

R A P P O R T Nr. 83

Derde tussentijds rapport over de tenuitvoerlegging van de op 25 maart 2010 gesloten Europese kaderovereenkomst betreffende inclusieve arbeidsmarkten

28 mei 2013

2.612-1

R A P P O R T Nr. 83

Onderwerp: Derde tussentijds rapport over de tenuitvoerlegging van de op 25 maart 2010 gesloten Europese kaderovereenkomst betreffende inclusieve arbeidsmarkten

In het kader van hun Europees werkprogramma voor de sociale dialoog voor 2006-2008 en op basis van hun gezamenlijke arbeidsmarktanalyse hebben de Europese sociale partners op 25 maart 2010 een autonome kaderovereenkomst betreffende "inclusieve arbeidsmarkten" gesloten.

Ingevolge punt 6 "Uitvoering en follow-up" zal de Europese kaderovereenkomst worden uitgevoerd binnen drie jaar na de datum van ondertekening ervan (25 maart 2010). De ledenorganisaties van de organen van de Europese sociale dialoog die de overeenkomst hebben ondertekend, zullen aan het Comité voor de sociale dialoog verslag uitbrengen over de uitvoering ervan. Gedurende de eerste drie jaar na de datum van ondertekening zal het Comité voor de sociale dialoog jaarlijks een overzicht voorbereiden en goedkeuren, dat een samenvatting behelst van de lopende tenuitvoerlegging van de overeenkomst. Het Comité voor de sociale dialoog zal een volledig verslag van de genomen uitvoeringsmaatregelen voorbereiden, dat tijdens het vierde jaar zal worden goedgekeurd door de Europese sociale partners.

Om daaraan tegemoet te komen, heeft de Nationale Arbeidsraad enerzijds uitvoering willen geven aan de kaderovereenkomst door middel van maatregelen die de sociale partners op federaal, centraal niveau hebben genomen of in het vooruitzicht stellen.

Omdat de totstandbrenging van een inclusievere arbeidsmarkt niet alleen afhangt van de sociale partners op federaal, centraal niveau, heeft de Raad anderzijds op 25 mei 2011 de aanbeveling nr. 22 uitgebracht om de actoren van het sociaal overleg er op grote schaal bij te betrekken. Zowel de sectoren als de gewestelijke overlegorganen zijn immers in het kader van hun eigen bevoegdheidsfeer verantwoordelijk voor de uitvoering van het door de Europese sociale partners in punt 5 van de kaderovereenkomst vastgestelde kader.

Ter uitvoering van die kaderovereenkomst en op basis van de genoemde aanbeveling heeft de Raad er zich toe verbonden een derde en laatste rapport op te stellen over de initiatieven die de federale, centrale overlegorganen, de gewestelijke overlegorganen en de sectoren hebben genomen of in het vooruitzicht stellen.

Dat rapport zal worden voorgelegd aan het Comité voor de sociale dialoog, dat in juni 2013 een jaarlijks overzicht zal voorbereiden en goedkeuren, dat een samenvatting behelst van de lopende tenuitvoerlegging van de kaderovereenkomst.

De commissie Inclusieve Arbeidsmarkten werd met de bespreking van dat vraagstuk belast.

Op verslag van die commissie heeft de Raad op 28 mei 2013 het volgende rapport goedgekeurd.

x x x

I. INLEIDING

In het kader van hun Europees werkprogramma voor de sociale dialoog voor 2006-2008 en op basis van hun gezamenlijke arbeidsmarktanalyse hebben de Europese sociale partners op 25 maart 2010 een autonome kaderovereenkomst betreffende "inclusieve arbeidsmarkten" gesloten.

Ingevolge punt 6 "Uitvoering en follow-up" zal de Europese kaderovereenkomst worden uitgevoerd binnen drie jaar na de datum van ondertekening ervan (25 maart 2010). De ledenorganisaties van de organen van de Europese sociale dialoog die de overeenkomst hebben ondertekend, zullen aan het Comité voor de sociale dialoog verslag uitbrengen over de uitvoering ervan.

Gedurende de eerste drie jaar na de datum van ondertekening zal het Comité voor de sociale dialoog jaarlijks een overzicht voorbereiden en goedkeuren, dat een samenvatting behelst van de lopende tenuitvoerlegging van de overeenkomst. Het Comité voor de sociale dialoog zal een volledig verslag van de genomen uitvoeringsmaatregelen voorbereiden, dat tijdens het vierde jaar zal worden goedgekeurd door de Europese sociale partners.

Om daaraan tegemoet te komen, heeft de Nationale Arbeidsraad enerzijds uitvoering willen geven aan de kaderovereenkomst door middel van initiatieven die de sociale partners op federaal, centraal niveau hebben genomen of in het vooruitzicht stellen.

Omdat de totstandbrenging van een inclusievere arbeidsmarkt niet alleen afhangt van de sociale partners op federaal centraal niveau, heeft de Raad anderzijds op 25 mei 2011 de aanbeveling nr. 22 uitgebracht om de actoren van het sociaal overleg er op grote schaal bij te betrekken. Zowel de sectoren als de gewestelijke overlegorganen zijn immers in het kader van hun eigen bevoegdheidsfeer verantwoordelijk voor de uitvoering van het door de Europese sociale partners in punt 5 van de kaderovereenkomst vastgestelde kader.

Ter uitvoering van die kaderovereenkomst en op basis van de genoemde aanbeveling heeft de Raad er zich toe verbonden een derde en laatste rapport op te stellen over de initiatieven die de federale, centrale overlegorganen, de gewestelijke overlegorganen en de sectoren hebben genomen of in het vooruitzicht stellen.

Dat rapport zal worden voorgelegd aan het Comité voor de sociale dialoog, dat in juni 2013 een jaarlijks overzicht zal voorbereiden en goedkeuren, dat een samenvatting behelst van de lopende tenuitvoerlegging van de kaderovereenkomst.

In de loop van het vierde jaar van de tenuitvoerlegging zal het Comité voor de sociale dialoog een volledig overzicht maken van de vooruitgang in de tenuitvoerlegging van de kaderovereenkomst gedurende de jongste drie jaar; de Europese sociale partners zullen dat overzicht goedkeuren.

