

Synthese van de Akten van de Europese Conventie van Werkgeversorganisaties

Comité van de Regio's
Brussel, 22 februari 2008



De tweede **Europese Conventie van Werkgeversorganisaties** vond plaats op 22 februari 2008 in Brussel, in de lokalen van het Comité van de Regio's, en in aanwezigheid van de Eurocommissaris voor Werkgelegenheid, Sociale Zaken en Gelijke Kansen, de heer Vladimir Špidla, en van de voorzitter van het Comité van de Regio's, de heer Luc Van Den Brande.

De Conventie was een echt succes. Vooral omdat ze de aanzet kon geven voor de oprichting van het European Resource Center for Employer Alliances (ERCEA/CERGE).

De installatie van een dergelijk Resource-centrum op het Europese vlak biedt een nieuwe kans om het instrument 'Werkgeversorganisatie' te verspreiden in andere Europese regio's en waarom niet op termijn in alle regio's van Europa.

Het instrument 'Werkgeversorganisatie' verwijst naar een vernieuwende vorm van collectieve en solidaire arbeidsorganisatie die heel wat te bieden heeft. Een aantal kenmerken van de Werkgeversorganisatie sluiten immers goed aan bij de gemeenschappelijke principes van de Europese Commissie inzake 'flexizekerheid'. De Werkgeversorganisatie verzoent immers, aan de ene kant, de tijdelijke nood aan bepaalde vaardigheden voor de ontwikkeling van de ondernemingen – de flexibiliteit - met, aan de andere kant, de baan zekerheid en de evolutie van de loopbaan van de werknemers – de zekerheid -. De Werkgeversorganisatie kan bijgevolg worden beschouwd als **een « instrument voor flexizekerheid »**.

Dit thema stond centraal in de discussies van de tweede Europese Conventie van Werkgeversorganisaties.

Deze handelingen werden gerealiseerd door de Europese Think Tank
Pour la Solidarité.

info@pourlasolidarite.be - www.pourlasolidarite.be

I. De Werkgeversorganisatie : een instrument voor flexizekerheid

I. I. Flexizekerheid

De levens- en arbeidswijze van de Europeanen evolueert voortdurend. De Europese Commissie beklemtoont in haar communicatieaanbevelingen terzake vier hoofdredenen : « *Naar gemeenschappelijke beginselen inzake flexizekerheid : Meer en betere banen door flexibiliteit en zekerheid* »¹ :

- economische integratie op het internationale en Europese niveau ;
- de ontwikkeling van nieuwe technologieën, vooral inzake voorlichting en communicatie ;
- de demografische vergrijzing van de Europese samenlevingen, gecombineerd met een gemiddeld relatief zwakke activiteitsgraad en een hoge langdurige werkloosheid, die een bedreiging vormen voor de betaalbaarheid van de sociale zekerheidsstelsels ;
- een toenemende opdeling van de arbeidsmarkt in talrijke landen, met relatief goed beschermde werknemers, naast werknemers zonder enige bescherming (vaste werknemers tegenover uitgesloten).

Om zich aan deze evolutie aan te passen moet de arbeidsmarkt, in de visie van de Commissie, soepeler worden en moeten de sociale zekerheidsstelsels inspelen op de nieuwe noden van zowel werkgevers als werknemers. Bovendien worden nieuwe vormen van flexibiliteit en zekerheid ook aangemoedigd in de doelstellingen van Lissabon. In dit kader heeft de Commissie de lidstaten en de sociale partners opgeroepen om na te denken over « de uitwerking van gemeenschappelijke beginselen inzake flexizekerheid », die nuttig zouden kunnen zijn als re-

¹Communicatieaanbeveling van de Commissie aan de Raad, aan het Europees Parlement, aan het Europees Sociaal-Economisch Comité en aan het Comité van de Regio's, « Naar gemeenschappelijke beginselen inzake flexizekerheid : Meer en betere banen door flexibiliteit en zekerheid », <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2007:0359:FIN:NL:PDF>

ferentiekader bij het invoeren van meer open en meer reactieve arbeidsmarkten en meer productieve arbeidsplaatsen.

De Europese Commissie definieert flexizekerheid als « *een geïntegreerde strategie die tegelijk de flexibiliteit en de zekerheid op de arbeidsmarkt wil verbeteren* ». Het is de bedoeling om zowel te garanderen dat de Europese burgers in hoge mate beschermd worden op het werk, als om de werknemers en de werkgevers te helpen om de kansen te grijpen die de globalisering hen biedt.

