	Fiscus
• Afdrachtvermindering onderwijs (WVA-VO), ook wel genoemd: Fiscale faciliteit leerlingwezen	Scholing werknemers, middels vergroting van het aantal leer/arbeidsplaatsen ihkv het leerlingwezen	Werknemers	Fiscus
• WIW-S&A: Wet Inschakeling Werkzoekenden - scholing en activering	Scholing werklozen, arbeidsbemiddeling, uitstroomprijs bij afronden scholing of werkaanvaarding, vrijwilligerswerk	Werklozen, Arbeidsgehandicapten	Gemeente
• BBSW: Bijdrageregeling Bedrijfstakgewijze Scholing Werklozen; KVA: Knelpunten Vraagzijde Arbeidsmarkt	Scholing werklozen in samenwerking tussen Arbeidsvoorziening en bedrijfstakken	Moeilijk plaatsbare werklozen	Arbvo
• Sluitende aanpak	Voorkomen langdurige werkloosheid	Werklozen met afstand tot de arbeidsmarkt	Uvi, gemeente en arbvo
• ESF-doelstelling 3	Scholing werknemers/voorkomen langdurige werkloosheid	Werknemers zonder startkwalificatie	Arbvo
• Trajectbemiddeling	Scholing, arbeidstoeileiding	Langdurig werklozen	Arbvo
• WW-experimenten (reïntegratiebudget uvi's)	Scholing, voorkoming werkloosheid	WW-ers	Uvi
2. Loonkostensubsidies of scheppen van banen			
• Afdrachtvermindering lage lonen (WVA-SPAK, incl. doorstroom-SPAK)	Vraag naar laagbetaalde arbeid vergroten door verlaging van de loonkosten	Laagbetaalde werknemers	Fiscus
• Afdrachtvermindering langdurig werklozen (WVA-VLW)	Meer langdurig werklozen aan het werk helpen door verlaging van de loonkosten op en rond het minimumloon	Langdurig werklozen	Fiscus
• WIW-db: Wet Inschakeling Werkzoekenden - dienstbetrekking	Creatie werkgelegenheid voor doelgroep, in de collectieve sector via detacheringsplaatsen bij de gemeente, mede gericht op kwalificatieverbetering van de doelgroep	Langdurig werklozen, werkloze jongeren, uitkeringsgerechtigden	Gemeente
• WIW-wep: Wet Inschakeling Werkzoekenden - werkervaring	Loonkostensubsidie van tijdelijke werkervaringsplaatsen bij reguliere werkgevers.	Langdurig werklozen, werkloze jongeren, uitkeringsgerechtigden	Gemeente
• ID-banen: Regeling in- en doorstroombanen	Creatie werkgelegenheid voor de doelgroep, in de collectieve en non-profit sector	Langdurig werklozen	Gemeente
• RSP: Regeling schoonmaakdiensten particulieren	Loonkostensubsidie van banen in de sfeer van huishoudelijke dienstverlening	Langdurig werklozen	Gemeente
• WSW: Nieuwe wet sociale werkvoorziening	Creatie van werkgelegenheid onder aangepaste omstandigheden, en scholingsactiviteiten gericht op uitstroom	Arbeidsgehandicapten aangewezen op werkvoorziening	Gemeente
• Wet REA: Wet Reïntegratie arbeidsgehandicapten	Loonkostensubsidie voor eigen werkgever, voor scholing, bemiddeling, werknemersvoorzieningen, compensatie productieverlies, inwerken en begeleiding	Arbeidsgehandicapten	Uvi, gemeente en arbvo
3. Bemiddeling			
• Basisdienstverlening (directe bemiddeling en administratieve/kwalitatieve intake)	Basisdiensten w.o. informatieverstrekking, registratie van werkzoekenden en vacatures, kwalificerende intake werkzoekenden, directe bemiddeling, subsidieverstrekking en uitvoering wettelijke taken	Werklozen	Arbvo
4. Incentives tot reïntegratie			
• Sancties WW/ABW	Activeren van personen uit de doelgroep door korting op hun uitkering wanneer passende arbeid of traject wordt geweigerd	WW-, ABW-ers met sollicitatieplicht	Uvi/ gemeente
• BBZ: Besluit bijstandverlening zelfstandigen	Speciale vormen van bijstand gericht op zelfstandig ondernemerschap (als uitstrooinstrument uit de uitkering)	ABW-ers die eigen bedrijf willen starten, zelfstandigen	Gemeente

