

RESOLUTIE

PARTICIPATIE VAN VROUWEN, DIVERSITEIT EN GELIJKE KANSEN VOOR IEDEREEN IN HET EFBH-BELEID

Het Vrouwen netwerk van de EFBH werd bijna 10 jaar geleden opgericht om zich bezig te houden met genderbeleidskwesties die verband houden met onze sectoren, om initiatieven te delen met betrekking tot specifieke problemen voor onze vrouwelijke werknemers en om ruimte te vinden in het debat met andere Europese organisaties, zowel binnen het EVV als met de Internationale Federatie BHI.

De vaststelling van een "genderagenda" heeft ons in deze jaren in staat gesteld een beter inzicht te krijgen in deze specifieke kwesties en problemen, ook al moeten we vaststellen dat de Federatie deze vaak een ondergeschikte plaats heeft gegeven ten opzichte van andere prioriteiten en andere politieke kwesties.

De Algemene Vergadering van de EFBH is een unieke gelegenheid om onze inzet voor gelijke kansen opnieuw te kalibreren en te bevestigen, waarbij gendergelijkheid een van de eerste prioriteiten is om waar naar moet worden gestreefd. De EFBH zal dit onderwerp de juiste ruimte geven en het juiste gewicht toekennen, ook en vooral door het in te voegen via een methode van mainstreaming in alle gebieden van onze politieke activiteiten en organisatie.

Deze ambitie kan alleen worden verwezenlijkt en in de praktijk worden gebracht als er meer vrouwen worden opgenomen in het Secretariaat, het Presidium, het Uitvoerend Bestuur, de verschillende Permanente Comit es en de verschillende thematische co rdinatiegroepen van onze federatie.

Hoewel we ons ervan bewust zijn dat we nog ver verwijderd zijn van de doelstelling van een gelijke vertegenwoordiging van mannen en vrouwen, onderstrepen we de dringende noodzaak om de aanwezigheid van vrouwen op alle niveaus te vergroten, te beginnen op de werkplek, waarbij we ook moeten kijken naar een grotere participatie van vrouwelijke werknemers, en gebruik moeten maken van de ruimte voor verandering in de bouwsector, groen bouwen, digitalisering, rechtvaardige overgang, energie-effici ntie en klimaatverandering.

Op dezelfde manier zullen de genderthema's moeten worden opgenomen in de agenda's van de sociale dialoog in al onze sectoren, de bouw, hout en bosbouw, alsook in de thema's die door de EOR's en de Europese en internationale vakbondsnetwerken worden behandeld.

Wat de uitvoering betreft, zal het genderbeleid deel uitmaken van het bredere toepassingsgebied van inclusie en diversiteit. De digitalisering en moderne werkinstrumenten zijn voor ons een kans om niet alleen vrouwen, jonge en hoger opgeleide werknemers, maar ook mensen in een kwetsbaardere of achtergestelde positie te bereiken, wat uiteindelijk onze vakbonden zal versterken.



Een concrete EFBH-strategie over de participatie van vrouwen, diversiteit en gelijke kansen voor iedereen zal zeer relevant zijn voor onze (transformerende) sectoren om op die manier een echte inclusie en gelijke behandeling voor alle werknemers op onze werkplekken te garanderen. De EFBH zal deze strategie faciliteren, geïnitieerd door de persoon die is aangewezen om de EFBH bij het EVV te vertegenwoordigen met betrekking tot gendervraagstukken.

Deze nieuwe strategie over de participatie van vrouwen, diversiteit en gelijke kansen voor iedereen zal jaarlijks worden geverifieerd en geleidelijk ten uitvoer worden gelegd, indien zich tijdens de komende vier jaar van de Congresperiode nieuwe feiten en dynamiek voordoen die wellicht meer doortastende maatregelen van de EFBH vereisen.



