

Brussel, 9 juni 2017
(OR. en)

9647/1/17
REV 1

SOC 435
EMPL 339
EDUC 267
ECOFIN 458

NOTA

van:	de Groep sociale vraagstukken
aan:	het Comité van permanente vertegenwoordigers/de Raad
nr. vorig doc.:	9614/17 SOC 429 EMPL 334 EDUC 259 ECOFIN 452
Betreft:	Naar strategieën om werk lonend te maken - Ontwerpconclusies van de Raad

Hierbij gaan voor de delegaties de ontwerpconclusies van de Raad over het in hoofde genoemde onderwerp. De tekst, die is ingediend op initiatief van het Maltese voorzitterschap, is door de Groep sociale vraagstukken afgerond op basis van bijdragen uit het Comité voor de werkgelegenheid (EMCO) en het Comité voor sociale bescherming (SPC).

Het Comité van permanente vertegenwoordigers wordt verzocht de ontwerpconclusies toe te zenden aan de Raad Epsco, die deze tijdens zijn zitting van 15 juni 2017 moet aannemen.

Naar strategieën om werk lonend te maken
Ontwerpconclusies van de Raad

OVERWEGENDE HETGEEN VOLGT:

1. De werkloosheidsgraad in de EU-28 ligt nog steeds hoger dan vóór de crisis. In 2016 zaten 20,9 miljoen mensen zonder werk. Bijna 50% van hen was al meer dan een jaar werkloos, en ruim 20% was jonger dan 25.¹ Ongeveer 11,5% van de jongeren in de leeftijdscategorie 15-24 (2016) werkte niet en volgde geen onderwijs of opleiding (not in education, employment or training - NEET), waardoor zij het risico op uitsluiting uit de arbeidsmarkt liepen.²
2. Het totale aantal mensen dat in de EU met armoede of sociale uitsluiting wordt bedreigd, is weliswaar teruggevallen, maar het globale percentage blijft met 23,7% hoog. De cijfers blijven dus ver achter bij de Europa 2020-doelstelling inzake de bestrijding van armoede en sociale uitsluiting. De verschillende categorieën staan voor belangrijke uitdagingen, waarbij armoede vaker toeslaat bij personen die niet tot de beroepsbevolking behoren, en bij werklozen.
3. De genderkloof is kleiner geworden, maar de ongelijkheid houdt aan, en het overbruggen van de genderkloof op het gebied van werkgelegenheid, zelfstandige arbeid, onvrijwillig deeltijdwerk, ondernemerschap en besluitvorming blijft een uitdaging.³ Het grootste verschil tussen vrouwen en mannen wordt geconstateerd op het gebied van de beloning – één op de vijf vrouwen is laagbetaald, tegenover slechts één op de tien mannen.⁴ Dat leidt tot een ongelijke behandeling van mannen en vrouwen op het punt van toegang tot de arbeidsmarkt in de loop van iemands **beroepsleven**, wat resulteert in een genderkloof in de pensioenen en in een hoger risico op armoede.

¹ Eurostat: gegevens geraadpleegd op 4 mei 2017.

² Eurostat: gegevens geraadpleegd op 4 mei 2017.

³ Conclusies van de Raad: Reactie op het door de Commissie gepresenteerde Strategisch engagement voor gendergelijkheid, aangenomen op 16 juni 2016.

⁴ Conclusies van de Raad "De vaardigheden van vrouwen en mannen op de arbeidsmarkt van de EU verbeteren", aangenomen op 3 maart 2017.

4. In deze context zijn strategieën om werk lonend te maken nodig om het scheppen van hoogwaardige banen⁵ te stimuleren en de inclusiviteit van de arbeidsmarkten te vergroten, door het wegnemen van belemmeringen voor de arbeidsmarktparticipatie, het aanpakken van de segmentering van de arbeidsmarkt en het waarborgen dat de socialebeschermingsstelsels voldoende inkomenssteun en ondersteunende diensten voor iedereen bieden en tegelijk de overgang naar werk aanmoedigen en ervoor zorgen dat werken loont.
5. In overeenstemming met de aanbevelingen over actief arbeidsmarktbeleid kunnen strategieën om werk lonend te maken een effectief sociaal-economisch beleidsinstrument vormen dat groei bevordert, hoogwaardige banen genereert en armoede, ongelijkheid, sociale uitsluiting en langdurige uitkeringsafhankelijkheid tegengaat. De strategieën kunnen ook nieuwe impulsen geven aan de agenda ter bevordering van een actieve arbeidsmarktparticipatie en een inclusieve Europese arbeidsmarkt.
6. Werk lonend maken is des te belangrijker in het licht van de nieuwe sociaal-economische realiteit met betrekking tot migratie, demografische evoluties, digitalisering, atypisch werk en nieuwe arbeidsvormen,

