

## Advies van het Europees Economisch en Sociaal Comité over „Werkgelegenheidsbevorderende maatregelen”

(2004/C 110/22)

Het Europees Economisch en Sociaal Comité heeft op 17 juli 2003 besloten overeenkomstig artikel 29, lid 2, van zijn reglement van orde een initiatiefadvies op te stellen over „Werkgelegenheidsbevorderende maatregelen”.

De afdeling „Werkgelegenheid, sociale zaken, burgerschap”, die met de voorbereidende werkzaamheden was belast, heeft haar advies op 4 februari 2004 goedgekeurd. Rapporteur was mevrouw HORNUNG-DRAUS, co-rapporteur de heer GREIF.

Het Comité heeft tijdens zijn op 25 en 26 februari gehouden 406e zitting (vergadering van 26 februari) het volgende advies uitgebracht, dat met 102 stemmen voor en 10 stemmen tegen, bij 11 onthoudingen, is goedgekeurd.

### 1. Samenvatting en algemene beoordeling

Het EESC is ingenomen met het verslag van de door Wim Kok geleide Task Force „Werkgelegenheid”, die een tamelijk evenwichtige analyse heeft gemaakt van de uitdagingen die er momenteel op werkgelegenheidsgebied bestaan. Op aanschouwelijke wijze wordt de lidstaten erop gewezen dat hervormingen dringend noodzakelijk zijn.

1.1 Waardering is er voor de werkwijze van de Task Force, die aan de hand van benchmarking en het in kaart brengen van methoden die hun waarde hebben bewezen, heldere aanbevelingen heeft gedaan om het werkgelegenheidsbeleid te verbeteren. Van de maatregelen die de Task Force ter sprake brengt om de internationale concurrentiepositie van Europa te versterken op een manier die de maatschappelijke stabiliteit ten goede komt, en om meer banen te scheppen, acht het EESC vooral de volgende van belang:

- er moet een ondernemerscultuur worden gecreëerd en de administratieve rompslomp die gepaard gaat met het opzetten en runnen van een bedrijf moet worden vermindert;
- innovatie en onderzoek moeten worden gestimuleerd door hierin te investeren en tegelijkertijd een gunstig innovatieklimaat te scheppen;
- er moet gezorgd worden voor meer flexibiliteit voor zowel werkgevers als werknemers, zonder evenwel de vereiste balans tussen flexibiliteit en zekerheid op de arbeidsmarkt uit het oog te verliezen; het gaat er hierbij met name ook om dat nieuwe vormen van flexibiliteit op de arbeidsmarkt aan nieuwe vormen van zekerheid worden gekoppeld;
- het belasting- en sociale-premiestelsel moet zo worden ingericht dat het geen belemmering vormt voor de indienstneming van nieuwe arbeidskrachten, mits de financiële basis en de sociale functie van de socialezekerheidsstelsels hierdoor niet in gevaar komen;
- de participatiegraad van vrouwen dient te worden opgevoerd door de maatregelen te treffen die nodig zijn om beroeps- en gezinsleven met elkaar te kunnen combineren,

waarbij in het bijzonder gedacht moet worden aan kinderopvangvoorzieningen;

- er moeten prikkels worden verschaft die ervoor zorgen dat werknemers langer blijven werken en dat werkgevers ook oudere werknemers in dienst nemen en houden; hiertoe dienen passende randvoorwaarden te worden geschapen op het gebied van personeels- en arbeidsmarktbeleid;
- het algemene kennispeil moet naar een hoger plan worden getild, de inspanningen op het gebied van de initiële (beroeps)opleiding moeten worden opgevoerd en het hoger beroepsonderwijs moet beter op de arbeidsmarktvereisten worden afgestemd;
- bij het bevorderen van levenslang leren dienen alle belanghebbenden (overheid, bedrijfsleven en burgers) te worden betrokken;
- er moet haast worden gemaakt met het opvoeren van de strijd tegen de werkloosheid op alle niveaus (Europees, nationaal en lokaal);
- bij het opstellen van de nationale actieplannen moet er voor de nationale parlementen en de sociale partners een grotere rol worden weggelegd.

1.2 Het EESC juicht het toe dat de Task Force ook stilstaat bij de tenuitvoerlegging van de voorgestelde hervormingen. Juist op dit punt immers schieten de inspanningen vaak tekort. De publieke opinie moet er nog meer van worden doordrongen dat in economisch en sociaal opzicht evenwichtige structuurhervormingen Europa sterker maken en de arbeidsmarktsituatie verbeteren.

Tegelijkertijd plaatst het EESC bij bepaalde aspecten van het verslag van de Task Force kritische kanttekeningen:

- de Task Force had in bepaalde hoofdstukken van het verslag nog vollediger kunnen zijn over de werkgelegenheidsproblematiek. Zo had er meer aandacht kunnen worden besteed aan het aanleren van wetenschappelijke (beta)-vaardigheden en belangrijke sociale vaardigheden en aan het uit de weg ruimen van obstakels voor succesvol ondernemen;