Gemeenschappelijke beginselen inzake flexizekerheid :

- flexizekerheid is een middel om meer en betere banen te scheppen en om de arbeidsmarkten te moderniseren. Het is ook een middel om de kwaliteit van de arbeid te bevorderen dankzij nieuwe vormen van flexibiliteit en zekerheid die een positieve impact hebben op de inzetbaarheid, de werkgelegenheid en de sociale samenhang.
- flexizekerheid steunt op vier pijlers :
 - soepelheid en zekerheid van contractuele bepalingen ;
 - globale strategieën rond levenslang leren ;
 - doeltreffende actieve arbeidsmarktmaatregelen ;
 - moderne, aangepaste en duurzame sociale zekerheidsstelsels.
- flexizekerheid moet aangepast zijn aan de specifieke situaties in de lidstaten die hun eigen verfijnde strategieën inzake flexizekerheid moeten uitwerken.
- flexizekerheid stelt arbeidsmarkten in staat om opener, soepeler en toegankelijker te zijn voor iedereen, doordat ze de opdeling binnen de arbeidsmarkt vermindert. Flexizekerheid is zowel in het belang van werknemers als van werklozen.
- interne flexizekerheid (dit wil zeggen binnen eenzelfde onderneming) en externe flexizekerheid (dit wil zeggen tussen een onderneming en een andere) zijn even belangrijk. Soepele contracten moeten gepaard

gaan met veilige overgangen tussen verschillende beklede functies. Beroepsmobiliteit moet gemakkelijker worden gemaakt, evenals de mobiliteit tussen situaties van werkloosheid of inactiviteit en werk.

- flexizekerheid mikt op meer gelijkheid tussen mannen en vrouwen.
- flexizekerheid vereist een klimaat van vertrouwen en een ruime dialoog tussen alle stakeholders.
- flexizekerheid vereist een gerichte toewijzing van hulpbronnen en zou perfect in overeenstemming moeten blijven met gezonde en betaalbare overheidsbudgetten. Ze moet leiden tot een eerlijke verdeling van kosten en baten, met name tussen de ondernemingen, de overheden en de individuen, door bijzondere aandacht te schenken aan de specifieke situatie van kleine en middelgrote ondernemingen.

I. 2. De Werkgeversorganisatie

De Werkgeversorganisatie is een onderneming die opgericht wordt door andere ondernemingen. Het hoofddoel is het aanwerven van werknemers om ze ter beschikking te stellen van de leden, afhankelijk van hun noden. In plaats van elk werknemers aan te werven met een kort en onzeker contract, creëren de bedrijven samen een nieuwe werkgever die de werknemers zekerheid kan bieden en hen aldus bindt.

De Werkgeversorganisatie houdt zich bezig met de loonafhandeling en ontlast aldus de leden van de organisatie die periodiek een beroep doen op werknemers die ze gedeeltelijk zelf hebben opgeleid en die bovendien ook andere beroepservaring hebben.

In ruil krijgt de werknemer een stabiel contract dat des te betrouwbaarder is omdat de bedrijven van de Werkgeversorganisatie solidair zijn en omdat hun werkaanbod heel wat ruimer is dan dat van een alleenstaande onderneming.

Kortom, hoe « flexibeler » een werknemer is, des te steviger zijn baan is. Als hij tewerkgesteld wordt door een Werkgeversorganisatie met veel leden die diverse activiteiten uitoefenen, zal hij altijd werk hebben.

Het instrument Werkgeversorganisatie komt tegemoet aan **de vier politieke pijlers** waarop flexizekerheidsmaatregelen, volgens de Commissie en de lidstaten, kunnen worden gestoeld en uitgevoerd :

- **soepelheid en zekerheid van contractuele bepalingen** (zowel vanuit het standpunt van de werkgevers als van de werknemers) in het kader van een recht op arbeid, collectieve arbeidsovereenkomsten en een moderne arbeidsorganisatie ;

→ In een Werkgeversorganisatie ondertekent de werknemer een vast arbeidscontract. Op die manier kan hij gemakkelijker toegang krijgen tot krediet en huisvesting. Hij is flexibel wat zijn werkplaats betreft, maar hij weet ook dat de collectieve arbeidsovereenkomsten en het paritair overleg strikt nageleefd zullen worden.

- **globale strategieën rond levenslang leren** die borg moeten staan voor een permanent aanpassingsvermogen en een permanente inzetbaarheid van de werknemers, vooral van de meest kwetsbaren onder hen ;

→ In een Werkgeversorganisatie zijn er evenveel aanvragen voor opleidingen als er aangesloten bedrijven zijn. Een Werkgeversorganisatie is bijzonder geschikt voor het gezamenlijk dragen en optimaliseren van de kosten en het inzetten van deze nieuwe competenties die, omwille van evidente redenen inzake doeltreffendheid, intern worden bekrachtigd.