BENADRUKT DE RAAD VAN DE EUROPESE UNIE

HET VOLGENDE:

7. Strategieën om werk lonend te maken kunnen, in combinatie met effectief macro-economisch beleid om banen te creëren, bijdragen aan een sterker en veerkrachtiger sociaal Europa⁶.
8. Het verbeteren van de werkgelegenheidskansen, de inzetbaarheid en de arbeidsmarktparticipatie moet in alle lidstaten een prioriteit blijven. In dit verband is het van cruciaal belang de bredere context van het actief arbeidsmarktbeleid te bekijken om op lange termijn resultaten te boeken wat de bevordering van concurrentievermogen, duurzaamheid en actieve inclusie betreft.

⁵ In overeenstemming met Richtsnoer nr. 5 van de Richtsnoeren voor het werkgelegenheidsbeleid van de lidstaten.

⁶ Conform de Verklaring van Rome van 25 maart 2017.

9. Met het oog op duurzame en op de lange termijn gerichte maatregelen om werk lonend te maken is een veelzijdige en geïntegreerde beleidsaanpak nodig op basis van investeren in kennis, vaardigheden en mogelijkheden voor een leven lang leren; afstappen van langdurige uitkeringsafhankelijkheid door een effectief en actief inclusiebeleid; en investeren in toereikende en betaalbare structuren die een evenwicht tussen werk, gezin en privéleven mogelijk helpen maken.

Dynamische arbeidsmarkten creëren door te investeren in een geïnformeerde en geschoolde beroepsbevolking

10. Door de steeds snellere mondialisering en technologische evolutie worden discrepanties tussen de aangeboden en gevraagde vaardigheden een prangender probleem. Deze discrepanties belemmeren de gestage ontwikkeling van kennis in Europa, die essentieel is om in te spelen op veranderingen, concurrerend te blijven en de regionale en mondiale status van de EU te handhaven.
11. Effectieve strategieën om werk lonend te maken, moeten gepaard gaan met investeringen in menselijk kapitaal, zodat mensen over de instrumenten en de vaardigheden beschikken om de vruchten van hun arbeidsmarktparticipatie te plukken. De ontwikkeling van een goed toegeruste beroepsbevolking, door te investeren in betere vaardigheden, vormt het fundament voor een robuuste en veerkrachtige arbeidsmarkt die kan omgaan met de voortdurend veranderende tendensen en uitdagingen en ervan kan profiteren.
12. Het verwerven van kennis en vaardigheden in verband met geletterdheid, gecijferdheid, digitale bekwaamheden en ondernemerscompetentie is essentieel. In het kader van een leven lang leren moeten vrouwen en mannen, zonder onderscheid, zich kunnen bijscholen en omscholen, en transversale kennis en vaardigheden en innovatiegerichte competenties kunnen verwerven, teneinde proactief in te spelen op de veranderende behoeften van mensen tijdens hun loopbaan en op de zeer dynamische arbeidsmarkt.

