

RAMMEAVTALE OM INKLUDERENDE ARBEIDSMARKEDER

BUSINESSEUROPE ETUC/CES CEEP UEAPME

25. MARS 2010

INNHALDSFORTEGNELSE

1. Innledning og bakgrunn
2. Avtalens formål
3. Beskrivelse og anvendelsesområde
4. Hindringer
5. Arbeidslivets parter
6. Implementering og oppfølging

VEDLEGG

Vedlegg 1: Anbefalinger til offentlige myndigheter og andre aktører

Vedlegg 2: Referanser

1. Innledning og bakgrunn

For de europeiske arbeidslivspartene innebærer arbeidet for å oppnå et inkluderende arbeidsmarked mange utfordringer og er en av våre viktigste oppgaver. Både arbeidstaker- og arbeidsgiverrepresentanter på alle nivåer og den sosiale dialogen spiller en viktig rolle i arbeidet med å løse denne utfordringen.

I sammenheng med partenes europeiske arbeidsprogrammer for den sosiale dialogen for 2006-2008 og 2009-2010, og med utgangspunkt i deres felles Arbeidsmarkedsanalyse, er de europeiske arbeidslivspartene blitt enige om å forhandle fram en rammeavtale om "inkluderende arbeidsmarkeder".

Det vanskelige økonomiske og sosiale klimaet denne rammeavtalen ble framforhandlet under i 2008-2009, ansporer arbeidslivets parter ytterligere i samarbeidet for å fremme inkluderende arbeidsmarkeder, til å maksimalisere den europeiske arbeidstyrkens fulle potensial, til å øke sysselsettingen og bedre kvaliteten på jobbene, inkludert bruken av skoloring og kompetanseheving. Inkludering er også et viktig ledd i Europas arbeid for å løse langsiktige utfordringer, særlig de demografiske, nedgangen i antall mennesker i yrkesaktiv alder og bærekraften i de sosiale velferdssystemene. Inkluderende arbeidsmarkeder er en måte å utnytte nye sysselsettingsmuligheter på, som for eksempel slike som følger av en "grønnere" økonomi.

Partene i de europeiske arbeidslivet anser at et inkluderende arbeidsliv er avgjørende for å fremme økonomisk utvikling og sosial utjevning.

Delt ansvar og andre aktørers rolle

Rammeavtalen tar utgangspunkt i prinsippet om at arbeidet for et inkluderende arbeidsmarked medfører forpliktelser både for arbeidsgivere, enkeltpersoner, arbeidstakere og arbeidstakerrepresentanter.

Arbeidslivets parter er klar over det faktum at et inkluderende arbeidsliv ikke avhenger av deres innsats alene. Offentlige myndigheter og andre aktører bærer også et ansvar for å sikre rammebetingelser som fremmer og tilrettelegger for inkluderende arbeidsmarkeder. I denne sammenhengen trengs også andre tiltak, blant annet innen utdanning og opplæring, helse, bolig, transport og regional og lokal utvikling. Vedlegg 1 inneholder en ikke uttømmende liste over anbefalinger til offentlige myndigheter og andre aktører. Det må utvikles synergi og partnerskap mellom forskjellige aktører for å øke effektiviteten i slike tiltak.

De europeiske arbeidslivspartene understreker videre at det i tillegg til denne rammeavtale finnes en rekke andre europeiske instrumenter, juridiske og av annen art, som det er særlig relevant å gjennomføre og håndheve for å sikre målene og prinsippene i denne rammeavtalen. En ikke uttømmende liste finnes i Vedlegg 2.

2. RAMMEAVTALENS FORMÅL

Rammeavtalens formål er å:

- Vurdere spørsmål i forbindelse med tilgang til og tilbakeføring av arbeidstakere til arbeidslivet, hvordan beholde arbeidstakere i arbeidslivet, og utvikling av arbeidsmarkedet, slik at en oppnår full integrering av enkeltpersoner i de europeiske arbeidsmarkedene.
- Øke ansattes, arbeidsgiveres og partenes representaners bevissthet, forståelse og kunnskapen om fordelene ved et inkluderende arbeidsmarked.
- Tilby arbeidstakere, arbeidsgivere og deres representanter på alle plan et tiltaksorientert rammeverk for å identifisere hindringer for et inkluderende arbeidsmarked og løsninger for å fjerne disse.

