

KADEROVEREENKOMST BETREFFENDE INCLUSIEVE ARBEIDSMARKTEN

25 maart 2010

1. Inleiding en context

Een inclusieve arbeidsmarkt bewerkstelligen is een uitdaging met vele facetten en een hoofdbekommernis van de Europese sociale partners. Vertegenwoordigers van werkgevers en werknemers op alle niveaus en ook de sociale dialoog spelen een belangrijke rol bij het aangaan van die uitdaging.

In de context van hun werkprogramma's voor de Europese sociale dialoog voor 2006-2008 en voor 2009-2010, en op basis van hun gezamenlijke arbeidsmarktanalyse, stemden de Europese sociale partners in om over een autonome kaderovereenkomst betreffende "inclusieve arbeidsmarkten" te onderhandelen.

Het moeilijke economische en sociale klimaat waarin over deze kaderovereenkomst in 2008-2009 werd onderhandeld, prikkelt de sociale partners nog meer tot samenwerking om inclusieve arbeidsmarkten te stimuleren, om het potentieel van de Europese beroepsbevolking te optimaliseren en om de tewerkstellingsgraad en de kwaliteit van banen te verhogen, onder meer via opleiding en de ontwikkeling van vaardigheden. Inclusie is ook een sleutelement in Europa's antwoord op langetermijnuitdagingen, met name demografische verandering, de dalende bevolking op beroepsactieve leeftijd en de duurzaamheid van systemen voor sociale bescherming. Inclusieve arbeidsmarkten zijn een manier om nieuwe arbeidskansen te benutten, bijvoorbeeld als gevolg van het 'vergroenen' van de economie.

De Europese sociale partners zijn van mening dat een inclusieve arbeidsmarkt essentieel is voor het aanmoedigen van economische ontwikkeling en sociale cohesie.

Gedeelde verantwoordelijkheden en rol van andere actoren

De kaderovereenkomst gaat uit van het beginsel dat het garanderen van inclusieve arbeidsmarkten gepaard gaat met gedeelde verantwoordelijkheden van werkgevers, individuen, werknemers en vertegenwoordigers van werknemers en werkgevers.

De sociale partners beseffen dat een inclusieve arbeidsmarkt bewerkstelligen niet louter van hen afhangt. Overheden en andere actoren hebben de verantwoordelijkheid om voor een kader te zorgen dat inclusieve arbeidsmarkten aanmoedigt en stimuleert. Wat dat betreft zijn ook maatregelen nodig, onder meer op het gebied van onderwijs en opleiding, gezondheidszorg, huisvesting, transport en regionale en lokale ontwikkeling. Bijlage 1 bevat een niet-exhaustieve lijst van aanbevelingen voor overheden en andere actoren. Er moeten synergiën en partnerschappen tot stand komen tussen verschillende actoren om de doeltreffendheid van dergelijke maatregelen te verhogen.

De Europese sociale partners wijzen er verder nog op dat er naast deze kaderovereenkomst verschillende Europese wetgevings- en andere instrumenten bestaan waarvan de omzetting en toepassing bijzonder relevant zijn voor het bewerkstelligen van de doelstellingen en beginselen beschreven in deze kaderovereenkomst. Zie bijlage 2 voor een niet-exhaustieve lijst van die instrumenten.

2. Doel van de overeenkomst

Het hoofddoel van de kaderovereenkomst is om:

- de aspecten van toegang, terugkeer, behoud en ontwikkeling te overwegen, met het oog op de volledige integratie van individuen in de arbeidsmarkt;
- werkgevers, werknemers en hun vertegenwoordigers meer besef, begrip en kennis van de voordelen van inclusieve arbeidsmarkten bij te brengen;
- werknemers, werkgevers en hun vertegenwoordigers op alle niveaus een actiegericht kader te bieden zodat ze hinderpalen voor inclusieve arbeidsmarkten kunnen identificeren, alsook oplossingen om die weg te werken.

3. Beschrijving en toepassingsgebied

Inclusieve arbeidsmarkten bieden de kans aan iedereen op beroepsactieve leeftijd om betaalde arbeid te verrichten, moedigen hen daartoe aan en voorzien een kader voor hun ontwikkeling.

