

CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS ET SÉNAT
DE BELGIQUE

20 janvier 2011

ÉCHANGE DE VUES

**sur les résultats de la présidence belge
de l'Union européenne
et l'agenda du Conseil EPSCO
des 6 et 7 décembre 2010**

RAPPORT

FAIT AU NOM DES COMMISSIONS RÉUNIES
DES AFFAIRES SOCIALES
DE LA CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS
ET DU SÉNAT
PAR

MME **Maggie DE BLOCK** (CH)
ET **Fabienne WINCKEL** (S)

SOMMAIRE

Pages

I. Exposé introductif de la ministre de l'Emploi et de l'Égalité des Chances.....	3
II. Échange de vues	10
III. Annexes	20

Documents précédents:

Doc 53 **0553/ (2010/2011):**
001 et 002: Rapports.
003: Échange de vues.

BELGISCHE KAMER VAN
VOLKSVERTEGENWOORDIGERS
EN SENAAT

20 januari 2011

GEDACHTEWISSELING

**over de resultaten van het Belgische
voorzitterschap van de Europese Unie
en over de agenda van de EPSCO-Raad
van 6 en 7 december 2010**

VERSLAG

NAMENS DE VERENIGDE COMMISSIE
VOOR DE SOCIALE ZAKEN VAN
DE KAMER VAN VOLKSVERTEGENWOORDIGERS
ET DE SENAAT

UITGEBRACHT DOOR
DE DAMES **Maggie DE BLOCK** (K)
EN **Fabienne WINCKEL** (S)

INHOUD

Blz.

I. Inleidende uiteenzetting door de minister van Werk en Gelijke Kansen	3
II. Gedachtewisseling.....	10
III. Bijlagen	20

Voorgaande documenten:

Doc 53 **0553/ (2010/2011):**
001 en 002: Verslagen.
003: Gedachtewisseling.

COMMISSION DES AFFAIRES SOCIALES (CHAMBRE)**Composition de la commission à la date de dépôt du rapport**
Samenstelling van de commissie op datum van indiening van het verslag
Président/Voorzitter: Yvan Mayeur**A. — Titulaires / Vaste leden:**

N-VA	Zuhal Demir, Karolien Grosemans, Nadia Sminate, Miranda Van Eetvelde
PS	Colette Burgeon, Julie Fernandez Fernandez, Yvan Mayeur, Christiane Vienne
MR	David Clarinval, Valérie De Bue
CD&V	Nahima Lanjri, Stefaan Vercamer
sp.a	Meryame Kitir
Ecolo-Groen!	Georges Gilkinet
Open Vld	Maggie De Block
VB	Guy D'haeseleer
cdH	Catherine Fonck

B. — Suppléants / Plaatsvervangers:

Manu Beuselinck, Els Demol, Ingeborg De Meulemeester, Minneke De Ridder, Reinilde Van Moer
Valérie Déom, Anthony Dufrane, Marie-Claire Lambert, Özlem Özen, Franco Seminara
Denis Ducarme, Philippe Goffin, Damien Thiéry
Gerald Kindermans, N, Sonja Becq
Myriam Vanlerberghe, Ann Vanheste
Wouter De Vriendt, Zoé Genot
Mathias De Clercq, Gwendolyn Rutten
Rita De Bont, Barbara Pas
Annick Van Den Ende, N

COMMISSION DES AFFAIRES SOCIALES (SÉNAT)**Composition de la commission à la date de dépôt du rapport**
Samenstelling van de commissie op datum van indiening van het verslag
Président/Voorzitter: Dirk Claes**A. Vaste leden/ Titulaires:**

N-VA	Piet De Bruyn, Patrick De Groote, Louis Ide, Elke Sleurs,
PS	Paul Magnette, Fatiha Saïdi, Fabienne Winckel
MR	Jacques Brotchi, Dominique Tilmans
CD&V	Cindy Franssen, Rik Torfs
sp.a	Marleen Temmerman, Franck Vandenbroucke
Ecolo-Groen!	Cécile Thibaut
Open Vld	Guido De Padt
VB	Jurgen Ceder
cdH	André du Bus de Warnaffe

B. Plaatsvervangers/ Suppléants:

Frank Boogaerts, Inge Faes., Danny Pieters, Helga Stevens, Karl Vanlouwe
Hassan Boussetta, Ahmed Laaouej, Philippe Mahoux
François Bellot, Christine Defraigne, Gérard Deprez
Wouter Beke, Sabine de Bethune
Francis Delpérée, Dimitri Fourny,
Zakia Khattabi, Marcel Cheron
Rik Daems, Lijnen Nele
Yves Buysse, Bart Laeremans
Bert Anciaux, Ludo Sannen, Güler Turan

N-VA	:	Nieuw-Vlaamse Alliantie
PS	:	Parti Socialiste
MR	:	Mouvement Réformateur
CD&V	:	Christen-Democratisch en Vlaams
sp.a	:	socialistische partij anders
Ecolo-Groen!	:	Ecologistes Confédérés pour l'organisation de luttes originales – Groen
Open Vld	:	Open Vlaamse liberalen en democraten
VB	:	Vlaams Belang
cdH	:	centre démocrate Humaniste
LDD	:	Lijst Dedecker
PP	:	Parti Populaire

Abréviations dans la numérotation des publications:

DOC 53 0000/000:	Document parlementaire de la 53 ^{ème} législature, suivi du n° de base et du n° consécutif
QRVA:	Questions et Réponses écrites
CRIV:	Version Provisoire du Compte Rendu intégral (couverture verte)
CRABV:	Compte Rendu Analytique (couverture bleue)
CRIV:	Compte Rendu Intégral, avec, à gauche, le compte rendu intégral et, à droite, le compte rendu analytique traduit des interventions (avec les annexes) (PLEN: couverture blanche; COM: couverture saumon)
PLEN:	Séance plénière
COM:	Réunion de commission
MOT:	Motions déposées en conclusion d'interpellations (papier beige)

Afkortingen bij de nummering van de publicaties:

DOC 53 0000/000:	Parlementair document van de 53 ^e zittingsperiode + basisnummer en volgnummer
QRVA:	Schriftelijke Vragen en Antwoorden
CRIV:	Voorlopige versie van het Integraal Verslag (groene kaft)
CRABV:	Beknopt Verslag (blauwe kaft)
CRIV:	Integraal Verslag, met links het definitieve integraal verslag en rechts het vertaald beknopt verslag van de toespraken (met de bijlagen) (PLEN: witte kaft; COM: zalmkleurige kaft)
PLEN:	Plenum
COM:	Commissievergadering
MOT:	Moties tot besluit van interpellaties (beigekleurig papier)

Publications officielles éditées par la Chambre des représentants

Commandes:
Place de la Nation 2
1008 Bruxelles
Tél.: 02/ 549 81 60
Fax: 02/549 82 74
www.laChambre.be
e-mail: publications@laChambre.be

Officiële publicaties, uitgegeven door de Kamer van volksvertegenwoordigers

Bestellingen:
Natieplein 2
1008 Brussel
Tel.: 02/ 549 81 60
Fax: 02/549 82 74
www.deKamer.be
e-mail: publicaties@deKamer.be

MESDAMES, MESSIEURS,

Vos commissions se sont réunies le 30 novembre 2010 pour entendre la vice-première ministre et ministre de l'Emploi et de l'Égalité des chances exposer les résultats de la présidence belge et l'agenda du Conseil EPSCO des 6 et 7 décembre 2010 en matière d'Emploi et de Politique sociale.

I. — EXPOSÉ INTRODUCTIF DE LA MINISTRE DE L'EMPLOI ET DE L'ÉGALITÉ DES CHANCES

A. Les dossiers législatifs

La vice-première ministre et ministre de l'Emploi et de l'Égalité des chances, chargée de la Politique de migration et d'asile, rappelle que les deux dossiers législatifs à l'examen sont la directive sur le congé de maternité et la directive en matière d'égalité.

1. La directive sur le congé de maternité

La Commission a déposé, le 3 octobre 2008, une proposition visant à l'amélioration de la protection des travailleuses enceintes, ayant donné naissance ou allaitant. La principale disposition de ce texte concerne la durée minimale du congé de maternité qui passe de 14 à 18 semaines. La proposition prévoit par ailleurs le renforcement des droits de la femme sur le lieu du travail, et une recommandation (non obligatoire) visant à ce que l'indemnisation de la travailleuse durant le congé de maternité se rapproche autant que possible du dernier salaire mensuel ou d'un plafond qui ne peut être inférieur à l'indemnisation reçue en cas d'absence liée à l'état de santé.

a) Position du Parlement européen en première lecture

Lors de la session plénière du 20 octobre 2010, le Parlement s'est prononcé en faveur d'un allongement du congé de maternité à 20 semaines, qui soit pleinement rémunéré. Le Parlement a également voté l'insertion d'un congé de paternité de 2 semaines pleinement rémunéré au sein de cette directive. Enfin, le Parlement a accepté l'idée d'une clause passerelle qui permette aux États membres dont la durée du congé parental est supérieure au minimum requis d'utiliser un certain nombre de ces semaines au titre de congé de maternité.

DAMES EN HEREN,

Uw commissies zijn op 30 november 2010 samengekomen om de vice-eersteminister en minister van Werk en Gelijke Kansen te horen aangaande de resultaten van het Belgische Voorzitterschap van de Europese Unie en de agenda van de EPSCO-Raad van 6 en 7 december 2010 met betrekking tot de Werkgelegenheid en Sociale Aangelegenheden.

I. — INLEIDENDE UITEENZETTING DOOR DE MINISTER VAN WERK EN GELIJKE KANSSEN

A. Wetgevende dossiers

De vice-eerste minister en minister van Werk en Gelijke Kansen, belast met het Migratie- en Asielbeleid herinnert dat de twee ter bespreking voorliggende wetgevingsdossiers de richtlijn over het moederschapsverlof en de richtlijn inzake gelijkheid zijn.

1. De richtlijn inzake moederschapsverlof

De Commissie heeft op 3 oktober 2008 een voorstel ingediend dat zwangere werkneemsters, werkneemsters die net bevallen zijn of borstvoeding geven, beter moet beschermen. De belangrijkste bepaling van deze tekst betreft de minimale duur van het moederschapsverlof, die wordt opgetrokken van 14 tot 18 maanden. Het voorstel versterkt de rechten van de vrouw op de werkvloer, en voorziet een (niet-verplichte) aanbeveling waarbij de werkneemster tijdens het moederschapsverlof een vergoeding krijgt die ongeveer gelijk is aan het laatste maandloon, of gelijk aan een plafond dat niet lager mag liggen dan de vergoeding tijdens ziekteverlof.

a) Standpunt van het Europees Parlement in eerste lezing

Tijdens de plenaire zitting van 20 oktober 2010 heeft het Europese parlement zich gunstig uitgesproken over een verlenging van het moederschapsverlof tot 20 weken dat volledig wordt uitbetaald. Het Parlement heeft ook gestemd over het invoegen van vaderschapsverlof van 2 weken, ook volledig uitbetaald, in deze richtlijn. Tot slot ging het Parlement akkoord met een "overhevelingsclausule" waardoor de lidstaten waar het ouderschapsverlof langer duurt dan het vereiste minimum, een aantal weken kunnen overhevelen naar het moederschapsverlof.

b) Discussions en Groupe technique du Conseil

La ministre souhaitait réaliser des avancées substantielles sur ce dossier durant la présidence belge. Cependant, le vote du Parlement européen ayant été retardé de plusieurs mois, les discussions au sein du Conseil n'ont pu avoir lieu qu'au cours du mois de novembre 2010.

À l'occasion de celles-ci, une très grande majorité d'États membres ont indiqué qu'ils n'acceptaient pas l'allongement du congé de maternité à 20 semaines avec une rémunération complète, notamment à cause des coûts que cela impliquerait.

Ils se sont cependant montrés ouverts à accepter certains amendements du Parlement européen, principalement ceux qui concernent la protection des travailleuses sur le lieu du travail (retour au travail, droits liés à la pension,...).

c) Le Conseil EPSCO du 6 décembre 2010

Au vu des réactions très diverses exprimées lors des groupes de travail, la ministre souhaite que ses collègues débattent publiquement sur ce sujet important et très sensible. Il faudra que le Conseil EPSCO se positionne sur la manière dont il souhaite que les négociations se poursuivent afin de poursuivre les travaux et d'aboutir à une position du Conseil en première lecture.

2. Concernant la directive égalité – article 19

Étant donné la difficulté du dossier et le fait que cette directive doive être adoptée à l'unanimité, le Conseil adoptera le rapport d'avancement présenté par la présidence.

Les avancées portent sur les propositions de texte concernant les dispositions en matière de logement d'une part et de services financiers et d'assurances d'autre part.

B. Les conclusions du Conseil EPSCO relatives à la gouvernance économique et à EU 2020**1. Les nouveaux instruments de gouvernance de la Stratégie européenne pour l'emploi dans le cadre du Semestre européen****b) Besprekingen binnen de Technische werkgroep van de Raad**

Tijdens het Belgisch voorzitterschap wou de minister grote vooruitgang boeken in dit dossier. Maar aangezien de stemming in het Europees Parlement met enkele maanden werd uitgesteld, werden de besprekingen in november binnen de Raad gehouden.

Op dat moment, heeft de overgrote meerderheid van de lidstaten te kennen gegeven niet akkoord te gaan met de verlenging van het moederschapsverlof tot 20 weken met behoud van het volledig loon, en dit wegens de grote kosten die deze verlenging met zich meebrengt.

Toch hebben ze bepaalde amendementen van het Europees Parlement wel aanvaard, voornamelijk wat betreft de bescherming van werkneemsters op de werkvloer (terugkeer naar de werkvloer, pensioen-gebonden rechten, enzovoort).

b) De EPSCO-Raad van 6 december 2010

Gezien de zeer uiteenlopende reacties tijdens de werkgroepen, wil de minister dat haar collega's dit belangrijke en zeer gevoelige onderwerp openlijk bespreken. De EPSCO-Raad moet een standpunt innemen over de manier waarop de onderhandelingen moeten plaatsvinden, zodat we voort kunnen werken en de Raad in eerste lezing tot een standpunt kan komen.

2. Richtlijn inzake gelijke behandeling – artikel 19

Gezien de moeilijkheid van het dossier en het feit dat die richtlijn unaniem moet worden aangenomen, zal de Raad het voortgangsverslag van het voorzitterschap goedkeuren.

De voortgang betreft de tekstvoorstellen die betrekking hebben op de bepalingen inzake huisvesting enerzijds en de financiële diensten en verzekeringen anderzijds.

B. De conclusies van EPSCO-Raad over economische governance en EU 2020**1. De nieuwe governance-instrumenten van de Europese werkgelegenheidsstrategie in het kader van het Europees Semester**

a) Rappel des priorités de la présidence belge¹

La ministre rappelle que sa priorité essentielle était de faire de l'emploi une clé de voûte de la stratégie EU 2020, et ce pour trois raisons.

Tout d'abord, l'emploi doit être au centre des politiques macro-économiques, non seulement pour des raisons sociales évidentes, mais aussi pour des raisons économiques et budgétaires: davantage d'emplois signifie une meilleure situation budgétaire (avec plus de recettes et moins de dépenses); davantage d'emplois signifie une économie plus active et une meilleure intégration. Il faut donc inverser la perspective et ne plus faire dépendre les politiques de l'emploi des politiques budgétaires, mais au contraire adapter les politiques budgétaires aux politiques de l'emploi.

Deuxièmement, sur le plan macroéconomique, il faut agir autant sur la demande que sur l'offre de travail en soutenant la compétitivité de nos entreprises fragilisées par la crise, mais aussi en améliorant la qualification de la main-d'œuvre et en renforçant la formation des demandeurs d'emploi et des travailleurs.

Enfin, les objectifs d'emploi doivent rester des objectifs prioritaires dans la Stratégie EU 2020 et contribuer tant à la croissance intelligente que durable et inclusive. Les objectifs d'emploi ne peuvent donc passer au deuxième plan en raison des urgences budgétaires. Les deux processus doivent au contraire être menés de façon coordonnée et simultanée.

b) Nouveau contexte européen

Face aux crises qui frappent la zone Euro, le président du Conseil européen a lancé au printemps 2010 des travaux importants sur la mise en place d'un nouveau cadre de gouvernance économique européen. Ainsi, l'Union se doterait de mécanismes de surveillance renforcés à plusieurs niveaux (budgétaire, surveillance des déséquilibres macroéconomiques et surveillance thématique des objectifs de croissance de la Stratégie EU 2020).

Face à cette transformation radicale des modes de prise de décision et d'orientation en matière de politique socio-économique, la ministre a souhaité pouvoir en débattre avec ses homologues européens et, le cas

¹ DOC 52 2378/005.

a) Herinnering van de prioriteiten van het Belgische voorzitterschap¹

De minister herinnert dat haar hoogste prioriteit was om van werkgelegenheid de hoeksteen van de EU 2020-strategie te maken, en wel om drie redenen.

Ten eerste moet werkgelegenheid centraal in het macro-economisch beleid komen te staan. Dat dient niet alleen te gebeuren om evidente sociale redenen, maar ook om economische en budgettaire redenen: meer jobs verbeteren de budgettaire situatie (want meer inkomsten en minder uitgaven); meer jobs betekent ook een actievere economie en een betere integratie. Men moet dus het perspectief omkeren en het werkgelegenheidsbeleid niet langer laten afhangen van het budgettaire beleid, maar het budgettaire beleid aanpassen aan het werkgelegenheidsbeleid.

Ten tweede, moet men op macro-economisch vlak, zowel op het aanbod als op de vraag reageren. Dat kan door de competitiviteit te ondersteunen van onze ondernemingen die door de crisis kwetsbaar werden, maar ook door in te zetten op de kwalificatie van de arbeidskrachten en door de vorming van werkzoekenden en werknemers te versterken.

Ten laatste moeten de doelstellingen inzake werkgelegenheid prioritaire doelstellingen blijven in de toekomstige EU 2020-strategie en bijdragen tot zowel een intelligente, duurzame als inclusieve groei. De doelstellingen inzake werkgelegenheid mogen dus niet op de achtergrond geschoven worden wegens begrotings-contraintes. Deze twee processen moeten op gecoördineerde manier en gelijktijdig worden gevoerd.

b) Nieuwe Europese context

Geconfronteerd met crises in de eurozone, heeft de voorzitter van de Europese Raad in het voorjaar van 2010 de start gegeven voor belangrijke werkzaamheden in verband met de instelling van een nieuw Europees economisch governance-kader. Aldus zou de Unie worden uitgerust met versterkte controlemechanismen op verschillende niveaus (begroting, monitoring van macro-economische onevenwichtigheden en thematisch toezicht op de groeidoelstellingen van de EU 2020-strategie).

In het licht van deze radicale transformatie van de wijzen van besluitvorming en beleidsbepaling op sociaal-economisch gebied, wenste de minister daarover te debatteren met haar Europese collega's en,

¹ DOC 52 2378/005.

échéant, que le Conseil des ministres de l'Emploi soit impliqué dans ce nouveau cadre de décision. Ce débat a eu lieu lors du Conseil EPSCO informel du 8 juillet 2010 en présence du Président du Conseil européen, M. Herman Van Rompuy.

À cette occasion, les ministres de l'Emploi ont convenu de l'importance du rôle des politiques de l'emploi et de l'EPSCO tant dans la surveillance macro-économique que dans la surveillance thématique. Ils ont souligné la nécessité d'adapter la Stratégie européenne pour l'emploi, prévue par le Traité, au nouveau "Semestre européen", ainsi que la nécessité de renforcer l'efficacité des outils de la Stratégie européenne pour l'emploi.

c) Les nouveaux instruments de la Stratégie européenne pour l'emploi

Le Conseil EPSCO du 21 octobre 2010 a adopté les nouvelles lignes directrices emploi après y avoir intégré certains amendements du Parlement européen².

Le Conseil a également adopté des conclusions sur le Semestre européen. Ces conclusions prévoient trois contributions clés de l'EPSCO au Semestre européen, qui permettraient que les politiques d'emploi soient mieux prises en compte dans le cadre de la gouvernance économique.

- Le Conseil EPSCO se réunirait avant le Semestre européen pour faire le point sur les progrès accomplis et analyser l'impact des marchés de l'emploi sur la situation macro-économique;

- Le Conseil EPSCO adopterait ensuite des grandes orientations en matière d'emploi avant le Conseil européen de printemps, afin d'orienter les Programmes Nationaux de Réforme des États membres.

- Le Conseil EPSCO adopterait avant le Conseil européen de l'été des recommandations par pays sur base des lignes directrices emploi (art. 148 du Traité), en parallèle des recommandations par pays adoptées sur base des Grandes orientations de politiques économiques (art. 121 du Traité).