- er komt onvoldoende uit de verf dat een geslaagd werkgelegenheidsbeleid niet alleen structurele arbeidsmarktmaatregelen, maar ook een op groei en werkgelegenheid gericht macro-economisch beleid vereist;
- er is niet uitvoerig genoeg ingegaan op het bevorderen van maatregelen om jongeren duurzaam op de arbeidsmarkt te integreren. Voorts is in het verslag verzuimd om - naast de onomstreden rol die de sociale partners op dit gebied vervullen - in te gaan op de betekenis van maatschappelijke organisaties zoals ngo's, welzijnsorganisaties en verenigingen die zich inzetten voor werklozen en voor mensen die aan de rand van de samenleving zijn beland;
- in het kader van de investeringen in menselijk kapitaal worden voor alle ondernemingen wettelijk verplichte bijdragen genoemd als één van de mogelijke oplossingen om de kosten tussen de werkgevers te delen. Gezien de specifieke nationale omstandigheden kan men zich echter afvragen of een dergelijke aanpak in alle lidstaten wel de juiste weg is om investeringen in menselijk kapitaal te bevorderen. Het zou soms veel beter zijn om te streven naar uitbreiding van vrijwillige pools en fondsen en afspraken tussen de sociale partners, bv. op lokaal, regionaal, sectoraal en nationaal niveau, teneinde met name het MKB in staat te stellen meer in menselijk kapitaal te investeren;
- In de hoofdstukken waarin specifieke thema's worden aangesneden is men erin geslaagd een evenwicht te vinden tussen bevordering van arbeidsmarktflexibiliteit en werkzekerheid. In het afsluitende hoofdstuk 5 betreffende governance is dit minder goed gelukt, hetgeen ten koste gaat van de benodigde zekerheid die een flexibele arbeidsmarkt vereist;
- er is geen aandacht besteed aan de vraag in hoeverre de huidige werkgelegenheidssituatie beïnvloed wordt door de Europese wetgeving;
- evenmin is op bevredigende wijze ingegaan op de vraag hoe de in het verslag bepleite werkgelegenheidsbevorderende maatregelen, die onvermijdelijk tot extra overheidsuitgaven leiden, zich verhouden tot de noodzaak om bij de tenuitvoerlegging van deze hervormingen te voldoen aan de begrotingseisen van het groei- en stabiliteitspact.

1.3 Het EESC beschouwt werkgelegenheid als een prioritair thema en zal de verdere ontwikkeling ervan dan ook op de voet volgen en actief nastreven. Het hoopt dat bij de verdere discussies over dit onderwerp met bovenstaande opmerkingen rekening zal worden gehouden.

1.4 Het EESC merkt nog maar eens op dat het vooral ook zaak is de sociale partners, met inachtneming van hun auto-

nomie, nauw bij alle stadia (ontwerp, tenuitvoerlegging en evaluatie) van de Europese werkgelegenheidsstrategie te betrekken, op alle niveaus. Ook de nationale parlementen moeten hierbij overeenkomstig de desbetreffende nationale procedures worden betrokken. Dit is echter pas haalbaar als de termijnen worden aangepast.

## 2. Inleiding

2.1 Wil een samenleving zich duurzaam ontwikkelen, dan is een hoog werkgelegenheidspeil onmisbaar. Werk is een absoluut noodzakelijke voorwaarde voor de integratie van allerlei maatschappelijke groepen in een goed functionerend samenlevingsmodel, en draagt ook in wezenlijke mate tot sociale integratie bij. Het vormt een brug tussen jongeren en ouderen en tussen mensen uit verschillende regio's en bevolkingslagen. Het op peil houden en stimuleren van de werkgelegenheid in zowel kwantitatief als kwalitatief opzicht is dringend noodzakelijk gezien de overal in Europa hoge werkloosheid.

2.2 In veel EU-lidstaten is de werkloosheid al hoog of gaat zij zelfs nog stijgen. Dit brengt ernstige economische, maatschappelijke en sociale problemen met zich mee. Alle lidstaten moeten de hoogste prioriteit geven aan het verbeteren van de arbeidsmarktsituatie. Daartoe moeten maatregelen worden getroffen om de groei van de economie en de werkgelegenheid te bevorderen en de hoge werkloosheid te bestrijden. Hiermee wordt beoogd om de in 2000 in Lissabon geformuleerde doelstellingen te verwezenlijken. Deze houden in dat de Europese Unie tegen 2010 de meest dynamische en concurrerende kenniseconomie ter wereld moet worden die in staat is tot duurzame groei met meer en betere banen en een hechtere sociale samenhang. Dit vergt inspanningen op het vlak van de economische groei (doel is 3 % per jaar), arbeidsplaatsen (doel is met name een participatiegraad van 70 %) en sociale samenhang.

2.2.1 Het EESC blijft bij het standpunt dat er in veel lidstaten, getoetst aan de ook door het Comité onderschreven doelstellingen van Lissabon, nog steeds aanzienlijke gebreken en tekortkomingen bestaan, vooral waar het gaat om de arbeidsparticipatie, de bestrijding van de werkloosheid en de productiviteit<sup>(1)</sup>. Wil men deze problemen aanpakken, dan moet men eerst kijken waardoor de huidige situatie is veroorzaakt. Zo is er het feit dat technologische veranderingen zich in steeds hoger tempo voltrekken, waardoor de kennis voortdurend aan de nieuwe omstandigheden moet worden aangepast. Een tweede factor is dat de lidstaten niet genoeg inspelen op de voortschrijdende mondialisering, die de bedrijven er eveneens toe dwingt hun structuren alsmaar vaker en sneller aan te passen om de strijd met de concurrentie niet te verliezen. Vervolgens kan worden gewezen op de niet altijd adequate voorspellingen van de toekomstige opleidingsvereisten en de dienovereenkomstige sturing van personen in opleiding.

