

# Interview met minister Laurette Onkelinx

**Als slot van dit Open Forum is de federale Minister van werkgelegenheid, Mevrouw Laurette Onkelinx, aan de beurt. Mevrouw de Minister heeft geantwoord op een 8-tal vragen die de redactie haar heeft voorgelegd. Hieronder vindt u het resultaat van deze bevraging.**

**Wat zijn voor u de hoofdlijnen van het Belgisch Voorzitterschap inzake het Europees werkgelegenheidsbeleid? Welke nieuwe accenten worden er gelegd? Wat wil u bereikt hebben aan het eind van het Voorzitterschap?**

De vele ontmoetingen van het laatste jaar met, onder meer, de Europese Commissie en de Belgische en Europese sociale partners hebben ons geholpen bij het opstellen van een prioriteitenlijst. Die hebben we zo concreet mogelijk willen houden en zo dicht mogelijk bij de bekommernissen van de Europese burgers. De werkzaamheden van de Raad Werkgelegenheid zullen georganiseerd worden volgens drie krachtlijnen: (1) de kwaliteit van de banen, (2) de sociale dialoog in de ruime betekenis van het woord en de deelname van de werknemers aan de economische veranderingen en (3) de gelijkheid tussen mannen en vrouwen

## **De kwaliteit van de banen**

Na een lange periode van massale werkloosheid behoort de doelstelling van volledige tewerkstelling vandaag opnieuw tot de mogelijkheden. Wij hebben daaraan een bijkomende vereiste toegevoegd. Het risico dat het streven naar volledige tewerkstelling gepaard gaat met een toenemende kwetsbaarheid en sociale uitsluiting van de minst-bedeelden is immers reëel. Wij moeten dus voorzorgsmaatregelen treffen. Daarom zal het Belgisch Voorzitterschap de nadruk leggen op het streven naar een evenwicht tussen duurzame groei, een

kwantitatieve en kwalitatieve verbetering van de werkgelegenheid en de versterking van de sociale samenhang.

De Europese werkgelegenheidsstrategie, die opgestart werd in Luxemburg in 1997, had *essentieel kwantitatieve doelstellingen*. De versnelde groei van het aantal banen is in heel de Europese Unie een realiteit, maar deze banen zijn al te vaak onzeker en slecht betaald.

Een voorbeeld: *Le Monde* van 13 mei laatstleden publiceerde een studie van het Comité voor hygiëne en veiligheid van de Michelin-fabrieken in Cholet (Maine-et-Loire): in 1998 waren de uitzendkrachten er tien keer vaker het slachtoffer van werkongevallen dan de werknemers met een contract van onbepaalde duur.

De doelstelling van de volledige tewerkstelling moet gepaard gaan met inspanningen om de kwaliteit van de banen te verbeteren. *Kwaliteitscriteria* werden gedefinieerd in de Sociale Agenda van Nice. Bijvoorbeeld: de verzoening van de tijd op en buiten het werk, de gezondheid en veiligheid op het werk, sociale rechten, levenslang leren, gelijkheid tussen mannen en vrouwen, verloning... Het komt er nu op aan om die zaken concreet te maken. In die zin zal de registratie van de vooruitgang die gemaakt wordt op het gebied van de kwaliteit van de werkgelegenheid een grote stap vooruit betekenen.

Hiertoe moeten kwaliteitscriteria ingeschreven worden in alle bestaande instrumenten (richtlijnen, richtsnoeren, Lenteverslag...) en moeten werkinstrumenten geconcipieerd worden die de vooruitgang concreet kunnen berekenen. Dat zal de rol zijn van de *kwaliteitsindicatoren* die, zo hoop ik, tijdens ons Voorzitterschap zullen gedefinieerd