3. BESKRIVELSE OG ANVENDELSESOMRÅDE

Inkluderende arbeidsmarkeder oppmuntrer og legger til rette for at alle mennesker i yrkesaktiv alder kan delta i betalt arbeid og utgjør en ramme for deres utvikling.

Denne rammeavtalen dekker slike personer som har vanskeligheter med å komme inn på, komme tilbake til eller integreres i arbeidsmarkedet og slike som, selv om de er i arbeid, står i fare for å miste jobben av grunner som beskrevet nedenfor.

Arbeidslivets parter erkjenner at slike personer møter forskjellige utfordringer som krever tilpassede løsninger. Denne rammeavtalen er ikke rettet inn mot særlige grupper, men setter et rammeverk for det som kan gjøres for å fremme inkludering på arbeidsmarkedet.

Flere faktorer, hver for seg eller i kombinasjon, kan fremme eller hindre deltakelse i arbeidslivet. Disse faktorene kan være kontekstbetinget, arbeidsrelaterte eller individuelle, og de kan endres over tid. De er ikke rangert på noe vis.

- Kontekstuelle faktorer har sitt utspring i økonomiske og arbeidsmarkedsrelaterte omstendigheter. Disse kan være strukturelle eller geografiske, som for eksempel ledige jobber, at det finnes omsorgsmuligheter og arbeidsformidlingstjenester og kvaliteten på disse, transporttjenester og boliger, og samspillet mellom skatte- og sosialpolitikken.
- Arbeidsrelaterte faktorer inkluderer blant annet måten arbeidet er organisert på, arbeidsmiljøet, rekrutteringsprosesser, teknologisk utvikling og opplæringspolitikken i bedriftene.
- Individuelle faktorer har tilknytning til, for eksempel, kunnskaps- og ferdighetsnivå, utdanningsnivå, motivasjon, språkkunnskap, helsetilstand og hyppigheten av lange ledighetsperioder.

4 HINDRINGER

Tilgang til og tilbakeføring av arbeidstakere til arbeidslivet, hvordan beholde arbeidstakere i arbeidslivet, og utvikling er grunnleggende faktorer for at folk skal bli fullt integrert i arbeidsmarkedet. Aktiv inklusjon er avhengig av måten arbeidslivet og samfunnet er organisert på,

og også av den enkeltes og organisasjonenes kapasitet, evner og motivasjon. Partene i det europeiske arbeidslivet har identifisert hindringer for et inkluderende arbeidsmarked. Disse opptrer ikke nødvendigvis samtidig. Selv om dette ikke er en uttømmende oversikt, utgjør utfordringene som er beskrevet i det følgende hindringer for et inkluderende arbeidsliv i Europa.

