

**Advies van het Europees Economisch en Sociaal Comité over Flexizekerheid (reikwijdte van interne flexibiliteit — collectieve onderhandelingen en rol van de sociale dialoog als instrumenten voor regulering en hervorming van de arbeidsmarkt)**

(2007/C 256/20)

Bij brief van 13 februari 2007 heeft het Portugese voorzitterschap het Europees Economisch en Sociaal Comité verzocht een verkennend advies op te stellen over bovengenoemde voorstel.

De gespecialiseerde afdeling Werkgelegenheid, sociale zaken, burgerschap, die was belast met de voorbereidende werkzaamheden, heeft haar advies op 18 juni 2007 goedgekeurd; rapporteur was de heer **Janson**.

Tijdens zijn 437e zitting op 11 en 12 juli 2007 (vergadering van 11 juli) heeft het Europees Economisch en Sociaal Comité het volgende advies uitgebracht, dat met 163 stemmen voor en 2 stemmen tegen, bij 5 onthoudingen, is goedgekeurd.

## 1. Samenvatting en conclusies

1.1 Het EESC is ingenomen met het verzoek van het Portugese voorzitterschap om een advies over flexizekerheid op te stellen, aangezien het binnen de discussie over flexizekerheid tot dusver vooral is gegaan om het vergroten van de externe flexibiliteit en de manier waarop arbeidsmarktmaatregelen of socialezekerheidsvoorzieningen deze grotere flexibiliteit kunnen compenseren. Wanneer de aandacht echter naar andere dimensies zou uitgaan, zouden eerder win-winsituaties gecreëerd kunnen worden.

1.2 Het EESC wil benadrukken dat de sociale partners een grotere rol toekomt. Zij zouden een hoofdrol in iedere discussie over flexizekerheid en een bevoorrechte positie in het overleg met de Europese Commissie moeten krijgen. De Commissie had dan ook meer nadruk moeten leggen op raadpleging van met name de Europese sociale partners over de Europese definitie van flexizekerheid.

1.3 Versterking van het systeem van arbeidsverhoudingen op Europees en nationaal niveau is een voorwaarde voor het voeren van iedere discussie over flexizekerheid. De sociale partners moeten actief deelnemen aan een sterke en intensieve dialoog en in staat worden gesteld te onderhandelen over, invloed uit te oefenen op en verantwoordelijkheid te nemen voor de uitwerking, de onderdelen en de evaluatie van het flexizekerheidsmodel.

1.4 Commissie en lidstaten moeten ernaar streven de discussies die kunnen leiden tot hervormingen op basis van het flexizekerheidsmodel gepaard te laten gaan met versterking en modernisering van de arbeidsverhoudingen op ieder niveau. Het EESC wil dus dat de discussie over flexizekerheid nauwer wordt gekoppeld aan versterking van de sociale dialoog op elk niveau en aan collectieve onderhandelingen op de juiste niveaus, terwijl de uiteenlopende arbeidsverhoudingen in de lidstaten niet uit het oog worden verloren. Het flexizekerheidsconcept zou op evenwichtige wijze zowel meer flexibiliteit als meer zekerheid moeten opleveren. Flexizekerheid houdt niet in dat de rechten van werknemers eenzijdig en onrechtmatig worden ingeperkt; deze opvatting wordt door het EESC verworpen.

1.5 Gezien de cruciale rol die de sociale partners bij de geleidelijke totstandbrenging van een Europees flexizekerheidsbeleid

vervullen, kan deze discussie niet los worden gezien van de inhoud van Europese sociale dialoog noch van de verdere ontwikkeling van de sociale dialoog zelf.

1.6 Commissie en lidstaten zouden in het kader van flexizekerheid meer aandacht moeten schenken aan de verschillende situaties van mannen en vrouwen en van jongeren en ouderen. Vrouwen, oudere werknemers en jongeren zijn qua flexibiliteit en zekerheid op de arbeidsmarkt vaak slechter af en deze achterstand moet weggewerkt worden.

1.7 Lidstaten en Commissie zouden moeten nagaan hoe het aanpassingsvermogen door middel van interne flexibiliteit vergroot kan worden. Zij zouden hiervan een mogelijk en acceptabel aspect van flexizekerheid moeten maken. Interne flexibiliteit kan een sleutelrol spelen bij het bevorderen van productiviteit, innovatie en concurrentievermogen en kan zo bijdragen aan het realiseren van de Lissabon-doelstellingen. Interne flexibiliteit kan er ook in belangrijke mate toe bijdragen dat werknemers in staat worden gesteld hun werk beter te doen en hun werk beter te combineren met andere taken en activiteiten. Voorwaarde is wel dat dit binnen een wettelijk kader gebeurt dat voor werkzekerheid en gezondheidsbescherming zorgt en werknemers stabiliteit en zekerheid biedt. Ontslagbescherming in combinatie met effectieve voorzieningen om mensen weer aan het werk te helpen en een actief arbeidsmarktbeleid zijn cruciaal voor het aanpassingsvermogen en de zekerheid van zowel bedrijven als werknemers.