- doeltreffende **actieve arbeidsmarktmaatregelen** die individuen in staat stellen om in te gaan op snelle veranderingen, om de periodes van werkloosheid te verminderen en om de overgang naar nieuwe banen vlotter te laten verlopen ;

→ Werkgeversorganisaties bieden bij voorrang werk aan die werkzoekenden die, traditioneel, behoren tot het grootste contingent van werknemers met tijdelijke en onzekere banen.

- **moderne sociale zekerheidsstelsels** die zorgen voor een gepaste inkomensvoorziening, die het aanvaarden van werk aanmoedigen en die de mobiliteit op de arbeidsmarkt gemakkelijker maken.

→ Het opstarten van een Werkgeversorganisatie kan alleen maar als ze in orde is met alle wettelijke verplichtingen.

1. 3. De kenmerken van een Werkgeversorganisatie en de gemeenschappelijke beginselen van flexizekerheid

De Europese Commissie heeft acht gemeenschappelijke beginselen inzake flexizekerheid² uitgewerkt. Deze zijn nuttig als referentiekader bij het invoeren van meer open en meer reactieve arbeidsmarkten en van productievere werkplaatsen binnen de Europese Unie.

Tijdens de tweede Europese Conventie van Werkgeversorganisaties, op 22 februari 2008, werd een gemeenschappelijk standpunt voorgesteld door de Werkgeversorganisaties van Frankrijk, België en Duitsland. Zij tonen aan dat de kenmerken van het instrument Werkgeversorganisatie beantwoorden aan de acht beginselen inzake flexizekerheid.

Het antwoord van de Werkgeversorganisaties op de beginselen inzake flexizekerheid :

Eerste beginsel :

« Flexizekerheid is een middel om de uitvoering van de strategie van Lissabon te bevorderen, om meer en betere banen te scheppen, om de arbeidsmarkten te moderniseren en om de kwaliteitszorg te bevorderen via nieuwe vormen van flexibiliteit en zekerheid die de inzetbaarheid, de werkgelegenheid en de sociale samenhang verbeteren. »

Het antwoord van de Werkgeversorganisaties

Werkgeversorganisaties zijn vernieuwende vormen van collectieve arbeidsorganisaties en van arbeidsrelaties die werken met

Nieuwe vormen van flexibiliteit en zekerheid...

Het beginsel van het delen van personeel, dat steunt op de gemeenschappelijke verantwoordelijkheid van de bedrijven en het wederzijds

² COM(2007) 359 eindtekst, goedgekeurd door de Raad van de Europese Unie in de Nota 16201/07, « Naar gemeenschappelijke beginselen inzake flexizekerheid », Besluiten van de Raad.

delen van de verworvenheden, is, op zich, een vernieuwende vorm van flexizekerheid die flexibiliteit biedt aan de bedrijven en zekerheid aan de werknemers.

...voor het verbeteren van de inzetbaarheid en de werkgelegenheid

De polyvalentie en de permanente opleiding, die inherent zijn aan het model van de Werkgeversorganisatie, verhogen de inzetbaarheid van de werknemers en hun kansen op de arbeidsmarkt. Het anticiperen op economische activiteiten vereist externe mobiliteit. Dat is een nieuwe uitdaging voor ondernemingen. De collectieve organisatie in een Werkgeversorganisatie faciliteert en steunt de inzetbaarheid van de werknemers en biedt hen werkzekerheid.

... en de sociale samenhang

De Werkgeversorganisatie speelt een bemiddelingsrol tussen alle actoren op de arbeidsmarkt van een bepaalde regio. Het inschatten van de werkgelegenheid en de vereiste competenties, evenals de begeleiding van de beroepstrajecten staan centraal in het sociaal overleg. Op het regionale vlak dragen Werkgeversorganisaties bij tot de integratie en de sociale samenhang van gebieden met veel nieuwe werkgelegenheid.

Werkgeversorganisaties verzoenen de nood aan flexibiliteit van de bedrijven en de nood aan zekerheid in het beroepsleven van de werknemers. Door zich bewust te verenigen kunnen de bedrijven die gebruik maken van het instrument een veel aantrekkelijker werkrooster en contract aanbieden aan de werknemers.