RESOLUTIE

GELIJK LOON VOOR GELIJK WERK IN DE EU-LANDEN

Motie gericht op het versterken van acties om de aanhoudende loonkloof tussen werknemers in de bouw, de houtbewerking, de meubel- en bouwmaterialenindustrie in verschillende EU-landen, de onge-rechtvaardigde kosten van levensonderhoud en arbeidsproductiviteit tegen te gaan.

In respectievelijk 2004, 2007 en 2013 zijn de nieuwe landen van Midden- en Oost-Europa en Zuidoost-Europa toegetroten tot de Europese Unie. Ook de Europese gemeenschappelijke markt voor goederen en diensten is aanzienlijk uitgebreid. De uitbreiding van de Unie heeft ook de communautaire arbeidsmarkt aanzienlijk uitgebreid.

Van 2004 tot 2019 zijn het BBP en de arbeidsproductiviteit in de meeste nieuwe lidstaten van de EU aanzienlijk gestegen. De groei van het BBP vertaalt zich echter niet rechtstreeks in een stijging van de lonen van de werknemers in de nieuwe EU-landen. In de bouw-, bouwmaterialen-, hout- en meubelsector is het verschil in het gemiddelde loonniveau voor vergelijkbare banen in de meest ontwikkelde en nieuwe EU-landen sinds 2004 op een vergelijkbaar niveau gebleven.

Aan de andere kant was de stijging van de kosten van levensonderhoud en de prijzen van basisconsumptiegoederen in veel nieuwe EU-landen in 2004-2019 aanzienlijk hoger dan de stijging van de lonen.

Een dergelijk groot inkomensverschil tussen de werknemers in onze sectoren in de meest ontwikkelde en nieuwe EU-landen wordt niet gerechtvaardigd door de verschillen in arbeidsproductiviteit, vooral niet omdat de nieuwe technologieën en nieuwe methoden voor de organisatie van het werk in de meeste van deze laatste landen dezelfde zijn en zijn ingevoerd door de belangrijkste Europese multinationals - die dominant zijn op deze markten.

In veel landen in Midden- en Oost-Europa en Zuidoost-Europa is de intensiteit van de werkzaamheden in onze sectoren zeer hoog en de werkelijke arbeidstijd is ook lang. De nominale stijging van de maandlonen houdt vaak verband met de verlenging van de reële arbeidstijd, die aanzienlijk meer dan 40 uur per week bedraagt.

Analyse van het beleid van veel multinationale ondernemingen en hun onderaannemers in de nieuwe EU-landen wijst uit dat de gemeenschappelijke Europese arbeidsmarkt slechts lippendienst is en weinig met de realiteit te maken heeft. Een van de belangrijkste factoren voor het verhogen van de productiviteit in de nieuwe EU-landen is nog steeds de verlaging van de arbeidskosten, waaronder het behoud van een laag loonniveau.



De Europese Federatie van Bouw- en Houtarbeiders streeft ernaar hetzelfde loon voor hetzelfde werk af te dwingen voor migrerende en gedetacheerde werknemers op de thuismarkten. Tegelijkertijd benadrukt zij dat de verschillen in verloning van de werknemers in onze sectoren in de verschillende EU-landen - die niet worden gerechtvaardigd door verschillen in de kosten van levensonderhoud - de fundamenteën van de interne markt van de Gemeenschap ondermijnen.

Het bestaan van grote loonverschillen bij dezelfde functies, die niet gerechtvaardigd worden door de arbeidsproductiviteit en de verschillen in de kosten van levensonderhoud, leidt al sinds vele jaren tot twee verschillende categorieën van arbeidsmarkten in de EU. Wij aanvaarden een dergelijke verdeling niet.

De EFBH steunt krachtig de eis voor fatsoenlijke lonen en een opwaartse convergentie van de loonniveaus. De EFBH steunt de nationale autonome en tripartiete regelingen die gericht zijn op de invoering van mechanismen voor loonsverhogingen die rekening houden met de vereiste kwalificaties voor specifieke beroepen en banen. Deze doelstellingen moeten in de eerste plaats worden bereikt door middel van collectieve onderhandelingen en een groter bereik van de collectieve arbeidsovereenkomsten.

