



DEFINITIEVE VERSIE 05/05/2015

Het Werkprogramma 2015-2017 van de Europese sociale partners

'PARTNERSHIP VOOR INCLUSIEVE GROEI EN WERKGELEGENHEID'

INLEIDING

De Europese Unie staat op een kruispunt. Het laatste jaar waren er in sommige landen voorzichtige tekenen van herstel, meer bepaald in de landen die het meest door de crisis getroffen zijn. Toch komt het herstel in veel lidstaten maar moeizaam op gang, terwijl sommige kampen met deflatie. De financiële crisis die in de EU in 2008 begon – en vervolgens uitgroeide tot een economische en sociale crisis – blijft ernstige gevolgen hebben. In februari 2015 waren er in de EU 23,8 miljoen werklozen, onder wie 4,85 miljoen jonger dan 25. Nog steeds zijn veel bedrijven, waaronder KMO's, gedwongen de deuren te sluiten. Er zullen nog veel meer inspanningen nodig zijn om in de EU terug te keren naar het werkloosheidspeil van vóór de crisis, met name 16,2 miljoen mensen in 2008.

Europa dient een groot aantal beleidsobstakels te overwinnen om al zijn mogelijkheden voor groei en meer werkgelegenheid te benutten: openbare en privé-investeringen opdrijven, groei en meer en betere jobcreatie; een hernieuwde industriële ambitie voor Europa; investeren in hoogpresterende openbare diensten; streven naar stabiliteit van de overheidsfinanciën en begrotingen in evenwicht; het aandeel van de actieve populatie in de totale bevolking vergroten om aan de demografische uitdagingen het hoofd te bieden; de productiviteit opdrijven en betere werkomstandigheden creëren; ervoor zorgen dat alle burgers toegang hebben tot duurzame socialezekerheidssystemen; investeren in onderzoek en ontwikkeling en onderwijs en opleiding verbeteren om vroegtijdig schoolverlaten tegen te gaan; onderwijssystemen zonder discriminatie toegankelijk maken, ook op de hoogste niveaus; betere studieresultaten en meer innoverende bedrijven tot stand brengen en het feit erkennen dat sociale dialoog de groei en de werkgelegenheid bevordert.

De "sociale dialoog van Hertoginnedal" die in 1985 begon op initiatief van de Commissie leidde tot de opkomst van de intersectorale sociale dialoog in de EU. De overeenkomst die de Europese sociale partners in 1991 bereikten en die in het Verdrag van Maastricht van 1992 werd opgenomen, pleitte voor een veel sterkere rol van de sociale partners in het formuleren en ten uitvoer leggen van het sociaal en werkgelegenheidsbeleid van de Gemeenschap. In aansluiting hierop ontwikkelden de Europese sociale partners ook een meer autonome dialoog en meer gediversifieerde instrumenten. De sociale dialoog is een van de belangrijkste pijlers van het sociaal model van de EU.

Momenteel moet de Europese sociale dialoog verder ontwikkeld worden om de behoeften van meer diverse economische en sociale situaties in de verruimde Europese Unie te weerspiegelen en er een antwoord op te formuleren. De EU, de lidstaten en de sociale partners dienen voorrang te geven aan acties om tastbare vooruitgang te boeken inzake de wereldwijde concurrentiepositie van Europa, om op die manier de groei en werkgelegenheid in Europa te bevorderen. Een andere belangrijke uitdaging voor de sociale partners op nationaal en Europees niveau is de economische governance en de onlangs aangekondigde continue

betrokkenheid van de Europese en nationale sociale partners daarbij. Dit laatste veronderstelt dat de partners op belangrijke momenten in het proces worden geraadpleegd.

Dit is het vijfde bilaterale werkprogramma van de Europese sociale partners¹.

De sociale partners vervullen een belangrijke rol, onder andere om de werking van de arbeidsmarkten te verbeteren. In sommige landen staat de sociale dialoog onder druk. Het versterken ervan op alle geschikte niveaus behoort eveneens tot de doelstellingen van dit vijfde werkprogramma.