worden. Om die indicatoren te bepalen zullen we ons baseren op een Mededeling van de Commissie die eind juni van dit jaar werd gepubliceerd. Op basis hiervan heb ik de politieke besprekingen gelanceerd op de informele vergadering van de Europese Ministers van Werkgelegenheid van 6 en 7 juli 2001 in Luik. We zullen ons eveneens baseren op het werk van de experts van het Comité voor de Werkgelegenheid, die belast zijn met het uitwerken van een reeks indicatoren die ik wens te doen goedkeuren op de Raad Werkgelegenheid van 3 december 2001. Zo zullen ze kunnen worden opgenomen in de conclusies van de Europese Raad van Brussel/Laken. Een ander belangrijk dossier inzake de kwaliteit van de banen is dat van de verbetering van de *arbeidsomstandigheden*: de Belgische Regering vindt dat de verbetering van de arbeidsomstandigheden in Europa een essentiële bekommernis moet blijven van het sociale Europa. Aldus zal het wetgevend werk over de richtlijnen 'geluid' en 'trillingen' worden verdergezet, de discussies over de richtlijnen 'asbest' en, in voorkomend geval 'interimarbeid' en 'telewerk' worden gelanceerd.

### **De actievere rol van de werknemers bij economische mutaties**

---

Ik moet u niet herinneren aan de lange lijst van de bruuske transnationale herstructureringen die hebben plaatsgevonden sinds Renault-Vilvoorde: Danone, Marks en Spencer, Continental, Bombardier en ook de staalreus Corus, General Motors en Rover in het Verenigd Koninkrijk, Michelin en Motorola in Frankrijk en spijtig genoeg nog vele andere. Parallel met de inspanningen van de Lidstaten, die pogen de rechten van de werknemers bij dit soort van herstructureringen te beschermen, lijkt een tussenkomst op het Europese niveau me onontbeerlijk. Met betrekking tot deze problematiek sta ik vijf actiepiestes voor, waarvan er hier drie worden toegelicht.

Van het hoogste belang is de ontwikkeling van een *dwingend Europees juridisch kader* dat de informatie en consultatie van de werknemers bij toekomstige herstructureringen moet veiligstellen. Concreet gezien willen we tijdens ons Voorzitterschap vier ontwerpen van richtlijnen doen goedkeuren: 1. De rol van de werknemers in de Europese Vennoot-

schap; 2. Informatie en raadpleging van de werknemers; 3. Versterking van de richtlijn over de Europese bedrijfscomités; 4. De rol van de werknemers in de Europese coöperatieve Vennootschap.

Een andere actiepieste wil de *uitbouw van een Europees systeem voor sociale bemiddeling* aanmoedigen: België herdenkt in 2001 de 30ste verjaardag van het opstellen van zijn arbeidsrechtbanken. Ter gelegenheid daarvan vindt een conferentie plaats op 5 en 6 november in Brussel. Daar worden de bevoegdheden vergeleken van de arbeidsrechtbanken die in Europa bestaan. De conferentie zal aldus bijdragen tot het denkproces van de werkgroep die dit jaar door de Commissie werd opgericht om de uitbouw van een Europees systeem voor sociale bemiddeling te versnellen.

Dit voorstel werd op de agenda geplaatst van de vergadering met de Europese partners van 6 juli II. De discussie leidde tot volgende besluiten:

- Alle deelnemers hebben gewezen op het belang van dit idee om een Europees systeem van sociale bemiddeling te ontwikkelen. Dit idee moet verder in detail worden onderzocht (bilaterale contacten, Conferentie in Brussel op 5 en 6 november)
- Dit systeem moet – als het op Europees niveau wordt uitgewerkt – een toegevoegde waarde bijbrengen aan de nationale systemen van sociale bemiddeling. Concurrentie tussen de bestaande systemen moet worden vermeden
- De uit te werken Europese sociale bemiddeling is een mechanisme dat op vrijwillige basis moet werken en dat de verschillende nationale tradities en praktijken moet respecteren. Het is niet de bedoeling om welk nationaal systeem ook op te leggen aan de andere Lidstaten.

Een ander belangrijk dossier waaraan ik bijzonder veel aandacht hecht is dat van het *vastleggen van de lonen* in de Eurozone.