Deze kaderovereenkomst heeft betrekking op personen die moeilijkheden ondervinden bij het betreden van, het terugkeren naar of het zich integreren in de arbeidsmarkt, en op diegenen die wel tewerkgesteld zijn, maar hun baan dreigen te verliezen door factoren die hieronder worden aangehaald.

De sociale partners erkennen dat die personen kampen met uiteenlopende moeilijkheden die aangepaste maatregelen vereisen. Deze kaderovereenkomst richt zich niet op specifieke groepen. Zij biedt daarentegen een algemeen kader gericht op de manier waarop inclusie op de arbeidsmarkt kan worden bevorderd.

Verschillende factoren of een combinatie daarvan kunnen arbeidsmarktparticipatie aanmoedigen of ontmoedigen. Die factoren kunnen contextueel, arbeidsgebonden of individueel zijn, en ze kunnen evolueren in de tijd. Er is geen rangorde tussen de verschillende factoren.

- Contextuele factoren houden verband met de economische en arbeidsmarktomgeving. Ze kunnen structureel of geografisch van aard zijn, zoals tewerkstellingskansen, het bestaan en de kwaliteit van zorgvoorziening en tewerkstellingsdiensten, transportnetwerken of huisvesting, alsook de wisselwerking tussen fiscaal en sociaal beleid.
- Arbeidsgebonden factoren omvatten onder meer de arbeidsorganisatie en werkomgeving, rekruteringsprocessen, technologische vooruitgang en opleidingsbeleid.
- Individuele factoren houden verband met aspecten als vaardigheden, opleidings- en onderwijsniveau, motivatie, talenkennis, gezondheidstoestand en frequente of lange periodes van werkloosheid.

4. Hinderpalen

Toegang, terugkeer, behoud en ontwikkeling zijn essentiële stappen in de volledige integratie van individuen in de arbeidsmarkt. Actieve inclusie hangt af van de manier waarop de arbeidsmarkt en de maatschappij georganiseerd zijn, en van de mogelijkheden, talenten en motivatie van individuen en organisaties. De Europese sociale partners hebben hinderpalen voor een inclusieve arbeidsmarkt geïdentificeerd. Die doen zich niet noodzakelijk gelijktijdig voor. De aspecten die hieronder worden toegelicht (niet-exhaustieve lijst), kunnen het bewerkstelligen van inclusieve arbeidsmarkten bemoeilijken.

4.1 Hinderpalen betreffende de **beschikbaarheid van informatie**: informatie over werkzoekenden en beschikbare banen, waaronder informatie verschaft aan arbeids- en uitzendbureaus (dus zowel publiek als particulier), alsook informatie over de inhoud en de voorwaarden van de banen, kansen voor loopbaanontwikkeling, opleidingsprogramma's en over hoe toegang te krijgen tot advies en begeleiding, zijn allemaal relevant. De informatie aan werkgevers over het bestaan van steunmaatregelen om hun te helpen vacatures in te vullen en over initiatieven omtrent het imago van een sector of een bedrijf, is ook van belang.

4.2 Hinderpalen betreffende de **rekrutering**: ondoeltreffende rekruteringswijzen om een brede waaier van kandidaten voor vacatures aan te trekken zonder te discrimineren, de gevolgen van frequente en lange afwezigheden op de arbeidsmarkt voor de inzetbaarheid, en het bestaan van gericht advies en speciale begeleiding om zich kandidaat te stellen voor banen en die uit te voeren, worden ook geïdentificeerd.

4.3 Hinderpalen betreffende **opleiding, vaardigheden en capaciteiten**: belangrijke aspecten zijn tevens investeren in of toegang krijgen tot leermogelijkheden, het bezitten en/of de erkenning van vaardigheden (formele, informele, technische, sociale, taalkundige) en professionele ervaring van individuen, de overeenstemming tussen de aangeboden opleidingen door onderwijssystemen, vakmethoden en de behoeften van de arbeidsmarkt.