13. Investerings in vaardigheden moeten plaatsvinden in bestaande Uniekaders en nationale kaders die het nodige evenwicht bieden tussen onderwijs en opleiding, werk, gezins- en privéleven van mensen, en verantwoordelijkheden van werkgevers. Dit noopt tot actieve en effectieve partnerschappen tussen sociale partners, belanghebbenden uit het onderwijs en de beroepsopleiding, en werkgevers. Ook is er steun nodig voor strategische investeringen in het onderwijs, en moeten nieuwkomers uit derde landen die legaal in de EU verblijven, doeltreffender en sneller op de arbeidsmarkt worden geïntegreerd.⁷
14. De koppeling tussen onderwijs, beroepsopleiding en werkgelegenheid moet worden versterkt, met nog meer nadruk op de rol van hoogwaardige opleidingen op de werkplek, leerling-stelsels, stages en andere leervormen die de overgang van school naar werk faciliteren.
15. Daarnaast is er een bredere erkenning en validering van zulke leervormen, waaronder niet-formeel en informeel leren, nodig om te komen tot een geïntegreerde aanpak voor het afstemmen van leertrajecten op opkomende marktrealiteiten en actuele trends in het bedrijfsleven.
16. Om het potentieel van een dynamische en aanpasbare beroepsbevolking te vergroten, moet ook meer aandacht worden besteed aan waarden die actief en democratisch burgerschap bevorderen, zodat er ruimte ontstaat voor de ontwikkeling van de creatieve, zakelijke en maatschappelijke vaardigheden die nodig zijn om duurzame en inclusieve economische groei tot stand te brengen en een langdurige deelname aan de arbeidsmarkt te waarborgen.

Werk aantrekkelijker maken

17. Hoogwaardige banen die een toereikend inkomen opleveren, zijn essentieel om werk lonend te maken. Fiscale regelingen en socialebeschermingsregelingen, waaronder naargelang van het geval inkomensondersteuning voor werkenden, moeten toereikend zijn en steeds gericht op een passend evenwicht tussen activeringsmaatregelen en inkomensondersteuning, ook voor tweede verdieners in een huishouden; dit mag geen nadelige invloed hebben op de duurzaamheid van de stelsels voor sociale bescherming.

⁷ Conclusies van de Raad in 6885/17: “De jaarlijkse groeianalyse en het gezamenlijk verslag over de werkgelegenheid voor 2017: politieke sturing inzake werkgelegenheidsbeleid en sociaal beleid”, aangenomen op 3 maart 2017.

18. Er is een combinatie van algemene en specifieke maatregelen nodig, een mix van effectieve activeringsmaatregelen, toereikende inkomensondersteuning en toegang tot kwaliteitsvolle sociale diensten. Er moet worden gekozen voor een veelzijdige aanpak met een flexibele reeks maatregelen op maat van de specifieke sociaal-economische situaties van de lidstaten.
19. Een geïndividualiseerde benadering met een reeks diensten op maat kan een duurzame integratie op de arbeidsmarkt op een effectieve manier in de hand werken. Dit kan het best worden verwezenlijkt met een geïntegreerde aanpak, waarbij de samenwerking en de coördinatie tussen belanghebbenden, werkgelegheidsdiensten en sociale diensten wordt versterkt, en via overleg met de sociale partners. Nationale wetten en voorschriften spelen eveneens een rol in de strategieën om werk lonend te maken, waarbij ervoor wordt gezorgd dat geen misbruik wordt gemaakt van maatregelen en stimulansen van het arbeidsmarktbeleid, waaronder die welke in de uitkeringsstelsels zijn vervat.⁸

Investerings in structuren die helpen werk, gezin en privéleven met elkaar te verzoenen

20. Het verstrekken van kwaliteitsvolle, betaalbare en toegankelijke kinderopvang⁹ en verzorgingsdiensten is noodzakelijk om de kosten en obstakels op te vangen waarmee zowel werkende als werkzoekende mantelzorgers, en met name vrouwen, worden geconfronteerd.
21. Institutionele en wetgevingskaders dienen vrouwen én mannen te ondersteunen bij het verzoenen van werk, gezin en privéleven, en een gelijke verdeling van de verantwoordelijkheden in de zorg voor kinderen en andere zorgbehoevenden aan te moedigen.¹⁰
22. Gezinsvriendelijke maatregelen en flexibele werkregelingen, zoals thuiswerk, flexibele werktijden, kortere werkdagen of duobanen, moeten beter worden geïntegreerd in beleid ter bevordering van inclusieve werkgelegenheid, na overleg met de sociale partners. Dit beleid dient ervoor te zorgen dat werknemers met kinderen en andere zorgbehoevenden niet door de werkgevers worden gediscrimineerd.

⁸ Richtsnoer nr. 7 van de Richtsnoeren voor het werkgelegenheidsbeleid van de lidstaten.

⁹ Omvat zowel crèches als opvang voor schoolgaande kinderen.

