

**AUTONOME RAAMOVEREENKOMST
VAN DE EUROPESE SOCIALE PARTNERS
INZAKE ACTIEF OUDER WORDEN
EN EEN INTERGENERATIONELE AANPAK**

8 maart 2017

1. INLEIDING

Naar aanleiding van de uitdagingen van de demografische verandering hebben de Europese sociale partners BusinessEurope, UEAPME, CEEP en het EVV (en het verbindingscomité EUROCADRES/CEG) in hun Werkprogramma 2015-2017 afgesproken om te komen tot een autonome raamovereenkomst inzake actief ouder worden en een intergenerationele aanpak.

De Europese sociale partners constateren dat er maatregelen nodig zijn, zo nodig op nationaal, sectoraal en/of ondernemingsniveau, om het voor oudere werknemers gemakkelijker te maken om tot aan de wettelijke pensioenleeftijd actief te zijn en te blijven op de arbeidsmarkt, alsook om – gezien de hoge jeugdwerkloosheid – de overdracht van kennis en ervaring tussen generaties te bevorderen.

Door dit soort maatregelen moeten werknemers van alle leeftijden aanzienlijk betere mogelijkheden krijgen om tot aan de wettelijke pensioenleeftijd gezond en actief te blijven op de arbeidsmarkt, en moet daarnaast een cultuur van verantwoordelijkheid, commitment, respect en waardigheid worden gestimuleerd waarbij alle werknemers, ongeacht hun leeftijd, naar waarde worden geschat.

Deze raamovereenkomst vormt de bijdrage van de sociale partners aan het beleid (inclusief antidiscriminatiewet- en regelgeving) en de maatregelen die de EU reeds heeft ontwikkeld om actief ouder worden en de intergenerationele aanpak te bevorderen. Deze overeenkomst wil dan ook voortbouwen op en een extra impuls geven aan de diverse maatregelen en benaderingen die in heel Europa reeds worden gehanteerd. De overeenkomst bevat instrumenten/maatregelen die sociale partners en/of HR-managers zouden moeten overwegen in het licht van de demografische en arbeidsmarktsituatie in hun land, uitgaande van de nationale praktijk en procedures voor werkgevers en werknemers.

Het uitgangspunt voor deze raamovereenkomst is dat werkgevers, werknemers en hun vertegenwoordigers zich gezamenlijk moeten inzetten voor actief ouder worden en de intergenerationele aanpak.

De sociale partners zijn zich ervan bewust dat een succesvolle aanpak van de uitdagingen van de demografische verandering niet uitsluitend afhankelijk is van hun eigen optreden. Europese en nationale overheidsinstellingen en andere actoren zijn medeverantwoordelijk voor het creëren van een kader dat gunstig en bevorderlijk is voor actief ouder worden en de intergenerationele aanpak.

2. DOELEN

Met deze autonome overeenkomst creëren de Europese sociale partners een algemeen actiegericht kader om:

- werkgevers, werknemers en hun vertegenwoordigers bewuster te maken van en meer inzicht te geven in de uitdagingen en kansen als gevolg van de demografische verandering;
- werkgevers, werknemers en hun vertegenwoordigers op alle niveaus praktische handvatten en/of maatregelen te bieden om actief ouder worden op doeltreffende wijze te bevorderen en aan te sturen;
- een gezonde, veilige en productieve werkomgeving te bieden en in stand te houden;
- vernieuwende levenscyclusbenaderingen met productieve en hoogwaardige werkgelegenheid te stimuleren, zodat mensen tot aan de wettelijke pensioenleeftijd aan het werk kunnen blijven;
- uitwisseling en onderlinge samenwerking te bevorderen en concrete acties voor de overdracht van kennis en ervaring tussen generaties op de werkplek te stimuleren.

3. OMSCHRIJVING

Actief ouder worden houdt in dat werknemers van alle leeftijden optimaal worden gefaciliteerd om onder goede, productieve en gezonde omstandigheden door te werken tot aan de wettelijke pensioenleeftijd, op basis van de wederzijdse inzet en motivatie van werkgevers en werknemers.