4.4 Hinderpalen betreffende **verantwoordelijkheden en attitudes van werkgevers, werknemers, hun vertegenwoordigers en werkzoekenden**: een andere categorie hinderpalen zijn motivatie, zelfvertrouwen, het anticiperen op en zich aanpassen aan verandering, kwaliteit van informatie, consultatie, interne communicatie en sociale dialoog, maatregelen omtrent ondersteuning en begeleiding voor de belanghebbenden beschreven in punt 3, alsook druk van het management, collega's, klanten en gezin/familie.

4.5 Hinderpalen betreffende **het professionele leven**: aspecten zoals werkomstandigheden en arbeidsorganisatie, het beleid inzake de combinatie werk en gezin, en kansen voor loopbaanontwikkeling, zijn belangrijke punten.

4.6 Er zijn ook verschillende factoren die de exclusieve competenties van de sociale partners overstijgen en die mee bepalen hoe doeltreffend arbeidsmarkten zijn in het integreren van iedereen op beroepsactieve leeftijd. Dergelijke factoren, maatregelen en beleidslijnen kunnen arbeidsmarktinclusie bevorderen en komen aan bod in de aanbevelingen van bijlage 1.

5. Acties van sociale partners

Europese sociale partners beschouwen arbeidsmarktinclusie als een essentiële voorwaarde voor cohesie, met inbegrip van armoedebestrijding, en voor economisch succes.

Als oplossing voor die geïdentificeerde hinderpalen, omvat het bewerkstelligen van inclusieve arbeidsmarkten verschillende maatregelen, acties en/of onderhandelingen op alle niveaus, die kunnen worden uitgevoerd door werkgevers, werknemers, hun vertegenwoordigers, werkzoekenden en derden. Die acties moeten de creatie van banen en de inzetbaarheid van werknemers en werkzoekenden stimuleren, met het oog op de integratie van alle individuen op de arbeidsmarkt.

De Europese sociale partners beseffen dat het hun verantwoordelijkheid is om hun reflecties te verdiepen en zich ertoe te verbinden oplossingen te vinden en hun leden te activeren.

Het doel van hun overleg, gezamenlijke standpunten en aanbevelingen op dit gebied is om de toegang, het behoud, de terugkeer en de ontwikkeling te bevorderen van personen die zich wat tewerkstelling betreft in een onzekere situatie bevinden.

Enkele voorbeelden van dergelijke specifieke maatregelen:

- Organiseren waar nodig van bewustwordingscampagnes en opstellen van actieplannen om het imago van een sector of beroep(en) in al zijn aspecten op te krikken en/of te herstellen;
- Organiseren waar nodig van bewustwordingscampagnes en creëren van hulpmiddelen om de diversiteit onder de werknemers te stimuleren;
- Verspreiden van informatie over de beschikbaarheid van banen en opleidingsprogramma's;
- Samenwerken met de "derde sector" om mensen te ondersteunen die met specifieke arbeidsmarktproblemen kampen;
- Samenwerken met onderwijs- en opleidingssystemen om de behoeften van individuen en van de arbeidsmarkt beter op elkaar af te stemmen, onder meer door de problemen inzake basisvaardigheden (lees- en rekenvaardigheid) aan te pakken, beroepsonderwijs en vakopleidingen te stimuleren, en via maatregelen voor een vlottere overstap van de schoolbanken naar de arbeidsmarkt;
- Uitvoeren van specifieke en doeltreffende rekruteringsmethoden en integratiemaatregelen, en ook zorgen voor de geschikte werkomstandigheden om nieuwkomers in de onderneming te verwelkomen en te ondersteunen;
- Invoeren van plannen voor de ontwikkeling van individuele competentie (in het verlengde van het actiekader voor de levenslange ontwikkeling van competenties en kwalificaties), die samen door de werkgever en de werknemer worden opgesteld. Daarbij wordt rekening gehouden met de specifieke situatie van elke werkgever (voornamelijk kleine en middelgrote ondernemingen) en werknemer. Die plannen bepa-

len de vereiste competenties van de werknemer in een bepaalde werksituatie, alsook acties om de competenties van de werknemer te ontwikkelen, met gedeelde verantwoordelijkheden afhankelijk van de individuele situatie.

