

# KWALITEIT VAN WERK EN WERKGELEGENHEID IN DE EUROPESE UNIE

EAPN - VERKLARENDE NOTA

2014

## SAMENVATTING

### *Waar gaat de Verklarende Nota over?*

Werkgelegenheid heeft een dubbele waarde in onze samenleving: het is een economisch instrument en een instrument voor inclusie (insluiting) en integratie, om het isolement te doorbreken en mensen het nodige inkomen te verschaffen om te kunnen leven.

Deze Verklarende Nota kijkt vooral het tweede aspect. Het poogt duidelijk te maken **hoe de kwaliteit van werk** (te begrijpen als de eigen kwaliteit van een specifieke job) **en van werkgelegenheid** (te begrijpen als iemands betrokkenheid met de arbeidsmarkt tijdens zijn hele leven) gezien wordt in de verschillende lidstaten van de Europese Unie (EU) door regeringen, sociale partners (vakbonden en werkgeversorganisaties), mensen in armoede en internationale organisaties, met inbegrip van de Europese Unie zelf.

Deze Verklarende Nota is het resultaat van vier jaar werk door nationale netwerken armoedebestrijding aangesloten bij het Europees Netwerk Armoedebestrijding (EAPN – European Anti Poverty Network) en Europese Organisaties. Het behandelt het concept van de inclusieve arbeidsmarkt, het bekijkt de rol van het activeringsbeleid, en het verwijst naar de **impact en gevolgen van een armzalige kwaliteit van werk en werkgelegenheid op armoede en sociale uitsluiting**, op de aard van de arbeidsmarkten en op de gehele samenleving.

## QUALITY OF WORK AND EMPLOYMENT IN THE EU



EAPN EXPLAINER #5

2014



De rol van de Europese Unie wordt duidelijk uiteengezet en de brochure eindigt met voorstellen voor het Europese en nationale beleid, maar ook voor de eigen reeks criteria van EAPN voor wat betreft de kwaliteit van werk en werkgelegenheid.

## *Definitie van kwaliteit van werk*

Verschuillende definities op nationaal en internationaal niveau worden herbekeken. De Verklarende Nota besluit dat het concept niet duidelijke gedefinieerd is door regeringen hoewel er wel elementen te vinden zijn verspreid in de bestaande wetgeving.

Er bestaat geen uitgebreid, samenhangend kader voor de kwaliteit van werk op nationaal niveau en zo'n kader wordt niet gelijkmatig en systematisch toegepast op het werkgelegenheidsbeleid.

Dit wordt bevestigd door de beoordeling van EAPN van de Nationale Hervormingsprogramma's in het kader van de Strategie Europa 2020. Wat de sociale partners betreffen, horen we bij de vakbonden wel een stem opgaan voor de kwaliteit van werk maar zij definiëren niet altijd klaar en duidelijk wat ze er onder verstaan. Werkgeversorganisaties zijn er niet mee bezig.

Bij de Europese Unie treffen we relevante principes aan in artikels 3,6 en 15 van het Verdrag en sinds 2001 (in de "criteria van Laken") hebben zij gepoogd om de kwaliteit van werk te definiëren. Vandaag spreken Richtlijnen 7 en 8, die de Europa 2020 Strategie onderbouwen, uitdrukkelijk over de kwaliteit van werk, zonder het echter te definiëren. Het is niet duidelijk of het Gezamenlijk Beoordelingskader (Joint Assessment Framework) van Europa 2020 kwaliteit van werk mee opneemt, want er worden gemengde signalen uitgestuurd door de Europese Unie via het Jaarlijkse Overzicht van de Groei (Annual Growth Survey) en de Specifieke Aanbevelingen voor elke lidstaat.

Zo zijn er bijvoorbeeld verwijzingen om de fragmentering van de arbeidsmarkt en de armoede onder werkenden te bestrijden maar er wordt ook opgeroepen om de koppeling van lonen aan de index te bevriezen en de arbeidsmarkt verder te liberaliseren.

De belangrijkste statistische bronnen om de kwaliteit van werk en werkgelegenheid in de Europese Unie te meten zijn het Overzicht van de Arbeidskrachten (Labour Force Survey - LFS), het Overzicht van het Inkomen en de

Leefomstandigheden (Survey on Income and Living Conditions - SILC), en het Overzicht van de Europese Werkomstandigheden (European Working Conditions Survey - EWCS) bij het Eurofonds.

