

OKVIRNI SPORAZUM O UKLJUČIVIM TRŽIŠTIMA RADA

25. ožujka 2010.

1. Uvod i kontekst

Postizanje uključivog tržišta rada višestruki je izazov i ključan razlog zabrinutosti europskih socijalnih partnera. Predstavnici poslodavaca i radnika na svim razinama, kao i socijalni dijalog, igraju važnu ulogu u rješavanju tog izazova.

U kontekstu Radnih programa europskih socijalnih dijaloga za razdoblja 2006.-2008. i 2009.-2010. te na temelju njihove Zajedničke analize tržišta rada, europski socijalni partneri dogovorili su pregovore oko autonomnog okvirnog sporazuma o „uključivim tržištima rada“.

Izazovna gospodarska i socijalna klima u kojoj se pregovaralo o ovom Okvirnom sporazumu 2008.-2009. dodatan je poticaj za zajednički rad socijalnih partnera na promicanju uključivih tržišta rada, iskorištavanju punog potencijala europske radne snage u najvećoj mogućoj mjeri i povećanju stope zaposlenosti i kakvoće radnih mjesta, između ostalog, putem osposobljavanja i razvoja vještina. Inkluzija je također važan element europskog odgovora na dugoročne izazove, posebno demografske promjene, smanjenje broja radno sposobnog stanovništva te održivost sustava socijalne zaštite. Uključiva tržišta rada jedan su od načina iskorištavanja novih prilika za radna mjesta poput onih koja proizlaze iz gospodarstva prihvatljivog za okoliš.

Europski socijalni partneri smatraju da je uključivo tržište rada temelj za poticanje gospodarskog razvoja i socijalne kohezije.

Podjela odgovornosti i uloga ostalih izvršitelja

Okvirni sporazum temelji se na načelu prema kojem osiguravanje uključivog tržišta rada podrazumijeva podjelu odgovornosti među poslodavcima, pojedincima, radnicima te predstavnicima radnika i poslodavaca.

Socijalni partneri svjesni su činjenice da postizanje uključivog tržišta rada ne ovisi isključivo o njihovom djelovanju. Javna tijela i ostali izvršitelji snose odgovornost u smislu osiguranja okvira koji potiče i promovira razvoj uključivih tržišta rada. U tom su kontekstu također potrebne mjere, primjerice u pogledu obrazovanja i osposobljavanja, zdravlja, smještaja, prijevoza te regionalnog i lokalnog razvoja. Prilog 1. sadrži nepotpun popis preporuka za javna tijela i ostale izvršitelje. Potreban je razvoj suradnje i partnerstva između različitih izvršitelja kako bi se povećala učinkovitost takvih mjera.

Europski socijalni partneri nadalje naglašavaju da pored ovog Okvirnog sporazuma postoji nekoliko europskih zakonodavnih i nezakonodavnih instrumenata čija je provedba i primjena posebno važna kako bi se postigli ciljevi i načela određeni u ovom okvirnom sporazumu. Nepotpun popis tih instrumenata nalazi se u prilogu 2.

2. Cilj sporazuma

Glavni cilj Okvirnog sporazuma jest:

- razmotriti probleme pristupa, povratka, zadržavanja i razvoja s ciljem postizanja potpune integracije pojedinaca na tržištu rada;
- poboljšati svijest, razumijevanje i znanje poslodavaca, radnika i njihovih predstavnika o koristima uključivih tržišta rada;
- pružiti radnicima, poslodavcima i njihovim predstavnicima na svim razinama okvir usmjeren na djelovanje kojim se identificiraju prepreke za razvoj uključivih tržišta rada i moguća rješenja.

3. Opis i područje primjene

Uključiva tržišta rada omogućuju svim radno sposobnim ljudima da sudjeluju u plaćenom poslu i potiču ih na to te pružaju okvir za njihov razvoj.

Ovaj Okvirni sporazum obuhvaća osobe koje su se susrele s teškoćama u ulasku, povratku ili integraciji u tržište rada te one pojedince koji bi, iako zaposleni, mogli izgubiti posao zbog niže navedenih čimbenika.