Tweede beginsel :

« Flexizekerheid veronderstelt het weloverwogen combineren van soepelheid en zekerheid in contractuele bepalingen, globale strategieën voor levenslang leren, doeltreffende actieve arbeidsmarktmaatregelen en moderne, aangepaste en duurzame sociale zekerheidsstelsels. »

Het antwoord van de Werkgeversorganisaties

Het model van een gedeeld werkrooster en een gedeelde verantwoordelijkheid tussen de bedrijven is een uitstekende manier om de soepele

beschikbaarheid van arbeidskrachten voor de bedrijven te koppelen aan zekerheid voor de werknemers. Het driehoeksmodel 'Werkgeversorganisatie – werkne(e)m(st)er – gebruikend bedrijf', waarvan de regels vastgelegd zijn in de specifieke werking van Werkgeversorganisaties, dient om personeel « op maat » over te dragen aan de aangesloten bedrijven en biedt daarbij vaste contracten aan de werknemers aan.

Bovendien zetten de Werkgeversorganisaties zich, op het terrein, in voor de volgende maatregelen :

Levenslang leren : De bedrijven die aangesloten zijn bij een Werkgeversorganisatie hebben gekwalificeerde en loyale arbeidskrachten nodig. De permanente vorming van hun werknemers is dus een van de hoofdkenmerken van hun werking.

Doeltreffende actieve arbeidsmarktmaatregelen : Een Werkgeversorganisatie luistert naar de rekruteringsnoden van de aangesloten bedrijven en volgt de technologische en juridische veranderingen op de markt die van invloed zijn op de activiteiten van die bedrijven.

Moderne sociale zekerheidsstelsels : Werknemers genieten binnen de werking van Werkgeversorganisaties van een vast beroepstraject : het koppelen van tijdelijke bedrijfsnoden aan voltijdse jobs met een contract van onbepaalde duur zorgt voor de grootst mogelijke sociale zekerheid.

Het scheppen van meer en betere banen : Het koppelen van gerichte of seizoensgebonden bedrijfsnoden schept nieuwe jobs, die anders niet zouden bestaan. De polyvalentie die vereist is voor « gekoppelde » jobs, de wisselende taken en managementstijlen, en de diverse bedrijfsculturen scheppen een positief algemeen klimaat en kwaliteitsvolle jobs.

De consolidatie van de Europese sociale modellen : Het model van de Werkgeversorganisatie is al van Frankrijk overgewaaid naar België en Duitsland. Beide landen hebben nochtans een ander systeem van arbeidswetgeving en overleg met de sociale partners, en hun juridische structuren zijn niet aangepast. Ondanks deze beperkingen bleek het

toch mogelijk om relevante Werkgeversorganisaties op te richten en om daarover een politiek debat op te starten. Er moet echter nog een hele weg worden afgelegd om het model op het Europese niveau in te voeren.

Derde beginsel :

« Benaderingen inzake flexizekerheid streven niet naar een uniek model van arbeidsmarkt, actief beroepsleven en politieke strategie ; ze moeten afgestemd zijn op de specifieke situatie in elke lidstaat. Flexizekerheid veronderstelt een evenwicht tussen de rechten en de plichten van alle betrokken personen. Uitgaande van gemeenschappelijke beginselen zou elke lidstaat eigen bepalingen inzake flexizekerheid moeten uitwerken. Vooruitgang ter zake zou doelgericht opgevolgd moeten worden. »

Het antwoord van de Werkgeversorganisaties

De lidstaten kunnen het model van de Werkgeversorganisatie aanpassen als ze beschikken over, enerzijds, een beheersmodel dat kan anticiperen op de economische evoluties van de regio waar een Werkgeversorganisatie gevestigd is, en anderzijds, over een collectieve strategie van de economische en sociale actoren in die regio.

In een geest van solidaire verantwoordelijkheidszin moeten de leden (landbouwitbatingen, grote bedrijven, kleine en middelgrote ondernemingen (kmo's), kleine en middelgrote nijverheden (kmn), ambacht-slui, verenigingen, collectieve voorzieningen enz.), nadat ze de voorwaarden voor het oprichten van een Werkgeversorganisatie hebben geschapen, een beleid en strategieën voor hun instrumenten vastleggen. Dat omvat ook aandacht voor communicatie, professionalisering en ontwikkeling. Doel is het verankeren en ontwikkelen van de gerekruteerde competenties, evenals van de aangelegde competentiepool.

Anticiperen, dit wil zeggen vooruitkijken en zich niet de vraag stellen « gaat een onderneming zich herstructureren, verdwijnen of delokali-

seren » maar wel « wanneer gaat ze dat doen ? », dat is het enige antwoord. In dit stadium volgt een Werkgeversorganisatie al een anticipatiestrategie en ze moet steeds blijven zoeken naar oplossingen om te blijven bestaan en om te zorgen voor het activiteitsvolume dat nodig is voor haar evenwicht. Het is dus even noodzakelijk om de inzetbaarheid en een nieuw sociaal contract te verdedigen als om zich in te zetten voor de werkgelegenheid zelf.