II. UITVOERING VAN DE EUROPESE KADEROVEREENKOMST

A. Algemene beschouwingen

De Raad wijst er in eerste instantie op dat dit rapport het resultaat is van een onafgebroken communicatie tussen de federale, centrale overlegorganen en de gewestelijke overlegorganen en de sectoren. Zo bevat het op niet-limitatieve wijze de verschillende beleidsmaatregelen die deze overlegniveaus hebben genomen of in het vooruitzicht stellen om inclusieve arbeidsmarkten te bevorderen.

Verder wijst hij erop dat het rapport het resultaat is van de tenuitvoerlegging van de aanbeveling nr. 22, die is gericht aan de gewestelijke overlegorganen en de sectoren. Die aanbeveling is een gezamenlijk instrument van de Belgische sociale partners op federaal, centraal niveau en heeft een tweevoudig doel: enerzijds een grotere rol waarborgen voor alle actoren bij de tenuitvoerlegging van beleidsmaatregelen voor de inschakeling op de arbeidsmarkt; anderzijds de acties op alle niveaus ten gunste van de inschakeling op de arbeidsmarkt zichtbaarder maken door middel van de verschillende rapporten van de Nationale Arbeidsraad.

De Raad wijst er enerzijds op dat de gewestelijke overlegorganen ter uitvoering van die aanbeveling werd verzocht hun rol in de vaststelling van het huidige en toekomstige beleid dienaangaande in het licht te stellen.

Hij is in dat verband verheugd over de gedetailleerde verslagen die de gewestelijke sociaaleconomische raden van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, het Vlaamse Gewest en het Waalse Gewest hem hebben bezorgd; die antwoorden geven een beschrijving van de initiatieven inzake inschakeling op de arbeidsmarkt.

De Raad merkt verder op dat een soortgelijke oproep werd gedaan tot de sectoren en de ondernemingen om stof te leveren voor het derde rapport.

Wat de deelname van die tweede groep van actoren betreft, heeft de Raad in zijn rapport van 23 mei 2012 echter gewezen op verschillende moeilijkheden waarmee die actoren bij hun rapportering konden worden geconfronteerd. Zo wees hij er enerzijds op dat de bewoordingen van de kaderovereenkomst en de aanbeveling waarschijnlijk niet duidelijk genoeg zijn wat de doelstellingen en de te verstrekken inlichtingen betreft.

Hij heeft verder opgemerkt dat de kleinere sectoren niet over de nodige structuur en middelen beschikken om een analyse van de toekomstige en lopende activiteiten inzake inschakeling op de arbeidsmarkt uit te voeren.

Tegen die achtergrond heeft de Raad bij zijn oproep tot de sectoren om bijdragen te bezorgen voor dat derde rapport een pragmatische aanpak voorgesteld, namelijk een rapportering van maximum twee pagina's. Hij heeft ook een niet-limitatieve lijst van concrete onderwerpen opgesteld voor de specifieke acties van de sectoren inzake toegang tot, terugkeer naar en behoud van werk.

De Raad heeft bovendien de sectoren die dat wensten de mogelijkheid geboden kennis te nemen van de initiatieven die de sectoren en de gewesten in het kader van het vorige rapport hadden meegedeeld, door ze op zijn website beschikbaar te stellen.

Ondanks die specifieke aanpassingen hebben de actoren op sectorniveau, door een combinatie van verschillende factoren, moeilijkheden ondervonden om nieuwe elementen op te nemen in de bijdragen die ze in het kader van de vorige tussentijdse rapporten hadden bezorgd, maar die actueel blijven.

Zo merkt hij op dat het gebrek aan of het beperkte aantal antwoorden van de sectoren kan worden verklaard door de structuur en het tijdschema zelf van de sectoronderhandelingen. In België worden sectorakkoorden immers gesloten op basis van tweejaencycli. De sectoronderhandelingen voor 2013-2014, die het begin zijn van talrijke impulsen voor een inclusief arbeidsmarktbeleid, zijn pas zeer laat van start gegaan, gezien de specifieke omstandigheden als gevolg van de regelgevende onzekerheid die op de onderhandelingsruimte wegen; de meeste van die onderhandelingen zijn thans aan de gang. De Raad verwijst dan ook naar de bijdragen van de sectoren in zijn tussentijds rapport van 2012, die zijn gebaseerd op de jongste sectorakkoorden die naar behoren zijn geregistreerd.

B. Uitvoering op federaal, centraal niveau

Overeenkomstig de autonome kaderovereenkomst betreffende inclusieve arbeidsmarkten die de Europese sociale partners op 25 maart 2010 hebben gesloten en in het verlengde van de aanbeveling nr. 22 van de Raad aan de gewestelijke instanties en de sectoren wil de Raad een stand van zaken van zijn activiteiten bepalen.

Hij herinnert er in eerste instantie aan dat de kaderovereenkomst betreffende inclusieve arbeidsmarkten betrekking heeft op de personen die moeilijkheden ondervinden om toegang te hebben tot, terug te keren naar of zich in te schakelen op de arbeidsmarkt en de personen die, hoewel ze actief zijn op de arbeidsmarkt, hun werk zouden kunnen verliezen door verschillende factoren die conjunctureel, beroepsgebonden of individueel kunnen zijn.

Die stand van zaken geeft een algemeen overzicht van de voornaamste beschouwingen of maatregelen in verband met de doelstelling van die kaderovereenkomst sedert de goedkeuring van zijn tweede tussentijds rapport voor de tenuitvoerlegging van 23 mei 2012.

1. Toegang tot of terugkeer naar de arbeidsmarkt

In het kader van hun werkzaamheden hebben de sociale partners verschillende acties gevoerd ten gunste van de toegang tot of de terugkeer naar werk van kwetsbare personen.

De Nationale Arbeidsraad heeft met betrekking tot de tenuitvoerlegging van specifieke en doeltreffende integratiemaatregelen om de arbeidsmarktparticipatie van kwetsbare werknemers te bevorderen herhaaldelijk voorstellen geformuleerd over de invoering van stelsels van vermindering van sociale bijdragen en activeringsmaatregelen ten gunste van de risicogroepen.