Socijalni partneri priznaju da se ti ljudi suočavaju s različitim izazovima za koje su potrebne prilagođene mjere. Ovaj se Okvirni sporazum ne usredotočuje na posebne skupine. Umjesto toga, on pruža opći okvir usmjeren na moguće mjere kako bi se poboljšala uključenost u tržište rada.

Nekoliko čimbenika ili njihova kombinacija mogu potaknuti ili smanjiti sudjelovanje na tržištu rada. Ti čimbenici mogu ovisiti o kontekstu, poslu ili pojedincu te se mogu razviti tijekom vremena. Ne postoji hijerarhija među različitim čimbenicima.

- Kontekstualni čimbenici povezani su s gospodarskom klimom i stanjem na tržištu rada. Oni mogu biti strukturne ili zemljopisne prirode, poput mogućnosti zaposlenja, postojanja i kakvoće ustanova za skrb i službi za zaposlenje, mreže prijevoza ili smještaja, kao i međudnosa fiskalnih i socijalnih politika.
- Čimbenici povezani s poslom uključuju, između ostalog, organizaciju rada i radnu atmosferu, postupke zapošljavanja, tehnološki razvoj i politike osposobljavanja.
- Pojedinačni čimbenici povezani su s aspektima poput razina vještina, kvalifikacija i obrazovanja, motivacije, poznavanja stranih jezika, zdravstvenog stanja i čestih ili dugih razdoblja nezaposlenosti.

4. Prepreke

Pristup, povratak, zadržavanje i razvoj temeljni su koraci za postizanje potpune integracije pojedinaca na tržište rada. Aktivna uključenost ovisi o načinu na koji su tržište rada i društvo organizirani, kao i o kapacitetima, talentima i motivaciji pojedinaca i organizacija. Europski socijalni partneri identificirali su prepreke za uključivo tržište rada. One se ne pojavljuju nužno u isto vrijeme. Niže navedeni problemi, iako njihov popis nije potpun, predstavljaju izazove za postizanje uključivih tržišta rada.

4.1. Prepreke u vezi **dostupnosti informacija**: važno je sve navedeno: informacije o osobama koje traže posao i dostupnim radnim mjestima, uključujući ona o kojima su obaviještene agencije za zapošljavanje, neovisno o tome jesu li javne ili privatne, kao i informacije o sadržaju i uvjetima poslova, mogućnostima za razvoj karijere, programima osposobljavanja te pristupu savjetima i smjernicama. Informacije poslodavcima o postojanju mjera potpore

koje bi im pomogle popuniti slobodna radna mjesta te inicijative vezane uz imidž sektora ili poduzeća trebaju se uzeti u obzir.

4.2. Prepreke u vezi sa **zapošljavanjem**: također se navode neučinkovite metode zapošljavanja privlačenjem širokog raspona podnositelja prijave za radna mjesta bez diskriminacije, učinci na zapošljavanje osoba koje su često ili dugotrajno odsutne s tržišta rada, postojanje posebnih savjeta i smjernica o tome kako se prijaviti za radno mjesto i obavljati posao.

4.3. Prepreke u vezi s **osposobljavanjem, vještinama i sposobnostima**: također su važna sljedeća pitanja: ulaganje u prilike za učenje ili pristup njima, postojanje i/ili priznavanje vještina (formalnih, neformalnih, tehničkih, društvenih, jezičnih) i radno iskustvo pojedinaca, usklađenost između osposobljavanja koje nude obrazovni sustavi, strukovnih metoda i potreba tržišta rada.

4.4. Prepreke u vezi s **odgovornostima i stavovima poslodavaca, radnika, njihovih predstavnika i osoba koje traže posao**: motivacija, samopouzdanje, predviđanje promjene i prilagodba promjeni, kakvoća informacija, savjetovanje, interna komunikacija i socijalni dijalog, podrška i popratne mjere uz one određene odredbom 3., kao i pritisci rukovodstva, kolega, kupaca i obitelji još su jedna skupina prepreka.