1.8 Het EESC vindt dat er een evenwicht moet worden gevonden tussen flexibele werktijden en bescherming van werknemers. De beste manier om dit te doen is door middel van regels die op basis van collectieve onderhandelingen en de praktijken in de betreffende lidstaten tot stand zijn gekomen. Dergelijke onderhandelingen vergen een degelijk ondersteunend kader van rechten, goed functionerende sociale voorzieningen en arbeidsparticipatiebevorderende socialezekerheidsstelsels.

1.9 Ook functionele flexibiliteit is een zaak van de sociale partners. Door middel van collectieve onderhandelingen kunnen de behoeften van bedrijven en van werknemers op elkaar worden afgestemd en met elkaar in evenwicht worden gebracht en kan een passende compensatie worden vastgesteld voor werknemers die hun vaardigheden op een hoger peil brengen.

1.10 Van functionele flexibiliteit kan alleen sprake zijn indien werknemers hun kennis en capaciteiten voortdurend aan de ontwikkelingen kunnen aanpassen en dit vergt een goed functionerende onderwijs- en opleidingsinfrastructuur. Hoewel inmiddels keer op keer is gezegd dat levenslang leren bevorderd moet worden, is daar in de praktijk nog niet veel van terechtgekomen.

## 2. Achtergrond

2.1 Het Portugese voorzitterschap heeft het EESC verzocht een verkennend advies op te stellen over flexizekerheid, waarin zaken aan de orde komen als:

- 1) de reikwijdte van interne flexibiliteit
- 2) collectieve onderhandelingen en rol van de sociale dialoog als instrumenten voor regulering en hervorming van de arbeidsmarkt.

2.2 De discussie over flexizekerheid zou gevoerd kunnen worden aan de hand van sommige richtsnoeren voor het werkgelegenheidsbeleid (2005-2008). De Europese Raad heeft de lidstaten tijdens zijn voorjaarstop in 2006 verzocht speciale aandacht te schenken aan de grote uitdaging die flexizekerheid inhoudt (flexibiliteit en zekerheid met elkaar in evenwicht brengen). De lidstaten werden opgeroepen om, uitgaande van hun specifieke arbeidsmarktsituatie, hervormingen op de arbeidsmarkt en in het sociaal beleid door te voeren op basis van een geïntegreerde aanpak op het gebied van flexizekerheid.

2.3 Flexizekerheid werd vervolgens besproken tijdens de sociale topbijeenkomsten voorafgaande aan de Europese Raad van december 2006 en van de Europese Raad van maart 2007.

2.4 De Commissie heeft een deskundigengroep opgericht die modellen op het gebied van flexizekerheid moet uitwerken, d.w.z. combinaties van flexibiliteit en zekerheid op het werk. In het licht hiervan heeft de Commissie in juni 2007 een mededeling over flexizekerheid met daarin een set gemeenschappelijke beginselen uitgebracht. In december 2007 moeten deze gemeenschappelijke beginselen worden opgenomen in de herziene richtsnoeren voor het werkgelegenheidsbeleid voor 2008. Ook het Groenboek *De modernisering van het arbeidsrecht met het oog op de uitdagingen van de 21ste eeuw* <sup>(1)</sup> is deels aan flexizekerheid gewijd, met name vanuit het oogpunt van het arbeidscontract, en komt met dezelfde aanbevelingen.

2.5 Het EESC wijst er tevens op dat de Europese Stichting tot verbetering van de levens- en arbeidsomstandigheden in dit verband goed werk heeft verricht door belangrijke aspecten van flexizekerheid te definiëren.

## 3. Reikwijdte van strategieën op het gebied van flexizekerheid

3.1 A) Strategieën op het gebied van flexizekerheid zijn erop gericht verschillende vormen van flexibiliteit en zeker-

heid op de arbeidsmarkt op evenwichtige wijze te combineren om zo het aanpassingsvermogen van werknemers en bedrijven te vergroten en hun stabiliteit en bescherming tegen risico's te bieden. Als voorbeelden van soorten flexibiliteit en soorten zekerheid kunnen worden genoemd:

### Voorbeelden van flexibiliteit

Externe numerieke flexibiliteit	Aanpassing van de omvang van het personeelsbestand door uitwisseling met de externe arbeidsmarkt; omvat ontslag, tijdelijk werk en contracten voor een bepaalde tijd.
Interne numerieke flexibiliteit	Tijdelijke aanpassing van de hoeveelheid werk binnen het bedrijf; omvat o.m. atypische werktijden en werktijdregistratie.
Interne functionele flexibiliteit	Flexibiliteit binnen het bedrijf organiseren door middel van cursussen, <i>multi-tasking</i> en <i>jobrotation</i> ; hangt af van het vermogen van werknemers om verschillende taken en activiteiten uit te voeren.
Financiële flexibiliteit	Variatie in basisloon en aanvullend salaris aan de hand van de prestaties van de werknemer of de onderneming.

