

**Advies van het Europees Economisch en Sociaal Comité over de mededeling van de Commissie aan het Europees Parlement, de Raad, het Europees Economisch en Sociaal Comité en het Comité van de Regio's — Een agenda voor nieuwe vaardigheden en banen: een Europese bijdrage aan volledige werkgelegenheid**

(COM(2010) 682 definitief)

(2011/C 318/24)

Rapporteur: **mevrouw DRBALOVÁ**

Corapporteur: **de heer ZUFIAUR NARVAIZA**

De Europese Commissie heeft op 23 november 2010 besloten het Europees Economisch en Sociaal Comité overeenkomstig artikel 304 van het Verdrag betreffende de werking van de Europese Unie te raadplegen over de

*Mededeling van de Commissie aan het Europees Parlement, de Raad, het Europees Economisch en Sociaal Comité en het Comité van de Regio's*

*Een agenda voor nieuwe vaardigheden en banen: een Europese bijdrage aan volledige werkgelegenheid*

COM(2010) 682 definitief.

De afdeling Werkgelegenheid, sociale zaken, burgerschap, die met de voorbereidende werkzaamheden was belast, heeft haar advies op 27 juni 2011 goedgekeurd.

Het Europees Economisch en Sociaal Comité heeft tijdens zijn op 13 en 14 juli 2011 gehouden 473<sup>e</sup> zitting (vergadering van 13 juli) onderstaand advies uitgebracht, dat met 130 stemmen vóór en 1 stem tegen, bij 6 onthoudingen, werd goedgekeurd.

## Preambule

- Het EESC-advies over de Agenda voor nieuwe vaardigheden en banen past binnen de Europa 2020-strategie voor een slimme, duurzame en inclusieve groei.
- Het EESC-advies volgt een nieuwe holistische aanpak, waarbij de Agenda voor nieuwe vaardigheden en banen in nauwe samenhang met de andere kerninitiatieven en vijf horizontale doelstellingen op EU-niveau wordt geanalyseerd.
- Het EESC onderstreept in dat verband het belang van de samenhang tussen Europees en nationaal beleid en wijst op de sleutelrol die de betrokken non-gouvernementele organisaties hierbij dienen te spelen.

## 1. Conclusies en voorstellen

1.1 Het Comité maakt zich zorgen over de gevolgen van de wereldwijde economische crisis voor de werking van de arbeidsmarkt en is over het algemeen ingenomen met de mededeling „**Een agenda voor nieuwe vaardigheden en banen: een Europese bijdrage aan volledige werkgelegenheid**”, waarmee de Commissie probeert bij te dragen tot een toename van de werkgelegenheid en een betere werking van de arbeidsmarkten. Het dringt er bij de regeringen van de lidstaten op aan om doeltreffend gebruik te maken van de sociale dialoog en de dialoog met de organisaties van het maatschappelijk middenveld ten einde oplossingen en maatregelen te vinden om de situatie op dit gebied te verbeteren.

1.2 Het Comité betreurt echter dat in het voorgestelde initiatief niet wordt verwezen naar de **urgentie** om arbeidsplaatsen van goede kwaliteit te scheppen, en dat de lidstaten onvoldoende worden aangespoord om ambitieuzere nationale

doelstellingen vast te stellen die zijn gebaseerd op structurele hervormingen en investeringen die een echte groei en nieuwe arbeidskansen genereren.

1.3 Het Comité waardeert het dat de agenda is gebaseerd op het concept van flexizekerheid, en onderstreept dat **het juiste evenwicht moet worden gevonden tussen interne en externe flexizekerheid, in het belang van een efficiëntere werking van de arbeidsmarkten en tegelijkertijd een betere bescherming van de werknemers**. Het beveelt aan om een analyse te maken van de uitgangssituatie en om de follow-up en beoordeling van het flexizekerheidsbeleid voort te zetten, waarbij het accent moet worden gelegd op de rol van de sociale partners in dit proces, waarvan de doelstelling moet zijn dat de herintreding en de mobiliteit op de arbeidsmarkt blijvend worden bevorderd.

1.4 Het Comité is ermeê ingenomen dat in dit strategisch document de link wordt gelegd tussen het onderwijsbeleid en het werkgelegenheidsbeleid. Het betreurt echter dat het verband tussen de verbetering en actualisering van de vaardigheden en de verhoging van de arbeidsproductiviteit wordt verzwegen.

1.5 Het Comité waardeert de inspanning van de Commissie om nieuwe instrumenten en initiatieven voor te stellen, maar beveelt aan de koppeling en synergie met reeds bestaande instrumenten te versterken. Het EESC is van mening dat de door de Commissie gekozen aanpak voor de rol van niet-bindende instrumenten, de wederzijdse compatibiliteit van beleidsmaatregelen en initiatieven op EU-niveau moet respecteren, en is tegelijkertijd van mening dat een samenhangende herziening van de EU-wetgeving op sociaal gebied de inspanningen van de lidstaten om de arbeidsmarkt te hervormen niet teniet zou mogen doen maar deze juist zou moeten ondersteunen, en sociale investeringen zou moeten bevorderen.

1.6 Het Comité beveelt de Commissie aan om kennis te nemen van de zeer gemengde conclusies van de vijfde EUROFOUND-enquête over arbeidsomstandigheden in Europa wanneer zij overweegt de discussie te heropenen over de kwaliteit van de werkgelegenheid en de arbeidsomstandigheden.

1.7 Het Comité hamert erop dat doeltreffender gebruik moet worden gemaakt van de Europese fondsen, en dringt er net als de Commissie bij de lidstaten op aan om de bijstandsverlening van het Europees Sociaal Fonds (ESF) en andere fondsen te richten op de vier fundamentele doelstellingen die in de Commissiemededeling worden opgesomd, en zo bij te dragen tot de doelstellingen van de Agenda en de nationale doelstellingen van de Europa 2020-strategie.

## 2. Inleiding

2.1 Op 23 november 2010 heeft de Europese Commissie de mededeling „Een agenda voor nieuwe vaardigheden en banen: een Europese bijdrage aan volledige werkgelegenheid” gepresenteerd, die volgt op een reeks eerdere initiatieven die waren gericht op verbetering van de vaardigheden in de EU, en een betere anticipatie en afstemming op de arbeidsmarktbehoeften. Het Comité heeft deze initiatieven in een eerder advies behandeld <sup>(1)</sup>.