Het hoofd bieden aan de eerste twee uitdagingen is vrij ingewikkeld, maar op de derde uitdaging antwoordt een Werkgeversorganisatie met het zorgen voor flexibiliteit en zekerheid. Elke betrokken partij kan zich terugvinden in deze vernieuwende actie : flexibiliteit voor de onderneming, zekerheid voor de werknemer en ontwikkeling voor de regio.

Vierde beginsel :

« Flexizekerheid zou moeten bijdragen tot meer open, soepele markten die voor iedereen toegankelijk zijn, waardoor de opdeling van de arbeidsmarkt stopgezet kan worden. Flexizekerheid gaat zowel over werknemers als over werklozen. Inactieven, werklozen en zwartwerkers hebben een onzekere job of bevinden zich aan de rand van de arbeidsmarkt. Ze hebben recht op betere perspectieven, incentives en ondersteuning om gemakkelijker toegang te krijgen tot de arbeidsmarkt of op een springplank om toe te werken naar een vaste en juridisch zekere baan. De werknemers zouden geholpen moeten worden om inzetbaar te blijven, om vooruit te gaan en om geslaagde overstappen te maken binnen een baan of tussen verschillende banen. »

Het antwoord van de Werkgeversorganisaties

Een Werkgeversorganisatie wil voltijdse banen scheppen voor een jaar (of een gekozen tijd voor sommigen) voor werknemers die anders enkel in aanmerking zouden komen voor deeltijdse arbeidscontracten of contracten van bepaalde duur.

De toegang van personen die het slachtoffer zijn van onzeker werk naar een kwaliteitsvollere baan wordt gefaciliteerd door Werkgeversorganisaties, want :

- een Werkgeversorganisatie zorgt voor voltijdse banen of banen met een gewenst werkrooster
- een Werkgeversorganisatie organiseert doorlopend werk met seizoensgebonden of deeltijds werk
- een Werkgeversorganisatie is een doelgericht instrument om werklozen toegang te geven tot een duurzame job
- een Werkgeversorganisatie past zich aan aan de noden van de kmo, evenals aan die van de personen die er zullen werken
- een Werkgeversorganisatie kan specifieke begeleidingsacties uitwerken voor de meest kwetsbare doelgroepen die het verst verwijderd zijn van een baan

Vijfde beginsel :

« Interne flexizekerheid (in het bedrijf) en externe flexizekerheid zijn allebei even belangrijk en moeten allebei aangemoedigd worden. Voldoende contractuele soepelheid moet gekoppeld worden aan veilige overstappen tussen jobs. Opwaartse mobiliteit moet vergemakkelijkt worden, evenals mobiliteit tussen situaties van werkloosheid of inactiviteit en werk. Kwaliteitsvolle en productieve arbeidsplaatsen, een goede organisatie van het werk en een voortdurend bijschaven van de competenties zijn eveneens essentieel. Sociale beschermingsstelsels zouden hulp- en aanmoedigingsmaatregelen moeten bieden om vlotter te kunnen overstappen van een job naar een andere of om toegang te krijgen tot een nieuwe baan. »

Het antwoord van de Werkgeversorganisaties

Werkgeversorganisaties zijn per definitie een vanzelfsprekend instrument van interne en externe flexizekerheid voor bedrijven en werknemers.

Interne en externe flexizekerheid wordt gefaciliteerd door Werkgeversorganisaties, want :

- een Werkgeversorganisatie is een volwaardige economische structuur die instaat voor :
 - een interne mobiliteit van competenties tussen de aangesloten kmo's ;
 - een externe mobiliteit door te rekruteren voor een groep van kmo's of door het organiseren van een positief personeelsverloop, dit wil zeggen een aanwerving bij een bedrijfslid van een Werkgeversorganisatie, indien beide partijen daarover tot een onderhandelde beslissing komen (bedrijven en werknemers) ;
- de werknemers van een Werkgeversorganisatie zijn polyflexibel : ze hebben vaak verschillende beroepen, ervaring in verscheidene bedrijfssectoren en in de daarbij horende manieren om de werktijd te verdelen en om de arbeid te organiseren.

Een Werkgeversorganisatie is een vorm van **kwalitatieve flexibiliteit** : efficiënt competentie management voor kmo's in ruil voor een duurzame, evoluerende job.