De Verklarende Nota herbekijkt ook definities van andere internationale organisaties zoals de Internationale Arbeidsorganisatie (ILO), de Raad van Europa en de Verenigde Naties.

## *Definitie van de kwaliteit van werkgelegenheid*

EAPN steunt het concept van de inclusieve arbeidsmarkt zoals die gedefinieerd is in de Aanbeveling van Actieve Inclusie nl.: een toereikende belichaming van de kwaliteit van werkgelegenheid. Dit omvat de ondersteuning van allerlei vormen van overgang (van onderwijs naar werkgelegenheid, bij verandering van job, met inbegrip van toereikende systemen van sociale bescherming, en van werk naar pensionering) en het vermijden van armoedevallen.

Hoewel een aantal van de Europese documenten in de lijn liggen van deze benadering is dit in de praktijk geen prioriteit en wordt het onvoldoende toegepast. Nationale activeringspraktijken zijn meestal negatief (straffend optreden, strenge voorwaarden, sancties) in plaats van positief (ondersteuning voor de gehele persoon naar een kwaliteitsvolle job toe).

Zonder een duidelijk kader in verband met de kwaliteit van een job worden mensen geactiveerd alsof men een nummer is en wordt men gedwongen om eender welke job te aanvaarden die wordt aangeboden, zelfs van lage kwaliteit, of men riskeert zijn inkomen te verliezen of andere sancties.

Discriminatie op de werkvloer komt veel voor. Het is een hinderpaal om aan werk te geraken en toch is het geen prioriteit voor de regeringen.

Maar het is niet voldoende om een kader te hebben, het is cruciaal dat het ook toegepast wordt. Het is essentieel dat de kwaliteit en de waardigheid van het werk in het centrum van het werkgelegenheidsbeleid staat.

## *De link tussen kwaliteit van werk en werkgelegenheid en armoede*

Vermits betaald werk nog steeds de hoofdbron van inkomen blijft voor de meeste mensen leidt werk van lage kwaliteit tot armoede ondanks dat men een job heeft. “Werkende armen” maken één vierde uit van alle mensen die in armoede leven in de Europese Unie. Lage lonen, vaak onder de armoedegrens, zijn ontoereikend om een waardig leven te leiden.

Mensen met een laag loon moeten hun toevlucht nemen tot overwerk of een tweede en derde job. Dit kan een negatief effect hebben op het welzijn en het evenwicht tussen werk en privéleven, met alle gevolgen voor de persoon zelf, zijn familie en de samenleving.

Een laag loon betekent ook een armzalige huisvesting, onzekerheid, slechte fysieke en mentale gezondheid en slechte toegang tot gezondheidszorgen (diensten, onderzoeken, geneesmiddelen en behandelingen), grote materiële armoede en een tekort aan arbeidsvreugde.

In huishoudens van werkende armen is er een grotere kans zowel op slechte schoolresultaten en vroege schoolverlaters als op geweld in het gezin. De Nationale Netwerken van EAPN benadrukken de noodzaak om het minimumloon te verhogen (in lidstaten waar het bestaat) of om het toepassingsgebied van de collectieve arbeidsovereenkomsten te vergroten, met de bedoeling om meer beschikbaar inkomen voor de werkenden over te houden.

Het toestaan van belastingvermindering (wat voor lage inkomens een verhoging van hun inkomen betekent) en het kunnen combineren van lage lonen met sociale bijstand is belangrijk, maar men moet er voor opletten dat dit werkgevers niet aanmoedigt om een cultuur van lage lonen in stand te houden.

Voor wie terecht komt in een voortdurende afwisseling van werkloosheid en onstabiele jobs wordt het moeilijker om werkzekerheid te bereiken. Dit treft vooral kwetsbare groepen.

Onstabiele vormen van werk en werkgelegenheid gaan vaak samen met lage

lonen en een onstabiel inkomen, onzekerheid over de toekomst, moeilijker toegang tot sociale bescherming, meer flexibiliteit in werkuren, minder toegang tot levenslang leren en promotie, lage of geen toegang tot ouderschapsverlof en andere maatregelen in verband met het evenwicht tussen werk en privéleven.

Het recht op een waardig loon, een duurzaam contract en voldoende werk zijn essentieel voor een stabiel en zeker inkomen omdat ze nauw verbonden zijn met het recht op sociale zekerheid, met inbegrip van werkloosheidssteun en pensioen.