De lidstaten van de EU hebben verschillende loonvormingssystemen ontwikkeld met collectief overeengekomen lonen, wettelijke en collectief overeengekomen minimumlonen en een combinatie van deze mechanismen. De EFBH steunt daarom een Europese aanpak die de minimumlonen in de lidstaten van de EU verbetert en tegelijkertijd de verschillende arbeidsmarktstelsels in elke lidstaat van de EU respecteert.



RESOLUTIE

VOOR EEN SOCIAAL EUROPA VAN DE WERKNEMERS! BEVORDEREN VAN GOED WERK - ACTIEF VORMGEVEN AAN DE TRANSFORMATIE VAN HET ARBEIDSMILIEU

De EFBH zet zich in voor een verenigd, sociaal en democratisch Europa van werknemers. De Europese Unie moet haar beleid richten op volledige werkgelegenheid, sociale vooruitgang en een hoog niveau van milieubescherming, zoals bepaald in het Verdrag betreffende de Europese Unie (artikel 3, lid 3).

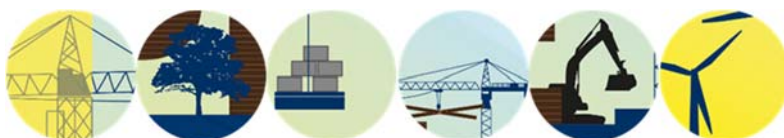
De EFBH houdt de nieuwgekozen voorzitter van de Europese Commissie aan haar woord en eist tot concrete maatregelen om een sociaal Europa te verwezenlijken, het klimaat te beschermen en de digitalisering van de arbeidswereld vorm te geven in het belang van de werknemers.

Europa moet veranderen, anders zullen de mensen Europa de rug toekeren. De onderhandelingsvrijheid, de sociale dialoog, de democratie op het werk en de door de sociale partners gereguleerde beroepen vormen de hoekstenen van het Europees economisch en sociaal model. Zij garanderen dat de sociale partners een actieve rol kunnen spelen bij het vormgeven van de ontwikkelingen in hun sectoren en op veranderingen kunnen reageren. De EFBH roept de Europese Commissie dan ook op om deze instrumenten te versterken in plaats van ze te verzwakken met wetgevingsinitiatieven. Het zijn immers belangrijke voorwaarden voor een rechtvaardige transformatie in het arbeidsmilieu. De EFBH spreekt zich duidelijk uit tegen een gedereguleerde interne markt. Het Europese intern marktbeleid moet sociale vooruitgang en goed werk bevorderen en niet een race om de laagste arbeidsnormen forceren.

1. Eerlijke mobiliteit en goed werk

De EFBH roept de Europese Unie op om de arbeidsvoorwaarden voor iedereen - met inbegrip van gedetacheerde werknemers - op de gemeenschappelijke Europese arbeids- en dienstenmarkt te verbeteren. Het beginsel van "gelijk loon voor gelijk werk op dezelfde plaats" moet de leidraad zijn voor alle verordeningen die de Europese Commissie in haar interne marktbeleid voorstelt.

De EFBH is dan ook tevreden met de herziene detachingsrichtlijn. De richtlijn moet nu zodanig in nationaal recht worden omgezet dat gedetacheerde werknemers worden beschermd tegen uitbuiting en dat gedetacheerde werknemers recht hebben op het op de werkplek geldende loonniveau.