Zesde beginsel :

« Flexizekerheid zou de gelijkheid tussen mannen en vrouwen moeten ondersteunen door het bevorderen van een gelijke toegang tot kwaliteitsjobs voor vrouwen en mannen en door het aanbieden van schikkingen om het beroepsleven, het gezinsleven en het privéleven met elkaar te verzoenen. »

Het antwoord van de Werkgeversorganisaties

Een Werkgeversorganisatie is een structuur waarin de aangesloten werkgevers (landbouwuitbatingen, grote bedrijven, kleine en middelgrote ondernemingen (kmo), kleine en middelgrote nijverheden (kmn), ambachtslui, verenigingen, collectieve voorzieningen enz.) :

- elkaar vrij gekozen hebben tot vennoten om hun moeilijkheden met betrekking tot de rekrutering van deeltijds (en soms seizoensgebonden) personeel op te lossen ;
- zich als groep solidair engageren voor een loonmassa voor competenties die ze onderling gebruiken.
- een Werkgeversorganisatie werkt in alle objectiviteit onderling verwisselbare arbeidsplaatsen uit ;
- een Werkgeversorganisatie rekruteert en organiseert de beroepsloopbaan van werknemers op basis van het beginsel van de gelijke behandeling ;
- een Werkgeversorganisatie zorgt voor een systematische evaluatie van werknemers met gedeelde werkroosters ;
- een Werkgeversorganisatie houdt, via het voorstellen van allerlei missies, rekening met de familiale verplichtingen van de vrouwelijke en mannelijke werknemers.

Elke andere attitude tegenover collectief competentie management betekent een economisch gevaar voor het mutualiseringssysteem tussen de betrokken kmo's.

Zevende beginsel :

« Flexizekerheid vereist een klimaat van vertrouwen en uitgebreide dialoog tussen de betrokkenen, waarin iedereen bereid is om mee te werken aan veranderingen ten bate van evenwichtige sociale maatregelen. De algemene verantwoordelijkheid ter zake ligt bij de overheid, maar de actie van de sociale partners bij het uitwerken en uitvoeren van flexizekerheidsmaatregelen, via het sociaal overleg en collectieve onderhandelingen, is van kapitaal belang. »

Het antwoord van de Werkgeversorganisaties

Een Werkgeversorganisatie organiseert de afstemming van lokaal personeel op lokale jobs, met een objectieve visie op de moeilijkheden van de bedrijven en op de problemen van de werknemers. Een Werkgevers-

organisatie kan dus maar worden opgericht als de lokale actoren zich al vooraf hebben verenigd.

Het twintigjarige bestaan van Werkgeversorganisaties bewijst dat het klimaat van vertrouwen en dialoog dat een Werkgeversorganisatie in en rond zich schept, enkel mogelijk is op basis van bepaalde voorwaarden, namelijk :

- de diversiteit van de aangeslotenen (landbouwwuitbatingen, grote bedrijven, kleine en middelgrote ondernemingen (kmo's), kleine en middelgrote nijverheden (kmn), ambachtslui, verenigingen, collectieve voorzieningen enz.) ;
- overleg tussen de aangeslotenen om gemeenschappelijke doelstellingen te delen ;
- een nieuwe vorm van sociaal overleg, met inbegrip van de derde werkgever ;
- rekening houden met de beperkingen van een regio ;
- participatie aan regionale netwerken.

Achtste beginsel :

« Flexizekerheid vereist een doelgerichte toewijzing van hulpbronnen en zou dus perfect compatibel moeten blijven met gezonde en betaalbare overheidsbudgetten. Ze moet streven naar een eerlijke verdeling van kosten en baten tussen bedrijven, overheden en individuen, waarbij bijzondere aandacht moet worden geschonken aan de specifieke situatie van kleine en middelgrote ondernemingen. »

Het antwoord van de Werkgeversorganisaties

De Werkgeversorganisatie in Frankrijk, een vereniging volgens de wet van 1901 zonder winstoogmerken, moet van bij de oprichting worden beschouwd als een volwaardige economisch leefbare organisatie. Ze moest immers alle van kracht zijnde economische en sociale wetten

naleven. Verscheidene stakeholders waren er van bij de oprichting bij betrokken.