Vele sociale voordelen zijn afhankelijk van de bijdrage die men heeft kunnen leveren. Het recht en het bedrag ervan zijn afhankelijk van de periode van het betaald werk en de loonhoogte (vermits de sociale bijdragen berekend worden volgens de lonen).

Voor de personen zelf betekent lage kwaliteit van werk en werkgelegenheid, een laag loon en onzekerheid. Daardoor wordt het onmogelijk om te plannen. Men wordt meer geconfronteerd met stress en met overgangperiodes van werkloosheid, hetgeen ook een tol eist van de fysieke en mentale gezondheid.

Voor de gezinnen betekent het vaak ook grotere moeilijkheden in de interne verhoudingen, meer problemen om werk en gezinsleven te combineren en een verhoogde druk om een toereikend inkomen te bekomen dat kan voldoen aan de gezinsnoden.

Voor de lokale gemeenschap betreft kan een concentratie van huishoudens met lage koopkracht de dynamiek van de lokale economie en het voldoen aan gemeenschappelijke noden bedreigen. Mensen hebben immers minder middelen en tijd om maatschappelijk en politiek betrokken te zijn als actieve burgers.

Voor de samenleving in zijn geheel betekent de lage kwaliteit van jobs een signaal van het verzwakken van de middenklasse.

Voor het land betekent de lage kwaliteit van werk en werkgelegenheid een inkrimping van de basis waarop belastingen kunnen geïnd worden. Het ondermijnt het systeem van sociale

bescherming en het voorzien van publieke diensten. Het sociale model en de mogelijkheden van de staat om zijn verplichtingen ten opzichte van zijn burgers te vervullen, worden verzwakt.

## *De rol van de Europese Unie*

De Europese Unie beschikt zowel over 'harde' als 'zachte' instrumenten om kwaliteit van werk en werkgelegenheid te promoten in de lidstaten.

Meer zelfs, de EU heeft uitgebreide bevoegdheden om macro-economische processen op mekaar af te stellen. Die hebben vaak een directe en stevige impact op de kwaliteit van werk en werkgelegenheid. Zo kunnen ze ook maatregelen ter bestrijding van armoede in gevaar brengen en sociale uitsluiting doen toenemen.

Hoewel de kwaliteit uitdrukkelijk vermeld wordt als een doelstelling is de toepassing ervan erg zwak. Het gemis aan duidelijke kwaliteitsindicatoren (of het gebrek aan wil om toe te passen wat al bestaat) remt de toepassing nog meer af.

De economische crisis en het daaropvolgende besparingsbeleid hebben vele jobs doen sneuvelen, met hoge werkloosheid ten gevolge over een groot deel van Europa. Deze toestand heeft nog meer de kwaliteit van werk en werkgelegenheid onder druk gezet.

Aanvallen op de kwaliteit van werk warden de laatste tijd nog versterkt door prominente strategieën van de Europese Unie zoals het "Two-Pack", "Six-Pack", het "Compact voor Groei en Jobs" en het "Pact voor de Euro", die alle fiscale consolidatie als prioriteit hebben die nog het zwaarste doorweegt voor mensen in armoede.

Het rapport van EAPN toont aan dat de Aanbevelingen voor de Specifieke Lidstaten, in de context van Europa 2020, ook een negatieve druk uitoefenen.

De Europese Unie zet vooral in op financiële noodhulp aan lidstaten met "een overdreven begrotingstekort". Daarbij eist het in ruil besparingen in toelagen en jobs in de publieke sector, afzwakking van het collectief overleg en

de macht van de vakbonden, het bijstellen van het statuut van minimumlonen, en toenemende flexibiliteit op de arbeidsmarkt gekoppeld aan vermindering van rechten en bescherming in verband met werkgelegenheid.

## *Aanbevelingen voor de Europese Unie*

**1. Stel gemeenschappelijke normen op voor het recht op werkgelegenheid.** Zorg er voor dat het vernieuwde concept en de indicatoren voor kwaliteit van werk en werkgelegenheid, ontwikkeld door de Europese Commissie en het Werkgelegenheidscomité, alle relevante kwaliteitsdimensies opneemt die besproken worden in deze Verklarende Nota. Gebruik ze ook om indicatoren te actualiseren van de "Joint Assessment Framework and Employment Performance Monitor (Het gezamenlijke opvolgingsinstrument voor het beoordelingskader van de vorderingen op het vlak van werkgelegenheid).

