

AANBEVELING Nr. 22  
-----

AANBEVELING AAN DE SECTOREN EN DE GEWESTELIJKE OVERLEGORGANEN MET  
HET OOG OP DE OMZETTING VAN DE EUROPESE KADEROVEREENKOMST  
BETREFFENDE INCLUSIEVE ARBEIDSMARKTEN  
-----

25.05.2011

2.478-1

**AANBEVELING NR. 22 VAN 25 MEI 2011 AAN DE SECTOREN EN DE GEWESTELIJKE  
OVERLEGORGANEN MET HET OOG OP DE OMZETTING VAN DE EUROPESE  
KADEROVEREENKOMST BETREFFENDE INCLUSIEVE  
ARBEIDSMARKTEN**

-----

**I. INLEIDING**

De Raad merkt op dat de Europese sociale partners in het kader van artikel 155, lid 1 van het Verdrag betreffende de werking van de Europese Unie (VWEU) een kaderovereenkomst betreffende inclusieve arbeidsmarkten hebben gesloten.

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

De onderhavige 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.

De Europese kaderovereenkomst strekt ertoe "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."<sup>1</sup>

In het kader van artikel 155 van het Verdrag, verbindt deze autonome Europese kaderovereenkomst de leden van BUSINESSEUROPE, UEAPME, 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.

Ingevolge punt 6 "Uitvoering en follow-up" zal de 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 tegemoet te komen aan die bepaling krachtens artikel 155, lid 2 van het VWEU, heeft de Nationale Arbeidsraad – als federaal, centraal overlegorgaan waarin op Belgisch niveau de organisaties zitting hebben die lid zijn van de organen die deelnemen aan de Europese sociale dialoog en die de overeenkomst hebben ondertekend – 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.

De Raad vindt bovendien dat de totstandbrenging van een inclusieve arbeidsmarkt niet alleen afhangt van acties van de sociale partners op centraal niveau. Om de overlegactoren er op grote schaal bij te betrekken, heeft hij een aanbeveling willen richten, niet alleen aan de sectoren, maar ook aan de gewestelijke overlegorganen. 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.

---

<sup>1</sup> Vertaling conform de tekst die is toegestuurd door het kenniscentrum van de Europese sociale dialoog.

## II. AANBEVELING

### A. Acties van de sociale partners met het oog op een inclusieve arbeidsmarkt

De Raad merkt op dat, met het oog op een inclusievere arbeidsmarkt, punt 5 van de kaderovereenkomst als volgt luidt: "De Europese sociale partners beschouwen arbeidsmarktinclusie als een essentiële voorwaarde voor cohesie, met inbegrip van armoedebestrijding, en voor economisch succes."

Zij hebben daarin op niet-exhaustieve wijze de hinderpalen voor een inclusieve arbeidsmarkt geïdentificeerd, als zijnde hinderpalen inzake de beschikbaarheid van informatie, de rekrutering, de opleiding, vaardigheden en capaciteiten, de verantwoordelijkheden en attitudes van werkgevers, werknemers, hun vertegenwoordigers en werkzoekenden, en het professionele leven.

"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"<sup>2</sup> 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<sup>3</sup>), 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 bepalen 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;

---

<sup>2</sup> Voor België omvat dat begrip de socialprofitsector, met bijzondere aandacht voor het verenigingsleven.

<sup>3</sup> Actiekader voor de levenslange ontwikkeling van competenties en kwalificaties (28 februari 2002).

- \* door de overdraagbaarheid van kwalificaties te vergroten, om de overstap naar de arbeidsmarkt te garanderen.
- Stimuleren van meer en betere stage- en leerovereenkomsten."

Vanuit de overtuiging dat een inclusieve arbeidsmarkt essentieel is voor de bevordering van de economische ontwikkeling en de sociale cohesie, verzoekt de Raad de sectoren en de gewestelijke overlegorganen om die beginselen te bevorderen en zich bij hun huidige en toekomstige acties te inspireren op die maatregelen.

#### B. Uitvoering en follow-up

De Raad herinnert eraan dat de genoemde kaderovereenkomst zal worden uitgevoerd binnen drie jaar na de datum van ondertekening ervan (25 maart 2010). In tussentijdse verslagen zal jaarlijks worden nagegaan hoe de uitvoering ervan verloopt.

Daartoe zal de Raad een volgend tussentijds verslag opstellen, dat in juni 2012 zal worden voorgelegd aan het Europees Comité voor de sociale dialoog. Na de uitvoeringsperiode zal dan een volledig verslag over de in dat kader genomen maatregelen worden opgesteld.

