

25 mars 2010

RAMAVTAL OM EN ARBETSMARKNAD FÖR ALLA

BUSINESSEUROPE/UEAPME, CEEP och ETUC

FRAMEWORK AGREEMENT ON INCLUSIVE LABOUR MARKETS

BUSINESSEUROPE/UEAPME, CEEP and ETUC



Den 25 mars 2010 träffade de europeiska arbetsmarknadsparterna BUSINESSEUROPE/UEAPME, CEEP och ETUC ett europeiskt ramavtal om en arbetsmarknad för alla.

Detta ramavtal är ett självständigt initiativ och resultatet av förhandlingar mellan de europeiska arbetsmarknadsparterna som ett led i deras arbetsprogram för den sociala dialogen 2006-2008 och 2009-2010.

Inom ramen för artikel 155 i fördraget ska detta självständiga europeiska ramavtal genomföras av medlemmarna i BUSINESSEUROPE/UEAPME, CEEP och ETUC (och samarbetskommittén EUROCADRES/CEC) i enlighet med de förfaranden och den praxis som tillämpas av arbetsgivare och arbetstagare i medlemsstaterna och länderna i Europeiska ekonomiska samarbetsområdet.

Undertecknande organisationer¹ är överens om bilagd översättning från engelska till svenska av detta ramavtal om en arbetsmarknad för alla.

On the 25th of March 2010 the European social partners BUSINESSEUROPE/UEAPME, CEEP and ETUC agreed on a European framework agreement on inclusive labour markets.

This framework agreement is an autonomous initiative and the result of negotiations between the European social partners as part of their social dialogue work programmes for 2006-2008 and 2009-2010.

In the context of article 155 of the Treaty, this autonomous European framework agreement commits the members of BUSINESSEUROPE/UEAPME, CEEP and ETUC (and the liaison committee Eurocadres/CEC) to promote and implement it in accordance with the procedures and practices specific to management and labour in the Member States and in the countries of the European Economic Area.

The signing organisations² are in agreement on the accompanying translation from English into Swedish of this Framework agreement on inclusive labour markets.

1 Svenskt Näringsliv, Nationella sektionen av CEEP i Sverige, LO, TCO och Saco. Medlemmar i Nationella sektionen av CEEP i Sverige är Sveriges Kommuner och Landsting, Arbetsgivarverket, Kommunala Företagens Samorganisation, Fastigo och Arbetsgivarförbundet Pacta.

2 The Confederation of Swedish Enterprise, the National section of CEEP in Sweden, the Swedish Trade Union Confederation, the Swedish Confederation of Professional Employees and the Swedish Confederation of Professional Associations. Members of the National section of CEEP in Sweden are the Swedish Association of Local Authorities and Regions, the Swedish Agency for Government Employers, the Swedish Organisation for Local Enterprises, Fastigo and Pacta – Employers' Association for local federations of Local Authorities and Enterprises.

INNEHÅLL

Överläggning om översättning av europeiskt ramavtal om en arbetsmarknad för alla.....	4
Gemensam svensk översättning av BUSINESSEUROPE/UEAPME, CEEP och ETUCs framework agreement on inclusive labour markets, bilaga 1.....	5
BUSINESSEUROPE/UEAPME, CEEP och ETUCs framework agreement on inclusive labour markets, bilaga 2.....	17
Överläggning om översättning av europeiskt ramavtal om en arbetsmarknad för alla, engelsk översättning, bilaga 3.....	31

TABLE OF CONTENTS

Note of translation of the European framework agreement on inclusive labour markets.....	4
Joint Swedish translation of BUSINESSEUROPE/UEAPME, CEEP and ETUC´s framework agreement on inclusive labour markets, supplement 1.....	5
BUSINESSEUROPE/UEAPME, CEEP and ETUC´s framework agreement on inclusive labour markets, supplement 2.....	17
Note of translation of the European framework agreement on inclusive labour markets, translated into English, supplement 3.....	31



Den 25 Mars 2010 träffade de europeiska arbetsmarknadsparterna BUSINESSEUROPE/UEAPME, CEEP och ETUC ett europeiskt ramavtal om en arbetsmarknad för alla.

Undertecknande organisationer är överens om bilagd översättning från engelska till svenska av detta ramavtal om en arbetsmarknad för alla.

För BUSINESSEUROPEs svenska medlemsorganisation:

Svenskt Näringsliv


Urban Bäckström

För CEEPs svenska medlemsorganisation:


Nationella sektionen av CEEP i Sverige


Ingela Gardner Sundström


Sophie Thörne

För ETUCs svenska medlemsorganisationer:

Landsorganisationen i Sverige


Wanja Lundby-Wedin

Tjänstemännens Centralorganisation


Eva Nordmark

Sveriges Akademikers Centralorganisation


Anna Ekström

RAMAVTAL OM EN ARBETSMARKNAD FÖR ALLA

25 mars 2010

1 INLEDNING OCH BAKGRUND

Att uppnå en arbetsmarknad för alla, en så kallad inkluderande arbetsmarknad, är en mångfacetterad utmaning och en av de viktigaste frågorna för de europeiska arbetsmarknadsparterna. Arbetsgivar- och arbetstagarrepresentanter på alla nivåer och den sociala dialogen spelar en viktig roll i detta arbete.

De europeiska arbetsmarknadsparterna har utifrån sitt arbetsprogram för den sociala dialogen i Europa 2006–2008 och 2009–2010 och sin gemensamma analys av arbetsmarknaden beslutat att förhandla fram ett självständigt ramavtal om en arbetsmarknad för alla.