**2. Pas het kader toe.** Pas deze gemeenschappelijke normen toe en veralgemeen ze in de processen van opvolging en multilateraal toezicht op de uitvoering, tezamen met steun voor een inclusieve arbeidsmarkt via de beoordeling van de Nationale Hervormingsprogramma's in de Europese Semester, in het bijzonder via het Jaarlijkse Overzicht van de Groei (en het gezamenlijke Werkgelegenheidsrapport) en via sterke Aanbevelingen voor de Specifieke Lidstaten.

**3. Definieer voldoende het werkgelegenheidsdoel.** In het kader van de nakende halfweg evaluatie van Europa 2020 moet de definitie van Eurostat in verband met werkgelegenheid, die tevens het hoofddoel van werkgelegenheid onderbouwt, herzien worden. Op dit moment geldt zelfs één uur werk als aan het werk zijn!

**4. Streef samenhang na in het beleid.** Zorg ervoor dat het evenwicht tussen sociale en economische prioriteiten gerespecteerd wordt en voldoende de bepaling van het Verdrag weergeeft, door een sterke sociale dimensie van de Europese en Monetaire Unie te steunen, en

door de sociale doelen van Europa 2020 te herbevestigen als prioriteiten van de Europese Semester, naast de convergentie- en stabiliteitsdoelstellingen. (De convergentie-doelstelling helpt de minst ontwikkelde lidstaten en regio's met een achterstand om de kloof ten opzichte van het EU-gemiddelde sneller te dichten. Dat gebeurt door de voorwaarden voor groei en werkgelegenheid te verbeteren.)

#### **5. Laat de lidstaten onder 'Troyka'-controle niet achter.**

De Europese Commissie is ideaal geplaatst om de kwaliteit van werk en werkgelegenheid te vrijwaren in de onderhandelingen over het 'Memorandum van Verstandhouding' met de lidstaten die financiële hulp krijgen. Zij kan ook zeer goed de vooruitgang opvolgen in verband met de sociale doelen van Europa 2020 door deze lidstaten mee op te nemen in het systeem van Nationale Hervormingsprogramma's en Aanbevelingen voor Specifieke Lidstaten

**6. Promoot waardige lonen.** Keer de huidige Europese trend van loskoppeling van lonen aan de inflatie om. Steun toereikende lonen die mensen toelaten om in waardigheid te leven. Steun de voortgang van een Europees kader voor toereikende minimumlonen met respect voor de collectieve arbeidsovereenkomsten en nationale systemen voor minimumlonen.

**7. Bestrijd armoede bij werkenden.** Maak een Groen Paper om armoede bij werkenden te bestrijden. Stel het op in dialoog met belanghebbenden, niet enkel de sociale partners maar ook mensen in armoede, werkzoekenden en hun organisaties, en streef er naar om het tot een uitgebreide EU strategie te maken tegen armoede bij werkenden.

### ***Aanbevelingen voor Lidstaten***

#### **1. Vertrek van een aanpak gebaseerd op rechten.**

Zoals aangegeven in het eerste deel van deze Verklarende Nota hebben regeringen een aantal internationale engagementen ondertekend in verband met het recht op waardig en duurzaam werk en het vrijwaren van cruciale rechten met betrekking tot werkgelegenheid. Dit rechtenkader moet het vertrekpunt zijn om het werkgelegenheidsbeleid op nationale niveau vorm te geven.

**8. Ondersteun kwaliteitsonderzoek en verandering.** Steun kwaliteit van werk en werkgelegenheid als een hoofdthema van het multilaterale toezicht en het wederzijds leerprogramma voor werkgelegenheid, via thematische uitwisseling en uitwisseling tussen lidstaten (peer reviews), en doe onderzoek naar de kosten en baten van een betere of slechtere kwaliteit van werk en werkgelegenheid.

#### **9. Promoot inclusieve bestuur en democratie.**

Betrek belangrijke actoren, niet enkel sociale partners maar ook mensen in armoede en werklozen en de middenveldorganisaties die hen vertegenwoordigen, in het uitwerpen, toepassen en opvolgen van het werkgelegenheidsbeleid, om kwaliteit en democratisch verantwoording te garanderen, zowel op nationaal als EU niveau, zoals via de Nationale Hervormingsprogramma's en de Aanbevelingen voor Specifieke Lidstaten

**10. Promoot een doelgerichte aanpak van de Structuurfondsen** (vooral het Europees Sociaal Fonds) om de agenda van kwaliteit van werkgelegenheid en werk te ondersteunen. Het Europees Sociaal Fonds kan een sleutelrol spelen om te investeren in mensen, in onderwijs en opleiding en werkmogelijkheden voor mensen die de formele onderwijskansen gemist hebben en zo een grote handicap ondervonden om waardig werk te vinden. Lidstaten moeten het Europees Sociaal Fonds gebruiken op een consequente en geïntegreerde manier om het inclusieve en geïntegreerde werkgelegenheidsbeleid te ontwerpen, uit te voeren en te evalueren.