De Raad is van mening dat die twee uitvoeringsfasen alle sociale partners de gelegenheid bieden hun acties op Europees niveau te valoriseren en zichtbaar te maken.

Hij verzoekt de sectoren dan ook een of meer van die tijdlimieten aan te grijpen om hem in kennis te stellen van hun goede praktijken op dat gebied alsook van de positieve dynamiek die ze voor de komende jaren in het vooruitzicht stellen.

Rekening houdend met diezelfde tijdlimieten beveelt de Raad de gewestelijke overlegorganen ook aan hun rol in de vaststelling van het huidige en toekomstige beleid dienaangaande in het licht te stellen.

x                    x                    x

Als inspiratiebron voor de sectoren en de gewestelijke overlegorganen is bij deze aanbeveling een overzicht gevoegd van de maatregelen die op federaal, centraal niveau zijn genomen en de maatregelen waaraan wordt gewerkt. De tekst van de Europese kaderovereenkomst betreffende inclusieve arbeidsmarkten is eveneens als bijlage opgenomen.

-----

# **BIJLAGEN**



## **WERKZAAMHEDEN VAN DE NATIONALE ARBEIDSRAAD TEN OPZICHTE VAN DE KADEROVEREENKOMST BETREFFENDE INCLUSIEVE ARBEIDSMARKTEN**

In het kader van hun Europese werkprogramma's voor de sociale dialoog voor 2006-2008 en op basis van hun gezamenlijke arbeidsmarktanalyse hebben de Europese sociale partners afgesproken te onderhandelen over een autonome kaderovereenkomst betreffende "inclusieve arbeidsmarkten".

Ingevolge punt 6 "Uitvoering en follow-up" zal de 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 zal de Raad in 2012 een uitvoeringsrapport opstellen ten gerieve van het Comité voor de sociale dialoog voor zijn vergadering van juni, met het oog op zijn tweede tussentijdse verslag.

Zoals blijkt uit dit rapport, dat alleen handelt over de federale initiatieven op het niveau van de Raad, hechten de Belgische sociale partners sedert vele jaren een groot belang aan de in de kaderovereenkomst behandelde thema's, met name de kwaliteitsvolle overgang, de deelname aan de arbeidsmarkt en de sociale cohesie. Zo wordt er uitdrukkelijk naar verwezen in het gezamenlijke advies nr. 1.755 van de Nationale Arbeidsraad en de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven over het tweejaarlijkse verslag van het Steunpunt tot bestrijding van de armoede. Het is overigens ook in die geest dat de Nationale Arbeidsraad op 22 oktober 2010 een colloquium over de inclusieve arbeidsmarkten heeft georganiseerd. Tijdens dat colloquium werd dat thema concreet in het licht gesteld, zowel uit theoretisch als uit praktisch oogpunt, aan de hand van praktische gevallen van inclusief beleid. Er werd ook nagedacht over de rol van de sociale partners voor een nog efficiëntere strijd tegen de uitsluiting op de arbeidsmarkt.

Tijdens die studiedag kon ook worden gewezen op de reeds gerealiseerde vooruitgang. De werkzaamheden van de Raad liggen immers voor een groot deel in de sfeer van de kaderovereenkomst, die tot doel heeft personen te helpen die het moeilijk hebben om (opnieuw) werk te vinden of die hun job dreigen te verliezen. De Raad zal de uitvoering van de kaderovereenkomst dan ook beoordelen in het licht van het onderscheid tussen enerzijds de situaties van toegang tot en terugkeer naar de arbeidsmarkt en anderzijds de situaties van behoud van tewerkstelling en ontwikkeling op de arbeidsmarkt.

### **Toegang tot en terugkeer naar de arbeidsmarkt**

In het kader van hun werkzaamheden hebben de sociale partners verschillende acties opgezet om meer mensen, en vooral jongeren, aan het werk te krijgen.

Zo hebben ze in advies nr. 1.691, dat samen met de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven werd uitgebracht, aanbevolen dat de inspanningen om de kwaliteit van het technisch en beroepsonderwijs te verbeteren, worden voortgezet.

Ze hebben er ook voor gepleit dat alles in het werk wordt gesteld om de sectoren ertoe aan te sporen hun inspanningen om het aantal beschikbare stageplaatsen in ondernemingen te verhogen en de kwaliteit ervan te waarborgen, voort te zetten.