### Voorbeelden van zekerheid

Baanzekerheid	Zekerheid door ontslagbescherming enz.; beperkt de mogelijkheden van de werkgevers om personeel naar believen te ontslaan.
Werkzekerheid	Adequate kansen op werk door een hoog niveau van inzetbaarheid door bijv. scholing.
Inkomenszekerheid	Bescherming van een toereikend en stabiel inkomensniveau.
Combinatie-zekerheid	Werknemers worden in staat gesteld hun baan te combineren met andere taken of verplichtingen die geen verband houden met betaald werk.

- B) De rechtszekerheid van het arbeidscontract, d.w.z. de rechtsgeldigheid ervan tegenover derden en de mogelijkheid het contract in rechte te handhaven, is een zaak apart. Essentieel is de handhaving van de gezagsverhouding die kenmerkend is voor de arbeidsovereenkomst en die de werknemer o. a. recht geeft op sociale zekerheid met alle consequenties van dien.

<sup>(1)</sup> Zie COM(2006) 708 final: Groenboek „De modernisering van het arbeidsrecht met het oog op de uitdagingen van de 21ste eeuw” en EESC-advies van 30.5.2007 over „Modernisering van het arbeidsrecht”, SOC/246 (rapporteur: de heer Retureau), PB C 175 van 27.7.2007.

3.2 In navolging van de Europese Commissie en geïnspireerd door bepaalde aspecten van het Deense model draait de Europese discussie over flexizekerheid vooral om het vergroten van de externe flexibiliteit en de manier waarop arbeidsmarktmaatregelen of sociale voorzieningen deze grotere flexibiliteit kunnen compenseren. Over de voor- en nadelen van externe flexibiliteit lopen de meningen van vakbonden en werkgeversorganisaties vaak sterk uiteen. Bovendien heeft de OESO onlangs vastgesteld dat ontslagbescherming geen significant effect op de totale werkgelegenheid heeft. Daarnaast heeft de IAO aangetoond dat er een positief verband tussen anciënniteit en productiviteit bestaat (zie bijlage I) <sup>(2)</sup>.

3.3 Doel van dit advies is de discussie over flexizekerheid in drie opzichten te verbreden. Ten eerste wordt erop gewezen dat de sociale partners een grotere rol in deze discussie en bij arbeidsmarkthervormingen in het algemeen toekomt. Ten tweede dringt het EESC erop aan dat de verschillende situaties van mannen en vrouwen meer aandacht verdienen; ook moet er meer aandacht komen voor de jongeren op de arbeidsmarkt. Tot nu toe is nauwelijks over gelijke kansen voor mannen en vrouwen gesproken. Ondanks het feit dat een grotere flexibiliteit door middel van deeltijdwerk door de meeste mannen en vrouwen wordt toegejuicht omdat zij werk en privéleven zo beter kunnen combineren, zijn vrouwen qua flexibiliteit en zekerheid op de arbeidsmarkt vaak slechter af; deze achterstand moet weggewerkt worden <sup>(3)</sup>. Ten derde vindt het EESC dat moet worden gekeken naar alternatieve manieren om het aanpassingsvermogen te vergroten, de productiviteit op te voeren en de innovatie te bevorderen — essentiële onderdelen van het Lissabon-proces. Deze thema's heeft het EESC al in zijn advies over de richtsnoeren voor het werkgelegenheidsbeleid opgeworpen <sup>(4)</sup>. Daarom richt het zich in dit advies niet op externe flexibiliteit, maar op de mogelijkheden om het aanpassingsvermogen te vergroten door middel van interne flexibiliteit.

3.4 Flexizekerheid is bijzonder belangrijk voor het MKB. Gezien de betekenis van deze bedrijven voor de werkgelegenheid moeten in het beleid van de lidstaten op het gebied van flexizekerheid bepalingen worden opgenomen die rekening houden met de bijzondere behoeften van ondernemingen en werknemers binnen het MKB.

3.5 Het EESC benadrukt dat ieder flexizekerheidsmodel gefundeerd moet zijn op een verzorgingsstaat met een hoog niveau van sociale bescherming, op voorzieningen van overheidsdiensten die over voldoende financiële middelen beschikken en op een stabiel rechtskader voor collectieve onderhandelingen en sociale dialoog. De verzorgingsstaat kan de mobiliteit verbeteren door ervoor te zorgen dat werknemers niet het onderspit delven als ze met veranderingen op het werk worden geconfronteerd. Een stabiel kader voor sociale dialoog en collectieve onderhandelingen biedt sterke sociale partners de

kans om het eens te worden over belangrijke arbeidsmarkt kwesties.