² Voir annexe du rapport (point III).

in voorkomend geval, dat de Raad van ministers van Werkgelegenheid zou worden betrokken bij dit nieuwe besluitvormingskader. Dit debat vond plaats tijdens de informele EPSCO-Raad van 8 juli 2010, in aanwezigheid van de Permanent Voorzitter van de Europese Raad, de heer Herman Van Rompuy.

Bij die gelegenheid zijn de ministers van Arbeid het eens geworden over het belang van de rol van het werkgelegenheidsbeleid en EPSCO, zowel inzake macro-economisch toezicht als inzake thematisch toezicht. Zij beklemtoonden de noodzaak de Europese werkgelegenheidsstrategie, krachtens het Verdrag, aan te passen aan het nieuwe "Europees Semester" en de noodzaak om de doeltreffendheid van de instrumenten voor de Europese werkgelegenheidsstrategie te vergroten.

c) De nieuwe instrumenten van de Europese werkgelegenheidsstrategie

De EPSCO-Raad van 21 oktober 2010 heeft nieuwe werkgelegenheidsrichtsnoeren aangenomen, nadat enkele belangrijke amendementen van het Europees Parlement² waren aangebracht.

De Raad heeft voorts de conclusies aangaande het Europees Semester aangenomen. De conclusies bevatten drie belangrijke bijdragen van de EPSCO aan het Europees Semester om het mogelijk te maken dat het werkgelegenheidsbeleid beter aan bod komt bij de economische governance.

- Voor het Europees Semester zou de EPSCO-Raad een balans opmaken van de gemaakte vooruitgang en de impact van de arbeidsmarkten op de macro-economische situatie analyseren;

- de EPSCO-Raad zou vervolgens de grote werkgelegenheidsrichtsnoeren aannemen, voor de Europese Raad in de lente, om zo de Nationale Hervormingsprogramma's van de lidstaten te oriënteren.

- Voor de Europese Raad van de zomer, zou de EPSCO-Raad ten slotte per land de aanbevelingen goedkeuren op basis van de werkgelegenheidsrichtsnoeren (art. 148 van het Verdrag), samen met de aanbevelingen goedgekeurd per land op basis van de globale richtsnoeren voor het economisch beleid (art. 121 van het Verdrag)

² Zie bijlage bij het rapport (zie punt III).

d) Les nouveaux instruments de surveillance

Le Conseil EPSCO du 6 décembre 2010 adoptera deux nouveaux instruments de surveillance des politiques de l'emploi.

Le Comité de la protection sociale et le Comité de l'emploi³ ont élaboré un *Joint Employment Framework* et un *Employment Monitor*, qui permettront d'identifier les grands défis en terme d'emploi auxquels sont confrontés les États membres. Ces deux instruments doivent définir, pour chacun de ces domaines, un outil de suivi efficace et permettront d'évaluer la mise en oeuvre des lignes directrices emploi par les États membres, ainsi que les progrès réalisés vers les objectifs emplois qu'ils se sont fixés.

De même, l'EMCO a adopté un avis sur l'exercice de la surveillance multilatérale qu'il a mené les 23 et 24 novembre 2010 sur la base des projets des Programmes Nationaux de Réformes⁴. En effet, pour renforcer la crédibilité de la Stratégie européenne pour l'emploi dans le nouveau contexte de gouvernance, il est essentiel de démontrer d'une part que les membres du Comité de l'emploi ont fait une analyse technique rigoureuse des défis des marchés de l'emploi dans les États membres et, d'autre part, que les ministres de l'Emploi discutent de cet avis et en tirent les conclusions politiques qui s'imposent.

En l'occurrence, l'avis de l'EMCO liste plusieurs priorités d'action, dont notamment l'augmentation du taux d'emploi des groupes-cibles, l'importance de la qualifications, les outils d'anticipation, et la stimulation de la demande de travail.

2. Les Conclusions sur les politiques de l'emploi dans le cadre de la stratégie EU 2020

a) Les politiques de l'emploi dans le cadre du verdissement de l'économie

La ministre rappelle qu'il existe un consensus pour abandonner une vision trop fermée et économete de la notion de croissance. Il est tout à fait déterminant que la nouvelle stratégie de déploiement économique UE2020 assure une transition vers une "économie bas carbone", peu consommatrice de ressources et "verte".

³ Ces organes sont plus fréquemment cités sous leurs appellations anglaises respectives, à savoir l'Employment Committee (EMCO) et le Social Protection Committee (SPC).

⁴ Voir annexes (point III).

d) De nieuwe monitoring instrumenten

De EPSCO-Raad van 6 december 2010 zal zijn goedkeuring hechten aan twee nieuwe monitoring instrumenten in verband met het werkgelegenheidsbeleid.

Het Comité voor Sociale Bescherming en het Comité voor de werkgelegenheid³ hebben een *Joint Employment Framework* en een *Employment Monitor* uitgewerkt dank zij welke de grote uitdagingen waarmee de lidstaten op het vlak van werkgelegenheid worden geconfronteerd zullen kunnen worden geïdentificeerd. Met die beide instrumenten moet, voor elk van die domeinen, een doeltreffend instrument voor follow-up worden gedefinieerd en zal de tenuitvoerlegging door de lidstaten van de werkgelegenheidsrichtsnoeren kunnen worden geëvalueerd, alsmede de vooruitgang op de weg van de werkgelegenheidsdoelstellingen die zij voor zichzelf hebben bepaald.

Ook heeft de OCTA een advies goedgekeurd over het multilateraal toezicht dat werd uitgevoerd op 23 en 24 november 2010, op basis van de projecten van nationale hervormingsplannen⁴. Om tegen de nieuwe governance-achtergrond de geloofwaardigheid van de Europese werkgelegenheidsstrategie te versterken, is het essentieel aan te tonen dat de leden van het Comité voor de werkgelegenheid een grondige technische analyse hebben verricht van de uitdagingen van de arbeidsmarkt in de lidstaten en, anderzijds, dat de ministers van Werkgelegenheid dat advies bespreken en daaruit de nodige politieke conclusies trekken.

In dit geval, lijst het advies van de OCTA verscheidene actieprioriteiten op, waaronder het verhogen van de arbeidsparticipatie van de doelgroepen, het belang van de vaardigheden, de anticipatie-instrumenten en de stimulering van de vraag naar arbeid.

2. De conclusies van de tewerkstellingsinitiatieven in het kader van de EU 2020-strategie

a) Het werkgelegenheidsbeleid in het kader van de vergroening van de economie

De minister legt uit dat er een consensus bestaat om af te zien van een te gesloten en economische visie op de groei. Het is van doorslaggevend belang dat de nieuwe economische ontwikkelingsstrategie zorgt voor een overgang naar een "CO₂-arme, "groene" economie", die weinig energie verbruikt. Om ervoor te zorgen dat

³ Die organen worden het vaakst vernoemd onder hun respectieve Engelse benaming, namelijk Social Protection Committee (SPC) en Employment Committee (EMCO).

⁴ Zie bijlagen (punt III).

Pour assurer le succès de cette transition et assurer que le moteur de la compétitivité européenne soit une croissance “verte” ainsi que l’objectif de “*new sustainable social market economy*”, les politiques de l’emploi doivent impérativement être mobilisées, au même titre que la politique de compétitivité ou de recherche et développement.

Les conclusions qui seront adoptées lors du Conseil EPSCO prévoient dès lors que les États membres et la Commission européenne sont invités:

- à promouvoir l’acquisition des compétences requises pour le verdissement de l’économie, à encourager la formation continue et les initiatives sectorielles; à développer des instruments permettant d’anticiper besoins en compétences liées à la croissance verte; et, dans le cadre de la typologie des métiers et compétences que la Commission élabore (initiative EPSCO), identifier spécifiquement les compétences liées aux métiers verts.

- à utiliser les indicateurs du Comité de l’emploi pour mesurer et suivre les mesures visant à verdir les marchés de l’emploi;

- à renforcer le rôle des services de l’emploi pour accompagner la transition vers une économie verte;

- à promouvoir le verdissement de l’emploi et des lieux de travail, en particulier via le dialogue social;

- à identifier les nouveaux risques pour la santé et sécurité émergents dans les métiers verts;

- à veiller à l’Égalité hommes-femmes dans les secteurs liés au verdissement de l’économie;

- à soutenir les PME en renforçant et promouvant le toolkit (mis en place par la Commission européenne en 2007) d’assistance environnementale pour que les PME puissent davantage améliorer leur capacité à faire face au défi environnemental;

- à favoriser les partenariats visant à analyser les évolutions quantitatives et qualitatives dans les secteurs, via les conseils sectoriels de compétence européens (plateforme réunissant les partenaires sociaux, les opérateurs de formation, SPE, etc.);

deze overgang een succes wordt en te garanderen dat de motor van de Europese competitiviteit een “groene” groei wordt en de doelstelling te garanderen van de “*new sustainable social market economy*”, moeten noodzakelijkerwijs alle werkgelegenheids-politicijs gemobiliseerd worden, in dezelfde mate als dat inzake concurrentiebeleid en het Onderzoeks- en Ontwikkelingsbeleid gebeurt.

De conclusies van de EPSCO-Raad bepalen derhalve dat de lidstaten en de Europese Commissie worden verzocht:

- de verwerving te bevorderen van vaardigheden die nodig zijn voor de vergroening van de economie, voortgezet onderwijs en sectorale initiatieven te stimuleren; instrumenten te ontwikkelen waarmee kan worden geanticipeerd op de behoeften aan vaardigheden gekoppeld aan de groene groei; en, in het raam van de typologie van beroepen en vaardigheden die de Commissie momenteel voorbereidt (EPSCO-initiatief), specifiek de vaardigheden met betrekking tot de groene beroepen te bepalen;

- gebruik te maken van de indicatoren van het Comité voor de werkgelegenheid om de maatregelen ter vergroening van de arbeidsmarkten te meten en te monitoren;

- de rol van de diensten voor arbeidsvoorziening in de begeleiding van de overgang naar een groene economie te versterken;

- de vergroening van de werkgelegenheid en de werkplekken te bevorderen, met name via de sociale dialoog;

- de nieuw opkomende risico’s voor de gezondheid en de veiligheid in de groene beroepen te identificeren;

- te zorgen voor gendergelijkheid in de sectoren die verband houden met de vergroening van de economie;

- de kmo’s te steunen door de versterking en de bevordering van de (door de Europese Commissie in 2007 ontwikkelde) toolkit voor milieubeheer, zodat de kmo’s beter gewapend zijn om de milieu-uitdagingen aan te gaan;

- de samenwerkingsverbanden met het oog op de analyse van kwantitatieve en kwalitatieve veranderingen in de sectoren te bevorderen, via de *European level Sector Councils* (platform dat de sociale partners, de opleidingsoperatoren, de overheidsdiensten voor arbeidsvoorziening enz. samenbrengt);

- à améliorer l'anticipation et la gestion des restructurations;

- à explorer la possibilité de rendre le système fiscal plus avantageux pour l'emploi et la croissance, et plus respectueux de l'environnement, par exemple en mettant le poids de la taxation sur les activités dommageables pour l'environnement (double dividende);

- à orienter les fonds européens (fonds social européen en particulier) pour un meilleur accompagnement des travailleurs dans le cadre de la transition vers une économie verte et bas carbone;

- à promouvoir les échanges de bonnes pratiques au sein des EM en termes de promotion des emplois verts.

La Commission devra présenter en 2011 des propositions visant à guider les marchés de l'emploi pour faire face à la transition vers une économie verte.

b) Les politiques de l'emploi et le défi démographique

Des conclusions seront adoptées lors du Conseil EPSCO sur le sujet. Elles portent notamment sur la participation des travailleurs âgés au marché du travail, qui est un facteur essentiel pour parvenir au taux d'emploi de 75 %, et qui nécessite une approche intégrée et multi-dimensionnelle.

3. Les conclusions en matière d'égalité salariale et concernant la nouvelle stratégie d'égalité homme-femme de la Commission

Les conclusions contiennent notamment la demande adressée aux États membres d'intégrer dans leurs PNR des mesures visant, entre autres, à l'augmentation du taux d'emploi des femmes et à la suppression de l'écart salarial.

4. Les conclusions de la présidence sur la dimension externe des politiques de l'emploi et sociale seront également présentées au Conseil des ministres

Le déficit de gouvernance économique internationale est un des enseignements de la crise économique et financière qui souligne aussi l'importance de concrétiser la dimension sociale de la mondialisation. Dans le cadre de la présidence belge de l'Union européenne, la ministre a tenu à mettre la dimension sociale de la mondialisation au cœur de nos priorités, ce qui rejoint également des travaux menés par le Parlement européen.

La présidence belge a par ailleurs organisé la deuxième Conférence des ministres de l'Emploi et du Travail

- de l'anticipation op en het beheer van herstructureeringen te verbeteren;

- de mogelijkheid te verkennen om de fiscale regeling voor werkgelegenheid en groei, aantrekkelijker en milieuvriendelijker te maken, bijvoorbeeld door de milieuschadelijke activiteiten zwaarder te belasten (*double dividend*);

- de Europese fondsen (Europees Sociaal Fonds in het bijzonder) te oriënteren naar een betere ondersteuning van de werknemers als onderdeel van de overgang naar een groene en koolstofarme economie;

- te ijveren voor de uitwisseling van best practices binnen de MA ter bevordering van groene banen.

De Commissie zal in 2011 voorstellen moeten doen om de arbeidsmarkten te begeleiden bij de transitie naar een groene economie.

b) Het werkgelegenheidsbeleid en de demografische uitdaging

Conclusies zullen op de EPSCO-Raad worden aangenomen, onder meer over de participatie van oudere werknemers op de arbeidsmarkt, wat een cruciale factor is om de arbeidsparticipatie van 75 % te bereiken en een geïntegreerde en multidimensionale benadering vereist.

3. De conclusies omtrent gelijke verloning en de nieuwe Strategie rond gendergelijkheid van de Commissie

Conclusies inzake het dichten van de loonkloof tussen vrouwen en mannen en het herzien van de uitvoering van het Actieplatform van Peking

4. De conclusies van het Voorzitterschap over de externe dimensie van het sociaal en werkgelegenheidsbeleid zullen worden voorgelegd aan de Ministerraad

Uit de economische en financiële crisis hebben we geleerd dat er een gebrek is aan een internationaal economisch bestuur. Dit onderlijnt meteen het belang om de sociale dimensie van de globalisering te concretiseren. In het kader van het voorzitterschap heb ik de sociale dimensie van de globalisering centraal willen stellen, wat ook aansluit bij de werkzaamheden van het Europees Parlement.

Het Belgische voorzitterschap heeft voorts de tweede conferentie van ministers van Werkgelegenheid en

de l'Union pour la Méditerranée — Euromed les 21 et 22 novembre 2010 et coorganisé avec les Pays Bas la troisième conférence ASEM des ministres de l'Emploi et du Travail le 12 décembre 2010.

II.— ÉCHANGE DE VUES

A. Questions et remarques des membres

Madame Colette Burgeon (PS — Chambre) indique que deux thématiques importantes en matière d'égalité hommes-femmes seront discutées au Conseil EPSCO.

La première est celle du congé de maternité. Le Parlement européen a donc adopté une proposition visant à allonger le congé de maternité dans l'Union européenne à un minimum de 20 semaines. Celui-ci devrait être payé en intégralité. Le principe d'un congé de paternité de 2 semaines y est également instauré.

Elle n'est évidemment pas opposée à l'allongement du congé de maternité qui est actuellement, en Belgique, de 15 semaines. Cependant, il n'est toujours pas question de rendre le congé de paternité obligatoire. Et comme l'oratrice a déjà expliqué à plusieurs reprises, il semble fondamental qu'une meilleure conciliation vie privée — vie professionnelle soit considérée au regard du principe d'égalité des femmes et des hommes. Par ailleurs, selon la FEB, la directive risque "d'entraîner des problèmes d'organisation du travail et de défavoriser l'engagement des femmes". Mme Burgeon connaît l'attitude de la ministre, mais les présidences hongroise et polonaise sont-elles aussi proactives comme la présidence belge?

La seconde thématique est celle de l'égalité salariale entre les femmes et les hommes. La ministre l'a inscrite parmi les priorités de la présidence belge de l'Union et l'oratrice s'en réjouit. La problématique a d'ailleurs été abordé au sein du Comité Émancipation sociale de la Chambre.

Selon le dernier rapport sur l'écart salarial entre les femmes et les hommes en Belgique, publié par l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, l'écart salarial basé sur les salaires horaires bruts des travailleurs à temps plein et à temps partiel, tous secteurs confondus, est encore de 11 % en 2007. L'écart basé sur les salaires annuels bruts des travailleurs à temps plein et à temps partiel, tous secteurs confondus, s'élève, lui, à 24 %. L'écart salarial est plus important encore si l'on regarde le seul secteur privé. Et si l'on tient compte des avantages extralégaux, l'écart salarial augmente encore de manière considérable.

Arbeid van de Unie voor het Middellandse Zeegebied — Euromed op 21 en 22 november 2010 georganiseerd en samen met Nederland de derde ASEM-conferentie van de ministers van Werkgelegenheid en Arbeid op 12 december 2010 georganiseerd.

II. — GEDACHTEWISSELING

A. Vragen en opmerkingen van de leden

Mevrouw Colette Burgeon (PS — Kamer) stipt aan dat inzake gendergelijkheid twee belangrijke thema's zullen worden besproken door de EPSCO-Raad.

Het eerste is dat van het moederschapsverlof. Het Europees Parlement heeft dus een voorstel aangenomen dat ertoe strekt het moederschapsverlof in de Europese Unie te verlengen tot minimum 20 weken. Dat verlof zou integraal betaald zijn. Dat voorstel beoogt ook een vaderschapsverlof van 2 weken als principe in te stellen.

De spreekster is uiteraard niet gekant tegen de verlenging van het zwangerschapsverlof, dat in België thans 15 weken duurt. Er is echter nog altijd geen sprake van het vaderschapsverlof verplicht te maken. Zoals de spreekster al herhaaldelijk heeft aangegeven, lijkt het fundamenteel dat een betere combinatie van beroeps- en gezinsleven in het licht van het principe van de gendergelijkheid wordt gezien. Voorts wijst het VBO erop dat de richtlijn voor moeilijkheden dreigt te zorgen in de organisatie van het werk en dat ze de vrouwen zou kunnen benadelen op het vlak van de indienstneming. Mevrouw Burgeon kent de houding van de minister, maar zijn het Hongaarse en het Poolse voorzitterschap even pro-actief als het Belgische?

Het tweede thema is dat van het gelijke loon voor mannen en vrouwen. De minister heeft daarvan een van de prioriteiten van het Belgische voorzitterschap gemaakt en dat verheugt de spreekster. Het vraagstuk werd trouwens aangesneden in het comité Maatschappelijke Emancipatie van de Kamer.

Volgens het jongste rapport van het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen over de loonkloof tussen vrouwen en mannen in België bedroeg die kloof voor de bruto-uurlonen van de voltijdse en deeltijdse werknemers samen in 2007 nog 11 %. Voor de brutojaarlonen bedroeg die 24 %. De loonkloof is nog aanzienlijker als men alleen de privésector in beschouwing neemt. Als men rekening houdt met de bovenwettelijke voordelen, dan wordt die loonkloof nog aanzienlijk groter.

Comme on le sait, une partie de cet écart demeure inexpiquée et est le résultat de discriminations directes ou indirectes (ségrégation horizontale, difficulté d'accès aux formations et promotions, carrière pénalisée en raison de la difficile conciliation vie privée — vie professionnelle, temps partiels, etc.). Une conférence sur l'égalité salariale réservée aux experts de l'Union s'est tenue ces 25 et 26 octobre. Ses conclusions devraient être adoptées lors du Conseil EPSCO. La ministre formulera donc des propositions ciblées aux États-membres pour lutter contre cette inégalité persistante. La ministre peut-elle détailler les mesures qu'elle envisage et les moyens à mettre en œuvre pour les concrétiser?

Mme Zoé Genot (Ecolo-Groen!- Chambre) renvoie à la stratégie 2020, où certains indicateurs ont été développés par la filière Ecofin et d'autres dans le cadre de la politique sociale et de l'emploi. D'une part, le non-respect des indicateurs Ecofin pourrait sans doute à l'avenir entraîner des sanctions, jusqu'à 2 % du PIB. Certains de ces indicateurs ont cependant également une incidence sur la politique de l'emploi. Tel est par exemple le cas de l'évaluation des coûts salariaux. Cela est déjà inquiétant en soi.

En outre, il est aussi question, dans le plan d'action, de politique salariale responsable. Lorsqu'un État membre n'évolue pas de manière suffisante dans la bonne direction, certaines recommandations peuvent être formulées à l'égard de ce pays, recommandations dont le non-respect peut donner lieu à des sanctions. Une fois encore, cela a des conséquences manifestes sur la politique de l'emploi. Comment la ministre peut-elle garantir que notre modèle de concertation ne sera pas discrédité, voire mis sous pression, par suite de cette stratégie européenne?