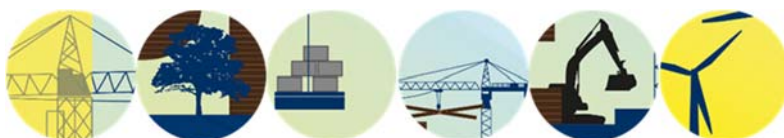


Voor een verdere verbetering van de arbeidsomstandigheden en de garantie van een eerlijke mobiliteit in Europa eist de EFBH concreet het volgende:

- De Europees Arbeidsautoriteit moet zodanig worden opgebouwd dat ze in staat is de bestaande Europese arbeids- en sociale wetgeving effectief te handhaven. De Europees Arbeidsautoriteit moet voldoende financiële en personele middelen krijgen om haar taken zo goed mogelijk te kunnen uitvoeren.
- De richtlijnen inzake overheidsopdrachten moeten voorzien in de betaling van de cao-lonen als bindend criterium voor de gunning van opdrachten.
- De fraude op het gebied van de sociale zekerheid bij detachering door ondernemingen moet doeltreffend worden aangepakt. Het Europees Parlement heeft in dit verband enkele welkome voorstellen uitgewerkt. Vanuit het oogpunt van de EFBH is het van essentieel belang dat de A1-attesten zodanig zijn ontworpen dat ze bestand zijn tegen vervalsing en dat ze vóór de detachering moeten worden aangevraagd.
- De EFBH eist de invoering van een Europees elektronisch socialezekerheidsregister en een Europees socialezekerheidsnummer, zodat bij arbeidsinspecties in real time kan worden gecontroleerd of een werknemer onder de sociale zekerheid valt en of werknemers vóór de detachering naar behoren zijn geregistreerd.
- De Europese Commissie moet ten volle gebruik maken van haar bevoegdheden op grond van de wetgeving inzake mededinging en staatssteun om oneerlijke wetgeving in de landen van herkomst van de detacheringen, zoals Slovenië, te voorkomen. Detachering mag geen gesubsidieerd bedrijfsmodel worden waarbij detacheringsbedrijven een korting op de sociale premies krijgen ten nadele van de werknemers en de socialezekerheidsstelsels.
- De Europese Commissie moet geen initiatieven nemen die, zoals bij de Europese dienstenkaart, leiden tot de invoering van het oorsprongslandbeginsel en de arbeidsinspecties bemoeilijken.
- De Europese Unie moet het vennootschapsrecht zodanig wijzigen dat de oprichting en werking van brievenbusmaatschappijen effectief worden verhinderd. De vrijheid van vestiging mag niet worden misbruikt om bedrijven ertoe aan te zetten zich te verplaatsen naar waar de laagste belasting-, arbeids- en sociale normen van toepassing zijn, zonder dat zij substantiële bedrijfsactiviteiten kunnen aantonen op de plaats waar zij hun statutaire zetel hebben.
- Het gemeenschappelijk Europees economisch beleid moet worden gebruikt om voor meer cao-afspraken te zorgen en een opwaartse convergentie naar de hoogste sociale en arbeidsnormen te bereiken. De EFBH is fel gekant tegen de inperking van de cao-onderhandelingsvrijheid of andere arbeids- en sociale rechten in het kader van structurele aanpassingsprogramma's of in de context van aanbevelingen voor het economisch beleid.
- De EFBH juicht het arrest van het Hof van Justitie (C-55/18) toe, waarin er bij de EU-lidstaten op wordt aangedrongen om de werkgevers te verplichten tot een systematische registratie van de arbeidstijd. De Europese Commissie moet dit proces nauwlettend volgen en aandringen op sectorspecifieke oplossingen die met de sociale partners zijn overeengekomen.
- De Europese Unie moet bovendien haar inspanningen opvoeren om preciaire werkgelegenheid in de vorm van tijdelijk of uitzendwerk, schijnzelfstandigheid, zwartwerk of onvrijwillig deeltijdwerk te bestrijden.

2. Bescherming van het klimaat - verduurzaming van de arbeidswereld

De door de mens veroorzaakte klimaatverandering is een van de grootste uitdagingen van onze tijd. Op de Wereldklimaatconferentie in Parijs in november 2015 erkenden 195 landen dit feit en besloten ze om de opwarming van de aarde te beperken tot ver onder de twee graden Celsius in vergelijking met het pre-industriële tijdperk.