In de wet van 23 december 2005 betreffende het generatiepact werden bovendien maatregelen opgenomen ter bevordering van de tewerkstelling van jongeren en andere maatregelen om de jeugdwerkloosheid te bestrijden. Concreet werden de volgende maatregelen genomen ter bevordering van de tewerkstelling van jongeren: start- en stagebonus, fiscale maatregelen voor stageplaatsen, verdubbeling van de federale startbanen, individuele beroepsopleiding voor schoolverlaters, maatregelen voor jonge zelfstandigen, toekenning van pensioenrechten aan jongeren die alternerend leren en werken, invoering van een nieuwe doelgroepvermindering voor jonge werknemers. Andere maatregelen hebben tot doel de strijd tegen de jeugdwerkloosheid te versterken: versterking van het startbanenplan, versterking van de lastenverlaging voor laaggeschoolde jongeren, versterkte activering van de wachtuitkering voor laaggeschoolde jongeren, actieplan inzake de verdubbeling van de publieke startbanen, versterking van de tewerkstelling van jonge werknemers in de non-profitsector, versterking van de maatregel "individuele beroepsopleiding" voor pas afgestudeerden.

De sociale partners maken bovendien regelmatig een globale evaluatie van de toepassing van de startbaanovereenkomsten, zoals bepaald in de wet van 24 december 1999 ter bevordering van de werkgelegenheid. De jongste evaluatie is opgenomen in rapport nr. 74 van 9 juli 2008.

Naast al die maatregelen hebben de sociale partners nog twee voorstellen geformuleerd over de activering van de werkloosheidsuitkeringen en het alternerend leren en werken. Het eerste voorstel, dat werd gedaan in het kader van advies nr. 1.705<sup>4</sup> van 7 oktober 2009 over de vereenvoudiging van de banenplannen, heeft meer bepaald tot doel bepaalde doelgroepverminderingen af te schaffen en de vrijgekomen middelen aan te wenden voor enerzijds een versterking van de structurele bijdragevermindering en anderzijds de activering van de werkloosheidsuitkeringen voor laaggeschoolde jongeren onder de 26 jaar die geen diploma of getuigschrift hoger secundair onderwijs bezitten. Met het oog op de bevordering van het alternerend leren en werken hebben de sociale partners zich voorgenomen voor de jongeren in beroepsinschakeling een federale sokkel vast te stellen met betrekking tot de minimumbepalingen, zowel voor socialezekerheidsmateries als voor een aantal aspecten van het arbeidsrecht. Daarover is op 25 mei 2011 advies nr. 1.770 uitgebracht.

Evenals de jongeren ondervinden nog andere, even kwetsbare groepen moeilijkheden om een job te vinden. Om die rem op werk weg te nemen, werd in het interprofessioneel akkoord van 1988 een werkgeversbijdrage "risicogroepen" ten belope van 0,10 % van de loonmassa vastgesteld voor initiatieven inzake tewerkstelling en opleiding van risicogroepen. Die bijdrage wordt sedertdien om de twee jaar verlengd.

In datzelfde opzicht heeft de Nationale Arbeidsraad in een vademecum de specifieke maatregelen opelijst voor de inschakeling van personen met een arbeidshandicap. Het gaat met name om tewerkstellingsbevorderende maatregelen, begeleidende maatregelen om personen met een handicap in te schakelen in het gewone arbeids-circuit en maatregelen met het oog op een opleiding of het verwerven van beroepservaring. Die tekst is beschikbaar op de website van de Nationale Arbeidsraad en wordt regelmatig geactualiseerd.

Wat de strijd tegen de werkloosheidsvallen betreft, hebben de sociale partners in het kader van het tweejaarlijkse gemeenschappelijke advies van de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven en de Nationale Arbeidsraad over het bedrag en de verdeling van de financiële enveloppe voor de aanpassing van de sociale uitkeringen aan de ontwikkeling van het welvaartspeil een aantal studies verricht om bepaalde vraagstukken te verduidelijken die in de Belgische sociale dialoog aan bod komen en ook betrekking hebben op sommige aspecten die een invloed kunnen hebben op de inschakeling op de arbeidsmarkt. Ze hebben met name betrekking op de financiële prikkels tot werkhervatting voor werklozen en leefloontrekkers in België (2009) en op de financiële werkloosheidsvallen (2011). Sedert 2007 werd het bruto gewaarborgd gemiddeld minimummaandinkomen op interprofessioneel niveau tweemaal verhoogd door middel van aanpassingen van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 43 betreffende het minimumloon.

---

<sup>4</sup> Advies nr. 1.705 van 7 oktober 2009 over de structurele en zichtbare vereenvoudiging van de banenplannen, de bijdrageverminderingen en de activering van de werkloosheidsuitkeringen.