#### **2. Maak kwaliteit politiek zichtbaar.**

Op dit moment gaat het discours van de regeringen zelden over kwaliteit. Werkloosheid oplossen ten alle prijs is het ordewoord. Er gaat weinig aandacht naar het soort jobs dat aangeboden wordt en hoe mensen gestimuleerd worden om ze te aanvaarden. De regeringen zouden onderzoek moeten steunen om de meerwaarde van de kwaliteit van werk en werkgelegenheid aan te tonen, gekoppeld aan een echte prioriteit van kwaliteit in het werkgelegenheidsbeleid.

### **3. Ontwikkel kwaliteitskaders.**

Kwaliteit is blijkbaar een subjectief begrip en het relativeren ervan kan ertoe leiden dat onstabiel en onzeker werk dat van lage kwaliteit is, als 'geschikt' wordt geïnterpreteerd. In de afwezigheid van een Europees gemeenschappelijk kwaliteitskader, en om dit op te bouwen, moeten regeringen eigenstandige geïntegreerde nationale kwaliteitskaders opstellen, door te beginnen met de elementen te verzamelen van verschillende wetteksten hierover. EAPN dringt er op aan dat alle van zijn 10 principes voor kwaliteit van werk mee opgenomen worden.

### **4. Zorg ervoor dat men van minimumlonen echt kan leven.**

7 van de 8 lidstaten hebben geen systeem van minimumloon. In de andere 21 landen zijn minimumlonen vaak niet hoog genoeg om van te leven. Zij zijn onvoldoende om waardig te kunnen leven. Ongelijke lonen zijn ook één van de hoofdelementen van ongelijkheid in het inkomen. Regeringen moeten stappen ondernemen om toereikende nationale minimumlonen te voorzien, op een juiste manier: eerst moet men uitkeringen zoals het minimuminkomen op een niveau boven de armoedegrens plaatsen en dan daarboven de minimumlonen bepalen zodat ze tevens een stimulans om te werken inhouden.

### **5. Stop bestaansonzekerheid**

Kortlopende contracten, atypische vormen van werkgelegenheid en onzekere jobs nemen toe, en leiden tot zware, schadelijke gevolgen voor het individu, de economie en de maatschappij. Uitbreiding en versterking van rechten op het vlak van werk, met inbegrip van de duurtijd van contracten, arbeidsmarktflexibiliteit, aanwervings- en ontslagprocedures, samenhangend werkgelegenheidsbeleid en sociale bescherming zijn broodnodig om de sociale en economische samenhang te verzekeren en om armoede en sociale uitsluiting te voorkomen.

### **6. Steun positieve activeringspraktijken**

De huidige bestraffende aanpak heeft bewezen zonder succes te blijven om mensen aan duurzame jobs te helpen, maar ze hebben integendeel meer armoede, sociale uitsluiting, marginalisering en ontbering gebracht. Het is tijd om over te gaan tot een positieve aanpak die focust op een individuele, gepersonaliseerde weg naar werkgelegenheid en op een aanpak van Actieve Inclusie, die gekenmerkt wordt door inclusieve, globale en geïntegreerde steun en strijd tegen discriminatie. Andere cruciale

elementen zijn ook een betere bestaffing en training van de publieke werkgelegenheidsdiensten en het bepalen van kwalitatieve doelen naast kwantitatieve doelen.

### **7. Bestrijd armoede onder werkenden**

Niet alle jobs betekenen een echte uitweg uit armoede. Mensen in niet-duurzame jobs met lage kwaliteit duwen, verhoogt hun kansen op ellende en ontbering. Ontwikkel nationale strategieën tegen armoede bij werkenden door een verhoging van de kwaliteit van werk en van werkgelegenheid in het algemeen. Het moet een onderdeel zijn van een bredere en overkoepelende nationale strategie van armoedebestrijding, verankerd in een geïntegreerde benadering van Actieve Inclusie.