La ministre a précisé que l'on dressera une liste d'éléments qui limitent le développement du marché du travail, afin de favoriser la transparence et de mettre au point l'évaluation de la politique de l'emploi. Sur quels éléments ce concept se fonde-t-il? En existe-t-il une liste exhaustive? Qu'en est-il, par exemple, de l'indexation automatique des salaires? L'intervenante plaide pour que l'élaboration de tels outils au niveau européen soit précédée d'un débat au sein des commissions de la Chambre et du Sénat.

Pour ce qui est des indicateurs élaborés pour la politique sociale et de l'emploi — les "indicateurs EPSCO" —, Mme Genot fait observer que certains éléments sont appréciés, tels qu'une meilleure coordination de la

Zoals men weet is een deel van die loonkloof nog altijd onverklaarbaar en is die ook het resultaat van directe en indirecte discriminatie (transversale segregatie, moeilijke toegang tot opleiding en vorming, minder loopbaankansen als gevolg van de moeilijkheid om privé- en beroepsleven te combineren, deeltijds werken enzovoort). Voor de EU-deskundigen is op 25 en 26 oktober een conferentie over gelijke lonen georganiseerd. De conclusies ervan zouden op de EPSCO-Raad moeten worden aangenomen. De minister zal dus op de lidstaten afgestemde voorstellen formuleren om die aanhoudende ongelijkheid te bestrijden. Kan de minister details verstrekken over de maatregelen die zij zal treffen en de middelen die zij zal aanwenden om die concreet te maken?

Mevrouw Zoé Genot (Ecolo-Groen!- Kamer) verwijst naar de strategie 2020, waar sommige indicatoren werden ontwikkeld door de filière Ecofin en andere in het kader van het werkgelegenheids- en sociaal beleid. Langs de ene kant kan de niet-naleving van de "Ecofin-indicatoren" in de toekomst wellicht het voorwerp uitmaken van sancties, tot 2 % van het bbp. Sommige van deze indicatoren hebben echter ook een impact op het werkgelegenheidsbeleid.. Dit is bijvoorbeeld het geval voor de evaluatie van de loonkosten. Dit is op zich reeds onrustwekkend.

Daarenboven is er in het Actieplan ook sprake van een verantwoordelijk loonbeleid. Wanneer een lidstaat niet voldoende in de goede richting evolueert, kan men bepaalde aanbevelingen uitvaardigen voor dit land, waarvan de niet-naleving mogelijk aanleiding geeft tot sancties. Dit heeft dan weer duidelijke gevolgen op het werkgelegenheidsbeleid. Welke garantie kan de minister bieden dat ons sociaal overlegmodel niet in een slecht daglicht wordt gesteld of zelfs onder druk komt te staan als gevolg van deze Europese strategie?

De minister heeft gesteld dat men een lijst van elementen zal uitwerken die de ontwikkeling van de arbeidsmarkt beperken, teneinde de transparantie te bevorderen en de evaluatie van het werkgelegenheidsbeleid uit te werken. Welke elementen liggen aan dit concept ten grondslag? Bestaat hiervan een exhaustieve lijst? Wat bijvoorbeeld met de automatische loonindexering? Spreekster pleit ervoor om, alvorens dergelijke instrumenten uit te werken op het Europese niveau, hierover een voorafgaand debat zou worden gevoerd in de commissies van Kamer en Senaat.

Wat de indicatoren betreft die werden uitgewerkt voor het werkgelegenheids- en sociaal beleid — de "EPSCO-indicatoren" — merkt mevrouw Genot op dat er elementen zijn die in de smaak vallen, zoals een betere

politique salariale, des accords plus stricts en matière de formation des salaires, le relèvement des salaires minimums, etc. Selon la ministre, chaque pays peut choisir les indicateurs qu'il utilisera. En considérant cependant l'évolution à long terme, on constatera que tout cela risque d'être très stéréotypé et que tous les pays choisiront les mêmes indicateurs, comme cela s'est également produit dans d'autres domaines d'action. Si elle se réjouit que les ministres de l'Emploi des différents États membres de l'Union européenne soient associés plus étroitement à ce processus décisionnel, l'intervenante craint néanmoins qu'à terme, ceux qui défendent un système social développé — comme le nôtre — soient victimes des rapports de force et doivent s'incliner, ou que l'on se limite à des indicateurs très vagues et généraux qui s'avèreraient être un coup d'épée dans l'eau, alors que les "indicateurs Ecofin" sont très concrets et entraînent des sanctions.

Mme Christiane Vienne (PS – Chambre) craint, elle aussi, que les "indicateurs Ecofin" l'emportent sur les "indicateurs EPSCO", la politique économique et financière primant alors la politique sur le plan social, ce qui risque d'être préjudiciable pour nos pensions et nos soins de santé. Elle se félicite dès lors que la ministre prête l'attention nécessaire à ce problème. La ministre peut-elle donner plus de détails quant à la teneur des "indicateurs EPSCO" et au calendrier appliqué en vue de leur mise en œuvre?

L'intervenante est favorable à un "G20 des matières sociales". Elle craint que l'Europe ne soit de plus en plus associée à un carcan financier rigide et à des restrictions budgétaires, et ce, au détriment des besoins concrets des citoyens. De plus en plus de personnes auront dès lors une perception négative de l'Europe.

L'un des thèmes abordés au cours de la présidence belge a été celui de la "flexicurité". Dans ce cadre, lors de la conférence ministérielle des 4 et 5 octobre, notre pays s'est attaché à montrer l'intérêt du concept de "transitions positives".

Il faut rappeler ici que flexibilité et sécurité ne sont pas antinomiques lorsqu'ils sont pensés en même temps. Le véritable point de départ est de reconnaître qu'à la fois les entreprises et les travailleurs ont besoin de flexibilité et de sécurité: les entreprises ont besoin d'une main d'œuvre stable mais bien formée et plus "mobile", c'est-à-dire capable d'adapter ses compétences par rapport aux nouveaux emplois ou aux nouvelles fonctions; les travailleurs ont besoin de flexibilité et d'autonomie dans leur temps de travail et ne sont pas réfractaires à la mobilité (tant externe qu'interne) pour autant que

coördination van de loonpolitiek, strengere afspraken over loonvorming, het optrekken van de minimumlonen e.d.m. Volgens de minister mag elk land de indicatoren uitkiezen die het zal gebruiken. Wanneer men echter de evolutie op lange termijn beschouwt, zal men vaststellen dat dit alles echter zeer stereotiep dreigt te worden en dat elke land dezelfde indicatoren uitkiest, zoals dit ook in andere beleidsdomeinen het geval is geweest. Spreekster vindt het positief dat de ministers van Werk van de verschillende EU-lidstaten nauwer betrokken zullen worden bij deze besluitvorming, maar vreest dat diegenen die een uitgebouwd sociaal systeem — zoals het onze — verdedigen op termijn het slachtoffer zullen worden van de krachtsverhoudingen en het onderspit moeten delven, dan wel dat men zich beperkt tot zeer vage en algemene indicatoren die een maat voor niets blijken te zijn, daar waar de "Ecofin-indicatoren" zeer concreet zijn en aanleiding geven tot sancties.

Mevrouw Christiane Vienne (PS – Kamer) deelt de vrees dat de "Ecofin-indicatoren" de bovenhand zouden halen op de "EPSCO-indicatoren" waardoor het economisch en financieel beleid het beleid op sociaal vlak zal verdrücken, wat ten koste dreigt te gaan van onze pensioenen en gezondheidszorg. Zij is dan ook verheugd dat de minister hiervoor de nodige aandacht heeft. Kan de minister meer details geven over de inhoud van de "EPSCO-indicatoren" en over het tijdschema dat zal worden gehanteerd om deze ten uitvoer te leggen?

De spreekster is voorstander van een "G-20 voor sociale aangelegenheden". Zij vreest dat Europa meer en meer zal worden geassocieerd met een strak financieel keurslijf en budgettaire beperkingen, die ten koste van de concrete noden van de individuen en de burgers zullen gaan. Steeds meer mensen zullen Europa dan ook als negatief ervaren.

De "flexicurity" is een van de thema's die tijdens het Belgische voorzitterschap aan bod zijn gekomen. Ons land heeft er zich in dat verband in het kader van de ministeriële conferentie van 4 en 5 oktober op toegelegd het belang aan te tonen van het begrip "positieve transitities".

Er zij aan herinnerd dat flexibiliteit en zekerheid niet tegenstrijdig zijn als ze gelijktijdig worden opgevat. Het echte uitgangspunt bestaat erin te erkennen dat zowel de ondernemingen als de werknemers nood hebben aan flexibiliteit en zekerheid: de ondernemingen hebben stabiele maar goed opgeleide en "mobielere" arbeidskrachten nodig, dat wil zeggen werknemers die hun bekwaamheden kunnen aanpassen aan de nieuwe banen en de nieuwe functies, en de werknemers hebben nood aan flexibiliteit en autonomie in hun werkuren en zijn niet tegen (interne én externe) mobiliteit gekant,

celle-ci soit valorisante et pour autant qu'il existe des instruments de soutien suffisants et efficaces.

La qualité de l'emploi est bien entendu l'élément clé de la qualité des transitions. Sans cette qualité (multi-dimensionnelle), le risque est que l'on retombe dans un modèle déséquilibré où primeront les intérêts exclusifs des entreprises. Un emploi qui n'est pas de qualité entraîne démotivation, absentéisme, rotation du personnel et perte de productivité. C'est donc la qualité qui doit primer sur la mobilité et les taux d'emploi à atteindre car c'est la seule qualité qui peut générer l'emploi durable.

Toujours concernant ces "transitions positives", un autre élément qui a été abordé est celui de la déssegmentation du marché du travail ou, en d'autres termes, comment faire en sorte que les différentes formes de contrat de travail ne constituent pas un obstacle dans les parcours professionnels.

Sur ce point, Mme Vienne a deux remarques.

Primo, le travail intérimaire est assurément l'une de ces formes différenciées de travail. Du côté de la demande, il s'agit d'un instrument intégré de gestion de la flexibilité des entreprises utilisatrices, un moyen pour "coller" à des besoins conjoncturels. Du côté de l'offre, on ne peut nier que cette forme de travail puisse servir de "tremplin" pour un emploi fixe ou qu'elle donne une expérience à des candidats qui n'auraient sans doute pas eu la chance de l'obtenir via les procédures classiques de recrutement et de sélection. Toutefois, nous devons nous opposer à l'intérim "permanent" (phénomène en extension constante) car celui-ci est un véritable obstacle à un projet de vie. Notons aussi que les pénuries d'emploi sont souvent aussi un prétexte pour un usage abusif du travail intérimaire: elles génèrent de la "créativité" dans la mise à l'emploi mais, malheureusement, peu de réponse structurelle.

Secundo, en toile de fond, la déssegmentation du marché du travail exige une attention accrue aux phénomènes de pauvreté parmi les travailleurs en emploi.

Le Parlement a adopté à l'unanimité, fin mars 2010, une proposition de résolution du PS visant à inscrire la question du salaire minimum européen à l'agenda de la présidence belge. Cette résolution respecte la diversité des traditions culturelles et des situations économiques au sein des États membres dans la mesure où elle se

op sur la condition que la mobilité pour une meilleure situation s'occupe et pour autant qu'il existe des instruments de soutien suffisants et efficaces.

De kwaliteit van de betrekking is uiteraard het sleutel-element van de kwaliteit van de transitie. Zonder die (meerdere-dimensionale) kwaliteit dreigt men opnieuw te vervallen in een onevenwichtig model waarin alleen de belangen van de ondernemingen de bovenhand krijgen. Een betrekking van slechte kwaliteit zorgt voor demotivatie, absentisme, personeelsverloop en productiviteitsverlies. De kwaliteit moet dus de bovenhand krijgen boven de mobiliteit en de te bereiken arbeidsparticipatie, want alleen kwaliteit kan zorgen voor duurzame banen.

Nog steeds in verband met die "positieve transitie" is een ander element dat aan bod is gekomen dat van de desegmentatie van de arbeidsmarkt of, met andere woorden, hoe ervoor kan worden gezorgd dat de uiteenlopende vormen van arbeidsovereenkomst geen hindernissen vormen in de beroepsloopbaan.

Mevrouw Vienne heeft in dat verband twee opmerkingen.

Ten eerste is uitzendarbeid een van de meest gedifferentieerde arbeidsvormen. Vanuit het oogpunt van de vraag gaat het om een geïntegreerd instrument van beheer van de flexibiliteit voor de ondernemingen die er gebruik van maken, een middel om "nauw aan te sluiten" bij conjuncturele noden. Vanuit het oogpunt van het aanbod kan niet worden ontkend dat die arbeidsvorm kan dienen als "springplank" voor een vaste baan of dat hij de mogelijkheid biedt ervaring op te doen aan kandidaten die dat via de traditionele wervings- en selectieprocedures wellicht niet zouden kunnen. Men moet zich echter verzetten tegen "permanente" uitzendarbeid (een fenomeen dat voortdurend uitbreidt) want dat is een echt obstakel voor een levensproject. Opgemerkt zij dat een tekort aan arbeidsplaatsen vaak ook een voorwendsel is om misbruik te maken van uitzendarbeid: dat tekort zorgt voor "creativiteit" wat het tewerkstellen van mensen betreft, maar jammer genoeg niet voor een structureel antwoord.

In de tweede plaats vergt op de achtergrond de desegmentatie van de arbeidsmarkt meer aandacht voor de verschijnselen van armoede onder werknemers die aan de slag zijn.

Het Parlement heeft eind maart 2010 eenparig een resolutie van de PS aangenomen die ertoe strekte het vraagstuk van het Europese minimumloon op de agenda van het Belgische Voorzitterschap te plaatsen. Die resolutie neemt de verscheidenheid van culturele tradities en economische situaties in de lidstaten in acht,

réfère au seuil de pauvreté de chaque pays et prend le salaire médian comme indicateur. Qu'en est-il? La ministre a-t-elle porté cette question à l'agenda et quelles sont les perspectives?

Enfin, dernier élément constitutif de transition positive, la vaste thématique de la formation tout au long de la vie. C'est un problème récurrent dans notre pays. Mme Vienne estime que la grave crise économique et sociale que traverse l'Europe doit nous forcer à réfléchir sur de nouvelles opportunités comme, par exemple, le développement de nouveaux pôles d'activité et le redéploiement des ressources humaines vers des branches à plus haut potentiel de croissance et là où il existe des pénuries d'emploi. Les différentes mesures prises par les États européens pour contrer la crise ne doivent pas se limiter seulement à des outils stratégiques d'ajustement de l'utilisation et du coût de la main d'œuvre (le chômage temporaire par exemple) mais elles doivent se coupler à des programmes de formation afin que la baisse du volume de travail ne se solde pas, à terme, par des augmentations de chômage structurel.

Ensuite, Mme Vienne aborde la question des restructurations. Lors de la conférence ministérielle des 18 et 19 octobre consacrée aux restructurations, la ministre a mis l'accent sur la nécessité de mettre en place un cadre européen sur l'anticipation et la gestion socialement responsable des restructurations. Il faudrait réfléchir à la mise sur pied d'un mécanisme d'alerte qui avertirait des risques de restructuration. Il s'agit tant d'un enjeu de politique industrielle qu'un enjeu de politique d'emploi.

Dans le cas de la Belgique, avec la loi Renault, l'intention du législateur était d'offrir la possibilité aux représentants des travailleurs de proposer une alternative économique et industrielle afin de préserver au maximum l'emploi. On sait que ces objectifs, aussi louables soient-ils, se heurtent sur le terrain à un amoncellement de difficultés (qualité médiocre des réponses fournies par l'employeur, rétention d'informations, absence d'outils adéquats pour vérifier l'exactitude de l'information, etc.). En résumé, de nombreux travailleurs ont le sentiment que parler "d'intention" en lieu et place de "décision" constitue un leurre, un écran de fumée permettant à certains de se donner bonne conscience.

La ministre propose que les partenaires sociaux exercent — sur base d'indicateurs de qualité — un monitoring économique permanent des secteurs afin de

aangezien zij naar de armoede in elk land verwijst als ook het mediane loon als indicator hanteert. Hoe staat het daarmee? Heeft de minister die aangelegenheid geagendeerd en wat zijn de vooruitzichten?

Het laatste aspect dat een "positieve transitie" inhoudt, is het veelomvattende thema van levenslang leren. Dat knelpunt steekt in ons land telkens weer de kop op. Volgens mevrouw Vienne moet de ernstige economische en sociale crisis die Europa doormaakt ons dwingen na te denken over nieuwe kansen, zoals bijvoorbeeld de uitbouw van nieuwe attractiepolen en de overheveling van *human resources* naar sectoren met een groter groeipotentieel waar er een banenschaarste heerst. De diverse maatregelen die de Europese lidstaten hebben genomen om de crisis tegen te gaan, moeten niet louter worden beperkt tot strategische instrumenten die dienen om het inzetten en de kosten van arbeidskrachten bij te sturen (tijdelijke werkloosheid bijvoorbeeld), maar moeten integraal worden gekoppeld aan opleidingsprogramma's, opdat de geringere hoeveelheid werk niet uitdraait op een toename van de structurele werkloosheid.

Vervolgens gaat mevrouw Vienne in op het vraagstuk van de herstructureren. Tijdens de ministeriële conferentie van 18 en 19 oktober in verband met de herstructureren heeft de minister beklemtoond dat het noodzakelijk is een EU-raamwerk op te zetten voor vervroegde, maatschappelijk verantwoorde herstructureren die op gecontroleerde wijze plaatsvinden. Er zou moeten worden overwogen een knipperlichtprocedure in te stellen, die zou waarschuwen voor de risico's van herstructureren. Een en ander is een uitdaging voor het nijverheids- én het werkgelegenheidsbeleid.

In het geval van België beoogde de wetgever met de wet-Renault de werknemersvertegenwoordigers een economisch en industrieel alternatief te bieden, teneinde zoveel mogelijk banen te handhaven. Het is bekend dat die doelstellingen, hoe prijzenswaardig ook, in het veld een hoop moeilijkheden doen rijzen (ondermaatse kwaliteit van de door de werkgever verstrekte antwoorden, het achterhouden van informatie, een gebrek aan geschikte instrumenten om de juistheid van de informatie na te gaan enzovoort). Kortom, veel werknemers hebben het gevoel dat wanneer men het heeft over "intentie" in plaats van over "besluit", men een illusie creëert, een rookgordijn waarmee sommigen zich een gerust geweten kunnen aanpraten.

De minister stelt voor dat de sociale partners aan de hand van de kwaliteitsindicatoren een permanente economische monitoring van de sectoren uitvoeren,

pouvoir déceler à temps les entreprises du secteur qui risquent d'être exposées à une restructuration.

Mme Christiane Vienne (PS – Chambre) renvoie à la question posée le 23 novembre 2010 par Madame De Bue en commission des Affaires sociales de la Chambre sur laquelle la ministre a répondu que c'est une pratique qui existe déjà en Belgique⁵. Cependant, la brutalité des restructurations auxquelles nous assistons ces dernières années démontre que le système n'est pas opérationnel. Au lieu de se focaliser exclusivement sur un monitoring plus systématique des secteurs, Mme Vienne pense qu'il serait également judicieux de promouvoir un "droit d'alerte interne" à l'entreprise, soit au profit des délégués du personnel au sein des entreprises. Ce droit devrait d'ailleurs être assorti d'un droit d'investigation (via une expertise indépendante) afin que la possibilité d'agir sur les orientations stratégiques de l'entreprise soit réelle. Ces mécanismes existent en France, en Allemagne et en Espagne.

Mme Vienne indique que la conférence des 16 et 17 novembre était consacrée aux conditions de travail. Le temps de travail figurait parmi les thèmes retenus puisque la Commission européenne s'apprêterait à prendre une nouvelle initiative de révision de la directive 2003. On ne reviendra pas sur l'échec de la précédente proposition de révision (qui était tout simplement désastreuse) mais la ministre peut-elle nous faire part des grandes lignes de l'étude réalisée par la Commission sur l'impact de la directive actuelle, et spécialement sur la clause dite de "renonciation" dont useraient et abuseraient certains États membres?

Tout le monde s'accorde pour dire que l'allongement de la carrière professionnelle constitue un des défis pour répondre aux défis démographiques. Dans cette perspective, il n'y a pas de solution "miracle" et c'est une combinaison de systèmes (adaptation des conditions de travail, formation, etc.) qui s'impose afin d'éviter les retraites anticipées du marché du travail. Comment une "flexicurité" pourrait-elle être adaptée aux travailleurs âgés actuels sachant que la "mobilité" est un concept qui s'impose de plus en plus en début de carrière?

Mme Maggie De Block (Open Vld – Chambre) est d'accord avec la ministre lorsque celle-ci soutient que l'emploi est essentiel et absolument nécessaire pour pouvoir maintenir notre système social. L'objectif d'un taux d'emploi de 75 % pour la population âgée de 20 à 64 ans est énorme. Existe-t-il, par région, des chiffres

om tijdig te kunnen achterhalen welke bedrijven van de sector aan de vooravond van een herstructurering staan.