De EFBH is verheugd dat de lidstaten van de Europese Unie als klimaatdoelstelling voor de lange termijn zijn overeengekomen om de uitstoot van broeikasgassen tegen 2050 met 80% tot 95% te verminderen ten opzichte van de niveaus van 1990.

Voor de Europese Unie betekent de ratificatie van de klimaatovereenkomst van Parijs dat er concrete maatregelen ter bescherming van het klimaat moeten worden genomen. De noodzakelijke transformatie naar een bijna volledig koolstofvrije economische en wereld tegen 2050 vereist een duidelijke politieke roadmap.

Een ambitieuze klimaatbescherming biedt volgens de EFBH een kans voor goed werk en het creëren van toekomstvaste banen. De werknemers in de bouw- en houtnijverheid maken deel uit van de oplossing, omdat zij hun mankracht zullen gebruiken om ons economisch en mobiliteitssysteem te herstructureren.

Om de klimaatbeschermingsdoelstellingen in Europa te bereiken eist de EFBH het volgende:

- De Europese Richtlijn betreffende de energieprestatie van gebouwen¹ moet consequent worden omgezet. In de Europese Unie wordt ongeveer 50 procent van het eindverbruik van energie gebruikt voor verwarming en koeling, en 80 procent daarvan wordt gebruikt in gebouwen. Om de klimaatdoelstellingen van de EU te bereiken, zijn daarom aanzienlijke inspanningen nodig voor de energetische renovatie van gebouwen. De EFBH roept de Europese Commissie op om nauwlettend toe te zien op de nationale implementering van de richtlijn.
- De EFBH eist een aanzienlijke toename van het aandeel van het spoor-, voet- en fietsverkeer en een verschuiving van het goederenvervoer naar het spoor. Dit kan alleen worden bereikt door de vervoersinfrastructuur te verbeteren en ecologisch om te bouwen. Het meerjarig financieel kader 2021-2027 van de Europese Unie moet zich daarom richten op de ontwikkeling van een klimaatvriendelijke vervoersinfrastructuur, met inbegrip van fiets- en voetpaden. Aan de andere kant moeten nieuwe grootschalige projecten worden afgewezen die schadelijk zijn voor het klimaat.
- Nog altijd is slechts ongeveer 55 procent van de spoorwegen in Europa geëlektrificeerd². Een duidelijke klimaatstrategie kan alleen maar gebaseerd zijn op hernieuwbare en dus "groene" energie. De EFBH zet zich in voor de elektrificatie van de spoorwegen om het gebruik van klimaatschadelijke dieselveertuigen te verminderen.
- Een groot deel van de CO₂-uitstoot van het vervoer vindt plaats op gemeentelijk niveau. De Europese Unie moet de ecologische herstructurering van de vervoersinfrastructuur en de ontwikkeling van het plaatselijk openbaar vervoer in steden en gemeenten financieel ondersteunen door middel van financieringsprogramma's.

Een belangrijk punt is de toegankelijkheid van economische gebieden. Een blik op de Europese wegen laat zien dat er in ieder geval in de centrale gebieden een hoogwaardig wegennet beschikbaar is, maar dat er daarbuiten nog veel in te halen is. Er is een dramatische behoefte aan uitbreiding en herstel van het secundaire wegennet.

Veel gebieden zijn onvoldoende ontsloten. Het openbaar vervoer speelt daar nog maar een ondergeschikte rol. Het is de taak van een verstandig infrastructuurbeleid om deze situatie te verhelpen en de periferie van Europa toegankelijk te maken met het openbaar vervoer. Naast een verkeersoffensief moeten echter ook de gezondheidszorg en onderwijsinstellingen op het hele grondgebied beschikbaar zijn. Dit is de enige manier om een plattelandsvlucht te stoppen.

1. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/NL/TXT/HTML/?uri=CELEX:32018L0844&from=EN>

2. Van de 230.551 km spoorwegen is 127.142 km geëlektrificeerd, bron: 7nd Annual Market Monitoring Report, Independent Regulators' Group



Als dit nog altijd niet het geval is, zullen hele regio's in de toekomst ontvolkt raken, wat op zijn beurt zal leiden tot een toenemende woningschaarste in de agglomeraties. Aangezien de huurprijzen in grote Europese steden vaak onbetaalbaar zijn, eist de EFBH het volgende:

- Een opgedreven bouw van betaalbare woningen.
- De criteria van Maastricht mogen niet worden toegepast op overheidsinvesteringen in de woningbouw.
- Een betere toegang tot EU-financiering voor projectontwikkelaars zonder winstoogmerk en duurzame huisvesting.
- Daarnaast moet de Europese Unie andere financieringsbronnen aanbieden, bijvoorbeeld in de vorm van goedkope leningen via de Europese Investeringsbank voor klimaatbeschermingsprojecten.
- De EFBH staat open voor een sociaal gedempte vergroening van het belastingstelsel en moet worden geraadpleegd bij de uitwerking ervan.
- De transformatie naar een klimaatneutrale samenleving zal ook gepaard gaan met veranderingen in de arbeidswereld. Deze transformatie moet eerlijk verlopen. Dit betekent dat de werknemers in de bouw- en houtsector in een vroeg stadium (opnieuw) gekwalificeerd moeten worden om aan de nieuwe beroepsvereisten te voldoen.
- Werknemers in sectoren die in het bijzonder getroffen worden door de transformatie, bijvoorbeeld door het verlies van hun baan, moeten voldoende worden gecompenseerd. Hogere energiekosten, bijvoorbeeld in de cementindustrie, mogen niet door bedrijven worden gecompenseerd door eenvoudigweg collectieve overeenkomsten te omzeilen of onder cao's vallende banen te verdringen door tijdelijke arbeidscontracten.
- Bij het bosbeheer moet het beginsel van duurzame ontwikkeling worden gevolgd. De bescherming van de biodiversiteit in Europa is een belangrijke voorwaarde om de bossen in staat te stellen zich aan te passen aan de veranderingen die door de klimaatverandering worden veroorzaakt.
- De EFBH ondersteunt eco-sociale labels zoals FSC en PEFC, die duurzaam bosbeheer bevorderen. Vanuit het oogpunt van de EFBH zijn de criteria voor goede arbeidsomstandigheden een integraal en niet-onderhandelbaar onderdeel van FSC en PEFC. Er moet effectief toezicht worden gehouden op de naleving ervan. De EFBH werkt hiervoor nauw samen met de BHI.

3. Digitale verandering ten voordele van de werknemers

De digitale veranderingen in de bouw- en houtindustrie zijn in volle gang.

Nieuwe technologieën, planning- en productieprocessen vinden almaar meer ingang. Het gaat hierbij bijvoorbeeld om de verdere verspreiding van bouwgegevensmodellering (BIM), nieuwe bouwmaterialen die het gebruik van 3D-printers mogelijk maken, de verspreiding van wearables (digitale apparatuur die op het lichaam wordt gedragen) zoals exoskeletten en databrillen of het gebruik van drones voor het monitoren van grote bouwplaatsen.

Deze technische ontwikkelingen zullen een belangrijke impact hebben op de arbeidswereld. De EFBH pleit voor een actieve vormgeving van de transformatie in het belang van de werknemers. Het bevorderen van goed werk moet centraal staan in de digitale transformatie. De digitalisering van de arbeidswereld mag niet ontaarden in een belangrijke herverdeling ten gunste van de ondernemingen, waarbij de voordelen van de rationalisering worden geprivatiseerd en bijgevolg alleen de ondernemingen ervan profiteren, maar de werknemers worden tegen elkaar worden uitgespeeld met flexibelere productiemodellen.