- 4.1 Hindringer i forbindelse med tilgjengelighet til informasjon, informasjon om jobbsøkere og ledige jobber, inkludert informasjon som oversendes arbeidsformidlingsenheter, både private og offentlige, og opplysninger om innhold i jobbene og ansettelsesvilkår, muligheter for karriereutvikling, opplæringstiltak og hvordan en skal få tilgang til råd og veiledning, er alle relevante. Informasjonen som er tilgjengelig for arbeidsgivere om støttetiltak for å hjelpe dem med å fylle ledige jobber og initiativer i forbindelse med et selskaps eller bransjes omdømme må også tas i betraktning.
- 4.2 Hindringer i tilknytning til rekruttering: ineffektive rekrutteringsmetoder som hindrer bedriftene i å tiltrekke seg et bredt spekter av søkere til ledige jobber uten diskriminering, konsekvensene av lange fravær fra arbeidsmarkedet for arbeidstakernes muligheter til igjen å bli sysselsatt, og muligheten for å få tilpassede råd og veiledning i hvordan en skal søke på jobber og hvordan disse skal utføres.
- 4.3 Hindringer i tilknytning til kompetanse, opplæring og kapasitet: investeringer i og/eller tilgang til opplæringstiltak, om arbeidstakeren innehar og/eller har fått godkjent sin kompetanse (formell, uformell, teknisk, sosial, språk) og yrkeserfaring, at opplæringen som tilbys gjennom utdanningssystemene er tilpasset fagopplæringsmetodikken og arbeidsmarkeds behov er også viktige faktorer.
- 4.4 Hindringer med utspring i arbeidsgivernes, arbeidstakernes, deres representanters og de arbeidssøkendes ansvar og holdninger; motivasjon, selvtillit, evne til å forutse endringer og tilpasse seg disse, kvaliteten på informasjonen, konsultasjon, intern kommunikasjon og sosial dialog, støtte og tiltak for personer som beskrevet i klausul 3, og press fra ledelsen, kolleger, kunder og familien utgjør en annen gruppe hindringer.
- 4.5 Hindringer i arbeidslivet: arbeidsforhold og måten arbeidet er organisert på, tiltak for å styrke balansen mellom arbeids- og familieliv, muligheter for karriereutvikling er viktige faktorer.
- 4.6 Det finnes også en rekke faktorer som ligger utenfor kompetansen til arbeidslivets parter og som påvirker arbeidsmarkedets effektive evne til å integrere alle i yrkesaktiv alder. Slike faktorer, tiltak og virkemidler kan bidra til økt inkludering på arbeidsmarkedet og utdypes i Vedlegg 1.

5. ARBEIDSLIVETS PARTER

De europeiske arbeidslivspartene anser inkludering på arbeidsmarkedet som en helt avgjørende betingelse for sosial utjevning, inkludert kampen mot fattigdom og økonomisk suksess.

Det å finne løsninger på de hindringer som er beskrevet ovenfor for å oppnå inkluderende arbeidsmarkeder innebærer en rekke tiltak, handlinger og forhandlinger på alle plan, som både arbeidsgivere, arbeidstakere, partenes representanter, arbeidssøker og tredjeparter kan ta i bruk. Disse må søke å fremme jobbskaping og øke arbeidstakeres og arbeidssøkeres attraktivitet på arbeidsmarkedet, der målet er å integrere alle mennesker i arbeidsmarkedet.

Partene i det europeiske arbeidslivet erkjenner sitt ansvar for å utvide sine refleksjoner og engasjere seg for å finne løsninger og mobilisere sine medlemmer.

Hensikten med utvekslingen, fellesuttalelser og felles anbefalinger på dette området er å styrke tilgang til og tilbakeføring av arbeidstakere som er i en sårbar situasjons sysselsettingsmessig til arbeidslivet, og styrke deres muligheter til å beholde jobben og utvikle seg videre.

Slike særlige tiltak omfatter blant annet:

- Der dette er relevant, organisere holdningskampanjer og utforme handlingsplaner for å bedre og/eller gjenopprette omdømmet til en sektor eller yrke i alle aspekter;
- Der dette er relevant, organisere holdningskampanjer og utforme verktøy for å fremme mangfold i arbeidslivet;
- Spre informasjon om hvordan få tilgang til jobber og opplæringstiltak;
- Samarbeide med den "tredje sektor" for å støtte de som møter spesielle vanskeligheter på arbeidsmarkedet;
- Samarbeid med utdannings- og opplæringssystemer for å få en bedre match mellom den enkeltes behov og arbeidsmarkedets behov, inkludert grunnleggende ferdigheter (lese- og regneferdigheter), og for å fremme fagopplæring og kurs for å lette overgangen mellom utdanning og arbeidsmarkedet;
- Implementere særlig tilpassede og effektive rekrutteringstiltak og sikre gode arbeidsvilkår for å ønske nye arbeidstakere velkommen på arbeidsplassen og støtte dem i jobben;
- Innføre individuelle kompetanseutviklingsplaner (i tråd med rammeverket av tiltak for livslang kompetanseutvikling og livslang læring) som utarbeides i fellesskap av arbeidsgiver og arbeidstaker, og som tar hensyn til forholdene for den enkelte arbeidsgiver, særlig små- og mellomstore bedrifter, og den enkelte arbeidstakers situasjon. Disse planene skal kartlegge den kompetansen som kreves av arbeidstakeren i en gitt arbeidssituasjon og, med delt ansvar i samsvar med hvert tilfelle, tiltak for å utvikle arbeidstakerens kompetanse.
- Øke innsynet og overførbarheten både for arbeidstakeren og arbeidsgiveren, slik den geografiske og yrkesmessige mobiliteten stimuleres og for å øke arbeidsmarkedenes effektivitet;
 - a) ved å stimulere til utvikling av prosedyrer for godkjenning og validering av kompetanse
 - b) ved å fremme økt overførbarhet av kompetanse for å sikre overgang til lønnet arbeid
- Arbeide for flere og bedre lærlingeplasser og traineeships.