#### 4. Flexizekerheid en de sociale partners

4.1 Flexizekerheid houdt in dat er qua rechten en plichten een evenwicht tussen werkgevers en werknemers gevonden moet worden. Sociale dialoog en collectieve onderhandelingen zijn cruciale instrumenten bij het uitwerken en het doorvoeren van allerlei arbeidsmarkthervormingen, ook flexizekerheid. De sociale partners spelen een hoofdrol in iedere discussie over flexizekerheid op elk niveau. De sociale partners moeten steeds meer het initiatief nemen bij het vinden van een balans tussen flexibiliteit en zekerheid, om zo bij te dragen aan het verbeteren van de arbeidsmarktregels.

4.2 Wat het Europese niveau betreft, erkent het EESC dat de Commissie de sociale partners over haar plannen heeft geïnformeerd. Maar zij had wel meer nadruk moeten leggen op raadpleging van met name de Europese sociale partners over de Europese definitie van flexizekerheid. Zonder een krachtige betrokkenheid en inzet van de sociale partners wordt het moeilijk om welke flexizekerheidsstrategie dan ook uit te voeren.

4.3 In zijn advies over het Deense flexizekerheidsmodel <sup>(5)</sup> wees het EESC op het volgende: „De sociale partners hebben een sleutelrol gespeeld bij de ontwikkeling van flexicurity in Denemarken, zowel wat de besluitvorming als de tenuitvoerlegging op gebieden als opleiding en structurele arbeidsmarkthervormingen betreft.[...] De rol van de sociale partners is groot omdat dit historisch zo gegroeid is [...]. Een grotere participatie en invloed van de sociale partners kan de samenleving dus beter in staat stellen te concurreren en zich aan te passen”.

4.4 In zijn advies over het Europees sociaal model <sup>(6)</sup> benadrukte het EESC het volgende: „Voor de basisstructuur van het Europees sociaal model geldt dan ook nog dat de sociale partners in het economisch en sociaal beleid een rol spelen die niet hoog genoeg kan worden ingeschat. Belangrijk in dat verband is vooral dat werkgevers- en werknemersorganisaties via cao's een regulerende functie hebben”.

4.5 De agenda m.b.t. flexizekerheid zou daarom niet van bovenaf opgelegd moeten worden, d.w.z. door de Commissie bepaald en door de regeringen van de lidstaten besproken. De sociale partners moeten in staat worden gesteld te onderhandelen over, invloed uit te oefenen op en verantwoordelijkheid te nemen voor de uitwerking, de onderdelen en de evaluatie van het flexizekerheidsmodel. Aangezien flexizekerheid zo nauw verbonden is met sociale dialoog en collectieve onderhandelingen zullen met het ontstaan van een discussie over flexizekerheid ook de huidige tekortkomingen van de sociale dialoog en collectieve onderhandelingen duidelijk worden. Deze tekortkomingen moeten gelijktijdig met het opstellen van de

<sup>(2)</sup> OECD Employment Outlook 2006: Boosting Jobs and Incomes.

<sup>(3)</sup> Zie ook SOC/271 „De rol van de sociale partners bij het combineren van beroeps-, gezins- en privéleven” (rapporteur: de heer CLEVER), in voorbereiding, en SOC/273 „Inzetbaarheid en ondernemingszin — rol van het maatschappelijk middenveld, de sociale partners en de decentrale overheden rekening houdend met de genderproblematiek” (rapporteur: Pariza Castaños).

<sup>(4)</sup> EESC-advies over de „Richtsnoeren voor het werkgelegenheidsbeleid 2005-2008”, rapporteur: de heer Malosse, PB C 286 van 17.11.2005.

<sup>(5)</sup> EESC-advies van 17.5.2006 over flexizekerheid in Denemarken, rapporteur: mevrouw Vium, PB C 195 van 18.8.2006.

<sup>(6)</sup> EESC-advies van 6.7.2006 over „Sociale samenhang: inhoud geven aan een Europees sociaal model”, rapporteur: de heer Ehnmark, PB C 309 van 16.12.2006.

flexizekerheidsagenda worden aangepakt. Het EESC wil dus dat de discussie over flexizekerheid beter wordt gekoppeld aan versterking van de sociale dialoog op elk niveau en dat er collectieve onderhandelingen op de juiste niveaus worden gevoerd waarbij men oog heeft voor de uiteenlopende arbeidsverhoudingen in de lidstaten.

4.6 De sociale dialoog op Europees niveau is uniek in de wereld, omdat de sociale partners de rol van co-wetgevers op sociaal gebied vervullen. De afgelopen jaren is een meer autonome sociale dialoog ontstaan. De sociale partners hebben het recht om kwesties van gemeenschappelijk belang te behandelen als dit in het belang is van het functioneren van de Europese arbeidsmarkt. Gezien de cruciale rol die de sociale partners bij de geleidelijke totstandbrenging van een Europees flexizekerheidsbeleid vervullen, kan deze discussie niet los gezien worden van de inhoud van Europese sociale dialoog noch van de verdere ontwikkeling van de sociale dialoog zelf. De sociale partners zijn in hun meerjarenprogramma overeengekomen om verschillende aspecten van flexizekerheid te verkennen, maar ook om te werken aan een gemeenschappelijk begrip van de instrumenten van de Europese sociale dialoog (7). Het EESC gaat hierop nader in in zijn advies „Inzetbaarheid en ondernemingszin — rol van het maatschappelijk middenveld, de sociale partners en de decentrale overheden rekening houdend met de genderproblematiek” (8).