Bijlage 3

BESLUIT VAN DE RAAD van 19 januari 2001 betreffende de richtsnoeren voor het werkgelegenheidsbeleid van de lidstaten voor 2001 (2001/63/EG)

I. VERBETERING VAN DE INZETBAARHEID

Bestrijding van de jeugdwerkloosheid en voorkoming van langdurige werkloosheid

Om de trend van de jeugdwerkloosheid en de langdurige werkloosheid om te buigen, moeten de lidstaten zich meer inspannen om preventieve en op inzetbaarheid gerichte strategieën op basis van de vroegtijdige identificatie van individuele behoeften te ontwikkelen; binnen een door elke lidstaat te bepalen termijn, die niet meer dan twee jaar mag bedragen, maar die -onverminderd de herziening van de richtsnoeren binnen twee jaar -langer mag zijn in de lidstaten met een bijzonder hoge werkloosheid, zorgen de lidstaten ervoor dat:

1. Elke werkloze voordat hij zes maanden werkloos is in het geval van jongeren en twaalf maanden in het geval van volwassenen een nieuwe start wordt geboden, zulks in de vorm van een opleiding, omscholing, het opdoen van werkervaring, een baan of andere maatregelen ter bevordering van de inzetbaarheid, meer algemeen inclusief een individuele beroepskeuzebegeleiding met het oog op de effectieve integratie op de arbeidsmarkt. Deze preventieve en inzetbaarheidsmaatregelen zouden moeten worden gecombineerd met herintredingsmaatregelen voor langdurig werklozen.

In dit verband dienen de lidstaten verder te werken aan de modernisering van hun diensten voor arbeidsvoorziening, met name door toezicht op de vorderingen, het stellen van duidelijke termijnen en efficiënte omscholing van hun personeel.

De lidstaten zouden samenwerking met andere dienstverleners moeten aanmoedigen, zodat de preventie- en activeringsstrategie betere resultaten oplevert.

Een werkgelegenheidsvriendelijkere benadering: sociale zekerheids-, belasting- en opleidingsstelsels

De socialezekerheidsstelsels, de belastingstelsels en de opleidingsstelsels moeten -waar noodzakelijk - worden herzien en aangepast zodat zij de inzetbaarheid van werknemers actief ondersteunen. Bovendien moet er een goede interactie tussen die stelsels zijn, zodat de prikkel om terug te keren op de arbeidsmarkt voor werkwillige, arbeidsgeschikte werklozen groter wordt. Er dient in het bijzonder aandacht te worden besteed aan het bevorderen van prikkels voor werklozen of inactieven om werk te zoeken en te aanvaarden, alsmede aan maatregelen voor het vergroten van hun vaardigheden en kansen op werk, met name voor zeer moeilijk bemiddelbaren.

2. Elke lidstaat zal:

- zijn socialezekerheids- en belastingstelsels onderzoeken en waar nodig herzien, teneinde armoedevallen te verminderen en het voor werklozen en inactieven aantrekkelijker te maken om werk te zoeken en te aanvaarden, dan wel voorzien in maatregelen waardoor hun inzetbaarheid wordt verhoogd, en werkgevers nieuwe banen kunnen creëren;
- zich inspannen om het percentage werklozen en inactieven voor wie actieve maatregelen gelden ter bevordering van hun inzetbaarheid met het oog op de effectieve integratie op de arbeidsmarkt, aanzienlijk te verhogen, en het resultaat, de opbrengst en de kosteneffectiviteit van dergelijke maatregelen te verbeteren;
- maatregelen bevorderen voor werklozen en inactieven om vaardigheden, waaronder IT- en communicatievaardigheden, te verwerven of te verbeteren, teneinde hun toegang tot de arbeidsmarkt te vergemakkelijken en lacunes in vaardigheden te reduceren. Hiertoe stelt elke lidstaat een

doelstelling vast voor actieve maatregelen, waaronder onderwijs, opleidingen of soortgelijke maatregelen voor werklozen; het geleidelijk bereiken van het gemiddelde van de drie meest ontwikkelde lidstaten, en ten minste 20 %, is daarbij het streven.