De economische succesvoorwaarden van een Werkgeversorganisatie zijn :

- beheerd worden zoals een volwaardige economische structuur, ook al wordt de activiteit uitgeoefend zonder winstoogmerken ;
- een concurrerende herfacturatiecoëfficiënt voor prestaties toepassen, plus een betere kwaliteit ;
- optimaliseren van de hulpkrachten dankzij permanente opleiding ;

Het concept van de Werkgeversorganisatie is wel degelijk « Win – Win » :

- voor de overheid en de gemeenschappen dankzij de ontwikkeling van de werkgelegenheid in de streek ;
- voor alle bedrijfscategorieën, ongeacht hun grootte, voor wie een Werkgeversorganisatie een krachtige human resources-dienstverlener is met een aanzienlijke capaciteit om de aangeboden diensten aan te passen aan de noden ;
- voor een werknemer die zijn verzekerde arbeidstijd kiest, zijn polyvalentie en zijn competentie vergroot en een permanent opleidings-schema volgt dat afgestemd is op zijn noden en doelstellingen.

II. Het European Resource Center for Employer Alliances (ERCEA)

Het ERCEA is een formeel netwerk rond beschikbare competenties inzake Werkgeversorganisaties en het heeft als hoofddoel het promoten van het instrument van de Werkgeversorganisatie in Europa. Via een gezamenlijke denkoefening konden bepaalde aspecten van de organisatie en werking van het ERCEA worden vastgelegd, met name wat betreft de volgende vier punten :

Onderwerp :

- verspreiden van het instrument «Werkgeversorganisatie» in de regio's van Europa via promotie- en lobbyingacties en het smeden van relaties tussen de Werkgeversorganisaties en de ERCEA's van Europa ;
- een dragend instrument zijn voor de beslissingen van Lissabon en het Europese beleid inzake werkgelegenheid en flexizekerheid ;
- naar het voorbeeld van de Resource-centra die werden opgericht binnen de sociale agenda van de sociale partners, van het ERCEA een instrument maken voor de ontwikkeling van het sociaal overleg in de nieuwe EU-landen.

Missies :

- verzamelen en onderzoeken van vaardigheden in verschillende landen ;
- juridische expertise ;
- informatieve en juridische publicaties ;
- realisatie van grondige studies ;
- uitwerken van een charter ;
- organisatie van uitwisselingen, seminars, studiebezoeken ;
- steun aan initiatieven in de regio's ;
- ter beschikking stellen van expertise ;

- ontwikkeling van transfertinstrumenten en methodes ;
- centralisering van documentatie, gidsen, handboeken.

Globale werking : het ERCEA is een flexibel instrument dat zich voedt met (en gebruik maakt van) de competenties die in de Europese landen beschikbaar zijn inzake Werkgeversorganisaties, om ze te kunnen overdragen naar andere regio's van Europa waar nog geen Werkgeversorganisaties bestaan.

Sturing en bezieling : een Raad van Bestuur, een bureau en een voorzitter die borg staan voor de democratische en territoriale ontwikkeling van het instrument Een technicus verzekert de operationaliteit van de beslissingen.

De deelnemers aan de tweede Europese Conventie willen zich strijdbaar opstellen inzake de voorlichting en promotie van het instrument Werkgeversorganisatie en ze denken dat het nu het goede moment is om dat te doen. Daarom formuleren ze in de oprichtingsakte van het ERCEA vijf voorwaarden om de oprichting van een Europees netwerk te bevorderen.

Oprichtingsakte van het ERCEA

Een Werkgeversorganisatie is een rechtspersoon (een werkgever), waarvan we nog niet alle potentiële mogelijkheden ontdekt hebben, die deelneemt aan de sociale markteconomie en die de ontwikkeling van de werkgelegenheid begeleidt. Omwille van deze twee redenen moet een netwerk van Werkgeversorganisaties een permanente aaneenschakeling zijn die opgebouwd is rond het instrument :

- door te zorgen voor ontmoetingen tussen de operatoren en hun stakeholders : bedrijven, werknemersvakbonden, overheden die bevoegd zijn voor werkgelegenheidsmaatregelen, volksvertegenwoordigers enz. ;
- door deel te nemen aan de bestrijding van de achterstelling : inzetbaarheid, mobiliteitsbeheer, modernisering van sociale relaties, een

gekozen arbeidstijd, gelijkheid mannen-vrouwen enz.

Het netwerk past enerzijds in de strategie van Lissabon die van Europa een kennismaatschappij wil maken, en anderzijds, in de strategie van de Europese Commissie over de beginselen van flexizekerheid.

De vijf voorwaarden voor het vormen van een Europees netwerk van Werkgeversorganisaties zijn de volgende :

Voorwaarde 1 - Waarden en beginselen van het onderling dragen van de werkgelegenheid

Voorwaarde 2 - Een weloverwogen, vrijwillig samenwerkingsverband van werkgevers

Voorwaarde 3 - Een uitwisselingsplaats van goede praktijken die de diversiteit van sectorale en territoriale benaderingen waardeert

Voorwaarde 4 - Openheid en verspreiding

Voorwaarde 5 - Representativiteit van economische en sociale partners

De heer France Joubert, vice-president van het 'Centre de Ressources des Groupements d'Employeurs' van de regio Poitou-Charentes en initiatiefnemer van een Europese beweging van Werkgeversorganisaties, werd verkozen als president van het ERCEA (CERGE).