2.2 De nieuwe Agenda van de Commissie heeft een bredere reikwijdte, zij volgt de gemeenschappelijke doelstelling van een arbeidsparticipatie van vrouwen en mannen van 75 % voor de leeftijdsgroep van 20-64 jaar in 2020, en stelt vastberaden actie voor die geconcentreerd is op vier prioriteiten:

- beter functionerende arbeidsmarkten;
- een beter opgeleide werkende bevolking;
- banen van betere kwaliteit en betere arbeidsomstandigheden;
- een krachtiger beleid om het creëren van banen en de vraag naar arbeid te bevorderen.

2.3 De Agenda voor nieuwe vaardigheden en banen bouwt voort op de gemeenschappelijke beginselen van flexizekerheid die de Raad van de EU in 2007 heeft goedgekeurd <sup>(2)</sup>. Doel van het flexizekerheidsbeleid is het aanpassingsvermogen, de werkgelegenheid en de sociale cohesie te verbeteren. Het flexizekerheidsbeleid heeft – grotendeels via gesubsidieerde maatregelen voor bijscholing en arbeidstijdverkorting – zeker geholpen bij het doorstaan van de crisis, maar de situatie van kwetsbare groepen is nog altijd moeilijk.

2.4 De Commissie geeft dan ook een nieuwe impuls aan de versterking van alle componenten van flexizekerheid (flexibele en voldoende zekerheid biedende contractuele regelingen, actief arbeidsmarktbeleid, een leven lang leren en moderne socialezekerheidsstelsels) en de tenuitvoerlegging daarvan. De nationale flexizekerheidsregelingen van de lidstaten moeten worden versterkt en aangepast aan de nieuwe sociaaleconomische context, door middel van een nieuw evenwicht tussen de vier componenten van flexizekerheid.

<sup>(1)</sup> PB C 128/74 van 18-05-2010.

<sup>(2)</sup> Conclusies van de Raad betreffende „Naar gemeenschappelijke beginselen inzake flexizekerheid” van 5/6 december 2007 (doc. 16201/07).

2.5 De Commissie stelt in haar Agenda 13 centrale acties met 20 flankerende maatregelen voor, die de segmentering van de arbeidsmarkt moeten terugdringen en overgangen moeten bevorderen, die mensen moeten uitrusten met de juiste vaardigheden om werk te vinden, die de kwaliteit van werk en van arbeidsomstandigheden moeten verbeteren, die het creëren van nieuwe banen moeten ondersteunen en moeten leiden tot een beter gebruik van de financiële instrumenten van de EU.

## 3. Algemene opmerkingen

3.1 In het verslag over de werkgelegenheid in de EU van januari 2011 <sup>(3)</sup> staat: „De arbeidsmarkt in de EU heeft zich verder gestabiliseerd en er zijn nu tekenen van herstel in sommige lidstaten. (...) Met 221,3 miljoen mensen lag de werkgelegenheid toen echter nog steeds met 5,6 miljoen mensen onder de piek in het tweede kwartaal van 2008, wat de uitgesproken neergang in de verwerkende industrie en de bouw weerspiegelt. De werkgelegenheid van de werknemers tussen 20 en 64 jaar kwam met 208,4 miljoen mensen neer op een arbeidsparticipatie van 68,8 %. (...) Momenteel zijn 23,1 miljoen mensen werkloos. De langdurige werkloosheid neemt in alle groepen van de bevolking toe, zij het in verschillende mate. Bijna 5 miljoen mensen waren gedurende 6 tot 11 maanden werkloos. De crisis heeft het risico voor de laaggeschoolden en niet-EU-migranten vergroot”. Ondanks de geboekte vooruitgang blijft de situatie op de arbeidsmarkt onzeker. Volgens de OESO-gegevens voor mei 2011 bereikt de werkloosheid in de eurozone een hoogte van 9,9 % <sup>(4)</sup>.

3.2 Daarom blijft het EESC zich zorgen maken over de werking van de arbeidsmarkt, en is het over het algemeen ingenomen met de mededeling „Een agenda voor nieuwe vaardigheden en banen: een Europese bijdrage aan volledige werkgelegenheid”, waarmee de Commissie probeert bij te dragen tot meer en betere banen en een betere werking van de arbeidsmarkten, overeenkomstig de doelstellingen van de Europa 2020-strategie, de werkgelegenheidsstrategie en de werkgelegenheidsrichtsnoeren. Het legt de nadruk op de rol van de sociale partners en is van mening dat de regeringen van de lidstaten beter gebruik moeten maken van de sociale dialoog en de dialoog met de organisaties van het maatschappelijk middenveld, om maatregelen te kunnen voorstellen en uitvoeren die effectief bijdragen aan een verbetering van de situatie.

3.3 De jaarlijkse groeianalyse <sup>(5)</sup> die in januari 2011 bij de aanvang van het Europese semester is gepubliceerd, laat zien dat de lidstaten niet erg ambitieus zijn als het gaat om de vaststelling van nationale streefcijfers, en dat de werkgelegenheid 2 à 2,4 procentpunt lager uitvalt dan het gezamenlijke streefcijfer voor de werkgelegenheid (75 %). Het Comité is van mening dat het beleid ter verwezenlijking van het voorgestelde streefcijfer rekening moet houden met de conclusies van de **Dialoog over groei en werkgelegenheid in Europa** <sup>(6)</sup> die in maart dit jaar in Wenen heeft plaatsgevonden en waaraan vertegenwoordigers van het IMF, de IAO en de sociale partners hebben deelgenomen.

<sup>(3)</sup> Ontwerp van het gezamenlijk verslag over de werkgelegenheid, COM(2011) 11 definitief, Brussel, januari 2011, [http://ec.europa.eu/europe2020/pdf/3\\_nl\\_annexe\\_part1.pdf](http://ec.europa.eu/europe2020/pdf/3_nl_annexe_part1.pdf)

<sup>(4)</sup> OECD Harmonised Unemployment Rates, News Release, 10 May 2011, [www.oecd.org](http://www.oecd.org).