Ontwikkeling van beleid inzake het actief ouder worden

Om volledige werkgelegenheid te bereiken, de billijkheid en de betaalbaarheid van de socialezekerheidsstelsels op termijn te waarborgen en optimaal gebruik te maken van de ervaring van oudere werknemers zijn diepgaande veranderingen nodig in de bestaande maatschappelijke opvattingen over oudere werknemers, alsmede een herziening van de socialezekerheids- en belastingstelsels.

3. De lidstaten zullen derhalve, waar passend met de sociale partners, beleid ontwikkelen voor het actief ouder worden, met het oog op het vergroten van de geschiktheid van en de stimulansen voor oudere werknemers om zo lang mogelijk aan het arbeidsproces te blijven deelnemen, in het bijzonder door:

- positieve maatregelen goed te keuren om de arbeidsgeschiktheid en arbeidsvaardigheden van oudere werknemers, met name in een op kennis gebaseerde arbeidsmarkt vooral door voldoende toegang tot onderwijs en opleiding, op peil te houden, om flexibele werkregelingen, waaronder bijvoorbeeld deeltijdwerk voor werknemers die dat wensen, in te voeren en om werkgevers meer bewust te maken van het potentieel van oudere werknemers; en
- belasting- en socialezekerheidsstelsels te herzien, om het aantal belemmeringen te verminderen en het aantrekkelijker te maken voor oudere werknemers om te blijven deelnemen aan de arbeidsmarkt.

Ontwikkeling van vaardigheden voor de nieuwe arbeidsmarkt in het kader van levenslang leren

Voor de ontwikkeling van een kenniseconomie en het creëren van meer en betere banen zijn efficiënte en goed functionerende onderwijs- en opleidingsstelsels die sporen met de behoeften van de arbeidsmarkt van wezenlijke betekenis. Ze zijn ook van essentieel belang voor het concept levenslang leren met het oog op een vlotte overgang van school naar werk, omdat ze de basis leggen voor productieve menselijke hulpbronnen met kern- en specifieke vaardigheden en mensen in staat stellen zich positief aan sociale en economische veranderingen aan te passen. Voor de ontwikkeling van inzetbare arbeidskrachten is het nodig dat mensen toegang krijgen tot de kennismaatschappij en er de voordelen van plukken, dat lacunes in vaardigheden worden aangepakt en dat het verlies van kwalificaties ten gevolge van werkloosheid, non-participatie en uitsluiting gedurende het hele leven wordt voorkomen.

4. Derhalve wordt een beroep gedaan op de lidstaten om de kwaliteit van hun onderwijs- en opleidingsstelsels, alsmede de relevante curricula, te verbeteren, onder meer door in het kader van zowel de initiële beroepsopleiding als van levenslang leren in een passende begeleiding te voorzien, de leerlingstelsels en bedrijfsopleidingen te moderniseren en de ontwikkeling van veelzijdige lokale leercentra te bevorderen, teneinde:

- jonge mensen de basisvaardigheden bij te brengen die sporen met de behoeften van de arbeidsmarkt en die nodig zijn om deel te nemen aan levenslang leren;
- analfabetisme onder jongeren en volwassenen terug te dringen en het aantal jonge mensen dat vroegtijdig het onderwijssysteem verlaat aanzienlijk te verminderen. Er moet ook bijzondere aandacht worden besteed aan jongeren met leer- en opvoedingsmoeilijkheden. De lidstaten ontwikkelen in dit verband maatregelen om tegen 2010 het aantal 18-tot 24-jarigen dat alleen lager middelbaar onderwijs heeft gevolgd en geen bijscholing krijgt te halveren;
- de voorwaarden te creëren voor betere toegang tot levenslang leren voor volwassenen, onder wie volwassenen met atypische arbeidsovereenkomsten, teneinde het percentage van de volwassen beroepsbevolking (25-64 jaar) dat op enig moment aan onderwijs en opleiding deelneemt, te verhogen. De lidstaten moeten hiervoor streefwaarden vaststellen.