In het kader van de relancestrategie inzake werkgelegenheid die de regering in juli 2012 heeft vastgesteld, werden in de wet houdende tewerkstellingsplan van 27 december 2012 maatregelen ten gunste van de tewerkstelling van jongeren en andere kwetsbare groepen opgenomen. Zo heeft de Raad zich in advies nr. 1.814 van 25 september 2012 uitgesproken over een aantal van die maatregelen, die betrekking hebben op de verhoging van de sociale werkbonus, een heroriëntering van de doelgroepverminderingen, de invoering van een globale verplichting voor alle werkgevers om jaarlijks een aantal werkpleklerplaatsen ter beschikking te stellen, de indiening van projecten voor risicogroepen en de alternatieve financiering voor de uitbreiding van de werkbonus. Hij heeft zich bovendien uitgesproken over de teksten voor de tenuitvoerlegging van die maatregelen (adviezen nr. 1.815, nr. 1.816, nr. 1.817, nr. 1.818 en nr. 1.819 van 30 oktober 2012).

Met betrekking tot de bevordering van de inschakeling van kwetsbare groepen op de arbeidsmarkt heeft de Raad zich verder, in het kader van de voorstellen van de sociale partners ter uitvoering van de algemene beleidsverklaring van de regering van 12 november 2012, uitgesproken over de toekenning van een sociale werkbonus voor jongeren met een laag loon en werknemers die het slachtoffer zijn van een herstructurering (advies nr. 1.844).

In het kader van het beleid ten gunste van de tewerkstelling van jongeren heeft de Raad bovendien zijn collectieve arbeidsovereenkomsten aangepast om het minimumloon voor werknemers onder de 21 jaar te verhogen. De sociale partners maken verder regelmatig een globale evaluatie van de toepassing van de startbaanovereenkomsten, zoals bepaald in de wet van 24 december 1999 ter bevordering van de werkgelegenheid. Een nieuwe evaluatie werd afgerond op 28 mei 2013 (rapport nr. 82).

De Raad heeft ook voorstellen gedaan rond vier krachtlijnen met het oog op een grondige modernisering van het verordenende en cao-kader van de uitzendarbeid (advies nr. 1.807 en ontwerp van collectieve arbeidsovereenkomst). De nieuwe wets- en cao-bepalingen die worden voorgesteld, geven uitvoering aan bepaalde delen van het principeakkoord dat de sociale partners op 23 januari 2012 in de Raad hebben bereikt, dat wil zeggen, naast een aanpassing van de informatie en controle en een regeling van de dagcontracten, de invoering en regeling van een nieuw motief waarvoor een beroep kan worden gedaan op uitzendarbeid, namelijk het motief instroom, waardoor uitzendkrachten ter beschikking kunnen worden gesteld om dan door de gebruiker in dienst te worden genomen na een gunstige evaluatie. Het gaat dus niet om een instrument om het hoofd te bieden aan een tijdelijke nood aan flexibiliteit bij een gebruiker, maar veeleer om een instrument waardoor uitzendarbeid zou worden gebruikt als een kanaal om vaste werknemers in dienst te nemen.

De drie delen van dat akkoord vereisen wetswijzigingen en het parlement werkt aan de goedkeuring ervan, waardoor de sociale partners een collectieve arbeidsovereenkomst zullen kunnen sluiten die op hetzelfde ogenblik als de wetsbepalingen in werking zal treden, namelijk op 1 september 2013.

Het vierde deel van dat akkoord, namelijk de gefaseerde afschaffing van de 48-urenregel voor de vaststelling van arbeidsovereenkomsten voor uitzendarbeid, wordt thans besproken in een technische werkgroep in samenwerking met de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid. De eerste fase van die werkzaamheden zou uiterlijk eind 2014 moeten zijn afgerond.

Ook aangepaste wervingsmethodes zorgen voor een inclusievere arbeidsmarkt. In dat kader denken de sociale partners na over de problematiek van de anonieme cv's en het beleid voor werving en selectie van werknemers en de houding die bij sollicitatie moet worden aangenomen om gelijke kansen voor de sollicitanten te waarborgen. De sociale partners hebben begin februari in een gezamenlijke verklaring na overleg tussen de in de groep van Tien vertegenwoordigde sociale partners en de regering bevestigd dat zij hun werkzaamheden inzake diversiteit en discriminatiebestrijding zullen voortzetten.

Verder heeft de Raad samen met de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven een advies uitgebracht over de welvaartsvastheid van de sociale uitkeringen voor 2013-2014 (gezamenlijk advies NAR-CRB nr. 1.840). Concreet gaat het om een structureel mechanisme om de inkomensvervangende uitkeringen van de werknemers te koppelen aan de evolutie van de algemene welvaart, en dit op basis van parameters afkomstig uit projecties over de evolutie van de sociale uitgaven op lange termijn. Voor het zelfstandigenstelsel is voorzien in een soortgelijk mechanisme en sedert 2008 is dat mechanisme ook van toepassing op de socialebijstandsuitkeringen. Voor die oefening moeten de sociale partners in hun adviezen rekening houden met verschillende 'contextfactoren', zijnde de ontwikkeling van de werkgelegenheidsgraad en de noodzaak van een duurzaam financieel evenwicht in de sociale zekerheid, en dus ook met aandacht voor de economische groei, het verschijnsel van de vergrijzing, de verhouding tussen het aantal uitkeringstrekkers en het aantal actieven, en mogelijke inactiviteitsvallen.

Om de terugkeer naar de arbeidsmarkt te bevorderen werd ten slotte een overlegplatform opgericht voor de actoren die betrokken zijn bij het proces van de vrijwillige terugkeer naar werk van personen met een gezondheidsprobleem. De Raad coördineert de werkzaamheden van dat overlegplatform, dat tot taak heeft bepaalde juridische aspecten inzake de verschillende wetgevingen die een impact kunnen hebben op de hervatting van een activiteit te verhelderen, coherente en gecoördineerde informatie over de terugkeer naar werk te verstrekken, methodes te verspreiden en preventieacties voor te stellen, en gezamenlijke initiatieven vast te stellen.