<sup>(1)</sup> EESC-advies over de Europese werkgelegenheidsstrategie, PB C 133 van 6-6-2003

2.2.2 Om de bestaande problemen voortvarend te kunnen aanpakken, moet men zich vooral op het volgende richten:

- maatregelen om economische groei te bevorderen: verwezenlijking van de doelstellingen van Lissabon komt dichterbij naarmate de werkgelegenheidsrichtsnoeren en de hoofdlijnen van het economische beleid beter op elkaar worden afgestemd. Voorts moet er naar een sterkere inhoudelijke koppeling tussen de verschillende processen worden gestreefd. Het EESC is van mening dat „een solide en duurzame economische ontwikkeling is vereist voor het welslagen van de (...) doelstellingen die in Lissabon overeengekomen zijn”.<sup>(2)</sup> De doelstellingen van Lissabon vereisen dat het Europese economische beleid meer op de beoogde opvoering van de werkgelegenheid wordt gericht. Naast werkgelegenheids- en arbeidsmarktmaatregelen moet ook aandacht worden besteed aan het algemene economische beleid, teneinde „een nieuwe, op groei gerichte dynamiek los te maken. Deze zal bepalend zijn voor het herstel van de werkgelegenheid en moet worden gebaseerd op een doelgerichte formulering, een efficiëntere tenuitvoerlegging en een samenhangendere inkadering van de GREB”<sup>(3)</sup>.
- Internationale handel, vrijhandelssystemen, mondialisering: deze bieden kansen op economische groei en werkgelegenheid, maar brengen ook nieuwe problemen met zich mee. Zo moeten bedrijven hun structuren steeds vaker en steeds sneller aanpassen om de concurrentie het hoofd te kunnen bieden. Deze noodzaak heeft aanzienlijke gevolgen voor de economische en sociale ontwikkeling in Europa. Dit geldt niet alleen voor grote, maar vooral ook voor kleine ondernemingen. Ook op dit thema is het EESC in diverse adviezen ingegaan<sup>(4)</sup>.
- Voor de werkgelegenheid relevante structuren in de afzonderlijke EU-lidstaten: de Task Force „Werkgelegenheid” heeft in zijn verslag van november 2003 concrete hervormingsmaatregelen geformuleerd, die thans door de EU-lidstaten opgepakt moeten worden. Deze thematiek staat in onderhavig initiatiefadvies van het EESC centraal.

2.3 Het EESC is ingenomen met de oprichting van de door Wim Kok geleide Task Force „Werkgelegenheid”. Deze is tijdens de voorjaarsbijeenkomst van de Europese Raad in 2003 in het leven geroepen om de uitdagingen op het gebied van het werkgelegenheidsbeleid in kaart te brengen en praktische hervormingsvoorstellen te doen voor zowel de EU als de lidstaten, en zo ook verdere input te verschaffen voor de Europese werkgelegenheidsstrategie. De Task Force wijst de regeringen erop dat doortastende hervormingen hoognodig zijn en dringt er bij de huidige en toekomstige lidstaten op aan, deze hervormingen ook daadwerkelijk door te voeren.

2.3.1 De Task Force heeft in november 2003 een verslag gepubliceerd waarin de volgende thema's aan bod komen:

- aanpassingsvermogen (stimulering van de oprichting van bedrijven, schepping van zoveel mogelijk banen, ontwikkeling van innovatie en onderzoek en verspreiding van de

resultaten ervan, bevordering van flexibiliteit en zekerheid op de arbeidsmarkt);

- arbeidsmarkten (arbeid lonend maken, intensivering van actieve arbeidsmarktmaatregelen, verhoging van de participatiegraad van vrouwen, strategieën om de gevolgen van de vergrijzing op te vangen, integratie van minderheden en migranten);
- investeringen in menselijk kapitaal (verhoging van het opleidingspeil, het delen van kosten en verantwoordelijkheden, levenslang leren toegankelijker maken);
- het pad effenen voor hervormingen (creëren van maatschappelijk draagvlak, tenuitvoerlegging van hervormingen, betere hefboomwerking van EU-instrumenten).

2.3.2 Volgens het verslag van de Task Force kunnen de werkgelegenheid en de productiviteit pas verbeterd worden als aan de volgende vier voorwaarden is voldaan:

- het aanpassingsvermogen van werknemers en bedrijven moet worden opgevoerd;
- de arbeidsmarkt moet voor meer mensen aantrekkelijker worden;
- er moet meer en doelmatiger geïnvesteerd worden in mensen;
- via betere werkgelegenheidsbeleidsmaatregelen moeten de hervormingen meer effect sorteren.

2.3.3 Het EESC is over het algemeen ingenomen met het verslag van de Task Force, die een tamelijk evenwichtige analyse heeft gemaakt van de uitdagingen die er momenteel op werkgelegenheidsgebied bestaan. Bij een aantal aspecten plaatst het EESC echter kritische kanttekeningen.

In het verslag van de Task Force wordt de politieke besluitvormers op nationaal en EU-niveau erop gewezen dat het hoog tijd is om hervormingsmaatregelen uit te werken en ten uitvoer te leggen ter verwezenlijking van de in Lissabon geformuleerde doelstelling. Die houdt in dat de Europese Unie tegen 2010 de meest dynamische en concurrerende kenniseconomie ter wereld moet worden die in staat is tot duurzame groei met meer en betere banen en een hechtere sociale samenhang.

2.4 Teneinde het proces van Lissabon te ondersteunen, doet men er goed aan om op Europees niveau in het kader van de Europese werkgelegenheidsstrategie via benchmarking van elkaar te leren, maar de bevoegdheden wel aan de lidstaten te laten<sup>(5)</sup>. Europa kan een kader voorstellen en de lidstaten aansporen hieraan invulling te geven. Als onderdeel van de Europese werkgelegenheidsstrategie worden arbeidsmarktproblemen in de EU in kaart gebracht en worden arbeidsmarktmaatregelen in Europees verband gecoördineerd. Zo draagt deze strategie ertoe bij een raamwerk te creëren en prikkels te geven voor het oplossen van nationale en lokale problemen. De lidstaten dienen deze prikkels tijdig in hun beleid te vertalen.