4.5. Prepreke u vezi s **radnim okruženjem**: značajke poput radnih uvjeta i organizacije rada, politika uravnoteženja poslovnog i privatnog života te mogućnosti razvoja karijere ključna su pitanja.

4.6. Također postoji nekoliko čimbenika koji nadilaze isključivo kompetencije socijalnih partnera, a koje utječu na učinkovitost tržišta rada u pogledu integracije svih radno sposobnih osoba. Takvi čimbenici, mjere i politike mogu doprinijeti uključenosti tržišta rada te su razvijene u preporukama iz priloga 1.

5. Mjere socijalnih partnera

Europski socijalni partneri smatraju da je uključivost tržišta rada bitan preduvjet za društvenu koheziju, uključujući borbu protiv siromaštva, kao i gospodarski uspjeh.

Kao rješenje za utvrđene prepreke, postizanje uključivih tržišta rada podrazumijeva razne mjere, radnje i/ili pregovore na svim razinama, koje mogu poduzeti poslodavci, radnici, njihovi predstavnici, osobe koje traže posao i treće stranke. Navedeno treba poticati otvaranje radnih mjesta i zapošljavanje radnika i osoba koje traže posao s ciljem integracije svih pojedinaca na tržište rada.

Europski socijalni partneri shvaćaju da snose odgovornost za razvoj ideja i angažman u pronalaženju rješenja i mobilizaciji svojih članova.

Svrha njihove komunikacije, zajedničkih mišljenja i preporuka u ovom području jest jačanje pristupa, zadržavanja, povratka i razvoja ljudi koji se nalaze u neizvjesnoj situaciji u pogledu zaposlenja.

Između ostalog, u takve posebne mjere spada sljedeće:

- organizacija, prema potrebi, kampanja za podizanje svijesti i smišljanje planova aktivnosti kako bi se poboljšao i/ili povratio imidž sektora ili zanimanja u svim aspektima;
- organizacija, prema potrebi, kampanja za podizanje svijesti i iznalaženje alata za oblikovanje kako bi se promicala raznolikost radne snage;
- širenje informacija o dostupnosti radnih mjesta i programa osposobljavanja;
- suradnja s „trećim sektorom“ kako bi se podržali pojedinci koji se susreću s posebnim teškoćama na tržištu rada.
- suradnja sa sustavima obrazovanja i osposobljavanja kako bi se bolje zadovoljile potrebe pojedinaca i tržišta rada, između ostalog, rješavanjem problema osnovnih vještina (pismenost i računanje), promicanjem strukovnog obrazovanja i osposobljavanja te mjerama kojima bi se olakšao prijelaz iz obrazovnog sustava na tržište rada;

- provedba posebnih i učinkovitih metoda zapošljavanja i politika uvođenja u rad, kao i osiguravanje dobrih uvjeta rada kako bi se iskazala dobrodošlica i podrška novopridošlim radnicima u poduzeće;
- uvođenje planova razvoja kompetencija pojedinca (u skladu s Okvirom aktivnosti vezanih uz cjeloživotno razvijanje kompetencija i kvalifikacija) koje zajednički razrađuju poslodavac i radnik, uzimajući u obzir posebno stanje svakog poslodavca, posebno malih i srednjih poduzeća, i radnika. Tim planovima utvrđuju se potrebne kompetencije radnika u određenim radnim okolnostima te, uz dijeljene odgovornosti u skladu s okolnostima pojedinca, mjere za razvoj kompetencija radnika.
- Poboljšanje transparentnosti i mobilnosti, kako kod radnika tako i kod poduzeća da bi se olakšala zemljopisna i strukovna mobilnost te povećala učinkovitost tržišta rada:
 - promidžbom razvoja načina prepoznavanja i vrednovanja kompetencija,
 - poboljšanjem prenosivosti kvalifikacija kako bi se osigurali prijelazi u zaposlenje;
- promicanje više i boljeg naukovanja i ugovora o praksi.