Mevrouw Christiane Vienne (PS – Kamer) verwijst naar de vraag van mevrouw De Bue in de Kamercommissie voor de Sociale Zaken van 23 november 2010 waarop de minister heeft geantwoord dat die praktijk reeds bestaat in België⁵. De meedogenloosheid waarmee de herstructureringen van de jongste jaren tot stand kwamen, toont aan dat het systeem niet operationeel is. Veeleer dan zich uitsluitend te concentreren op een meer systematische monitoring van de sectoren, meent mevrouw Vienne dat het tevens aangewezen is een "bedrijfsintern waarschuwingsrecht" in te stellen, ten behoeve van de personeelsafgevaardigden in de ondernemingen. Dat recht zou trouwens gepaard moeten gaan met een recht op onafhankelijke expertise, om daadwerkelijk te kunnen inspelen op de beleidsdoelstellingen van de onderneming. Die mechanismen bestaan in Frankrijk, Duitsland en Spanje.

Mevrouw Vienne geeft aan dat op de conferentie van 16 en 17 november de arbeidsomstandigheden aan bod kwamen. De werktijd was een van de thema's omdat de Europese Commissie naar verluidt een nieuw initiatief voorbereidt tot herziening van Richtlijn van 2003. Het is onnodig terug te komen op de mislukking van het vorige voorstel voor een herziening (dat gewoonweg rampzalig was), maar kan de minister de krachtlijnen schetsen van de studie van de Commissie over de weerslag van de vigerende richtlijn, vooral dan in verband met de zogenaamde verzakingsbeding waarvan sommige lidstaten naar verluidt gebruik en misbruik maken?

Iedereen is het erover eens dat de verlenging van de beroepsloopbaan een van de uitdagingen is waarmee de demografische ontwikkelingen het hoofd moeten worden geboden. Tegen die achtergrond is er geen "wondermiddel" voorhanden, en bestaat de oplossing in een combinatie van systemen (aanpassing van de arbeidsvoorwaarden, opleiding, enzovoort) die vervroegde uittredingen uit de arbeidsmarkt moet voorkomen. Hoe zou "flexicuriteit" nu op de huidige oudere werknemers afgestemd kunnen zijn, aangezien "mobiliteit" een concept is dat almaar vaker noodzakelijk is bij de aanvang van de loopbaan?

Mevrouw Maggie De Block (Open Vld – Kamer) is het eens met het standpunt van de minister, dat tewerkstelling essentieel is en absoluut vereist is om ons sociaal systeem te kunnen behouden. Het streefcijfer van 75 % tewerkstelling van de bevolking tussen 20 en 64 jaar is enorm. Bestaan er cijfers per regio, die concreet aan-

⁵ Question n° 667 de Mme Valérie De Bue sur les mesures proposées relatives aux restructurations, CRABV 53 COM 045, p. 10.

⁵ Vraag nr. 667 van mevrouw Valérie De Bue over de voorgestelde maatregelen inzake herstructureringen, CRABV 53 COM 45, blz.10.

qui indiquent concrètement quels sont les efforts à fournir à cet effet? Les données diffèrent-elles selon qu'il s'agit des hommes ou des femmes? Tous les autres éléments, comme par exemple des rémunérations minimales communes et une extension des régimes de congé pour mieux équilibrer vie familiale et vie professionnelle, ne sont en effet possibles que pour autant que suffisamment de nouveaux emplois soient créés. Tous ces éléments ont en effet un impact sur la situation budgétaire des États membres et celle-ci est indissociablement liée à la politique de l'emploi.

En ce qui concerne l'allongement du congé de maternité à 20 semaines, Mme De Block souligne que les conséquences budgétaires de cette mesure font encore l'objet de nombreuses discussions. Selon les calculs de la ministre, cela représenterait apparemment, pour la Belgique, une dépense annuelle supplémentaire de 28 millions d'euros par semaine de congé, ce qui est un montant considérable. Par ailleurs, un tel allongement du congé de maternité doit surtout renforcer le lien entre la mère et l'enfant et n'est pas spécialement dicté par des raisons médicales. Pourquoi ce lien ne pourrait-il pas être développé entre le père et l'enfant? C'est le cas dans certains pays et l'avantage, c'est que le père assume effectivement les tâches familiales pendant ce congé. C'est une question d'égalité de chances et de droits. Les femmes, en outre, risquent d'être exclues du marché du travail si l'allongement du congé de maternité ne s'applique qu'à elles: quand des entreprises engagent des femmes, elles veulent en effet être informées du désir d'enfant ou même de la fécondité de la candidate. C'est ce qui se pratique malheureusement et il faut tenir compte de cet élément dans la discussion. Qu'en est-il d'ailleurs des coparents du même sexe?

La question se pose en outre de savoir où le futur gouvernement trouvera les moyens financiers pour mettre en oeuvre sa politique en matière d'emploi, telle que la ministre l'a esquissée. Il est difficile de prévoir quel sera l'impact de la réforme de l'État — si elle a lieu un jour — sur cette politique. Dans quelle mesure les différentes situations de travail sont-elles également prises en compte dans les régions? Est-il tenu compte des différentes situations de départ qui sont une réalité aujourd'hui? Existe-il des incitants financiers pour les régions qui obtiennent de bons résultats et des sanctions pour celles qui en obtiennent de moins bons?

Mme Valérie De Bue (MR – Chambre) craint également que l'allongement du congé de maternité n'entraîne une discrimination supplémentaire à l'égard des femmes sur le marché du travail. Il faut dès lors considérer cette problématique du point de vue de l'égalité des chances.

geven welke inspanningen hiervoor moeten worden geleverd? Zijn er verschillende gegevens met betrekking tot mannen en vrouwen? Alle andere elementen, zoals bijvoorbeeld gemeenschappelijke minimumlonen en een uitbreiding van de verlofstelsels in het kader van de “work/life-balance” zijn immers slechts mogelijk voor zover er een voldoende jobcreatie is. Al deze elementen hebben immers een impact op de budgettaire situatie van de lidstaten en deze is onlosmakelijk verbonden met het werkgelegenheidsbeleid.

Met betrekking tot de optrekking van het moederschapsverlof tot 20 weken, wijst mevrouw De Block erop er nog veel discussie is over de budgettaire gevolgen ervan. Blijkbaar zou er voor België, volgens de berekeningen van de minister, sprake zijn van een bijkomende, jaarlijkse uitgave van 28 miljoen euro per bijkomende week verlof. Dit is een aanzienlijk bedrag. Bovendien dient een dergelijke uitbreiding van het zwangerschapsverlof vooral om de hechte band tussen moeder en kind te bevorderen, en is dit niet zozeer ingegeven om medische redenen. Waarom mag deze hechte band niet worden uitgebouwd tussen vader en kind? Dit is in sommige landen zo en het voordeel is dat de zorgtaken tijdens dit verlof daadwerkelijk door de vader op zich worden genomen. Dit is een kwestie van gelijke kansen en rechten. De dames dreigen zich bovendien uit te sluiten van de arbeidsmarkt wanneer de uitbreiding van het zwangerschapsverlof alleen voor hen zou gelden: wanneer bedrijven vrouwen aanwerven willen zij immers concreet op de hoogte te zijn van de kinderwens of zelfs de vruchtbaarheid van de sollicitante. Dit is — jammer genoeg — de praktijk en men moet dit element in ogenschouw nemen bij de discussie. Hoe zit het overigens met de mee-ouders van hetzelfde geslacht?

De vraag is bovendien waar de toekomstige regering de geldelijke middelen zal vinden om haar beleid inzake werkgelegenheid, zoals geschetst door de minister, uit te voeren. Het is niet duidelijk welke de impact zal zijn van de staatshervorming, mocht die er ooit komen, op dit beleid. In welke mate worden de verschillende arbeidsmarktsituaties in de regio's mede in aanmerking genomen? Houdt men rekening met de verschillende uitgangspunten die vandaag realiteit zijn? Zijn er financiële incentives voor regio's die goed presteren en straffen voor wie minder presteert?

Mevrouw Valérie De Bue (MR – Kamer) vreest eveneens dat de verlenging van het moederschapsverlof dreigt een bijkomende discriminatie van vrouwen teweeg te brengen op de arbeidsmarkt. Men moet deze problematiek dan ook bekijken vanuit het oogpunt van de

Elle préconise un allongement global du congé de maternité et l'obligation tant pour le père que pour la mère de prendre ce congé.

B. Réponses de la ministre

Mme Joëlle Milquet, vice-première ministre et ministre de l'Emploi et de l'Égalité des chances, chargée de la Politique de migration et d'asile, apporte les réponses suivantes aux questions posées.

La présidence belge de l'Union européenne collabore efficacement avec les présidences espagnole et hongroise dans le cadre du programme commun du "Trio", mais entretient également de bons contacts avec la future présidence polonaise. Le changement de gouvernement en Hongrie ne facilite toutefois pas les choses. Le respect de l'égalité des chances sera certainement un élément d'appréciation du processus décisionnel européen au cours des prochaines années. La future présidence polonaise s'active en tout cas à la préparation d'un grand événement sur ce thème, et les informations circulent de manière optimale via la représentation permanente.

En ce qui concerne les goulets d'étranglement sur le marché du travail — les "*bottlenecks*" — la présidence belge a explicitement opté pour un libellé modéré et s'en est tenue à la terminologie élaborée par le Comité de l'emploi, laquelle met l'accent sur la participation des hommes et des femmes au marché du travail, sur une politique spécifique visant à développer une politique de l'emploi axée sur des groupes cibles — jeunes, travailleurs peu qualifiés, immigrés — et sur la compétitivité. Le texte de l'avis du Comité de l'emploi en matière de politique salariale indique notamment que le rôle des partenaires sociaux est décisif en l'espèce à la lumière des différentes législations nationales.

Mme Milquet reconnaît qu'il y a des motifs d'inquiétude en ce qui concerne les relations entre la politique économique-financière, d'une part, et la politique sociale, d'autre part, et partage la préoccupation des membres quant aux "indicateurs". À l'heure actuelle, une liste d'indicateurs élaborée par la Commission européenne est examinée au sein du Conseil Ecofin mais n'a pas encore été adoptée. Quant aux ministres de l'Emploi, ils élaborent une liste des "indicateurs EPSCO" dans laquelle l'emploi et la politique sociale sont des éléments centraux. Les ministres demandent, à cet égard, à être associés à la politique macroéconomique globale qui peut donner lieu à des sanctions pour les États membres, comme c'est le cas pour la politique budgétaire. S'il est logique que, sur le plan budgétaire,

gelijke kansen. Zij pleit ervoor om het ouderschapsverlof globaal te verlengen en zowel aan de vader als aan de moeder de verplichting op te leggen om dit op te nemen.

B. Antwoorden van de minister

Mevrouw Joëlle Milquet, vice-eersteminister en minister van Werk en Gelijke Kansen, belast met het Migratie- en asielbeleid, geeft de volgende antwoorden op de gestelde vragen.

Het Belgische voorzitterschap van de Europese Unie werkt goed samen met het Spaanse en Hongaarse voorzitterschap in het kader van het gemeenschappelijk programma van het "Trio", maar er zijn ook goede contacten met het toekomstige Poolse voorzitterschap. De regeringswissel in Hongarije maakt het er wel niet makkelijker op. Het respect voor de gelijkheid van kansen zal zeker een element vormen in de beoordeling in de Europese besluitvorming van de komende jaren. Het toekomstige Poolse voorzitterschap is alleszins bezig met de voorbereiding van een groot evenement over gelijke kansen en de uitwisseling van informatie verloopt prima via de permanente vertegenwoordiging.

Wat de knelpunten op de arbeidsmarkt betreft — de zgn. "*bottlenecks*" — heeft het Belgisch voorzitterschap uitdrukkelijk gekozen voor een gematigde libellering en zich gehouden aan de terminologie die werd ontwikkeld door het Comité voor de werkgelegenheid. Daarin wordt de nadruk gelegd op de deelname van mannen en vrouwen aan de arbeidsmarkt, op een specifiek doelgroepenbeleid voor de ontwikkeling van het arbeidsmarktbeleid — jongeren, laaggeschoolden, migranten,... — en de competitiviteit. De tekst van het advies van het Comité voor de werkgelegenheid op het punt van de loonpolitiek, met name dat de rol van de sociale partners hier doorslaggevend is in het licht van de verschillende nationale wetgevingen.

Mevrouw Milquet erkent dat er reden is om zich ongerust te maken wat de verhoudingen tussen het economisch-financieel beleid enerzijds en de sociale politiek anderzijds en deelt de bezorgdheid van de leden inzake de zgn. indicatoren. Op dit ogenblik is er een lijst van indicatoren die werd uitgewerkt door de Europese Commissie, die in de Ecofin-raad wordt besproken maar vooralsnog niet werd aangenomen. Vanuit de ministers voor Werk wordt een lijst met "EPSCO-indicatoren" uitgewerkt waarin elementen als werkgelegenheid en sociaal beleid centraal staan. De ministers vragen daarbij om te worden betrokken bij het globale macro-economisch beleid dat mogelijk aanleiding kan geven tot sancties voor de lidstaten, net zoals dit het geval is met het budgettaire beleid. Waar het voor dit laatste logisch

le Conseil Ecofin joue un rôle central dans le cadre du Pacte de Stabilité, il n'en va pas de même de la politique macroéconomique globale et les ministres de l'Emploi demandent explicitement à être associés au processus. Le problème qui se pose, à cet égard, est que l'on a conféré une compétence trop exclusive au Conseil Ecofin, de sorte que ce dernier est devenu pratiquement le seul interlocuteur pour le Conseil européen des chefs d'État et de gouvernement. Un déséquilibre est donc apparu tant sur le plan juridique que sur le plan politique. Si le souci de créer un climat financier stable et la surveillance économique constituent, bien évidemment, des éléments importants, ils ne peuvent pas détourner notre attention des indicateurs en matière d'emploi.

En ce qui concerne la "flexicurité", la ministre estime que le souci du bien-être et de la sécurité au travail n'entraîne pas la mobilité des travailleurs. Elle fait également le lien avec la mobilité interne au sein de l'entreprise, a fortiori lorsqu'il s'agit de travailleurs âgés. En effet, de plus en plus de travailleurs âgés souhaitent passer à un travail moins lourd et pourraient par exemple prendre en charge la formation de jeunes collègues, ce qui requiert toutefois des conditions de travail adaptées.

La présidence belge de l'Union européenne a consenti de nombreux efforts pour asseoir le principe du revenu minimum, mais aucune majorité politique n'a été dégagée pour l'instaurer de manière stricte.

L'accent a également été mis sur la formation permanente, mais ce sera sans doute la présidence hongroise qui formulera des recommandations à ce sujet et qui pourra aboutir à des conclusions, étant donné que le rapport de la Commission européenne sur les "new skills and jobs" vient tout juste d'être publié.

La Commission européenne a également réalisé une enquête auprès des vingt-sept États membres sur la question de savoir comment ils s'y prennent pour organiser des restructurations et les constatations faites à ce sujet sont très intéressantes. L'objectif est, en l'occurrence, d'aboutir à de "bonnes pratiques" qui permettent de prévoir certains problèmes dans les différents secteurs et d'y réagir également de manière interprofessionnelle. On devrait également pouvoir réagir plus rapidement par entreprise en faisant intervenir les médiateurs sociaux avant même qu'il y ait un conflit et alors que des choix stratégiques peuvent encore être opérés.

Mme Milquet convient en outre que l'objectif de 75 % doit encore être affiné et ventilé par région. Cette discussion est d'ailleurs également liée au débat sur la

is dat de Ecofin-raad een centrale rol speelt in het kader van het Stabiliteitspact, is dit niet het geval bij het globale macro-economische beleid en wensen de ministers van Werk hierbij uitdrukkelijk te worden betrokken. Het probleem daarbij is evenwel dat de Ecofin-raad een te exclusieve zeggenschap werd toebedeeld en aldus bijna de enige gesprekspartner voor de Europese Raad van staatshoofden en regeringsleiders is geworden. Zowel op het juridische als op het politieke vlak is er dus een onevenwicht ontstaan. Vanzelfsprekend zijn de zorg voor een stabiel financieel klimaat en het economisch toezicht belangrijke elementen, maar dit mag de aandacht voor de indicatoren op het vlak van werkgelegenheid niet wegnemen.

Wat de zgn. "flexicurity" betreft, meent de minister dat een zorg voor welzijn en zekerheid op het werk de mobiliteit van werknemers niet in de weg staat. Zij legt ook een verband met de interne mobiliteit binnen het bedrijf, zeker wanneer het gaat om oudere werknemers. Steeds meer oudere werknemers wensen immers naar een minder zware job over te schakelen en zouden bijvoorbeeld de opleiding van jongere collega's op zich kunnen nemen. Dit vergt evenwel aangepaste arbeidsomstandigheden.

Het Belgische voorzitterschap van de Europese Unie heeft vele inspanningen geleverd voor het verwerven van het principe van het minimuminkomen, maar geen politieke meerderheid gevonden voor een strikte invoering hiervan.

Ook werd de nadruk gelegd op het levenslang leren, maar het zal wellicht het Hongaarse voorzitterschap zijn dat hieromtrent aanbevelingen zal doen en tot conclusies zal kunnen komen, vermits het rapport van de Europese Commissie over de zgn. "new skills and jobs" nog maar net verschenen is.

De Europese Commissie heeft eveneens een enquête gedaan bij de 27 lidstaten over de vraag hoe zij omgaan met herstructureringen en de bevindingen hieromtrent zijn zeer interessant. Bedoeling is om hier te komen tot "goede praktijken" die bepaalde problemen in de verschillende sectoren kunnen voorzien en hierop ook interprofessioneel kunnen inspelen. Ook per onderneming zou sneller op de bal kunnen gespeeld moeten worden door de sociaal bemiddelaars reeds te laten optreden alvorens er een conflict is en er nog strategische keuzes kunnen worden gemaakt.

Mevrouw Milquet is het er voorts mee eens dat het streefcijfer van 75 % verder moet verfijnd worden en worden uitgesplitst per regio. Deze discussie is overi-

responsabilisation des régions et les transferts entre les différentes entités fédérées. Il faut également disposer de chiffres plus précis par groupe cible.

Enfin, la ministre estime que le Parlement européen est parfaitement conscient du fait que l'allongement du congé de maternité à 20 semaines ne peut pas être réalisé en une fois, mais doit être réalisé par étapes. Il faudrait sans doute, en l'occurrence, trouver un compromis, tel qu'un allongement progressif à dix-huit semaines pendant les prochaines années et un nouvel allongement à vingt semaines après 2020, également selon un calendrier à convenir. Mme Milquet convient que le père doit aussi prendre ses responsabilités à cet égard. Cet élément doit donc également être pris en compte dans la discussion. La législation européenne ne s'oppose d'ailleurs pas à ce que les coparents de même sexe puissent également profiter de l'extension de ce régime de congé.

Les rapporteurs,

Maggie DE BLOCK
Fabienne WINCKEL

Les présidents,

Yvan MAYEUR
Dirk CLAES

gens ook verbonden met de discussie over de responsabilisering van de regio's en de transfers tussen de verschillende deelstaten. Ook per doelgroep moeten er meer precieze cijfers komen.

Tenslotte meent de minister dat ook het Europees Parlement wel beseft dat de optrekking van het moederschapsverlof naar 520 weken niet opeens kan worden gerealiseerd maar stap per stap moet worden verwezenlijkt. Wellicht is hier een compromis nodig, zoals een geleidelijke verlenging tot 18 weken tijdens de komende jaren, en een verdere uitbreiding tot 20 weken na 2020, eveneens volgens een af te spreken kalender. Mevrouw Milquet is het eens dat ook de vader hier zijn verantwoordelijkheid moet opnemen. Dit element moet dus ook worden meegenomen in de discussie. De Europese wetgeving staat overigens niet in de weg dat ook mee-ouders van hetzelfde geslacht kunnen profiteren van de uitbreiding van dit verlofstelsel.

De rapporteurs,

Maggie DE BLOCK
Fabienne WINCKEL

De voorzitters,

Yvan MAYEUR
Dirk CLAES

ANNEXES — BIJLAGEN**COUNCIL OF
THE EUROPEAN UNION****Brussels, 8 October 2010****14478/10****SOC 611
ECOFIN 579
EDUC 157****NOTE**

from:	Working Party on Social Questions
to:	Permanent Representatives Committee (Part I) / Council (EPSCO)
Subject:	Governance of the European Employment Strategy within the context of Europe 2020 and the European semester - Draft Council Conclusions

Delegations will find attached a set of draft Council Conclusions agreed by the Employment Committee at its meeting on 5-6 October 2010 and unanimously endorsed by the Working Party on Social Questions at its meeting on 8 October 2010¹.