Intergenerationele aanpak verwijst naar het inspelen op de sterkten en objectieve situatie van alle generaties, het vergroten van onderling begrip en het ondersteunen van samenwerking en solidariteit tussen generaties op de werkplek.

4. INSTRUMENTEN, MAATREGELEN EN ACTIES VAN DE SOCIALE PARTNERS

A) Strategische evaluaties van demografische ontwikkelingen op de arbeidsmarkt

De sociale partners zijn van mening dat het meerwaarde heeft om – op de geëigende niveaus en volgens de nationale praktijk en procedures – strategische evaluaties van de demografische ontwikkelingen op de arbeidsmarkt uit te voeren en periodiek te actualiseren.

Dergelijke evaluaties door de sociale partners en/of het management moeten aansluiten bij reeds bestaande activiteiten, zodat onnodige rapportagevereisten worden vermeden en zodat er instrumenten tot stand kunnen komen die beter zijn afgestemd op de behoeften van werknemers en ondernemingen, met name het MKB.

Deze strategische evaluaties zouden onder meer de volgende aspecten kunnen omvatten:

- huidige en verwachte leeftijds piramide, ook uitgesplitst naar geslacht;

- vaardigheden, kwalificaties en ervaring;
- arbeidsomstandigheden;
- functiespecifieke gezondheids- en veiligheidsaspecten, met name voor zware beroepen;
- ontwikkelingen in verband met digitalisering en innovatie.

Dergelijke strategische evaluaties zouden werkgevers, werknemers en/of hun vertegenwoordigers aanknopingspunten bieden om, volgens de nationale praktijk en procedures, de risico's en kansen te inventariseren en de nodige maatregelen te treffen om zich aan te passen aan de demografische verandering, zoals uiteengezet in de volgende paragrafen van deze overeenkomst. Veel van de genoemde maatregelen kunnen echter ook zonder dergelijke evaluaties worden uitgevoerd.

De sociale partners hebben onder meer tot taak om informatie over doeltreffende instrumenten onder hun leden te verspreiden, mede op basis van de praktijk in andere Europese landen, en om de vereiste kennis over de toepassing daarvan over te dragen.

B) Gezondheid en veiligheid op de werkplek

De sociale partners willen op de geëigende niveaus maatregelen op de werkplek bevorderen en faciliteren op basis van de juiste informatie, bijvoorbeeld door vast te stellen welke taken lichamelijk en/of geestelijk extra belastend zijn. Dit is nodig om gezondheids- en veiligheidsrisico's op de werkplek te voorzien, te voorkomen en te beoordelen conform de Europese arbo-kaderrichtlijn (89/391/EEG). Zo moet blijken of er praktische aanpassingen in de werkomgeving nodig zijn om geconstateerde lichamelijke of geestelijke overbelasting van werknemers te voorkomen of terug te dringen, zodat ze tot aan de wettelijke pensioenleeftijd veilig en gezond kunnen doorwerken.

Instrumenten/maatregelen ter bevordering van gezondheid en veiligheid op de werkplek zouden onder meer kunnen omvatten:

- aanpassing van werkprocessen en werkplekken;
- herverdeling van taken/toewijzing van andere taken aan werknemers;
- goed preventiebeleid en risicoanalyse, rekening houdend met de bestaande wettelijke verplichtingen, zoals het voorlichten van alle werknemers over de arboregels op de werkplek;
- vrijwillige gezondheidsbevordering, bijvoorbeeld bewustwordingsacties;
- het vergroten van kennis onder het management op de geëigende niveaus om uitdagingen op dit terrein aan te gaan en oplossingen te zoeken;
- arbomaatregelen die aansluiten bij de lichamelijke en geestelijke gezondheid van werknemers;
- toetsing van arbomaatregelen door het management en arbovertegenwoordigers conform de bestaande wettelijke voorschriften.

