



COMMISSIE VAN DE EUROPESE GEMEENSCHAPPEN

Brussel, 27.6.2007
COM(2007) 359 definitief

**MEDEDELING VAN DE COMMISSIE AAN HET EUROPEES PARLEMENT, DE
RAAD, HET EUROPEES ECONOMISCH EN SOCIAAL COMITÉ EN HET COMITÉ
VAN DE REGIO'S**

Naar gemeenschappelijke beginselen inzake flexizekerheid:

meer en betere banen door flexibiliteit en zekerheid

{SEC(2007) 861}

{SEC(2007) 862}

INHOUDSOPGAVE

1.	Globalisering en verandering: uitdagingen en kansen	3
2.	Een geïntegreerde benadering van flexizekerheid	4
3.	Flexizekerheidsbeleid: de ervaringen in de lidstaten	8
4.	Flexizekerheid en de sociale dialoog	9
5.	Vaststelling van gemeenschappelijke beginselen inzake flexizekerheid	9
6.	Flexizekerheidstrajecten.....	11
7.	De financiële dimensie van flexizekerheid	12
8.	Volgende stappen: flexizekerheid en de Lissabonstrategie voor groei en werkgelegenheid	13
	BIJLAGE I FLEXIZEKERHEIDSTRAJECTEN	15
	BIJLAGE II VOORBEELDEN VAN FLEXIZEKERHEID	23
	BIJLAGE III ACHTERGRONDINDICATOREN VOOR FLEXIZEKERHEID	26

1. GLOBALISERING EN VERANDERING: UITDAGINGEN EN KANSEN

De manier van leven en werken van de Europese burgers is snel aan het veranderen¹. Hiervoor kunnen vier hoofdredenen worden aangevoerd: de Europese en internationale economische integratie; de ontwikkeling van nieuwe technologieën, met name op informatie- en communicatiegebied; de vergrijzing van de Europese samenlevingen, in combinatie met de nog steeds relatief lage gemiddelde arbeidsparticipatie en de hoge langdurige werkloosheid, die de duurzaamheid van de socialebeschermingsstelsels in gevaar brengen, en de ontwikkeling van gesegmenteerde arbeidsmarkten in veel landen² waar zowel relatief beschermde als onbeschermde werknemers naast elkaar bestaan ('insiders' en 'outsiders').

Over het geheel genomen is de globalisering bevorderlijk voor de groei en werkgelegenheid, maar de daardoor teweeggebrachte verandering vergt een snelle reactie van het bedrijfsleven en de werknemers. De werkgelegenheid in de EU is toegenomen en de werkloosheid daalt gestaag. Er zijn positieve ontwikkelingen waarop kan worden voortgebouwd, ook al telt de EU altijd nog 17 miljoen werklozen (2007) en is de herstructurering van de Europese economieën nog steeds niet voltooid. Aanpassing vergt een flexibelere arbeidsmarkt in combinatie met zekerheidsniveaus die beantwoorden aan de nieuwe behoeften van zowel werkgevers als werknemers. Europa moet meer en betere banen creëren om het hoofd te bieden aan de veranderingen en nieuwe maatschappelijke risico's. Het moet gesegmenteerde arbeidsmarkten en onzekere banen afbouwen en duurzame integratie en de verwerving van vaardigheden stimuleren. Vrouwen, jongeren en migranten zijn onder de outsiders op de arbeidsmarkt al oververtegenwoordigd en oudere werknemers hebben moeite om hun baan te behouden of een nieuwe te vinden³. Zelfs degenen met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd kunnen zich bedreigd voelen omdat zij bij ontslag met dezelfde problemen te maken krijgen om een goede baan te vinden.

Om de Lissabondoelstellingen van meer en betere banen te verwezenlijken zijn er nieuwe vormen van flexibiliteit en zekerheid nodig, zowel voor de individuele werknemers en bedrijven als voor de lidstaten en de Unie. Werkzekerheid wordt belangrijker dan baanzekerheid aangezien steeds minder mensen hun leven lang dezelfde baan hebben. Bedrijven, en met name mkb's, moeten hun personeel aan de gewijzigde economische omstandigheden kunnen aanpassen. Zij moeten personeel kunnen aanwerven met vaardigheden die beter op hun behoeften aansluiten, dat productiever is en in staat is zich aan te passen, zodat zij meer kunnen innoveren en beter kunnen concurreren. Europa past zich echter niet zo goed aan de economische schokken aan als het zou kunnen. Hierdoor kan de bezorgdheid over uitbesteding en verplaatsing van bedrijfsactiviteiten toenemen⁴ en het kan ook leiden tot grotere inkomensongelijkheden en een grotere kloof tussen geschoolde en ongeschoolde werknemers⁵. De EU en haar lidstaten moeten betere vorderingen maken op weg

¹ BEPA (2007): De sociale realiteit in Europa.

² Europese Commissie, Werkgelegenheid in Europa 2004, hoofdstuk 4.

³ OESO (2006): Langer leven, langer werken. Zie ook: OESO (2007) Werkgelegenheidsvooruitzichten.

⁴ BEPA (2006): EU competitiveness and industrial location.

⁵ J. Hudson: Inequality and the Knowledge economy: Running or standstill?

naar een dynamische, succesvolle kenniseconomie die de welvaart gelijkmatiger over de samenleving verdeelt. Het veranderingsproces moet aan meer mensen ten goede komen en tot meer opwaartse mobiliteit leiden. De kloof tussen rijk en arm moet worden gedicht.

De EU-burgers hebben ingezien dat er aanpassingen en veranderingen nodig zijn. 76 % van de Europeanen is het ermee eens dat een baan voor het leven bij dezelfde werkgever tot het verleden behoort. 76 % is ook van mening dat het vermogen om gemakkelijk van baan te veranderen, van nut is om tegenwoordig een baan te vinden. 72 % van de mensen vindt dat arbeidsovereenkomsten flexibeler moeten worden om het scheppen van arbeidsplaatsen te bevorderen. 88 % van de burgers ten slotte vindt dat regelmatige scholing iemands arbeidskansen verbetert⁶.

Het beleidsantwoord van de EU op de uitdagingen en mogelijkheden van de globalisering is gelegen in de vernieuwde Lissabonstrategie voor groei en werkgelegenheid. De Europese Raad verzocht de lidstaten om ‘in de nationale hervormingsprogramma’s meer stelselmatig overkoepelende beleidsstrategieën te ontwikkelen om het aanpassingsvermogen van werknemers en bedrijven te verbeteren’. De Commissie werd verzocht om samen met de lidstaten en de sociale partners ‘na te gaan of een reeks gemeenschappelijke beginselen inzake flexizekerheid kan worden ontwikkeld’ die als referentiepunt gebruikt kunnen worden bij het creëren van meer open en dynamische arbeidsmarkten en productievere arbeidsplaatsen⁷.

2. EEN GEÏNTEGREERDE BENADERING VAN FLEXIZEKERHEID

De grondgeachte achter een geïntegreerde benadering van flexizekerheid is de noodzaak de doelstellingen van de vernieuwde Lissabonstrategie, met name meer en betere banen, te verwezenlijken⁸ en tegelijkertijd de Europese sociale modellen te moderniseren. Dit vereist beleid dat zowel op flexibiliteit van de arbeidsmarkten, werkorganisatie en arbeidsverhoudingen, als op zekerheid (werkzekerheid en sociale zekerheid) gericht is.

Flexizekerheid heeft ten doel ervoor te zorgen dat de EU-burgers een hoge mate van werkzekerheid genieten, d.w.z. de mogelijkheid om in een snel veranderende economische omgeving in elke fase van het arbeidsleven gemakkelijk een baan te vinden met goede carrièrevooruitzichten. Zij heeft ook ten doel werkgevers en werknemers te helpen ten volle te profiteren van de door de globalisering geboden mogelijkheden. Daarom scheidt zij een situatie waarin zekerheid en flexibiliteit elkaar kunnen versterken.

De lidstaten moeten meer doen om hun arbeidsmarkten werkgelegenheidsvriendelijk te maken: beleidsmaatregelen worden vaak bij stukjes en beetjes ontworpen en uitgevoerd, waarmee voorbij wordt gegaan aan de bredere problemen op de arbeidsmarkt. Maar al te vaak zijn beleidsmaatregelen gericht op *hetzij* meer flexibiliteit voor het bedrijfsleven, *hetzij* meer zekerheid voor de werknemers; met

⁶ European Employment and Social Policy, Special Eurobarometer 261, oktober 2006.

⁷ Conclusies van het voorzitterschap, Europese Raad van 23-24 maart 2006 en 8 maart 2007.

⁸ Jaarlijkse voortgangsverslagen van januari en december 2006: Richtsnoer 21.

als resultaat dat zij elkaar opheffen of tegenspreken. De economische opleving, met een economische groei die in zes jaar niet zo groot is geweest en met zeven miljoen nieuwe arbeidsplaatsen tussen 2005 en 2008, biedt de Unie en de lidstaten een kans: thans is het moment aangebroken om de inspanningen te verdubbelen en de hervormingen door te voeren die nodig zijn om de beloften van de Unie inzake groei, werkgelegenheid en economische en sociale samenhang waar te maken.

Wat is flexizekerheid?

Flexizekerheid kan worden omschreven als een geïntegreerde strategie om zowel de flexibiliteit als de zekerheid op de arbeidsmarkt te verbeteren.