De sociale dialoog is nu bijzonder relevant om oplossingen te bereiken die rechtvaardig, verantwoordelijk en effectief zijn en die bijdragen tot het economisch herstel, voortbouwend op de sociale cohesie. Om resultaten te bereiken dienen de sociale partners zich de gemeenschappelijke doelstellingen eigen te maken: inclusieve groei en werkgelegenheid creëren, maar ook op wereldschaal de economische positie van Europa versterken en binnen Europa welvaart en sociale cohesie bevorderen. De sociale partners dienen deze doelstellingen ook ten volle te begrijpen.

In deze context is onze aanpak erop gericht om:

- Antwoorden te formuleren op de bovenstaande uitdagingen door autonoom bij te dragen tot beleidsmaatregelen die rechtstreeks of onrechtstreeks de werkgelegenheid en de arbeidsmarkten ten goede komen.
- In alle Europese landen de ontwikkeling van een autonome sociale dialoog te bevorderen en te versterken, op interprofessioneel en sectoraal niveau en/of binnen bedrijven, aangepast aan de praktijk in elk land inzake sociale relaties.
- Ook op een bilateraal en tripartiet niveau te blijven handelen, met als basis eventuele nieuwe voorstellen en initiatieven van de Europese Commissie, die onder andere voortvloeien uit de werkprogramma's van de Commissie.
- Onze rol in het proces van het Europese semester te ontwikkelen. Hiervoor is een nauwere en meer intense interactie tussen de Europese en nationale niveaus van de sociale partners vereist, ook in de context van het Comité voor de Sociale Dialoog.

De Europese sociale partners kunnen beslissen om andere onderwerpen te bespreken dan de thema's van het werkprogramma en krachtens artikel 154-155 van het Verdrag betreffende de Europese Unie kunnen zij andere actiemiddelen overwegen na raadpleging van de Europese Commissie.

1. Actief ouder worden en een intergenerationale aanpak

Als reactie op de demografische uitdagingen en om actief ouder worden te bevorderen, dienen maatregelen te worden uitgevoerd op nationaal, sectoraal en bedrijfsniveau, afhankelijk van de behoeften. Ze dienen om het oudere werknemers gemakkelijker te maken om actief aan de arbeidsmarkt deel te nemen en op de arbeidsmarkt te blijven. Tegelijk moeten zij ervoor zorgen dat er maatregelen worden genomen om de intergenerationale overgang vlotter te laten verlopen, rekening houdend met de hoge jeugdwerkloosheid.

Oudere werknemers zouden aanzienlijk meer kansen moeten krijgen om langer op de arbeidsmarkt te blijven en zo lang mogelijk gezond en actief te blijven.

De Europese sociale partners houden ook rekening met de context van de tewerkstellingsdoelstellingen uit de Europa 2020-strategie.

¹ BUSINESSSEUROPE, CEEP, UEAPME en ETUC (en de contactcommissie Eurocadres/ CEC)

De Europese sociale partners verdiepten zich in dit onderwerp, meer bepaald in de context van het Europees Jaar van actief ouder worden in 2012. Zij bouwden daarbij voort op hun Framework of Actions on Youth Employment (Actieplan Jeugdwerkloosheid) waarover zij in 2013 tot een akkoord kwamen. Een van de onderdelen van dit programma is dat zij de praktische en maatregelen die nodig zijn om onder andere de volgende essentiële vraagstukken op te lossen verder zullen bespreken:

- Actief ouder worden: Maatregelen en werkomstandigheden onderzoeken die erop gericht zijn om oudere werknemers te stimuleren en in staat te stellen om langer in de arbeidsmarkt te blijven of ernaar terug te keren, bijvoorbeeld: flexibele werkuren, geleidelijke overgang naar pensionering, upgraden en updaten van vaardigheden, preventieve veiligheids- en gezondheidsregels en -maatregelen zoals fysieke en organisatorische aanpassingen aan de werkplek om mensen langer te laten werken. Dit dient allemaal te gebeuren conform voorzieningen inzake sociale zekerheid en sociale bescherming en door middel van informatie- en raadplegingsprocessen;
- Het vervangen van oudere werknemers beheren: Steeds meer cohorten van werknemers gaan met pensioen en de gevolgen hiervan voor de arbeidsmarkt moeten beheerd worden, meer bepaald voor wat nieuwe aanwervingen betreft, kansen voor jongeren om zich te integreren in de arbeidsmarkt en de behoefte aan een meer doeltreffende activering van werklozen;
- Nieuwe werkkrachten in bedrijven integreren: Adequate processen van human resources management bevorderen om nieuwkomers in bedrijven te verwelkomen, te informeren en te integreren, bijvoorbeeld door ze een vertrouwenspersoon / mentor toe te wijzen, het proces van integratie in het bedrijf te vergemakkelijken en vooruit te lopen op de vaardigheden die nodig zullen zijn;
- Overdracht van vaardigheden: Het ontwikkelen van opleiding, maatregelen voor levenslang leren om vaardigheden tussen oudere en jongere werknemers in sectoren en bedrijven over te dragen om bijvoorbeeld wanverhoudingen in vaardigheden weg te werken, meer bepaald op domeinen en in sectoren met een hoog percentage vacatures.