4.7 In de lidstaten zijn tal van voorbeelden op alle niveaus te vinden van de rol die de sociale partners vervullen bij het vergroten van de flexibiliteit én de zekerheid voor werkgevers en werknemers. Cao's bieden werkgevers en werknemers niet alleen zekerheid, maar maken het ook mogelijk over flexibiliteit te onderhandelen. In een klimaat waarin de concurrentie steeds scherper wordt, wordt het steeds vanzelfsprekender om ook aspecten op het gebied van interne flexibiliteit, carrièreverloop en het recht op levenslang leren in de overeenkomsten vast te leggen. In lidstaten waar de sociale dialoog door zwakke arbeidsverhoudingen tekortschiet, worden werknemers echter te veel blootgesteld aan de krachten op de arbeidsmarkt en genieten zij te weinig bescherming. Een discussie over flexizekerheid in de lidstaten dient dan ook hand in hand te gaan met versterking en modernisering van het systeem van arbeidsverhoudingen.

4.8 Voorbeelden van overeenkomsten tussen de sociale partners zijn te vinden in:

- Denemarken, waar cao's voorzien in verplichte opzegtermijnen zodat werknemers meer tijd hebben om naar een andere baan uit te kijken;
- Zweden, waar in het kader van cao's op bedrijfstakniveau door het bedrijfsleven gefinancierde en samen met de sociale partners beheerde fondsen zijn opgericht, die werknemers die ontslag aangezegd hebben gekregen, hulp bieden in de vorm van scholing, het helpen zoeken naar een baan, of betaalde stages in andere bedrijven, zelfs als zij formeel nog in dienst zijn van hun oude bedrijf;
- Spanje, waar in een tripartiete overeenkomst is vastgelegd hoe het gebruik van tijdelijke arbeidscontracten beperkt moet worden. Hierbij is ervan uitgegaan dat een te hoog

aandeel van dergelijke contracten in het belang van de werkgelegenheid noch het bedrijfsleven is;

- Duitsland, waar binnen bepaalde grenzen die vastgesteld en geïmplementeerd worden met inspraak van de werknemersvertegenwoordigers in de bedrijven, de mogelijkheid bestaat om het werk en de werktijden op flexibele wijze te organiseren.

Overeenkomsten van de Europese sociale partners over bijv. tijdelijke contracten, ouderschapsverlof, deeltijdwerk en telewerken maken deel uit van een flexizekerheidsmodel dat werknemers en werkgevers meer zekerheid en flexibiliteit biedt.

4.9 Willen de sociale partners over fundamentele arbeidsmarkt-kwesties kunnen onderhandelen om zo een sociaal aanvaardbaar evenwicht tussen flexibiliteit en zekerheid te bereiken, dan moet er een nationaal rechtskader bestaan dat de sociale partners aanmoedigt een bijdrage te leveren aan en te onderhandelen over aspecten op het gebied van flexizekerheid. Ontslagbescherming en een stevig rechtskader kunnen de sociale partners handvatten aanreiken om overeenkomsten te sluiten die de werknemers stimuleren om zich actief op te stellen, samen te werken en zich te laten om- of bijscholen, wat positief is voor de totale werkgelegenheid en de economische efficiency. Door de sociale partners hierbij te betrekken wordt ervoor gezorgd dat de belangen van zowel bedrijven als werknemers worden behartigd. Bovendien zijn ontslagbescherming in combinatie met effectieve voorzieningen om mensen weer aan het werk te helpen en een actief arbeidsmarktbeleid cruciaal voor het aanpassingsvermogen en de zekerheid van zowel bedrijven als werknemers.

4.10 De sociale partners zouden zich erop kunnen richten de mobiliteit op grond van regelingen waarbij werknemers een bepaalde zekerheid wordt geboden, te bevorderen en het aantrekkelijk te maken van baan te veranderen. Zij kunnen ervoor helpen zorgen dat de mogelijkheden en rechten op de arbeidsmarkt door collectieve onderhandelingen en collectieve overeenkomsten worden bepaald. Daarmee zouden volgens het EESC segmentatietendensen worden tegengegaan en zou de integratie worden bevorderd.