As the Presidency emphasised at the meeting of the Working Party, the draft Conclusions aim to adapt the governance of the European Employment Strategy, as provided by the Treaty, to the new European semester and to make it more efficient, as requested by Ministers of Employment at their informal meeting on 8 July 2010. The draft Conclusions spell out, in particular, how the EPSCO Council will prepare its input to the European Council.

The Committee is invited to forward the draft Conclusions to the EPSCO Council for adoption.

¹ Minor editorial changes were made to the text following the Working Party meeting.

ANNEX

Draft

**Council conclusions on the Governance of the European Employment Strategy
in the context of Europe 2020 and the European Semester**

The Council of the European Union:

UNDERLINING its full readiness to put the Council's expertise on employment and labour market policies at the service of the European Council and to actively contribute to the successful implementation of the Europe 2020 Strategy for jobs and growth and the European Semester, including its key feature of enhanced economic governance;

UNDERLINING that employment and labour market policies are an essential part of the reforms to be carried out under both the macro-economic surveillance strand and the monitoring of growth enhancing reforms strand (thematic coordination) of the Europe 2020 Strategy for jobs and growth;

RECALLING that Title IX of the Treaty on the Functioning of the European Union, and in particular the Employment Guidelines provided there under, is the relevant policy framework for employment and labour market reforms at European and national levels;

RECOGNISING the need to align the implementation of those provisions, in particular Article 148 TFEU, with the governance of the European Semester in order to ensure a strengthened integration between employment and economic policies;

WELCOMING the Commission's plans to propose a coherent package of country-specific recommendations based on the Integrated Guidelines, covering both strands of the Strategy and identifying the policy areas where efforts need to be concentrated;

RECALLING that the identification of bottlenecks to growth at national level, including those related to employment policies, is a prerogative of each Member State;

RECALLING that the European Council emphasises the competence of Member States to define and implement quantitative targets in field of education;

UNDERLINING the importance of involving social partners in the implementation of the European Employment Strategy;

1. UNDERLINES the importance of:

- a) ahead of each European Semester, taking stock of progress made to reach the Europe 2020 headline and national targets related to employment, identify possible policy themes common to a number of Member States which deserve closer thematic surveillance, and analysing the impact of employment on the macro economic situation, i.e. on potential macroeconomic imbalances and vice-versa;
- b) with a view to contributing to the Spring European Council, identify in the Joint Employment Report the main orientations in the field of employment which require strategic guidance by the European Council;
- c) at the end of the European Semester, examining and adopting country specific recommendations to Member States in the field of employment;

2. WELCOMES the initial joint report from the Employment Committee (hereafter EMCO), the Social Protection Committee (hereafter SPC) and the Commission establishing the foundations and structure of the Joint Assessment Framework² (hereafter JAF) and ENCOURAGES them to present by December 2010 a detailed joint report including a clear and concise employment performance monitor which can be used to identify at a glance the main employment challenges for the European Union and for each Member State;
3. WELCOMES the EMCO's work on the indicative list of potential labour market bottlenecks³, INVITES Member States to consider, where appropriate, this list when drawing up their draft National Reform Programmes and CALLS UPON EMCO to inform the Council by December 2010 on the policy areas (themes) affecting the majority of Member States.
4. CALLS UPON EMCO to advise the Council on the activities underlined in point 1 by:
 - a) informing, once a year, of progress made towards the Europe 2020 headline and national employment targets;
 - b) proposing yearly, on the basis of the JAF and the employment performance monitor, the policy themes relevant for the thematic surveillance by the Council in the field of employment;
 - c) informing, on an annual basis, on how employment measures potentially impact on the macroeconomic situation and generate macroeconomic imbalances and vice-versa;

² Doc. 14567/10 ADD 1.

³ Doc. 14567/10 ADD 2.

- d) with a view to preparing the Joint Employment Report, provided by Article 148(5) TFEU, examining the implementation of the Employment Guidelines, taking into account the views of the Social Protection Committee on the implementation of Integrated Guideline 10 in relation to the Europe 2020 social inclusion/poverty headline target in line with its Treaty-based mandate and consulting, where appropriate, the Education and European Social Fund Committees;
- e) reinforcing the cooperation with the Economic Policy Committee to contribute to the consistency of the package of country specific recommendations to be adopted in parallel by the Council under Article 121 TFEU and Article 148 TFEU. While respecting their different expertise, both committees should also seek synergies in their analysis of employment- and labour market-related framework conditions that impact upon macro economic imbalances;
- f) during the country examination referred to in Article 148 (4) TFEU, taking a position and deciding on a multilateral basis on the concrete progress which each Member States makes each year, after having been informed of the views of the other committees mentioned above.

5. INVITES the Commission to:

- submit to the Council on the basis of Article 148 (4) TFEU clear, specific and well-founded country specific recommendations each year in view of adopting Council recommendations to Member States, in parallel with the country specific recommendations proposed under Article 121(4) TFEU. To this end, the list of labour market bottlenecks and the results of the JAF could be instrumental to raise transparency of the assessment carried out;

- nourish EMCO's work with in-depth analysis on the structural reforms in the field of employment and labour market in the EU as a whole and in Member States;
 - concentrate the annual activities of the Mutual Learning Programme on the areas and themes highlighted by the strategic guidance provided by the Council and the European Council and inform the Council and the Member States of the results of the activities on a yearly basis.
-



**CONSEIL DE
L'UNION EUROPÉENNE**

Bruxelles, le 26 novembre 2010 (30.11)
(OR. en)

16985/10

SOC 801
ECOFIN 777
EDUC 219

NOTE DE TRANSMISSION

du:	Comité de l'emploi
au:	Comité des représentants permanents (1 ^{ère} partie) / Conseil EPSCO
Objet:	Conclusions sur l'action à mener à la suite de l'examen "allégé" par pays
	- Avis du comité de l'emploi

Les délégations trouveront ci-joint un avis du comité de l'emploi, présenté en vue de la session du Conseil "Emploi, politique sociale, santé et consommateurs" (Conseil EPSCO) qui aura lieu les 6 et 7 décembre 2010.

16985/10

DG G 2B

llo/DB/af

1
FR



Comité de l'emploi

Conclusions de l'examen "allégé" par pays

Avis du comité de l'emploi

Les 23 et 24 novembre 2010, le comité de l'emploi a procédé à un examen par pays des projets de programmes nationaux de réforme (PNR)¹ afin de préparer le lancement du premier semestre européen. Compte tenu du caractère préliminaire des projets de PNR, des informations plus détaillées concernant les mesures d'orientation spécifiques, l'affectation des ressources financières et l'enchaînement des réformes devraient être fournies dans les PNR définitifs attendus en avril 2011.

À l'issue des débats fructueux qui ont eu lieu durant l'examen par pays, le comité de l'emploi souligne les aspects ci-après.

Généralités

- Les effets de la crise financière et économique continuent de se faire sentir sur les marchés européens du travail. Les taux de chômage actuellement élevés, les strictes contraintes budgétaires et la faible croissance économique déterminent les perspectives de création d'emplois et d'emplois. Ces circonstances influencent les choix politiques présentés dans les projets de PNR, bien qu'ils s'inscrivent dans une perspective à moyen et à long terme. Dans l'ensemble, ces circonstances ont également incité à mettre davantage l'accent sur l'efficacité et sur le recentrage des mesures existantes.

¹ 20 projets de PNR ont été communiqués.

- Dans ce contexte, les fonds structurels, en particulier le Fonds social européen, ont joué un rôle de premier plan pour lutter contre les répercussions de la crise sur l'emploi. Dans de nombreux cas, ces fonds ont été affectés au soutien de groupes spécifiques ou à la poursuite des mesures mises en œuvre.
- L'évolution démographique, à savoir le vieillissement de la population, ainsi que les migrations ont une incidence considérable non seulement sur la définition des actions prioritaires, mais également sur le choix des objectifs quantitatifs nationaux en matière d'emploi.

Domaines de réforme prioritaires

- Accroître la participation au marché du travail est un défi pour l'ensemble des États membres. Il est nécessaire d'intensifier les efforts pour permettre aux jeunes, aux femmes et aux travailleurs âgés de participer pleinement aux marchés du travail et à l'économie, et notamment:
 - il convient de renforcer les mesures prises, afin de faciliter le passage des jeunes de l'école au monde du travail et de faire en sorte que les formes d'emplois temporaires soient véritablement un tremplin vers un emploi plus sûr;
 - il est nécessaire d'évaluer les avantages, la pression fiscale et le traitement fiscal pour le deuxième revenu du ménage, de fournir de meilleurs services de garde d'enfant abordables et de qualité et d'offrir des modalités d'emploi plus souples tant pour les hommes que pour les femmes, afin d'attirer et de garder un plus grand nombre de femmes sur le marché du travail;
 - il conviendrait d'intensifier encore les réformes en cours des régimes de pension et de prestations sociales, afin de réduire les incitations aux départs précoces à la retraite et de rendre l'emploi financièrement attrayant pour les travailleurs âgés.

- Il convient de promouvoir des mesures d'activation ciblées et des politiques en faveur du développement des compétences afin d'aider les personnes faiblement ou non qualifiées, quel que soit leur âge ou leur sexe. Non seulement ces personnes sont celles le plus durement touchées par la crise, mais elles sont en outre davantage menacées par le chômage de longue durée. Dans certains pays, il conviendrait également d'accorder une attention particulière aux migrants et aux minorités ethniques, comme les Roms, car ils représentent une réserve de main d'œuvre non utilisée, ainsi qu'à la promotion de la participation des personnes handicapées au marché du travail.
- Il demeure essentiel de veiller à offrir des possibilités suffisantes d'instruction et de formation de qualité, afin de renforcer le capital humain et de relever les niveaux de productivité. Il conviendrait de faciliter l'accès et de favoriser l'égalité d'accès à l'éducation et à la formation tout au long de la vie ainsi que de promouvoir la reconnaissance des qualifications.
- Dans plusieurs pays, il est préoccupant d'observer que des pénuries sur le marché du travail existent parallèlement à des poches régionales/locales de chômage. Renforcer la dynamique du marché du travail, favoriser la mobilité professionnelle et géographique, améliorer les instruments de prévision et d'anticipation pour analyser les besoins des marchés du travail et réformer les systèmes d'éducation et de formation sont autant de moyens qui peuvent contribuer à résoudre les déséquilibres entre l'offre et la demande de compétences. Il conviendrait d'étudier, avec les partenaires sociaux, la capacité des mécanismes de fixation des salaires de réagir aux défis de la concurrence, tout en respectant les pratiques nationales.
- Des politiques de l'emploi contribuant directement à la création d'emplois (notamment la réduction de la pression fiscale sur le travail, l'aide à l'emploi indépendant et à l'esprit d'entreprise, l'emploi subventionné) sont actuellement mises en place dans la plupart des États membres. Toutefois, bien que nécessaires, les réformes du marché du travail à elles seules sont jugées insuffisantes pour générer une demande de main d'œuvre suffisante. Une croissance économique plus forte, axée sur des activités économiques innovantes et à forte valeur ajoutée, est une condition préalable indispensable à la création d'un plus grand nombre d'emplois et à la pleine utilisation du capital humain de l'Europe.

Objectifs en matière de taux d'emploi

- Vingt-cinq États membres ont donné une première indication des objectifs nationaux visés en matière d'emploi. Bien que les objectifs soient globalement réalistes et témoignent d'une ambition qui tient dûment compte de la position de départ de chaque pays, le résultat collectif estimé resterait en deçà de l'ambition de l'UE d'atteindre un taux d'emploi de 75% d'ici 2020, l'écart pouvant aller jusqu'à 2 points de pourcentage.
- Malgré le fait que tous les États membres se soient engagés à accroître la participation de certains groupes cibles, un petit nombre d'entre eux seulement ont fait part, à ce stade, d'objectifs nationaux spécifiques à des sous-groupes.
- Il faut faire plus pour atteindre le principal objectif de l'UE en matière d'emploi, à savoir un taux de 75% d'ici 2020. Il est indispensable, pour atteindre notre objectif commun, d'améliorer l'élaboration et la mise en œuvre des mesures destinées à remédier aux blocages qui peuvent exister sur le marché du travail ainsi que de renforcer l'interaction entre le secteur de l'emploi et d'autres domaines d'action tels que les politiques macroéconomiques, d'innovation et de R&D.



**CONSEIL DE
L'UNION EUROPÉENNE**

**Bruxelles, le 26 novembre 2010 (30.11)
(OR. en)**

16984/10

**SOC 800
ECOFIN 776
EDUC 218**

NOTE DE TRANSMISSION

du:	Comité de l'emploi et du Comité de la protection sociale
au:	Comité des représentants permanents (1 ^{ère} partie) / Conseil EPSCO
Objet :	Le cadre d'évaluation conjointe et le relevé des résultats en matière d'emploi - Avis commun du comité de l'emploi et du comité de la protection sociale

Les délégations trouveront ci-joint un avis commun du Comité de l'emploi et du Comité de la protection sociale, qui est présenté en vue de la session du Conseil "Emploi, politique sociale, santé et consommateurs" (EPSCO) des 6 et 7 décembre 2010.

16984/10

DG G 2B

don/HT/af

1
FR



Le Comité de l'emploi Le Comité de la protection sociale

Avis commun du comité de l'emploi et du comité de la protection sociale sur le cadre d'évaluation conjointe et le relevé des résultats en matière d'emploi

Le Comité de l'emploi et le Comité de la protection sociale,

- rappelant que, en juillet 2010, la présidence a indiqué comment les orientations arrêtées par le Conseil européen en juin 2010 seraient suivies d'effet au cours du semestre suivant et a souligné que le Comité de l'emploi avait été chargé de soumettre au Conseil un rapport sur le cadre d'évaluation générale et le suivi de la stratégie Europe 2020¹;
- à la suite de la demande adressée alors par le Conseil au Comité de l'emploi, au Comité de la protection sociale et à la Commission de présenter d'ici décembre 2010 un rapport conjoint détaillé comprenant un relevé clair et concis des résultats en matière d'emploi, pouvant être utilisé pour visualiser immédiatement les principaux défis que l'Union européenne et que chaque État membre doivent relever dans le domaine de l'emploi²;
- compte tenu de la situation économique, sociale et démographique, ainsi que des situations initiales différentes, de chaque État membre;

¹ Doc. 12316/10.

² Doc. 15590/10.

adoptent le cadre d'évaluation conjointe, comprenant un relevé des résultats en matière d'emploi, et s'engagent à en poursuivre la mise au point³.

Le cadre d'évaluation conjointe est un système d'évaluation reposant sur des indicateurs, qui porte à la fois sur les domaines politiques généraux et spécifiques relevant des lignes directrices intégrées 7 à 10. Il facilitera l'identification des grands défis dans ces domaines, ce qui aidera les États membres à hiérarchiser leurs priorités, et il contribuera à l'évaluation générale des progrès accomplis à l'échelle de l'UE. Il comprend deux volets essentiels:

- **Un suivi et une évaluation des réformes structurelles entreprises dans le cadre des lignes directrices pour l'emploi au moyen d'une méthodologie en trois étapes comportant une évaluation quantitative et qualitative qui tient compte des priorités des États membres.**
Le cadre devrait permettre d'identifier les grands défis dans le domaine de l'emploi et les domaines à risque. Il mettra également en évidence les réussites et les bonnes pratiques.
- **Un suivi quantitatif des progrès accomplis dans la réalisation des grands objectifs de l'UE et des objectifs nationaux qui en découlent,** à la lumière de la mise en œuvre des lignes directrices intégrées. Ce volet du cadre devrait procurer un dispositif de suivi quantitatif des progrès accomplis dans la réalisation des grands objectifs et des objectifs nationaux, ainsi que de la participation au marché de l'emploi et de l'inclusion sociale de groupes spécifiques.

Les deux comités sont déterminés à utiliser le cadre d'évaluation conjointe comme un outil analytique pouvant étayer la surveillance multilatérale et l'élaboration de politiques fondées sur des faits, ainsi qu'aider les États membres à hiérarchiser leurs priorités en matière de réforme en tirant parti de l'apprentissage mutuel et en répertoriant les bonnes pratiques.

³ Rapport de la Commission, du comité de l'emploi et du comité de la protection sociale intitulé "Bases et structures du cadre d'évaluation conjointe comprenant un relevé des résultats en matière d'emploi en vue de donner un suivi aux lignes directrices pour l'emploi dans le cadre de la stratégie Europe 2020" (doc. EMCO/57/101110/EN-FINAL).

Les résultats fournis par ces deux volets essentiels du cadre d'évaluation conjointe devraient alimenter un "relevé des résultats en matière d'emploi" qui constituera une synthèse claire, transparente, concise et facile à communiquer pouvant être soumise périodiquement au Conseil "EPSCO", assortie d'une analyse quantitative et qualitative complète.

Le Comité de l'emploi utilisera le cadre d'évaluation conjointe comme base pour, comme le prévoit le traité, contribuer à la préparation des délibérations du Conseil visées à l'article 148. Le Comité de la protection sociale utilisera également le cadre d'évaluation conjointe pour procéder, dans son rapport sur l'inclusion sociale et les politiques de protection sociale, à l'évaluation générale des progrès accomplis dans la réalisation du grand objectif de l'UE en matière d'inclusion sociale et de réduction de la pauvreté.

Afin de garantir que le cadre d'évaluation conjointe reflète constamment les nouvelles conditions socio-économiques et intègre les thèmes politiques les plus pertinents, ils s'engagent à périodiquement évaluer l'opérabilité et réexaminer le cadre, en particulier après le premier semestre européen.



**RAAD VAN
DE EUROPESE UNIE**

**Brussel, 26 november 2010 (30.11)
(OR. en)**

16984/10

**SOC 800
ECOFIN 776
EDUC 218**

INGEKOMEN DOCUMENT

van:	het Comité voor de werkgelegenheid (EMCO) en het Comité voor sociale bescherming (SPC)
aan:	het Comité van permanente vertegenwoordigers (1e deel / de Raad Epsco)
Betreft:	Het gemeenschappelijk evaluatiekader en de monitor van de werkgelegenheidsprestatie - Gezamenlijk advies van het EMCO en het SPC

Voor de delegaties gaat hierbij een gezamenlijk advies van het Comité voor de werkgelegenheid en het Comité voor sociale bescherming, dat wordt voorgelegd met het oog op de zitting van de Raad Epsco op 6 en 7 december 2010.

16984/10

DG G 2B

cle/ONS/jg

¹
NL



Het Comité voor de werkgelegenheid Het Comité voor sociale bescherming

Gezamenlijk advies van het EMCO en het SPC inzake het gemeenschappelijk evaluatiekader en de monitor van de werkgelegenheidsprestatie

Het Comité voor de werkgelegenheid (EMCO) en het Comité voor sociale bescherming (SPC),

- memorerend dat het voorzitterschap in juli 2010 heeft aangegeven welk gevolg er in het komend halfjaar zal worden gegeven aan de richtsnoeren van de Europese Raad van juni 2010 en erop heeft gewezen dat aan het Comité voor de werkgelegenheid (EMCO) opdracht is gegeven aan de Raad een verslag over het algemeen evaluatiekader van en het toezicht op de Europa 2020-strategie voor te leggen¹;
- naar aanleiding van het daaropvolgend verzoek van de Raad aan het Comité voor de werkgelegenheid en het Comité voor sociale bescherming en de Commissie om uiterlijk in december 2010 een gedetailleerd gezamenlijk verslag te presenteren met een heldere en beknopte monitor voor de werkgelegenheidsprestatie die in één oogopslag laat zien wat de voornaamste werkgelegenheidsproblemen van de Europese Unie en van iedere lidstaat zijn²
- rekening houdend met de economische, sociale en demografische context, alsook met de uiteenlopende uitgangsposities in de afzonderlijke lidstaten,

¹ Doc. 12316/10

² Doc. 15590/10

nemen het gemeenschappelijk evaluatiekader (JAF), dat mede een monitor van de werkgelegenheidsprestatie (EPM) omvat, aan en verbinden zich tot de verdere uitwerking ervan³.

Het JAF is een op indicatoren gebaseerd systeem voor evaluatie, dat kan worden gebruikt voor zowel algemene als specifieke beleidsgebieden uit hoofde van de geïntegreerde richtsnoeren 7 tot en met 10. Het zal helpen de kernuitdagingen op deze gebieden te bepalen en aldus de lidstaten steunen bij het stellen van hun prioriteiten, en tot een algemene beoordeling van de vooruitgang op EU-niveau bijdragen. Het bestaat uit twee hoofdelementen:

- Monitoring en evaluatie van structurele hervormingen in het kader van de werkgelegenheidsrichtsnoeren door middel van een beoordelingsmethode in drie stappen, met onder meer een kwalitatieve en kwantitatieve evaluatie waarin rekening wordt gehouden met de prioriteiten van de lidstaten. Het kader moet resulteren in het bepalen van kernuitdagingen op werkgelegenheidsgebied en mogelijke risicogebieden. Ook zullen geslaagde ervaringen en goede praktijken onder de aandacht worden gebracht.
- **Kwantitatieve monitoring van de vooruitgang naar het EU-kerndoel en aanverwante nationale streefcijfers** in het licht van de implementatie van de geïntegreerde richtsnoeren. Dit onderdeel van het kader moet resulteren in een kwantitatief meetinstrument voor de vooruitgang ten opzichte van het kerndoel en de nationale streefcijfers, alsook voor de arbeidsmarktparticipatie en de sociale inclusie van specifieke groepen.