Langere loopbanen zouden een bijdrage leveren tot duurzame en adequate pensioenstelsels, sociale inclusie en cohesie en intergenerationele solidariteit in Europa.

De Europese sociale partners zullen onderhandelen over een autonome kaderovereenkomst.

Aan het begin van de onderhandelingen zullen zij gezamenlijk een fact-finding seminarie organiseren. Op deze manier willen zij ervoor zorgen dat de er voldoende rekening wordt gehouden met de diverse arbeidsmarktsituaties in heel Europa en vergroten zij de betrokkenheid van de nationale sociale partners.

2. Werk, privéleven en gezin beter met elkaar verzoenen en gendergelijkheid bevorderen om de loonkloof tussen mannen en vrouwen te verminderen

Een beter evenwicht tussen werk en privéleven bereiken is een belangrijke uitdaging voor het beleid in de EU, voor lidstaten, sociale partners en de samenleving in het algemeen. De beschikbaarheid, kwaliteit en toegankelijkheid van aangepaste sociale diensten en infrastructuur blijven weliswaar cruciaal, maar er is ook een geïntegreerde en ambitieuze aanpak nodig van het beleid om werk en privé met elkaar te verzoenen, om:

1) De participatie van vrouwen aan de arbeidsmarkt te vergroten en de loonkloof tussen mannen en vrouwen te verminderen. Deze loonkloof is een verschijnsel met talrijke facetten en meerdere redenen, zoals horizontale en verticale segregatie van de arbeidsmarkt, een tekort aan kinderopvangmogelijkheden, de ongelijke verdeling van gezins- en huishoudelijke taken, discriminatie en gendervooroordelen op de werkplek.

2) Gezinnen beter in staat stellen om werk, privéleven en gezinsleven te verzoenen.

De Europese sociale partners nemen al actief deel aan dit debat, onder andere in de context van hun gezamenlijke overeenkomst over ouderschapsverlof, hun actieplan over gendergelijkheid, inclusief de lancering in 2014 van een webbased gendertoolkit en hun gezamenlijke brief over kinderverzorging. Op nationaal niveau werden de laatste jaren talrijke nieuwe acties gevoerd om een beter evenwicht tussen werk en privéleven te bevorderen, maar er wachten de sociale partners nog verscheidene uitdagingen.

In de context van dit werkprogramma zullen zij:

- Voortbouwen op de derde prioriteit van hun actieplan inzake gendergelijkheid van 2005 en meer bepaald het evenwicht tussen werk en privéleven ondersteunen: de Europese sociale partners zullen een fact-finding seminarie organiseren om het nemen van verlof, werkregelingen en zorgfaciliteiten die zowel voor werkgevers als werknemers gunstig zijn, vast te stellen en te bevorderen.
- De uitwisseling organiseren van nationale praktijken van sociale partners en van de bestaande wetgeving om de kennis van gelijk loon voor werk van gelijke waarde tussen mannen en vrouwen te verbreden en daarbij de factoren af te bakenen die bijdragen tot genderneutrale loonsystemen.

Zij zullen overeenstemming bereiken over gezamenlijke conclusies, met daarin eventueel advies- en andere follow-upinitiatieven, en waar nodig ook aanbevelingen voor de overheden.