Om mobiliteit te vergemakkelijken en levenslang leren te bevorderen, moeten de lidstaten de erkenning van kwalificaties, verworven kennis en vaardigheden verbeteren.

5. De lidstaten streven naar het ontwikkelen van e-Learning voor alle burgers. Ze zorgen er in het bijzonder voor dat alle scholen eind 2001 toegang hebben tot internet en multimedia en dat alle hiervoor vereiste docenten eind 2002 geschoold zijn in het gebruik van internet en multimedia, zodat alle leerlingen goede digitale vaardigheden hebben.

Actieve maatregelen voor de ontwikkeling van het op elkaar afstemmen van vraag en aanbod op de arbeidsmarkt en voor het bestrijden van nieuwe knelpunten

In alle lidstaten bestaan naast werkloosheid en uitsluiting van de arbeidsmarkt ook arbeidstekorten in bepaalde sectoren, beroepen en regio's. Met de verbetering van de werkgelegenheidssituatie en de steeds snellere technologische veranderingen nemen deze knelpunten toe. Onvoldoende actieve maatregelen ter voorkoming en bestrijding van arbeidstekorten is schadelijk voor het concurrentievermogen, verhoogt de inflatiedruk en houdt de structurele werkloosheid hoog.

6. De lidstaten zullen, waar nodig samen met de sociale partners, hun inspanningen opvoeren om nieuwe knelpunten te identificeren en te voorkomen, in het bijzonder door:

- het ontwikkelen van het vermogen van de diensten voor arbeidsvoorziening om vraag en aanbod op de arbeidsmarkt op elkaar af te stemmen;
- het ontwikkelen van beleid ter voorkoming van een tekort aan vaardigheden;
- het bevorderen van de beroeps- en geografische mobiliteit;
- het verbeteren van het functioneren van de arbeidsmarkten door betere, op Europees niveau met elkaar verbonden gegevensbanken met vacatures en scholingsmogelijkheden, en door het gebruik maken van op Europees niveau reeds beschikbare moderne informatietechnologieën en ervaringen.

Bestrijding van discriminatie en bevordering van sociale integratie door middel van toegang tot werk

Veel groepen en individuen ondervinden bijzondere moeilijkheden bij het verwerven van de nodige vaardigheden en bij het verkrijgen van toegang tot en het zich handhaven op de arbeidsmarkt. Dit kan leiden tot een groter risico op uitsluiting. Er bestaat behoefte aan een coherent pakket maatregelen ter bevordering van sociale integratie door middel van steun voor de integratie van groepen en personen met een achterstand in het arbeidsproces, en ter bestrijding van discriminatie bij de toegang tot de arbeidsmarkt, c.q. op de arbeidsmarkt.

7. Elke lidstaat zal:

- alle vormen van discriminatie bij de toegang tot de arbeidsmarkt en onderwijs en opleiding identificeren en bestrijden.
- trajecten ontwikkelen bestaande uit efficiënte preventieve en actieve beleidsmaatregelen ter bevordering van de integratie op de arbeidsmarkt van kwetsbare groepen en personen of groepen en personen met een achterstand, met het oog op het voorkomen van marginalisering, het ontstaan van „werkende armen” en het afglijden naar uitsluiting;
- passende maatregelen ten uitvoer leggen teneinde tegemoet te komen aan de behoeften van mensen met een handicap, etnische minderheden en migrerende werknemers in verband met hun integratie op de arbeidsmarkt, en hiertoe waar passend nationale doelstellingen vaststellen.