In het kader van dat overlegplatform werd het vademecum van de Nationale Arbeidsraad recentelijk geactualiseerd. Dat vademecum bevat een oplistings van specifieke maatregelen om personen met een handicap in te schakelen op de arbeidsmarkt. Het gaat met name om maatregelen ter bevordering van de werkgelegenheid, begeleidingsmaatregelen met het oog op de inschakeling van personen met een handicap in het gewone arbeidscircuit en maatregelen om een opleiding te kunnen genieten of beroepservaring te kunnen opdoen. Het vademecum is beschikbaar op de website van de Nationale Arbeidsraad.

2. Behoud op de arbeidsmarkt

De Raad heeft zich uitgesproken over verschillende maatregelen om de werknemers op de arbeidsmarkt te houden.

De Nationale Arbeidsraad heeft onder meer maatregelen goedgekeurd die voorzien in een kliksysteem voor het behoud van de toeslag in het kader van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage, om de eventuele rechten die de werknemers hebben verkregen voor de inwerkingtreding van de verhoging van de leeftijds- en anciënniteitsvoorwaarden vast te klikken, zodat die werknemers rechtszekerheid hebben en langer actief kunnen blijven op de arbeidsmarkt.

Hij heeft ook besloten de specifieke arbeidsregelingen inzake nachtarbeid en zware beroepen te verlengen.

Om het aantal werknemers van 45 jaar en ouder dat aan het werk is, te behouden of te verhogen, heeft de Nationale Arbeidsraad de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 104 gesloten over de uitvoering van een werkgelegenheidsplan oudere werknemers in de onderneming alsook een collectieve arbeidsovereenkomst tot wijziging van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 9 van 9 maart 1972 houdende ordening van de in de Nationale Arbeidsraad gesloten nationale akkoorden en collectieve arbeidsovereenkomsten betreffende de ondernemingsraden. Die collectieve arbeidsovereenkomsten hebben tot doel te voorzien in een alternatief voor het mechanisme dat is vastgesteld door de programmawet van 29 maart 2012, dat beter beantwoordt aan de respectieve belangen en verwachtingen van de betrokken werkgevers en werknemers.

De Raad heeft zich ook gebogen over de versoepeling van de regels inzake toegestane arbeid na de pensioenleeftijd (advies nr. 1.841).

In verband met de kwaliteit van de arbeid heeft de Raad ook het stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering en landingsbanen volledig herzien door een nieuwe collectieve arbeidsovereenkomst te sluiten (cao nr. 103). Net als de invoering van een verlof voor bijstand aan of verzorging van een in een ziekenhuis opgenomen kind dat zwaar ziek is (advies nr. 1.801) of de mogelijkheid om het moederschapsverlof om te zetten in vaderschapsverlof bij overlijden of hospitalisatie van de moeder (advies nr. 1.812) hebben die maatregelen tot doel de werknemers op de arbeidsmarkt te houden door in te spelen op de noden inzake combinatie van gezins- en beroepsleven en verlenging van de duur van de loopbaan, met dien verstande dat de goede werking van de onderneming moet worden gewaarborgd.

Ook beleidsmaatregelen inzake preventie en welzijn op het werk dragen bij tot kwaliteitsvolle arbeid en bijgevolg tot het behoud op de arbeidsmarkt. Tal van maatregelen sluiten aan bij die filosofie. De Raad heeft in dat kader nagedacht over de preventie van psychosociale belasting, waaronder pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk. In dat kader werden verschillende adviezen uitgebracht, onder andere een nieuw advies op 28 mei 2013 (advies nr. 1.851).

Naast de financiële opleidingsinspanning van 1,9 % van de loonmassa hebben de sociale partners ten slotte een instrument ontwikkeld om de opleidingsinspanningen te meten. Er werd een methodologie voor de follow-up van de opleidingsinspanningen vastgesteld, volgens welke jaarlijks wordt nagegaan of de ondernemingen die globale opleidingsinspanning hebben gehaald. Er werd een sanctiemechanisme vastgesteld voor de sectoren die onvoldoende inspanningen hebben gerealiseerd. Het jongste gezamenlijke advies over de evaluatie van de opleidingsinspanningen werd uitgebracht in oktober 2012.

C. Uitvoering op het niveau van de gewestelijke overlegorganen¹

In de voornoemde aanbeveling nr. 22 heeft de Raad de gewestelijke overlegorganen verzocht hun rol in de vaststelling van het huidige en toekomstige beleid op dat gebied in het licht te stellen.

Die hebben gevarieerde initiatieven ten uitvoer gelegd om de inclusieve arbeidsmarkten te bevorderen.

Zo hebben de Vlaamse regering en de Vlaamse sociale partners in het Vlaamse Gewest met name voorzien in activeringsmaatregelen in het kader van alternatieven voor de Vlaamse jobkorting. Het gaat met name om armoedetrajecten, uitbreiding van de individuele beroepsopleidingen en opleidingen voor langdurig werklozen.

De sociale partners en de Vlaamse regering hebben op 17 februari 2012 ook een akkoord over het loopbaanbeleid gesloten, dat een bijzondere aandacht besteedt aan de risicogroepen en de scharniermomenten in leer- en werkloopbanen, zoals het einde van de opleiding of de overgang van een job naar een andere. Er werden prioritaire acties voor de periode 2012-2013 vastgesteld.

¹ Alle bijdragen van de gewestelijke instanties zijn bij dit rapport gevoegd.

De Vlaamse sociale partners hebben ook grondig nagedacht over de impact van de zesde staats hervorming op het werkgelegenheidsbeleid (activeringsmaatregelen doelgroepen, opleiding ...).

De Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen heeft bovendien verschillende adviezen uitgebracht over werkgelegenheid en diversiteit.

In het Waalse Gewest heeft de Sociaal-Economische Raad van het Waalse Gewest (CESW) herinnerd aan zijn Memorandum 2009-2011, waarin hij er met name op heeft gewezen dat de arbeidsmarkt toegankelijk moet worden gemaakt voor iedereen, en vooral voor de kwetsbaarste personen.