Det utmanande ekonomiska och sociala klimat som rådde under perioden 2008–2009, då detta ramavtal förhandlades fram, har stärkt arbetsmarknadsparternas vilja att samarbeta för att skapa en arbetsmarknad för alla och utnyttja hela den potential som finns hos arbetskraften i Europa, öka sysselsättningen och förbättra kvaliteten på arbete genom bland annat utbildning och kompetensutveckling. En arbetsmarknad för alla är också en viktig del i Europas arbete för att möta långsiktiga utmaningar, och då framför allt den demografiska förändringen, den minskande befolkningen i arbetsför ålder och de sociala trygghetssystemens hållbarhet. Att skapa en arbetsmarknad för alla är ett sätt att utnyttja nya arbetstillfällen, till exempel sådana som skapas som ett resultat av en grönare ekonomi.

De europeiska arbetsmarknadsparterna anser att en arbetsmarknad för alla är grundläggande för att främja ekonomisk utveckling och social sammanhållning.

Gemensamt ansvar och andra aktörers roll

Ramavtalet utgår från principen att en arbetsmarknad för alla förutsätter att arbetsgivare, individer, arbetstagare samt arbetstagar- och arbetsgivarrepresentanter tar ett gemensamt ansvar.

Arbetsmarknadsparterna är medvetna om att de inte på egen hand kan uppnå en arbetsmarknad för alla. Myndigheter och andra aktörer har ett ansvar att se till att det finns ett ramverk som uppmuntrar och främjar en arbetsmarknad för alla. Här behövs också åtgärder när det gäller till exempel utbildning, hälsovård, bostäder, transport samt regional och lokal utveckling.

Bilaga 1 innehåller en icke uttömmande förteckning över rekommendationer till myndigheter och andra aktörer. Synergier och samarbeten måste utvecklas mellan olika aktörer för att åtgärderna ska bli ännu mer verkningsfulla.

De europeiska arbetsmarknadsparterna betonar också att det utöver detta ramavtal finns flera europeiska lagstiftade och icke lagstiftade instrument som är särskilt viktiga att genomföra och tillämpa för att målen och principerna i ramavtalet ska kunna nås. En icke uttömmande förteckning över aktuella instrument finns i bilaga 2.

2 AVTALETS SYFTE

Huvudsyftet med ramavtalet är:

- ✓ att beakta frågor om tillgång och återgång till arbetsmarknaden, samt att kvarstå och att utvecklas för att helt integrera människor på arbetsmarknaden,
- ✓ att öka arbetsgivares, arbetstagares och deras respektive representanters medvetenhet, förståelse och kunskap om fördelarna med en arbetsmarknad för alla,
- ✓ att förse arbetstagare, arbetsgivare och deras representanter på alla nivåer med ett handlingsinriktat ramverk för att identifiera hinder för en arbetsmarknad för alla och lösningar för att övervinna dem.

3 BESKRIVNING OCH OMFATTNING

En arbetsmarknad för alla möjliggör för och uppmuntrar alla i arbetsför ålder att delta i avlönat arbete och tillhandahåller ett ramverk för deras utveckling.

Detta ramavtal omfattar de personer som har svårt att ta sig in på, återvända till eller integreras på arbetsmarknaden och de som har en anställning men som riskerar att förlora sitt arbete på grund av faktorer som nämns nedan.

Arbetsmarknadsparterna är medvetna om att dessa personer står inför olika typer av utmaningar som kräver anpassade åtgärder. Detta ramavtal fokuserar inte på specifika grupper. Istället tillhandahåller det en allmän ram som fokuserar på vad som kan göras för att främja en mer inkluderande arbetsmarknad.

Flera faktorer eller flera faktorer tillsammans kan antingen främja eller motverka deltagande på arbetsmarknaden. Dessa faktorer kan vara omgivningsrelaterade, arbetsrelaterade eller individuella och de kan utvecklas med tiden. Det finns ingen rangordning av de olika faktorerna.

- ✓ Omgivningsrelaterade faktorer är kopplade till det ekonomiska läget och situationen på arbetsmarknaden. De kan vara av strukturell eller geografisk natur, såsom sysselsättningsmöjligheter, förekomst av och kvalitet på vård och omsorg och arbetsförmedlingstjänster, transportnät eller bostäder, samt samverkan mellan fiskal- och social politik.
- ✓ Arbetsrelaterade faktorer innefattar bland annat arbetsorganisation, arbetsmiljö, rekryteringsprocesser, teknisk utveckling och utbildnings policyer.
- ✓ Individuella faktorer är kopplade till aspekter som färdigheter, kvalifikationer och utbildningsnivåer, motivation, språkkunskaper, hälsostatus och många eller långa arbetslöshetsperioder.

4 HINDER

Tillgång och återgång till arbetsmarknaden, att kvarstå och att utvecklas är viktiga steg för att helt lyckas integrera människor på arbetsmarknaden. Ett aktivt inkluderande påverkas av hur arbetsmarknaden och samhället är organiserat samt vilken kapacitet, förmåga och motivation individerna och organisationerna har. De europeiska arbetsmarknadsparterna har identifierat faktorer som hindrar en arbetsmarknad för alla. De behöver inte nödvändigtvis förekomma samtidigt. Förteckningen är inte uttömmande, men de faktorer som tas upp nedan innebär utmaningar för att skapa en arbetsmarknad för alla.

4.1 Hinder avseende informationens tillgänglighet: Information om arbetssökande och lediga arbeten, inklusive sådana som går genom arbetsförmedlingar, såväl statliga som privata, samt om arbetets innehåll och villkor, möjlighet till karriärutveckling, utbildningsprogram och hur man får råd och vägledning är relevant information. Informationen till arbetsgivarna om att det finns stödåtgärder som hjälper dem att fylla vakanser och initiativ som rör den bild en bransch eller en verksamhet förmedlar måste beaktas.