### **De gelijkheid tussen vrouwen en mannen**

---

Het eerste thema dat me zeer nauw aan het hart ligt, is de goedkeuring van de nieuwe richtlijn over de *gelijkheid van behandeling tussen mannen en vrouwen* in de toegang tot het arbeidsproces, beroepsopleiding, promotiekansen en arbeidsom-

standigheden. Het dient te worden onderlijnd dat seksuele intimidatie er voor het eerst gedefinieerd wordt als een discriminatie op grond van het geslacht. De goedkeuring van deze richtlijn is een belangrijke prioriteit voor het Belgisch Voorzitterschap.

Ook de nog steeds bestaande *ongelijkheid tussen mannen en vrouwen op gebied van lonen* is een bijzondere bekommernis van het Belgisch Voorzitterschap: daarom zal België indicatoren over die salarisongelijkheden ter goedkeuring voorleggen aan de Raad Werkgelegenheid.

**Wat is het belang van het Europese werkgelegenheidsbeleid in het totale Europese Verhaal (met de uitbreiding, de hervorming van de instellingen, de monetaire unie en de Euro, ...) voor de Belgische Voorzitter? En volgens u?**

Het sociale Europa was lang een verre droom. En niet zonder reden. Het Verdrag van Rome van 1957 stelde dat sociale vooruitgang 'zal voortvloeien uit de werking van de gemeenschappelijke markt'. Stap voor stap won een andere visie veld die de basisteksten voor de oprichting van de Europese Unie grondig door elkaar gooide. Volgens die visie kan Europa maar economisch sterk staan als het ook sociaal rechtvaardig is.

Sinds kort verandert Europa. Het idee dat een solidaire economie ook een performante economie is, komt op. Dat is een belangrijke vooruitgang. Tijdens de jaren '90 definieerde Europa eindelijk een Europese Werkgelegenheidsstrategie, die vooral zijn sporen naliet in het kader van het proces van Luxemburg, goedgekeurd in '97. Dit proces is gebaseerd op richtsnoeren voor de werkgelegenheid ('guidelines') die door de Europese Commissie en de Ministerraad worden voorbereid en op basis waarvan de Lidstaten elk jaar een NAP (Nationaal Actieplan) voor de Werkgelegenheid realiseren. Deze Europese werkgelegenheidsstrategie, die dus nog maar een klein aantal jaren bestaat, maakt een convergentie mogelijk tussen het werkgelegenheidsbeleid van de verschillende lidstaten door een harmonisatie op Europees niveau. Die komt dus tot uiting in het proces van Luxemburg, maar ook in de andere Communautaire werkgelegenheidsinstrumenten:

- De richtlijnen, het Europees wetgevend proces dat van toepassing is op heel Europa en aldus een gemeenschappelijke basis vormt van regels voor alle economische en sociale actoren.
- De sociale dialoog: sinds het Verdrag van Maastricht (1991) hebben sociale akkoorden gesloten tussen de sociale partners een reële juridische basis, waardoor ook zij een rol van betekenis kunnen hebben in het Europees Werkgelegenheidsbeleid.
- De communautaire Actieprogramma's over specifieke doelstellingen (zoals bijvoorbeeld de strijd tegen de ongelijkheid tussen mannen en vrouwen) kennen financiële middelen toe aan de economische en sociale actoren van de Lidstaten om vooruitgang in deze doelstellingen te realiseren.
- De structurele Fondsen, en in het bijzonder het ESF (Europees Sociaal Fonds), dat financiële steun toekent voor het beleid in de Lidstaten en van economische en sociale actoren die meewerken aan de realisatie van de Europese werkgelegenheidsstrategie.

Sinds de jaren '90, ontluikt er dus een nieuwe ambitie: een Europees sociaal model ontwikkelen dat een evenwicht waarborgt tussen economische groei, werkgelegenheid en sociale cohesie. De volledige tewerkstelling moet aan iedereen ten goede komen. De periodes van economische groei doen, uiteraard, het ongeduld groeien bij diegenen die aan de kant van de weg moesten blijven staan. Niets is erger dan een maatschappij waarin de algemene rijkdom en welvaart stijgt zonder dat de ongelijkheden worden weggewerkt. Er is meer sociale rechtvaardigheid nodig in Europa. De thema's bescherming van gezondheid en veiligheid op de werkplek, sociale bescherming en strijd tegen de uitsluiting, tegen discriminatie en tegen ongelijkheid op gebied van lonen staan voortaan op de Europese agenda. Wij delen deze ambitie volledig. Daarom heeft de Belgische Regering het Sociale Europa, met een specifieke aandacht voor werkgelegenheid, op het voorplan van haar prioriteiten geplaatst.