- Zorgen voor meer transparantie en overdraagbaarheid, zowel voor de werknemer als voor de onderneming, met het oog op vlottere geografische en beroepsmatige mobiliteit en doeltreffender arbeidsmarkten:
 - door de ontwikkeling van middelen voor de erkenning en validatie van competenties te stimuleren;
 - door de overdraagbaarheid van kwalificaties te vergroten, om de overstap naar de arbeidsmarkt te garanderen.
- Stimuleren van meer en betere stage- en leerovereenkomsten.

6. Uitvoering en opvolgingscontrole

Deze kaderovereenkomst is een autonoom initiatief en het resultaat van onderhandelingen tussen de Europese sociale partners en maakt deel uit van hun werkprogramma's voor de sociale dialoog voor 2006-2008 en 2009-2010.

In het kader van artikel 155 van het Verdrag, verbindt deze autonome Europese kaderovereenkomst de leden van BUSINESSEUROPE, UE-APME, CEEP en EVV (en het verbindingscomité Eurocadres/CEG) tot het promoten en tenuitvoerleggen ervan volgens de procedures en gebruiken die eigen zijn aan de sociale partners in de lidstaten en in de landen van de Europese Economische Ruimte.

Bovendien nodigen de ondertekenende partijen de ledenorganisaties in de kandidaat-lidstaten aan om deze overeenkomst ten uitvoer te leggen.

Deze overeenkomst moet binnen de drie jaar na ondertekening worden uitgevoerd.

De ledenorganisaties zullen verslag over de tenuitvoerlegging van deze overeenkomst uitbrengen aan het Comité voor de sociale dialoog. Gedurende de eerste drie jaar na ondertekening zal het Comité voor de sociale dialoog jaarlijks een overzicht voorbereiden en goedkeuren, dat een samenvatting behelst van de lopende tenuitvoerlegging van de overeen-

Aanbeveling nr. 22 - Bijlage

komst. 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.

Na de periode van vijf jaar na ondertekening evalueren en herzien de ondertekenende partijen de overeenkomst, indien een van die partijen daarom verzoekt.

Indien er vragen zijn omtrent de inhoud van deze overeenkomst, kunnen ledenorganisaties zich gezamenlijk of afzonderlijk richten tot de ondertekenende partijen, die gezamenlijk of afzonderlijk zullen antwoorden.

Bij de tenuitvoerlegging van deze overeenkomst vermijden de leden van de ondertekenende partijen een onnodige belasting van kleine en middelgrote ondernemingen.

De uitvoering van deze overeenkomst vormt geen geldige reden om het algemene niveau van bescherming van de werknemers op het door deze overeenkomst bestreken gebied te verlagen.

Deze overeenkomst laat het recht van de sociale partners onverlet om op het daartoe geschikte niveau, waaronder het Europese, overeenkomsten te sluiten waardoor deze overeenkomst wordt aangepast en/of aangevuld op een manier die rekening houdt met de specifieke behoeften van de betrokken sociale partners.

Bijlage 1: Aanbevelingen voor overheden en andere actoren

De Europese sociale partners bevelen aan dat de lidstaten uitgebreide beleidslijnen uittekenen en uitvoeren om inclusieve arbeidsmarkten te stimuleren. Waar mogelijk en rekening houdend met nationale kenmerken, dienen de sociale partners op het toepasselijke niveau betrokken te worden bij maatregelen betreffende:

1. De reikwijdte en de kwaliteit van specifieke overgangsmatregelen voor personen die problemen op de arbeidsmarkt ondervinden

- Verschaf personen die het verst van de arbeidsmarkt af staan ondersteuning en stimulansen om een baan te vinden.
- Verschaf werkgevers ondersteuning en stimulansen om personen in dienst te nemen die het verst van de arbeidsmarkt af staan, en stel de sociale partners in staat om hinderpalen voor het in dienst nemen van dergelijke personen weg te werken.
- Ontwikkel of bevorder vaardigheden en verhelp onderwijsachterstand via onderwijs en opleiding op maat.
- Zorg voor gelijke toegang tot gezondheidszorg, onderwijs, huisvesting en sociale zekerheid, alsook voor toegang tot de standaardvoorzieningen die belangrijk zijn om de impact van sociale uitsluiting te verkleinen en te verhelpen.
- Maak doeltreffend gebruik van bestaande financiële instrumenten, waaronder het Europees Sociaal Fonds, om beleid te stimuleren en te financieren dat gericht is op de integratie van benadeelde personen op het gebied van tewerkstelling.