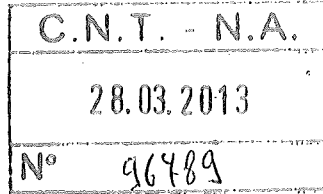
Die Raad heeft ook een inschakelingsbeleid ondersteund voor de door de economische crisis getroffen werkgevers en werknemers (bestrijding van het tekort aan arbeidskrachten en wervingsmoeilijkheden, begeleiding van werkzoekenden, opwaardering van het onderwijs voor een bepaald vak, alternerend leren en werken, validering van competenties).

Verder buigt de CESW zich thans over de uitdagingen waarmee Wallonië zal worden geconfronteerd tegen 2022. Een deel van de in het project "Horizon 2022" ontwikkelde strategie heeft betrekking op een heroriëntering naar een duurzame groei die activiteit en kwalitatieve jobs creëert" en wil in die zin bijdragen tot de inschakeling op de arbeidsmarkt.

Hij heeft bovendien een geactualiseerde lijst met adviezen over werkgelegenheid en opleiding opgesteld.

Het Brussels Hoofdstedelijk Gewest herinnert eraan dat het op 29 april 2011 een pact voor een duurzame stedelijke groei heeft gesloten, dat past in het kader van de uitvoering van de Europese kaderovereenkomst betreffende inclusieve arbeidsmarkten. Dat pact streeft verschillende doelstellingen na, zoals de creatie van nieuwe jobs, de bevordering van de gelijkheid van mannen en vrouwen, de bevordering van diversiteit, de verbetering van de arbeidsvoorwaarden ...

De Economische en Sociale Raad voor het Brussels Hoofdstedelijk Gewest heeft bovendien een geactualiseerde lijst opgesteld van adviezen over werkgelegenheid en opleiding, en over diversiteit, gelijkheid van kansen en armoede.



Conseil National du Travail
Monsieur Delcroix
Secrétaire
Avenue de la Joyeuse Entrée, 17-21,
1040 Bruxelles

Vos références : AL/AB-S/96750

Nos références : JD/JM/188

Bruxelles, le 26 mars 2013

Objet : Contribution du CESRBC concernant le troisième rapport de mise en œuvre de l'accord-cadre européen sur les marchés du travail inclusifs

Monsieur Delcroix,

Le Conseil économique et social se réjouit de la démarche du Conseil National du Travail d'inviter les instances régionales de concertation à lui faire part du rôle qu'elles jouent dans l'élaboration de politiques actuelles et futures dans le domaine des marchés de travail inclusifs.

Dans le **Pacte de croissance urbaine durable** (PCUD/ New Deal), les interlocuteurs sociaux bruxellois rappellent l'accord-cadre conclu entre interlocuteurs sociaux européens en mars 2010 sur les marchés du travail inclusifs et le caractère fondamental de cette approche pour assurer le développement économique, la cohésion sociale et la transition vers les nouveaux emplois liés à la transition verte de l'économie. Ils souhaitent que le Pacte s'inscrive également dans la mise en œuvre de cet accord.

Le PCUD se veut un texte fédérateur déterminant les efforts conjoints des pouvoirs publics et des interlocuteurs sociaux bruxellois en faveur de l'emploi et de la formation des Bruxellois ainsi qu'en faveur d'une Région durable. Dans cet esprit, le Pacte poursuit les objectifs suivants :

- poursuivre et amplifier le dialogue social à Bruxelles pour répondre de manière spécifique et adéquate aux défis de l'emploi particulièrement chez les jeunes Bruxellois,
- créer de nouveaux emplois accessibles aux Bruxellois notamment en lien avec l'environnement et dans une économie au service des citoyens, en ce compris dans les petites entreprises qui constituent un bassin d'emplois important pour les demandeurs d'emploi bruxellois et notamment pour les personnes souhaitant créer leur propre emploi,
- promouvoir l'égalité entre les hommes et les femmes,
- proscrire toutes les discriminations à l'emploi et promouvoir la diversité dans les entreprises et les administrations bruxelloises,
- préserver et améliorer les conditions de travail dans la Région et les droits sociaux des travailleurs et des travailleuses bruxellois(es) dans un contexte de crise économique et de mutations de l'économie urbaine qui les exposent davantage à la précarité et à l'insécurité sociale,
- anticiper les mutations de l'économie urbaine et promouvoir une expansion économique durable en collaboration avec les autres entités.

Dans les travaux au sein de ses Commissions, le Conseil est également particulièrement attentif à la question des marchés de travail inclusifs. En matière d'emploi et de formation, il a remis **une série d'avis** notamment:

- Avis du 15 septembre 2011 concernant le projet d'arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale portant exécution de l'ordonnance du 27 novembre 2008 relative au soutien des missions locales pour l'emploi et des « lokale werkwinkels » ;
- Avis du 15 septembre 2011 concernant le projet d'accord de coopération entre la Région de Bruxelles-Capitale et la Commission communautaire française, concernant les politiques croisées « emploi-formation » ;
- Avis du 28 novembre 2011 concernant le projet d'accord de coopération entre la Région de Bruxelles-Capitale et la Commission communautaire flamande, relatif au financement de l'offre de formation professionnelle à destination des demandeurs d'emploi sur le territoire de la Région de Bruxelles-Capitale et l'avant-projet d'ordonnance portant assentiment à l'accord ;
- Avis du 27 février 2012 concernant le plan d'action stratégique relatif au partenariat d'Actiris 2012-2013 ;
- Avis du 15 mars 2012 concernant les Rapports des groupes de travail relatifs à la thématique des bassins de vie et des pôles de synergie ;
- Avis du 21 juin 2012 concernant les balises pour un fonctionnement optimal et articulé du Service Francophone des Métiers et Qualifications et du Consortium de Validation des Compétences au service de l'enseignement et de la formation professionnels ;
- Avis du 14 septembre 2012 concernant le projet de circulaire relative aux clauses sociales dans les marchés publics de la Région de Bruxelles-Capitale ;
- Avis du 18 octobre 2012 concernant le projet d'accord de coopération entre la Région de Bruxelles-Capitale et la Commission communautaire française, relatif au développement de l'offre de formation professionnelle à destination des demandeurs d'emploi dans les secteurs porteurs d'emploi et de développement de la Région de Bruxelles-Capitale ;
- Avis du 17 janvier 2013 concernant le projet d'accord de coopération entre l'Etat fédéral, les Communautés et les Régions relatif aux stages de transition ;
- Avis du 28 février 2013 concernant le projet d'accord de coopération entre l'Etat fédéral, les Régions et les Communautés relatif à l'accompagnement et au suivi actifs des chômeurs.