¹⁰ COM (2017) 252 final, 26.4.2017 "Een initiatief om het evenwicht tussen werk en privéleven voor werkende ouders en mantelzorgers te ondersteunen".

23. Er is ruimte voor een gericht gebruik van de ESI-fondsen en het EFSI, die de lidstaten ook zouden kunnen ondersteunen bij het verstrekken van verzorgingsdiensten en kinderopvang, met het oog op een beter evenwicht tussen werk en privéleven voor ouders en mantelzorgers.

Arbeidsmarkten en sociale dialoog

24. Werk lonend maken is slechts mogelijk als er arbeidsmarktregelingen met eerlijke arbeidsvoorwaarden bestaan die: i) stroken met het goede functioneren van de eengemaakte markt en met het vrije verrichten van diensten over de grenzen heen, met inachtneming van de nationale arbeidsmarktpraktijken en van de autonomie van de sociale partners; ii) zorgen voor toereikende salarisoniveaus overeenkomstig de nationale wetten en/of praktijken; iii) verschillende soorten arbeidsregelingen omvatten; iv) gelijke kansen en werk voor iedereen bevorderen; en v) bijdragen aan de welvaart van kwetsbare groepen.
25. Met het oog op een effectief en innoverend werkgelegenheidsbeleid is het van belang werknemers te voorzien van voldoende, toereikende en toegankelijke informatie over de arbeidsvoorwaarden.
26. Strategieën om werk lonend te maken kunnen slechts het verwachte resultaat opleveren indien de sociale partners bij de dialoog worden betrokken. Zij helpen om passende randvoorwaarden vast te stellen voor het uittekenen en uitvoeren van het werkgelegenheidsbeleid, waaronder maatregelen ter ondersteuning van mensen die met transities op de arbeidsmarkt geconfronteerd worden.

ROEPT DE RAAD VAN DE EUROPESE UNIE DE LIDSTATEN ERTOE OP:

27. nog meer inspanningen te leveren met het oog op de verwezenlijking van de prioriteiten en doelstellingen van de Europa 2020-strategie, de werkgelegenheidsrichtsnoeren, het gezamenlijk verslag over de werkgelegenheid en de onderhavige Raadsconclusies, in hun nationale hervormingsprogramma's, en tegelijkertijd effectief beleid te implementeren om uitvoering te geven aan de landspecifieke aanbevelingen;
28. bij het uitstippelen van hun beleid rekening te houden met de resultaten van de prestatie-monitor werkgelegenheid, de prestatie-monitor sociale bescherming en het werk van het EMCO en het SPC op het gebied van multilateraal toezicht;

29. actief in te zetten op beleidshervormingen die werk lonend maken, binnen de context van hun nationale situatie, door de aanneming van een aanpak op basis van actieve inclusie waarbij er in toenemende mate stimulansen worden gegeven om te werken, en wel op zo'n manier dat ongelijkheden op de arbeidsmarkt worden weggewerkt;
30. binnen de context van hun nationale situatie, het verwerven van vaardigheden, omscholing en het verwerven van waarden en kennis te ondersteunen in het kader van de sociaal-politieke dialoog over de toekomst van strategieën om werk lonend te maken, als onderdeel van een gezamenlijke inspanning om dreigende vaardigheidskloven en -discrepanties aan te pakken en tegelijkertijd meer kwaliteit, fatsoenlijk en waardig werk, en persoonlijk welzijn te genereren;
31. binnen de context van hun nationale situatie, een toereikende sociale bescherming te behouden met het oog op betere en duurzame sociale resultaten, en deze aan te vullen met benaderingen om werk lonend te maken en activering en inclusieve groei te stimuleren;
32. de inspanningen voor meer hoogwaardige banen op te voeren, en onder meer te zorgen voor eerlijke arbeidsvoorwaarden en toereikende salarisoniveaus. Dit moet gebeuren met respect voor de nationale arbeidsmarkten en de autonomie van de sociale partners;
33. zich te beraden op initiatieven waarmee het inkomen van huishoudens met een laag salaris kan worden verhoogd, met name voor gezinnen met kinderen, volgens de nationale praktijk en met inachtneming van de autonomie van de sociale partners;
34. binnen de context van hun nationale situatie, zich toe te leggen op het bevorderen van gendergelijkheid en het verzoenen van werk, gezin en privéleven door te investeren in steunregelingen, sociale diensten en verzorgingsdiensten en door passende strategieën aan te nemen om werkende ouders en mantelzorgers te helpen een beter evenwicht tussen werk en privéleven te vinden, in overeenstemming met de Barcelona-doelstellingen;
35. de sociale dialoog te versterken en bij het uitstippelen en uitvoeren van beleid samen te werken met de sociale partners, om bij te dragen aan ownership en een effectieve uitvoering.