**Impact van 'Europa' op het Belgische werkgelegenheidsbeleid? En is deze manier van werken een voorafspiegeling voor het toekomstig functioneren van de Unie op andere beleidsterreinen?**

Zoals u weet besliste de Europese Unie, tijdens de Top van Luxemburg (1997) voor de eerste keer in haar geschiedenis, om een Europees werkgelegenheidsbeleid te voeren. Deze Top leidde tot een *proces (van Luxemburg)*: elk jaar worden op Europees niveau *richtsnoeren voor de werkgelegenheid* opgesteld. Die hebben betrekking op heel precieze gebieden (inzetbaarheid, ondernemerschap, aanpassingsvermogen, gelijkheid mannen/vrouwen enz.). In functie van de richtsnoeren en van de aanbevelingen stelt elke Lidstaat een *Nationaal Actieplan* op waarin wordt gepreciseerd hoe het, in zijn nationaal (intern) beleid, de door de EU voorgeschreven doelstellingen zal trachten te realiseren.

Een duidelijk voorbeeld dat het nut illustreert van het overleg op Europees niveau is het *Rosetta-plan*. In 1998 wezen de Europese aanbevelingen inderdaad op de zwakke werkgelegenheidsgraad van de Belgische jongeren. België heeft daar met succes op gereageerd door de startbaanovereenkomst uit te werken: een groot aantal jongeren, meer dan 55 000, heeft het laatste jaar de kans gekregen zich snel in de arbeidsmarkt in te werken en er een eerste beroepservaring op te doen.

Een verbetering die nog moet worden uitgewerkt is die van de *kwaliteit van de banen*. Totnogtoe kwam dit thema nog niet duidelijk genoeg tot uiting in de richtsnoeren. Tijdens de informele Ministerraad van 7 juli zijn de Ministers overeengekomen om in de volgende richtsnoeren (herfst 2002) criteria in te bouwen betreffende de kwaliteit van de banen.

Dit proces, deze werkwijze op gebied van werkgelegenheid, werd *eveneens ingevoerd* in het *domein van de sociale uitsluiting* en in dat *van de pensioenen* om het Europese sociale model te versterken.

**Is een werkzaamheidsgraad van 70% tegen 2010 wel haalbaar voor ons land (80 000 extra banen per jaar nodig, in het topjaar 2000 70 000 gerealiseerd, in 2001 worden er 40 000 verwacht)? Moeten er extra maatregelen genomen worden? Welke?**

De Europese Raad heeft inderdaad van de volledige tewerkstelling één van zijn prioriteiten gemaakt en heeft zich de ambitieuze doelstelling opgelegd om in 2005 de werkgelegenheidsgraad op te trekken tot 67% en in 2010 tot 70%.

Het is duidelijk dat de inspanningen ten gunste van de 'kwaliteit' de aandacht die wij besteden aan het scheppen van banen niet mag doen afzakken. Ons land heeft zich ertoe verbonden zijn werkgelegenheidsgraad te doen toenemen tot 70% tegen 2010. Dat vereist een energiek beleid.

Sinds het begin van deze legislatuur heb ik dan ook ononderbroken gewerkt aan een stijging van de werkgelegenheid. Eerst was er het *Rosetta-plan* dat op een jaar tijd meer dan 55 000 jongeren aan een eerste baan heeft geholpen. Daarna kreeg een andere kwetsbare groep aandacht: de *werknemers van meer dan 45-50 jaar oud*. In juli 2001 heeft het Belgische Parlement in dat verband een wetsontwerp goedgekeurd dat een toename beoogt van de werkgelegenheidsgraad van de werknemers ouder dan 45 jaar. Er werden verschillende maatregelen uitgewerkt om dat doel te bereiken: mentoring of begeleiding, outplacement, bijdragevermindering, enz. In dezelfde zin heeft de Belgische Regering onlangs de modaliteiten gewijzigd voor de inschrijving als werkzoekenden van 'oudere werknemers' (dit wil zeggen, vanaf 50 jaar) opdat ze opnieuw een geschikte baan zouden kunnen vinden.