II. ONTWIKKELING VAN ONDERNEMERSCHAP EN HET SCHEPPEN VAN BANEN

Vergemakkelijking van het starten en exploiteren van een bedrijf

Het ontstaan van nieuwe bedrijven in het algemeen en de bijdrage aan de groei van het midden-en kleinbedrijf (MKB) in het bijzonder, is essentieel voor het scheppen van banen en het uitbreiden van de opleidingskansen voor jongeren. Dit proces moet door de lidstaten worden bevorderd door het begrip ondernemerschap in de gehele samenleving en in leerplannen te stimuleren, door de invoering van duidelijke, vaste en voorspelbare regels en voorschriften en door de voorwaarden voor de ontwikkeling van de markten voor risicodragend kapitaal en de toegang tot die markten te verbeteren. De lidstaten dienen ook de administratieve en fiscale formaliteiten voor het MKB te verlichten en te vereenvoudigen. Dit beleid zal de inspanningen van de lidstaten om zwart werk aan te pakken, versterken.

8. De lidstaten zullen in het bijzonder streven naar een forse verlaging van de algemene kosten en de administratieve lasten van de ondernemingen, met name bij de start van een bedrijf en bij het in dienst nemen van extra personeel. Verder dienen de lidstaten wanneer ze nieuwe regels voorbereiden de mogelijke invloed daarvan op die administratieve lasten en algemene kosten van de ondernemingen te evalueren.

9. De lidstaten bevorderen de ontwikkeling van ondernemerschap:

—door de belemmeringen te onderzoeken, teneinde ze af te schaffen, die, met name in de belasting-en socialezekerheidsstelsels, bestaan voor het zelfstandig worden of voor het oprichten van een kleine onderneming;

—door het bevorderen van opleidingen in ondernemerschap en zelfstandige beroepsactiviteiten, van gespecialiseerde ondersteunende diensten en opleidingen voor ondernemers en toekomstige ondernemers;

—door het bestrijden van zwart werk en het bevorderen van de verandering van zwart werk in legaal werk, met alle nodige middelen, waaronder regelgeving, prikkels en de hervorming van belasting-en socialezekerheidsstelsels, in samenwerking met de sociale partners.

Nieuwe werkgelegenheidskansen in de kennismaatschappij en de dienstensectoren

Indien de Europese Unie de uitdaging die de werkgelegenheid vormt met succes het hoofd wil bieden, moeten alle potentiële bronnen van werkgelegenheid alsook de nieuwe technologieën efficiënt worden benut. Innovatieve ondernemingen moeten in een ondersteunende omgeving kunnen functioneren omdat zij een aanzienlijke bijdrage kunnen leveren aan het mobiliseren van het werkgelegenheidspotentieel van de kennismaatschappij. Met name in de dienstensector bestaat een aanzienlijk potentieel. Hiertoe:

10. moeten de lidstaten de belemmeringen voor het verlenen van diensten afschaffen en randvoorwaarden creëren om het werkgelegenheidspotentieel van de hele dienstensector te gebruiken voor het scheppen van meer en betere banen. In het bijzonder moet gebruik worden gemaakt van het werkgelegenheidspotentieel van de kennismaatschappij en de milieusector.

Regionale en lokale actie voor werkgelegenheid

Alle actoren op regionaal en lokaal niveau, inclusief de sociale partners, moeten worden gemobiliseerd voor de tenuitvoerlegging van de Europese werkgelegenheidsstrategie door het identificeren van het werkgelegenheidspotentieel op lokaal niveau en het versterken van partnerschappen hiertoe.

11. De lidstaten:

—houden, waar mogelijk in hun globaal werkgelegenheidsbeleid, rekening met het aspect van de regionale ontwikkeling;

—moedigen lokale en regionale autoriteiten aan om strategieën voor werkgelegenheid te ontwikkelen, teneinde de mogelijkheden van het scheppen van banen op lokaal niveau volledig te benutten en

hiertoe partnerschappen te ontwikkelen met alle betrokken actoren, inclusief vertegenwoordigers van het maatschappelijk middenveld;

—bevorderen maatregelen om het concurrentievermogen en het banenscheppend vermogen van de sociale economie te vergroten, in het bijzonder het aanbod van goederen en diensten die voorzien in behoeften welke nog niet door de markt worden vervuld, en onderzoeken de belemmeringen voor deze maatregelen met het oog op beperking ervan;

—versterken de rol van de diensten voor arbeidsvoorziening op alle niveaus bij de identificatie van de lokale werkgelegenheidsmogelijkheden en de verbetering van het functioneren van de lokale arbeidsmarkten.