<sup>(2)</sup> EESC-advies over het „Voorstel voor een besluit van de Raad betreffende de richtsnoeren voor het werkgelegenheidsbeleid van de lidstaten”, PB C 208 van 3-9-2003

<sup>(3)</sup> EESC-advies „Globale richtsnoeren voor het economisch beleid in 2003”, PB C 133 van 6-6-2003; zie ook EESC-advies „Economische governance in de EU”, PB C 85 van 8-4-2003; EESC-advies ECO/110 „Globale richtsnoeren voor het economisch beleid 2003-2005” van 11-12-2003 (CESE 1618/2003)

<sup>(4)</sup> Zie o.a. het informatief rapport van het EESC „Het in goede banen leiden van de mondialisering” (REX/062); EESC-advies „Een Wereldhandelsorganisatie met een menselijk gezicht”, PB C 133 van 6-6-2003; „De voorbereiding van de vijfde ministerconferentie van de WTO”, PB C 234 van 30-9-2003

<sup>(5)</sup> EESC-advies over de Europese werkgelegenheidsstrategie, PB C 133 van 6-6-2003; EESC-advies over de werkgelegenheidsrichtsnoeren, PB C 208 van 3-9-2003

2.4.1 Terecht zijn de werkgelegenheidsrichtsnoeren thans op de middellange termijn (2010) gericht <sup>(6)</sup>. Dit draagt immers bij tot meer stabiliteit en tot een beleid dat niet alleen kortetermijnmaatregelen omvat, maar ook de situatie op middellange en lange termijn voor ogen houdt en daarmee fundamentele koersbepalingen mogelijk maakt. Verwezenlijking van de doelstellingen van Lissabon komt dichterbij naarmate er voor meer coherentie en complementariteit wordt gezorgd door de werkgelegenheidsrichtsnoeren en de hoofdlijnen van het economische beleid, alsook de andere processen in het kader van de open coördinatiemethode (maatschappelijke integratie, pensioenen, enz.) beter op elkaar af te stemmen. Het EESC acht het belangrijk dat er naar een nog sterkere inhoudelijke koppeling van de coördinatieprocessen wordt gestreefd. Tegelijkertijd dient er nog meer aandacht te worden besteed aan de omzetting van de richtsnoeren in de lidstaten, de resultaten en de evaluatie van de maatregelen. Ook mag niet worden vergeten dat een succesvolle Europese werkgelegenheidsstrategie die tot meer banen leidt, wezenlijk bijdraagt tot maatschappelijke integratie. In dit verband benadrukt het EESC dat de in Lissabon geformuleerde doelstellingen inzake het economische, sociale en werkgelegenheidsbeleid samenhangen en niet los van elkaar mogen worden gezien.

2.5 Met name in verband met de nakende uitbreiding staat Europa op de drempel van ingrijpende veranderingen. De verruiming van de interne markt tot 450 mln mensen, het aanboren van nieuwe markten en de uitbouw van grensoverschrijdende infrastructuur zullen heel Europa een nieuw economisch elan geven en tevens hun stempel drukken op de wijze waarop de werkgelegenheidssituatie zich zal ontwikkelen. Hierdoor staan ook de voor de gehele EU geldende werkgelegenheidsdoelstellingen van Lissabon voor een belangrijke test. Bijgevolg wordt er bij de huidige lidstaten op aangedrongen ook op het gebied van het werkgelegenheidsbeleid de nationale plannen zodanig vorm te geven dat zij de nieuwe uitdagingen kunnen aangaan. Tegelijkertijd dient de EU bij de uitwerking van haar werkgelegenheidsstrategie goed te letten op de behoeften van de nieuwe lidstaten, zodat deze de gemeenschappelijke werkgelegenheidsdoelstellingen ook daadwerkelijk kunnen halen. Het EESC heeft dit thema reeds uitvoerig behandeld in het kader van de „gemengde raadgevende comités” met vertegenwoordigers van maatschappelijke organisaties uit de toetredingslanden <sup>(7)</sup>.

## Maatregelen ter bevordering van de werkgelegenheid

### 3. Opvoering van het aanpassingsvermogen

3.1 De ontwikkeling van de economie en van de werkgelegenheid hangen nauw met elkaar samen. Economische groei en een goed investeringsklimaat zijn wezenlijke voorwaarden voor het scheppen van nieuwe arbeidsplaatsen en het behoud van bestaande banen. Economisch succes is de basis voor het duurzame scheppen en veiligstellen van arbeidsplaatsen. Een voor het internationale concurrentievermogen gunstige, werkgelegenheidsvriendelijke, macro-economische mix van maatregelen

op het gebied van monetair, fiscaal en loonbeleid (met inachtneming van de bevoegdheden en autonomie van de betrokken actoren) is een *conditio sine qua non* om de Europese economie weer op dat pad naar groei te zetten dat de kans biedt om het groei- en werkgelegenheidspotentieel van de Unie optimaal te benutten.

3.2 Hiertoe moeten er voor de ondernemingen zodanige randvoorwaarden worden gecreëerd dat zij krachtiger kunnen opereren en in staat worden gesteld om zich op hun hoofdactiviteit te concentreren en banen te scheppen en tegelijkertijd maatschappelijk verantwoord te ondernemen <sup>(8)</sup>. Om de ondernemingen de kans te geven hun werkgelegenheidscheppend potentieel ten volle te benutten, beveelt de Task Force aan dat de oprichting en uitbreiding van bedrijven gemakkelijker wordt gemaakt, bv. door de administratieve rompslomp te beperken, belemmeringen uit de weg te ruimen en dienstverleningscentra (one-stop-shops) op te zetten om deze bedrijven de nodige adviezen en ondersteuning te bieden. Deze aanbeveling wordt door het EESC onderstreept.