4.2 Hinder avseende rekrytering: Ineffektiva rekryteringsmetoder som utan urskiljning lockar mängder av sökande till lediga arbeten, effekterna på anställningsbarheten av frekventa eller långa frånvaroperioder från arbetsmarknaden, förekomsten av särskild rådgivning och vägledning om hur man söker och utför arbete är faktorer som också har identifierats.

4.3 Hinder avseende utbildning, kompetens och färdigheter: Viktiga frågor är också investering i eller tillgång till utbildningsmöjligheter, förekomsten av och/eller erkännandet av individers kompetens (formell, informell, teknisk, social, språklig) och arbetslivserfarenhet, matchningen mellan den utbildning som utbildningssystemet erbjuder, insatser för yrkesutbildning och arbetsmarknadens behov.

- 4.4** Hinder avseende ansvar och attityd hos arbetsgivare, arbetstagare, deras respektive representanter och arbetssökande: motivation, självförtroende, förväntningar på och anpassning till förändringar, informationens kvalitet, samråd, intern kommunikation och social dialog, stöd och åtgärder i enlighet med vad som angavs i punkt 3 samt pressen från ledning, kolleger, kunder och familj.
- 4.5** Hinder avseende arbetslivet: nyckelfrågor är omständigheter såsom arbetsvillkor och arbetsorganisation, policyer för att skapa balans mellan arbete och privatliv samt möjlighet till karriärutveckling.
- 4.6** Det finns också flera faktorer som ligger utanför arbetsmarknadsparternas befogenheter som påverkar arbetsmarknadens möjligheter att effektivt integrera alla i arbetsför ålder. Sådana faktorer, åtgärder och policyer kan bidra till en arbetsmarknad för alla och utvecklas i rekommendationerna i bilaga 1.

5 ARBETSMARKNADSPARTERNAS ÅTGÄRDER

De europeiska arbetsmarknadsparterna anser att en arbetsmarknad för alla är en viktig förutsättning för sammanhållning, inklusive bekämpning av fattigdom, och för ekonomisk framgång.

För att undanröja de hinder som har identifierats för att skapa en arbetsmarknad för alla krävs olika åtgärder, handlingar och/eller förhandlingar på alla nivåer som kan genomföras av arbetsgivare och arbetstagare samt deras representanter, arbetssökande och externa parter. På så sätt främjas nya arbetstillfällen samt arbetstagares och de arbetssökandes anställningsbarhet med siktet inställt på att integrera alla på arbetsmarknaden.

De europeiska arbetsmarknadsparterna konstaterar att de har ett ansvar att fördjupa sina reflektioner och engagera sig för att hitta lösningar och mobilisera sina medlemmar.

Syftet med deras samarbete, gemensamma ståndpunkter och rekommendationer på det här området är att stärka möjligheterna att komma in på, kvarstå och återgå till arbetsmarknaden samt att utveckla personer som befinner sig i en utsatt sysselsättningsituation.

Sådana särskilda åtgärder kan till exempel vara att:

- Där så är lämpligt, organisera kampanjer, för att öka medvetenheten och utforma handlingsplaner för att i alla avseenden förbättra och/eller återupprätta bilden av en bransch eller ett yrke.

- Där så är lämpligt, organisera kampanjer, för att öka medvetenheten och utveckla verktyg för att främja mångfald hos arbetskraften.
- Sprida information om lediga arbeten och utbildningsprogram.
- Samarbeta med "tredje sektorn" för att stödja personer med särskilda svårigheter på arbetsmarknaden.³
- Samarbeta med utbildningssystem för att bättre matcha behoven hos individerna med de som finns på arbetsmarknaden, bland annat genom att hantera de problem som rör baskunskaper (läs- och skrivkunighet, räkneförmåga), främja yrkesutbildning och åtgärder för att underlätta övergången från utbildning till arbetsmarknaden.
- Införa specifika och effektiva rekryteringsmetoder och policyer för introduktionsutbildning, såväl som de rätta arbetsvillkoren, för att välkomna och stötta nyanställd personal i verksamheten.
- Introducera individuella kompetensutvecklingsplaner (i linje med ramverket⁴ för livslång kompetens- och kvalifikationsutveckling) som tas fram gemensamt av arbetsgivaren och arbetstagaren med hänsyn till den specifika situationen för varje arbetsgivare, särskilt små och medelstora företag, och arbetstagare. I planerna identifieras den kompetens som arbetstagaren måste ha i en given arbetssituation och vilka åtgärder som krävs för att utveckla arbetstagarens kompetens med gemensamt ansvar och beroende på den individuella situationen.
- Förbättra transparens och överförbarhet, både för arbetstagaren och verksamheten, för att öka rörligheten geografiskt och yrkesmässigt och skapa en effektivare arbetsmarknad:
 - Genom att främja utvecklingen av erkännande och validering av kompetenser.
 - Genom att göra det lättare att överföra kvalifikationer för att möjliggöra övergång till sysselsättning.
- Verka för fler och bättre lärlings- och praktikplatser.

6 GENOMFÖRANDE OCH UPPFÖLJNING

Detta ramavtal är ett självständigt initiativ och resultatet av förhandlingar mellan de europeiska arbetsmarknadsparterna som ett led i deras arbetsprogram för den sociala dialogen 2006–2008 och 2009–2010.

Inom ramen för artikel 155 i fördraget ska detta självständiga europeiska ramavtal genomföras av medlemmarna i BUSINESSEUROPE, UEAPME,

³ T.ex. ideella organisationer och sociala företag.

⁴ Framework of actions for the lifelong development of competencies and qualifications 28/02/2002 (översättarens anmärkning).

CEEP och EFS (och samarbetskommittén EUROCADRES/CEC) i enlighet med de förfaranden och den praxis som tillämpas av arbetsgivare och arbetstagare i medlemsstaterna och länderna i Europeiska ekonomiska samarbetsområdet.

De undertecknande parterna inbjuder också sina medlemsorganisationer i kandidatländerna att genomföra detta avtal.