6. IMPLEMENTERING OG OPPFØLGING

Denne rammeavtalen er et selvstendig initiativ og et resultat av forhandlinger mellom de europeiske arbeidslivspartene som del av deres arbeidsprogrammer for den sosiale dialogen 2006-2008 og 2008-2010.

I rammen av Traktatens artikkel 155, forplikter denne rammeavtale partene av BUSINESSEUROPE, UEPAME, CEEP og DEFS (og samarbeidsutvalget EUROCADRES/CEC) til å fremme og gjennomføre avtalen i henhold til de nasjonale prosedyrene og praksis for samarbeid mellom arbeidsgiver- og arbeidstakerorganisasjonene i de enkelte land.

Signatarene inviterer også sine medlemsorganisasjoner i kandidatlandene til å gjennomføre avtalen.

Denne avtale skal gjennomføres innen tre år etter dato for undertegning.

Medlemsorganisasjonene skal rapportere om gjennomføringen av avtalen til Komiteen for sosial dialog. I løpet av de tre første årene etter dato for undertegning av avtalen, skal Sosialdialogkomiteen utarbeide og vedta en årlig tabelloversikt over løpende gjennomføring. En full rapport om gjennomføring av tiltakene skal utarbeides av Sosialdialogkomiteen og godkjennes av de europeiske arbeidslivspartene i det fjerde året etter undertegning.

Signatarene skal evaluere og gjennomgå avtalen når som helst etter at fem år er fått fra undertegningsdato, dersom en eller flere av avtalepartene krever det.

Dersom det oppstår spørsmål rundt innholdet i denne avtale, kan medlemsorganisasjonene i fellesskap eller hver for seg kontakte signatarene, som svarer i fellesskap eller hver for seg.

I gjennomføringen av denne avtale skal partene unngå å belaste små og mellomstore bedrifter unødig.

Implementering av denne avtale utgjør ikke en gyldig grunn til å redusere arbeidernes generelle vern på områder som dekkes av denne avtale.

Denne avtale skal ikke være til hinder for retten arbeidslivets parter har til å inngå på et egnet nivå, inkluder det europeiske nivå, avtaler som tilpasser og/eller utfyller denne avtale på en slik måte at den tar hensyn til de involverte arbeidslivsparters særlige behov.

Uleselig underskrift	Uleselig underskrift	Uleselig underskrift	Uleselig underskrift
For DEFS	For BUSINESSEUROPE	For UAPME	For CEEP
John Monks	Phillippe de Buck	Andrea Benassi Ralf Rasch	
Generalsekretær	Generaldirektør	Generalsekretær	Generalsekretær

På vegne av fagorganisasjonenes delegasjon:

VEDLEGG

Vedlegg 1

Anbefalinger til offentlige myndigheter og andre aktører

De europeiske arbeidslivspartene anbefaler myndighetene i medlemslandene å utforme og iverksette omfattende tiltak for å fremme inkluderende arbeidsmarkeder. Der dette er mulig og under hensyntagen til særlige, nasjonale forhold, skal arbeidslivets parter involveres på de best egnede nivå for å ta opp:

1. Omfanget av og kvaliteten på særlige overgangsordninger for personer som møter vanskeligheter på arbeidsmarkedet

- hjelpe og incentivere de som er lengst fra arbeidsmarkedet til å finne en jobb;
- hjelpe og incentivere arbeidsgivere til å ansette de som er lengst fra arbeidsmarkedet og sette arbeidslivets parter i stand til å fjerne hindringer for ansettelse av slike personer;
- utvikle eller oppdatere deres ferdigheter og bøte på utdanningsmessige mangler gjennom tilpasset utdanning og opplæring;
- sikre lik tilgang til helsetjenester, utdanning, bolig og sosiale tjenester, i tillegg til tilgang til grunnleggende tjenester som spiller en viktig rolle i å lette og bøte på virkningene av sosial utestengning;
- gjøre effektiv bruk av eksisterende finansielle instrumenter, inkludert Det europeiske sosialfondet, for å fremme og finansiere tiltak for økt integrering av underprivilegerte grupper på arbeidsmarkedet.

2. Effektiviteten i arbeidsmarkeds- og yrkesveiledningstjenestene

- øke tilgjengeligheten til og kvaliteten på yrkesveiledningstjenestene for å hjelpe og støtte arbeidssøkerne med å finne arbeid og gi arbeidstakerne de nødvendige ferdigheter;
- opprette de nødvendige ressurser for å utvikle aktive arbeidsmarkedstiltak av høy kvalitet med sikte på tidlig sysselsetting av arbeidsløse, slik at de bedrer sine ferdigheter og forkorter periodene med arbeidsløshet;
- opprette ytterligere og tilrettelagte tiltak for å hindre eller redusere langtidsledigheten;
- øke kvaliteten på sysselsettingstiltakene for å oppnå maksimal effektivitet og virkning.

3. Utdanning og opplæring

- gjøre utdannings- og opplæringsystemene bedre tilpasset til individuelle behov og arbeidsmarkedets behov;
- fremme lik anseelse av og bedre flyt mellom yrkesrettet utdanning og andre typer utdanning, inkludert høyere utdanning;
- øke effektiviteten i og likheten i utdanningssystemene med sikte på å redusere antall elever faller fra før endt skolegang;

- Fremme voksnes aktive deltakelse i videreutdanning og skolering, uavhengig av deres tidligere utdanningsresultater;
- Øke tilgjengeligheten til og kvaliteten på egnede opplæringstilbud for enkeltpersoner og arbeidsgivere, med særlig hensyntagen til behovene i de små og mellomstore bedriftene og personer med lavest kvalifikasjonsnivå;
- Bedre innsynet i og godkjenningen av utdannings- og skoleringskvalifikasjoner på EU-nivå;
- Støtte opplæringstiltak som er bedre tilpasset jobbkravene og som fører til kvalifisering, slik at en i størst mulig grad unngår å miste kompetanse og/eller jobber.

4. Adekvate investeringer i utviklingen av geografiske områder

- Støtte effektiv og full bruk av EUs instrumenter, det være seg å utvikle regional infrastruktur eller for å støtte overgangstiltak i sektorer og områder som gjennomgår strukturelle endringer, som finnes i Det europeiske sosialfondet, Det regionale utviklingsfondet og Det europeiske globaliseringstilpasningsfondet.

5. Adekvat tilgang til transport, omsorgstjenester, bolig, utdanning

- Sikre at sosial og fysisk infrastruktur er tilgjengelig både fysisk og økonomisk, så som transport, omsorgstjenester, skoler og boliger;
- Opprette et rammeverk for å utvikle en praksis på arbeidsmarkedet som gjør det lettere å balansere arbeid og familieliv og slik fremme full utnyttelse av det produktive potensialet i den europeiske arbeidsstyrken.

6. Hindringer or tilrettelegging for å etablere, videreføre eller utvide forretningsdrift

- Legge til rette for nyetableringer og forretningsutvikling for slik å maksimalisere potensialet for jobbskaping i EU. Et bedre forretningsklima bør gjøre det mulig for entreprenører å investere i bærekraftige forretninger;
- Sikre at opplysninger er tilgjengelige og forståelige og gjøre den administrative byrden så liten som mulig og gi nyetablerere egnet støtte.

7. Skatte og støttesystemer

- Gjennomgå, og der dette er nødvendig, innføre betingelser slik at skatte- og støttesystemene bidrar til å hjelpe folk til å komme inn, forbli og utvikle seg på arbeidsmarkedet.