De Comités streven ernaar het JAF te gebruiken als een analytisch instrument ter ondersteuning van multilateraal toezicht en empirisch onderbouwde beleidsvorming, dat lidstaten kan helpen hun hervormingsprioriteiten te bepalen, hun voordeel te doen met van elkaar leren en goede praktijken te bepalen.

³ COM-EMCO-SPC-verslag “Foundations and structures for a Joint Assessment Framework (JAF), including an Employment Performance Monitor (EPM) to monitor the Employment Guidelines under Europe 2020” (grondslagen en structuren voor een gemeenschappelijk evaluatiekader, met onder andere een monitor van de werkgelegenheidsprestatie, ter toetsing van de werkgelegenheidsrichtsnoeren in het kader van Europa 2020 (officiële vertaling)) (EMCO/57/101110/EN-final).

De uitkomsten van deze twee componenten moeten een "monitor voor de werkgelegenheidsprestatie" voeden, dat wil zeggen een duidelijke, transparante, beknopte en gemakkelijk over te brengen samenvatting die, vergezeld van een uitvoerige kwantitatieve en kwalitatieve analyse, periodiek aan de Raad Epsco kan worden voorgelegd.

Het EMCO zal het gemeenschappelijk evaluatiekader gebruiken ter onderbouwing van zijn op het Verdrag gebaseerde taak van bijdragen aan de voorbereiding van de Raadsbesprekingen als bedoeld in artikel 148. Het SPC zal het gemeenschappelijk evaluatiekader ook gebruiken als instrument voor de algemene beoordeling van de vooruitgang op weg naar het EU-kerndoel voor armoedereductie en sociale insluiting in zijn verslag over het beleid op het gebied van sociale insluiting en sociale bescherming.

Om te waarborgen dat het JAF veranderingen in de sociaal-economische omstandigheden steeds tijdig weergeeft en de meest relevante beleidsonderwerpen omvat, zeggen de comités toe periodiek de operabiliteit te zullen evalueren en het kader te zullen toetsen, met name na het eerste Europese Semester.

DÉCISIONS

DÉCISION DU CONSEIL

du 21 octobre 2010

relative aux lignes directrices pour les politiques de l'emploi des États membres

(2010/707/UE)

LE CONSEIL DE L'UNION EUROPÉENNE,

vu le traité sur le fonctionnement de l'Union européenne, et notamment son article 148, paragraphe 2,

vu la proposition de la Commission européenne,

vu l'avis du Parlement européen ⁽¹⁾,

vu l'avis du Comité économique et social européen ⁽²⁾,

vu l'avis du Comité des régions ⁽³⁾,

vu l'avis du Comité de l'emploi ⁽⁴⁾,

considérant ce qui suit:

- (1) L'article 145 du traité sur le fonctionnement de l'Union européenne (ci-après dénommé «TFUE») dispose que les États membres et l'Union s'attachent à élaborer une stratégie coordonnée pour l'emploi et en particulier à promouvoir une main-d'œuvre qualifiée, formée et susceptible de s'adapter ainsi que des marchés du travail aptes à réagir rapidement à l'évolution de l'économie, en vue d'atteindre les objectifs définis à l'article 3 du traité sur l'Union européenne (ci-après dénommé «TUE»). Les États membres, compte tenu des pratiques nationales liées aux responsabilités des partenaires sociaux, considèrent la promotion de l'emploi comme une question d'intérêt commun et coordonnent leur action à cet égard au sein du Conseil, conformément aux dispositions de l'article 148 du TFUE.
- (2) L'article 3, paragraphe 3, du TUE dispose que l'Union tend au plein emploi, combat l'exclusion sociale et les discriminations, et promeut la justice et la protection sociales, et le TUE prévoit que l'Union peut prendre des initiatives pour assurer la coordination des politiques sociales des États membres. L'article 8 du TFUE dispose que, pour toutes ses actions, l'Union cherche à éliminer les inégalités, et à promouvoir l'égalité, entre les hommes et les femmes. L'article 9 du TFUE dispose que, dans la définition et la mise en œuvre de ses politiques et

actions, l'Union prend en compte les exigences liées à la promotion d'un niveau d'emploi élevé, à la garantie d'une protection sociale adéquate, à la lutte contre l'exclusion sociale ainsi qu'à un niveau élevé d'éducation et de formation.

- (3) Le TFUE prévoit également que le Conseil doit adopter les lignes directrices pour l'emploi et les grandes orientations des politiques économiques pour orienter les politiques des États membres.
- (4) Lancée en 2000, la stratégie de Lisbonne reposait sur le constat de la nécessité, pour l'Union européenne, d'accroître son taux d'emploi, sa productivité et sa compétitivité, tout en renforçant la cohésion sociale, pour faire face à la concurrence mondiale, à l'évolution technologique, aux défis environnementaux et au vieillissement de sa population. La stratégie de Lisbonne a été relancée en 2005, après un examen à mi-parcours qui a conduit à donner une place plus importante à la croissance, accompagnée d'emplois plus nombreux et de meilleure qualité.
- (5) La stratégie de Lisbonne pour la croissance et l'emploi a permis la formation d'un consensus autour de la direction générale à donner aux politiques économiques et de l'emploi de l'Union européenne. En vertu de cette stratégie, le Conseil a adopté, dans sa décision 2005/600/CE ⁽⁵⁾ et modifié dans sa décision 2008/618/CE ⁽⁶⁾, les grandes orientations des politiques économiques et les lignes directrices pour l'emploi. Ces vingt-quatre lignes directrices ont jeté les bases des programmes nationaux de réforme, en définissant les grandes priorités pour les réformes macroéconomiques, microéconomiques et du marché du travail pour l'ensemble de l'Union. Toutefois, l'expérience montre que ces priorités n'étaient pas suffisamment claires et que leurs liens auraient pu être plus étroits. Leur incidence sur l'élaboration des politiques nationales s'en est trouvée limitée.
- (6) La crise économique et financière, qui a débuté en 2008, a eu pour effet une diminution importante du nombre d'emplois et de la production potentielle, et a entraîné une grave détérioration des finances publiques. Le plan européen pour la relance économique a néanmoins permis aux États membres de faire face à la crise, en partie grâce à des mesures coordonnées de relance budgétaire, l'euro ayant constitué un point d'ancrage de la stabilité macroéconomique. La crise a donc montré que lorsque la coordination des politiques de l'Union était renforcée et rendue efficace, elle pouvait produire

⁽¹⁾ Avis du 8 septembre 2010 (non encore publié au Journal officiel).

⁽²⁾ Avis du 27 mai 2010 (non encore publié au Journal officiel).

⁽³⁾ Avis du 10 juin 2010 (non encore publié au Journal officiel).

⁽⁴⁾ Avis du 20 mai 2010 (non encore publié au Journal officiel).

⁽⁵⁾ JO L 205 du 6.8.2005, p. 21.

⁽⁶⁾ JO L 198 du 26.7.2008, p. 47.

des résultats importants. Elle a également permis de mettre en évidence l'interdépendance étroite des performances des États membres en matière économique et d'emploi.

- (7) La Commission a proposé de définir une nouvelle stratégie pour les dix années à venir, connue sous l'appellation «la stratégie Europe 2020», qui entend permettre à l'Union de sortir renforcée de la crise et de tourner son économie vers une croissance intelligente, durable et inclusive, assortie d'un niveau élevé d'emploi, de productivité et de cohésion sociale. Cinq grands objectifs, cités sous les lignes directrices correspondantes, constituent des objectifs communs qui guident l'action des États membres, en tenant compte des positions de départ et des situations qui sont les leurs, de même qu'ils guident l'action de l'Union. Les États membres devraient, en outre, s'employer sans relâche à réaliser les objectifs nationaux et à lever les freins à la croissance.
- (8) Dans le cadre des stratégies globales de sortie de la crise économique, les États membres devraient réaliser des réformes ambitieuses afin de garantir la stabilité macroéconomique, la création d'emplois plus nombreux et de meilleure qualité et la viabilité des finances publiques, d'améliorer la compétitivité et la productivité, de réduire les déséquilibres macroéconomiques et de favoriser un marché du travail plus performant. Il y a lieu de procéder au retrait des mesures de relance budgétaire de façon coordonnée dans le cadre du pacte de stabilité et de croissance.
- (9) Dans le cadre de la stratégie Europe 2020, il convient que les États membres et l'Union européenne mettent en œuvre des réformes visant à une «croissance intelligente», c'est-à-dire une croissance axée sur la connaissance et l'innovation. Les réformes devraient avoir pour objectif d'améliorer la qualité de l'enseignement et d'en garantir l'accès pour tous, de même que de rendre la recherche et les entreprises plus performantes, et de renforcer encore le cadre réglementaire afin d'encourager l'innovation et le transfert de connaissances à travers l'Union. Les réformes devraient encourager l'esprit d'entreprise, le développement des petites et moyennes entreprises (PME) et contribuer à transformer les idées créatives en produits, services et processus innovants susceptibles de créer de la croissance et des emplois de qualité et durables et d'être source de cohésion territoriale, économique et sociale, ainsi qu'à surmonter plus efficacement les problèmes de société européens et mondiaux. Dans ce contexte, il est primordial de tirer le meilleur parti des technologies de l'information et de la communication.
- (10) Les politiques de l'Union et des États membres, y compris leurs programmes de réforme, devraient viser à une «croissance durable». Par croissance durable, on entend la création d'une économie utilisant efficacement l'énergie et les ressources, durable et compétitive, une répartition équitable des coûts et des bénéfices et l'exploitation du rôle moteur que joue l'Europe dans la course au développement de nouveaux processus et de nouvelles technologies, y compris les technologies vertes. Les États membres et l'Union devraient mettre en œuvre les réformes nécessaires pour une réduction des émissions de gaz à effet de serre et une utilisation efficace des ressources, ce qui contribuera également à prévenir la dégradation de l'environnement et la perte de biodiversité.

sité. Ils devraient également améliorer l'environnement des entreprises, stimuler la création d'emplois «verts» et les aider à moderniser leur base industrielle.

- (11) Les politiques de l'Union et les programmes de réforme des États membres devraient également avoir pour objectif une «croissance inclusive». La croissance inclusive signifie la création d'une société cohésive qui donne aux individus les moyens d'anticiper et de gérer le changement et, donc, de participer activement à la société et à l'économie. Par leurs réformes, les États membres devraient donc garantir à tous un accès et des perspectives tout au long de leur vie, et réduire ainsi la pauvreté et l'exclusion sociale en supprimant les obstacles à la participation au marché du travail, notamment des femmes, des travailleurs âgés, des jeunes, des personnes handicapées et des migrants en situation régulière. Il y a lieu également de veiller à ce que tous les citoyens et toutes les régions profitent des fruits de la croissance économique et de favoriser une croissance génératrice d'emplois offrant des conditions de travail décentes. Il convient donc que, par leurs programmes de réforme, les États membres assurent avant tout le bon fonctionnement des marchés du travail en investissant dans des transitions réussies et les systèmes d'enseignement et de formation, en développant des compétences appropriées, en améliorant la qualité des emplois et en luttant contre la segmentation, le chômage structurel, le chômage des jeunes et l'inactivité, tout en garantissant une protection sociale adéquate et durable et une inclusion active dans le but de prévenir et réduire la pauvreté, une attention particulière devant être accordée à la lutte contre la pauvreté des travailleurs et à la réduction de la pauvreté au sein des groupes les plus exposés à l'exclusion sociale, notamment les enfants et les jeunes, tout en se conformant aux mesures d'assainissement budgétaire convenues.
- (12) Une participation accrue des femmes au marché du travail est une condition indispensable pour stimuler la croissance et relever les défis démographiques. Dès lors, il est essentiel d'intégrer de manière visible la prise en compte du principe d'égalité entre les sexes dans tous les domaines d'action pertinents, afin que tous les aspects des lignes directrices puissent être mis en œuvre dans les États membres. Il faut créer des conditions propices à la fourniture de services de garde d'enfants appropriés, abordables et de qualité pour accueillir les enfants d'âge préscolaire. Le principe de l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes pour un même travail ou un travail de même valeur devrait s'appliquer.
- (13) Les réformes structurelles de l'Union et des États membres peuvent effectivement avoir des répercussions sur la croissance et sur la création d'emplois si elles renforcent la compétitivité de l'Union dans l'économie mondiale, si elles sont une source de nouveaux débouchés pour les exportateurs européens et si elles offrent un accès concurrentiel aux importations essentielles. Par conséquent, les implications extérieures de ces réformes en matière de compétitivité devraient être prises en compte pour doper la croissance européenne et la participation de l'Europe, à l'échelle mondiale, à des marchés ouverts et où les conditions de concurrence sont équitables.

- (14) La stratégie Europe 2020 doit reposer sur un ensemble intégré de politiques européennes et nationales, que les États membres et l'Union devraient mettre en œuvre entièrement et en temps voulu, afin de profiter des retombées positives de réformes structurelles coordonnées et sur une contribution plus cohérente des politiques européennes à la réalisation des objectifs de la stratégie. Les lignes directrices forment un cadre permettant aux États membres d'élaborer et de mettre en œuvre des politiques nationales, et d'en assurer le suivi, en s'inscrivant dans une stratégie globale de l'Union européenne. Les grands objectifs de la stratégie Europe 2020 définis pour chaque ligne directrice devraient guider les États membres dans l'élaboration de leurs propres objectifs et éventuels sous-objectifs nationaux, en tenant compte des positions de départ et des situations qui sont les leurs et selon leurs procédures décisionnelles nationales. Le cas échéant, les États membres pourraient souhaiter s'inspirer des indicateurs mis au point par le comité de l'emploi ou le comité de la protection sociale, selon le cas. Le grand objectif en matière d'emploi met l'accent sur la réduction du chômage parmi les groupes vulnérables, y compris les jeunes.
- (15) La politique de cohésion et les Fonds structurels y afférents comptent parmi les moyens importants de concrétiser la priorité que constitue une croissance intelligente, durable et inclusive dans les États membres et les différentes régions. Dans ses conclusions du 17 juin 2010, le Conseil européen souligne qu'il importe de favoriser la cohésion économique, sociale et territoriale afin de contribuer à la réussite de la nouvelle stratégie Europe 2020.
- (16) Lorsqu'ils élaborent et mettent en œuvre leurs programmes nationaux de réforme sur la base des présentes lignes directrices, les États membres devraient veiller à assurer une gouvernance efficace des politiques de l'emploi. Lorsque les présentes lignes directrices s'adressent aux États membres, il y a lieu, au besoin, de mettre en œuvre, de suivre et d'évaluer la stratégie Europe 2020 en partenariat avec l'ensemble des autorités nationales, régionales et locales, et en y associant étroitement les parlements ainsi que les partenaires sociaux et les représentants de la société civile, qui contribueront à l'élaboration des programmes nationaux de réforme, à leur mise en œuvre et à la communication globale sur la stratégie.
- (17) La stratégie Europe 2020 repose sur un plus petit nombre de lignes directrices, qui remplacent les vingt-quatre lignes directrices précédentes et traitent d'une manière cohérente des questions liées à l'emploi et des grandes questions de politique économique. Les lignes directrices pour les politiques de l'emploi des États membres, qui figurent à l'annexe de la présente décision, sont intrinsèquement liées aux grandes orientations des politiques économiques des États membres et de l'Union, qui figurent à l'annexe de la recommandation du Conseil du 13 juillet 2010 relative aux grandes orientations des politiques économiques des États membres et de

l'Union ⁽¹⁾. Ensemble, elles forment les «lignes directrices intégrées "Europe 2020"».

- (18) Ces nouvelles lignes directrices intégrées sont conformes aux conclusions du Conseil européen. Elles donnent aux États membres des orientations précises concernant l'élaboration de leurs programmes nationaux de réforme et leur mise en œuvre, en tenant compte de leur interdépendance et dans le respect du pacte de stabilité et de croissance. Les lignes directrices pour l'emploi devraient constituer la base de toute recommandation adressée individuellement par le Conseil aux États membres en vertu de l'article 148, paragraphe 4, du TFUE, parallèlement aux recommandations adressées aux États membres en vertu de l'article 121, paragraphe 4, dudit traité, de manière à former un ensemble cohérent de recommandations. Les lignes directrices pour l'emploi devraient aussi servir de base pour l'élaboration du rapport conjoint sur l'emploi transmis chaque année par le Conseil et la Commission européenne au Conseil européen.
- (19) Le comité de l'emploi et le comité de la protection sociale devraient suivre l'évolution de la situation en ce qui concerne les aspects de l'emploi et les aspects sociaux des lignes directrices pour l'emploi, conformément à leurs compétences respectives définies par le traité. Ce suivi se fondera en particulier sur les activités menées dans le cadre de la méthode ouverte de coordination en matière d'emploi et de protection et d'inclusion sociales. En outre, le comité de l'emploi devrait entretenir des liens étroits avec d'autres instances préparatoires du Conseil concernées, notamment dans le domaine de l'éducation.
- (20) Bien qu'il faille les élaborer annuellement, les présentes lignes directrices devraient rester stables jusqu'en 2014, afin que l'accent puisse être mis sur leur mise en œuvre,

A ADOPTÉ LA PRÉSENTE DÉCISION:

Article premier

Les lignes directrices pour les politiques de l'emploi des États membres, figurant à l'annexe de la présente décision, sont adoptées.

Article 2

Les États membres tiennent compte, dans leurs politiques de l'emploi, des lignes directrices, et font rapport sur ces politiques dans les programmes nationaux de réforme.

Article 3

Les États membres sont destinataires de la présente décision.

Fait à Luxembourg, le 21 octobre 2010.

Par le Conseil
La présidente
J. MILQUET

⁽¹⁾ JO L 191 du 23.7.2010, p. 28.

ANNEXE

LIGNES DIRECTRICES POUR LES POLITIQUES DE L'EMPLOI DES ÉTATS MEMBRES

Ligne directrice n° 7: accroître la participation des femmes et des hommes au marché du travail, diminuer le chômage structurel et promouvoir la qualité de l'emploi

Le renforcement de la participation au marché du travail passe par des mesures d'activation. Les États membres devraient intégrer dans leurs politiques relatives au marché du travail les principes de la «flexicurité» approuvés par le Conseil européen et les appliquer, en exploitant judicieusement l'aide du Fonds social européen et d'autres fonds de l'Union européenne, dans le but d'accroître la participation au marché du travail, de lutter contre la segmentation, l'inactivité et les inégalités entre les sexes, et de diminuer le chômage structurel. Les mesures visant à accroître la flexibilité et la sécurité devraient non seulement être équilibrées, mais aussi se renforcer mutuellement. Les États membres devraient donc mettre en place des régimes contractuels flexibles et fiables, des politiques actives du marché du travail, un système efficace d'éducation et de formation tout au long de la vie, des mesures de soutien à la mobilité professionnelle et des systèmes de sécurité sociale adaptés qui, conjugués, assureraient la transition vers le marché du travail, en les assortissant de droits et de responsabilités clairs pour les chômeurs en ce qui concerne la recherche active d'emploi. Il conviendrait par ailleurs, en collaboration avec les partenaires sociaux, d'accorder toute l'attention qu'elle mérite à la «flexicurité» interne sur le lieu de travail.

Les États membres devraient approfondir le dialogue social et lutter contre la segmentation du marché du travail en adoptant des mesures dans les domaines du travail précaire, du sous-emploi et du travail non déclaré. La mobilité professionnelle devrait être récompensée. Il serait souhaitable d'aborder la question de la qualité des emplois et des conditions de travail. Les États membres devraient lutter contre la pauvreté des travailleurs et promouvoir la santé et la sécurité sur le lieu de travail. Ils devraient aussi assurer aux travailleurs ayant un contrat à durée déterminée et aux indépendants une protection sociale appropriée. Les services de l'emploi jouent un rôle important dans l'activation et l'appariement; aussi devraient-ils être renforcés par des services personnalisés et des mesures d'action et de prévention par rapport au marché du travail à un stade précoce. De tels services et mesures devraient être ouverts à tous, y compris aux jeunes, aux personnes menacées par le chômage et à celles qui sont les plus éloignées du marché du travail.