Bij flexibiliteit aan de ene kant gaat het om succesvolle ‘overgangen’ in de loop van iemands leven: van school naar werk, van de ene baan naar de andere, tussen werkloosheid of inactiviteit en werk, en van werk naar pensioen. Flexibiliteit beperkt zich niet tot meer vrijheid voor ondernemingen om personeel aan te werven of te ontslaan, en betekent ook niet dat arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde tijd achterhaald zijn. Het gaat om de doorstroming van werknemers naar betere banen, opwaartse mobiliteit en een optimale ontwikkeling van talent. Het gaat ook om flexibele arbeidsorganisaties, die in staat zijn snel en doeltreffend in te spelen op nieuwe productieve behoeften en vaardigheden, en om het gemakkelijker combineren van werk en privéleven. Zekerheid aan de andere kant is meer dan alleen de zekerheid zijn baan te kunnen behouden: het gaat erom mensen toe te rusten met de vaardigheden die hen in staat stellen in hun arbeidsleven vooruit te komen en hen helpen een nieuwe baan te vinden. En ook om toereikende werkloosheidsuitkeringen om perioden tussen twee banen gemakkelijker te kunnen overbruggen. En ten slotte om opleidingsmogelijkheden voor alle werknemers, vooral de laaggeschoolde en oudere werknemers.

Op die manier kunnen zowel het bedrijfsleven als de werknemers profiteren van flexibiliteit *en* zekerheid, bv. van een betere werkorganisatie⁹, van opwaartse mobiliteit dankzij betere vaardigheden, van investeringen in opleiding, die lonend zijn voor ondernemingen en tegelijkertijd de werknemers helpen zich aan te passen en veranderingen te accepteren.

De componenten van flexizekerheid

De Commissie en de lidstaten zijn het er op grond van de ervaring en van onderzoeksresultaten over eens geworden dat er een flexizekerheidsbeleid kan worden ontwikkeld en uitgevoerd dat steunt op vier pijlers:

- *Flexibele en voldoende zekerheid biedende contractuele regelingen* (uit het oogpunt van de werkgever en de werknemer, van ‘insiders’ en ‘outsiders’) op basis van moderne arbeidswetgeving, cao’s en werkorganisatie;
- *Integrale strategieën voor een leven lang leren (LLL)* die moeten waarborgen dat werknemers, met name de meest kwetsbare, continu aanpasbaar en inzetbaar zijn;

⁹ OESO (2006): Langer leven, langer werken.

- Een *doeltreffend actief arbeidsmarktbeleid* dat mensen helpt om te gaan met snelle veranderingen, de perioden van werkloosheid kort houdt en de overgang naar een nieuwe baan vergemakkelijkt;
- *Moderne socialezekerheidsstelsels* die toereikende inkomenssteun bieden, tot werken aanmoedigen en de mobiliteit op de arbeidsmarkt vergemakkelijken. Dit omvat een breed scala aan socialebeschermingsvoorzieningen (werkloosheidsuitkeringen, pensioenen en gezondheidszorg) die de mensen helpen werk en privé- en gezinstaken, zoals de zorg voor kinderen, te combineren.

Hoe flexizekerheid werkt

Economische analyses¹⁰ bevestigen dat deze vier componenten elkaar kunnen ondersteunen en de werkgelegenheid (de totale werkgelegenheid, alsook de arbeidsparticipatie van vrouwen, jongeren en oudere werknemers) kunnen vergroten, het armoederisico kunnen verkleinen en het menselijk kapitaal kunnen verbeteren.

Terwijl sommige werknemers grote flexibiliteit en geringe zekerheid kennen, zitten andere daarentegen gevangen in *contractuele regelingen* die een verandering van werk ontmoedigen of vertragen. Dit is met name het geval met de strikte arbeidsbeschermingswetgeving tegen economisch ontslag. Analyses¹¹ wijzen uit dat een strikte arbeidsbeschermingswetgeving¹² weliswaar het aantal ontslagen vermindert maar ook de instroom vanuit werkloosheid. Bij hun beslissing om nieuw personeel aan te werven zullen bedrijven er namelijk rekening mee houden dat zij later waarschijnlijk met hoge ontslagkosten te maken zullen krijgen. Dit geldt met name voor kleine ondernemingen. Onderzoek¹³ wijst ook uit dat een strikte arbeidsbeschermingswetgeving weliswaar een gering effect heeft op de totale werkloosheid, maar dat die negatief kan uitwerken voor de groepen die de meeste problemen ondervinden bij hun intrede op de arbeidsmarkt, zoals jongeren, vrouwen, oudere werknemers en langdurig werklozen. Vrouwen bijvoorbeeld zijn eerder dan mannen geneigd om perioden van werk af te wisselen met perioden van niet-werken, vooral wanneer zij een evenwicht proberen te vinden tussen werk en gezinsleven, en zij ondervinden daarom eerder last van het feit dat ondernemingen als gevolg van de strikte arbeidsbeschermingswetgeving minder nieuwe werknemers in dienst nemen. Door een strikte arbeidsbeschermingswetgeving zijn bedrijven dikwijls geneigd hun toevlucht te nemen tot allerlei vormen van tijdelijke contracten met een geringe bescherming – vaak in het geval van vrouwen en jongeren – met slechts beperkte vooruitzichten op een baan voor onbepaalde tijd¹⁴. Het resultaat is een segmentering van de arbeidsmarkt, waarvoor flexizekerheid een oplossing moet bieden. De arbeidsbeschermingswetgeving heeft uiteraard ook positieve effecten: met name

¹⁰ Europese Commissie, Werkgelegenheid in Europa 2006, hoofdstuk 2.

¹¹ OESO (2007) Werkgelegenheidsvooruitzichten, blz. 69-72.

¹² De OESO beoordeelt de striktheid van de arbeidsbeschermingswetgeving in haar totaliteit. Zie bijvoorbeeld OESO (2004): Werkgelegenheidsvooruitzichten.

¹³ Bv. Algan en Cahuc (2004), Job Protection: the Macho Hypothesis, IZA DP nr. 1192 en Nickell en Layard, (1999), Labour Market Institutions and Economic Performance, in: Ashenfelter en Card (Eds.), Handbook of Labour Economics.

¹⁴ Europese Commissie, Werkgelegenheid in Europa 2004.

moedigt zij ondernemingen aan te investeren in opleiding en is zij bevorderlijk voor de loyaliteit en een hogere productiviteit van de werknemers.

Om te kunnen inspelen op snelle veranderingen en innovaties zijn *integrale strategieën voor een leven lang leren* en betere investeringen in human resources nodig. Dit is in toenemende mate cruciaal voor het concurrentievermogen van ondernemingen en voor de inzetbaarheid van werknemers op de lange termijn. Initieel onderwijs van hoge kwaliteit, brede sleutelcompetenties en continue investeringen in vaardigheden vergroten de kansen van ondernemingen om zich aan te passen aan economische veranderingen en de kansen van de werknemers om hun baan te behouden of nieuw werk te vinden. Er bestaat een positieve correlatie tussen een hoge participatie in een leven lang leren en een hoge arbeidsparticipatie en lage (langdurige) werkloosheid¹⁵. Maar al te vaak echter komen deze investeringen alleen ten goede aan de hooggeschoolden¹⁶: degenen met de grootste behoefte aan scholing, zoals laaggeschoolden, werknemers met een tijdelijk contract, zelfstandigen en oudere werknemers, hebben het meest onder een tekort aan investeringen in opleiding te lijden. Ondernemingen worden mogelijk weerhouden van investeringen in vaardigheden omdat geschoold personeel door andere werkgevers weggekaapt kan worden. Dit kan deels voorkomen worden door kostendeling, bijvoorbeeld via een fonds op sectorniveau. Integratieve strategieën voor een leven lang leren vereisen de actieve betrokkenheid van de regeringen, de sociale partners, de ondernemingen en de individuele werknemers.

Moderne socialezekerheidsstelsels die toereikende werkloosheidsuitkeringen bieden, en een *actief arbeidsmarktbeleid* zijn essentiële componenten die inkomenszekerheid en steun bij het veranderen van baan verschaffen. Goede werkloosheidsuitkeringen zijn nodig om de negatieve inkomenseffecten in de periode tussen twee banen op te vangen, maar zij kunnen negatief uitwerken op de intensiteit waarmee naar werk wordt gezocht, en financiële prikkels om werk te aanvaarden verminderen. Dit kan grotendeels worden gecompenseerd door hulp te bieden bij het zoeken van werk en door werken aantrekkelijker te maken¹⁷, en zo voor een evenwicht tussen rechten en plichten te zorgen. De ervaring leert dat directe hulp bij het zoeken van werk, zoals sollicitatiecursussen en –clubs, tot de meest doeltreffende maatregelen behoren om werklozen aan een baan te helpen¹⁸. Een actief arbeidsmarktbeleid leidt tot lagere werkloosheidscijfers¹⁹. Er bestaat een positieve correlatie tussen de doeltreffendheid van een actief arbeidsmarktbeleid en minder strikte arbeidsbeschermingswetgeving²⁰.

Een succesvolle flexizekerheidsstrategie moet een zorgvuldig evenwicht vinden tussen de inkomensgarantiefunctie van de werkloosheidsuitkeringen en een passend activeringsbeleid om de overgang naar werk te vergemakkelijken en de loopbaanontwikkeling te bevorderen. De ervaring leert dat werknemers zich beter beschermd voelen door toereikende werkloosheidsuitkeringen dan door strikte ontslagbescherming. Een actief arbeidsmarktbeleid heeft ook een positieve

¹⁵ Werkgelegenheid in Europa 2006: blz. 108.

¹⁶ OESO (2005): Promoting Adult Learning.

¹⁷ OESO (2005): From unemployment to work.

¹⁸ Jochen Kluge, The Effectiveness of Active Labour Market Policy, IZA Discussion Paper, maart 2007.

¹⁹ OESO (2006): OECD Jobs Strategy: Lessons from a decade's experience.