Belastinghervormingen voor werkgelegenheid en opleiding

Het is belangrijk het onderzoek naar de invloed op de werkgelegenheid van de belastingdruk te verdiepen en het belastingstelsel werkgelegenheidsvriendelijker te maken door op lange termijn de trend naar hogere belastingen en heffingen op arbeid te keren. Belastinghervormingen moeten ook rekening houden met de noodzaak van hogere investeringen in mensen door het bedrijfsleven, overheden en individuen zelf, gezien de invloed op lange termijn op de werkgelegenheid en het concurrentievermogen.

12. Elke lidstaat zal:

— zich, voor zover nodig en rekening houdend met het huidige belastingniveau, een geleidelijke verlaging van de totale belastingdruk en, waar aangewezen, een geleidelijke verlaging van belasting op arbeid en van de indirecte loonkosten —met name op relatief laaggeschoolde en laagbetaalde arbeid —ten doel stellen. Dergelijke hervormingen moeten worden doorgevoerd zonder de gezondmaking van de overheidsfinanciën

en de betaalbaarheid op lange termijn van de socialezekerheidsstelsels op de helling te zetten;

—prikkel bieden en fiscale belemmeringen voor investeringen in menselijke hulpbronnen wegnemen;

—onderzoeken of het wenselijk is gebruik te maken van alternatieve bronnen van belastinginkomsten, onder andere energie en vervuilde emissies, rekening houdend met de huidige markttendensen, met name op de oliemarkten.

III.BEVORDERING VAN HET AANPASSINGSVERMOGEN VAN DE ONDERNEMINGEN EN VAN HUN WERKNEMERS

De mogelijkheden die door de kenniseconomie worden geboden en het vooruitzicht van meer en betere banen vereisen een voortdurende aanpassing van de arbeidsorganisatie en een bijdrage door alle actoren, waaronder ondernemingen, aan de tenuitvoerlegging van de strategieën inzake levenslang leren, teneinde te kunnen voldoen aan de behoeften van werkenden en werkgevers.

Modernisering van de arbeidsorganisatie

Teneinde de modernisering van de arbeidsorganisatie en de arbeidsvormen te stimuleren, dient een sterk partnerschap tot stand te worden gebracht op alle passende niveaus (Europees, nationaal, sectoraal, plaatselijk en op het niveau van de ondernemingen).

13. De sociale partners wordt verzocht:

—op alle passende niveaus via onderhandelingen overeenkomsten te sluiten en uit te voeren met het oog op de modernisering van de arbeidsorganisatie, met inbegrip van flexibele arbeidsregelingen, teneinde ondernemingen productief en concurrerend te maken en het vereiste evenwicht tussen flexibiliteit en zekerheid tot stand te brengen en de kwaliteit van banen te verbeteren. De te behandelen onderwerpen kunnen bijvoorbeeld betrekking hebben op de invoering van nieuwe technologieën, nieuwe arbeidsvormen en kwesties in verband met de arbeidsduur, zoals het vaststellen van de arbeidsduur op jaarbasis,

arbeidstijdverkorting, beperking van overwerk, uitbreiding van deeltijdarbeid en toegang tot loopbaanonderbrekingen, en soortgelijke werkzekerheidskwesties;

—in het kader van het „proces van Luxemburg ” jaarlijks verslag uit te brengen over de aspecten van de modernisering van de arbeidsorganisatie die bij de onderhandelingen aan bod zijn gekomen, alsmede over de stand van zaken bij de tenuitvoerlegging ervan en de invloed op de werkgelegenheid en het functioneren van de arbeidsmarkt.