Avtalet ska genomföras inom tre år efter det att det undertecknats.

Medlemsorganisationerna ska rapportera om genomförandet av detta avtal till kommittén för den sociala dialogen. Under de första tre åren efter undertecknandet av detta avtal ska kommittén för den sociala dialogen sammanställa och anta en årlig förteckning som sammanfattar det pågående genomförandet av avtalet. En fullständig rapport över de åtgärder som har vidtagits för genomförandet ska sammanställas av kommittén för den sociala dialogen och antas av de europeiska arbetsmarknadsparterna under det fjärde året.

När helst fem år efter datumet för undertecknandet ska undertecknade parter utvärdera och se över avtalet om någon av dessa parter begär detta.

Om det uppstår frågor om innehållet i detta avtal kan berörda medlemsorganisationer tillsammans eller var för sig vända sig till de undertecknande parterna som svarar tillsammans eller var för sig.

Vid genomförandet av detta avtal ska de undertecknande parternas medlemmar undvika onödiga bördor för små och medelstora företag.

Genomförandet av detta avtal utgör inte legal grund för att minska den allmänna skyddsnivå som finns för arbetstagare inom det område som avtalet gäller.

Detta avtal frånhänder inte arbetsmarknadsparternas rätt att på lämplig nivå, inklusive europeisk nivå, träffa avtal som anpassar och/eller kompletterar detta avtal på ett sätt som tar hänsyn till de berörda arbetsmarknadsparternas särskilda behov.

For ETUC

John Monks

General Secretary

For BUSINESSEUROPE

Philippe de Buck

Director General

For UEAPME

Andrea Benassi

Secretary General

For CEEP

Ralf Resch

General Secretary

On behalf of the
trade union delegation

BILAGOR

Bilaga 1 Rekommendationer till myndigheter och andra aktörer

De europeiska arbetsmarknadsparterna rekommenderar att medlemsstaterna utformar och genomför en heltäckande politik som främjar en arbetsmarknad för alla. Där så är möjligt, och med hänsyn tagen till nationella särdrag, måste arbetsmarknadsparterna engageras på lämplig nivå i åtgärder på följande områden:

1 Omfattningen och kvaliteten på särskilda övergångsåtgärder för personer som möter svårigheter på arbetsmarknaden

- Erbjud stöd och incitament så att de personer som befinner sig längst bort från arbetsmarknaden kan hitta ett jobb.
- Erbjud stöd och incitament för att arbetsgivarna ska anställa de personer som befinner sig längst bort från arbetsmarknaden, och gör det möjligt för arbetsmarknadsparterna att undanröja hinder för att anställa dessa personer.
- Utveckla eller uppdatera färdigheter och hantera bristande utbildning genom att skraddarsy utbildningar.
- Säkerställ lika tillgång till hälsovård, utbildning, boende och social trygghet samt till grundläggande service som spelar en viktig roll för att dämpa och hantera effekten av socialt utanförskap.
- Utnyttja befintliga finansiella instrument, såsom Europeiska socialfonden, på ett effektivt sätt för att främja och finansiera åtgärder som syftar till att få in mindre gynnade personer i arbetslivet.

2 Effektiviteten hos sysselsättnings- och karriärrådgivningstjänster

- Öka kvaliteten på karriärrådgivningstjänster och gör dem mer tillgängliga för att hjälpa arbetssökande att hitta ett arbete och se till att arbetstagarna får de färdigheter som krävs.
- Ta fram de resurser som krävs för att utveckla en aktiv arbetsmarknadspolitik av hög kvalitet, vilken syftar till att tidigt aktivera arbetslösa genom att stärka deras färdigheter och minimera arbetslöshetsperioderna.

- Erbjud fler skräddarsydda åtgärder för att förhindra eller mildra långtidsarbetslösheten.
- Förbättra kvaliteten på aktivitetsåtgärderna så att de blir så effektiva och verkningsfulla som möjligt.

3 Utbildning

- Anpassa utbildningssystemen bättre till individens och arbetsmarknadens behov.
- Främja värdet av och öka sambandet mellan yrkesutbildning och andra typer av utbildning inklusive högre utbildning.
- Gör utbildningssystemen mer effektiva och rättvisa för att minska antalet elever som lämnar skolan i förtid.
- Se till att vuxna mer aktivt deltar i vidareutbildning och fortbildning oberoende av utbildningsnivå.
- Förbättra tillgången till och kvaliteten på lämpliga utbildningar för individer och arbetsgivare, framför allt med tanke på behoven för små och medelstora företag och personer med lägst kvalifikationer.
- Förbättra transparensen hos och erkännandet av utbildnings- och yrkeskvalifikationer på EU nivå.
- Stöd utbildningsprogram som bättre matchar kraven i arbetet och ger kvalifikationer för att om möjligt undvika förlust av kompetenser och/eller arbeten.

4 Lämpligheten av investeringar i territoriell utveckling

- Stöd en effektiv och fullständig användning av gemenskaps instrument, oavsett om det gäller att utveckla regional infrastruktur eller att stödja övergångar i sektorer och områden som påverkas av strukturförändringar, såsom erbjuds av Europeiska socialfonden (ESF), Europeiska regionala utvecklingsfonden (ERDF) och Europeiska fonden för justering av globaliseringseffekter (EGF).

5 Vikten av tillgång till transporter, vård, boende och utbildning

- Säkerställ att social och fysisk infrastruktur, såsom transporter, vård, skolor och boende, är tillgänglig och hållbar, har ett överkomligt pris och håller god kvalitet.
- Inrätta ramverket för att utveckla metoder på arbetet som ger en bättre balans mellan arbete och privatliv, så att den europeiska arbetskraftens produktiva potential kan tillvaratas till fullo.