6. Provedba i daljnje mjere

Ovaj je Okvirni sporazum autonomna inicijativa i rezultat pregovora između europskih partnera kao dio njihovih radnih programa socijalnih dijaloga za 2006.-2008. i 2009.-2010.

U kontekstu članka 155. Ugovora, ovaj autonomni europski okvirni sporazum obvezuje članove organizacije BUSINESSEUROPE, UEAPME-a, CEEP-a i ETUC-a (i Odbora za vezu EUROCADRES-a/CEC-a) na njegovo promicanje i provedbu u skladu s postupcima i praksama specifičnima za upravljanje i rad u državama članicama i državama Europskoga gospodarskog područja.

Strane potpisnice također pozivaju svoje organizacije članice u državama kandidatkinjama na provedbu ovog sporazuma.

Ovaj će se sporazum provesti unutar tri godine od njegova potpisivanja.

Organizacije članice izvještavat će o provedbi ovog sporazuma Odbor za socijalni dijalog. Tijekom prve tri godine od datuma potpisivanja ovog sporazuma, Odbor za socijalni dijalog pripremit će i usvojiti godišnju tablicu sažetka aktualne provedbe sporazuma. Potpuno izvješće o mjerama provedbe pripremit će Odbor za socijalni dijalog i usvojiti europski socijalni partneri tijekom četvrte godine.

Strane potpisnice obvezuju se na procjenu i pregled sporazuma u bilo kojem trenutku nakon pet godina od datuma potpisivanja ako jedna strana to bude zahtijevala.

U slučaju pitanja o sadržaju ovog sporazuma, uključene organizacije članice mogu zajednički ili zasebno upućivati na strane potpisnice, koje će odgovoriti zajednički ili zasebno.

Pri provedbi ovog sporazuma članice strana potpisnica izbjegavaju nepotrebna opterećenja za mala i srednja poduzeća.

Provedba ovog ugovora ne predstavlja valjan temelj za smanjenje opće razine zaštite radnika u području na koje se odnosi ovaj sporazum.

Ovaj sporazum ne dovodi u pitanje prava socijalnih partnera da sklapaju, na prikladnoj razini, uključujući tu i europsku, sporazume o prilagodbi i/ili dopuni ovog sporazuma na način koji će uzeti u obzir posebne potrebe navedenih socijalnih partnera.

Prilog 1.: Prijedlozi za javna tijela i druge izvršitelje

Europski socijalni partneri preporučuju da države članice izrade i provedu opsežne mjere za promicanje uključivih tržišta rada. Kad god je to moguće i uzimajući u obzir nacionalne posebnosti, socijalni partneri moraju biti uključeni u razvoj mjera na prikladnoj razini kako bi se osvrnuli na sljedeće:

1. Opseg i kakvoća posebnih prijelaznih mjera za ljude koji se suočavaju s teškoćama na tržištu rada

- pružanjem potpore i poticaja ljudima najudaljenijima od tržišta rada kako bi pronašli zaposlenje;
- pružanjem potpore i poticaja poslodavcima da zapošljavaju ljude najudaljenije od tržišta rada te ovlašćivanjem socijalnih partnera na uklanjanje prepreka zapošljavanju takvih ljudi;
- razvijanjem ili poboljšanjem vještina i rješavanjem obrazovnih teškoća obrazovanjem i osposobljavanjem prilagođenima okolnostima;
- osiguravanjem jednakog pristupa zdravstvu, obrazovanju, stanovanju i službama socijalne sigurnosti, kao i pristupa osnovnim komunalnim uslugama koje igraju važnu ulogu u ublažavanju i rješavanju posljedica socijalne isključenosti;
- učinkovitim korištenjem postojećih financijskih instrumenata, uključujući Europski socijalni fond, kako bi se promicale i financirale politike s ciljem integracije ljudi u nepovoljnom položaju na tržištu rada.