C) Vaardigheden- en competentie management

Vaardigheidsontwikkeling en levenslang leren dienen te worden ondersteund, zodat de inzetbaarheid van werknemers wordt vergroot en het menselijk kapitaal van ondernemingen – in de zin van competenties en deskundigheid – optimaal wordt benut.

De sociale partners hebben mede tot taak om te bevorderen dat, volgens de nationale praktijk en procedures, werknemers ongeacht hun leeftijd toegang hebben tot een voldoende breed scholingsaanbod en dat alle werknemers worden aangemoedigd om daarvan gebruik te maken.

Instrumenten/maatregelen ter bevordering van vaardigheden- en competentie management zouden onder meer kunnen omvatten:

- werkgevers en werknemersvertegenwoordigers beter bewust maken van de vaardigheidsbehoeften vanuit het perspectief van verschillende leeftijdsgroepen;
- scholing voor werknemers van alle leeftijden om gedurende hun hele loopbaan de vereiste kennis en competenties op peil te houden en verder te ontwikkelen, zodat ze tot aan de wettelijke pensioenleeftijd kunnen doorwerken;
- het bevorderen en ondersteunen van persoonlijke loopbaanontwikkeling en mobiliteit;
- het stimuleren en vergroten van de deelname aan scholing om moderne – met name digitale – vaardigheden te verwerven;
- het verankeren van leeftijdsmanagement in bredere vaardigheidsontwikkeling;
- het inventariseren van de formele en informele competenties die werknemers in de loop van hun werkzame leven hebben verworven.

D) Werkorganisatie afgestemd op een gezond en productief werkzaam leven

De sociale partners willen op de geëigende niveaus ondernemingen ondersteunen en aanmoedigen om de werkorganisatie aan te passen aan de behoeften van ondernemingen en werknemers. Het doel is om te komen tot een gezond en productief werkzaam leven vanuit het perspectief van verschillende leeftijdsgroepen.

De sociale partners en/of het management moeten faciliteren, bevorderen en aanmoedigen dat de werkorganisatie in de loop van het werkzame leven van werknemers kan worden aangepast. Dit moet op collectief en/of individueel niveau worden gedaan, conform hetgeen gebruikelijk is in het kader van het sociaal overleg op de betreffende werkplek.

Het management van ondernemingen heeft mede een rol te vervullen in het inventariseren van mogelijke verbeteringen ten aanzien van de werkverdeling, alsook in het behouden en verbeteren van de gezondheid en veiligheid op de werkplek en de productiviteit van hun werknemers.

Instrumenten/maatregelen ten aanzien van een werkorganisatie die is afgestemd op een gezond en productief arbeidsleven, zouden onder meer kunnen omvatten:

- het verbeteren van het vermogen van zowel jonge als oudere werknemers om te anticiperen op en zich aan te passen aan veranderingen in de werkorganisatie, zodat het menselijk potentieel optimaal kan worden benut;
- werkafspraken, onder meer met betrekking tot werktijden;
- het aanpassen van de taakverdeling tussen werknemers;
- het ter beschikking stellen van de noodzakelijke middelen voor managers voor leeftijdsgebonden kwesties;
- het tegengaan van leeftijdsgebonden stereotypen, bijvoorbeeld door middel van teams met een gemengde leeftijdsopbouw;
- overgangsregelingen voor werknemers tegen het einde van hun werkzame leven;
- werving van nieuw personeel.

E) Intergenerationele aanpak

De sociale partners streven op de geëigende niveaus naar een werkomgeving die werknemers van alle generaties en leeftijden in staat stelt om samen te werken en te komen tot betere

samenwerking en intergenerationele solidariteit. Een van de manieren om dit te bereiken, is de overdracht van kennis en ervaring tussen werknemers uit verschillende leeftijdsgroepen.

Alle werknemers, ongeacht hun leeftijd, moeten worden gewaardeerd op basis van hun capaciteiten, vaardigheden en kennis om stereotypering te voorkomen en eventuele barrières tussen leeftijdsgroepen weg te nemen.