14. De lidstaten zullen, waar aangewezen in partnerschap met de sociale partners of op basis van akkoorden die de sociale partners hebben bereikt,

—het bestaand regelgevingskader herzien en voorstellen voor nieuwe bepalingen en stimulansen bestuderen om ervoor te zorgen dat deze een bijdrage leveren aan het verminderen van de belemmeringen voor werkgelegenheid, om de invoering van moderne vormen van arbeidsorganisatie te vergemakkelijken en om de arbeidsmarkt te helpen zich aan te passen aan structurele veranderingen in de economie;

—tegelijkertijd, rekening houdende met steeds diverser wordende werkgelegenheidsvormen, nagaan of het wenselijk is in de nationale wetgeving flexibeler overeenkomsten op te nemen en ervoor zorgen dat werknemers met dergelijke overeenkomsten meer zekerheid en een hogere beroepsstatus krijgen, verenigbaar met de behoeften van de ondernemingen en de wensen van de werknemers;

—trachten een betere toepassing van de bestaande wetgeving inzake gezondheid en veiligheid op de werkplek te waarborgen door meer en strengere handhavingmaatregelen te nemen, door ondernemingen, met name het midden- en kleinbedrijf (MKB), advies te geven over de naleving van de bestaande wetgeving, door de opleiding inzake gezondheid en veiligheid op het werk te verbeteren en door maatregelen ter vermindering van het aantal arbeidsongevallen en beroepsziekten in traditionele risicosectoren te bevorderen.

Ondersteuning van het aanpassingsvermogen als onderdeel van levenslang leren

Teneinde het vaardighedeniveau in ondernemingen te verhogen als onderdeel van levenslang leren:

15. wordt de sociale partners op alle relevante niveaus verzocht om waar aangewezen, overeenkomsten in verband met levenslang leren te sluiten, teneinde het aanpassingsvermogen en de innovatie, in het bijzonder op het gebied van informatie- en communicatietechnologieën, te vergemakkelijken. In dit verband moeten de voorwaarden worden geschapen om ervoor te zorgen dat in 2003 het „informatiemaatschappij -alfabetisme ” een feit is;

IV. VERSTERKING VAN HET GEL. KEKANSENBELEID VOOR MANNEN EN VROUWEN

Gendermainstreaming

Teneinde de doelstelling van gelijke kansen te verwezenlijken en tot een hogere arbeidsparticipatie van vrouwen te komen, overeenkomstig de conclusies van de Europese Raad van Lissabon, moet het beleid van de lidstaten in verband met gelijkheid van vrouwen en mannen te worden versterkt en moet het aandacht besteden aan alle relevante voorwaarden die van invloed zijn op de beslissing van vrouwen om te gaan werken. Vrouwen ondervinden nog steeds specifieke problemen bij het vinden van een baan, loopbaanontwikkeling, salaris en het combineren van arbeid en zorg. Daarom is het van belang om onder andere:

—ervoor te zorgen dat voor vrouwen een actief arbeidsmarktbeleid wordt gevoerd, dat in verhouding staat tot hun aandeel in de werkloosheid;

—bijzondere aandacht te besteden aan de genderinvloed van belastingstelsels en socialezekerheidsstelsels. Wanneer men constateert dat belasting-en/of socialezekerheidsstelsels de arbeidsparticipatie van vrouwen negatief beïnvloeden, moeten deze worden herzien;

- er in het bijzonder op toe te zien dat het beginsel van gel . k loon voor gel . k werk of werk van gelijke waarde wordt toegepast;
- bijzondere aandacht te schenken aan de obstakels die vrouwen ondervinden b . het opzetten van een nieuwe zaak of bij het zelfstandig worden;
- ervoor te zorgen dat vrouwen vrijelijk, op vrijwillige basis en zonder verlies van arbeidskwaliteit kunnen kiezen voor flexibele vormen van arbeidsorganisatie;
- de voorwaarden te scheppen waaronder de toegang van vrouwen tot levenslang leren, met name op IT-gebied, wordt vergemakkelijkt.