<sup>(5)</sup> Jaarlijkse groeianalyse, COM(2011) 11 van 12-01-2011

<sup>(6)</sup> Dialoog over groei en werkgelegenheid in Europa, 1 t/m 3 maart 2011, Wenen, [www.ilo.org](http://www.ilo.org)

3.4 Het EESC betreurt het dat de Commissie met een standaardwoord reageert op deze dringende situatie. In het voorstel wordt bovendien onvoldoende nadruk gelegd op groeifactoren die tot nieuwe banen kunnen leiden. Het volstaat niet dat mensen actief blijven en de juiste vaardigheden verwerven om een baan te vinden: het herstel moet gebaseerd zijn op groei en nieuwe arbeidsplaatsen.

3.5 Om de uitdagingen waarvoor het staat aan te pakken moet Europa in de eerste plaats opnieuw leningen verstrekken, investeren en structurele hervormingen doorvoeren. Er moeten concrete maatregelen worden vastgesteld om de belemmeringen voor het scheppen van arbeidsplaatsen en een verhoging van de productiviteit weg te werken. De productiviteit hangt onder meer af van de kwaliteit van de arbeid. Veel van deze hervormingen, die op een zo groot mogelijk consensus moeten kunnen rekenen, dienen op nationaal niveau te worden uitgevoerd. De lidstaten moeten zich realiseren dat ze geen andere keuze hebben dan de kredietverlening aan ondernemingen en gezinnen te bevorderen, productieve investeringen te doen en over te gaan tot doeltreffende hervormingen om werkgelegenheid te scheppen. Verhoging van de arbeidsproductiviteit en de kwaliteit van de arbeidsomstandigheden in Europa is de manier om de bezorgdheid over de lage en instabiele lonen weg te nemen.

3.6 In het gezamenlijk verslag over de werkgelegenheid wordt tevens het belang benadrukt van de interactie tussen werkgelegenheidsbeleid, ondersteuning van de economische groei en begrotingsconsolidatie (met de bevestiging dat kwetsbare groepen blijvend moeten worden gesteund met behulp van kwaliteitsvolle sociale diensten en actieve inclusiestrategieën), en wordt het belang onderstreept van een gunstig economisch klimaat en een op innovatie gebaseerde economische groei om de vraag naar arbeid te doen stijgen.

3.7 Bovendien wordt er in het verslag op gewezen dat er in 2010 een onvoldoende afstemming was tussen vraag en aanbod op de arbeidsmarkt, en dat dit erop zou kunnen wijzen dat de vaardigheden van de werkzoekenden niet beantwoorden aan de eisen voor de beschikbare banen. Aanbevolen wordt dan ook om zorgvuldig na te gaan of deze tendens louter tijdelijk is dan wel of de risico's structureel dreigen te worden.

3.8 Het EESC neemt er nota van dat de Commissie in dit stadium geen nieuwe wetgeving voorstelt en dat zij de rol en toegevoegde waarde van juridisch niet-bindende instrumenten erkent, als aanvulling op het bestaande rechtskader. De sociale partners zouden moeten worden geraadpleegd over sommige van de voorgestelde initiatieven, zoals het Europees kader voor herstructurering, de herziening van de wetgeving inzake gezondheid en veiligheid op het werk, de informatie en raadpleging van werknemers, deeltijdwerk en tijdelijk werk, en het heropenen van de discussie over de kwaliteit van de werkgelegenheid en de arbeidsomstandigheden. Na deze raadpleging zou een besluit moeten worden genomen over de wenselijkheid en het nut van de veranderingen die eventueel nodig kunnen blijken te zijn.

3.9 Het Comité is ingenomen met de inspanningen van de Commissie om een reeks nieuwe initiatieven en instrumenten voor te stellen ter ondersteuning van haar agenda voor nieuwe vaardigheden en banen. Het is echter van mening dat de samenhang tussen nieuwe en bestaande instrumenten moet worden onderzocht, zodat bij hun toepassing voor de nodige synergie kan worden gezorgd. De strategie voor nieuwe vaardigheden

zou tevens rekening moeten houden met de overgang naar een productiemodel dat is gebaseerd op duurzame ontwikkeling en het groener maken van banen.

3.10 In regio's zonder industriële productie zijn kleine en middelgrote bedrijven een essentiële factor voor het scheppen van kansen voor het heden en de toekomst. Bovendien bieden zij vaak hoogwaardige arbeidsplaatsen, zijn zij goed toegankelijk en maken zij het mogelijk om werk en gezinsleven en de verzorging van andere familieleden te combineren. Het initiatief ter ondersteuning van kleine en middelgrote bedrijven (de *Small Business Act*) moet worden vertaald in concrete maatregelen op nationaal en Europees niveau. De in de agenda opgenomen maatregelen die zijn gericht op de specifieke behoeften van het MKB worden dan ook toegejuicht. Het wegnemen van administratieve lasten en de toegang tot financiering blijven een prioriteit.

3.11 In het licht van de conclusies van het derde Europese Demografisch verslag 2010 (7), waarin nieuwe feiten over de Europese bevolking worden gepresenteerd, is het Comité tevens ingenomen met de initiatieven op het gebied van mobiliteit, migratie en integratie in Europa. Het EESC is ervan overtuigd dat de instandhouding van de interne mobiliteit in de EU en de migratie uit derde landen ertoe bijdraagt dat de EU positieve economische prestaties behaalt. De economische migratie naar de EU en het grotere gemak bij de mobiliteit tussen lidstaten zijn van essentieel belang wil de Unie een aantrekkelijke plaats blijven voor ondernemers en investeerders, waardoor zowel voor de EU-burgers als voor onderdanen van derde landen nieuwe arbeidskansen worden gecreëerd. Bij dit alles moet het beginsel van gelijke behandeling van toepassing zijn (8).