3. Mobiliteit en migratie

De EU zou meer moeten doen om de mobiliteit van werknemers in Europa te vergemakkelijken en de politieke aanvaarding ervan te verbeteren door achterpoortjes te sluiten en lacunes in de Europese en nationale wetgeving die tot misbruiken leiden, weg te werken. De Europese sociale partners zullen blijven bijdragen tot dit debat en gezamenlijke acties overwegen die verder gaan dan hun reguliere deelneming aan de adviescomités van de Commissie die gelinkt zijn aan het vrije verkeer van werknemers.

De Europese sociale partners zijn bereid om bij te dragen tot de inspanningen van de Commissie en de Raad om een mobiliteitspakket te ontwikkelen en het EU-beleid over legale immigratie zodanig te hernieuwen dat het zowel gunstig is voor werkgevers als werknemers en ze zullen ook gezamenlijke acties overwegen die verder gaan dan dit initiatief.

4. Investeringspakket en versterking van de industriële basis in Europa

Tijdens de crisis zijn de totale investeringen in de EU gedaald met ongeveer 18%. Dit is nadelig voor het herstel, het creëren van banen en de doelstellingen van Europa 2020. Er is vandaag dringend behoefte aan meer investeringen door de overheid en de privésector. Bovendien moeten deze investeringen meer complementair dan vervangend zijn. Volgens de eigen ramingen van de Commissie bedraagt het investeringsdeficit in de EU de voorbije jaren tussen € 230 en € 370 miljard. Daarom is het Europese investeringsplan van € 315 miljard over drie jaar een noodzakelijke eerste stap, aangezien het een zichzelf versterkend groeiproces op gang kan brengen. Er moeten nieuwe en doeltreffende instrumenten worden bedacht.

Het initiatief van de Commissie legt de nadruk op doelgerichte investeringen in R&D, groeibevorderende infrastructuren zoals hernieuwbare energie en energie-efficiëntie, transport, breedbandnetwerken en onderwijs en opleiding. De Commissie is van plan om een aanzienlijk investeringsbedrag op projecten te richten die jongere generaties opnieuw aan het werk kunnen helpen in volwaardige banen.

De Europese Unie heeft tegelijk de richting aangegeven voor een industriële heropleving in Europa. Tegen 2020 zou minstens 20% van het BBP afkomstig moeten zijn van industriële activiteiten, onder andere in KMO's. Het investeringspakket zou op deze manier moeten bijdragen tot een nieuwe bloei van de Europese industriële basis, vooral in bepaalde sectoren en waardeketens. In de jaren die ons nog scheiden van 2020 zou de vergroening van de economie ook een positief effect op het scheppen van arbeidsplaatsen kunnen hebben. Voorwaarde daarbij is wel dat een aangepast beleid wordt gevoerd om de kansen van een koolstofarme economie of het vrijwaren van energiebronnen ten volle te benutten en tegelijk het risico voor de bedrijven te beperken. Er moet naar gestreefd worden om rekening te houden met de uitdagingen voor de arbeidsmarkt die afkomstig zijn van het nieuwe energie- en klimaatbeleid.

Het plan van de EU moet voorrang geven aan investeringen en bijdragen tot een beter investeringsklimaat, zodat op korte termijn gunstige voorwaarden ontstaan voor het scheppen van banen en kwaliteitsvolle goederen en diensten. De obstakels voor investeringen in Europa die moeten worden weggenomen, betekenen ervoor zorgen dat voorschriften en regels rechtszekerheid bieden, dat groei en werkgelegenheid worden bevorderd, vooral in de landen die het zwaarste door de crisis getroffen zijn, dat onnodige bureaucratie wordt geschrapt, dat er betere toegang tot financiën komt en dat de eengemaakte markt wordt voltooid op domeinen zoals de digitale economie en de unie van de energievoorziening.

Er zullen ook ambitieuze investeringen nodig zijn, bijvoorbeeld in sociale infrastructuren en meer bepaald in sociale en gezondheidsdiensten. Vooral investeringen in zorgfaciliteiten zijn essentieel voor het bevorderen van een beter evenwicht tussen werk en privéleven. Het Europese sociaal fonds en andere gespecialiseerde financiële programma's van de EU, zoals het Youth Employment Initiative of Erasmus +, zijn belangrijke middelen voor financiële steun door de EU aan de noodzakelijke sociale investeringen.