2. Doeltreffende diensten voor tewerkstelling en loopbaanadvies

- Vergroot de beschikbaarheid en de kwaliteit van diensten voor loopbaanadvies om werkzoekenden te helpen en te ondersteunen bij het zoeken naar een baan en om werknemers de nodige vaardigheden bij te brengen.
- Creëer de nodige middelen om een hoogstaand en actief arbeidsmarktbeleid te ontwikkelen, dat gericht is op een vroege activering van werkzoekenden om hun vaardigheden te verbeteren en periodes van werkloosheid te beperken.

- Voorzie extra op maat bedachte maatregelen om langdurige werkloosheid te verhinderen of te bedwingen.
- Verhoog de kwaliteit van activeringsmaatregelen voor een optimale efficiëntie en doeltreffendheid.

3. Onderwijs en opleiding

- Zorg dat onderwijs- en opleidingssystemen beter aangepast zijn aan de behoeften van individuen en van de arbeidsmarkt.
- Stimuleer een gelijke behandeling en de interactie tussen beroeps- onderwijs/vakopleidingen en andere onderwijsvormen, waaronder hoger onderwijs.
- Verhoog de doeltreffendheid en onpartijdigheid van onderwijssystemen, om het aantal voortijdige schoolverlaters te verlagen.
- Bevorder de actieve deelname van volwassenen aan voortgezet onderwijs en opleidingen, ongeacht hun onderwijsverleden.
- Verhoog de beschikbaarheid en de kwaliteit van geschikte opleidingsmogelijkheden voor individuen en werkgevers. Hou daarbij met name rekening met de behoeften van kleine en middelgrote ondernemingen en van de minst gekwalificeerde personen.
- Verbeter de transparantie en de erkenning van onderwijs en opleidingskwalificaties op EU-niveau.
- Ondersteun opleidingsprogramma's die beter afgestemd zijn op functievereisten en tot kwalificaties leiden, om het verlies van competenties en/of banen zoveel mogelijk te vermijden.

4. Toereikende investeringen in territoriale ontwikkeling

- Ondersteun het doeltreffende en optimale gebruik van communautaire instrumenten, zowel om regionale voorzieningen te ontwikkelen als om overstappen in sectoren en gebieden te ondersteunen die structurele veranderingen ondergingen. Dergelijke instrumenten worden onder meer aangereikt door het Europees Sociaal Fonds (ESF), het Europees Fonds voor Regionale Ontwikkeling (EFRO) en het Europees fonds voor aanpassing aan de globalisering (EFG).

5. Toereikende toegang tot transport / zorgverlening / huisvesting / onderwijs

- Garandeer de beschikbaarheid, betaalbaarheid, duurzaamheid en kwaliteit van sociale en fysieke voorzieningen, zoals transport, zorgverlening, scholen en huisvesting.
- Schep het kader om werkplekpraktijken te ontwikkelen die het evenwicht tussen werk en gezin verbeteren en stimuleer op die manier de optimale benutting van het productiepotentieel van de Europese beroepsbevolking.

6. De betrekkelijke eenvoud of moeilijkheid voor het oprichten, behouden en uitbreiden van ondernemingen

- Vergemakkelijk het oprichten en ontwikkelen van ondernemingen, om het potentieel voor nieuwe werkgelegenheid in de EU te optimaliseren. Een gunstiger klimaat moet ondernemers toelaten om te investeren in duurzame ondernemingen.
- Zorg voor transparante informatie, beperk de administratieve rompslomp en verleen starters gepaste ondersteuning.

7. De rol van fiscale en socialezekerheidsstelsels

- Bestudeer en creëer waar nodig de omstandigheden opdat de fiscale en socialezekerheidsstelsels personen helpen de arbeidsmarkt te betreden, er te blijven en er zich te ontwikkelen.