**Komt de grote regionale diversiteit inzake arbeidsmarkt en arbeidsmarktbeleid (Vlaanderen, Brussel, Wallonië) voldoende aan bod op Europees niveau? Of is deze diversiteit juist een grote hinder voor de relatie België-Europa?**

Ik zou eraan willen herinneren dat het Belgische NAP weliswaar gecoördineerd wordt door de Federale Staat, maar dat het resultaat is van zeer nauw overleg met de Gewesten. De Federale Staat en de Gewesten werken bijgevolg hand in hand om de onderlinge verschillen duidelijk te belichten, net als de oplossingen die per Gewest aan de specifieke problemen worden gegeven.

**Hoe verloopt de betrokkenheid van de sociale partners bij de opmaak van de NAP's? Wat is uw evaluatie? Heeft u voorstellen?**

Naast het overleg met de Gewesten wordt het NAP ook opgesteld na besprekingen met de sociale partners die dus concreet meewerken aan de uitwerking ervan. In de richtsnoeren die in de herfst

2000 werden goedgekeurd, werd de betrokkenheid van de sociale partners fors opgevoerd. In België hebben wij daarmee in het NAP 2001 rekening gehouden door zeer nauw met de sociale partners samen te werken.

**Is het traditionele Belgische tripartiete sociaal overleg bedreigd door de ontwikkelingen op Europees niveau? Hoe evalueert u de impact van de sociale partners op Europees niveau? Wat is voor u de gewenste evolutie ter zake?**

Het sociale overleg is in België uiteraard veel actiever dan op Europees niveau. De sociale geschiedenis van de verschillende Europese landen is niet dezelfde en de plaats van de sociale dialoog in het bepalen en het uitwerken van het werkgelegenheidsbeleid van de Lidstaten is evenmin gelijk. België geeft aan de sociale partners een uiterst belangrijke rol, wat niet het geval is in alle landen.

In het kader van de voorbereiding van de nieuwe Europese architectuur die zal worden besproken op de Top van Laken, gaat het erom de plaats voor te stellen die door de sociale partners wordt ingenomen. Vandaar dat ik het initiatief heb genomen, om op de vooravond van die Top, een Sociale Top te organiseren tijdens dewelke de vertegenwoordigers van de Europese Ministerraad, van de Commissie en van de sociale partners van gedachten zullen wisselen over deze kwestie.

**Wat is uw toekomstvisie inzake het Europees, het Belgisch en het Vlaams/Waals werkgelegenheidsbeleid en inzake de onderlinge afstemming ervan?**

Het is uiteraard vanzelfsprekend dat de convergentie van de verschillende Europese nationale en regionale werkgelegenheidspolitiek geaccentueerd moet worden. De politieke inzet is dat deze convergentie wel degelijk zou leiden tot sociale vooruitgang voor alle Europese werknemers. Het convergentieproces moet bijgevolg opwaarts verlopen om de doelstellingen van *volledige tewerkstelling en van sociale samenhang* te verwezenlijken. Het is dáár dat de concretisering ligt van het Europese sociale model: het samenbrengen van de doelstellingen van volledige tewerkstelling en van sociale cohesie. Het is om die binding te beklemtonen dat ik gekozen heb om het Belgische voorzitterschap inzake werkgelegenheid toe te spitsen op de vooruitgang die geboekt moet worden in kwaliteit van de werkgelegenheid: het gaat erom *tegelijk* aan allen een baan aan te bieden, en *tegelijk* ervoor te zorgen dat die banen wel degelijk aan de behoeften en aan de verwachtingen van de werknemers voldoen, met andere woorden, dat het gaat om banen van hoogstaande kwaliteit.

*Interview:*  
*Geert Vandenbroucke*  
*(Steunpunt WAV)*