Ook het adequate, onafhankelijke en transparante beheer van het Europees Fonds voor Strategische Investerings (EFSI) is belangrijk, net als de betrokkenheid van de sociale partners waar dit nodig is. Om ervoor te zorgen dat het plan de verwachte ambitieuze resultaten boekt, moeten de geselecteerde projecten de strategische doelstellingen van groei en jobs ondersteunen.

De sociale partners in de EU, die afzonderlijk een investeringspakket hebben uitgewerkt, zullen een actieve bijdrage blijven leveren, zowel bilateraal als in een tripartiete opstelling, tot de toepassing van het investeringsplan, vooral om voor optimale resultaten te zorgen inzake groei en het scheppen van banen.

5. Vereiste vaardigheden in een digitale economie

De sociale partners zullen hun standpunten uitwisselen over hoe werknemers een beter onderwijs en een betere opleiding kunnen krijgen en meer vaardigheden kunnen verwerven. Dit omvat ook betere basiscompetenties, in lijn met de uitdagingen waar de arbeidsmarkt vandaag en morgen mee kampt. Om vraag en aanbod van vaardigheden beter op elkaar af te stemmen is het belangrijk om er onder andere voor te zorgen dat er voldoende mogelijkheden voor levenslang leren op kostendelingsbasis ter beschikking staan.

Het is ook belangrijk om het belang van informeel en niet-formeel leren te erkennen. Aangepast advies voor jongeren over onderwijs en opleiding, om de overgang naar de arbeidsmarkt vlotter te maken, is ook belangrijk om onevenwichten te beperken.

De sociale partners zullen standpunten uitwisselen over het specifieke thema van de digitale vaardigheden, waartoe ook de rol van digitaal en afstandsleren, open onderwijsmiddelen en e-diensten behoren. Deze uitwisseling zou stappenplannen voor opleiding en kwalificatie en best practices moeten omvatten.

De overkoepelende context voor dit werk is het actieplan van 2002 over de levenslange ontwikkeling van vaardigheden en competenties. Over deze thema's zullen bilaterale uitwisselingen tussen de nationale sociale partners worden georganiseerd waar dit nuttig is, in de context van het Comité voor de Sociale Dialoog, om wederzijds leren te bevorderen. In 2016 zal ook verder analytisch werk over levenslang leren worden overwogen, als een onderdeel van de volgende cyclus van geïntegreerde projecten.

6. Actief arbeidsmarktbeleid

Eén aspect van het streven naar een hogere werkgelegenheidsgraad is de totstandkoming van een actief arbeidsmarktbeleid dat werkzoekenden de nodige steun biedt en voor effectieve werkgelegenheidsincentives zorgt.

Op de arbeidsmarkt van vandaag is het meer dan ooit noodzakelijk om ervoor te zorgen dat mensen over de vereiste vaardigheden en capaciteiten beschikken om zich aan evoluties aan te passen, op de arbeidsmarkt aan te treden, er te blijven en er vooruitgang te boeken. Een actief arbeidsmarktbeleid moet ook bijdragen tot deze doelstelling.

Een actief arbeidsmarktbeleid (ALMP) steunt op een reeks instrumenten en maatregelen, zoals werkgelegenheidsdiensten van de overheid en de privésector, incentives op de werkplek, incentives om een bedrijf op te richten, duobanen, roulatie van banen, opleiding en speciale bijstand van achtergestelde groepen op de arbeidsmarkt. Een ALMP wordt opgezet en uitgevoerd om werklozen en inactieve personen te integreren in de populatie die aan het werk is en de mobiliteit op de arbeidsmarkt te ondersteunen. Gelet op de grote diversiteit aan individuele behoeften zijn begeleiding op individuele maat en gepersonaliseerde professionele inschakelingstrajecten noodzakelijk om positieve resultaten te boeken. Goed op de behoeften afgestemde middelen zijn een voorwaarde voor het bestaan van een doeltreffend ALMP.

Dit zijn stuk voor stuk belangrijke maatregelen om het actief zoeken naar werk te vergemakkelijken en zo aanbod en vraag op de arbeidsmarkt beter op elkaar af te stemmen, meer bepaald voor langdurige werklozen en jongeren, alsook in de context van de toepassing van Youth Guarantee Systems op lange termijn.