Verder kan ook de geografische spreiding van vacatures een rem zijn voor de toegang tot de arbeidsmarkt. De sociale partners hebben in dat verband op 9 juli 2008 het gezamenlijke advies nr. 1.641 uitgebracht over de geografische en intergewestelijke mobiliteit van werkzoekenden; in dat advies formuleren ze aanbevelingen om de belemmeringen voor de geografische en intergewestelijke mobiliteit van de werkzoekenden te verhelpen.

Wat de arbeidsorganisatie betreft, zijn de tijdelijke overeenkomsten voor bepaalde duur, waaronder de overeenkomst voor uitzendarbeid (zie de collectieve arbeidsovereenkomsten nr. 36 en nr. 58), een werkelijkheid van de werking van onze arbeidsmarkten geworden; de sociale partners besteden er alle nodige aandacht aan. De sociale partners buigen zich thans over de hervorming van de wetgeving inzake uitzendarbeid. De impact van de nieuwe Europese richtlijn wordt eveneens onderzocht.

Ook aangepaste wervingsmethodes zorgen voor een inclusievere arbeidsmarkt. Dienaangaande hebben de sociale partners een collectieve arbeidsovereenkomst gesloten over de werving en selectie van werknemers (nr. 38); ze hebben eveneens een gedragscode voor werkgevers en werknemers ontwikkeld over het wervings- en selectiebeleid en hun houding in geval van sollicitatie, om de gelijke kansen van de sollicitanten te waarborgen.

Om de inschakeling van in dienst genomen personen, en in het bijzonder van jonge werknemers, in de nieuwe werkomgeving te bevorderen, hebben de sociale partners ten slotte de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 22 gesloten betreffende het onthaal en de aanpassing van de werknemers in de onderneming.

De terugkeer naar de arbeidsmarkt wordt aangemoedigd door maatregelen zoals de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17, die bepaalt dat de (pseudo)bruggepensioneerde in geval van werkhervatting het recht op een aanvullende vergoeding ten laste van de laatste werkgever behoudt.

### **Behoud van tewerkstelling en ontwikkeling op de arbeidsmarkt**

Er werden verschillende maatregelen genomen om de werknemers op de arbeidsmarkt te houden.

In verband met de kwaliteit van het werk en de combinatie beroeps- en privéleven heeft de Nationale Arbeidsraad in 2009 rapport nr. 76 aangenomen over de in België bestaande verlofstelsels. Dat rapport bevat een aantal aanbevelingen voor iedere hervorming van het verlofstelsel; in het rapport wordt ook herinnerd aan het voorstel van de sociale partners voor een aanpassing van het verlof dat aan een ouder wordt gegeven voor de bijstand aan of de verzorging van een zwaar ziek kind dat in een ziekenhuis opgenomen is. In de lijn van dat rapport buigt de Raad zich op dit ogenblik over de algemene evaluatie van de bestaande verlofstelsels en de omzetting van de nieuwe Europese richtlijn over het ouderschapsverlof.

Een beleid van preventie en welzijn op het werk draagt ook bij tot een kwaliteitsvolle betrekking en dus tot het behoud op de arbeidsmarkt. Tal van maatregelen passen in het kader van die filosofie; zo hebben de sociale partners met name een collectieve arbeidsovereenkomst (nr. 72) over stress gesloten alsook een collectieve arbeidsovereenkomst (nr. 100) betreffende een preventief alcohol- en drugsbeleid in de onderneming.

Het betaald educatief verlof strekt bovendien tot de sociale promotie van de in dienst genomen werknemers en draagt bij tot de ontwikkeling van de werknemers op de arbeidsmarkt. De sociale partners hebben door middel van vele adviezen actief bijgedragen tot de ontwikkeling van het gevoerde beleid, en ze doen dat nog steeds.

Sedert het interprofessioneel akkoord van 1998 besteden de sociale partners formeel bijzondere aandacht aan de permanente beroepsopleiding, met de vaststelling van een doelstelling van 1,9 % van de loonmassa wat de financiële opleidingsinspanningen betreft.

Ten slotte leveren talrijke documentatienota's stof voor de discussies tussen de sociale partners. Ze hebben bijvoorbeeld betrekking op de permanente beroepsopleiding: de inspanningen van de takken en de sectoren (2009); de evaluatie van de inspanningen inzake permanente beroepsopleiding voor risicogroepen en werknemers van de privésector (2007); de permanente beroepsopleiding in België: voordelen, organisatie en inzet (2007). De twee Raden hebben ook de sectorale opleidingsinspanningen geëvalueerd. In januari 2011 werd daarover een omstandig advies uitgebracht.