3.12 Het werkgelegenheids- en arbeidsmarktbeleid in Europa moeten de tenuitvoerlegging voorzetten van concrete maatregelen voor de toepassing van het non-discriminatiebeginsel op het werk, de gelijkheid van mannen en vrouwen en gelijke kansen voor alle groepen werkenden. Daarom is het Comité ingenomen met de in 2010 bekendgemaakte strategieën van de Europese Commissie voor mensen met een handicap (9) en gelijke kansen voor mannen en vrouwen (10). Doelstellingen van deze strategieën zijn onder meer de gelijke toegang tot de arbeidsmarkt, tot onderwijs en tot de beroepsopleiding.

3.13 Het Comité is ook ingenomen met de belangrijkste acties en maatregelen die in de Single Market Act worden voorgesteld om beter samen te werken, te ondernemen en zaken te doen (11) en die rekening houden met de steeds grotere rol van de sociale economie en coöperaties op de interne markt van de EU, en met het belang van maatschappelijk verantwoord ondernemen. Het is tevens van mening dat rekening moet worden gehouden met de rol van maatschappelijke organisaties, die de rol van werkgever vervullen en arbeidsplaatsen scheppen. Om hun mogelijkheden te kunnen ontplooiën moeten zij echter bij de uitstippeling van het beleid worden betrokken.

(7) <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/population/documents/Tab/report.pdf>.

(8) PB C 27/114 van 03-02-2009, blz. 114 en EESC 801/2011 van 04-05-2011

(9) COM(2010) 636 definitief van 15-11-2010, Europese strategie inzake handicaps 2010-2020: Een hernieuwd engagement voor een onbelemmerd Europa.

(10) COM(2010) 491 definitief, Strategie voor de gelijkheid van vrouwen en mannen 2010-2015.

(11) COM(2010) 608 definitief, Naar een Single Market Act, oktober 2010

3.14 Het Comité maakt zich grote zorgen over de hoge jeugdwerkloosheid in Europa. Sinds 2008 is het werkloosheidspercentage onder jongeren met 30 % toegenomen. Het Europese gemiddelde voor jongeren tot 25 jaar bedraagt 21 %. En hoewel de situatie sinds september 2010 in sommige landen stabiel lijkt te worden terwijl zij in andere landen blijft verslechteren, acht het Comité het van belang dat hier nog steeds speciale aandacht aan wordt besteed. Het Comité heeft zich in een apart advies<sup>(12)</sup> uitgesproken over het initiatief van de Europese Commissie getiteld „Jeugd in beweging”.

3.15 De arbeidsparticipatie van personen met een handicap ligt in Europa nog altijd rond de 50 %. Als Europa daadwerkelijk een gelijke behandeling van al zijn burgers wil waarborgen en tegelijkertijd zijn gezamenlijke werkgelegenheidsdoelstelling wenst te bereiken moeten mensen met een handicap betaald en hoogwaardig werk kunnen krijgen. In de Europese strategie inzake handicaps 2010-2020 worden acht essentiële actieruimten vastgesteld, waaronder werkgelegenheid, onderwijs en opleiding voor mannen en vrouwen met een handicap<sup>(13)</sup>. De Commissie zou kunnen kijken welke modellen de lidstaten toepassen om ondernemingen, overheidsdiensten en sociale dienstverleners via wettelijke, politieke of financiële stimulansen en collectieve onderhandelingen te prikkelen om deze mensen aan te nemen. Aangezien ICT momenteel 6 % van het BBP van de Unie vertegenwoordigen moet de door de Commissie voorgestelde digitale strategie voor iedereen gevolgen hebben, met name op het gebied van de opleidingsplannen en de integratie van achtergestelde groepen, die hiermee aan het werk kunnen worden geholpen.

#### 4. Flexizekerheid en meer arbeidsplaatsen

4.1 De Agenda is gebaseerd op het flexizekerheidsbeginsel. De Commissie onderstreept de noodzaak van een samenhangend beleid voor een leven lang leren, een actief en doeltreffend arbeidsmarktbeleid dat is gericht op de geschiktheid om te werken, arbeidsbemiddeling en een toename van het aantal vacatures, naast werkloosheidsuitkeringsstelsels die de arbeidsmobiliteit bevorderen, een betere sociale zekerheid voor de werkende bevolking en bescherming tegen sociale uitsluiting en armoede. De mogelijkheid van flexibele contractbepalingen en de totstandkoming van een interne flexibiliteit moeten essentiële onderdelen van de sociale dialoog zijn. Het EESC acht het van belang dat de acties en beleidsmaatregelen die worden genomen de inspanningen ter verwezenlijking van de doelstellingen van de Agenda (zoals volledige werkgelegenheid en instandhouding van de kwaliteit van de arbeid) niet ondermijnen en dat de arbeidsrechten van werknemers niet worden geschonden.

4.2 Het Comité heeft in het verleden reeds betoogd dat het aanbeveling verdient om de zekerheid en flexibiliteit op de arbeidsmarkt tegelijkertijd te beoordelen, aangezien de twee begrippen niet tegenstrijdig zijn. Een stabiele en gemotiveerde beroepsbevolking versterkt het concurrentievermogen en de productiviteit van bedrijven. Werknemers hebben behoefte aan een flexibele arbeidsorganisatie, zodat zij hun werk en gezinsleven op elkaar kunnen afstemmen en toegang krijgen tot permanente beroepsopleiding, waarmee zij kunnen bijdragen aan de verhoging van de productiviteit en innovatie. Wel wijst het EESC erop dat de tenuitvoerlegging van de flexizekerheid aandachtig en regelmatig moet worden bestudeerd in het kader van

de sociale dialoog, zodat kan worden gekeken of de getroffen maatregelen effectief bijdragen aan de verwezenlijking van de doelstelling, namelijk het scheppen van meer en betere banen.

4.3 De interne flexizekerheid heeft zijn nut bewezen tijdens de crisis, toen ondernemingen en vakbondsorganisaties praktische oplossingen hebben gezocht om de werkgelegenheid in stand te houden, met name aan de hand van gesubsidieerde vormen van arbeidstijdverkorting. De externe flexizekerheid die van belang is in tijden van economisch herstel, kan bijdragen aan de groei van de werkgelegenheid op voorwaarde dat deze op evenwichtige wijze wordt verbonden aan de interne flexibiliteit en, meer in het algemeen, de collectieve onderhandelingen en een adequate sociale bescherming van werknemers. Iedere lidstaat heeft in dat verband een andere uitgangspositie. Het is van het grootste belang dat een juiste en evenwichtige mix van beleidsmaatregelen wordt vastgesteld. Hiervoor is het van essentieel belang dat het beleid voortkomt uit de sociale dialoog. Het Comité is van mening dat de toepassing van de interne en externe flexizekerheid evenwichtiger aandacht moet krijgen in de jaarlijkse aanbevelingen van de Commissie aan de lidstaten.