²⁰ Jochen Kluge (zie boven).

uitwerking op het gevoel van zekerheid bij de werknemers²¹. Gevraagd naar hun kansen om na ontslag opnieuw werk te vinden, reageren de respondenten in Europa heel verschillend. Franse werknemers bijvoorbeeld, die een hoge arbeidsbescherming genieten, schatten hun kansen zeer laag in, terwijl Deense werknemers, die een minder strikte arbeidsbescherming kennen, hun kansen zeer hoog schatten²². Dit laat zien dat goede werkloosheidsuitkeringen, een doeltreffend actief arbeidsmarktbeleid en dynamische arbeidsmarkten het gevoel van zekerheid versterken.

3. FLEXIZEKERHEIDSBELEID: DE ERVARINGEN IN DE LIDSTATEN

De laatste jaren is de discussie over flexizekerheid gevoed door de gunstige ontwikkeling van de werkgelegenheid en de goede sociaaleconomische resultaten in sommige lidstaten, zoals in de geherformuleerde werkgelegenheidsstrategie van de OESO wordt onderstreept²³. De OESO omschrijft flexizekerheid in grote lijnen als volgt: geen al te strikte arbeidsbeschermingswetgeving; hoge participatie in een leven lang leren; hoge uitgaven voor het arbeidsmarktbeleid (passief en actief); royale werkloosheidsuitkeringsstelsels met een evenwicht tussen rechten en plichten; brede dekking van de socialezekerheidsstelsels; en een hoge organisatiegraad. De sociaaleconomische resultaten worden gekenmerkt door een hoge arbeidsparticipatie, een lage werkloosheid en lage relatieve armoedecijfers ten opzichte van het EU-gemiddelde. Onderzoek van de OESO²⁴, de IAO²⁵ en de Europese Commissie²⁶ wijst uit dat het flexizekerheidsbeleid die gunstige resultaten mede in de hand heeft gewerkt.

Overeenkomstig de groei- en werkgelegenheidsstrategie moet flexizekerheid in een bredere context worden gezien. Een gezond en financieel houdbaar macro-economisch en een doeltreffend micro-economisch beleid, alsmede open en concurrerende producten-, diensten- en kapitaalmarkten scheppen een klimaat waarin bedrijven nieuwe kansen kunnen grijpen, nieuwe commerciële ideeën kunnen financieren en werkgelegenheid kunnen creëren. Evenzo moet flexizekerheid worden aangevuld met sociaal beleid dat gericht is op de kansarmen en degenen die het verst van de arbeidsmarkt afstaan.

Bijlage II bevat enkele voorbeelden van landen die een doeltreffend flexizekerheidsbeleid voeren of hun problemen op een integrale, op flexizekerheid gerichte manier aanpakken.

Om de doeltreffendheid van het flexizekerheidsbeleid te controleren, wordt door de lidstaten en de Commissie momenteel gesproken over de vaststelling en het gebruik

²¹ OESO (2004, zie boven) en Postel-Vinay en Saint-Martin (2004) 'Comment les salariés perçoivent-ils la protection de l'emploi?'.

²² European Employment and Social Policy, Special Eurobarometer 261, blz. 27.

²³ OESO (2006), Boosting Jobs and Incomes, Policy Lessons from Reassessing the OECD Jobs Strategy.

²⁴ Ibidem.

²⁵ IAO, zevende Europese regionale vergadering, 14-18 februari 2005: officiële conclusies nr. 18; IAO, Changing Patterns of Work, verslag van de directeur-generaal, juni 2006: blz. 33-35. Zie ook: S. Cazes en A. Nesporova, Flexicurity: A relevant approach in Central and Eastern Europe, IAO 2007.

²⁶ OESO (2006), Boosting Jobs and Incomes, Policy Lessons from Reassessing the OECD Jobs Strategy. Europese Commissie, DG EMPL, Werkgelegenheid in Europa 2006.

van flexizekerheidsindicatoren; de eerste resultaten van deze nog lopende werkzaamheden zijn te vinden in bijlage III.

4. FLEXIZEKERHEID EN DE SOCIALE DIALOOG

Willen we ervoor zorgen dat flexizekerheid aan iedereen ten goede komt, dan is de actieve betrokkenheid van de sociale partners van fundamenteel belang. Het is ook essentieel dat alle betrokkenen bereid zijn veranderingen te accepteren en daarvoor de verantwoordelijkheid te nemen. Een geïntegreerd flexizekerheidsbeleid wordt dikwijls aangetroffen in landen waar de dialoog – en vooral het vertrouwen – tussen de sociale partners en tussen deze en de overheid een belangrijke rol heeft gespeeld. Juist de sociale partners kunnen het best op de behoeften van werkgevers en werknemers inspelen en synergieën tussen hen vaststellen, bij voorbeeld in de werkorganisatie of in het ontwikkelen en uitvoeren van strategieën voor een leven lang leren. De steun van de sociale partners voor de kerndoelstelling van de Lissabonstrategie is erg waardevol; en het is een zaak van zowel de regeringen als de sociale partners om deze steun in concrete beleidsinitiatieven te vertalen. Een integrale flexizekerheidsbenadering – in tegenstelling tot afzonderlijke beleidsmaatregelen – is de beste manier om ervoor te zorgen dat de sociale partners een brede discussie over aanpassingsvermogen aangaan.

De ervaring leert dat een partnerschapsbenadering het meest geschikt is om een flexizekerheidsbeleid te ontwikkelen. Uiteraard is het aan de belanghebbenden om als zelfstandige organisaties zelf uit te maken of zij aan de sociale dialoog over een flexizekerheidsbeleid deelnemen.

Op het niveau van de lidstaten zou flexizekerheid het kader bieden voor een proces waarbij nationale doelstellingen worden vastgesteld voor aanpassingen en veranderingen op het gebied van werkgelegenheid, productiviteit, flexibiliteit en zekerheid. Dit proces vereist een groter bewustzijn van de specifieke behoeften aan veranderingen en beleidsverbeteringen. Het zou moeten worden ingeleid door de overheid, liefst met medewerking van de sociale partners en zo nodig andere betrokkenen. Er zou met vertegenwoordigers van de werkgevers, werknemers, regering en andere partijen een nationale dialoog kunnen worden aangegaan met het doel een aantal beleidsbenaderingen te formuleren of overeenstemming te bereiken over een maatregelenpakket. Dit zou kunnen uitmonden in de vaststelling van een nationale geïntegreerde flexizekerheidsstrategie. De Commissie moedigt de lidstaten aan om met de sociale partners te werken aan de opnemings van hun flexizekerheidsbenaderingen in de nationale hervormingsprogramma's.

5. VASTSTELLING VAN GEMEENSCHAPPELIJKE BEGINSELEN INZAKE FLEXIZEKERHEID

Weliswaar moet in de flexizekerheidsstrategieën en –maatregelen rekening worden gehouden met de zeer uitlopende situaties in de lidstaten, maar alle EU-landen staan voor dezelfde uitdaging van modernisering en aanpassing aan de globalisering en de veranderingen. Om de nationale discussies in het kader van de gemeenschappelijke doelstellingen van de groei- en werkgelegenheidsstrategie te vergemakkelijken, lijkt het daarom zinvol op EU-niveau tot een consensus te komen over een aantal 'gemeenschappelijke beginselen inzake flexizekerheid'.

Deze gemeenschappelijke beginselen kunnen een nuttig referentiepunt vormen bij het creëren van meer open en dynamische arbeidsmarkten en productievere arbeidsplaatsen. Zij kunnen de lidstaten helpen bij de vaststelling en uitvoering van flexizekerheidsstrategieën die ten volle rekening houden met hun eigen specifieke problemen, mogelijkheden en omstandigheden, zulks met de actieve deelname van de sociale partners.

Deze gemeenschappelijke beginselen kunnen als volgt worden geformuleerd:

- (1) Flexizekerheid impliceert flexibele en voldoende zekerheid biedende contractuele regelingen (uit het oogpunt van de werkgever en de werknemer, van insiders en outsiders), integrale strategieën voor een leven lang leren, een doeltreffend actief arbeidsmarktbeleid en moderne socialezekerheidsstelsels. Het doel is de groei- en werkgelegenheidsstrategie krachtadiger ten uitvoer te leggen, meer en betere banen te scheppen en de Europese sociale modellen te versterken door nieuwe vormen van flexibiliteit en zekerheid te bieden teneinde het aanpassingsvermogen, de werkgelegenheid en de sociale samenhang te verbeteren.
- (2) Flexizekerheid impliceert een evenwicht tussen rechten en verantwoordelijkheden voor werkgevers, werknemers, werkzoekenden en overheid.
- (3) Flexizekerheid moet worden aangepast aan de specifieke omstandigheden, arbeidsmarkten en arbeidsverhoudingen in de lidstaten. Bij flexizekerheid gaat het niet om één arbeidsmarktmodel of één beleidsstrategie.
- (4) Flexizekerheid moet de kloof tussen in- en outsiders op de arbeidsmarkt verkleinen. De huidige insiders moeten voorbereid worden op de overgang van de ene baan naar de andere en tijdens die overgang beschermd worden. De huidige outsiders – met inbegrip van de werklozen, een groep waarin vrouwen, jongeren en migranten oververtegenwoordigd zijn – hebben gemakkelijke toegangspunten tot werk nodig en hulp om tot een stabiele arbeidsrelatie te geraken.
- (5) Zowel de interne (binnen de onderneming) als de externe (van de ene onderneming naar de andere) flexizekerheid moet worden bevorderd. Voldoende flexibiliteit bij aanwerving en ontslag moet gepaard gaan met zekere overgangen van de ene naar de andere baan. Niet alleen de opwaartse mobiliteit moet vergemakkelijkt worden, maar ook de overgang van werkloosheid of inactiviteit naar werk. Hoogwaardige arbeidsplaatsen met capabel leiderschap, een goede werkorganisatie en voortdurende verbetering van vaardigheden maken deel uit van de doelstellingen van flexizekerheid. De sociale bescherming moet mobiliteit ondersteunen en niet in de weg staan.
- (6) Flexizekerheid moet de gendergelijkheid ondersteunen door mannen en vrouwen gelijkelijk toegang te verlenen tot hoogwaardig werk, mogelijkheden te bieden om werk en gezinsleven te combineren en gelijke kansen te bieden voor migranten, jongeren, mensen met een handicap en oudere werknemers.

