

Verkort Fiche 5: Mededeling Flexicurity

1. Algemene gegevens

Voorstel:

Communication from the Commission to the Council, the European Parliament, The European Economic and Social Council and the Committee of the Regions. Towards Common Principles of Flexicurity: More and better jobs through flexibility and security. (Nederlandse titel niet beschikbaar)

Datum Commissiedocument: 27.06.2007

Nr. Commissiedocument: COM(2007) 359

Pre-lex:

http://ec.europa.eu/prelex/detail_dossier_real.cfm?CL=nl&DosId=195913

Nr. Impact-assessment Commissie en Opinie Impact-assessment Board:

SEC (2007) 861 en SEC (2007) 864 (<http://ec.europa.eu/governance/impact/practice>)

Behandelingstraject Raad:

De mededeling zal worden besproken in het Werkgelegenheidscomite (EMCO) en het Sociale Beschermingscomite (SPC). Naar verwachting zal de Raad Werkgelegenheid, Sociaal Beleid, Volksgezondheid en Consumentenzaken de mededeling op 5/6 december 2007 bespreken. Het is de bedoeling van de Commissie dat de Europese Raad eind 2007 een set van gezamenlijke uitgangspunten op het gebied van flexicurity aanneemt.

Eerstverantwoordelijk ministerie: SZW

2. Essentie voorstel:

a) Inhoud voorstel:

Om de Lissabondoelstellingen te verwezenlijken en de Europees sociale modellen te moderniseren, acht de Commissie het van belang dat lidstaten geïntegreerde beleidsstrategieën ontwikkelen waarbij zowel arbeidsmarktflexibiliteit, als zekerheid voor werknemers wordt nagestreefd. Ter ondersteuning van de lidstaten en als referentiekader bij de implementatie van flexicurity-beleid heeft de Commissie een achttal gemeenschappelijke uitgangspunten ontwikkeld:

1. flexicurity bestaat uit vier componenten: het bestaan van verschillende contractvormen en daarbij behorende ontslagbescherming, leven lang leren, actief arbeidsmarktbeleid en een modern systeem van sociale zekerheid;
2. flexicurity houdt een balans in tussen de rechten en verantwoordelijkheden van werkgevers, werknemers, werkzoekenden en van publieke instanties;
3. flexicurity gaat niet over één type arbeidsmarkt. Flexicurity-beleid houdt rekening met de specifieke omstandigheden, arbeidsmarkten en arbeidsverhoudingen van lidstaten;
4. flexicurity beoogt het verschil tussen de insiders en outsiders op de arbeidsmarkt te verkleinen;

5. zowel interne flexibiliteit (binnen ondernemingen) als externe flexibiliteit (tussen ondernemingen) moet worden gestimuleerd. Flexibiliteit bij werving en ontslag moet gepaard gaan met zekerheid bij overgangen van baan naar baan;
6. flexicurity ondersteunt de gelijkheid van mannen en vrouwen, door het bevorderen van gelijke toegang tot hoogwaardige arbeid en door mogelijkheden te bieden voor het combineren van werk en zorg;
7. flexicurity vereist vertrouwen tussen overheid en sociale partners, waarbij beide bereid zijn de verantwoordelijkheid voor verandering te dragen en evenwichtig beleid te maken;
8. de kosten en baten van flexicurity-beleid moeten rechtvaardig verdeeld worden. Flexicurity-beleid moet bijdragen aan een gezond en op langere termijn houdbaar begrotingsbeleid.