4.4 Het Comité stelt vast dat de discussie over het versterken van de vier componenten van flexizekerheid zal worden voortgezet en in 2011 zal uitmonden in een gezamenlijke conferentie van alle belanghebbende partijen. Het Comité is het ermee eens dat **de nieuwe impuls aan het thema flexizekerheid** het resultaat moet zijn van een gezamenlijke aanpak door de EU-instellingen, gebaseerd moet zijn op gezamenlijke beginselen en moet voortborduren op de concrete praktijkvoorbeelden uit de lidstaten over de vraag hoe dit beginsel bijdraagt aan het scheppen van meer en betere banen, en of het werknemers – met name zij die in een kwetsbare positie verkeren – een adequate bescherming kan bieden.

4.5 Het Comité is in dat verband ingenomen met het gezamenlijke project van de Europese sociale partners in het kader van hun meerjarig werkprogramma 2009-2011<sup>(14)</sup>, dat zich richt op de wijze waarop in iedere lidstaat het beginsel flexizekerheid in de praktijk wordt gebracht en op de rol van de sociale partners in dat proces.

4.6 Economische groei blijft de voornaamste motor voor het creëren van nieuwe banen. Het Comité is dan ook van mening dat er een nauw verband is tussen de Agenda voor nieuwe vaardigheden en banen en de nieuwe strategische benadering van de Unie voor innovatie, de totstandkoming van een Europese onderzoeksruimte en de opbouw van een concurrerende industriële basis, met volledige gebruikmaking van het potentieel van de interne markt.

4.7 De Commissie verwacht echter dat de economie zich maar langzaam zal herstellen en dat nieuwe werkgelegenheid hierdoor op zich zal laten wachten. Als de EU de arbeidsparticipatiedoelstelling van 75 % wil bereiken en een groei zonder toename van de werkgelegenheid wil vermijden, moet zij zich realiseren dat absoluut concrete maatregelen moeten worden vastgesteld en uitgevoerd, die mensen in het kader van de sociale dialoog weer aan het werk helpen, die werknemers stimuleren om zich permanent bij te scholen en flexibele arbeidsregelingen bevorderen, en die de kwaliteit van de werkgelegenheid tot centraal element van de flexizekerheid maken.

<sup>(12)</sup> PB C 132/55, 03.05.2011.

<sup>(13)</sup> Europese strategie inzake handicaps 2010-2020: Een hernieuwd engagement voor een onbelemmerd Europa, COM(2010) 636 definitief.

<sup>(14)</sup> Gezamenlijke studie van de Europese sociale partners over „The implementation of Flexicurity and the role of the social partners”, uitgevoerd in het kader van het gezamenlijk werkprogramma van de sociale dialoog van de EU voor de periode 2009-2011.

4.8 Het EESC realiseert zich dat een goed functionerende arbeidsmarkt van cruciaal belang is voor het concurrentievermogen van Europa. Indicatoren voor het meten van de vooruitgang zouden onder meer moeten zijn: langdurige werkloosheid en jeugdwerkloosheid, en de arbeidsparticipatie.

4.9 De Commissie heeft **het concept van het enkel contract** voorgesteld, waarvan de werkelijke gevolgen momenteel onderwerp zijn van een levendige discussie. Het EESC heeft er in zijn initiatiefadvies „Jeugd in beweging” op gewezen dat het enkel contract voor onbepaalde tijd één van de maatregelen zou kunnen zijn die bijdragen tot de vermindering van de ongelijkheden tussen degenen die op de arbeidsmarkt komen, en diegenen die ervan uitgesloten blijven. Het Comité is zich bewust van de aanzienlijke verschillen tussen de lidstaten ten aanzien van de toegang tot de arbeidsmarkt. In enkele van de meer rigide systemen komen mensen überhaupt niet aan een baan; in andere zijn er meer aanbiedingen voor korte overeenkomsten, maar zijn die te flexibel en bieden ze geen volledige dekking door het socialezekerheidsstelsel. Het Comité benadrukt dat de goed te keuren maatregelen erop gericht moeten zijn om mensen vaste contracten te bieden, waarbij discriminatie op grond van leeftijd, geslacht of andere aspecten voorkomen moet worden. Zij zouden echter niet mogen leiden tot een veralgemenisering van onzekere dienstverbanden of een grotere starheid van de arbeidsorganisatie in ondernemingen. Ondernemingen hebben behoefte aan verschillende soorten arbeidscontracten om hun arbeidskrachten aan te kunnen passen, en werknemers hebben behoefte aan flexibiliteit om werk en gezinsleven te kunnen combineren.

4.10 Het EESC kan zich vinden in het voorstel van de Commissie om **leidende beginselen** vast te stellen **voor het scheppen van de voorwaarden voor het creëren van banen**, met inbegrip van de flankerende maatregelen zoals **Erasmus voor ondernemers** en de opleiding van leraren in ondernemerschap. Het is echter zaak dat de lidstaten deze beginselen in concrete maatregelen omzetten, om de aanwerving van met name laaggeschoolde arbeidskrachten te stimuleren <sup>(15)</sup>.

4.11 Het EESC is tevens ingenomen met de oprichting van het **Tripartiet Sociaal Forum**, dat op 10 en 11 maart 2011 voor de eerste maal bijeen is gekomen. Het forum zou een permanent platform moeten worden om een vertrouwensrelatie tussen sociale partners en beleidsmakers op te bouwen.

4.12 De **Europese sociale dialoog** en collectieve onderhandelingen op nationaal niveau blijven essentiële instrumenten om de werking van de arbeidsmarkt en de arbeidsomstandigheden te verbeteren.