VEDLEGG 2

Referanser

Som nevnt i art. 1 "Innledning", anser de europeiske arbeidslivspartene at det i tillegg til denne rammeavtalen finnes en rekke andre europeiske instrumenter, juridiske og av annen art, som det er særlig relevant å gjennomføre og håndheve for å sikre målene og prinsippene i denne rammeavtalen

Avtaler mellom de europeiske arbeidslivspartene

- Rammeverk for tiltak for livslang læring og kompetanse- og ferdighetsutvikling (28/02/2002)
- Rammeavtale om fjernarbeid (16/07/2002)
- Rammeavtale om arbeidsrelatert stress (08/10/2004)
- Rammeverk for tiltak for likestilling (01/03/2005)
- Rammeavtale om trakassering og vold på arbeidsplassen (26/04/2007)
- Felles analyse av de viktigste utfordringene for de europeiske arbeidsmarkedene (18/10/2007)

Beslutninger / anbefalinger / konklusjoner

- Rådets Konklusjoner av 30. november 2009 "Fremme inkludering på arbeidsmarkedet – gjenreisning etter krisa og som forberedelse til tiden etter 2010 Lisboastrategien"
- Kommisjonens Anbefaling av 3. oktober 2008 om aktiv inkludering av personer som er utestengt fra arbeidsmarkedet 2008/867/EC (Official Journal L 307, 18/11/2008 s. 0011-0014)
- Rådets Beslutning av 12. juli 2005 om Retningslinjer for arbeidsmarkedstiltak i medlemsstatene (2005/600/EC) (Official Journal L 205, 06/08/2005 s. 0021-0027) (spesielt Retningslinje nr. 19: Sikre inkluderende arbeidsmarkeder, gjøre det mer attraktivt å arbeide og gjøre arbeid lønnsomt for arbeidssøkere, underprivilegerte personer og de inaktive).
- Rådets Anbefaling av 27. juli 1992 om konvergens i mål og tiltak i sosialpolitikken (92/442/EEC) (Official Journal L 245, 26/08/1992 s. 0049-0052).
- Rådets Anbefaling av 24. juni 1992 om felles kriterier for tilstrekkelige ressurser og sosialhjelp i sosiale stønadssystemer (92/441/EEC) (Official Journal L 245, 26/08/1992 s. 0046-0048).

Europeiske direktiver

- Direktiv 2008/104/EC fra Europaparlamentet og fra Rådet den 19. november 2008, om arbeid i bemanningsselskaper (Official Journal L 327, 05/12/2008 s. 9-14).
- Direktiv 2006/54/EC fra Europaparlamentet og fra Rådet den 5. juli 2006, om gjennomføringen av prinsippet om like muligheter og lik behandling av kvinner og menn i ansettelser og yrkesliv (ny tekst) (Official Journal L 204, 26/07/2006 s. 23-36).
- Rådskolektiv 2000/78/EC av 27. november 2000, som fastsetter et generelt rammeverk for likebehandling i ansettelser og yrkesliv (Official Journal L 303, 02.12.2000 s. 16-22).
- Rådskolektiv 2000/43/EC av 29. juni 1999, om gjennomføringen av prinsippet om likebehandling av personer uavhengig av rase eller etnisk opprinnelse (Official Journal L 180, 19.07.2000, s. 22-26).
- Rådskolektiv 1999/70/EC av 29. juni 1999, om rammeavtalen for tidsbestemte ansettelser inngått av DEFS, UNICE og CEEP (Official Journal L 175, 10.07.1999 s. 43-48).

- Rådsdirektiv 97/81/EC av 15. desember 1997, om rammeavtalen for deltidsansettelser inngått av DEFS, UNICE og CEEP (Official Journal L 14, 20.01.1998 s. 9-14).
- Rådsdirektiv 89/391/EEC av 12. juni 1989, om innføringen av tiltak for å stimulere til bedre helse og sikkerhetstiltak i arbeidslivet (Official Journal L 183, 29.06.1989 s. 1-8).