

## **Ontwerp EU-werkprogramma voor de sociale dialoog 2012-2014**

Voorstel van de ad-hocwerkgroep voor de sociale dialoog

26 januari 2012

### **Onze methode**

De Europese Unie maakt de ergste crisis in haar geschiedenis door. Na de uitbarsting van de financiële crisis in 2008 zijn diverse Europese staten nu weggezakt in een diepe crisis. De Europese landen hebben steeds meer moeite om resources te vinden en economische beleidslijnen en de nodige hervormingen door te voeren om groei en tewerkstelling te stimuleren en tegelijk de duurzaamheid van de overheidsfinanciën en sociale zekerheidssystemen te handhaven.

Europa staat de komende jaren voor enorme uitdagingen. Met meer dan 23,5 miljoen werklozen in de EU staat het Europees werkloosheidscijfer op zijn hoogste peil sinds begin jaren 90. Om de tewerkstellingsdoelstelling van 75 % te bereiken, vastgelegd in de strategie Europa 2020, moeten er 17,6 miljoen nieuwe banen worden gecreëerd.

Dit zal alleen lukken als Europa een solide macro-economisch beleid invoert. Tegelijk moeten er prioritair resources worden geïnvesteerd in duurzame strategieën die de groei stimuleren.

Om meer en betere banen te creëren, heeft Europa efficiënte arbeidsmarkten en arbeidskrachten met de vereiste kwalificaties nodig. Er moeten aangewezen omkaderende voorwaarden worden gesteld om tewerkstellingskansen te creëren voor alle werknemers en ruimte te laten voor de integratie, binding en ontplooiing van werknemers op de Europese arbeidsmarkten.

In deze uitzonderlijke situatie worden BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP, ETUC (en het verbindingscomité EUROCADRES/CEC) op de proef gesteld. Ons succes zal worden gemeten naar ons vermogen om oplossingen aan te reiken, vooral voor de problemen op de Europese arbeidsmarkten, en zo bij te dragen tot groei, tewerkstelling en sociale cohesie.

Op nationaal, regionaal, lokaal en sectoraal niveau speelt sociale dialoog een belangrijke rol om economische moeilijkheden te overwinnen en de kansen te grijpen die op de weg liggen voor bedrijven en werknemers. We zijn er dan ook van overtuigd dat de Europese sociale dialoog eveneens een aanvulling en bouwsteen kan zijn voor deze andere niveaus en de moeilijkste kwesties moet kunnen bespreken in een sfeer van samenwerking.

Met het oog op de opdrachten van Europese competenties op het vlak van tewerkstelling en sociale aangelegenheden willen we bijdragen tot een solide Europees sociaal en tewerkstellingsbeleid. De Europese sociale partners zullen actief meewerken om de komende Europese debatten over tewerkstelling en sociale aangelegenheden vorm te geven op een manier die inspeelt op de behoeften van werkgevers en werknemers. We willen ook een nuttig kader creëren voor nationale besprekingen over de beleidslijnen en de vereiste hervormingen. In dit opzicht kan een betere coördinatie tussen de Europese en nationale sociale agenda's helpen om resultaten te bereiken voor de Europeanen.

Als Europese sociale partners zijn ETUC (en het verbindingscomité EUROCADRES/CEC), BUSINESSEUROPE, CEEP en UEAPME betrokken bij een ruime waaier van activiteiten. Dit werkprogramma 2012-14 is een fundamentele pijler van onze agenda. We kunnen beslissen om dit bij te werken in het licht van toekomstige Europese ontwikkelingen. Bovendien zullen we actie blijven ondernemen op bilateraal en trilateraal niveau op basis van de komende voorstellen en initiatieven van de Commissie.

## **Onze activiteiten**

Dit werkprogramma loopt over een periode van drie jaar, van 2012 tot 2014. Het omvat de volgende punten en activiteiten:

### **1. Tewerkstelling van jongeren (2012)**

Meer dan 22 % van de jongeren is werkloos, dit is een onaanvaardbare situatie die dringend opgelost moet worden. De situatie van jongeren wordt geëvalueerd als prioriteit. We zullen dieper ingaan op het verband tussen onderwijs, de verwachtingen van jongeren en de behoeften van de arbeidsmarkt, rekening houdend met de overstap van jongeren naar de arbeidsmarkt, in een poging om de algemene tewerkstellingspercentages te verhogen.

In de context van een actiekader zullen we concrete aanbevelingen doen, ook aan de lidstaten en de Europese instellingen. Dit werk zal de basis vormen van de tewerkstellingsanalyse (zie punt 2 lager). We zullen ook bijdragen tot de G20-agenda over tewerkstelling van jongeren.