De Europese sociale partners dringen er in hun gemeenschappelijke autonome overeenkomst over inclusieve arbeidsmarkten <sup>(16)</sup> op aan dat de lidstaten een algeheel beleid uitstippelen voor de ondersteuning van voor iedereen toegankelijke arbeidsmarkten. Voor zover mogelijk en rekening houdend met nationale specifieke kenmerken, moeten de sociale partners op het juiste niveau worden betrokken bij de maatregelen die betrekking hebben op de volgende problemen:

<sup>(15)</sup> Volgens een recente OESO-enquête zou een verlaging van de door ondernemingen te betalen bijdragen de werkgelegenheid met 0,6 % doen stijgen.

<sup>(16)</sup> Autonome overeenkomst van de Europese sociale partners (2010) over inclusieve arbeidsmarkten, vastgesteld in het kader van hun gezamenlijk werkprogramma 2009-2011.

- de reikwijdte en kwaliteit van specifieke overgangsmaatregelen voor mensen die moeilijkheden ondervinden op de arbeidsmarkt;
- de efficiëntie van de diensten voor arbeidsbemiddeling en beroepskeuzebegeleiding;
- onderwijs en opleiding;
- adequate investeringen in regionale ontwikkeling;
- adequate toegang tot vervoer / zorg / huisvesting / onderwijs;
- eenvoudiger oprichting en ontwikkeling van bedrijven met als doel het werkgelegenheidspotentieel van de EU te optimaliseren; ook zouden zij ondernemers in staat moeten stellen te investeren in duurzame ondernemingen die bijdragen tot een beter milieu;
- de juiste voorwaarden scheppen zodat de belasting- en werkloosheidsuitkeringstelsels mensen helpen een plaats op de arbeidsmarkt te krijgen, daar te blijven en zich te ontwikkelen.

## 5. Mensen uitrusten met de juiste arbeidsvaardigheden

5.1 Het Comité is ermee ingenomen dat de vraagstukken van het onderwijs en de realiteit van de arbeidsmarkt in één strategisch document worden behandeld.

5.2 Het EESC heeft met vele adviezen bijgedragen aan de erkenning van onderwijs als fundamenteel mensenrecht, door te erkennen dat de belangrijkste doelstelling van onderwijs nog altijd de vorming van vrije en zelfstandige burgers met een kritisch denkvermogen is, die in staat zijn te participeren aan de ontwikkeling aan de samenleving.

5.3 Het concept „onderwijs met het oog op integratie” in-dachtig beveelt het EESC in verschillende adviezen <sup>(17)</sup> aan dat de EU en de lidstaten overgaan tot een herziening van hun onderwijsbeleid, zowel qua inhoud, aanpak, structuur als toewijzing van middelen, evenals een herziening en/of actualisering van het beleid inzake werkgelegenheid, goede overheidsdiensten, en zorg voor specifieke doelgroepen (kinderen, mensen met een handicap, migranten, enz.). Tevens moet er oog zijn voor het genderperspectief.

5.4 Het staat buiten kijf dat er een verband is tussen hogere vaardigheden van de werkende bevolking en meer werkgelegenheid. Volgens de prognose van het Cedefop zal het aantal banen waarvoor hoge kwalificaties worden vereist tegen 2020 zijn gestegen met 16 miljoen, terwijl het aantal arbeidsplaatsen waarvoor lagere kwalificaties worden gevraagd met 12 miljoen zal afnemen. Hoewel de Commissie het belang erkent van het bijhouden en verhogen van de vaardigheden, betreurt het Comité dat zij het verband tussen vaardigheden en productiviteit onvoldoende benadrukt. Het is nodig de productiviteit in Europa te verhogen, mede omdat de beroepsbevolking afneemt. Het Comité stelt tevens vast dat de Commissie geen enkele maatregel voorstelt om de vaardigheden van laaggeschoolde of

<sup>(17)</sup> PB C 18/18 van 19-01-2011.

ongeschoolde werknemers te verbeteren en evenmin op zoek is naar langetermijnoplossingen voor de participatie van mensen die een doelgerichte benadering nodig hebben om vaardigheden te ontwikkelen en aan het werk te gaan (zoals geestelijk gehandicapten).

5.5 Het Comité is ingenomen met de *EU Skills Panorama*, maar is van mening dat in de agenda meer aandacht had moeten worden besteed aan een betere afstemming van de vaardigheden op de behoeften van de arbeidsmarkt en aan de vakbekwaamheid van werknemers, om hun inzetbaarheid te vergroten. De Commissie zou niet alleen rekening moeten houden met de formele structuren voor beoordeling van de vaardigheden. Een doeltreffende samenwerking tussen onderwijsinstellingen, het bedrijfsleven en vakbondsorganisaties is een doeltreffende manier om de huidige en toekomstige vaardigheidsbehoeften te beoordelen.

5.6 In zijn advies „Jeugd in beweging” toonde het Comité zich voorstander van een **Europees vaardighedenpaspoort**. Het Comité is van oordeel dat „de bestaande paspoorten (Europass en het jeugdpasspoort) samengevoegd moeten worden tot één overkoepelend instrument, waardoor op één kaart het traditionele cv, het genoten formele onderwijs (Europass) en het genoten non-formele en informele onderwijs zijn opgenomen. (...) Het succes van het Europese vaardighedenpaspoort zal onder meer afhangen van de beeldvorming die zal ontstaan onder werkgevers, en hoe het gebruik onder jongeren zich ontwikkelt; voor deze jongeren dienen advies en flankerende maatregelen derhalve in voldoende mate voorhanden te zijn.”

5.7 Het Comité acht de uitwerking van algemene strategieën voor onderwijs en een leven lang leren van essentieel belang, en stemt dan ook in met de opstelling van een **Europees beleids-handboek**, dat een kader aangeeft voor de tenuitvoerlegging van een leven lang leren, en een vernieuwd **Actieplan voor volwassenenonderwijs**.