Naast de gemeenschappelijke uitgangspunten heeft de Commissie een viertal routes ontwikkeld die voor de lidstaten als referentiekader dienen bij de ontwikkeling van eigen flexicurity-beleid. De eerste route betreft het aanpakken van contractuele segmentatie (met name relevant voor landen met grote verschillen tussen insiders en outsiders). De tweede route beschrijft het ontwikkelen van flexicurity binnen ondernemingen en het bieden van zekerheid bij transities tussen banen (interessant voor landen met een relatief lage circulatie van werknemers tussen banen). De derde route beschrijft het aanpakken van grote verschillen in vaardigheden en mogelijkheden binnen de beroepsbevolking. De laatste route betreft het verbeteren van de mogelijkheden / prikkels van uitkeringsgerechtigden en van mensen met informeel werk. Deze route richt zich voornamelijk op landen die te maken hebben gehad met een substantiële economische herstructurering.

b) Impact-assessment Commissie:

In het impact-assessment van de Commissie komen drie mogelijkheden aan de orde:

1. geen verdere EU actie. Impact van deze optie zou zijn dat veel van de huidige problemen op de arbeidsmarkten van de lidstaten, zoals aangegeven in de Lissabon Strategie, niet worden aangepakt. Overeenkomstig de visie van alle lidstaten en stakeholders heeft de Commissie niet voor deze optie gekozen;
2. wetgeving op EU-niveau. Volgens de Commissie is dit geen reële optie, vandaar dat deze optie niet nader is geanalyseerd;
3. de derde mogelijkheid is flexicurity door middel van de open methode van coördinatie. Via deze benadering wordt gestreefd naar een geïntegreerde benadering die contractuele arrangementen, leven lang leren, actief arbeidsmarktbeleid en een modern systeem van sociale zekerheid omvat. In plaats van het voorstellen van één beleid voor alle lidstaten, worden gemeenschappelijke uitgangspunten en verschillende routes door de lidstaten aangenomen.

Het impact assessment benoemt deze derde optie als de beste keuze. Via deze optie wordt een beleidsproces gestart tussen de Commissie, lidstaten en andere stakeholders, volledig binnen het raamwerk van de Lissabon Strategie en de open methode van coördinatie. Deze benadering draagt bij aan het terugdringen van segmentatie, langdurige werkloosheid en, meer in het algemeen, het aanpassingsvermogen aan globalisering. Het draagt bij aan het bereiken van de Lissabondoelstellingen als het gaat om meer en betere banen, hogere productiviteit en kwaliteit van werk en een toegenomen sociale cohesie.

De exacte impact van flexicurity zal afhangen van de manier waarop lidstaten hun eigen routes ontwikkelen en flexicurity-beleid implementeren. Omdat flexicurity binnen de reikwijdte van de Lissabondoelstellingen valt, zal het binnen dat raamwerk worden gemonitord, beoordeeld en geëvalueerd.

3. Bevoegdheidsvaststelling en subsidiariteits- en proportionaliteitsoordeel

De mededeling bevat geen voorstellen voor wet- en regelgeving. De onder flexicurity vallende thema's als scholing en aanpassingsvermogen van werknemers en arbeidsmarkten passen binnen het kader van de gecoördineerde strategie voor werkgelegenheid van Gemeenschap en lidstaten (art 125 EG-Verdrag). Verder is de Gemeenschap bevoegd tot het nemen van initiatieven op het onderhavige beleidsterrein. Het EG-Verdrag (art 137 EG-Verdrag) bepaalt dat optreden van de Gemeenschap op sociaal terrein aanvullend en ondersteunend is aan het optreden van de lidstaten. Daartoe kan de Gemeenschap maatregelen nemen met uitsluiting van harmonisatie van wettelijke en bestuursrechtelijke bepalingen van de lidstaten. Het initiatief past binnen het streven van de Europese Unie om de Lissabondoelstellingen te verwezenlijken en binnen de gecoördineerde strategie voor werkgelegenheid. Lidstaten hebben verder baat bij een gezamenlijk optreden aangezien economische ontwikkelingen in individuele lidstaten elkaar wederzijds versterken. Optreden op EU-niveau ligt daarbij voor de hand omdat de beleidsvragen in grote lijnen vergelijkbaar zijn tussen de lidstaten. Het initiatief is slechts gericht op het formuleren van een aantal gezamenlijke uitgangspunten die lidstaten behulpzaam kunnen zijn bij het realiseren van hervormingen. Het gezamenlijke optreden laat daarmee ruimte aan lidstaten om binnen de eigen kaders en tradities hun beleid te formuleren. Lidstaten behouden hun vrijheid ten aanzien van de inrichting van het nationale sociale zekerheid- en werkgelegenheidsbeleid. Het oordeel over de subsidiariteit en de proportionaliteit is daarmee positief. Nederland steunt de aandacht voor Flexicurity op Europees niveau en is van oordeel dat een juiste balans van flexibiliteit en zekerheid het functioneren van arbeidsmarkten verbetert, en daarmee bijdraagt aan het bereiken van de Lissabondoelstellingen. Nederland kan zich vinden in de geformuleerde uitgangspunten en meent dat de gekozen vormgeving recht doet aan de behoefte van individuele lidstaten om voldoende ruimte te hebben om een eigen invulling aan het beleid te kunnen geven.