- (7) Flexizekerheid vereist een klimaat van vertrouwen en dialoog tussen de overheid en de sociale partners, waarin iedereen bereid is de verantwoordelijkheid voor veranderingen te nemen en evenwichtige beleidspakketten uit te werken.
- (8) Een flexizekerheidsbeleid heeft gevolgen voor de begroting en moet ook worden gevoerd om bij te dragen tot een gezond en financieel houdbaar begrotingsbeleid. Het moet ook streven naar een eerlijke verdeling van de kosten en baten, met name tussen bedrijfsleven, particulieren en overheid, met speciale aandacht voor de specifieke situatie van het mkb. Tegelijkertijd kan een doeltreffend flexizekerheidsbeleid tot zo'n algemene doelstelling bijdragen.

6. FLEXIZEKERHEIDSTRAJECTEN

De tenuitvoerlegging van de gemeenschappelijke beginselen inzake flexizekerheid in de lidstaten vergt de vaststelling van combinaties en reeksen van strategieën en maatregelen die zorgvuldig gepland zijn en waarover zorgvuldig onderhandeld is. Aangezien de lidstaten sterk verschillen qua sociaaleconomische, culturele en institutionele achtergrond, zullen die specifieke combinaties en reeksen ook verschillen.

Weliswaar gaat het bij flexizekerheid niet om één arbeidsmarktmodel of één beleidsstrategie, maar good practices uit de hele Unie bieden de lidstaten mogelijkheden te over om van elkaar te leren door te onderzoeken wat voor hun specifieke situatie het meest geschikt is.

Er kunnen een aantal brede, 'typische' combinaties en reeksen van componenten van het flexizekerheidsbeleid worden vastgesteld waarmee de typische problemen waarmee landen op weg naar flexizekerheid te maken krijgen, kunnen worden aangepakt; die worden flexizekerheidstrajecten genoemd. De vier in bijlage I beschreven typische trajecten – en de problemen die zij trachten aan te pakken – weerspiegelen niet – en kunnen dat ook niet – de concrete situatie van een specifiek land. Elk traject echter – of een combinatie van trajecten – geeft aanzetten voor de specifieke problemen waarmee de lidstaten geconfronteerd worden.

Deze trajecten zijn uitgewerkt op basis van de situaties in de lidstaten en van het verslag van de deskundigengroep Flexizekerheid²⁷.

Rekening houdend met hun eigen specifieke situatie en institutionele achtergrond moeten de lidstaten – in overleg met de sociale partners en andere betrokkenen – hun specifieke problemen bestuderen en de typische trajecten waarmee die kunnen worden aangepakt om hun eigen integrale traject op weg naar betere combinaties van flexibiliteit en zekerheid uit te stippelen.

De typische trajecten moeten ook dienen als een instrument om van elkaar te leren en voor benchmarking in het kader van de vernieuwde Lissabonstrategie.

²⁷ Flexicurity Pathways, verslag van prof. Ton Wilthagen, rapporteur van de deskundigengroep Flexizekerheid, mei 2007.

7. DE FINANCIËLE DIMENSIE VAN FLEXIZEKERHEID

Gezien de zich steeds sneller voltrekkende veranderingen in de economie en op de arbeidsmarkt moeten werknemers tijdens hun loopbaan vaker van baan veranderen. In zo'n geval kunnen zij aangewezen zijn op een werkloosheidsuitkering en tegelijkertijd hulp krijgen bij het actief zoeken naar werk en het verbeteren van hun vaardigheden.

In landen waar al een stelsel van werkloosheidsuitkeringen bestaat en waar die uitkeringen aan de royale kant zijn, moet de toepassing van het beginsel van een evenwicht tussen rechten en plichten ertoe bijdragen het systeem kosteneffectief te maken. Voor landen met minder ontwikkelde uitkeringsstelsels kan de overheid overwegen de publieke middelen versterkt aan te wenden voor een flexizekerheidsbeleid en eventuele meerkosten over verschillende bronnen te verdelen, hetzij door belastingverhogingen of door een verhoging van de sociale bijdragen.

De financiële kosten van flexizekerheid moeten echter altijd worden afgemeten aan de budgettaire voordelen als gevolg van een dynamischere arbeidsmarkt, meer werkgelegenheid en een grotere productiviteit. Een studie²⁸ schat dat een toename met 10 % van de uitgaven voor een actief arbeidsmarktbeleid per werkloze de werkloosheid met 0,4 % omlaag zal brengen. Vroegtijdig ingrijpen vermindert de werkloosheidskosten op de lange termijn, maar ook de daarmee samenhangende kosten van een slechte gezondheid en van sociale uitsluiting²⁹.

Betere voorzieningen voor een leven lang leren vereisen een efficiënter en soms ook groter gebruik van publieke en private middelen, maar dit zou moeten worden gecompenseerd door meer banen en een hogere arbeidsproductiviteit. Volgens ramingen verdienen personen die een praktijkopleiding volgen, gemiddeld 5 % meer dan degenen die dat niet doen³⁰. Een groot deel van de kosten van praktijkopleidingen wordt momenteel door de werkgevers gedragen en dat zal ook zo blijven. Daarnaast kan via overheidsbeleid ook een leven lang leren gestimuleerd worden dat door de betrokkenen zelf wordt gefinancierd, bv. door middel van belastingaftrek. In de meeste landen kunnen werknemers ook verplicht worden in een leven lang leren te investeren en opleidingsaanbiedingen te accepteren. Daarom kunnen de werknemers ook een deel van de kosten dragen, bijvoorbeeld door hun eigen tijd te investeren.

²⁸ Bassani en Duval, "Employment Patterns in OECD Countries: Reassessing the Role of Policies and Institutions", OESO WP nr. 35, 2006.

²⁹ Iskra Beleva, Long-Term Unemployment as Social Exclusion, Human Development Report, UNDP 1997.

³⁰ De la Fuente en Ciccone, "Human capital in a global and knowledge-based economy", mei 2002.

Voor een krachtiger actief arbeidsmarktbeleid kunnen nieuwe middelen vereist zijn die vooral moeten worden aangewend voor geïndividualiseerde, preventieve maatregelen. Dit beleid wordt echter niet doeltreffender door alleen maar de totale uitgaven te verhogen. De doeltreffendheid hangt af van de kwaliteit en arbeidsmarktrelevantie van de maatregelen, van de vraag in hoeverre zij op maat gesneden zijn, en van de daadwerkelijke combinatie van zekerheid en de bereidheid veranderingen en de dynamiek van de arbeidsmarkten te accepteren. Een doeltreffend antidiscriminatiebeleid vult een actief arbeidsmarktbeleid ook aan.

Een flexizekerheidsbeleid heeft vaak gevolgen voor de begroting en moet volledig compatibel blijven met een gezond en financieel houdbaar begrotingsbeleid. In sommige landen zijn de uitgaven in verband met flexizekerheid op zich hoog genoeg, maar moeten zij doeltreffender worden aangewend, met name door de structuur voor een leven lang leren en het actief arbeidsmarktbeleid te verbeteren. In andere landen bestaat er duidelijk behoefte aan extra middelen en dus meer publieke en private uitgaven, althans op korte termijn; voor deze extra middelen hoeven echter niet noodzakelijk de totale overheidsuitgaven te worden verhoogd, maar zij kunnen ook afkomstig zijn uit een eerlijke verdeling van de kosten tussen bedrijfsleven, particulieren en overheid, en uit een verschuiving van overheidsuitgaven van de ene naar de andere beleidsprioriteit.

Financiering van het flexizekerheidsbeleid: de bijdrage van de Gemeenschap

In de communautaire richtsnoeren voor cohesie en die voor plattelandsontwikkeling wordt gewezen op de bijdrage van het cohesiebeleid en de plattelandsontwikkeling tot de strategische doelstellingen van de Unie, en met name de Lissabonstrategie. Meer bepaald komen alle maatregelen die binnen het kader van de werkgelegenheidsrichtsnoeren vallen (en dus ook het flexizekerheidsbeleid) in aanmerking voor steun van het Europees Sociaal Fonds (ESF), dat in de programmeringsperiode 2007-2013 ongeveer 70 miljard euro ter beschikking van de lidstaten zal stellen, terwijl in veel gevallen ook het Europees Fonds voor Regionale Ontwikkeling financiële steun kan verlenen. Tot de acties die eventueel gefinancierd kunnen worden, behoren opleiding op ondernemingsniveau en actieve arbeidsmarktmaatregelen, waaronder hulp voor werklozen bij het zoeken van werk, een leven lang leren, en de bevordering van arbeid als zelfstandige en ondernemerschap. Het Europees Fonds voor aanpassing aan de globalisering kan ook een belangrijke bijdrage leveren.

8. VOLGENDE STAPPEN: FLEXIZEKERHEID EN DE LISSABONSTRATEGIE VOOR GROEI EN WERKGELEGENHEID

Met deze mededeling moet een brede discussie tussen de EU-instellingen, de lidstaten, de sociale partners en andere betrokkenen worden aangezwengeld zodat de Europese Raad eind 2007 een reeks gemeenschappelijke beginselen inzake flexizekerheid kan vaststellen. Deze gemeenschappelijke beginselen zouden dan ten grondslag moeten liggen en een bijdrage moeten leveren aan de tenuitvoerlegging van de geïntegreerde richtsnoeren voor groei en werkgelegenheid en met name de werkgelegenheidsrichtsnoeren.