6 Den relativa enkelheten eller svårigheten med att starta, behålla och expandera företag

- Gör det lättare att starta och utveckla företag för att maximera möjligheten att skapa nya arbetstillfällen inom EU. Med ett bättre klimat skulle entreprenörer kunna investera i hållbara företag.
- Se till att informationen är tydlig samt minska den administrativa bördan och ge lämpligt stöd till nystartade företag.

7 Betydelsen av skatter och förmånssystem

- Undersök och inför, där så behövs, de förutsättningar som krävs för att säkerställa att skatte- och förmånssystemen hjälper människor att komma in på, stanna och utvecklas på arbetsmarknaden.

Bilaga 2

Referenser

I enlighet med vad som nämndes i inledningen i punkt 1 anser de europeiska arbetsmarknadsparterna att det utöver detta ramavtal finns flera europeiska lagstiftade och icke lagstiftade instrument som är särskilt viktiga att införa och tillämpa för att nå de mål och principer som fastställs i detta ramavtal.

Dokument från de europeiska arbetsmarknadsparterna

- Ramverket⁵ för livslång kompetens- och kvalifikationsutveckling
- Ramavtal om distansarbete (16 juli 2002)
- Ramavtal om arbetsrelaterad stress (8 oktober 2004)
- Ramprogram för jämställdhet (1 mars 2005)
- Ramavtal om trakasserier och våld i arbetet (26 april 2007)
- Gemensam analys av huvudsakliga utmaningar som EU står inför när det gäller arbetsmarknaden (18 oktober 2007)

Beslut, rekommendationer och slutsatser

- Rådets slutsatser den 30 november 2009 "Främjande av integration på arbetsmarknaden – Återhämtning från krisen och förberedelser inför Lisabonstrategin efter 2010"
- Kommissionens rekommendation av den 3 oktober 2008 om aktiv inkludering av människor som är utestängda från arbetsmarknaden 2008/867/EG (*Europeiska unionens officiella tidning nr L 307, 18/11/2008 s. 0011–0014*)
- Rådets beslut av den 12 juli 2005 om riktlinjer för medlemsstaternas systerpolitik (2005/600/EG) (*Europeiska unionens officiella tidning nr L 205, 06/08/2005 s. 0021–0027*) (framför allt *Riktlinje nr 19: Sörja för en arbetsmarknad som är öppen för alla, göra arbete mer attraktivt och göra arbete lönsamt för arbetssökande, även för mindre gynnade personer, och för personer utanför arbetskraften*)
- Rådets rekommendation av den 27 juli 1992 om konvergerande mål och metoder inom socialpolitiken (92/442/EEG) (*Europeiska gemenskapernas officiella tidning nr L 245, 26/08/1992 s. 0049–0052*)
- Rådets rekommendation av den 24 juni 1992 om gemensamma kriterier för tillräckliga bidrag och ersättningar inom ramen för systemen för social trygghet (92/441/EEG) (*Europeiska gemenskapernas officiella tidning nr L 245, 26/08/1992 s. 0046–0048*)

⁵ Framework of actions for the lifelong development of competencies and qualifications 28/02/2002 (översättarens anmärkning).

Europeiska direktiv

- Europaparlamentets och rådets direktiv 2008/104/EG av den 19 november 2008 om arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag (*Europeiska unionens officiella tidning nr L 327, 5.12.2008, s. 9–14*)
- Europaparlamentets och rådets direktiv 2006/54/EG av den 5 juli 2006 om genomförandet av principen om lika möjligheter och likabehandling av kvinnor och män i arbetslivet (omarbetning) (*Europeiska unionens officiella tidning nr L 204, 26.7.2006, s. 23–36*)
- Rådets direktiv 2000/78/EG av den 27 november 2000 om inrättande av en allmän ram för likabehandling i arbetslivet (*Europeiska gemenskapernas officiella tidning nr L 303, 2.12.2000, s. 16–22*)
- Rådets direktiv 2000/43/EG av den 29 juni 2000 om genomförandet av principen om likabehandling av personer oavsett deras ras eller etniska ursprung (*Europeiska gemenskapernas officiella tidning nr L 180, 19.7.2000, s. 22–26*)
- Rådets direktiv 1999/70/EG av den 28 juni 1999 om ramavtalet om visstidsarbete undertecknat av EFS, UNICE och CEEP (*Europeiska gemenskapernas officiella tidning nr L 175, 10.7.1999, s. 43–48*)
- Rådets direktiv 97/81/EG av den 15 december 1997 om ramavtalet om deltidsarbete undertecknat av UNICE, CEEP och EFS – Bilaga: Ramavtal om deltidsarbete (*Europeiska gemenskapernas officiella tidning nr L 14, 20.1.1998, s. 9–14*)
- Rådets direktiv 89/391/EEG av den 12 juni 1989 om åtgärder för att främja förbättringar av arbetstagarnas säkerhet och hälsa i arbetet (*Europeiska gemenskapernas officiella tidning nr L 183, 29.6.1989, s. 1–8*)



BUSINESSEUROPE



FRAMEWORK AGREEMENT ON INCLUSIVE LABOUR MARKETS

25 March 2010

TABLE OF CONTENTS

1	Introduction and context	3
2	Aim of the agreement.....	4
3	Description and scope	4
4	Obstacles	5
5	Social partners' actions	6
6	Implementation and follow-up	7
	ANNEXES	9
	Annex 1: Recommendations to public authorities and other actors	9
	Annex 2: References	12

1 INTRODUCTION AND CONTEXT

Achieving an inclusive labour market is a multi-faceted challenge and a key concern for European social partners. Employers' and workers' representatives at all levels, as well as social dialogue, have an important role to play to address this challenge.

In the context of their European Social Dialogue Work Programmes for 2006-2008 and for 2009-2010, and on the basis of their Joint Labour Market Analysis, European social partners agreed to negotiate an autonomous framework agreement on "inclusive labour markets".