Les mesures destinées à rendre l'emploi financièrement attrayant demeurent importantes. En vue d'améliorer la compétitivité et les taux de participation au marché du travail, notamment des personnes faiblement qualifiées, et conformément à la ligne directrice n° 2 pour les politiques économiques, les États membres devraient encourager la mise en place des conditions-cadres appropriées pour les négociations salariales et une évolution du coût de la main-d'œuvre qui soit compatible avec la stabilité des prix et l'évolution de la productivité. Les États membres devraient réexaminer les systèmes fiscaux, les régimes de prestations sociales et la capacité des services publics à apporter l'aide nécessaire afin d'accroître la participation au marché du travail et de stimuler la demande de main-d'œuvre. Ils devraient promouvoir le vieillissement actif, l'égalité des sexes en ce compris l'égalité salariale et l'insertion sur le marché du travail des jeunes, des personnes handicapées, des migrants en situation régulière et des autres groupes vulnérables. Des mesures favorisant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée devraient être conjuguées à une offre de services de garde abordables et à l'innovation sur la manière dont le travail est organisé afin d'accroître les taux d'activité, notamment des jeunes, des travailleurs âgés et des femmes. Les États membres devraient également lever les obstacles à l'entrée de nouveaux arrivants sur le marché du travail, promouvoir l'emploi indépendant, l'entrepreneuriat et la création d'emplois dans tous les domaines, y compris dans les domaines des soins et des emplois «verts», et encourager l'innovation sociale.

Conformément au grand objectif de l'Union européenne, que les États membres devront traduire en objectifs nationaux en tenant compte des positions de départ et des situations qui sont les leurs, le taux d'emploi des femmes et des hommes âgés de 20 à 64 ans devrait être relevé à 75 % d'ici à 2020, notamment grâce à une participation accrue des jeunes, des travailleurs âgés et des travailleurs faiblement qualifiés et à une meilleure intégration des migrants en situation régulière.

Ligne directrice n° 8: développer une main-d'œuvre qualifiée en mesure de répondre aux besoins du marché du travail et promouvoir l'éducation et la formation tout au long de la vie

Les États membres devraient encourager la productivité et l'employabilité en veillant à fournir un éventail de connaissances et de compétences adapté à la demande actuelle et future du marché du travail. Un enseignement initial de qualité et une formation professionnelle attrayante doivent être accompagnés par des mesures d'incitation efficaces pour l'éducation et la formation tout au long de la vie, tant pour ceux qui ont un emploi que pour ceux qui n'en ont pas, assurant ainsi à chaque adulte la possibilité de se recycler ou d'acquérir un niveau supérieur de qualification et de surmonter la conception stéréotypée des rôles de l'homme et de la femme, ainsi que par l'offre de possibilités d'une deuxième chance en matière d'apprentissage, et par des mesures d'immigration et d'intégration ciblées. Les États membres devraient mettre au point des systèmes de reconnaissance des compétences acquises, supprimer les obstacles à la mobilité professionnelle et géographique des travailleurs, favoriser l'acquisition de compétences transversales afin de soutenir la créativité, l'innovation et l'esprit d'entreprise. Les efforts devraient notamment être concentrés sur le soutien des travailleurs faiblement qualifiés ou ceux dont les qualifications sont obsolètes, l'amélioration de l'employabilité des travailleurs âgés et le renforcement de la formation, des compétences et de l'expérience des travailleurs hautement qualifiés, y compris les chercheurs et les femmes dans les domaines scientifique, mathématique et technologique.

En coopération avec les partenaires sociaux et les entreprises, les États membres devraient améliorer l'accès à la formation et renforcer l'orientation scolaire et professionnelle. Ces améliorations devraient être accompagnées d'une information systématique sur les nouvelles possibilités d'emploi, d'un soutien à l'entrepreneuriat et d'une meilleure anticipation des besoins de compétences. L'investissement dans le développement des ressources humaines, le perfectionnement professionnel et la participation à l'éducation et à la formation tout au long de la vie devraient être encouragés au moyen de contributions financières conjointes des pouvoirs publics, des citoyens et des employeurs. Pour soutenir les jeunes, en particulier les jeunes chômeurs qui ne suivent aucun enseignement ni aucune formation, les États membres et les partenaires sociaux devraient mettre en place des dispositifs pour aider ces personnes à trouver un premier emploi, à acquérir de l'expérience professionnelle, ou à suivre un programme d'enseignement ou de formation complémentaire, y compris d'apprentissage, et devraient intervenir rapidement lorsque les jeunes se retrouvent au chômage.

Le suivi régulier des résultats obtenus grâce aux mesures prises dans les domaines du perfectionnement professionnel et de l'anticipation devrait permettre de recenser les domaines où des améliorations sont possibles et d'accroître la capacité des systèmes d'éducation et de formation de répondre aux besoins actuels et nouveaux du marché du travail, par exemple dans le domaine de l'économie à faible émission de carbone et efficace dans l'utilisation des ressources. Le FSE et d'autres fonds de l'Union européenne devraient être exploités, le cas échéant, par les États membres à ces fins. Des mesures stimulant la demande de main-d'œuvre pourraient compléter les investissements en capital humain.

Ligne directrice n° 9: améliorer la qualité des systèmes d'éducation et de formation et les rendre plus performants à tous les niveaux, et augmenter la participation à l'enseignement supérieur ou d'un niveau équivalent

Pour permettre à tous d'accéder à un enseignement et à une formation de qualité et améliorer les résultats obtenus dans le domaine de l'éducation, les États membres devraient investir de manière efficace dans les systèmes d'éducation et de formation, notamment en vue de relever le niveau de compétences de la main-d'œuvre de l'Union européenne, qui serait alors plus à même de répondre à l'évolution rapide des besoins des marchés modernes du travail et de la société dans son ensemble. Conformément aux principes de l'éducation et la formation tout au long de la vie, les mesures devraient porter sur tous les secteurs (de l'enseignement et des établissements préscolaires à l'enseignement supérieur, en passant par l'enseignement et la formation professionnels, et l'apprentissage des adultes) et tenir compte également des contextes d'apprentissage informels et non formels. Les réformes devraient viser à assurer l'acquisition des compétences clés dont chacun doit pouvoir disposer pour réussir dans une économie de la connaissance, notamment sur le plan de l'employabilité, conformément aux priorités mentionnées dans le cadre de la ligne directrice no 4. Il conviendrait d'encourager la mobilité internationale des apprenants et des enseignants. Des mesures devraient également être prises pour que la mobilité des jeunes et des enseignants à des fins d'apprentissage se généralise. Les États membres devraient accroître l'ouverture et la pertinence des systèmes d'éducation et de formation, notamment grâce à la mise en œuvre de cadres nationaux des certifications permettant des parcours de formation flexibles et à la mise en place de partenariats entre le secteur de l'éducation et de la formation et le monde du travail. L'attrait du métier d'enseignant devrait être renforcé, et une attention particulière devrait être consacrée à la formation initiale et au perfectionnement professionnel continu des enseignants. L'ouverture de l'enseignement supérieur aux apprenants non traditionnels et la participation à l'enseignement supérieur ou d'un niveau équivalent devraient être accrues. Les États membres devraient prendre toutes les mesures nécessaires pour prévenir l'abandon scolaire, dans le but de réduire le nombre de jeunes chômeurs ne suivant aucun enseignement ni aucune formation.

Conformément au grand objectif de l'Union européenne, que les États membres devront traduire en objectifs nationaux en tenant compte des positions de départ et des situations qui sont les leurs, le taux d'abandon scolaire devrait être ramené à moins de 10 % et la proportion de personnes âgées de 30 à 34 ans ayant achevé un cycle de l'enseignement supérieur ou d'un niveau équivalent devrait être portée à 40 % au moins ⁽¹⁾.

Ligne directrice n° 10: promouvoir l'inclusion sociale et lutter contre la pauvreté

L'élargissement des possibilités d'emploi est un aspect essentiel des stratégies intégrées menées par les États membres pour éviter et réduire la pauvreté et favoriser une pleine participation à la société et à l'économie. Il conviendrait, à cette fin, d'utiliser à bon escient le Fonds social européen et les autres fonds de l'Union européenne. Les efforts devraient porter sur l'égalité des chances, y compris grâce à l'accès de tous à des services abordables, durables et de qualité, notamment dans le domaine social. Les services publics (y compris les services en ligne, conformément à la ligne directrice no 4) jouent un rôle important à cet égard. Les États membres devraient mettre en place des mesures efficaces de lutte contre les discriminations. Par ailleurs, afin de lutter contre l'exclusion sociale, il y a lieu de favoriser l'autonomie des citoyens et de soutenir la participation au marché du travail des personnes qui en sont le plus éloignées, tout en agissant pour éviter la pauvreté chez les travailleurs. Pour ce faire, les systèmes de protection sociale devront être renforcés, et de vastes mesures favorisant l'éducation et la formation tout au long de la vie ainsi que l'inclusion active devront être prises pour offrir à chacun des perspectives aux différentes étapes de sa vie et une protection contre l'exclusion, une attention particulière étant accordée aux femmes. Il conviendrait de moderniser les systèmes de protection sociale, y compris les régimes de retraite et l'accès aux soins de santé, et de les déployer pleinement de façon à assurer une aide appropriée au revenu et des services suffisants – et favoriser ainsi la cohésion sociale –, tout en garantissant la viabilité financière de ces systèmes et en encourageant la participation au sein de la société et sur le marché du travail.

⁽¹⁾ Le Conseil européen souligne que la définition et la mise en œuvre d'objectifs quantitatifs dans le domaine de l'éducation relèvent de la compétence des États membres.

24.11.2010

FR

Journal officiel de l'Union européenne

L 308/51

Les systèmes de prestations devraient être consacrés en priorité à la sécurité des revenus pendant les périodes de transition et à la lutte contre la pauvreté, notamment chez les personnes les plus menacées d'exclusion sociale, par exemple les familles monoparentales, les minorités, y compris les Roms, les personnes handicapées, les enfants et les jeunes, les personnes âgées, les migrants en situation régulière et les sans-abri. Les États membres devraient aussi encourager activement l'économie et l'innovation sociales pour apporter un soutien aux plus vulnérables. L'ensemble des mesures devrait également viser à promouvoir l'égalité entre les sexes.

Conformément au grand objectif de l'Union européenne, que les États membres devront traduire en objectifs nationaux en tenant compte des positions de départ et des situations qui sont les leurs, il s'agira de promouvoir l'inclusion sociale, notamment en réduisant la pauvreté, en s'employant à ce que vingt millions de personnes au moins cessent d'être confrontées au risque de pauvreté et d'exclusion ⁽¹⁾.

⁽¹⁾ Cette population est définie comme étant le nombre de personnes qui sont menacées par la pauvreté et l'exclusion au regard de trois indicateurs (risque de pauvreté, dénuement matériel et fait de vivre dans un ménage sans emploi), les États membres étant libres de fixer leurs objectifs nationaux sur la base des indicateurs qu'ils jugent les plus appropriés parmi ceux-ci, en tenant compte des situations qui sont les leurs et de leurs priorités.

BESLUITEN

BESLUIT VAN DE RAAD

van 21 oktober 2010

betreffende de richtsnoeren voor het werkgelegenheidsbeleid van de lidstaten

(2010/707/EU)

DE RAAD VAN DE EUROPESE UNIE,

Gezien het Verdrag betreffende de werking van de Europese Unie, en met name artikel 148, lid 2,

Gezien het voorstel van de Commissie,

Gezien het advies van het Europees Parlement ⁽¹⁾,

Gezien het advies van het Europees Economisch en Sociaal Comité ⁽²⁾,

Gezien het advies van het Comité van de Regio's ⁽³⁾,

Gezien het advies van het Comité voor de werkgelegenheid ⁽⁴⁾,

Overwegende hetgeen volgt:

- (1) In artikel 145 van het Verdrag betreffende de werking van de Europese Unie (VWEU) is bepaald dat de lidstaten en de Unie streven naar de ontwikkeling van een gecoördineerde strategie voor werkgelegenheid en in het bijzonder voor de bevordering van de scholing, de opleiding en het aanpassingsvermogen van de werknemers en arbeidsmarkten die reageren op economische veranderingen teneinde de doelstellingen van artikel 3 van het Verdrag betreffende de Europese Unie (VEU) te bereiken. Rekening houdend met nationale gebruiken op het gebied van de verantwoordelijkheden van de sociale partners beschouwen de lidstaten het bevorderen van de werkgelegenheid als een aangelegenheid van gemeenschappelijke zorg en coördineren zij hun maatregelen op dit gebied binnen de Raad, overeenkomstig artikel 148 VWEU.
- (2) In artikel 3, lid 3, VEU is bepaald dat de Unie naar volledige werkgelegenheid streeft, sociale uitsluiting en discriminatie bestrijdt en sociale rechtvaardigheid en bescherming bevordert; voorts is in het VEU bepaald dat de Unie initiatieven kan nemen om het sociaal beleid van de lidstaten te coördineren. In artikel 8 VWEU is bepaald dat de Unie bij elk optreden ernaar streeft de ongelijkheden tussen mannen en vrouwen op te heffen en de gelijkheid van mannen en vrouwen te bevorderen. In artikel 9 daarvan is bepaald dat de Unie bij de bepaling en de uitvoering van haar beleid en optreden rekening houdt met de eisen in verband met de bevordering van een hoog niveau van werkgelegenheid, de waarborging

van een adequate sociale bescherming, de bestrijding van sociale uitsluiting alsmede een hoog niveau van onderwijs en opleiding.

- (3) Krachtens het VEU moet de Raad werkgelegenheidsrichtsnoeren en globale richtsnoeren voor het economisch beleid vaststellen teneinde het beleid van de lidstaten aan te sturen.
- (4) De Lissabonstrategie, die in 2000 van start ging, berustte op het inzicht dat de Europese Unie haar werkgelegenheid, productiviteit en concurrentievermogen moest opvoeren en daarbij haar sociale cohesie moest versterken, gezien de wereldwijde concurrentie, de technologische veranderingen, de milieuproblemen en de vergrijzing. De Lissabonstrategie is in 2005 hernieuwd, na een tussentijdse evaluatie die leidde tot een sterker accent op groei en op meer en betere banen.
- (5) De Lissabonstrategie voor groei en werkgelegenheid heeft bijgedragen tot een consensus over de algemene richting waarin het economische en werkgelegenheidsbeleid van de Europese Unie zich moet ontwikkelen. In het kader van de strategie heeft de Raad bij besluit 2005/600/EG ⁽⁵⁾ zowel globale richtsnoeren voor het economische beleid als werkgelegenheidsrichtsnoeren vastgesteld, die bij besluit 2008/618/EG ⁽⁶⁾ werden aangepast. Deze 24 richtsnoeren vormden de grondslag voor de nationale hervormingsprogramma's en gaven de belangrijkste prioriteiten aan bij de macro-economische, micro-economische en arbeidsmarkthervormingen voor de Unie als geheel. De ervaring leert echter dat de prioriteiten in de richtsnoeren niet duidelijk genoeg waren en dat de dwarsverbanden hechter hadden kunnen zijn. Hierdoor bleef de impact van de richtsnoeren op de nationale beleidsvorming beperkt.
- (6) Door de in 2008 begonnen financiële en economische crisis zijn de werkgelegenheid en het productiepotentieel sterk gedaald en zijn de overheidsfinanciën enorm verslechterd. Mede door het Europees economisch herstelplan hebben de lidstaten echter het hoofd kunnen bieden aan de crisis — dankzij onder meer een gecoördineerde budgettaire impuls, met de euro als anker voor macro-economische stabiliteit. De crisis heeft dan ook duidelijk gemaakt dat een krachtiger en doeltreffender coördinatie van het economische beleid van de Unie goede resultaten

⁽¹⁾ Advies van 8 september 2010 (nog niet bekendgemaakt in het Publicatieblad).

⁽²⁾ Advies van 27 mei 2010 (nog niet bekendgemaakt in het Publicatieblad).

⁽³⁾ Advies van 10 juni 2010 (nog niet bekendgemaakt in het Publicatieblad).

⁽⁴⁾ Advies van 20 mei 2010 (nog niet bekendgemaakt in het Publicatieblad).

⁽⁵⁾ PB L 205 van 6.8.2005, blz. 21.

⁽⁶⁾ PB L 198 van 26.7.2008, blz. 47.

kan opleveren. De crisis heeft ook laten zien dat de economische en werkgelegenheidsprestaties van de lidstaten nauw vervlochten zijn.

- (7) De Commissie heeft voorgesteld om voor de komende tien jaar een nieuwe strategie, gekend als de „Europa 2020-strategie” vast te stellen; deze moet de Unie in staat stellen sterker uit de crisis te komen en haar economie af te stemmen op slimme, duurzame en inclusieve groei die gepaard gaat met een hoog niveau van werkgelegenheid, productiviteit en sociale samenhang. Vijf kerndoelen, die onder de toepasselijke richtsnoeren worden vermeld, vormen gedeelde leidende doelstellingen voor het handelen van de lidstaten, met inachtneming van hun uiteenlopende uitgangsposities en nationale omstandigheden rekening houdend, en ook voor het handelen van de Unie. De lidstaten dienen voorts alles in het werk te stellen om de nationale doelen te halen en belemmeringen voor groei weg te nemen.
- (8) Als onderdeel van brede „exitstrategieën” voor de economische crisis dienen de lidstaten ambitieuze hervormingen door te voeren, om voor macro-economische stabiliteit, het bevorderen van meer en betere banen en houdbare overheidsfinanciën te zorgen, het concurrentievermogen en de productiviteit op te voeren, macro-economische onevenwichtigheden terug te dringen en de arbeidsmarktprestaties te verbeteren. De afbouw van de budgettaire impuls moet in het kader van het groei- en stabiliteitspact worden doorgevoerd en gecoördineerd.
- (9) Binnen de Europa 2020-strategie dienen de lidstaten en de Europese Unie hervormingen door te voeren die gericht zijn op „slimme groei”, dat wil zeggen groei die door kennis en innovatie wordt aangedreven. Teneinde innovatie en kennisoverdracht in de hele Unie te stimuleren, dienen deze hervormingen het onderwijs kwalitatief te verbeteren en voor eenieder toegankelijk te maken, alsmede de onderzoeks- en bedrijfsresultaten op te voeren en de regelgeving verder te verbeteren. De hervormingen moeten ondernemerschap en de ontwikkeling van het midden- en kleinbedrijf aanmoedigen en creatieve ideeën helpen omzetten in innovatieve producten, diensten en processen, die groei en duurzame kwaliteitsbanen creëren, en territoriale, economische en sociale samenhang opleveren en Europese en mondiale maatschappelijke problemen efficiënter aanpakken. Hierbij komt het erop aan optimaal gebruik te maken van informatie- en communicatietechnologie.
- (10) Het beleid van de Unie en de lidstaten, inclusief hun hervormingsprogramma's, moet gericht zijn op „duurzame groei”. Duurzame groei betekent dat een duurzame, competitieve economie wordt opgebouwd waarin energie, mensen en middelen efficiënt worden ingezet, dat kosten en baten billijk worden gespreid en dat de leidende positie van Europa in de wedloop naar de ontwikkeling van nieuwe processen en technologieën, inclusief groene technologieën, wordt benut. De lidstaten en de Unie dienen de nodige hervormingen door te voeren om de uitstoot van broeikasgassen te beperken en hulpbronnen efficiënt te gebruiken, hetgeen tevens zal bijdragen tot het voorkomen van milieuschade en biodiversiteitsverlies.

Ook dienen zij het ondernemingsklimaat te verbeteren, groene werkgelegenheid te stimuleren en ondernemingen te helpen door hun industriële basis te moderniseren.