3.3 Volgens het EESC moet niet alleen de reeds bestaande bedrijvigheid, met name ook in het MKB, worden gestimuleerd. Van belang is eveneens dat het ondernemerschap wordt aangemoedigd en dat het aantrekkelijker wordt gemaakt om zich als ondernemer te vestigen <sup>(9)</sup>. De basis voor ondernemerszin kan al in de opleiding gelegd worden. In 2000 zijn in het Europees Handvest voor het Kleinbedrijf belangrijke voorwaarden gesteld waaraan voldaan moet worden om kleine ondernemingen sterker te maken <sup>(10)</sup>. Het EESC acht het positief dat de Task Force „Werkgelegenheid” zich intensief bezighoudt met de maatregelen die nodig zijn om de oprichting van een bedrijf te vergemakkelijken. Zoals in het verslag terecht wordt opgemerkt, moet er vooral voor gezorgd worden dat het oprichten van een bedrijf minder tijdrovend en minder duur wordt. Wat dit betreft, bestaan er tussen de EU-lidstaten grote verschillen, die moeten verdwijnen. Ook voor de ontwikkeling van het MKB worden er in het verslag van de Task Force belangrijke randvoorwaarden geformuleerd, zoals de toegang tot financiering. Het grote werkgelegenheidspotentieel van het MKB moet benut en verder gestimuleerd worden, waarbij ook moet worden gestreefd naar bevordering van de werkgelegenheid in kleine bedrijven. Om mensen in staat te stellen zich als zelfstandig ondernemer te vestigen en om hen hierop voor te bereiden, zouden hun de nodige scholing en ondersteuning moeten worden aangeboden, bv. door informatie inzake bepaalde specifieke functies te bundelen. Jonge ondernemers zouden ook oog moeten hebben voor de ontwikkelingsmogelijkheden van bv. de zorg- en de milieusector. Het EESC heeft in dit verband reeds de aandacht gevestigd op de toenemende banenkansen in de „sociale economie” <sup>(11)</sup>. Het onderschrijft de aanbeveling van de Task Force dat de lidstaten in algemene zin een ondernemerscultuur tot stand moeten brengen en in geval van mislukking stigmatisering dienen tegen te gaan.

<sup>(6)</sup> EESC-advies over de werkgelegenheidsrichtsnoeren, PB C 208 van 3-9-2003

<sup>(7)</sup> zie o.a. REX/130 – 2003 „Vocational training and lifelong learning and their impact on employment in Estonia”; REX/148 – 2003 „Joint declaration”; REX/087 – 2002 „The Situation of the Small and Medium-sized Enterprises in Hungary Compared to the SME Policy of the EU”

<sup>(8)</sup> EESC-advies over het „Groenboek – De bevordering van een Europees kader voor de sociale verantwoordelijkheid van bedrijven” van 20-3-2002, PB C 125 van 27-5-2002

<sup>(9)</sup> EESC-advies over het „Groenboek - Ondernemerschap in Europa”, CESE 1173/2003 van 24-9-2003

<sup>(10)</sup> Europees Handvest voor het Kleinbedrijf, juni 2000; EESC-advies over het Europees Handvest voor het Kleinbedrijf, PB C 204 van 18-7-2002

<sup>(11)</sup> zie het EESC-advies „De sociale economie en de interne markt”, PB C 117 van 26-4-2000

3.4 De door de Task Force bepleite bevordering van innovatie en onderzoek en verspreiding van de resultaten daarvan, zijn ook naar het oordeel van het EESC van groot belang om het aanpassingsvermogen op te voeren en de kwaliteit van de arbeid te verbeteren. Nu de economieën onder invloed van de mondialisering steeds meer met elkaar vervlochten raken, wordt het vermogen tot innoveren een belangrijk concurrentievoordeel, waarvan zowel bedrijven als werknemers de vruchten kunnen plukken. Wat dat betreft, stemt het EESC in met de oproep van de Task Force aan de lidstaten om hun O&O-uitgaven overeenkomstig de doelstellingen van de Europese Raad van maart 2003 (3 % van het BBP) te verhogen. Tegelijkertijd echter dient een gunstig klimaat te worden geschapen voor het omzetten van ideeën en onderzoek in innovatie.

3.5 De lidstaten zouden naar gelang van hun nationale structuren de maatregelen moeten treffen die nodig zijn om bedrijven en werknemers in staat te stellen beter op de zich steeds sneller voltrekkende veranderingen te reageren. Volgens het EESC is het daarbij belangrijk om een juiste balans te vinden tussen flexibiliteit en zekerheid op de arbeidsmarkt, zodat het bedrijfsleven meer arbeidsplaatsen kan scheppen en werknemers tegelijkertijd de nodige zekerheid krijgen. Het EESC heeft waardering voor de evenwichtige aanpak die de Task Force in het hoofdstuk „Promote flexibility combined with security on the labour market” bepleit. Hoewel de maatschappelijke en structurele omstandigheden in de lidstaten uiteenlopen, kunnen er in dit verband gemeenschappelijke aspecten in kaart worden gebracht, waaraan volgens het EESC bijzondere betekenis moet worden toegekend:

- modernisering en verbetering van de socialezekerheidsstelsels, teneinde ze aan de huidige situatie aan te passen, zonder evenwel de sociale bescherming te ondermijnen;
- opvoering van de bedrijfsflexibiliteit door de randvoorwaarden beter af te stemmen op de behoeften van ondernemingen en hun personeel, terwijl tegelijkertijd voor de nodige zekerheid voor de werknemers wordt gezorgd;
- stimulering en consolidering van flexibele vormen van arbeid, zoals tijdelijk werk, die - indien de werknemers dit willen - ook als springplank naar een duurzaam dienstverband kunnen worden gebruikt, waarbij de bescherming en de gelijke behandeling van werknemers moeten worden gewaarborgd. Stimulering is ook belangrijk voor innovatieve vormen van arbeidsorganisatie, zoals telewerken. Daarbij moeten nieuwe vormen van flexibiliteit op de arbeidsmarkt aan nieuwe vormen van zekerheid worden gekoppeld. Bij de vaststelling van de desbetreffende randvoorwaarden moet een belangrijke rol worden weggelegd voor de sociale partners, onder meer ook op het gebied van het cao-beleid;
- bevordering van de geografische mobiliteit tussen de EU-lidstaten en binnen de arbeidsmarkten van de lidstaten, bv. door problemen op het vlak van taal en cultuur te verhelpen en administratieve belemmeringen uit de weg te ruimen.