The challenging economic and social climate in which this framework agreement has been negotiated in 2008-2009 further strengthens the impetus for social partners to work together to promote inclusive labour markets, to maximise the full potential of Europe's labour force and to increase employment rates and to improve job quality, including through training and skills development. Inclusion is also an important element of Europe's response to long-term challenges, in particular demographic change, the shrinking working-age population and the sustainability of social protection systems. Inclusive labour markets are a way of taking advantage of new job opportunities such as those resulting from the 'greening' of the economy.

The European social partners consider that an inclusive labour market is fundamental in terms of fostering economic development and social cohesion.

Shared responsibilities and role of other actors

The Framework Agreement is based on the principle that ensuring inclusive labour markets implies shared responsibilities of employers, individuals, workers, workers' and employers' representatives.

The social partners are aware of the fact that achieving an inclusive labour market does not depend exclusively on their action. Public authorities and other actors have responsibilities in terms of ensuring that there is a framework which encourages and promotes inclusive labour markets. In this context, measures are also necessary, for example in terms of education and training, health, housing, transport, regional and local development. Annex 1 contains a non-exhaustive list of recommendations to public authorities and other actors. Synergies and partnerships need to be developed between different actors in order to increase the effectiveness of such measures.

The European social partners furthermore highlight that, alongside this framework agreement, there exist several European legislative and non-legislative instruments of which the implementation and application is particularly relevant in order to achieve the aims and principles set out in this framework agreement. A non-exhaustive list of the instruments concerned can be found in annex 2.

2 AIM OF THE AGREEMENT

The main aim of the Framework Agreement is to:

- ✓ Consider the issues of access, return, retention and development with a view to achieving the full integration of individuals in the labour market;
- ✓ Increase the awareness, understanding and knowledge of employers, workers and their representatives of the benefits of inclusive labour markets;
- ✓ Provide workers, employers and their representatives at all levels with an action-oriented framework to identify obstacles to inclusive labour markets and solutions to overcome them.

3 DESCRIPTION AND SCOPE

Inclusive labour markets allow and encourage all people of working age to participate in paid work and provide a framework for their development.

This Framework Agreement covers those persons who encounter difficulties in entering, returning to or integrating into the labour market and those who, although in employment, are at risk of losing their job due to the factors referred to below.

The social partners recognise that these people face different challenges which require adapted measures. This Framework Agreement does not focus on specific groups. Instead it provides a general framework focusing on what can be done to enhance labour market inclusion.

Several factors or their combination may encourage or discourage labour market participation. These factors can be contextual, work-related or individual and they may evolve over time. There is no hierarchy between the different factors.

- ✓ Contextual factors are linked to the economic and labour market environment. These may be of structural or geographical nature such as employment opportunities, the existence and quality of care facilities and employment services, transport networks or housing, as well as the interplay between fiscal and social policies.
- ✓ Work-related factors include amongst others work organisation and work environment, recruitment processes, technological evolution and training policies.
- ✓ Individual factors are linked to aspects such as skills, qualification and education levels, motivation, language knowledge, health status and frequent or long unemployment periods.

4 OBSTACLES

Access, return, retention and development are fundamental steps to achieving the full integration of individuals in the labour market. Active inclusion depends on the way the labour market and society are organised as well as on the capacities, talents and motivation of individuals and organisations. The European social partners have identified obstacles to an inclusive labour market. They do not necessarily occur simultaneously. Whilst not an exhaustive list, the issues set out below constitute challenges to achieving inclusive labour markets.

- 4.1** Obstacles regarding the availability of information: information regarding job seekers and available jobs, including that notified to employment agencies, whether public or private, as well as regarding the content and the conditions of the jobs, prospect for career development, training schemes and on how to access advice and guidance are all relevant. The information to employers about the existence of support measures to assist them in filling vacancies and initiatives regarding the image conveyed by a sector or a company are to be taken into account.
- 4.2** Obstacles regarding recruitment: ineffective recruitment methods in attracting a wide diversity of applicants for vacancies without discrimination, the effects on employability of frequent or long absences from the labour market, the existence of special advice and guidance in how to apply for and perform jobs are also identified.
- 4.3** Obstacles regarding training, skills and capabilities: the investment in or access to learning opportunities, the existence and/or recognition of individuals' skills (formal, informal, technical, social, language) and professional experience, the match between the training offered by education systems, vocational methods and the needs of the labour market are also important issues.
- 4.4** Obstacles regarding responsibilities and attitudes of employers, workers, their representatives and job seekers: motivation, self-confidence, anticipation of and adaptation to change, quality of information, consultation, internal communication and social dialogue, support and accompanying measures for those as identified in clause 3 as well as pressures from management, colleagues, customers and families are another group of obstacles.
- 4.5** Obstacles regarding working life: features such as working conditions and work organisation, work life balance policies and career development prospects are key issues.
- 4.6** There are also several factors going beyond the sole competences of social partners, which impact on the effectiveness of labour markets in integrating everybody of working age. Such factors, measures and policies can contribute to labour market inclusion and are developed in the recommendations in annex 1.

5 SOCIAL PARTNERS' ACTIONS

European social partners consider that labour market inclusion is an essential condition for cohesion, including the fight against poverty, and economic success.

As a solution to the obstacles identified, achieving inclusive labour markets entails various measures, actions and/or negotiations at all levels, which can be taken by employers, workers, their representatives, jobseekers and third parties. These should promote the creation of jobs and the employability of workers and jobseekers with a view to integrating all individuals in the labour market.

The European social partners recognise that they have a responsibility to deepen their reflections and engage themselves to find solutions and mobilise their members.

The purpose of their exchanges, joint opinions and recommendations in this field is to strengthen access, retention, return and development of people in a precarious situation in relation to employment.