### **8. Vrijwaar rechten in verband met werk**

Deze Verklarende Nota toont aan dat bescherming op vlak van werk sterk verminderd is in Europa, met negatieve gevolgen voor individuen, gemeenschappen, economie en de maatschappij. Nationale wetgeving zouden werkrechten moeten verankeren, met inbegrip van de linken met systemen van sociale bescherming, en zouden collectief overleg en zowel sociale als civiele dialoog, moeten respecteren en aanmoedigen.

### **9. Geef voorrang aan de inclusieve functie van werkgelegenheid.**

Naast zijn economische rol zou werkgelegenheid een middel moeten zijn voor beter persoonlijk, sociale en maatschappelijke inschakeling en een middel om bij te dragen tot de samenleving op een betekenisvolle en belonende manier. Regeringen moeten de nodige stappen ondernemen om discriminatie uit te sluiten, om kwetsbare groepen te steunen, om werk en privéleven voldoende te kunnen verzoenen, om gelijke toegang te voorzien tot gelijke opleidings- en trainingsmogelijkheden, en om een rechtvaardige voortgang in werkgelegenheid en job tevredenheid te bekomen.

### **10. Bouw echte participatie in.**

Als het werkgelegenheidsbeleid wil zorgen voor de kwaliteit en duurzaamheid van jobs en werkgelegenheid, moet het diep geworteld zijn in de realiteit aan de basis en toereikende antwoorden bedenken die gebaseerd zijn op een juiste inschatting van de noden. Hiervoor is naast de sociale partners, de voortdurende betrokkenheid van alle belanghebbenden onmisbaar, met inbegrip van mensen in armoede en werklozen en hun organisaties.

## *De 10 Principes voor Kwaliteit van Werk van EAPN*

### **Voor EAPN hebben mensen recht op een job met :**

- 1. Een Voldoende en leefbaar loon.** Dit moet opgebouwd worden in een juiste volgorde, met inbegrip van een toereikend minimuminkomen als referentiepunt (minstens op het niveau van de armoedegrens). Armoedevallen moeten vermeden worden en overgangperiodes moeten ondersteund worden.
- 2. Een duurzaam contract en voldoende rechten in verband met werk,** die bescherming bieden tegen willekeurige ontslagen en voldoende ontslagvergoeding verzekeren, om de toenemende onzekerheid en opdeling van de arbeidsmarkt te bestrijden.
- 3. Het recht op een passende bescherming via sociale zekerheid,** zoals voor gezondheidszorgen, betaald verlof, werkloosheidsuitkering, pensioenrechten, enz... en die zorgt voor de overdraagbaarheid van deze rechten over de grenzen van de lidstaat heen.
- 4. Kwalitatieve werkomgeving en werkomstandigheden.** Dit houdt de toepassing in van gezondheids- en veiligheidsbepalingen, aangepaste werkomgeving voor belangrijke groepen, redelijke werkduur en shiftregelingen – in het bijzonder bij laaggeschoolde jobs.
- 5. De mogelijkheid om privé- en professionele leven te verzoenen,** met inbegrip van mogelijkheden voor flexibele werkduur.
- 6. Respect voor het recht tot participatie in de collectieve arbeidsonderhandelingen en het sociaal overleg,** zodat werkenden een stem hebben in veranderingen van werkgelegenheidsbeleid en –praktijken die hen aanbelangen, en om echte participatie en transparantie in het beleid te verzekeren.
- 7. Bescherming tegen discriminatie op eender welke basis,** zowel bij het bekomen van een job als op de werkvloer, en strijd tegen het verschil van betaling op basis van etnische afkomst of gender.
- 8. Toegang tot training en persoonlijke ontwikkeling,** voortbouwend op erkende, bestaande vaardigheden en door werkenden mogelijkheden te bieden om hun persoonlijke en professionele capaciteiten, maar ook de zachte vaardigheden, verder te ontwikkelen.
- 9. Uitzicht om te groeien in het werk** en op promotiekansen.
- 10. Arbeidsvreugde,** als een essentieel onderdeel van iemands welzijn.

**Voor EAPN gelden al deze principes voor iedere job, ongeacht het type van contractuele overeenkomst, zowel voor beschut of beschermd werk of interimarbeid, als voor sociale economie en inschakelingsbedrijven (WISEs), en voor alle mogelijke sectoren die met werkactiviteiten te maken hebben.**