#### 4. De arbeidsmarkt voor meer mensen aantrekkelijker maken

4.1 De Task Force „Werkgelegenheid” wijst er terecht op dat arbeid lonend moet worden gemaakt. De belasting- en uitke-

ringstelsels moeten zodanig worden vormgegeven dat het financieel interessant is om tot de arbeidsmarkt toe te treden, aan het werk te blijven en een carrière uit te bouwen. Zo'n beleid kan naar de mening van het EESC echter pas slagen als er tegelijkertijd maatregelen worden genomen om het aantal arbeidsplaatsen op te voeren en maatregelen om - zoals de Task Force opmerkt - tegen te gaan dat mensen blijven hangen in slecht betaald of laaggeschoold werk of om de zoveel tijd werkloos worden. In dit verband is het ook van belang dat zwarte in legale arbeidsplaatsen worden omgezet; dit is mogelijk door middel van een mix van controle- en stimuleringsmaatregelen en verlaging van de belasting op arbeid, zoals het EESC al heeft betoogd in zijn advies over de toekomst van de Europese werkgelegenheidsstrategie <sup>(12)</sup>. Daarbij moet het belasting- en sociale-premiestelsel zo worden ingericht en moeten de socialezekerheidsprestaties van een zodanig niveau zijn dat de financiële soliditeit van de socialezekerheidsstelsels en de infrastructuurtaken van de staat niet in gevaar komen.

4.2 Bevordering van actieve en preventieve maatregelen ten behoeve van werklozen en niet-actieven is voor het EESC een belangrijke doelstelling. Binnen het arbeidsmarktbeleid moet consequent worden gestreefd naar herintreding van werklozen. Van groot belang is dat de desbetreffende maatregelen ook geëvalueerd worden. Tevens dienen werklozen aangespoord te worden om zelf actief op zoek te gaan naar werk. Obstakels die een dergelijke actieve aanpak kunnen belemmeren, moeten o.a. door op maat gesneden dienstverlening uit de weg worden geruimd. De arbeidsbureaus hebben hierbij een belangrijke rol te spelen. Nauwe samenwerking tussen het bedrijfsleven en de arbeidsbemiddelingsinstanties is wenselijk om een flexibele aanpassing aan de veranderende arbeidsmarktbehoeften te vereenvoudigen. Voorts is het EESC ook ingenomen met de aanbevelingen van de Task Force op het gebied van preventie en activering en onderstreept het dat in geval van bedrijfsherstructureringen de voorkeur moet worden gegeven aan actieve, en minder aan passieve maatregelen; hieronder valt ook de voorlichting en raadpleging van de werknemers. De Europese sociale partners hebben hiertoe met de „Orientations for reference in managing change and its social consequences” een eerste belangrijke bijdrage geleverd <sup>(13)</sup>, hetgeen door het EESC wordt toegejuicht.

4.3 De Task Force had meer de nadruk moeten leggen op maatregelen om de toetreding van jongeren tot de arbeidsmarkt te bevorderen en jeugdwerkloosheid te bestrijden. Juist in moeilijke economische tijden en bij een gespannen situatie op de arbeidsmarkt zijn er voor jongeren adequate stimuleringsmaatregelen nodig om tot de arbeidsmarkt te kunnen toetreden. Hiertoe wordt er bij alle arbeidsmarktactoren op aangedrongen, na te gaan in hoeverre de bijdragen die zij leveren en het beleid dat zij voeren om de werkloosheid onder jongeren te bestrijden, effect sorteren. In alle opleidingsprogramma's voor jongeren, met name voor traditionele beroepen, moet ruimte worden ingebouwd voor het aanleren van vaardigheden die in de zich alsmaar uitbreidende kennismaatschappij van belang zijn. Het EESC heeft dit thema in diverse adviezen uitvoerig belicht <sup>(14)</sup>.

<sup>(12)</sup> EESC-advies over de Europese werkgelegenheidsstrategie, PB C 133 van 6-6-2003

<sup>(13)</sup> „Orientations for reference in managing change and its social consequences”, 16-10-2003, UNICE, EVV, CEEP, UEAPME

<sup>(14)</sup> EESC-adviezen over het „Witboek van de Commissie: Een nieuw elan voor Europa's jeugd”, PB C 149 van 21-6-2002, en over het „Witboek inzake jongerenbeleid”, PB C 116 van 20-4-2001

4.4 Bevolkingsgroepen die het op de arbeidsmarkt extra moeilijk hebben, zoals gehandicapten, laaggeschoolden of bepaalde groepen migranten, hebben vaak behoefte aan specifieke maatregelen om kans te maken op blijvend werk. De integratie van deze personen is een belangrijke taak van de gemeenschap. Daartoe dient een actief integratiebeleid te worden gevoerd. Om de arbeidsmarkt voor hen toegankelijk te maken en ervoor te zorgen dat zij aan de slag blijven, is er niet alleen een bewustwordingsproces in de gehele samenleving nodig, maar moeten ook de vereiste randvoorwaarden inzake economisch en personeelsbeleid gecreëerd worden. Opleidingssteun voor deze personen kan hen helpen hun arbeidskansen te vergroten. Daarbij moet in de eerste plaats beoogd worden dat zij, met wat voor soort dienstverband dan ook, een vaste plaats op de arbeidsmarkt verwerven.