## 5. Gelijke kansen, solidariteit tussen de generaties en flexizekerheid

5.1 Flexibiliteit en zekerheid op de arbeidsmarkt hebben verschillende gevolgen voor mannen en vrouwen. Vrouwen hebben vaak precare en onzekere banen die door een overmaat aan flexibiliteit worden gekenmerkt. Te veel flexibiliteit, die in sommige gevallen kan leiden tot precare en onzekere banen, moet worden gecompenseerd door een adequate vorm van zekerheid. Bovendien dragen vrouwen met de hardnekkige traditionele rolverdeling een grotere zorg voor kinderen en ouderen en ondervinden zij meer problemen om werk en andere activiteiten te combineren. Daarnaast worden vrouwen de discriminatiewetgeving ten spijt nog altijd slechter betaald en hebben zij vaak minder recht op sociale voorzieningen en bouwen zij vaak ook minder pensioenrechten op. Al met al krijgen vrouwen dus vaker te maken met de negatieve kanten van flexibiliteit.

(7) Het meerjarenprogramma van de sociale partners voor 2006-2008 bevatte een gezamenlijke analyse van de belangrijkste uitdagingen voor de Europese arbeidsmarkt.

(8) SOC/273 „Inzetbaarheid en ondernemingszin — rol van het maatschappelijk middenveld, de sociale partners en de decentrale overheden rekening houdend met de genderproblematiek” (rapporteur: Pariza Castaños).

5.2 Het EESC beklemtoont dat binnen de discussie over flexibiliteit de nodige aandacht moet uitgaan naar gelijke behandeling van mannen en vrouwen, een dimensie die tot op heden vrijwel buiten beeld is gebleven. Het is belangrijk dat de situatie van vrouwen op de arbeidsmarkt wordt verbeterd door zowel flexibiliteits- als zekerheidsaspecten te behandelen, waaronder een grotere baanzekerheid, opname in het socialezekerheidsstelsel en een betere ondersteuning door sociale voorzieningen bij het combineren van werk en andere activiteiten. Ook de verdeling van zorg- en huishoudelijke taken tussen man en vrouw zou aan de orde moeten worden gesteld. In zijn advies over *de rol van de sociale partners bij het combineren van beroeps-, gezins- en privéleven* gaat het EESC op verzoek van het Portugese voorzitterschap nader in op deze thema's <sup>(9)</sup>.

5.3 Bij flexizekerheid gaat het naast de verschillen tussen mannen en vrouwen ook om de verschillen tussen jongeren en ouderen. Enerzijds is er sprake van een relatief lage werkgelegenheidsgraad onder ouderen, anderzijds hebben jongeren in veel lidstaten door de onzekere arbeidsmarkt te maken met hoge werkloosheid, tijdelijke contracten, ontoereikende sociale zekerheid en werk dat onder hun opleidingsniveau ligt.

5.4 Het EESC heeft erop gewezen <sup>(10)</sup> dat banen afgestemd moeten zijn op de beroepsopleiding- en ervaring van de betrokkene, zonder onderscheid tussen jongeren en ouderen en dat alle lidstaten zo spoedig mogelijk de richtlijn tot instelling van een algemeen kader voor gelijke behandeling in arbeid en beroep (2000/78/CE) in nationale wetgeving moeten omzetten en ten uitvoer moeten leggen. Het pleitte tevens voor een beleid ter bevordering van werkgelegenheid van goede kwaliteit dat hele generaties burgers tijdens hun hele loopbaan oriënteert en vormt. Hierbij moeten de sociale partners en alle relevante economische en sociale actoren op lokaal, nationaal en Europees niveau worden betrokken.

5.5 De Europese sociale partners hebben een actiekader op het gebied van gelijke kansen voor mannen en vrouwen vastgesteld, dat ook in de discussie over flexizekerheid kan worden gebruikt. Daarbij hebben zij vier prioriteiten vastgesteld: rolpatronen, deelname van vrouwen aan de besluitvorming, het combineren van werk en privé-leven en de loonverschillen tussen mannen en vrouwen.

5.6 In de overwegingen van de vorige paragrafen en de dialoog tussen de sociale partners moet evenveel belang worden gehecht aan de problemen van gehandicapte werknemers en jonge studenten.

## 6. Flexizekerheid en interne flexibiliteit

6.1 Binnen de discussie over flexizekerheid is interne flexibiliteit onderbelicht gebleven. Interne flexibiliteit omvat flexibele werktijden en functionele flexibiliteit en komt het aanpassingsvermogen ten goede. Dit is typisch een kwestie waarbij de sociale partners ruime ervaring hebben opgedaan met collec-