5.8 Het Comité steunt ook andere initiatieven die nog in voorbereiding zijn, zoals de **Europese standaardclassificatie van vaardigheden, competenties en beroepen** (European Skills, Competences en Occupations classification - **ESCO**), als een interface tussen de wereld van de arbeid en de wereld van onderwijs en opleiding, en de **hervorming van de stelsels voor de erkenning van beroepskwalificaties**. In dat verband is het van bijzonder belang dat de Europese onderwijsmodellen worden geanalyseerd en aangepast, dat de onderwijssystemen worden geanalyseerd, de pedagogische en didactische methodes worden geëvalueerd en dat wordt geïnvesteerd in een goed onderwijs dat voor iedereen toegankelijk is. De onderwijssystemen moeten individuen in staat stellen te reageren op de actuele uitdagingen van de arbeidsmarkt. Van belang is vooral de nauwe samenwerking met het bedrijfsleven. De ESCO-classificatie zou begrijpelijker en bruikbaarere moeten zijn, met name voor het MKB. De geplande catalogisering kan een belemmerende factor zijn voor de flexibiliteit die nodig is om verschillende vaardigheden te combineren waarmee de voortdurend nieuwe of veranderende taken kunnen worden uitgevoerd die kleine bedrijven met een beperkt aantal werknemers moeten vervullen.

5.9 Als het gaat om een betere afstemming van de vaardigheden op de behoeften van de arbeidsmarkt wijst het Comité met name op de potentieel strategische rol van de Europese sectorale raden voor werkgelegenheid en vaardigheden. Zij vormen een uniek platform voor het bijeenbrengen van concrete

ervaringen van verschillende sociale actoren die in deze raden vertegenwoordigd zijn, bijvoorbeeld met het analyseren van toekomstige arbeidskansen en vaardigheden en de catalogisering daarvan (ESCO), of de beoordeling van veranderingen in de beroepsvaardigheden voor sommige specifieke beroepen <sup>(18)</sup>.

5.10 Het Comité is ingenomen met het besluit van de Commissie om, in samenwerking met de lidstaten, de situatie van zeer mobiele beroepsgroepen nader te bestuderen, met name die van onderzoekers, ten einde hun geografische en intersectorale mobiliteit te verbeteren met het oog op de voltooiing van de Europese Onderzoeksruimte in 2014.

5.11 Het is er tevens mee ingenomen dat de Commissie ernaar streeft systematisch te reageren op demografische veranderingen en tekortschietende vaardigheden op de Europese arbeidsmarkten, door de legale economische migratie in het kader van het Stockholm-programma te steunen. Om de potentiële bijdrage van migratie aan volledige werkgelegenheid optimaal te kunnen benutten, zouden migranten die reeds legaal in de EU wonen beter geïntegreerd moeten worden, met name door belemmeringen van hun toegang tot de arbeidsmarkt weg te nemen, zoals discriminatie of niet-erkenning van vaardigheden en kwalificaties, waardoor migranten een hoog risico op werkloosheid en sociale uitsluiting lopen. In dat verband zal de aangekondigde **Nieuwe Agenda voor integratie** ongetwijfeld een stap in de goede richting zijn.

5.12 Het Comité benadrukt nogmaals dat de resultaten van niet-formeel leren moeten worden erkend, zoals het ook al heeft gedaan in zijn advies over Jeugd in beweging. De discussie over de wijze van erkenning zou ook moeten gaan over de kwaliteit van onderwijs en opleiding, en over de supervisie en follow-up. De maatregelen voor de erkenning van niet-formeel leren zouden aan iedereen ten goede moeten komen.

## 6. Verbeteren van de kwaliteit van arbeid en van de arbeidsomstandigheden

6.1 De Commissie spreekt in haar mededeling over volledige werkgelegenheid als doelstelling. Het moet duidelijk worden gemaakt dat het hier gaat om een betere kwaliteit van de arbeid en betere arbeidsomstandigheden.

6.2 In de conclusies van de vijfde EUROFOUND-enquête <sup>(19)</sup> over arbeidsomstandigheden staat dat zorgen voor kwaliteitsvol werk en arbeidsplaatsen een essentiële voorwaarde is voor de verwezenlijking van de doelstellingen van de Europa 2020-strategie. Ook worden enkele huidige tendensen van de Europese arbeidsmarkt beschreven. Als positief aspect wordt erop gewezen dat de veertigjarige werkweek nog altijd de norm is voor de meeste werknemers, en dat het percentage werknemers met een contract voor onbepaalde tijd bleef stegen tot in 2007, toen de wereldwijde crisis losbarste. Wel wordt erop gewezen dat het aantal tijdelijke arbeidsplaatsen en de arbeidsintensiteit sindsdien alleen maar zijn toegenomen, en dat veel Europeanen bang zijn hun baan te verliezen voordat zij de leeftijd van 60 jaar bereiken.

<sup>(18)</sup> PB C 132/26 van 03-05-2011, PB C 347/1 van 18-12-2010 en PB C 128/74 van 18-05-2010.

<sup>(19)</sup> Europese Stichting tot verbetering van de levens- en arbeidsomstandigheden, 5<sup>e</sup> enquête, [www.eurofound.europa.eu](http://www.eurofound.europa.eu).

6.3 De gevolgen van de wereldwijde economische crisis voor de arbeidsmarkt zullen zich waarschijnlijk nog lange tijd laten voelen. Vandaar dat het Comité aanbeveelt dat de Commissie, wanneer zij overweegt de discussie te heropenen over de kwaliteit van de werkgelegenheid en de arbeidsomstandigheden, rekening houdt met de conclusies van de vijfde EUROFOUND-enquête over arbeidsomstandigheden in Europa (positieve resultaten, aanhoudende problemen en problemen veroorzaakt door de crisis).

6.4 Het creëren van banen van goede kwaliteit is van prioritaair belang. De lidstaten moeten overgaan tot hervormingen van de arbeidsmarkt die de groei ondersteunen, ten einde vraag en aanbod in evenwicht te brengen.

6.5 Vanuit dat oogpunt zou het voorstel van de Commissie om de doeltreffendheid van de sociale wetgeving van de EU te analyseren, vooral die hervormingsinspanningen van de lidstaten moeten ondersteunen welke overeenstemmen met de prioriteit om kwalitatief hoogwaardige werkgelegenheid te scheppen.