De oprichtingsakte werd eveneens ondertekend door de medeoprichters :

- Het Centre de Ressources pour les Groupements d'Employeurs van Brandenburg (BV-AGZ) ;
- Het Centre de Ressources pour les Groupements d'Employeurs van Bretagne ;
- Het Centre de Ressources pour les Groupements d'Employeurs van Brussel ;
- Het Centre de Ressources pour les Groupements d'Employeurs van het Pays de la Loire (PAGE) ;

- Het Centre de Ressources pour les Groupements d'Employeurs van Poitou-Charentes ;
- Het Centre de Ressources pour les Groupements d'Employeurs van Midi-Pyrénées (GEMIP) ;
- De Union des Groupements d'Employeurs de France (UGEF).

De oprichtingakte van het ERCEA werd ondertekend in Brussel op 21 februari 2008.

De tweede Europese Conventie van Werkgeversorganisaties, die plaatsvond op 22 februari 2008 in de lokalen van het Comité van de Regio's, is het resultaat van een gezamenlijke inspanning van de Werkgeversorganisaties uit Frankrijk, België en Duitsland.

De oprichting van een Europees Resource-centrum, dat mikt op het verspreiden van het instrument van de Werkgeversorganisaties in Europa, is daarvan het concrete resultaat.

Het netwerk past enerzijds in de strategie van Lissabon die Europa wil uitbouwen tot een kennismaatschappij, en anderzijds in de strategie van de Europese Commissie over flexizekerheid. De heer Vladimir Špidla, Eurocommissaris van Werkgelegenheid, Sociale Zaken en Gelijke Kansen, en de heer Luc Van Den Brande, voorzitter van het Comité van de Regio's, hebben overigens bevestigd dat ze het belangrijk vinden dat Werkgeversorganisaties als instrumenten inzake flexizekerheid worden verspreid in alle regio's van Europa.

Het instrument van de Werkgeversorganisaties beantwoordt immers aan de vier politieke pijlers die volgens de Commissie en de lidstaten, als basis moeten dienen voor het uitwerken en uitvoeren van maatregelen inzake flexizekerheid. Het instrument beantwoordt ook aan de acht gemeenschappelijke beginselen inzake flexizekerheid die door de Europese Commissie werden uitgewerkt.

Dankzij een « win-win »-relatie tussen de economische activiteit en de werknemers, passen Werkgeversorganisaties zich aan en anticiperen ze op veranderingen op de wereldmarkt ten bate van duurzame banen voor Europese burgers.



Europese think tank

Pour la Solidarité

De Europese Think tank Pour la Solidarité (vzw) – een vereniging die ten dienste staat van de sociale samenhang en van een solidair Europees economisch model – zet zich in voor de promotie van solidariteit, ethische en democratische waarden in alle mogelijke vormen en voor het vormen van duurzame samenwerkingsverbanden tussen Europese afgevaardigden van de vijf families sociaal-economische actoren.

Via concrete projecten gaat het om het smeden van relaties tussen universitaire onderzoekers en associatieve verenigingen, en overheden, bedrijven en sociale actoren om de vele nieuwe uitdagingen aan te pakken en om het bijdragen tot de opbouw van een solidair Europa dat perspectieven biedt inzake sociale samenhang.

Tot de huidige activiteiten van Pour la Solidarité behoren het opstarten en opvolgen van een reeks Europese en Belgische projecten ; het ontwikkelen van competentienetwerken, het stimuleren en helpen bij de verwezenlijking en verspreiding van sociaal-economische studies ; de oprichting van observatiecentra ; de organisatie van colloquia, seminars en themabijeenkomsten ; de uitwerking van aanbevelingen aan economische, sociale en politieke beslissers.

Pour la Solidarité organiseert zijn activiteiten rond verschillende onderzoeks-, studie- en actiepolen : burgerschap en participatieve democratie, duurzame en territoriale ontwikkeling en sociale en economische samenhang, met name sociale economie.

Europese think tank ***Pour la Solidarité***

Coenraetsstraat 66 - B-1060 Brussel

Tel. : +32.2.535.06.63 / Fax : + 32.2.539.13.04

info@pourolsolidarite.be - www.pourolsolidarite.be