- (11) Het beleid van de Unie en de hervormingsprogramma's van de lidstaten dienen ook gericht te zijn op „inclusieve groei”. Inclusieve groei betekent dat wordt gebouwd aan een hechte samenleving waarin mensen in staat worden gesteld te anticiperen op en om te gaan met verandering, zodat zij actief in de maatschappij en de economie kunnen participeren. De hervormingen van de lidstaten dienen dan ook te waarborgen dat iedereen zijn leven lang kansen en mogelijkheden krijgt, en aldus armoede en sociale uitsluiting te verminderen door de belemmeringen voor de arbeidsparticipatie van vooral vrouwen, oudere werknemers, jongeren, personen met een handicap en legale migranten weg te nemen. Ook dienen zij te verzekeren dat de economische groei alle burgers en alle regio's ten goede komt en groei te stimuleren die de werkgelegenheid bevordert, met fatsoenlijk werk als uitgangspunt. De hervormingsprogramma's van de lidstaten dienen er dan ook bovenal voor te zorgen dat de arbeidsmarkten doeltreffend functioneren, door te investeren in geslaagde transitieën en in onderwijs- en opleidingsstelsels, in de ontwikkeling van de juiste vaardigheden en in betere arbeidskwaliteit, en door segmentatie, structurele werkloosheid, jeugdwerkloosheid en inactiviteit tegen te gaan, maar tevens moeten de programma's zorgen voor toereikende en houdbare sociale bescherming en actieve insluiting om armoede te voorkomen en terug te dringen, met bijzondere aandacht voor het bestrijden van armoede onder werkenden en het terugdringen van armoede onder groepen die het kwetsbaarst zijn voor sociale uitsluiting, waaronder kinderen en jongeren, terwijl tegelijkertijd de overeengekomen begrotingsconsolidatie moet worden uitgevoerd.
- (12) Een hogere arbeidsparticipatie van vrouwen is een essentiële voorwaarde voor het stimuleren van groei en het aangaan van de demografische uitdagingen. Een zichtbaar gendergelijkheidsperspectief, geïntegreerd in alle relevante beleidsterreinen, is derhalve van cruciaal belang voor de uitvoering van alle aspecten van de richtsnoeren in de lidstaten. Er moeten voorwaarden worden gecreëerd die het aanbieden van passende, betaalbare opvangdiensten van hoge kwaliteit voor kinderen in de voorschoolse leeftijd ondersteunen. Het beginsel van gelijke beloning van mannen en vrouwen voor gelijke of gelijkwaardige arbeid dient van toepassing te zijn.
- (13) De Unie en de lidstaten kunnen met hun structurele hervormingen daadwerkelijk groei en werkgelegenheid helpen creëren indien die hervormingen de concurrentiepositie van de Unie in de wereldeconomie versterken, Europese exporteurs nieuwe mogelijkheden verschaffen en concurrerende toegang tot de belangrijkste importgoederen bieden. Bij de hervormingen dient dan ook rekening te worden gehouden met de gevolgen voor de externe concurrentiepositie, teneinde Europese groei en participatie in open en eerlijke wereldmarkten te bevorderen.

- (14) De Europa 2020-strategie moet worden geschraagd door een geïntegreerd geheel van Europees beleid en nationaal beleid, dat de lidstaten en de Unie onverkort en tijdig moeten toepassen teneinde de positieve spill-overeffecten van gecoördineerde structurele hervormingen te bewerkstelligen en Europees beleid consequenter tot de doelstellingen van de strategie te doen bijdragen. De richtsnoeren vormen een raamwerk waarbinnen de lidstaten, in de context van de globale strategie van de Europese Unie, het nationale beleid gestalte geven, toepassen en bewaken. De onder de toepasselijke richtsnoeren vermelde kerndoelen van de Europa 2020-strategie vormen een leidraad aan de hand waarvan de lidstaten hun eigen nationale doelen en eventuele subdoelen bepalen, rekening houdend met hun respectieve uitgangspunten en nationale omstandigheden, en in overeenstemming met hun nationale besluitvormingsprocedures. Daarbij zouden de lidstaten desgewenst gebruik kunnen maken van de indicatoren die door het Comité voor de werkgelegenheid, respectievelijk het Comité voor sociale bescherming zijn ontwikkeld. Het kerndoel voor werkgelegenheid vestigt de aandacht op het terugdringen van de werkloosheid onder kwetsbare groepen, waaronder jongeren.
- (15) Het cohesiebeleid en de bijbehorende structuurfondsen behoren tot een aantal belangrijke mechanismen om de prioriteiten van slimme, duurzame en inclusieve groei in de lidstaten en regio's te helpen verwezenlijken. De Europese Raad heeft in zijn conclusies van 17 juni 2010 onderstreept dat de economische, sociale en territoriale samenhang moet worden bevorderd teneinde tot het welslagen van de Europa 2020-strategie bij te dragen.
- (16) Bij het opzetten en uitvoeren van hun nationale hervormingsprogramma's die rekening houden met deze richtsnoeren, dienen de lidstaten voor een doeltreffende aanpak van het werkgelegenheidsbeleid te zorgen. Hoewel deze richtsnoeren gericht zijn tot de lidstaten, dienen de uitvoering, bewaking en evaluatie van de Europa 2020-strategie op passende wijze plaats te vinden in partnerschap met alle nationale, regionale en lokale autoriteiten, in nauwe samenwerking met de parlementen, de sociale partners en de vertegenwoordigers van het maatschappelijk middenveld, die moeten worden betrokken bij de opstelling en uitvoering van de nationale hervormingsprogramma's en bij de algemene communicatie over de strategie.
- (17) In de Europa 2020-strategie hebben de 24 eerdere richtsnoeren plaatsgemaakt voor een kleiner aantal richtsnoeren, die tot een coherente aanpak van werkgelegenheid en brede economische beleidskwesties moeten leiden. De richtsnoeren voor het werkgelegenheidsbeleid van de lidstaten, opgenomen als bijlage bij dit besluit, hangen intrinsiek samen met de richtsnoeren voor het economische beleid van de lidstaten en van de Unie in de bijlage bij de Aanbeveling van de Raad van 13 juli 2010 betreffende de globale richtsnoeren voor het economische beleid van de lidstaten en de Unie⁽¹⁾. Samen vormen zij de geïntegreerde richtsnoeren van Europa 2020.
- (18) Deze nieuwe geïntegreerde richtsnoeren stemmen overeen met de conclusies van de Europese Raad. Deze richtsnoeren geven nauwkeurig aan hoe de lidstaten hun nationale hervormingsprogramma's moeten opstellen en hervormingen moeten doorvoeren, als blijkt van hun onderlinge afhankelijkheid en conform het groei- en stabiliteitspact. De werkgelegenheidsrichtsnoeren moeten de basis vormen voor eventuele landenspecifieke aanbevelingen die de Raad krachtens artikel 148, lid 2, VWEU tot de lidstaten kan richten, in combinatie met de krachtens artikel 121, lid 4, van dat Verdrag tot de lidstaten te richten landenspecifieke aanbevelingen, zodat die aanbevelingen een coherent geheel vormen. De werkgelegenheidsrichtsnoeren moeten ook worden gebruikt voor het opstellen van het gezamenlijk verslag over de werkgelegenheid dat de Raad en de Commissie jaarlijks toezenden aan de Europese Raad.
- (19) Het Comité voor de werkgelegenheid en het Comité voor sociale bescherming moeten de vorderingen op het gebied van de werkgelegenheid en de sociale aspecten van de werkgelegenheidsrichtsnoeren in het oog houden, overeenkomstig hun respectieve, op het Verdrag gebaseerde mandaten. Daarbij dient met name te worden voortgebouwd op de activiteiten van de open coördinatiemethode op het gebied van werkgelegenheid, sociale bescherming en sociale insluiting. Daarnaast dient het Comité voor de werkgelegenheid nauwe contacten te onderhouden met andere relevante voorbereidende Raadsinstanties, mede op het gebied van onderwijs.
- (20) Hoewel deze richtsnoeren jaarlijks moeten worden vastgesteld, dienen zij tot 2014 stabiel te blijven, zodat alle aandacht kan uitgaan naar de uitvoering,
- HEEFT HET VOLGENDE BESLUIT VASTGESTELD:
- Artikel 1*
- Hierbij worden de in de bijlage opgenomen richtsnoeren voor het werkgelegenheidsbeleid van de lidstaten vastgesteld.
- Artikel 2*
- De lidstaten houden in hun werkgelegenheidsbeleid rekening met de richtsnoeren, waarover verslag zal worden uitgebracht in nationale hervormingsprogramma's.
- Artikel 3*
- Dit besluit is gericht tot de lidstaten.
- Gedaan te Luxemburg, 21 oktober 2010.
- Voor de Raad
De voorzitter
J. MILQUET

⁽¹⁾ PB L 191 van 23.7.2010, blz. 28.

BIJLAGE

RICHTSNOEREN VOOR HET WERKGELEGENHEIDSBELEID VAN DE LIDSTATEN

Richt snoer 7: de arbeidsmarktparticipatie van vrouwen en mannen opvoeren, de structurele werkloosheid terugdringen en arbeidskwaliteit bevorderen

Activering is de sleutel tot een hogere arbeidsmarktparticipatie. De lidstaten dienen de door de Europese Raad onderschreven flexizekerheidsbeginselen te integreren in hun arbeidsmarktbeleid en toe te passen; daarbij dienen zij passend gebruik te maken van de door het Europees Sociaal Fonds en andere EU-fondsen geboden ondersteuning om de arbeidsmarktparticipatie op te voeren, segmentatie, inactiviteit en genderongelijkheid te bestrijden en structurele werkloosheid terug te dringen. Maatregelen voor meer flexibiliteit en zekerheid dienen zowel in balans te zijn als elkaar te versterken. De lidstaten dienen dan ook een combinatie van flexibele en betrouwbare contractuele regelingen, een actief arbeidsmarktbeleid, effectief levenlang leren, een beleid ter bevordering van arbeidsmobiliteit, en adequate socialezekerheidsstelsels in te voeren, teneinde arbeidsmarkttransities te waarborgen die gepaard gaan met duidelijke rechten en plichten voor werklozen bij het actief zoeken naar werk. Met de sociale partners moet de nodige aandacht aan de interne flexizekerheid op de werkplek worden besteed.

De lidstaten dienen de sociale dialoog te intensiveren en arbeidsmarktsegmentatie te bestrijden met maatregelen om onzeker werk, onvolledige werkgelegenheid en zwart werken tegen te gaan. Arbeidsmobiliteit dient te worden beloond. Arbeidskwaliteit en arbeidsvoorwaarden moeten worden aangepakt. De lidstaten moeten armoede onder werkenden tegengaan en gezondheid en veiligheid op de werkplek bevorderen. Ook voor werknemers met contracten voor bepaalde tijd en zelfstandigen moet adequate sociale zekerheid worden geboden. De diensten voor arbeidsvoorziening spelen een belangrijke rol bij activering en afstemming van vraag en aanbod en moeten derhalve worden versterkt; zij moeten in een vroeg stadium individuele begeleiding en actieve en preventieve arbeidsmarktmaatregelen bieden. Deze diensten en maatregelen moeten toegankelijk zijn voor allen, inclusief jongeren, mensen die werkloos dreigen te worden en degenen die het verst van de arbeidsmarkt staan.

Beleid dat werken lonend maakt, blijft belangrijk. Teneinde het concurrentievermogen op te voeren en de arbeidsparticipatie, in het bijzonder van laaggeschoolden, te vergroten, dienen de lidstaten overeenkomstig het tweede richtsnoer voor het economisch beleid de juiste randvoorwaarden voor loononderhandelingen en arbeidskostenontwikkeling te scheppen, die met prijsstabiliteit en met de trends in productiviteit te verenigen zijn. De lidstaten moeten de belasting- en uitkeringsstelsels, alsook het vermogen van de overheidsdiensten om de nodige ondersteuning te bieden, opnieuw bezien, teneinde de arbeidsparticipatie op te voeren en de vraag naar arbeid te stimuleren. Zij moeten ijveren voor actief ouder worden, gendergelijkheid met inbegrip van gelijke beloning, en integratie van jongeren, personen met een handicap, legale migranten en andere kwetsbare groepen op de arbeidsmarkt. Beleid inzake het evenwichtig combineren van werk en privéleven, dat voorziet in betaalbare kinderopvang en innovatie inzake arbeidsorganisatie, moet gericht zijn op verhoging van de arbeidsparticipatiegraad, met name onder jongeren, ouderen en vrouwen. De lidstaten dienen ook de belemmeringen voor de arbeidsmarktinstroming van nieuwkomers weg te nemen, zelfstandige arbeid, ondernemerschap en nieuwe banen op alle terreinen, inclusief groene werkgelegenheid en zorg, te propageren en sociale innovatie te bevorderen.

Het EU-kerndoel, in het licht waarvan de lidstaten, met inachtneming van hun uiteenlopende uitgangspunten en nationale omstandigheden, hun nationale doelen vaststellen, behelst het streven de arbeidsparticipatiegraad voor vrouwen en mannen in de leeftijdsgroep 20-64 jaar uiterlijk in 2020 op 75 % te brengen, onder meer door meer jongeren, ouderen en laagopgeleiden aan een baan te helpen en legale migranten beter te integreren.

Richt snoer 8: een geschoolde beroepsbevolking ontplooiën die in de behoeften van de arbeidsmarkt voorziet, en een leven lang leren bevorderen

De lidstaten dienen de productiviteit en de inzetbaarheid te bevorderen door te zorgen voor voldoende aanbod aan kennis en vaardigheden om nu en in de toekomst aan de vraag op de arbeidsmarkt te kunnen voldoen. Initieel onderwijs van goede kwaliteit en aantrekkelijke beroepsopleidingen moet worden aangevuld met effectieve prikkels tot een leven lang leren voor mensen met en zonder werk, zodat elke volwassene zich kan omscholen of zich verder kan bekwaliden en genderstereotypering wordt doorbroken; daarnaast moeten mogelijkheden tot tweedekansonderwijs worden geboden en is een gericht immigratie- en integratiebeleid nodig. De lidstaten dienen systemen voor de erkenning van verworven competenties te ontwikkelen, belemmeringen voor de geografische en arbeidsmobiliteit van werknemers weg te nemen en de verwerving van transversale competenties tot ondersteuning van creativiteit, innovatie en ondernemerschap te bevorderen. De inspanningen moeten meer bepaald tot doel hebben om personen met geringe of verouderde vaardigheden te ondersteunen, de inzetbaarheid van oudere werknemers te vergroten, maar ook om hooggekwalificeerden, zoals onderzoekers en vrouwen die werkzaam zijn op wetenschappelijk, wiskundig of technologisch gebied extra opleiding, vaardigheden en ervaring te laten opdoen.

In samenwerking met de sociale partners en ondernemingen dienen de lidstaten te zorgen voor meer opleidingsmogelijkheden en betere school- en beroepskeuzebegeleiding. Deze verbeteringen dienen gepaard te gaan met stelselmatige informatie over het arbeidsaanbod, bevordering van het ondernemerschap en betere anticipatie op de behoeften aan vaardigheden. Investeren in personeelsontwikkeling, bijscholing en een leven lang leren dienen te worden aangemoedigd door gezamenlijke financiële bijdragen van overheden, particulieren en werkgevers. Om jongeren — en meer bepaald degenen die geen werk hebben noch onderwijs of een opleiding volgen — te ondersteunen, dienen de lidstaten in samenwerking met de sociale partners regelingen in te voeren om die personen te helpen bij het vinden van een eerste baan, het opdoen van werkervaring of het volgen van aanvullend onderwijs of extra opleiding, ook door middel van stages, en dienen zij snel in actie te komen wanneer jongeren werkloos worden.

Er dient regelmatig te worden nagegaan of het bijscholings- en anticipatiebeleid vruchten afwerpt, om vast te stellen welke punten voor verbetering vatbaar zijn en de onderwijs- en opleidingsstelsels beter te laten aansluiten bij bestaande en opkomende arbeidsmarktbehoeften, zoals de behoeften van een zuinige en koolstofarme economie. De lidstaten dienen waar passend het ESF en andere EU-middelen aan te spreken om deze doelstellingen te ondersteunen. Beleid dat de vraag naar arbeid stimuleert, zou investeringen in menselijk kapitaal kunnen flankeren.

Richtsnoer 9: de kwaliteit en de prestaties van de onderwijs- en opleidingsstelsels op alle niveaus verbeteren en deelname aan tertiair of gelijkwaardig onderwijs vergroten

Teneinde iedereen toegang te bieden tot onderwijs en opleiding van goede kwaliteit en de onderwijsresultaten te verbeteren, dienen de lidstaten doelmatig te investeren in onderwijs- en opleidingsstelsels; dit dient met name de vaardigheden van arbeidskrachten in de Europese Unie ten goede te komen, zodat zij kunnen inspelen op de snel veranderende behoeften van de moderne arbeidsmarkt en van de maatschappij in het algemeen. Conform de beginselen van een leven lang leren dienen de maatregelen alle sectoren te bestrijken (van voorschools onderwijs en basis- en middelbaar onderwijs via hoger onderwijs en beroepsonderwijs en -opleiding, tot leren door volwassenen) en ook rekening te houden met niet-formele en informele leervormen. De hervormingen moeten trachten te bewerkstelligen dat iedere burger de kerncompetenties verwerft die hij nodig heeft om succesvol te zijn in een kenniseconomie, vooral wat de inzetbaarheid conform de in richtsnoer 4 vermelde prioriteiten betreft. Internationale mobiliteit van lerenden en lesgevendenden moet worden aangemoedigd. Er dienen ook stappen te worden ondernomen om te bewerkstelligen dat leermobiliteit voor jongeren en lesgevendenden de norm wordt. De lidstaten dienen de openheid en relevantie van de onderwijs- en opleidingsstelsels te verbeteren, met name door nationale kwalificatiekaders voor flexibele leertrajecten in te voeren en door partnerschappen tussen de onderwijs- en opleidingswereld en de wereld van het werk te ontwikkelen. Lesgeven moet een aantrekkelijker beroep worden en er moet aandacht gaan naar de initiële opleiding en de permanente professionele ontwikkeling van lesgevers. Het hoger onderwijs dient toegankelijker te worden gemaakt voor niet-traditioneel lerenden en de deelname aan tertiair of gelijkwaardig onderwijs dient toe te nemen. De lidstaten dienen alle nodige stappen te ondernemen om voortijdige schoolverlating te voorkomen, teneinde het aantal jongeren terug te dringen dat geen baan heeft noch onderwijs of een opleiding volgt.

Het EU-kerndoel, in het licht waarvan de lidstaten, met inachtneming van hun uiteenlopende uitgangsposities en nationale omstandigheden, hun nationale doelen vaststellen, behelst ernaar te streven de schooluitval onder 10 % te brengen en het aandeel van de bevolking in de leeftijdsgroep 30-34 jaar dat tertiair of gelijkwaardig onderwijs heeft voltooid op te trekken tot ten minste 40 % ⁽¹⁾.

Richtsnoer 10: Sociale integratie bevorderen en armoede bestrijden

Het vergroten van arbeidsmarktkansen is een essentieel aspect van de geïntegreerde strategieën waarmee de lidstaten trachten armoede te voorkomen en terug te dringen en volwaardige participatie in de maatschappij en de economie te bevorderen. Daartoe moet passend gebruik worden gemaakt van het Europees Sociaal Fonds en andere EU-fondsen. De inspanningen zijn toe te spitsen op het waarborgen van gelijke kansen, onder meer door iedereen toegang te bieden tot betaalbare, duurzame en hoogwaardige diensten, in het bijzonder op sociaal gebied. Overheidsdiensten (waaronder onlinediensten, conform richtsnoer 4) spelen te dien aanzien een belangrijke rol. De lidstaten dienen in doeltreffende antidiscriminatiemaatregelen te voorzien. Mensen kansen bieden en arbeidsmarktparticipatie bevorderen onder degenen die het verst van de arbeidsmarkt staan, maar tevens armoede onder werkenden voorkomen, zijn maatregelen die kunnen helpen sociale uitsluiting tegen te gaan. Hiertoe dienen socialebeschermingsstelsels, een leven lang leren en een breed beleid van actieve insluiting te worden verbeterd, zodat mensen in de verschillende fasen van hun leven kansen krijgen en voor het gevaar van sociale uitsluiting worden behoed, waarbij speciale aandacht naar vrouwen moet uitgaan. De socialebeschermingsstelsels, met inbegrip van de pensioenen en de toegang tot gezondheidszorg, dienen te worden gemoderniseerd en volledig te worden ingezet, zodat zij adequate inkomenssteun en diensten — en daarmee sociale cohesie — kunnen waarborgen maar tevens financieel houdbaar blijven en tot maatschappelijke en arbeidsmarktparticipatie aanmoedigen.

⁽¹⁾ De Europese Raad beklemtoont dat de lidstaten bevoegd zijn om streefcijfers op het gebied van onderwijs te bepalen en te implementeren.

De uitkeringsstelsels moeten erop gericht zijn om in overgangssituaties inkomenszekerheid te bieden en armoede terug te dringen, vooral onder groepen die het grootste gevaar op sociale uitsluiting lopen, zoals eenoudergezinnen, minderheden, Roma daaronder begrepen, personen met een handicap, kinderen en jongeren, oudere vrouwen en mannen, legale migranten en daklozen. Ook dienen de lidstaten ten behoeve van meest kwetsbaren de sociale economie en sociale innovatie actief te bevorderen. Met alle maatregelen moet ook bevordering van gendergelijkheid worden nagestreefd.

Het EU-kerndoel, in het licht waarvan de lidstaten, met inachtneming van hun uiteenlopende uitgangspunten en nationale omstandigheden, hun nationale doelen vaststellen, behelst te streven naar het bevorderen van sociale insluiting, met name door armoedereductie, door ernaar te streven ten minste 20 miljoen mensen te bevrijden van het risico op armoede en uitsluiting ⁽¹⁾.

⁽¹⁾ De populatie wordt gedefinieerd als het aantal personen met een risico op armoede of uitsluiting volgens drie indicatoren (armoederisico; materiële deprivatie; huishouden zonder baan), waarbij de lidstaten hun nationale doelen aan de hand van de meest geschikte van deze indicatoren vrijelijk kunnen bepalen, rekening houdend met hun nationale omstandigheden en prioriteiten.