Het volgende gezamenlijke verslag over de werkgelegenheid van 2007-2008 moet vooral nagaan in hoeverre de lidstaten werken aan integrale beleidsstrategieën voor de vier componenten van flexizekerheid. In haar analyse van de nationale hervormingsprogramma's van dit jaar zal de Commissie een eerste commentaar geven op de manier waarop de lidstaten de gemeenschappelijke flexizekerheidsbeginselen en –trajecten kunnen benutten om hun eigen specifieke beleid te ontwikkelen.

Tijdens de hele volgende cyclus van de geïntegreerde richtsnoeren zal de lidstaten worden gevraagd in hun nationale hervormingsprogramma's uitdrukkelijk verslag te doen van hun flexizekerheidsstrategieën. De Commissie zal deze strategieën in de jaarlijkse voortgangsverslagen evalueren en aan het einde van de Lissaboncyclus verslag uitbrengen over de met de flexizekerheidsstrategieën geboekte vooruitgang. De Commissie zal een uitgebreider en meer gericht programma voor wederzijds leren voorstellen om ervoor te zorgen dat de lidstaten een flexizekerheidsbeleid invoeren dat werkt.

Gezien de rol van de sociale dialoog bij de vaststelling en uitvoering van succesvolle flexizekerheidsstrategieën verzoekt de Commissie de Europese sociale partners op communautair niveau een dialoog aan te gaan op basis van de door de Europese Raad goedgekeurde gemeenschappelijke beginselen inzake flexizekerheid. Dit debat zou de belangrijke rol van de sociale partners in hun respectieve nationale context completeren en stimuleren. De tripartiete sociale top van 2008 zou de discussie dan op flexizekerheid kunnen toespitsen.

BIJLAGE I FLEXIZEKERHEIDSTRAJECTEN

Traject 1: contractuele segmentering aanpakken

Dit type traject is relevant voor landen waar gesegmenteerde arbeidsmarkten, met "insiders" en "outsiders", de voornaamste uitdaging vormen. Het doel van dit traject is flexibiliteit en zekerheid gelijkmatiger over de werkende bevolking te verdelen. Het zou deuren helpen openen voor nieuwkomers op de arbeidsmarkt en hen helpen om geleidelijk betere contractuele regelingen te verkrijgen

In deze landen worden arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde tijd traditioneel gezien als de norm waarop de door de arbeidswetgeving geboden bescherming en de cao's betrekking hebben. Ook opleidingsmogelijkheden en voorzieningen van de sociale zekerheid gelden vaak alleen voor werknemers met een contract voor onbepaalde tijd. Door het streven om de flexibiliteit van de arbeidsmarkt te verhogen, zijn echter de aantallen overeenkomsten voor bepaalde tijd, oproepcontracten, uitzendcontracten, enz., sterk toegenomen. Vaak hebben werknemers een lange reeks achtereenvolgende overeenkomsten voor bepaalde tijd voordat zij een vaste baan krijgen. Dergelijke overeenkomsten kunnen vaak eerder als vallen dan als opstapjes werken. In deze landen betekent zekerheid eerder arbeidsbescherming dan sociale uitkeringen. De werkloosheidsuitkeringen zijn dan ook relatief laag en de stelsels van sociale bijstand zijn zwak ontwikkeld. Uitkeringsorganen en openbare arbeidsbemiddelingsdiensten hebben institutionele versterking nodig om werklozen goed management en effectieve actieve arbeidsmarktmaatregelen te kunnen bieden.

Zowel individuele burgers als de samenleving als geheel zouden ervan profiteren als er bruikbare opstapjes worden gecreëerd om werknemers te helpen werk te vinden, zich verder te ontwikkelen en opwaarts mobiel te worden.

In de context van *contractuele regelingen* zou dit traject gericht zijn op het verbeteren van de positie van werknemers met overeenkomsten voor bepaalde tijd, uitzendwerk, oproepwerk, enz. Het zou verzekeren dat deze werknemers adequate bescherming genieten, bijvoorbeeld gelijke beloning en een minimumaantal werkuren voor oproepwerknemers. Secundaire arbeidsvoorwaarden, zoals aansluiting bij beroepspensioenfondsen en toegang tot opleidingen, zouden ook voor deze werknemers gelden. Wettelijke maatregelen en cao's zouden het gebruik van opeenvolgende niet-standaardovereenkomsten beperken en de tijdige overstap naar betere arbeidsovereenkomsten bevorderen.

Een mogelijke complementaire benadering zou zijn de overeenkomst voor onbepaalde tijd een andere vorm te geven. In dit scenario zouden werknemers vanaf het begin van de arbeidsbetrekking met hun werkgever een overeenkomst voor onbepaalde tijd hebben, in plaats van – zoals nu vaak het geval is – te beginnen met een reeks kortlopende of uitzendovereenkomsten. De overeenkomst voor onbepaalde tijd zou echter opnieuw ingevuld worden en de baan zekerheid zou geleidelijk opgebouwd worden. In het begin zou een basisniveau van bescherming gelden, en de "volledige" bescherming zou pas na een bepaalde diensttijd bereikt worden. Deze "loopbaantrajectbenadering" zou een geleidelijke groei naar betere contractuele voorwaarden garanderen, en het risico van "gevangen raken" in minder beschermde overeenkomsten zou aldus beperkt worden.

Men zou ook de regels voor economische ontslagen bij overeenkomsten voor onbepaalde tijd kunnen heroverwegen, met het oog op minder bureaucratie, kortere procedures, meer transparantie, en een proces dat meer zekerheid biedt.

Met betrekking tot een leven lang leren zouden werkgevers en overheden moeten samenwerken om opleidingsfaciliteiten voor tijdelijke werknemers te verbeteren. Momenteel krijgen deze categorieën vaak niet de mogelijkheid opleidingen te volgen, omdat de werkgever nog niet weet hoe lang hij of zij de werknemer in dienst zal houden. Opleidingsfondsen en opleidingsinstellingen op sectoraal of regionaal niveau zouden moeten garanderen dat iedereen opleidingen kan volgen. Werknemers en ondernemingen zouden onder andere door financiële bijdragen en belastingkredieten tot medewerking gestimuleerd moeten worden.

Actieve arbeidsmarktmaatregelen zouden om te beginnen versterking, in termen van personeel en vaardigheden, van de openbare arbeidsbemiddelingsdiensten moeten omvatten. Ook samenwerking met partners op de markt, zoals uitzendbureaus, zou overwogen moeten worden. Actief arbeidsmarktbeleid zou niet alleen gericht moeten zijn op (langdurig) werklozen, maar ook op werknemers die frequent korte perioden van werkloosheid beleven.

Socialezekerheidsstelsels zouden tijdelijke werknemers in staat moeten stellen om rechten op te bouwen en zouden de meeneembaarheid van rechten naar andere ondernemingen of sectoren moeten verbeteren. De stelsels zouden herzien moeten worden om hogere uitkeringen te bieden gedurende kortere perioden van werkloosheid. De invoering van een systeem van sociale bijstand zou de mobiliteit van burgers kunnen verbeteren en hen minder afhankelijk maken van informele steun van hun familie.

Het vertrouwen tussen de sociale partners zou verder versterkt kunnen worden door hen beter in staat te stellen de voordelen van veranderingen zichtbaar te maken voor hun achterban.

Wat de sequentie en de financiering betreft, zou prioriteit worden verleend aan de aanpak van de segmentatie, wat beperkte directe kosten met zich brengt. Maatregelen met betrekking tot een leven lang leren en actief arbeidsmarktbeleid zijn van het grootste belang, maar het kan enige tijd duren voordat de resultaten zichtbaar worden. Ook zijn daarvoor overheids- en particuliere investeringen vereist. Verbetering van de sociale zekerheid, met name het opzetten van sociale bijstand, kan aanvullende of anders gerichte overheidsuitgaven vereisen, die hand in hand moeten gaan met toezicht op werkzoekenden en uitkeringen met een voorwaardelijk karakter, om te verzekeren dat deze uitgaven kosteneffectief zijn. Tegelijkertijd zou het onder deze voorwaarden mogelijk zijn de regels betreffende economisch ontslag te herzien.

Traject 2: flexizekerheid binnen de onderneming ontwikkelen en zekerheid bieden bij overgangen

Dit type traject is relevant voor landen waar werknemers relatief weinig van baan wisselen. Het omvat meer investeringen in inzetbaarheid om werknemers in ondernemingen in staat te stellen hun kennis en vaardigheden continu te verbeteren en daardoor beter voorbereid te zijn op toekomstige veranderingen in productiemethoden en de organisatie van het werk. In dit traject wordt ook verder gekeken dan een bepaalde baan en een bepaalde werkgever, door systemen op te zetten die een veilige en succesvolle overgang van de ene baan naar de andere bieden bij herstructureringen en collectieve ontslagen

In de landen waarvoor dit traject bestemd is, wordt de economie gedomineerd door grotere ondernemingen die een hoog niveau van baanzekerheid bieden. Werknemers voelen zich sterk met hun onderneming verbonden en de arbeidsmarkt is weinig dynamisch. In de afgelopen jaren zijn deze traditionele verhoudingen onder druk komen te staan omdat herstructureringen en uitbesteding frequenter zijn geworden. De socialezekerheidsstelsels in deze landen zijn over het algemeen goed ontwikkeld en de uitkeringen zijn adequaat. Het combineren van goede uitkeringen met sterke prikkels tot het aanvaarden van werk blijft een uitdaging. De uitgaven voor actieve arbeidsmarktmaatregelen zijn in veel gevallen sterk verhoogd, maar de programma's zijn niet altijd doelmatig, met name niet wat betreft het helpen van langdurig werklozen bij het vinden van een weg terug naar de arbeidsmarkt.