En matière de diversité, d'égalité des chances et de pauvreté, le Conseil a émis un avis d'initiative relatif aux actions et recommandations pour lutter contre les inégalités de traitement entre femmes et hommes sur le marché de l'emploi bruxellois (20 septembre 2012). Il a également abordé la question de l'accès à l'emploi pour tous dans ses avis concernant l'élaboration du Plan d'action bruxellois de lutte contre la pauvreté 2012 (15 mars 2012) qui porte sur les jeunes en transition, adultes en devenir et sur le Rapport sur la Précarité, la Pauvreté, l'Exclusion sociale et les Inégalités d'accès aux droits 2011 (19 avril 2012).

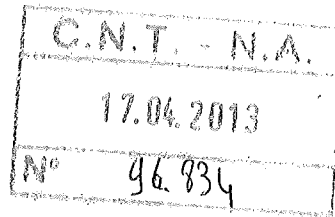
Enfin, **la Plate-forme de concertation de l'économie sociale**, instaurée auprès du Conseil, a mené de longues réflexions sur l'avant-projet d'ordonnance relative à l'économie sociale et à l'agrément des sociétés en tant qu'entreprise d'insertion et des associations en tant qu'initiative locale de développement de l'emploi en vue de l'octroi de subventions et remis un avis en la matière le 6 octobre 2010. Actuellement, un groupe de travail étudie l'avant-projet d'arrêté portant exécution de l'ordonnance précitée.

Je vous prie d'agréer, Monsieur Delcroix, l'expression de ma considération distinguée.



Joëlle Delfosse
Directrice

Aan de heer STEENLANT
Adjunct-secretaris NAR
Blijde Inkomstlaan 121
1040 BRUSSEL



contactpersoon
Katrijn Vanderweyden
kvanderweyden@serv.be

ons kenmerk
SERV_BR_20130415_inclusieve_arbeidsmarkten_kvdwit

Brussel
15 april 2013

Derde rapport kaderovereenkomst inclusieve arbeidsmarkten

Geachte heer Steenlant,

Op 15 maart 2013 ontvingen wij uw vraag om de Nationale Arbeidsraad in kennis te stellen van de rol van de SERV in het huidige en toekomstige beleid inzake de inclusieve arbeidsmarkten. Deze informatie wordt opgevraagd als input voor het derde tussentijds rapport dat de NAR aan het Europees Comité voor de sociale dialoog zal voorleggen.

Wij danken u voor uw vraag en zijn uiteraard bereid om een stand van zaken te schetsen. Ons antwoord bouwt verder op onze brief van 7 september 2011 aan de NAR toen we op dat moment ook om een stand van zaken werden gevraagd.

Vanuit de Europese kaderovereenkomst worden inclusieve arbeidsmarkten omschreven als markten die aan iedereen op beroepsactieve leeftijd kansen bieden om betaalde arbeid te verrichten, hen daartoe aan te moedigen en een kader te voorzien voor hun ontwikkeling.

We geven u hierbij een beknopt overzicht van de belangrijkste werkzaamheden en afspraken die verband houden met dit streefdoel inzake inclusieve arbeidsmarkten: de doelstellingen Pact 2020, het Vesoc-akkoord alternatieven Jobkorting van 16 december 2011, het Vesoc-akkoord Loopbaanbeleid van 17 februari 2012, het SERV-akkoord zesde staatshervorming van 27 juni 2012 en een selectie van adviezen van de SERV en de commissie Diversiteit voor 2012-2013.

Pact 2020

Het Vlaamse arbeidsmarktbeleid zet sterk in op een maximale benutting, verhoging en versterking van het aanwezige potentieel op de arbeidsmarkt. We kunnen hierbij refereren naar het Pact 2020 dat de Vlaamse Regering en de Vlaamse sociale partners op 20 januari 2009 afsloten. De sociale partners en de Vlaamse Regering spraken af om tegen 2020 werk te maken van 'meer mensen aan de slag, in meer werkbare jobs en in gemiddeld langere loopbanen'. Wij kunnen specifiek naar de doelstellingen 9, 10 en 11 van het Pact verwijzen die gaan over werkzaamheid, werkbaarheid en talent. Ook kansengroepen en kwetsbare groepen krijgen in het Pact bijzondere aandacht.

Vesoc-akkoord Alternatieven Jobkorting

De Vlaamse jobkorting had tot doel de werkloosheidsval te verkleinen, maar kwam onvoldoende aan deze doelstelling tegemoet. Op vraag van de Vlaamse Regering hebben de sociale partners in 2011 in de SERV overleg gepleegd over de invulling van alternatieve beleidsmaatregelen. Op 16 december 2011 keurde de Vlaamse Regering de alternatieven voor de jobkorting goed. Het betreft volgende activerende maatregelen:

- ▀ doorstroom uit sociale economie en uit arbeidszorg,
- ▀ armoedetrajecten,
- ▀ uitbreiding van de individuele beroepsopleiding (IBO) en
- ▀ curatieve IBO voor langdurig werkzoekenden.

Er werd een budget voorzien van 23 miljoen euro. De ingangsdatum van deze alternatieve maatregelen voor de jobkorting was 1 januari 2012 en de maatregelen lopen door in 2013.

Vesoc-akkoord Loopbaanbeleid

Op 17 februari 2012 sloten de Vlaamse sociale partners en de Vlaamse Regering het VESOC-akkoord Loopbaanbeleid af. Bij het uitwerken van dit Loopbaanakkoord vertrokken de sociale partners vanuit een analyse van 'loopbaantransities': scharniermomenten in leer- en werkloopbanen. Concreet gaat het om de overgang van leren naar werken, de transitie van werkloos naar werken en de doorstroom van werken naar werken. Daarnaast heeft het Loopbaanakkoord ook expliciet aandacht voor de kansengroepen op de Vlaamse arbeidsmarkt. Aansluitend bij deze lange termijnvisie werden prioritaire acties voor de periode 2012 – 2013 vastgelegd. Hierbij werd de focus enerzijds gelegd op het vernieuwde kader voor loopbaanbegeleiding en anderzijds op een reeks acties gericht op twee doelgroepen die erg zwak staan op de arbeidsmarkt, namelijk de jongeren die ongekwalificeerd op de arbeidsmarkt komen en de 50-plussers.