2. Učinkovitost službi za zapošljavanje i savjetovanje u karijeri

- povećanjem dostupnosti i kakvoće savjeta o karijeri kako bi osobe koje traže posao dobile pomoć i podršku u pronalaženju zaposlenja te kako bi se radnicima pružile potrebne vještine;
- stvaranjem potrebnih resursa za razvoj visokokvalitetnih aktivnih politika za tržište rada s ciljem rane aktivacije nezaposlenih osoba kako bi se poboljšale njihove vještine, a razdoblja nezaposlenosti svela na najmanju moguću mjeru;
- pružanjem dodatnih mjera prilagođenih okolnostima kako bi se spriječila ili suzbila dugotrajna nezaposlenost;
- poboljšanjem kakvoće mjera aktivacije kako bi se postigla njihova najveća moguća učinkovitost i djelotvornost.

3. Obrazovanje i osposobljavanje

- boljom prilagodbom sustava obrazovanja i osposobljavanja potrebama pojedinca i tržišta rada;
- promicanjem jednake vrijednosti i propusnosti između strukovnog obrazovanja i osposobljavanja te drugih oblika obrazovanja, uključujući visoko obrazovanje;
- podizanjem učinkovitosti i jednakosti obrazovnih sustava s ciljem smanjenja broja osoba koje rano prekidaju školovanje;
- poboljšanjem aktivnog sudjelovanja odraslih osoba u daljnjem obrazovanju i osposobljavanju, neovisno o njihovim prijašnjim obrazovnim postignućima;
- poboljšanjem dostupnosti i kakvoće primjerenih ponuda osposobljavanja za pojedince i poslodavce, posebno uzimajući u obzir potrebu malih i srednjih poduzeća i ljudi s najnižim kvalifikacijama;
- poboljšanjem transparentnosti i priznavanja kvalifikacija obrazovanja i osposobljavanja na razini EU-a;
- podupiranjem programa osposobljavanja koji su prikladniji za zahtjeve radnih mjesta i koji dovode do kvalifikacija kako bi se, kada je god moguće, izbjegao gubitak kompetencija i/ili radnih mjesta.

4. Prikladnost ulaganja u teritorijalni razvoj

- podupiranjem učinkovite i potpune uporabe instrumenata Zajednice, neovisno o tome je li njihov cilj razviti regionalne infrastrukture ili podržati tranzicije u sektorima i područjima zahvaćenima strukturnim promjenama, koje pružaju Europski socijalni fond (ESF), Europski fond za regionalni razvoj (EFRZ) i Europski fond za prilagodbe globalizaciji (EFPG).

5. Prikladnost pristupa prijevozu/skrbi/stanovanju/obrazovanju

- osiguravanjem dostupnosti, pristupačnosti, održivosti i kakvoće socijalne i fizičke infrastrukture poput prijevoza, skrbi, školstva i stanovanja;
- uspostavljanjem okvira za razvoj praksi na radnom mjestu koje poboljšavaju ravnotežu između poslovnog i privatnog

života, čime se potiče potpuno iskorištavanje produktivnog potencijala europske radne snage.

6. Relativna lakoća ili poteškoća pokretanja, održavanja i širenja poduzeća

- olakšavanjem postupka otvaranja i razvoja poduzeća kako bi se postigao najveći potencijal za otvaranje radnih mjesta u EU-u. Poboljšano okruženje trebalo bi omogućiti poduzetnicima ulaganje u održiva poduzeća;
- osiguravanjem transparentnih informacija i svođenjem administrativnog tereta na najmanju moguću mjeru te pružanjem prikladne potpore novim poduzećima.

7. Uloga sustava poreza i povlastica

- razmatranjem i, prema potrebi, provođenjem uvjeta tako da sustavi oporezivanja i povlastica pomažu ljudima da uđu na tržište rada te ostanu i razvijaju se na njemu.

Prilog 2.: Upućivanje na dokumente

Kako je navedeno u odredbi I. „Uvoda“, europski socijalni partneri smatraju da, pored ovog okvirnog sporazuma, postoji nekoliko europskih zakonodavnih i nezakonodavnih instrumenata čija je provedba i primjena posebno važna za postizanje ciljeva i načela određenih u ovom okvirnom sporazumu.