Such specific measures include for example:

- Organise where relevant awareness-raising campaigns and design action plans to improve and/or restore the image of a sector or occupation(s) in all their aspects;
- Organise where relevant awareness-raising campaigns and design tools to promote the diversity of the workforce;
- Disseminate information about availability of jobs and training schemes;
- Cooperate with the “third sector” to support those who encounter particular difficulties in relation to the labour market;
- Cooperate with education and training systems in order to better match the needs of the individual and those of the labour market, including by tackling the problems of basic skills (literacy and numeracy), promoting vocational education and training and measures to ease the transition between education and the labour market;
- Implement specific and effective recruitment methods and induction policies as well as ensure the right working conditions to welcome and support new entrants in the enterprise;

- Introduce individual competence development plans (in line with the framework of actions for the lifelong development of competences and qualifications) jointly elaborated by the employer and the worker, taking into account the specific situation of each employer, particularly SMEs, and worker. These plans identify the required competences of the worker in a given work situation; and, with shared responsibilities according to the individual situation, actions to develop the worker's competences.
- Improve transparency and transferability, both for the worker and for the enterprise, in order to facilitate geographical and occupational mobility and to increase the efficiency of labour markets:
 - ➔ By promoting the development of means of recognition and validation of competences,
 - ➔ By improving the transferability of qualifications to ensure transitions to employment.
- Promote more and better apprenticeship and traineeship contracts.

6 IMPLEMENTATION AND FOLLOW-UP

This framework agreement is an autonomous initiative and the result of negotiations between the European social partners as part of their social dialogue work programmes for 2006-2008 and 2009-2010.

In the context of article 155 of the Treaty, this autonomous European framework agreement commits the members of **BUSINESSEUROPE**, **UEAPME**, **CEEP** and **ETUC** (and the liaison committee **EUROCADRES/CEC**) to promote and implement it in accordance with the procedures and practices specific to management and labour in the Member States and in the countries of the European Economic Area.

The signatory parties also invite their member organisations in candidate countries to implement this agreement.

The implementation of this agreement will be carried out within three years after the date of signature of this agreement.

Member organisations will report on the implementation of this agreement to the Social Dialogue Committee. During the first three years after the date of signature of this agreement, the Social Dialogue Committee will prepare and adopt a yearly table summarising the on-going implementation of the agreement. A full report on the implementation actions taken will be prepared by the Social Dialogue Committee and adopted by the European social partners during the fourth year.

The signatory parties shall evaluate and review the agreement any time after the five years following the date of signature, if requested by one of them.

In case of questions on the content of this agreement, member organisations involved can jointly or separately refer to the signatory parties, who will jointly or separately reply.

When implementing this agreement, the members of the signatory parties avoid unnecessary burdens on SMEs.

Implementation of this agreement does not constitute valid grounds to reduce the general level of protection afforded to workers in the field of this agreement.

This agreement does not prejudice the right of social partners to conclude, at the appropriate level, including European level, agreements adapting and/or complementing this agreement in a manner which will take note of the specific needs of the social partners concerned.

Done at Brussels 25 March 2010

			
For ETUC John Monks General Secretary	For BUSINESSEUROPE Philippe de Buck Director General	For UEAPME Andrea Benassi Secretary General	For CEEP Ralf Resch General Secretary

On behalf of the
trade union delegation

ANNEXES

Annex 1

Recommendations to public authorities and other actors

The European social partners recommend that the Member States should design and implement comprehensive policies to promote inclusive labour markets. Wherever possible and taking into account national specificities, social partners must be involved at the appropriate level in measures to address:

1 The extent and quality of specific transitional measures for people who encounter difficulties in the labour market

- Provide support and incentives for people furthest from the labour market to find a job;
- Provide support and incentives for employers to hire people furthest from the labour market and empower social partners to remove obstacles to employing such people;
- Develop or upgrade skills and address educational disadvantages through tailored education and training;
- Ensure equal access to health, education, housing and social security services as well as access to the basic utilities that play an important role in alleviating and addressing the impact of social exclusion;
- Make effective use of existing financial instruments, including the European Social Fund, to promote and fund policies aimed at the integration of disadvantaged people in employment.

2 The effectiveness of employment and career advice services

- Increase the availability and quality of career advice services to help and support jobseekers to find a job and provide workers with the necessary skills;
- Create the necessary resources to develop high-quality active labour market policies aimed at an early activation of the unemployed so as to improve their skills and minimise unemployment spells;
- Provide additional tailor-made measures to prevent or curb long-term unemployment;
- Improve the quality of activation measures in order to maximise their efficiency and effectiveness.

3 Education and Training

- Make education and training systems better adapted to the needs of the individual and the labour market;
- Promote the parity of esteem and the permeability between vocational education and training and other forms of education, including higher education;
- Increase the effectiveness and equity of educational systems with a view to reducing the number of early school leavers;
- Enhance the active participation of adults in further education and training, independent of their previous educational attainments;
- Improve the availability and quality of adequate training offers for individuals and employers, in particular taking into account the needs of SMEs and of people with the least qualifications;
- Improve the transparency and recognition of education and training qualifications at EU level;
- Support training schemes that better match job requirements and lead to qualifications in order to avoid whenever possible the loss of competences and/or jobs.

4 The adequacy of investment in territorial development

- Support effective and full use of Community instruments, be it to develop regional infrastructures or to support transitions in sectors and areas affected by structural changes, such as provided by the European Social Fund (ESF), the European Regional Development Fund (ERDF) and the European Globalisation Adjustment Fund (EGF).

5 The adequacy of access to transport / care / housing / education

- Ensure the availability, affordability, sustainability and quality of social and physical infrastructures such as transport, care, schools and housing;
- Put in place the framework to develop workplace practices improving the work/life balance and in this way promote full use of the productive potential of the European labour force.