Voor het akkoord werd een enveloppe van 25 miljoen euro per jaar op kruissnelheid beschikbaar gesteld. Onder meer volgende beleidsinitiatieven werden gerealiseerd in 2012:

- Lancering van de ESF-oproepen werkbaarheid en werkplekieren in het kader van de sectoraddenda en de lancering van de Werkinleving voor Jongeren-WIJ!
- In het kader van de 50+ werking vond een hervorming van de 50+premie plaats (met ingang van 1 januari 2013) en werd sinds juni 2012 de systematische aanpak uitgebreid naar werkzoekenden tot 58 jaar.
- In 2012 werd een nieuw kader voor externe loopbaanbegeleiding uitgewerkt wat nu resulteert in een aanpassing van het bestaand Besluit van de Vlaamse regering. De nieuwe dienstverlening zal in de loop van 2013 ingaan.
- In 2012 werd de basis gelegd voor aanpassingen aan het impulsbeleid evenredige arbeidsdeelname met de verbreding van de diversiteitsplannen naar loopbaan- en diversiteitsplannen.

SERV-akkoord zesde staatshervorming

De SERV ziet de zesde staatshervorming als een unieke kans om verder te bouwen aan een goed doordacht en efficiënt beleid rond sociale bescherming, arbeidsmarkt, economie en

energie. De Vlaamse sociale partners hebben in 2012 werk gemaakt van een evaluatie van de impact van de zesde staatshervorming op het Vlaamse beleid en de Vlaamse bevoegdheidsstructuren. Op basis hiervan bereikten ze op 27 juni 2012 een breed akkoord over hun visie en over welke verantwoordelijkheden ze willen opnemen in het veranderende landschap. Dit akkoord gaat onder meer in op de arbeidsmarktthema's activeringsbeleid, doelgroepenbeleid, vormings- en opleidingsbeleid en sociale economie. Op 6 februari 2012 bracht de SERV ook een addendum bij het SERV-akkoord uit over economische migratie. Dit addendum bevat de standpunten en aandachtspunten van de SERV m.b.t. de bevoegdheden die overkomen op het vlak van de arbeidskaarten A en B, de beroepskaart voor zelfstandigen en het studentenmigratiebeleid.

Selectie adviezen SERV 2012-2013

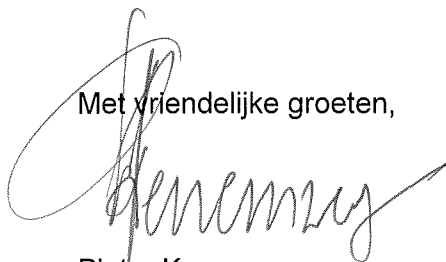
- Advies Strategisch Plan Geletterdheid 2012-2016 van 16 mei 2012
- Advies Dienstencheques van 13 juni 2012
- Advies Genderloopkloof van 20 juni 2012 ter bestrijding van de loopbaankloof mannen-vrouwen op de Vlaamse arbeidsmarkt
- Advies Werkinlevingsprojecten voor jongeren van 27 juni 2012 ter bestrijding van de jeugdwerkloosheid (uitrol Vesoc-akkoord Loopbaanbeleid)
- Advies Afstemming arbeidsmarktbeleid van 12 september 2012 over het samenwerkingsakkoord tussen het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, het Vlaamse gewest en de Vlaamse Gemeenschap over de afstemming van het arbeidsmarktbeleid, opleiding, vorming en de bevordering van de mobiliteit van werkzoekenden
- Advies Naar een geïntegreerd beleid omtrent het erkennen van verworven competenties (EVC) van 7 november 2012 over EVC binnen Onderwijs en Werk
- Advies Samenwerkingsakkoord instapstages van 28 januari 2013
- Advies 'decreet maatwerk van 18 februari 2013 over hervormingen binnen de sociale economie.

Selectie adviezen SERV/commissie Diversiteit 2012-2013

- Advies wijziging integratiedecreet van 11 januari 2012
- Advies Geactualiseerd Actieplan Bestrijding Arbeidsgerelateerde Discriminatie van 30 mei 2012
- Advies 'acties kansengroepen' van 6 mei 2012 met acties en aandachtspunten m.b.t. de evenredige arbeidsdeelname van personen van allochtone afkomst en personen met een arbeidshandicap
- Advies over het voorontwerp van decreet betreffende het Vlaamse integratie- en inburgeringsbeleid van 17 september 2012
- Advies taalbeleid op de arbeidsmarkt van 23 oktober 2012
- Advies Gelijke kansen en diversiteit – plan 2013 van 29 november 2012 over het gelijkekansen- en diversiteitsbeleid t.a.v. het personeel van de Vlaamse overheid.

Meer informatie vindt u op onze website en in het jaarverslag 2012 van de SERV. Onze medewerkers staan steeds ter beschikking om verdere uitleg te verschaffen.

Met vriendelijke groeten,

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Kerremans', written over a vertical line that extends downwards from the signature.

Pieter Kerremans
administrateur-generaal



DEMANDE DU CNT RELATIVE À L'ACCORD-CADRE EUROPÉEN DU 25 MARS 2010
SUR DES MARCHÉS DU TRAVAIL INCLUSIFS

Réponse du CESW

Introduction

Le 25 mars 2010, les partenaires sociaux européens ont adopté un accord-cadre autonome sur les marchés du travail inclusifs. Dans le cadre du processus de mise en œuvre de cet accord, prévu durant les trois années suivant la signature, des rapports annuels intermédiaires sont prévus. Dans ce cadre, les instances régionales de concertation sont invitées à faire part du rôle qu'elles jouent dans l'élaboration des politiques actuelles et futures dans le domaine des marchés du travail inclusifs.

Le 11 mars 2013, le Conseil national du Travail a sollicité le CESW dans la perspective du troisième rapport intermédiaire au Comité de dialogue.