De burgers en de samenleving zouden profiteren van meer mobiliteit van werknemers tussen ondernemingen. Werknemers zullen eerder geneigd zijn om de risico's van een overstap naar een andere baan op zich te nemen als de uitkeringen in overgangsperioden adequaat zijn en als de vooruitzichten op nieuwe en betere banen reëel zijn.

Contractuele regelingen zouden aan de volgende vereisten moeten voldoen: a) een preventieve aanpak, met continue investeringen in een leven lang leren (zie hieronder), meer flexibiliteit inzake werktijden, en regelingen inzake het combineren van werk en zorgtaken; b) vroegtijdige interventie, dat wil zeggen dat het zoeken naar een nieuwe baan niet pas begint als de werknemer ontslagen wordt, maar zodra duidelijk wordt dat ontslag waarschijnlijk is; en c) gezamenlijke actie van alle betrokkenen. Werkgevers, sociale partners, openbare arbeidsbemiddelingsdiensten en uitzendbureaus zouden moeten samenwerken om overgangen te organiseren en te voorkomen dat ontslagen werknemers (langdurig) werkloos worden. Als aan deze voorwaarden wordt voldaan, kunnen ontslagprocedures zonder bezwaar sterk vereenvoudigd en minder kostbaar en tijdrovend worden.

Ondernemingen zouden dan hun investeringen in een leven lang leren en in de inzetbaarheid van hun personeel aanzienlijk moeten opvoeren. Daarbij moet rekening worden gehouden met de uiteenlopende aard en omvang van ondernemingen. Programma's voor de ontwikkeling van vaardigheden zouden alle werknemers geïndividualiseerde opleidings- en loopbaanontwikkelingsprogramma's moeten bieden. Dergelijke programma's zouden beschouwd worden als een onderdeel van de arbeidsovereenkomst, in de vorm van een wederzijdse verplichting al het mogelijke te doen om de overeengekomen vaardigheidsdoelen te bereiken. Inzetbaarheid zou ook een thema zijn bij onderhandelingen op ondernemings- of sectorniveau. In collectieve arbeidsovereenkomsten zouden vaardigheidseisen voor alle relevante beroepen moeten worden aangegeven, en zou ook moeten worden voorzien in de daartoe benodigde opleidingsfaciliteiten, en zouden termijnen voor werknemers om aan eisen te voldoen moeten worden aangegeven. In sectoren met veel mkb's zou samenwerking op

sectorniveau kunnen bijdragen tot een effectief beleid inzake de ontwikkeling van de menselijke hulpbronnen.

Actieve arbeidsmarktmaatregelen, uit te voeren door de openbare arbeidsbemiddelingsdiensten, zouden moeten bijdragen tot succesvolle overgangen van de ene baan naar de andere (zie hierboven). Daarnaast zouden de openbare arbeidsbemiddelingsdiensten zich moeten concentreren op de langdurig werklozen. Zij zouden deze werklozen programma's aanbieden die beter op de behoeften van de arbeidsmarkt aansluiten, en werkzoekenden individuele begeleiding bieden.

Socialezekerheidsstelsels zouden vooral aandacht besteden aan het voorwaardelijke karakter van uitkeringen en aan effectief toezicht op de inspanningen van werklozen om een baan te vinden. Het peil van uitkeringen, ook als die over het algemeen adequaat zijn, zal voor het begin van perioden van werkloosheid eventueel verhoogd moeten worden, om de situatie van werknemers in een overgangsfase te verbeteren.

Hoewel de institutionele sociale dialoog goed ontwikkeld is, dient het vertrouwen tussen de sociale partners dringend versterkt te worden, vooral op nationaal niveau. Overal waar dat mogelijk is dienen decentrale niveaus bij de onderhandelingen betrokken te worden.

Wat de sequentie en de financiering betreft, zou prioriteit moeten worden verleend aan maatregelen en investeringen door ondernemingen en sectoren met het oog op verdere ontwikkeling van interne flexizekerheid en zekerheid bij overgangen. Tegelijkertijd zouden ontslagprocedures meer op vroegtijdige interventie en overgang gericht worden. Een verbeterd actief arbeidsmarktbeleid zou niet zozeer meer uitgaven vereisen, maar effectievere uitgaven.

Traject 3: het aanpakken van (relatieve) tekorten aan vaardigheden en mogelijkheden onder de werkende bevolking

Dit type traject is relevant voor landen waar grote verschillen inzake vaardigheden en mogelijkheden tussen verschillende categorieën van de bevolking de voornaamste uitdaging vormen. Het zou laagopgeleiden meer kans bieden werk te vinden en hun vaardigheden verder te ontwikkelen, zodat zij zich ook op langere termijn op de arbeidsmarkt kunnen handhaven

In deze landen is de participatiegraad over het algemeen hoog, maar bepaalde groepen dreigen uit de boot te vallen. Opwaartse mobiliteit dient bevorderd te worden. Contractuele regelingen zijn veelal voldoende flexibel, maar zouden in sommige gevallen meer bescherming moeten bieden aan zwakkere groepen op de arbeidsmarkt. Tekorten aan vaardigheden en gebrek aan mogelijkheden kunnen leiden tot segmentering van sectoren en arbeidsplaatsen, en ook wat de arbeidsmarktresultaten betreft. Er is een risico dat specifieke groepen (vrouwen, alleenstaande moeders, migranten, gehandicapten, jongere en oudere werknemers) van de arbeidsmarkt uitgesloten worden. Dit kan ertoe leiden dat een groot aantal mensen permanent van uitkeringen afhankelijk blijft en dat de armoedecijfers stijgen. Actief arbeidsmarktbeleid biedt sterke prikkels om een baan te accepteren, maar er zijn mogelijk aanvullende inspanningen nodig om vooruitgang te boeken ten aanzien van de kwaliteit van werk en kwalificatieniveaus.

Het zou voor individuele burgers en voor de samenleving van voordeel zijn als laagopgeleiden betere kansen op sociale mobiliteit zouden krijgen, door mensen voor te bereiden op een overstap naar andere beroepen met nieuwe mogelijkheden.

Contractuele regelingen zouden laaggeschoolde werknemers in staat moeten stellen om werk aan te nemen onder voorwaarden die enerzijds gunstig zijn voor potentiële werkgevers, maar die anderzijds de werknemers ook in staat stellen om aanspraak te maken op meer stabiele contractuele regelingen wanneer zij hun kennis en vaardigheden hebben verbeterd en de arbeidsverhouding een meer permanent karakter heeft gekregen.

Het beleid inzake een leven lang leren zou de “opportunity gaps” onder de werkende bevolking aanpakken, te beginnen bij het initiële onderwijs. Voortijdige schoolverlating zou zoveel mogelijk voorkomen moeten worden, en de algemene kwalificatieniveaus van schoolverlaters zouden verbeterd moeten worden. Het probleem van ontbrekende taal- en rekenvaardigheden bij volwassenen zou eveneens moeten worden aangepakt. Opleidingen voor werkenden zouden speciaal op laaggeschoolden moeten worden gericht. Combinaties van werk en opleidingen en mobiliteit tussen opleidingsstelsels zouden bevorderd moeten worden. Ook informele leerresultaten zouden erkend en gevalideerd worden, en er zouden laagdrempelige, gemakkelijk toegankelijke taal- en computercursussen binnen en buiten de arbeidsplaats georganiseerd worden. Ondernemingen zouden, rekening houdend met hun specifieke aard en omvang, integrale vaardigheidsstrategieën ontwikkelen en alle werknemers in staat stellen om opleidingen te volgen en nieuwe vaardigheden te verwerven. Overheden kunnen zorgen voor sterkere prikkels voor ondernemingen om in hun personeel te investeren, door belastingprikkels of andere instrumenten. Maar zij zouden ook de prikkels voor werknemers moeten versterken, bijvoorbeeld door een systeem van individuele opleidingsrekeningen op te zetten. Onder dergelijke regelingen zouden werknemers een zekere mate van (werk)tijd en geld aan hun persoonlijke ontwikkeling kunnen besteden, in samenwerking met hun werkgevers.

Actief arbeidsmarktbeleid zou een duidelijk onderscheid maken tussen werkzoekenden die voldoende gekwalificeerd zijn en diegenen die hun vaardigheden verder moeten ontwikkelen. Voor de eerste groep kan de nadruk liggen op individuele ondersteuning bij het zoeken van werk. Voor de tweede groep zou actief arbeidsmarktbeleid vooral gericht zijn op het bieden van adequate opleidingen om opwaartse mobiliteit te ondersteunen, en op duurzame in plaats van op snelle herintegratie.

Socialezekerheidsstelsels zouden laaggeschoolde uitkeringsgerechtigden moeten stimuleren en toezicht houden op het voorwaardelijke karakter van dergelijke uitkeringen, om te verzekeren dat werk aanvaarden loont, indien noodzakelijk door aanvullende uitkeringen te bieden of door geleidelijke afbouw van uitkeringen. Dit zou helpen het probleem van de "werkende armen" te vermijden. Zij zouden ook moeten bijdragen tot het beperken van de indirecte loonkosten van laaggeschoolde werknemers.

Daar waar de rol van het sociale partnerschap niet sterk ontwikkeld is, zou de sociale dialoog een nieuwe impuls kunnen krijgen door nieuwe thema's ter discussie te stellen, zoals O&O, innovatie, en onderwijs en vaardigheden.