6 The relative ease or difficulty of starting, sustaining and expanding businesses

- Facilitate business creation and development in order to maximise the potential for job creation in the EU. An improved environment should allow entrepreneurs to invest in sustainable businesses;
- Ensure transparent information and minimise administrative burden and give adequate support for starters.

7 The role of tax and benefit systems

- Examine and, where needed, implement the conditions so that the taxation and benefit systems aim to help people to enter, remain and develop in the labour market.

Annex 2

References

As mentioned in Clause I on “Introduction”, the European social partners consider that, alongside this framework agreement, there exist several European legislative and non-legislative instruments whose implementation and application is particularly relevant in order to achieve the aims and principles set out in this framework agreement.

European social partners’ texts

- Framework of actions on for the lifelong development of competencies and qualifications (28/02/2002)
- Framework agreement on telework (16/07/2002)
- Framework agreement on work-related stress (08/10/2004)
- Framework of actions on gender equality (01/03/2005)
- Framework agreement on harassment and violence at work (26/04/2007)
- Joint analysis on the key challenges facing European labour markets (18/10/2007)

Decisions/Recommendations/Conclusions

- Council Conclusions of 30 November 2009 “Promoting labour market inclusion – Recovering from the crisis and preparing for the post-2010 Lisbon Agenda”
- Commission Recommendation of 3 October 2008 on the active inclusion of people excluded from the labour market 2008/867/EC (Official Journal L 307, 18/11/2008 P. 0011-0014).
- Council Decision of 12 July 2005 on Guidelines for the employment policies of the Member States (2005/600/EC) (Official Journal L 205, 06/08/2005 P. 0021 – 0027) (in particular Guideline No 19: Ensure inclusive labour markets, enhance work attractiveness, and make work pay for job-seekers, including disadvantaged people, and the inactive)
- Council Recommendation of 27 July 1992 on the convergence of social protection objectives and policies (92/442/EEC) (Official Journal L 245, 26/08/1992 P. 0049 – 0052)
- Council Recommendation of 24 June 1992 on common criteria concerning sufficient resources and social assistance in social protection systems (92/441/EEC) (Official Journal L 245, 26/08/1992 P. 0046 – 0048)

European Directives

- Directive 2008/104/EC of the European Parliament and of the Council of 19 November 2008 on temporary agency work (OJ L 327, 5.12.2008, p. 9–14)
- Directive 2006/54/EC of the European Parliament and of the Council of 5 July 2006 on the implementation of the principle of equal opportunities and equal treatment of men and women in matters of employment and occupation (recast) (OJ L 204, 26.7.2006, p. 23–36)
- Council Directive 2000/78/EC of 27 November 2000 establishing a general framework for equal treatment in employment and occupation (OJ L 303, 2.12.2000, p. 16–22)
- Council Directive 2000/43/EC of 29 June 2000 implementing the principle of equal treatment between persons irrespective of racial or ethnic origin (OJ L 180, 19.7.2000, p. 22–26)
- Council Directive 1999/70/EC of 28 June 1999 concerning the framework agreement on fixed-term work concluded by ETUC, UNICE and CEEP (OJ L 175, 10.7.1999, p. 43–48)
- Council Directive 97/81/EC of 15 December 1997 concerning the Framework Agreement on part-time work concluded by UNICE, CEEP and the ETUC - Annex: Framework agreement on part-time work (OJ L 14, 20.1.1998, p. 9–14)
- Council Directive 89/391/EEC of 12 June 1989 on the introduction of measures to encourage improvements in the safety and health of workers at work (OJ L 183, 29.6.1989, p. 1–8)



**Confederation of European Business
BUSINESSEUROPE**

Av de Cortenbergh, 168
B - 1000 Brussels
Tel.: +32 (0)2 237 65 11
E-mail: main@businessseurope.eu
<http://www.businessseurope.eu>



**European Association of Craft Small
and Medium-Sized Enterprises**

Rue Jacques-Lalaing, 4
B - 1040 Brussels
Tel.: +32 (0)2 230 75 99
E-mail: info@ueapme.com
<http://www.ueapme.com>



**European Centre of Employers and
Enterprises providing Public services**

Rue des Deux Eglises, 26 boîte 5
B - 1000 Brussels
Tel.: +32 (0)2 219 27 98
E-mail: ceep@ceep.eu
<http://www.ceep.eu>



**European Trade Union Confederation
(ETUC)**

Boulevard du Roi Albert II, 5
B - 1210 Brussels
Tel.: +32 (0)2 224 04 11
E-mail: etuc@etuc.org
<http://www.etuc.org>

Bilaga 3/ Supplement 3



The 25th of March 2010 the European social partners BUSINESSEUROPE/UEAPME, CEEP and ETUC agreed on a European Framework agreement on inclusive labour markets.

The signing organisations are in agreement on the accompanying translation from English into Swedish of this Framework agreement on inclusive labour markets.

On behalf of BUSINESSEUROPE's
Swedish member organization:

The Confederation of Swedish
Enterprise

Urban Bäckström

On behalf of CEEP's Swedish
member organization

The National section of CEEP
in Sweden

Ingela Gardner Sundström

Sophie Thörne

On behalf of ETUC's Swedish
member organizations:

The Swedish Trade Union
Confederation

Wanja Lundby-Wedin

The Swedish Confederation of
Professional Employees

Eva Nordmark

The Swedish Confederation of
Professional Associations

Anna Ekström

Ytterligare exemplar kan beställas hos:



karin.ekenger@svensktnaringsliv.se
lars.gellner@svensktnaringsliv.se
www.svensktnaringsliv.se



jeanette.grenfors@skl.se
www.ceep.se



christina.jarnstedt@lo.se
mailbox@lo.se
www.lo.se



tco@tco.se
www.tco.se



www.saco.se