tieve onderhandelingen die met goed gevolg zijn afgesloten. Interne flexibiliteit kan een sleutelrol spelen bij het bevorderen van productiviteit, innovatie en concurrentievermogen en kan zo bijdragen aan het realiseren van de Lissabon-doelstellingen. Interne flexibiliteit kan er ook in belangrijke mate toe bijdragen dat werknemers in staat worden gesteld hun werk beter te doen en hun werk beter te combineren met andere taken en activiteiten. Interne flexibiliteit kan de stabiliteit en voorspelbaarheid voor zowel bedrijven als werknemers vergroten. Maar interne flexibiliteit kan ook te ver worden doorgevoerd en leidt dan tot slechte arbeidsvoorwaarden of onzekere banen maakt het moeilijk werk en andere activiteiten te combineren vanwege de nadelige effecten die dit kan hebben op de kwaliteit van de goederen en op de dienstverlening aan de consument. Interne flexibiliteit is dan ook alleen haalbaar als resultaat van collectieve onderhandelingen en binnen een wettelijk kader dat voor werkzekerheid en gezondheidsbescherming zorgt en werknemers stabiliteit en zekerheid biedt. Op deze manier kan ernaar worden gestreefd het concurrentievermogen te verbeteren en tegelijkertijd de kwaliteit van het werk en het beroepsleven te vergroten.

### 6.2 Flexibele werktijden

6.2.1 Bij flexibele werktijden gaat het om de verdeling van het wettelijk bepaalde of in cao's vastgelegde aantal werkuren per week over een langere periode. Flexibele werktijden kunnen gunstig zijn voor bedrijven omdat zij zich dan kunnen aanpassen aan vraag- of personeelsschommelingen en kapitaalinvesteringen ten volle kunnen benutten door gebruik te maken van overwerk, flexibele planning van werktijden binnen vastgestelde periodes, ploegdiensten enz. Op deze manier kunnen flexibele werktijden de productiviteit en het concurrentievermogen ten goede komen.

6.2.2 Bij flexibele werktijden kan het ook gaan om levensloopregelingen en om het evenwicht tussen werk en privé (dus niet om de lengte van de standaardwerkweek). Dit soort vormen van flexibele werktijden kunnen ook gunstig zijn voor werknemers omdat zij werk kunnen combineren met activiteiten en taken in hun privéleven door bijv. gebruik te maken van flexibele werktijdenregelingen, registratie van werktijden, ouderschaps- of bijscholingsverlof, mogelijkheden om van een fulltimebaan over te schakelen op een parttimebaan en omgekeerd.

6.2.3 Er moet worden voorkomen dat regelingen inzake flexibele werktijden alleen ten voordele van de onderneming worden uitgebreid, zonder dat de werknemers daarbij de nodige bescherming krijgen <sup>(11)</sup>. Naar de mening van het EESC „komen flexibeler arbeidstijdregelingen ook tegemoet aan het streven van werknemers om zelf hun arbeidstijd te kunnen regelen en maken zij het mogelijk de bescherming van hun gezondheid en veiligheid, die van cruciaal belang zijn, in acht te blijven nemen, en met name arbeid en gezin beter met elkaar te combineren” <sup>(12)</sup>.

<sup>(9)</sup> „De rol van de sociale partners bij het combineren van beroeps-, gezins- en privéleven” (rapporteur: de heer Clever), in voorbereiding.

<sup>(10)</sup> EESC-advies van 14.3.2007 over de „Impact van de vergrijzing op economisch en begrotingsgebied”, ECO/186, rapporteur: mevrouw Florio, PB C 161 van 13.7.2007.

<sup>(11)</sup> EESC-advies van 11.5.2005 over de „Wijziging van Richtlijn 2003/88/EG betreffende een aantal aspecten van de organisatie van de arbeidstijd”, par. 3.4, rapporteur: mevrouw Engelen-Kefer, PB C 267 van 27.10.2005.

<sup>(12)</sup> Idem, par. 3.6.

6.2.4 Daarom moet een evenwicht worden gevonden tussen flexibele werktijden en bescherming van werknemers. De beste manier om dit te doen is door middel van regels die op basis van collectieve onderhandelingen tot stand zijn gekomen. Het EESC stelde in een eerder advies al het volgende: „... is het opstellen van regels betreffende de arbeidstijd via cao's van vitaal belang voor de sociale partners, die op dit gebied over veel ervaring en kennis van zaken beschikken” <sup>(13)</sup>.

6.2.5 Onderhandelingen over flexibele werktijden moeten plaatsvinden binnen een adequaat onderhandelingskader en een degelijk ondersteunend kader van rechten en sociale voorzieningen. Daaronder vallen wettelijke bepalingen die werknemers stabiliteit en bescherming en parttimers sociale zekerheid bieden en die het gemakkelijker maken ouderschapsverlof op te nemen en voor kinderen en ouderen te zorgen. Het is belangrijk dat de wetgeving flexibel en neutraal is, zodat de sociale partners in staat worden gesteld tot adequate oplossingen te komen.

### 6.3 Functionele flexibiliteit

6.3.1 Functionele flexibiliteit houdt in dat gebruik wordt gemaakt van de capaciteit van werknemers om zo nodig verschillende taken uit te voeren, via *jobrotation*, verruiming van de functietaken en functieverrijking. Het voordeel voor bedrijven is dat zij het soort activiteiten dat werknemers verrichten kunnen aanpassen aan vraag- of personeelsschommelingen en dat zij personeel en kapitaalinvesteringen productiever kunnen inzetten. Functionele flexibiliteit kan ook in het belang van werknemers zijn omdat het mogelijkheden biedt qua persoonlijke ontwikkeling, opleiding, inzetbaarheid, plezier in het werk en salarisontwikkeling.