4.5 Het EESC is erover te spreken dat de Task Force zich ook met de verhoging van de participatiegraad van vrouwen heeft bezighouden. Het dringt er bij de lidstaten op aan, verdere maatregelen vast te stellen om beroeps- en gezinsleven beter op elkaar te laten aansluiten. In Lissabon werd als streefdoel vastgelegd de participatiegraad van vrouwen, die in het jaar 2000 54 % bedroeg, op te voeren tot 60 %. Om dit doel te halen moeten er voor vrouwen betere randvoorwaarden worden geschapen om aan het werk te gaan. Ook dit is een taak waar de hele samenleving aan moet meewerken. Het wordt gemakkelijker om beroeps- en gezinsleven met elkaar te combineren als er genoeg faciliteiten voor kinderopvang bestaan; in dat geval kunnen ook vrouwen met kinderen aan het arbeidsproces deelnemen of kunnen zij na een onderbreking snel op de arbeidsmarkt terugkeren. Het EESC staat dan ook achter de oproep van de Raad aan de lidstaten om de belemmeringen voor de arbeidsparticipatie van vrouwen weg te werken en in voldoende kinderopvangplaatsen te voorzien<sup>(15)</sup>. Ook onderschrijft het de opmerkingen van de Task Force dat de overheid ervoor moeten zorgen om dergelijke vormen van dienstverlening voor iedereen toegankelijk en ook betaalbaar te maken. Bovendien is het belangrijk dat de Task Force ook op flexibele mogelijkheden voor arbeidstijdindeling, bv. deeltijdwerk, wijst. Daarnaast wordt de sociale partners verzocht om in hun overeenkomsten het grondbeginsel van gelijke kansen voor mannen en vrouwen in acht te nemen.

4.6 Aangezien de beroepsbevolking krimpt en ouder wordt, zijn de EU-lidstaten meer dan ooit op de knowhow, ervaring en vaardigheden van oudere werknemers aangewezen om het innovatie- en concurrentievermogen ook op termijn in stand te houden. Het EESC benadrukt het belang van de doelstelling om actief ouder worden te bevorderen. Het stemt in met de aanbeveling van de Task Force om werknemers er via prikkels toe te bewegen langer te blijven werken, en om het voor werkgevers interessanter te maken oudere werknemers in dienst te nemen of te houden. Om dit in de praktijk mogelijk te maken, moet er

een politiek en economisch klimaat worden gecreëerd waarin meer prikkels worden gegeven om langer aan het werk te blijven en waarin het voor bedrijven tegelijkertijd gemakkelijker wordt om vooral ook aan oudere werknemers werk te bieden. De werkgelegenheidssituatie van oudere werknemers kan pas worden verbeterd als de arbeidsmarkt het in dienst nemen van ouderen ook daadwerkelijk toestaat. Dit vergt van alle betrokkenen op de arbeidsmarkt een actief optreden; hierbij gaat het ook om bijscholingsmaatregelen ter verbetering van de vaardigheden en om een flexibele arbeidsorganisatie, zoals in een onderzoek van de in Dublin gevestigde Stichting tot verbetering van de levens- en arbeidsomstandigheden wordt toegelicht<sup>(16)</sup>. In het bijzonder moet worden beoogd, het arbeidsvermogen van oudere werknemers in stand te houden. In dit verband is het even belangrijk om bij de arbeidsorganisatie en het personeelsbeheer rekening te houden met de positie van ouderen als om specifieke voorzieningen op het gebied van veiligheid en gezondheid te treffen<sup>(17)</sup>.

4.7 Tegen de achtergrond van het feit dat de actieve beroepsbevolking in Europa kleiner wordt, heeft het EESC onlangs ook gewezen op de rol die migranten kunnen spelen om voor een toereikend potentieel aan vakbekwame arbeidskrachten te zorgen.<sup>(18)</sup>

## 5. Investerings in menselijk kapitaal

5.1 Een succesvolle arbeidsloopbaan staat of valt met goed onderwijs en een goede (vak)opleiding. Europa is bezig een „Europa van de kennis” te worden. In het verleden heeft het EESC het belang van opleiding herhaaldelijk onderstreept<sup>(19)</sup>. Het is er dan ook mee ingenomen dat de Task Force speciale nadruk op opleiding legt. Het fundament voor een goede opleiding wordt op school gelegd. Terecht wijst de Task Force erop dat het van cruciaal belang is om het aantal drop-outs en het aantal jongeren dat met ontoereikende kennis en vaardigheden van school komt, terug te dringen; jongeren moeten minstens over zekere basisvaardigheden beschikken om met succes tot de arbeidsmarkt te kunnen toetreden. Hiertoe dient het onderwijs aantrekkelijker te worden gemaakt, zonder dat dit ten koste gaat van de kwaliteit. Ook op het gebied van beroepsopleiding, waarop van oudsher een belangrijke rol is weggelegd voor de sociale partners, is er een efficiënt systeem nodig dat niet alleen op algemene onderwijspolitieke doelstellingen, maar ook op de behoeften van de arbeidsmarkt gericht is.