Wat de tewerkstelling van oudere werknemers betreft, heeft de Nationale Arbeidsraad de aanbeveling nr. 20 aangenomen, ter uitvoering van punt 49 van het generatiepact; in die aanbeveling wordt er bij de sectoren en de ondernemingen op aangedrongen oudere werknemers aan het werk te houden door middel van een proactief, leeftijdsgebonden personeelsbeleid en door de overgang naar lichter werk te bevorderen. De Nationale Arbeidsraad speelt ook een rol in het sturen van de activiteiten van het Ervaringsfonds door middel van adviezen (advies nr. 1.763 van 26 januari 2011) die hij jaarlijks uitbrengt over het activiteitenverslag van dat Fonds. Het Fonds heeft specifiek tot doel de werkgelegenheidsgraad van de oudere werknemers te verhogen, met name door informatiecampagnes en de financiering van projecten die rechtstreeks ten goede komen aan de oudere werknemers.

Nog steeds in verband met de werkgelegenheidsgraad van oudere werknemers heeft de Raad op 2 maart 2011 uit eigen beweging een advies uitgebracht over de stand van de uitvoering van de wet betreffende het generatiepact, wat de informatieverstrekking aan toekomstige gepensioneerden betreft. De sociale partners hechten veel belang aan dat project. Indien de werknemers meer en beter worden geïnformeerd over hun toekomstige pensioenrechten, kunnen ze verstandigere loopbaankeuzes maken op basis van een correcte informatie over het bedrag van hun toekomstige pensioen.

Het outplacement strekt er verder toe dat de ontslagen werknemer zo snel mogelijk een nieuwe baan kan vinden bij een andere werkgever of een beroepsactiviteit als zelfstandige kan opzetten. De sociale partners hebben daarover verschillende collectieve arbeidsovereenkomsten gesloten. De collectieve arbeidsovereenkomst nr. 51 heeft betrekking op het facultatieve outplacement en is op alle werknemers van toepassing. Naar aanleiding van het generatiepact werd ze aangevuld door de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 82 over outplacement voor werknemers van 45 jaar en ouder die worden ontslagen; ze legt de werkgever een procedure op, met inachtneming van bepaalde voorwaarden, waaronder een aantal kwaliteitseisen. Het verplichte karakter moet er met name voor zorgen dat die werknemers aan het werk blijven.

Wat de arbeidsorganisatie betreft, werden de sociale partners niet alleen nauw betrokken bij de materie van de deeltijdse arbeid en de uitzendarbeid, waarover in de Nationale Arbeidsraad collectieve arbeidsovereenkomsten werden gesloten, maar ook bij de vaststelling van arbeidsvoorwaarden, van nieuwe collectief bedongen vormen van arbeidsorganisatie en bij het ontwerpen van een beleid voor een evenwicht tussen privé- en beroepsleven.

Met betrekking tot het beheer van de crisis werden bovendien crisismaatregelen vastgesteld om ontslagen te vermijden. Die maatregelen maken het in concreto mogelijk dat de arbeidstijd en het arbeidsvolume tijdelijk worden aangepast in de ondernemingen die door de crisis in moeilijkheden verkeren. Bij de praktische toepassing van die tijdelijke maatregelen van vermindering van de arbeidstijd of schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst moeten de sociale partners eveneens nauw betrokken worden door het sluiten van collectieve arbeidsovereenkomsten op sectorniveau of, bij ontstentenis ervan, op ondernemingsniveau. De Nationale Arbeidsraad werd bovendien nauw betrokken bij de verlenging van die maatregelen: daarover werden drie adviezen uitgebracht (adviezen nr. 1.719 van 15 december 2009, nr. 1.739 van 15 september 2010 en nr. 1.769 van 23 maart 2011).

Ten slotte kunnen ook maatregelen ter bestrijding van discriminatie ervoor zorgen dat werknemers op de arbeidsmarkt blijven. De collectieve arbeidsovereenkomst nr. 95 betreffende de gelijke behandeling gedurende alle fasen van de arbeidsrelatie draagt daartoe ten volle bij, net als de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 99 betreffende het bezoldigingspeil van de werknemers met een handicap, die de werknemers met een handicap een loon waarborgt dat gelijkwaardig is aan het loon van de personeelscategorie waartoe de persoon met een handicap behoort. Wat de personen met een arbeidshandicap betreft, kan eraan worden herinnerd dat een vademecum opgesteld van de bestaande bepalingen voor de inschakeling van die werknemers in het arbeidsproces. Daarin wordt met name een overzicht gegeven van de specifieke maatregelen voor het behoud van tewerkstelling of de herinschakeling van werknemers die zich in een situatie van definitieve arbeidsongeschiktheid bevinden alsook van de maatregelen met het oog op een opleiding of het verwerven van beroepservaring.

-----

# 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*).