Rôle du CESW

Le Conseil économique et social de Wallonie se réjouit de l'association des instances de concertation régionale à l'élaboration des rapports de suivi de la mise en œuvre de l'accord-cadre européen du 25 mars 2010 sur les marchés du travail inclusifs.

Les objectifs de l'accord-cadre sont évidemment une préoccupation constante et transversale des interlocuteurs sociaux wallons, suivie au travers des travaux de différentes Commissions internes, comme la Commission de l'Emploi, de la Formation et de l'Education ou la Commission de l'Action et de l'Intégration sociale.

A ce stade, le Conseil fait part des contributions apportées durant la présente législature à l'élaboration des politiques actuelles et futures en matière de marché du travail inclusif.

Dans son **Mémoire 2009-2014**, le CESW a particulièrement insisté sur la nécessité de soutenir et favoriser l'accès de tous au marché de l'emploi. Au regard de la situation socioéconomique wallonne, les interlocuteurs sociaux ont souligné le réel défi que représente l'insertion dans l'emploi des **jeunes wallons**, en particulier les peu qualifiés, ainsi que des **personnes les plus éloignées** du marché du travail : demandeurs d'emploi ayant une (très) longue durée d'inoccupation, chômeurs exclus du bénéfice des allocations de chômage, demandeurs d'emploi à charge du CPAS, etc.

Le CESW a également mis l'accent sur le nécessaire soutien à apporter aux travailleurs et employeurs touchés par la crise économique, par le biais des dispositifs existants et de mesures à court terme complémentaires. Il s'agit notamment d'assurer une prise en charge immédiate et personnalisée des **travailleurs perdant leur emploi**, dans le cadre d'un licenciement collectif ou non, quel que soit leur statut (CDI, CDD ou intérimaire).

Pour concrétiser ces objectifs, le Conseil a mis en avant les points suivants :

- la lutte contre les pénuries de main-d'œuvre et les difficultés de recrutement,
- l'accompagnement des demandeurs d'emploi,
- la revalorisation de l'enseignement qualifiant,
- la formation en alternance,
- la validation des compétences.

Par ailleurs, au cours de cette législature, le Conseil a rendu de multiples **Avis** dans le champ de l'emploi et de la formation. Concernant l'inclusion sur le marché de l'emploi, il s'est notamment penché sur :

- la réforme du **service public de l'emploi** (Avis A.1050), de l'**IFAPME** (Avis A.1104) et le fonctionnement du **Service francophone des Métiers et des Qualifications** et du **Consortium de Validation des Compétences** (Avis A.1084),
- la mise en œuvre de l'**accompagnement** individualisé des demandeurs d'emploi et la coopération pour l'insertion (Avis A.1041 et A.1064) et l'accord de coopération relatif à l'accompagnement et au suivi actif des chômeurs (A.1105),
- les programmes de **remise au travail des chômeurs**, dont les aides à la promotion de l'emploi (Avis A.1001), le programme de transition professionnelle (Avis A.1028) ou encore les incitants financiers visant à favoriser l'engagement de personnel auprès de certaines entreprises (Avis A.1095),
- le soutien à la **création d'activités indépendantes**, comme les structures d'accompagnement à l'autocréation d'emploi (Avis A.1067) et le dispositif « airbag » visant à favoriser les transitions professionnelles vers le statut d'indépendant à titre principal (Avis A.1033 et A.1060),
- le soutien à l'**économie sociale** et l'**insertion socioprofessionnelle**, via les centres d'insertion socioprofessionnelle (Avis A.1094) et les entreprises d'insertion (Avis A.1070),
- les **bassins de vie et pôles de synergie** (Avis A.1068),
- la **formation en alternance** (Avis A.1010) et l'accord de coopération relatif aux **stages de transition** (A.1108),
- la **lutte contre les discriminations** (Avis A.1034),
- l'insertion professionnelle des **personnes handicapées** (Avis A.1015).

Fin 2012 et début 2013, le Conseil a contribué à l'élaboration du projet de dynamique « **Horizon 2022** » (Avis A.1101 et A.1112), cette initiative majeure du Gouvernement wallon visant à répondre à quatre défis essentiels auxquels la Wallonie est (ou va être) confrontée : les changements institutionnels, la modification de la loi spéciale de financement, l'évolution économique, les financements européens. De manière générale, cette stratégie poursuit le « *redéploiement vers une croissance durable créatrice d'activités et d'emplois de qualité* ». En particulier, certains « leviers » ou « coups d'accélérateur » visent à contribuer à l'inclusion sur le marché du travail. Le projet étant toujours en cours de finalisation, les actions précises ne sont pas détaillées dans cette contribution.

En outre, les interlocuteurs sociaux wallons ont approfondi l'examen de l'accord institutionnel du 11 octobre 2011 pour la sixième réforme de l'Etat, les **transferts de compétences** étant un enjeu majeur pour la Wallonie. Les réformes attendues sur le marché du travail constituent une opportunité d'améliorer l'efficacité et la cohérence des politiques d'emploi et de formation. Un nombre important de ces mesures poursuivent d'ailleurs un objectif d'inclusion sur le marché du travail, comme les politiques des groupes-cibles (réduction de cotisations sociales « groupes-cibles » et activations des allocations de chômage), les titres-services, les agences locales pour l'emploi ou encore les mises à l'emploi des bénéficiaires du revenu d'intégration sociale ou de l'aide sociale (art.60§7 et art.61 de la loi CPAS). Le Conseil a dès lors poursuivi ses travaux au sein des **groupes de travail** spécifiques chargés d'identifier les enjeux et perspectives des transferts et de dégager les orientations des partenaires sociaux. Par ailleurs, une **déclaration commune des 4 Conseils** économiques et sociaux des entités fédérées a été adoptée le 9 janvier 2013, mettant en exergue des principes généraux communs aux 4 Conseils en matière de transferts des compétences.

Enfin, signalons que le Conseil soutient le bon fonctionnement et assure le secrétariat de nombreux **conseils spécialisés**, dont certains orientés vers le marché du travail inclusif, tels que le Conseil wallon de l'égalité entre hommes et femmes, la Commission d'agrément des entreprises de formation par le travail et des organismes d'insertion socioprofessionnelle, le Conseil wallon de l'économie sociale, etc.