Digitalisering kan een belangrijke rol spelen bij het aantrekkelijker maken van banen in onze sectoren voor elke werknemer, ongeacht leeftijd, geslacht, ras, etnische afkomst, fysieke vermogens, religie, geloof, overtuiging, seksuele geaardheid of andere aspecten van zijn identiteit. Een meer diverse en inclusieve werkomgeving en moderne werkinstrumenten zijn een kans om jonge en hoger opgeleide werknemers te bereiken, wat uiteindelijk onze vakbonden zal versterken.

De digitale transformatie mag niet leiden tot een nieuwe economische kloof tussen staten en regio's in Europa, omdat sommige staten veel meer van de digitalisering profiteren dan andere. De Europese Unie moet daarom een actief cohesiebeleid op het gebied van digitalisering bevorderen door de overdracht van kennis en kapitaal.

De EFBH eist dat nieuwe digitale technologieën ten dienste van de werknemers staan en zo worden ontwikkeld dat ze de fysieke en mentale stress op het werk te verminderen in plaats van te verhogen. Met behulp van de arbeidsbeschermingswetgeving moeten risico's voor de gezondheid en veiligheid van werknemers in een vroeg stadium worden geëlimineerd.

De EFBH eist dat de veranderingen die in de arbeidswereld plaatsvinden, actief worden vormgegeven:

- De Europese arbeidstijdenrichtlijn dient voor de gezondheid en veiligheid op het werk en is bedoeld om werknemers te beschermen tegen de ontvlechting van de arbeidstijd. Ze geldt zowel in het digitale als het analoge tijdperk en mag daarom niet worden veranderd.
- De Europese Commissie moet gebruik maken van haar bevoegdheden op het gebied van de arbeidsbescherming, nieuwe risico's voor de gezondheid en veiligheid van werknemers in een vroeg stadium identificeren en zorgen voor een adequate bescherming door middel van passende wettelijke regelingen. De EFBH eist bijvoorbeeld de invoering van een antistressverordening om de werknemers beter te beschermen tegen de gezondheidsrisico's van mentale stress.
- De sociale partners moeten nu al betrokken worden bij de ontwikkeling van nieuwe technologieën om het effect van digitale technologieën op de gezondheid van de werknemers te beoordelen. De EFBH roept de Europese Commissie dan ook op om de uitwisseling tussen de sectorale sociale partners, de arbeidsbeschermingsinstellingen en de ontwikkelaars van nieuwe digitale technologieën te structureren en te stimuleren. Nieuwe technologieën moeten een inclusieve en gediversifieerde werkomgeving bevorderen die de toegang tot de werkplek voor mensen in een kwetsbare of achtergestelde positie vergemakkelijkt.
- De EFBH pleit voor een Europese strategie voor permanente educatie die in samenwerking met de sectorale sociale partners wordt ontwikkeld, de behoefte aan kwalificaties vaststelt en oplossingen vindt. Dit vereist een versterking van de sociale dialoog en voldoende financiële middelen om de kwalificatie van de werknemers op permanente basis te implementeren.
- Leerlingstelsels in combinatie met formeel onderwijs (bv. duale systemen) en gereguleerde systemen voor de bevestiging van beroepskwalificaties garanderen dat de geschoolde werknemers van de toekomst een goede opleiding hebben genoten en maken het mogelijk hoogwaardige diensten aan te bieden. De Europese Commissie zou daarom de invoering van formele systemen voor de bevestiging van beroepskwalificaties (zoals de verplichting om met goed gevolg de examens voor ambachtsslieden af te leggen) en systemen voor de regulering van beroepen waarbij het vertrouwen van het publiek een belangrijke rol speelt, moeten aanmoedigen, in plaats van die als een belemmering voor de Europese interne markt te beschouwen.



- Digitale middelen moeten worden gebruikt om de arbeidscontrole te verbeteren, bijvoorbeeld door de ontwikkeling van een Europees socialezekerheidsregister, door de snelle digitale uitwisseling van gegevens tussen overheden en door systemen van elektronische tijdregistratie voor mobiele werknemers.
- De gegevensbescherming van de werknemers moet in heel Europa worden versterkt.