6.6 Wat de detacheringsrichtlijn betreft is het EESC ingenomen met de inspanningen van de Commissie ter ondersteuning van een uniforme en correcte tenuitvoerlegging, een versterking van de administratieve samenwerking tussen de lidstaten, de invoering van een elektronisch informatiesysteem (IMI, het informatiesysteem voor de interne markt) en de naleving van de arbeidsnormen door de lidstaten, met inachtneming van het nationale arbeidsrecht en het Handvest van de grondrechten van de Europese Unie.

6.7 De laatste 20 jaar is de arbeidsintensiteit aanzienlijk gestegen. Studies die het Europees Agentschap voor de veiligheid en de gezondheid op het werk heeft uitgevoerd in het kader van de communautaire strategie voor de gezondheid en veiligheid op het werk hebben de aandacht gevestigd op bestaande en toekomstige risico's, zoals stress op het werk, spier- en gewrichtsaandoeningen, geweld en intimidatie op de werkplek. Wat betreft de herziening van de wetgeving inzake gezondheid en veiligheid op het werk is het Comité van oordeel dat deze onderwerp moet zijn van een dialoog en overeenkomst met de sociale partners. Daarbij moet in de eerste plaats de nadruk worden gelegd op een strikte toepassing van de bestaande instrumenten, een grotere bewustmaking en ondersteuning van werknemers en ondernemingen.

6.8 Wat de activiteiten op het gebied van raadpleging en informatie betreft is het EESC voorstander van de aangekondigde raadpleging van de Europese sociale partners over het Europees kader voor herstructurering. Dankzij deze dialoog zal kunnen worden vastgesteld of de bestaande richtlijnen een adequaat kader bieden voor een constructieve dialoog tussen directie, vakbondsorganisaties en personeelsvertegenwoordigers op ondernemingsniveau.

6.9 Het Comité is van mening dat de Commissie bij de bestudering van de richtlijnen betreffende deeltijdwerk en arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd, die het resultaat zijn van afspraken tussen de Europese sociale partners en die een doeltreffend instrument blijven om de interne flexibiliteit uit te

bouwen, zich ervan moet vergewissen of de Europese sociale partners een herziening van deze richtlijnen nodig achten.

## 7. Financieringsinstrumenten van de EU

7.1 In een periode van begrotingsconsolidatie moeten de Europese Unie en de lidstaten zich concentreren op een beter gebruik van de EU-middelen en in het kader daarvan prioriteit geven aan het creëren van werkgelegenheid en het verbeteren van de beroepskwalificaties. Het cohesiebeleid draagt onmiskenbaar bij aan de ontwikkeling van vaardigheden en het scheppen van banen, onder meer in de groeiende sector van de groene economie. Er kan nog altijd beter gebruik worden gemaakt van de mogelijkheden van de financiële instrumenten om hervormingen op het gebied van werkgelegenheid, onderwijs en opleiding te ondersteunen.

7.2 Het Comité schaart zich derhalve achter de oproep van de Commissie aan de lidstaten om de steun van het Europees Sociaal Fonds (ESF) en andere fondsen te concentreren op de vier prioriteiten die in de onderhavige mededeling worden genoemd, en op de maatregelen en hervormingen die daaruit kunnen voortvloeien, om zo de doelstellingen van de *Agenda* en de nationale doelstellingen in het kader van de Europa 2020-strategie te helpen verwezenlijken.

7.3 Van doorslaggevend belang is met name het ESF, dat op alle genoemde gebieden een aanwinst zal betekenen. Het ESF kan helpen de verschillende pijlers van flexizekerheid te ondersteunen, te anticiperen op de benodigde vaardigheden en deze te ontwikkelen, innovatieve vormen van arbeidsorganisatie te ontwikkelen – met inbegrip van de veiligheid en gezondheid op het werk – het ondernemerschap en het oprichten van bedrijven te bevorderen en gehandicapte werknemers en kansarme of met uitsluiting bedreigde groepen op de arbeidsmarkt te helpen.

7.4 Het Comité heeft tal van aanbevelingen geformuleerd in zijn advies over de toekomst van het ESF<sup>(20)</sup>. Het Comité zegt daarin onder meer het volgende: „Er moeten lessen worden getrokken uit het gebruik van het ESF om zowel het economische herstel als de economische groei van de EU te bespoedigen, door een betere ondersteuning van het MKB, microbedrijven en actoren van de sociale economie die de doelstellingen van het EFS in acht nemen, alsook door op sociaal vlak verbeteringen door te voeren. Hierbij zij gedacht aan het behouden en creëren van kwalitatief hoogwaardige banen, alsook aan sociale integratie, met name via werk.”

7.5 Met betrekking tot de toekomstige EU-begroting merkt het Comité in datzelfde advies nog op: „Het ESF is het instrument bij uitstek om de tenuitvoerlegging van de Europese strategie voor werkgelegenheid te ondersteunen (...). Gelet op de huidige economische context moet het ESF een belangrijk strategisch en financieel instrument blijven en moet zijn budget worden opgetrokken, zodat het afgestemd is op de grote uitdagingen (hogere werkloosheidscijfers) waarmee het geconfronteerd zal worden; die stijging moet de stijging van de algemene EU-begroting weerspiegelen, t.w. minstens 5,9 %, zoals door de Europese Commissie ter zake voor 2011 is voorgesteld.”

<sup>(20)</sup> PB C 132/8 van 03-05-2011

7.6 Het Comité waardeert de tot dusver behaalde resultaten van het communautair programma voor werkgelegenheid en maatschappelijke solidariteit PROGRESS, uitgevoerd met het strategisch kader 2007-2013. Het is er tevens mee ingenomen dat de Commissie in het kader van de herziening van haar financiële instrumenten een openbare raadpleging heeft gelanceerd over de structuur, de meerwaarde, de maatregelen, de begroting en de tenuitvoerlegging van het nieuwe instrument dat zal volgen op het PROGRESS-programma, en dat een oplossing moet bieden voor de nieuwe uitdagingen op sociaal en werkgelegenheidsgebied waarvoor de Unie zal komen te staan.

Brussel, 13 juli 2011

*De voorzitter*  
*van het Europees Economisch en Sociaal Comité*  
Staffan NILSSON

---