Onder andere in de context van het Comité voor de Sociale Dialoog zullen de Europese sociale partners tegen deze achtergrond standpunten uitwisselen over de doeltreffendheid en kwaliteit van het ALMP om de overgang van werkloosheid naar een baan te vergemakkelijken en met het oog op meer en betere banen.

7. Leercontracten bevorderen om de werkgelegenheid bij jongeren te vergroten

In 2013 keurden de Europese sociale partners een actieplan voor meer werkgelegenheid bij jongeren goed, met een follow-up op nationaal niveau tot acties worden ondernomen.

Sindsdien hebben zij geïnvesteerd in leercontractactiviteiten, een onderdeel van de geïntegreerde projecten 2014-2016. Dit werk zal eerst apart worden uitgevoerd, tot er een evaluatie plaatsvindt tijdens een gezamenlijke conferentie in 2016. Op basis hiervan zullen zij de mogelijkheden van verdere gezamenlijke activiteiten onderzoeken, ook met het oog op het bereiken van een grotere mobiliteit van leerjongens en -meisjes in Europa.

8. Een verbintenis voor het bevorderen van capaciteitsvergroting en betere implementatieresultaten

Meer dan tien jaar na de goedkeuring van de eerste autonome kaderovereenkomst en nu de EU is uitgebreid tot 28 lidstaten hebben de implementatieprocessen een aantal uitdagingen aan het licht gebracht die om een oplossing vragen.

NON-OFFICIAL

De Europese sociale partners zullen hun gemeenschappelijke aanpak van de instrumenten voor de sociale dialoog in de EU verder ontwikkelen en nagaan hoe zij een positieve impact kunnen hebben op de diverse niveaus van de sociale dialoog, om deze aldus te ontwikkelen en te versterken. Sterke, onafhankelijke en representatieve sociale partners zijn een essentiële factor in dit proces.

Zij erkennen dat er meer inspanningen nodig zijn voor een effectieve en efficiënte toepassing van de verbintenissen via het onderhandelingsproces van autonome overeenkomsten in alle lidstaten, in overeenstemming met de procedures en praktijken die specifiek zijn voor het management en de arbeid in de lidstaten.

De Europese sociale partners zullen een (geografisch evenwichtig samengestelde) werkgroep oprichten die tot taak heeft de evaluatie en uitvoering van de autonome instrumenten voor de sociale dialoog te onderzoeken. De subgroep zal vergaderen in de context van elke SDC-vergadering, er regelmatig verslag aan uitbrengen en ondersteunende acties voorstellen voor betere resultaten van de uitvoering in alle lidstaten van de EU.

In overeenstemming met hun respectieve interne governance zullen de Europese sociale partners bovendien de ontwikkeling van oriëntaties lanceren en coördineren, met het oog op betere uitvoeringsresultaten in de landen waar vooruitgang noodzakelijk is, inclusief via het uitwisselen van nationale praktijken.

Eveneens in de context van hun geïntegreerde projecten zijn de Europese sociale partners overeengekomen om hun inspanningen op te drijven om de uitvoering van hun autonome overeenkomsten te verbeteren. Hun aanpak bestrijkt alle 28 lidstaten, maar concentreert zich toch vooral op de 8 tot 10 EU-lidstaten waar in het verleden geen of ontoereikende uitvoering werd vastgesteld. Deze inspanningen omvatten:

- een overzicht van de stand van zaken van de uitvoering van de autonome overeenkomsten in de 28 EU-lidstaten;
- een nieuwe aanpak die gericht is op de 8 tot 10 landen waar geen of ontoereikende uitvoering werd vastgesteld. Deze aanpak omvat tot 5 landenbezoeken in sommige van deze landen en wij hopen dat dit zal bijdragen tot een reële vooruitgang.

Na 2 jaar werken in deze subgroep blijkt ten slotte dat de kaderovereenkomsten niet op een bevredigende manier werden uitgevoerd. De sociale partners zullen verdere ondersteunende acties onderzoeken om de uitvoeringsresultaten te verbeteren.