4. Nederlandse positie

Nederlandse belangen en eerste algemene standpunt:

Nederland steunt de aandacht voor het thema flexicurity op Europees niveau. Nederland heeft de afgelopen jaren al veel op het terrein van flexicurity ondernomen. De wet flexibiliteit en zekerheid, in werking getreden op 1 januari 1999 en in sterke mate gebaseerd op een unaniem advies van sociale partners over flexibiliteit en zekerheid, is een goed voorbeeld hiervan. Door deze wet zijn voor werkgevers de mogelijkheden voor het afsluiten en beëindigen van flexibele contracten verruimd, terwijl de wet tegelijk heeft geleid tot een meer gereguleerde en met zekerheid omgeven arbeidsrelatie voor de werknemer.

Flexicurity is echter meer dan een wettelijk kader voor de inzet van verschillende contractvormen en daarbij behorende ontslagbescherming. Nederland onderschrijft dan ook de overige door de Commissie benoemde componenten van flexicurity: leven lang leren, actief arbeidsmarktbeleid en een modern systeem van sociale zekerheid. Zo vallen de reeds doorgevoerde hervormingen in stelsels van sociale zekerheid, zoals de WIA en de WW, ook onder flexicurity-beleid. Het meest actuele voorbeeld van flexicurity-beleid zijn de voorstellen van het kabi-

net, waarover advies is gevraagd aan de Stichting van de Arbeid, op het gebied van de modernisering van het ontslagrecht.

Nederland zal het belang benadrukken van leven lang leren in brede zin¹. Een goede kwaliteit van het initieel onderwijs is immers essentieel om een basis te leggen voor de weerbare werknemers van de toekomst.

Ook de gemeenschappelijke uitgangspunten van de Commissie, die het kader voor lidstaten vormen bij de ontwikkeling van beleidsstrategieën op het terrein van flexicurity, worden door Nederland onderschreven.

De vormgeving van het initiatief, waarbij de Commissie gemeenschappelijke uitgangspunten en een viertal routes heeft ontwikkeld die voor de lidstaten als referentiekader dienen, doet recht aan de verantwoordelijkheid van lidstaten op dit terrein en biedt lidstaten ruimte om hun eigen beleid te formuleren. De gemeenschappelijke uitgangspunten bieden daarbij een titel om de dialoog tussen lidstaten en de Commissie op dit belangrijke terrein aan te gaan en te leren van ervaringen in andere lidstaten.

Nederland heeft er baat bij wanneer arbeidsmarkten in andere lidstaten van de Europese Unie goed functioneren door een juiste balans tussen voldoende flexibiliteit en zekerheid voor werkgevers en werknemers. Dergelijke arbeidsmarkten dragen bij aan het bereiken van de Lissabondoelstellingen.

¹De definitie van een Leven Lang Leren is immers: *alle leeractiviteiten* die gedurende het hele leven ontplooid worden om kennis, vaardigheden en competenties vanuit een persoonlijk, burgerlijk, sociaal en/of werkgelegenheidsperspectief te verbeteren.