ROEPT DE RAAD VAN DE EUROPESE UNIE DE EUROPESE COMMISSIE ERTOE OP:

36. haar hernieuwde focus op werkgelegenheids- en sociale kwesties binnen het Europees Semester aan te houden en de Europa 2020-strategie te blijven omzetten in concrete beleidsaanbevelingen ter verbetering van de arbeids- en leefomstandigheden van de mensen in de EU, met inachtneming van de bevoegdheden van de lidstaten;
37. ten volle gebruik te maken van de monitoringmechanismen, zonder daarbij extra rapportageverplichtingen in te stellen, met betrekking tot werkgelegenheid, armoede en sociale uitsluiting, en tegelijkertijd steun te verlenen voor de uitwisseling van ervaringen en beste praktijken inzake het aannemen van effectieve hervormingen en innoverende benaderingen, met bijzondere nadruk op strategieën om werk lonend te maken.

VERZOEKT DE RAAD VAN DE EUROPESE UNIE het COMITÉ VOOR DE WERKGELEGENHEID en het COMITÉ VOOR SOCIALE BESCHERMING¹¹:

38. in samenwerking met de Commissie in te zetten op multilateraal toezicht en op de uitwisseling van beste praktijken tussen de beleidsterreinen, voortbouwend op het bestaande kader voor thematische analyse, met name in de context van effectief beleid voor het uitstippelen en uitvoeren van strategieën om werk lonend te maken;
39. Conform hun werkprogramma's prioriteit toe te kennen aan inzetbaarheid, aan de koppeling tussen inkomensondersteuning, actieve inclusie en toegang tot diensten, alsmede aan stimulansen om te werken, met het oog op een betere arbeidsmarktparticipatie.

¹¹ Tijdens het voorzitterschap is het thema "werk lonend maken" door het EMCO en het SPC besproken.

REFERENTIES

Raad

- Conclusies van de Raad "De jaarlijkse groeianalyse en het gezamenlijk verslag over de werkgelegenheid voor 2017: politieke sturing inzake werkgelegenheidsbeleid en sociaal beleid", aangenomen op 3 maart 2017.
- Conclusies van de Raad: Reactie op het door de Commissie gepresenteerde Strategisch engagement voor gendergelijkheid, aangenomen op 16 juni 2016.
- Conclusies van de Raad "De vaardigheden van vrouwen en mannen op de arbeidsmarkt van de EU verbeteren", aangenomen op 3 maart 2017.
- Aanbeveling van de Raad betreffende de integratie van langdurig werklozen op de arbeidsmarkt, aangenomen op 15 februari 2016.
- Conclusies van de Raad "Bestrijding van armoede en sociale uitsluiting: een geïntegreerde aanpak", aangenomen op 16 juni 2016.
- Conclusies van de Raad "Vrouwen en armoede", aangenomen op 8 december 2016.
- Gezamenlijk verslag over de werkgelegenheid van de Commissie en de Raad (2017).

Commissie

- Mededeling van de Commissie aan het Europees Parlement, de Raad, het Europees Economisch en Sociaal Comité en het Comité van de Regio's "Een initiatief om het evenwicht tussen werk en privéleven voor werkende ouders en mantelzorgers te ondersteunen". COM(2017) 252 final.
- Mededeling van de Commissie aan het Europees Parlement, de Raad, het Europees Economisch en Sociaal Comité en het Comité van de Regio's - Een nieuwe agenda voor vaardigheden voor Europa". COM(2016) 381 final.
- Europese Commissie, "Making Work Pay: a conceptual paper" (onderzoeksnota 3/2016, alleen EN).

Overige

- Staat van de Unie 2016: Naar een beter Europa - een Europa dat ons beschermt, sterker maakt en verdedigt.
- Comité voor sociale bescherming, jaarverslag 2016.