### **2. Grondige tewerkstellingsanalyse (2013)**

We zullen een analyse uitvoeren over de werking van de Europese arbeidsmarkten, vooral voortbouwend op onze gezamenlijke analyse van 2007 en overeengekomen feiten/cijfers. Deze analyse zal zowel kijken naar kortlopende uitdagingen die voortvloeien uit de crisis, als naar structurele kwesties. We willen weten waarom sommige nationale beleidslijnen er tot nog toe in geslaagd zijn om de crisis op een efficiëntere manier te overwinnen dan andere, vooral op het vlak van tewerkstelling en vaardigheden. Op basis daarvan zullen we conclusies trekken en concrete aanbevelingen doen aan lidstaten en Europese instellingen die gestimuleerd en verder uitgewerkt zullen worden door Europese en nationale sociale partners.

### **3. Gelijkheid van mannen en vrouwen (2012-13)**

De sociale partners zijn het erover eens dat er verdere actie ondernomen moet worden om de resterende ongelijkheden tussen mannen en vrouwen weg te werken, waaronder het loonverschil. Om dit doel te bereiken, zullen de sociale partners blijven werken rond de vier prioriteiten overeengekomen in het actiekader 2005 over gendergelijkheid die geldig en essentieel blijven. Ze zullen voortbouwen op succesvolle ervaringen vastgesteld in de bedrijfswereld met de toepassing van het actiekader, zoals een toolkit om te helpen bij de opstelling van maatregelen.

### **4. Onderwijs en levenslang leren (2013-14)**

De continue ontwikkeling van competenties en de verwerving van nieuwe kwalificaties zijn in het gezamenlijk belang en vormen een gedeelde verantwoordelijkheid van werkgevers, werknemers en overheidsinstanties. Voor bedrijven is de toegang tot en de ontwikkeling van een geschoold personeelsbestand een van de voorwaarden voor innovatie en concurrentiekracht. Voor werknemers is de verwerving, bijschaving en ontwikkeling van relevante kennis, vaardigheden en competenties in de loop van hun carrière de meest efficiënte manier om werk te vinden en te behouden.

In 2002 keurden de Europese sociale partners een actiekader goed over de levenslange ontwikkeling van competenties en kwalificaties. De vier prioriteiten in dit actiekader blijven geldig in de huidige situatie. Sinds 2002 zijn er echter nog twee kwesties opgedoken: 1) vaardigheden vereist in de groener wordende economie; 2) de vaardigheden van oudere werknemers bijschaven en verbeteren in de context van een langere loopbaan. We zullen actie ondernemen rond deze twee kwesties en ons daarbij baseren op de bestaande matrix van vier prioriteiten.

### **5. Mobiliteit en economische migratie (2014)**

## NON-OFFICIAL TRANSLATION

Zoals eerder overeengekomen in het werkprogramma 2009-2010 zullen we mobiliteit en economische migratie samen aanpakken en de integratie van migrerende werknemers op de arbeidsmarkt en op de werkvloer bevorderen om mogelijke gezamenlijke acties te identificeren.

### **6. Beter toepassing en impact van instrumenten van sociale dialoog (2012)**

De gezamenlijke evaluatie van de “resultaten en uitdagingen van de sociale dialoog” uitgevoerd in 2011 toont aan dat de meeste nationale sociale partners een positieve mening hebben over de verwezenlijkingen in het verleden met betrekking tot de toepassing van autonome kaderovereenkomsten. Anderzijds hebben de Europese sociale partners toegegeven dat de impact en/of toepassing van diverse instrumenten van sociale dialoog verbeterd moeten worden, vooral in bepaalde landen. Zoals overeengekomen in het kader van de werkprogramma's 2006/2008 en 2009/2010 en voortbouwend op de lessen geleerd uit vorige toepassingsprocessen en op de resultaten van de seminars in 2012 over deze kwestie, zullen we samen streven naar een betere impact en/of toepassing van de EU-instrumenten van sociale dialoog in heel Europa.

### **7. Capaciteit van sociale partnerorganisaties (2012-2014)**

Sociale dialoog vraagt om sterke sociale partnerorganisaties om positieve resultaten neer te zetten. We hebben in het verleden een succesvol project geleid om de sociale partners in Centraal- en Oost-Europa te ondersteunen. In bepaalde lidstaten moet nog meer worden gedaan. We zullen dit evalueren en aanbevelingen doen over de manier waarop het Europees Sociaal Fonds hier beter toe zou kunnen bijdragen. We zullen een gezamenlijke actie overwegen om de capaciteitsopbouw bij sociale partners aan de zuidkust van de Middellandse Zee te ondersteunen, vooral de partners die sinds kort onder een nieuw regime werken na de “Arabische Lente”.

### **8. Economisch en sociaal beheer van de EU (2012)**

Het Europees economisch beheer beïnvloedt de competenties van de sociale partners, vooral in kwesties zoals lonen, pensioen en loonkosten die de kern vormen van de industriële relationele systemen in de lidstaten. We zullen in het comité voor sociale dialoog dan ook een denkoefening opstarten om een algemeen beeld te vormen van de gevolgen die het huidig debat over Europees economisch beheer zal hebben op de sociale dialoog op Europees en nationaal niveau en om zo mogelijke aanbevelingen te kunnen doen op relevante niveaus.

\*\*\*\*\*