6.3.2 Functionele flexibiliteit kan een sleutelrol spelen bij het verbeteren van productiviteit, innovatie en concurrentievermogen in het kader van de Lissabon-strategie. Zoals bijvoorbeeld de Stichting van Dublin heeft aangetoond heeft functionele flexibiliteit in combinatie met scholing een positief effect op de ontwikkeling en het behoud van vaardigheden, en dat is weer gunstig voor de productiviteit <sup>(14)</sup>.

6.3.3 Functionele flexibiliteit vergt echter zekerheid op het gebied van arbeidsvoorwaarden, fatsoenlijke arbeidsomstandigheden, inspraak en samenwerkingsmethodes. Het EESC heeft al

eerder het volgende gesteld: „Duurzame arbeidsplaatsen, gezonde arbeidsomstandigheden en vormen van arbeidsorganisatie die werknemers méér autonomie verschaffen, zijn een belangrijke factor bij het verhogen van de productiviteit en daarmee van het innovatievermogen” <sup>(15)</sup>. In ditzelfde advies betoogde het ook het volgende: „Coöperatieve vormen van arbeidsorganisatie met platte hiërarchische structuren en een grotere mate van zelfstandigheid — zoals werken in teamverband — maken het mogelijk om enerzijds de kennis en vaardigheden van mensen optimaal te benutten en anderzijds tegemoet te komen aan de toegenomen behoefte aan flexibiliteit in de economie. Goede arbeidsomstandigheden en vormen van arbeidsorganisatie die ruimte bieden voor autonomie en inspraak, vormen tevens een essentiële voorwaarde voor het verhogen van de arbeidsproductiviteit en het vergroten van het innovatievermogen van bedrijven” <sup>(16)</sup>.

6.3.4 De Stichting van Dublin heeft er echter op gewezen dat functionele flexibiliteit tot een grotere werkdruk en meer stress kan leiden. Het is volgens de Stichting dan ook belangrijk voor een evenwicht tussen werkbelasting en beslissingsvrijheid over het werk te zorgen om een *burn-out* onder werknemers te voorkomen <sup>(17)</sup>.

6.3.5 Levenslang leren zou een centraal element van strategieën inzake functionele flexibiliteit en van strategieën inzake interne flexibiliteit in het algemeen moeten uitmaken. Hoe belangrijk levenslang leren is voor het verbeteren van de vaardigheden, de carrièremogelijkheden en de productiviteit van werknemers heeft het EESC in een aantal recente adviezen nog benadrukt <sup>(18)</sup>. Van functionele flexibiliteit kan alleen sprake zijn indien werknemers hun kennis en capaciteiten voortdurend kunnen verbeteren en dit vergt een goed functionerend onderwijs- en opleidingsstelsel. Hoewel inmiddels keer op keer is gezegd dat levenslang leren bevorderd moet worden, is daar in de praktijk nog niet veel van terechtgekomen.

6.3.6 Ook functionele flexibiliteit is een zaak van de sociale partners. Door middel van collectieve onderhandelingen kunnen de behoeften van bedrijven en van werknemers op elkaar worden afgestemd en met elkaar in evenwicht worden gebracht en kan een passende compensatie worden vastgesteld voor werknemers die hun vaardigheden op een hoger peil brengen.

Brussel, 11 juli 2007

De voorzitter

van het Europees Economisch en Sociaal Comité

Dimitris DIMITRIADIS

<sup>(13)</sup> EESC-advies van 1.7.2005 over de „Herziening van richtlijn 93/104/EG betreffende de organisatie van de arbeidstijd”, par. 2.2.6, rapporteur: de heer Hahr, PB C 302 van 7.12.2004.

<sup>(14)</sup> <http://eurofound.europa.eu/ewco/2004/02/NL0402NU03.htm>.

<sup>(15)</sup> EESC-advies van 13.9.2006 over „Kwaliteit van het beroepsleven, productiviteit en werkgelegenheid in het licht van de mondialisering en de demografische veranderingen”, rapporteur: mevrouw Engelen-Kefer, PB C 318 van 23.12.2006, par. 1.3.

<sup>(16)</sup> Idem, par. 1.4.

<sup>(17)</sup> <http://eurofound.europa.eu/ewco/2004/02/NL0402NU03.htm>.

<sup>(18)</sup> Advies over het „Voorstel voor een aanbeveling van het Europees Parlement en de Raad inzake kerncompetenties voor levenslang leren”, rapporteur: mevrouw Herczog, PB C 195 van 18.8.2006 en verkennd advies over „Opleiding en productiviteit”, rapporteur: de heer Koryfidis, in PB C 120 van 20.5.2005.