Wat de *sequentie en de financiering* betreft, zouden verbeteringen in het initiële onderwijs prioriteit moeten krijgen, maar de resultaten daarvan zullen pas na verloop van tijd zichtbaar worden. Voor betere opleidingen op het werk zijn investeringen door de particuliere sector vereist, ondersteund door prikkels van overheidswege. Effectief actief arbeidsmarktbeleid en beleid op het terrein van de sociale zekerheid om de aanwerving van laaggeschoolden aantrekkelijker te maken, dienen verder ontwikkeld te worden.

Traject 4: betere kansen voor uitkeringsgerechtigden en werknemers in de informele economie

Dit type traject is relevant voor landen die in het recente verleden ingrijpende economische herstructureringen hebben beleefd, met als gevolg grote aantallen mensen met langetermijnuitkeringen die weinig vooruitzicht hebben op een terugkeer op de arbeidsmarkt. Dit traject is gericht op verbetering van de mogelijkheden voor uitkeringsgerechtigden en op een verschuiving van informele naar formele werkgelegenheid door de ontwikkeling van effectief actief arbeidsmarktbeleid en stelsels voor een leven lang leren, in combinatie met werkloosheidsuitkeringen van een adequaat niveau

In deze landen waren traditionele, veelal industriële, ondernemingen gedwongen grote aantallen mensen te ontslaan. Werkloos geworden werknemers ontvangen uitkeringen die vaak meer bedoeld lijken te zijn als een "afscheid van de arbeidsmarkt" dan als een "overgang naar nieuw werk". Investeringen in actief arbeidsmarktbeleid zijn beperkt en de kansen op nieuw werk zijn gering. Uitkeringsinstanties en openbare arbeidsbemiddelingsdiensten hebben behoefte aan institutionele versterking om een effectief actief arbeidsmarktbeleid te kunnen voeren. Er zijn nieuwe economische activiteiten, hoofdzakelijk in de dienstensector. Voor ontvangers van uitkeringen is het moeilijk de mogelijkheden die deze nieuwe economische ontwikkeling biedt, aan te grijpen. Nieuwe banen hebben vaak lage beschermingsniveaus, terwijl sommige maatregelen die op "oude" banen van toepassing zijn te restrictief kunnen zijn. Er zijn nog steeds genderkloven. Veel mensen begeven zich in de informele economie. Zwak ontwikkelde beroepsopleidingsstelsels maken het voor laaggeschoolde werknemers en jongeren zonder werkervaring moeilijk om zich aan te passen aan de eisen van de arbeidsmarkt.

Individuele burgers en de samenleving als geheel zouden profiteren van nieuwe mogelijkheden voor werklozen en van het integreren van informele economische activiteit in de formele economie.

Met betrekking tot *contractuele regelingen* zou ervoor gezorgd moeten worden dat werknemers in nieuwe economische sectoren, die vaak overeenkomsten voor bepaalde tijd hebben of op oproepbasis werken, een adequaat niveau van bescherming genieten. Het regulariseren van informeel werk zou aantrekkelijker gemaakt kunnen worden door de rechten van informele werknemers te verbeteren en hen toegang te bieden tot beroepsopleidingen. Meer geregulariseerde werkgelegenheid zou leiden tot hogere belastingopbrengsten en sociale bijdragen. De overgang naar formele werkgelegenheid zou ook verdere hervormingen van de belasting op arbeid en van de regelingen betreffende het registreren van nieuwe ondernemingen vereisen, en versterking van arbeidsinspecties en uitkeringsorganen met het oog op de bestrijding van informeel werk. Werknemers met arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde tijd zouden profiteren van meer investeringen in hun opleiding en van

vroegtijdige actie bij dreigend collectief ontslag. Als aan deze voorwaarden is voldaan, zijn strikte regels met betrekking tot economische ontslagen minder noodzakelijk.

Stelsels voor *een leven lang leren*, onderwijs en beroepsopleiding zouden verder ontwikkeld moeten worden, in nauwe samenwerking met ondernemingen en gericht op de feitelijke behoeften van de arbeidsmarkt. Investerings door bedrijven in een leven lang leren zouden moeten worden aangemoedigd. Bij collectieve onderhandelingen zou de verplichting voor werkgevers om in hun werknemers te investeren een centraal thema kunnen zijn. Voor de ontwikkeling van stelsels voor een leven lang leren en beroepsopleidingen is een nauw partnerschap van particuliere ondernemingen en overheden noodzakelijk. Om te verzekeren dat deze stelsels kosteneffectief zijn, dient de toewijzing van middelen beter aan de resultaten van onderwijs en opleiding gekoppeld te worden.

De administratieve capaciteit van openbare arbeidsbemiddelingsdiensten zou een prioriteit moeten zijn. Dit vereist verbeteringen in termen van personeelsbezetting, kennis en vaardigheden, het besluitvormingsproces en de werkorganisatie. De samenwerking tussen uitkeringsinstanties en openbare arbeidsbemiddelingsdiensten dient verbeterd te worden met het oog op een effectief *actief arbeidsmarktbeleid*. Actief arbeidsmarktbeleid dient vooral gericht te zijn op langdurig werklozen, gehandicapte werknemers en werknemers die met ontslag bedreigd worden. Dit beleid dient geïndividualiseerde ondersteuning voor de herintegratie van werkzoekenden te omvatten, met inbegrip van programma's die beter aan de behoeften van de arbeidsmarkt beantwoorden. Publiek-private partnerschappen van alle betrokken partijen (overheden op alle niveaus, aanbieders van onderwijs en opleidingen, sociale partners, bedrijven, ngo's, particuliere arbeidsbemiddelingsdiensten) zouden kunnen bijdragen tot de effectiviteit van actief arbeidsmarktbeleid.

Wat de *socialezekerheidsstelsels* betreft, zouden de werkloosheidsuitkeringen op een adequaat niveau gebracht moeten worden, zodat werkzoekenden niet genoodzaakt zijn een informele baan aan te nemen. Tegelijkertijd dienen de prikkels om werk aan te nemen en het voorwaardelijke karakter van uitkeringen, zowel voor werknemers als voor werkgevers, verbeterd te worden. Enerzijds moeten uitkeringsgerechtigden die kunnen werken, aangemoedigd worden om werk te zoeken, en anderzijds moeten werkgevers aangespoord worden om nieuwe banen te creëren. De mogelijkheden voor gehandicapten om zich op de arbeidsmarkt te begeven, dienen verruimd te worden. De meeneembaarheid van socialezekerheidsrechten zou verbeterd moeten worden.

De capaciteiten van de *sociale partners* zouden versterkt moeten worden, bv. door hun meer bevoegdheden te geven om te onderhandelen over centrale elementen van de arbeidsvoorwaarden, inclusief werktijden. Regeringen zouden het creëren van brede werkgevers- en werknemersorganisaties, en het samengaan daarvan in overkoepelende lichamen, moeten stimuleren. Zowel de bipartiete als de tripartiete sociale dialoog zou versterkt kunnen worden. Ook op sector- en regionaal niveau zou de sociale dialoog verder ontwikkeld kunnen worden.

Wat de sequentie en de financiering betreft, zou prioriteit worden gegeven aan het onderbrengen van informeel werk in het formele systeem. Institutionele versterking van openbare arbeidsbemiddelingsdiensten en verbeteringen van de sociale zekerheid zouden dan beter betaalbaar worden. Investerings in een leven lang leren zouden gezamenlijke inspanningen van overheden en ondernemingen vereisen. Het herzien van ontslagprocedures zou haalbaar zijn als tegelijkertijd gewerkt wordt aan actief arbeidsmarktbeleid, een leven lang leren en sociale zekerheid.

De voorbeelden hieronder illustreren hoe flexizekerheidsbeleid kan werken, en wat de voordelen zijn van een geïntegreerde benadering die verschillende van de vier componenten van flexizekerheid bestrijkt, waarbij flexibiliteit en zekerheid elkaar wederzijds versterken.

Het Oostenrijkse systeem van ontslagvergoedingen. Oostenrijk combineert een vrij hoge mate van flexibiliteit van de arbeidsmarkt met een gemiddeld niveau van sociale uitkeringen, vergezeld van een effectief actief arbeidsmarktbeleid en een belangrijke rol voor sociaal partnerschap. De Oostenrijkse arbeidswetten bieden een relatief laag daadwerkelijk niveau van arbeidsbescherming, hoewel het indexcijfer gemiddeld is volgens de statistieken. Deze discrepantie houdt verband met procedurele aspecten, die relatief soepele ontslagprocedures mogelijk maken. Werkgevers hoeven dan ook nauwelijks gebruik te maken van tijdelijke contracten, en het aandeel daarvan is beneden het gemiddelde (9% in 2006, tegen 14,4% in de EU als geheel). Het werkloosheidscijfer is een van de laagste in Europa (4,8%). De langdurige werkloosheid bedraagt 1,3%. De participatiegraad heeft de Lissabondoelstelling bereikt (70,2% in totaal en 63,5% voor vrouwen). Participatie in een leven lang leren heeft de EU-doelstelling overtroffen en bedraagt 12,9% (in 2005). Het armoederisico is laag (12%).

Een in deze context zeer belangrijke vernieuwing vond plaats in 2003, toen het nieuwe stelsel van ontslagvergoedingen van kracht werd. Onder het oude systeem hing het bedrag van de ontslagvergoeding af van de duur van de arbeidsbetrekking. Dit betekende dat werknemers die naar een andere werkgever overstapten hun opgebouwde rechten op een dergelijke vergoeding verspeelden. Het nieuwe systeem verplicht de werkgever om maandelijks een vast bedrag op een rekening op naam van de werknemer te storten. Werknemers kunnen in geval van ontslag daarvan gebruik maken. Het nieuwe systeem elimineert de ontmoedigende effecten op mobiliteit en voorkomt dat werknemers hun rechten verliezen als zijzelf de arbeidsbetrekking beëindigen. Daarnaast vormen de zogenaamde arbeidsstichtingen (Arbeitsstiftungen) een bijzonder succesvol model voor het verlichten van de gevolgen van herstructureringen. Zij ondersteunen de overstap naar een nieuwe baan bij dreigend collectief ontslag, op basis van de beginselen van vroegtijdige interventie en gezamenlijke actie door alle betrokken partijen in de publieke en de particuliere sector.