<sup>(16)</sup> Stichting tot verbetering van de levens- en arbeidsomstandigheden: „Combating Age Barriers in Employment”; zie ook het EESC-advies over „Oudere werknemers”, PB C 14 van 16-1-2001

<sup>(17)</sup> EESC-advies over het „Groenboek – De bevordering van een Europees kader voor de sociale verantwoordelijkheid van bedrijven” van 20-3-2002, PB C 125 van 27-5-2002

<sup>(18)</sup> EESC-advies over „Immigratie, integratie en werkgelegenheid” van 10-12-2003 (SOC/138)

<sup>(19)</sup> Zie o.a. EESC-advies „De Europese dimensie van het onderwijs: aard, inhoud en vooruitzichten”, PB C 139 van 11-5-2001; EESC-advies „Levenslang leren”, PB C 311 van 7-11-2001; EESC-advies „Europese benchmarks in onderwijs en opleiding”, PB C 133 van 6-6-2003; EESC-advies „Het onderwijs van morgen”, PB C 36 van 8-2-2002; EESC-advies over het „eLearning-programma”, PB C 133 van 6-6-2003

<sup>(15)</sup> Besluit van de Raad betreffende de richtsnoeren voor het werkgelegenheidsbeleid van de lidstaten (2003/578/EG)

5.2 Het EESC is voorstander van verdere ontwikkeling van het hoger onderwijs. Het is een goede zaak dat de Task Force ernaar streeft om hoger onderwijs voor meer mensen toegankelijk te maken. Daarbij mogen evenwel geen concessies gedaan worden aan de kwaliteit. De totstandbrenging van een Europese ruimte voor hoger onderwijs is een belangrijke stap vooruit. Het EESC dringt er al langer op aan dat er meer wordt gedaan om een Europese ruimte voor scholing en vorming te creëren<sup>(20)</sup>. Kwalificaties moeten in geheel Europa erkend worden en internationaal transparant zijn. Daarom is het EESC ingenomen met het besluit van de Europese ministers van wetenschapsbeleid<sup>(21)</sup> om in de komende jaren voor hogeronderwijsdiploma's een internationaal erkend systeem van masters en bachelors in te voeren. Om de arbeidsmarkt toegankelijker te maken voor afgestudeerden uit het hoger onderwijs, is het noodzakelijk na te gaan in hoeverre de onderwijsprogramma's relevant zijn voor de huidige arbeidswereld.

5.3 Voor alle categorieën werknemers speelt levenslang leren een belangrijke rol. Het begrip levenslang leren behelst met name de systematische en actieve leerinspanning van Europese burgers tijdens hun gehele leven om aan de eisen van de tijd tegemoet te komen<sup>(22)</sup>. Het erkennen en uitbouwen van beroepsvaardigheden is echter niet alleen in het belang van de

werknemers zelf, maar ook in dat van de ondernemingen. Het EESC vindt het een goede zaak dat de Task Force tevens op de rol van de overheid in dit verband wijst. Ook de sociale partners dienen terzake een belangrijke rol te spelen. Aangezien de werknemers, het bedrijfsleven en de samenleving in haar geheel allemaal gebaat zijn bij levenslang leren, dient er sprake te zijn van een gedeelde verantwoordelijkheid, ook waar het de kosten betreft. Indien er gezorgd wordt voor een kwalitatief goede basis- en voortgezette opleiding met de mogelijkheid voor werknemers om de noodzakelijke vaardigheden te verwerven, is de kans groter dat men een baan vindt, zodat werkloosheid wordt tegengegaan en men minder risico loopt maatschappelijk uit de boot te vallen. Investerings- en strategieën op het gebied van levenslang leren zijn belangrijk voor het concurrentievermogen van Europa en spelen daarom terecht een prominente rol in de Europese werkgelegenheidsstrategie. Om de loopbaanontwikkelingsmogelijkheden van werknemers op te voeren en hun kansen op de arbeidsmarkt te vergroten, is het zaak dat de basis- en voortgezette opleiding meer op de overdracht van de vereiste kennis wordt toegespitst. Het EESC is er in dit verband mee ingenomen dat de sociale partners zich in het Actiekader voor permanente ontwikkeling van vaardigheden en kwalificaties<sup>(23)</sup> achter deze aanpak hebben geschaard.

Brussel, 26 februari 2004

*De voorzitter*  
*van het Europees Economisch en Sociaal Comité*  
R. BRIESCH

<sup>(20)</sup> Zie met name het EESC-advies „De Europese dimensie van het onderwijs: aard, inhoud en vooruitzichten”, PB C 139 van 11-5-2001

<sup>(21)</sup> Communiqué van de Europese ministers die bevoegd zijn voor hoger onderwijs, Berlijn, 19 september 2003

<sup>(22)</sup> EESC-advies „Levenslang leren”, PB C 311 van 7-11-2001

<sup>(23)</sup> „Framework of Actions for the Lifelong Development of Competences and Qualifications” van 14 maart 2002

## BIJLAGE

**bij het advies van het Europees Economisch en Sociaal Comité****Verworpen wijzigingsvoorstel**

Het volgende wijzigingsvoorstel, waarvoor ten minste een kwart van de stemmen is uitgebracht, werd tijdens de beraadslagingen verworpen:

**Par. 3.5., derde bolletje: Eerste twee zinnen te schrappen en volgende twee zinnen als volgt te wijzigen:**

„Koppeling van nieuwe vormen van flexibiliteit op de arbeidsmarkt aan nieuwe vormen van zekerheid. De desbetreffende randvoorwaarden dienen in de CAO-onderhandelingen te worden vastgesteld door de sociale partners.”

**Motivering:**

Het stimuleren van tijdelijk werk mag geen beleid zijn. Er zijn situaties waarin dergelijke vormen van arbeid gevraagd zijn, maar het beleid dient toch gericht te zijn op de bevordering van duurzame werkgelegenheid. Flexibele vormen van arbeid dienen te worden gezien als de uitzondering op de regel. Afspraken hierover zijn een zaak van de sociale partners.

**Stemuitslag:**

aantal stemmen vóór: 53, aantal stemmen tegen: 67, aantal onthoudingen: 4.

---