Tekstovi europskih socijalnih partnera

Okvir mjera za cjeloživotni razvoj kompetencija i kvalifikacija (28.2.2002.)

Okvirni sporazum o radu na daljinu (16.7.2002.)

Okvirni sporazum o stresu prouzročenom na radnome mjestu (8.10.2004.)

Okvir aktivnosti vezanih uz ravnopravnost spolova (1.3.2005.)

Okvirni sporazum o uznemiravanju i nasilju na radnome mjestu (26.4.2007.)

Zajednička analiza ključnih izazova s kojima se suočavaju europska tržišta rada (18.10.2007.)

Odluke/preporuke/zaključci

Zaključci Vijeća od 30. studenoga 2009. „Promicanje uključivosti tržišta rada – Oporavak od krize i priprema za Lisabonsku strategiju nakon 2010.“

Preporuka Komisije od 3. listopada 2008. o aktivnom uključivanju ljudi isključenih s tržišta rada 2008/867/EZ (*Službeni list L 307, 18.11.2008., str. 0011.-0014.*).

Odluka Vijeća od 12. srpnja 2005. o smjernicama za politiku zapošljavanja država članica (2005/600/EZ) (*Službeni list L 205, 6.8.2005., str. 0021.-0027.*) (posebno *smjernica br. 19: Osigurati isključiva tržišta rada, poboljšati privlačnost poslova i isplativost poslova osobama koje traže zaposlenje, uključujući i osobe u nepovoljnom položaju te neaktivne osobe*)

Preporuka Vijeća od 27. srpnja 1992. o konvergenciji ciljeva socijalne zaštite (92/442/EEZ) (*Službeni list L 245, 26.8.1992., str. 0049.-0052.*)

Preporuka Vijeća od 24. lipnja 1992. o zajedničkim kriterijima u vezi s dovoljnim resursima i socijalnoj pomoći u sustavima socijalne zaštite (92/441/EEZ) (*Službeni list L 245, 26.8.1992., str. 0046.-0048.*)

Europske direktive

Direktiva 2008/104/EZ Europskog parlamenta i Vijeća od 19. studenoga 2008. o radu preko poduzeća za privremeno zapošljavanje (*SL L 327, 5.12.2008., str. 9.-14.*)

Direktiva 2006/54/EZ Europskog parlamenta i Vijeća od 5. srpnja 2006. o provedbi načela jednakih mogućnosti i jednakog postupanja prema muškarcima i ženama u pitanjima zapošljavanja i rada (preinaka) (*SL L 204, 26.7.2006., str. 23.-36.*)

Direktiva Vijeća 2000/78/EZ od 27. studenoga 2000. o uspostavi općeg okvira za jednako postupanje pri zapošljavanju i obavljanju zanimanja (*SL L 303, 2.12.2000., str. 16.-22.*)

Direktiva Vijeća 2000/43/EZ od 29. lipnja 2000. o provedbi načela jednakog postupanja prema osobama bez obzira na njihovo rasno ili etničko podrijetlo (*SL L 180, 19.7.2000., str. 22.-26.*)

Direktiva Vijeća 1999/70/EZ od 28. lipnja 1999. o Okvirnom sporazumu o radu na određeno vrijeme koji su sklopili ETUC, UNICE i CEEP (*SL L 175, 10.7.1999., str. 43.-48.*)

Direktiva Vijeća 97/81/EZ od 15. prosinca 1997. o Okvirnom sporazumu o radu s nepunim radnim vremenom koji su sklopili UNICE, CEEP i ETUC – Prilog: Okvirni sporazum o radu s nepunim radnim vremenom (*SL L 14, 20.1.1998., str. 9.-14.*)

Direktiva Vijeća 89/391/EEZ od 12. lipnja 1989. o uvođenju mjera za poticanje sigurnosti i zdravlja radnika na radu (*OJ L 183, 29.6.1989., str. 1.-8.*)