Bijlage 2: Referenties

Zoals aangegeven in de inleiding, zijn de Europese sociale partners van mening dat er behalve deze kaderovereenkomst verschillende Europese wetgevings- en andere instrumenten bestaan waarvan de tenuitvoerlegging en toepassing bijzonder relevant zijn voor het bewerkstelligen van de doelstellingen en beginselen beschreven in deze kaderovereenkomst.

Teksten van Europese sociale partners

Actiekader voor de levenslange ontwikkeling van competenties en kwalificaties (28/02/2002).

Kaderovereenkomst voor telewerk (16/07/2002).

Kaderovereenkomst over stress op het werk (08/10/2004).

Actiekader betreffende gendergelijkheid (01/03/2005).

Kaderovereenkomst betreffende geweld en pesterijen op het werk (26/04/2007).

Gezamenlijke analyse van de belangrijkste uitdagingen voor de Europese arbeidsmarkten (18/10/2007).

Beschikkingen/Aanbevelingen/Conclusies

Raadsconclusies van 30 november 2009 "Bevordering van de toegang tot de arbeidsmarkt – Te boven komen van de crisis en voorbereiding van de Lissabonagenda na 2010".

Aanbeveling van de Commissie van 3 oktober 2008 over de actieve inclusie van personen die van de arbeidsmarkt zijn uitgesloten 2008/867/EG (*Publicatieblad nr. L 307, 18/11/2008 blz. 0011-0014*).

Beschikking van de Raad van 12 juli 2005 betreffende de richtsnoeren voor het werkgelegenheidsbeleid van de lidstaten (2005/600/EG) (*Publicatieblad nr. L 205, 06/08/2005 blz. 0021 - 0027*) (*met name Richtsnoer 19: arbeidsmarkten toegankelijker, werken aantrekkelijker en arbeid lonend maken voor werkzoekenden, inclusief mensen met een achterstandspositie en inactieven*).

Aanbeveling nr. 22 - Bijlage

Aanbeveling van de Raad van 27 juli 1992 betreffende de convergentie van de doelstellingen en het beleid op het gebied van de sociale bescherming (92/442/EEG) (*Publicatieblad nr. L 245, 26/08/1992 blz. 0049 – 0052*).

Aanbeveling van de Raad van 24 juni 1992 inzake gemeenschappelijke criteria met betrekking tot toereikende inkomsten en prestaties in de stelsels van sociale bescherming (92/441/EEG) (*Publicatieblad nr. L 245, 26/08/1992 blz. 0046 – 0048*).

Europese richtlijnen

Richtlijn 2008/104/EG van het Europees Parlement en de Raad van 19 november 2008 betreffende uitzendarbeid (*PB L 327, 5/12/2008, blz. 9-14*).

Richtlijn 2006/54/EG van het Europees Parlement en de Raad van 5 juli 2006 betreffende de toepassing van het beginsel van gelijke kansen en gelijke behandeling van mannen en vrouwen in arbeid en beroep (herschikking) (*PB L 204, 26/7/2006, blz. 23-36*).

Richtlijn 2000/78/EG van de Raad van 27 november 2000 tot instelling van een algemeen kader voor de gelijke behandeling in arbeid en beroep (*PB L 303, 2/12/2000, blz. 16-22*).

Richtlijn 2000/43/EG van de Raad van 29 juni 2000 houdende toepassing van het beginsel van gelijke behandeling van personen ongeacht ras of etnische afstamming (*PB L 180, 19/7/2000, blz. 22-26*).

Richtlijn 1999/70/EG van de Raad van 28 juni 1999 betreffende de door het EVV, de UNICE en het CEEP gesloten raamovereenkomst inzake arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd (*PB L 175, 10/7/1999, blz. 43-48*).

Richtlijn 97/81/EG van de Raad van 15 december 1997 betreffende de door de UNICE het CEEP en het EVV gesloten raamovereenkomst inzake deeltijdarbeid - Bijlage: Kaderovereenkomst inzake deeltijdarbeid (*PB L 14, 20/1/1998, blz. 9-14*).

Richtlijn 89/391/EEG van de Raad van 12 juni 1989 betreffende de tenuitvoerlegging van maatregelen ter bevordering van de verbetering van de veiligheid en de gezondheid van de werknemers op het werk (*PB L 183, 29/6/1989, blz. 1-8*).