Instrumenten/maatregelen om intergenerationele solidariteit te bereiken, zouden onder meer kunnen omvatten:

- het verdelen van taken op basis van capaciteiten/vaardigheden/kennis;
- begeleidings-/coachingregelingen om jongere werknemers te verwelkomen en in te werken in hun werkomgeving, inclusief trajecten om zich te ontplooien;
- programma's voor de overdracht van kennis/vaardigheden, zowel van jongere naar oudere werknemers als omgekeerd, inclusief IT- en digitale vaardigheden, transversale vaardigheden en klantrelatievaardigheden (voor zover relevant);
- het opzetten van kennisbanken om intern ontwikkelde specifieke knowhow en vakkennis vast te leggen en aan nieuwkomers door te geven;
- voorlichting over het belang van een positieve houding ten aanzien van leeftijd en het bevorderen van leeftijdsdiversiteit, inclusief het nadenken over verschillende mogelijkheden voor een evenwichtige leeftijdsopbouw binnen teams;
- samenwerking met onderwijsinstellingen of arbeidsbureaus om de overgang naar of een overstap binnen de arbeidsmarkt te versoepelen.

5. UITVOERING EN FOLLOW-UP

Deze kaderovereenkomst is een autonoom initiatief en is een uitvloeisel van onderhandelingen tussen de Europese sociale partners in het kader van hun vijfde meerjarige werkprogramma, 'Partnerschap voor inclusieve groei en werkgelegenheid', voor 2015-2017.

In de context van artikel 155 van het Verdrag verplicht deze autonome Europese kaderovereenkomst de leden van BUSINESSSEUROPE, UEAPME, CEEP en EVV (en het verbindingscomité EUROCADRES/CEG) om instrumenten en maatregelen, zo nodig op nationaal, sectoraal en/of ondernemingsniveau, te promoten en ten uitvoer te leggen volgens de eigen procedures en praktijk van de sociale partners in de lidstaten en in de landen van de Europese Economische Ruimte.

De ondertekenende partijen nodigen ook hun lidorganisaties in de kandidaat-landen uit om deze overeenkomst uit te voeren.

Deze overeenkomst zal binnen drie jaar na de datum van ondertekening worden uitgevoerd.

De lidorganisaties zullen verslag uitbrengen over de uitvoering van deze overeenkomst aan het Comité voor de sociale dialoog. Gedurende de eerste drie jaar na de datum van ondertekening zal het Comité voor de sociale dialoog jaarlijks een schematisch overzicht opstellen waaruit blijkt hoe de uitvoering van de overeenkomst verloopt. In het vierde jaar zal het Comité voor de sociale dialoog een volledig verslag opstellen over de getroffen uitvoeringsmaatregelen, dat door de Europese sociale partners moet worden goedgekeurd. Indien na vier jaar blijkt dat de rapportage en/of de uitvoering uitblijft, zullen de Europese sociale partners en de nationale

Confederation of European Business BusinessEurope
Avenue de Cortenbergh 168
B-1000 Brussel
BELGIË
Tel. +32 (0)2 237 65 11
E-mail main@businessseurope.eu www.businessseurope.eu

European Centre of Employers and Entreprises providing Public Services
CEEP
Rue des Deux Eglises 26, boîte 5
B-1000 Brussel
BELGIË
Tel. +32 (0)2 219 27 98
E-mail ceep@ceep.eu www.ceep.eu

European Association of Crafts, Small and Medium-Sized Enterprises
UEAPME
Rue Jacques de Lalaing 4
B-1040 Brussel
BELGIË
Tel. +32 (0)2 230 75 99
E-mail info@ueapme.com www.ueapme.com

European Trade Union Confederation ETUC
Boulevard Roi Albert II, 5
B-1210 Brussel
BELGIË
Tel. +32 (0)2 224 04 11
E-mail etuc@etuc.org www.etuc.org