16. De lidstaten houden daartoe bij de uitvoering van de richtsnoeren in het kader van de vier pijlers rekening met het genderspect:

- ontwikkeling en versterking van systemen voor raadpleging van organisaties die zich voor gelijkheid van vrouwen en mannen inzetten;
- toepassing van procedures voor de beoordeling van het gendereffect in het kader van elk richtsnoer;
- ontwikkeling van indicatoren voor het meten van vooruitgang in verband met de gelijkheid van vrouwen en mannen in het kader van elk richtsnoer.

Teneinde een gedegen evaluatie van de geboekte vooruitgang mogelijk te maken, dienen de lidstaten te zorgen voor adequate systemen en methoden voor gegevensverzameling en een uitsplitsing van de werkgelegenheidscijfers naar sekse.

Bestrijding van de genderkloof

De lidstaten en de sociale partners moeten aandacht besteden aan de ongelijkheid bij de vertegenwoordiging van vrouwen of mannen in bepaalde economische sectoren en in bepaalde beroepen, alsmede aan de verbetering van de kansen van vrouwen inzake loopbaanontwikkeling.

17. De lidstaten zullen, waar aangewezen samen met de sociale partners:

- hun inspanningen vergroten om de kloof tussen de werkloosheidspercentages van vrouwen en mannen te verkleinen door een grotere participatie van vrouwen aan het arbeidsproces actief te steunen, en te overwegen nationale streefcijfers te bepalen overeenkomstig de doelstellingen van de conclusies van Lissabon;
- actie ondernemen om tot een evenwichtige vertegenwoordiging van vrouwen en mannen in alle sectoren en beroepen te komen;
- positieve acties ondernemen om gelijke beloning voor gelijk of gelijkwaardig werk te bevorderen en de inkomensverschillen tussen mannen en vrouwen te verkleinen: acties ter bestrijding van de genderkloof in zowel de publieke als de private sector z . n nodig en het effect van de beleidsmaatregelen inzake verschillen in beloning op grond van geslacht moet worden geïdentificeerd en bestudeerd;
- overwegen om meer maatregelen te gaan nemen ter verbetering van de positie van vrouwen, teneinde de genderkloof te verkleinen.

Combineren van arbeid en zorg

Beleidsmaatregelen voor loopbaanonderbreking, ouderschapsverlof en deeltijdwerk alsmede flexibele werkregelingen in het belang van zowel de werkgevers als de werknemers zijn bijzonder belangrijk voor vrouwen en mannen. De uitvoering van de diverse richtlijnen en overeenkomsten van de sociale partners op dit terrein moet worden versneld en regelmatig worden gecontroleerd. Er moet worden gezorgd voor een voldoende aanbod van goede opvangmogelijkheden voor kinderen en andere zorgbehoevenden, teneinde de intrede en blijvende participatie van vrouwen en mannen op de arbeidsmarkt te bevorderen. Gelijke verdeling van de gezinstaken is in dit verband van cruciaal belang. Het is mogelijk dat degenen die herintreden na loopbaanonderbreking verouderde vaardigheden hebben en moeilijk toegang tot een opleiding krijgen.

Herintreding van vrouwen en mannen op de arbeidsmarkt na een periode van afwezigheid moet worden vergemakkelijkt. Teneinde gelijke kansen te versterken,

18. moeten de lidstaten en de sociale partners:

- gezinsvriendelijke beleidsmaatregelen ontwerpen, uitvoeren en bevorderen, met inbegrip van betaalbare, toegankelijke en kwalitatief goede opvangmogelijkheden voor kinderen en andere afhankelijke personen, alsmede regelingen inzake ouderschaps- en andere vormen van verlof;
- nadenken over de vaststelling van een nationale doelstelling voor het vergroten van het aanbod van opvangmogelijkheden voor kinderen en andere zorgbehoevenden, rekening houdende met de eigen situatie;
- bijzondere aandacht besteden aan de situatie van vrouwen en mannen die na een onderbreking van hun beroepsleven weer betaald werk willen doen, en daartoe nagaan hoe de belemmeringen voor herintreding geleidelijk kunnen worden weggenomen.