De Deense Gouden Driehoek. De Deense arbeidsmarkt vertoont een succesvolle combinatie van flexibiliteit en zekerheid, en wordt gekenmerkt door flexibele arbeidswetten en een relatief laag niveau van ontslagbescherming, uitgebreide inspanningen op het terrein van een leven lang leren, een actief arbeidsmarktbeleid, en een genereus socialezekerheidsstelsel. Dit gaat terug op het zogenaamde "Septemberakkoord" van 1899, waarin het recht om vrijelijk aan te werven en te ontslaan gecompenseerd werd met de ontwikkeling van een systeem van werkloosheidsuitkeringen. In de jaren zestig, toen de Openbare Arbeidsbemiddelingsdienst werd opgericht, nam de staat een groot deel van het werkloosheidsrisico over. In de late jaren tachtig en vroege jaren negentig werden actieve arbeidsmarktmaatregelen ingevoerd, met het doel werklozen te motiveren om werk te zoeken en te aanvaarden, en hun kwalificaties te verbeteren. De ontwikkeling van vaardigheden werd gestimuleerd door een systeem van jobrotatie, waardoor werknemers opleidingen konden volgen terwijl zij tijdelijk vervangen werden door werklozen. Deze elementen vormen samen de zogenaamde Gouden Driehoek van flexibele contractuele regelingen, genereuze socialezekerheids- en bijstandsregelingen, en extensief actief arbeidsmarktbeleid. Denemarken wordt gekenmerkt door een zeer hoge arbeidsparticipatie (77,4% in 2006), een zeer lage werkloosheid (3,9%), jeugdwerkloosheid

(7,7%) en langdurige werkloosheid (0,8%), een hoge mate van turnover (een vierde van alle werknemers is minder dan een jaar bij de huidige werkgever), hoge participatie in een leven lang leren (27,4%), een laag armoederisico (12%), en een hoog algemeen gevoel van zekerheid onder de bevolking.

Tijdelijk werk in Nederland. In het "Akkoord van Wassenaar" (1982) werd loonmatiging "ingeruild" tegen werkgelegenheid, en werd de weg vrijgemaakt voor de verdere ontwikkeling van deeltijdwerk in de context van cao's. Deeltijdbanen zijn meestal voor onbepaalde tijd en moeten niet worden verward met "onzeker werk". De grote meerderheid van deeltijdwerkers – hoofdzakelijk vrouwen – heeft daar zelf voor gekozen. In de jaren negentig was de relatieve inflexibiliteit van de arbeidsmarkt een reden van toenemende zorg, maar de politici konden geen overeenstemming bereiken over modernisering van het arbeidsrecht. Uiteindelijk werd de sociale partners (in de Stichting van de Arbeid) verzocht om over een compleet pakket van maatregelen te onderhandelen. Daarbij ging het vooral om het versterken van de positie van werknemers met tijdelijke overeenkomsten, met het doel de onzekerheid te beperken zonder de flexibiliteit op te offeren. Het pakket omvatte drie hoofdelementen: 1) beperking van het aantal achtereenvolgende overeenkomsten voor bepaalde tijd tot drie (waarna een contract voor onbepaalde tijd moest volgen); 2) opheffing van hinderpalen voor uitzendbureaus; en 3) erkenning van overeenkomsten voor bepaalde tijd en uitzendovereenkomsten in de arbeidswet en invoering van een minimumbescherming en minimumlonen voor de betreffende werknemers. Uitzendkrachten zouden onder een cao met loongaranties, opleidingsmogelijkheden en aanvullende pensioenrechten vallen. Dit akkoord werd in wetgeving gegoten: de Wet Flexibiliteit en Zekerheid trad op 1 januari 1999 in werking. In de loop van de jaren negentig daalde de werkloosheid in Nederland drastisch en werden veel nieuwe banen gecreëerd. De participatiegraad is hoog, zowel in totaal (74,3% in 2006) als voor vrouwen (67,7%). De werkgelegenheid uitgedrukt in voltijdsequivalenten is lager omdat er veel deeltijdwerkers zijn. De totale werkloosheid is laag (3,9%), evenals de jeugdwerkloosheid (6,6%) en de langdurige werkloosheid (1,7%). Deelname aan een leven lang leren is relatief hoog (15,9%). Het armoederisico is met 11% relatief laag.

Terugdringing van overeenkomsten voor bepaalde tijd in Spanje. In Spanje is het aantal overeenkomsten voor bepaalde tijd constant hoog, ongeveer 34% van de totale werkgelegenheid. In mei 2006 hebben de sociale partners, met ondersteuning van de regering, een breed akkoord gesloten, dat loopt tot het einde van 2007, waardoor het excessieve gebruik van overeenkomsten voor bepaalde tijd wordt beperkt en de verplichtingen voor werkgevers worden verlicht. Een werknemer die twee of meer overeenkomsten voor bepaalde tijd met hetzelfde bedrijf heeft gesloten, en die daar in een periode van 30 maanden meer dan 24 maanden in dezelfde functie heeft gewerkt, krijgt automatisch een overeenkomst voor onbepaalde tijd; volgens deze overeenkomst bedraagt de ontslagvergoeding echter slechts 33 daglonen per gewerkt jaar, in plaats van 45.

Het “Op weg naar 2016”-akkoord tussen de sociale partners in Ierland. De Ierse economie en arbeidsmarkt hebben in de afgelopen jaren snelle ontwikkelingen doorgemaakt. Ierland is van een economie met trage groei en lage inkomens veranderd in een land met snelle groei, hoge inkomens en lage werkloosheid. Ierland heft een flexibele arbeidsmarkt en verhoogt de investeringen in actief arbeidsmarktbeleid (0,75% van het bbp, tegen een EU-gemiddelde van 0,5%). Het lage onderwijsniveau van oudere werknemers (41,7% van de groep van 45-54 jaar heeft niet meer dan lager secundair onderwijs) weerspiegelt onvoldoende investeringen in onderwijs in het verleden, maar voor de jongere generaties is de situatie sterk verbeterd. De participatie in een leven lang leren blijft nog achter bij de voorlopers in de EU, en weerspiegelt problemen bij het creëren van mogelijkheden voor laaggeschoolde en oudere werknemers. Het “Op weg naar 2016”-akkoord van 2006 gaat deze uitdagingen aan met een integrale aanpak. In het akkoord wordt gewezen op de noodzaak van meer participatie, productiviteit en activering, met meer aandacht voor langdurig werklozen, werkloze jongeren en degenen die het verst van de arbeidsmarkt afstaan. Ook wordt benadrukt dat de opwaardering van vaardigheden vooral in de vorm van leren op het werk (met inbegrip van basisvaardigheden) moet plaatsvinden, en vooral gericht moet zijn op lager geschoolde en kwetsbare werknemers en migranten. In het akkoord worden plannen geschetst om leren op het werk verder te ontwikkelen, en er zullen meer middelen beschikbaar worden gesteld voor het Workplace Basic Education Fund, dat het probleem van ontbrekende taal- en rekenvaardigheden moet aanpakken.

BIJLAGE III

ACHTERGRONDINDICATOREN VOOR FLEXIZEKERHEID

De hieronder genoemde indicatoren, waarvan de meeste overgenomen zijn van de lijst van indicatoren voor de monitoring van de Europese Werkgelegenheidsrichtsnoeren, kunnen als relevant voor elk van de vier componenten worden beschouwd, en ook voor de algemene arbeidsmarkresultaten.

A. Flexibele contractuele regelingen

- Striktheid van de arbeidsbescherming, in totaal, voor vaste en niet-vaste werknemers (OESO)
- Diversiteit van en redenen voor contractuele en werktijdregelingen. (eurostat)

B. Integrale strategieën voor een leven lang leren

- Percentage van de volwassen bevolking tussen 25 en 64 jaar dat onderwijs of een opleiding volgt (eurostat)
- Opleidingsniveau van de leeftijdscohorten van 45-54 jaar en 25-34 jaar (percentage met ten minste hoger secundair onderwijs (eurostat)

C. Effectief actief arbeidsmarktbeleid

- Uitgaven voor actief en passief arbeidsmarktbeleid als een percentage van het bbp (eurostat)
- Uitgaven voor actief en passief arbeidsmarktbeleid per werkloze (eurostat)
- Aantal deelnemers aan actieve arbeidsmarktmaatregelen, per type maatregel (OESO)
- Percentage jonge en volwassen werklozen die niet binnen zes, respectievelijk twaalf, maanden een aanbod voor een baan of een activeringsmaatregel krijgen (eurostat)

D. Moderne socialezekerheidsstelsels

- Netto vervangingsratio in het eerste jaar en na vijf jaar (OESO)
- Werkloosheidsval, beschouwd als een functie van de hoogte van de uitkeringen (OESO-eurostat)

E. Arbeidsmarkresultaten

- Werkgelegenheidscijfer, totaal, voor vrouwen, en voor oudere werknemers (eurostat)
- Jeugdwerkloosheidscijfer (15-24 jaar) (eurostat)
- Percentage langdurig werklozen (eurostat)
- Toename van de arbeidsproductiviteit (eurostat)
- Kwaliteit van werk (deze indicator is nog in ontwikkeling)
- Percentage mensen met een armoederisico (eurostat)