



# AUTONOME KADEROVEREENKOMST VAN DE EUROPESE SOCIALE PARTNERS INZAKE ACTIEF OUDER WORDEN EN EEN INTERGENERATIONELE AANPAK

8 maart 2017



## 1. INLEIDING

---

Als antwoord op de uitdagingen voortvloeiend uit demografische verandering hebben de Europese sociale partners, BusinessEurope, UEAPME, CEEP en het EVV (en het verbindingscomité EUROCADRES/CEC) in het kader van hun werkprogramma 2015-2017 beslist om een autonome kaderovereenkomst over actief ouder worden en een intergenerationele aanpak op te stellen.

De Europese sociale partners wijzen erop dat er maatregelen nodig zijn op nationaal, sectoraal en/of bedrijfsniveau, zodat het voor oudere werknemers gemakkelijker wordt tot de pensioengerechtigde leeftijd actief te blijven op de arbeidsmarkt en er tegelijkertijd, in een context van hoge jeugdwerkloosheid, over wordt gewaakt dat de overgangen tussen generaties vlot verlopen.

Dergelijke maatregelen moeten het vermogen van werknemers van alle leeftijden om gezond en actief op de arbeidsmarkt te blijven tot de pensioengerechtigde leeftijd, aanzienlijk verbeteren. Ze moeten een cultuur van verantwoordelijkheid, inzet, respect en waardigheid op alle werkplekken bevorderen, waarbij alle werknemers naar waarde worden geschat, ongeacht hun leeftijd.

Met deze kaderovereenkomst willen de sociale partners hun bijdrage leveren aan het EU-beleid (met inbegrip van de non-discriminatiewetgeving) en de bestaande EU-maatregelen ter ondersteuning van het actief ouder worden en de intergenerationele aanpak. Deze overeenkomst wil voortbouwen op de bestaande maatregelen en benaderingen die gelden in heel Europa en deze versterken. Zij schetst de instrumenten/maatregelen waarmee de sociale partners en/of HR-managers rekening moeten houden in het licht van de demografische evolutie van het land en de realiteit op de arbeidsmarkt, in overeenstemming met de eigen nationale procedures en praktijken van de sociale partners.

Deze kaderovereenkomst is gebaseerd op het principe dat actief ouder worden en het bevorderen van de intergenerationele aanpak een gezamenlijke inzet van werkgevers, werknemers en hun vertegenwoordigers vergt.

De sociale partners zijn zich ervan bewust dat een succesvolle aanpak van de gevolgen van demografische veranderingen niet uitsluitend afhangt van hun eigen acties. De EU en de nationale overheden en andere actoren zijn verantwoordelijk voor het opzetten van een kader dat actief ouder worden en een intergenerationele aanpak bevordert.

## 2. DOELSTELLINGEN

---

Met deze autonome overeenkomst stellen de Europese sociale partners een algemeen actiegericht kader op, met als doelstelling:

- een bewustmaking en beter begrip van werkgevers, werknemers en hun vertegenwoordigers van de uitdagingen en kansen die demografische veranderingen met zich meebrengen;
- het verstrekken van praktische benaderingen en/of maatregelen aan werkgevers, werknemers en hun vertegenwoordigers op alle niveaus om het actief ouder worden op een efficiënte manier te bevorderen en te beheersen;
- het creëren en handhaven van een gezonde, veilige en productieve werkomgeving;
- de bevordering van innovatieve levensloopbenaderingen met productieve en hoogwaardige banen, zodat mensen tot hun wettelijke pensioenleeftijd aan het werk kunnen blijven;
- het vergemakkelijken van uitwisselingen en wederzijdse samenwerking en het bevorderen van concrete acties om kennis en ervaringen tussen generaties op de werkplek over te brengen.

## 3. OMSCHRIJVING

---

**Actief ouder worden** betekent dat er moet gezorgd worden voor meer kansen voor werknemers van alle leeftijden om in goede, gezonde en productieve arbeidsomstandigheden te kunnen werken tot aan hun pensioengerechtigde leeftijd, uitgaande van een wederzijdse inzet en motivatie van de werkgevers en werknemers.

De **intergenerationele aanpak** verwijst naar het voortbouwen op de sterke punten en de objectieve situatie van alle generaties, een beter wederzijds begrip en het ondersteunen van de samenwerking en de solidariteit tussen de generaties op de werkplek.

## 4. INSTRUMENTEN, MAATREGELEN EN ACTIES VAN DE SOCIALE PARTNERS

---

### A) Strategische evaluaties van de demografie van de arbeidskrachten

De sociale partners erkennen de toegevoegde waarde van strategische evaluaties van de demografie van de arbeidskrachten, die op de gepaste niveaus worden uitgevoerd en regelmatig worden bijgewerkt, in overeenstemming met de nationale praktijken en procedures.

Dergelijke beoordelingen door de sociale partners / bedrijfsleiding moeten voortbouwen op reeds bestaande activiteiten, waardoor overbodige vereisten om rapporten op te stellen worden vermeden. Aan de hand van deze evaluaties zouden zij instrumenten kunnen ontwikkelen die beter afgestemd zijn op de noden van de werknemers en de ondernemingen, en meer bepaald de kmo's.

Deze strategische evaluaties kunnen onder meer betrekking hebben op:

- de huidige en geprojecteerde leeftijdspiramide, met inbegrip van de genderspecten;
- vaardigheden, kwalificaties en ervaring;
- arbeidsomstandigheden;
- functiegerelateerde gezondheids- en veiligheidsoverwegingen, met name voor de zware beroepen;
- ontwikkelingen in verband met digitalisering en innovatie.

Deze strategische evaluaties zouden een basis kunnen bieden voor werkgevers, werknemers en/of hun vertegenwoordigers, in overeenstemming met de nationale praktijken en procedures, om risico's en kansen te evalueren en de nodige acties te ondernemen om te kunnen inspelen op de veranderende demografie, zoals uiteengezet in de volgende delen van de overeenkomst. Heel wat acties waarin deze overeenkomst voorziet, kunnen evenwel reeds worden uitgevoerd zonder dat dergelijke evaluaties worden gehouden.

De sociale partners hebben ook een rol te spelen bij het verspreiden van informatie over doeltreffende instrumenten onder hun leden, onder meer op basis van praktijken in andere Europese landen, en bij het doorgeven van de nodige knowhow over hoe deze instrumenten te gebruiken.

## B) Gezondheid en veiligheid op het werk

De sociale partners op de geëigende niveaus streven ernaar om maatregelen op de werkplek op basis van correcte informatie te bevorderen en te vergemakkelijken, waarbij bijvoorbeeld taken worden geïdentificeerd die bijzonder fysiek en/of mentaal belastend zijn. Dit is belangrijk om de risico's voor de gezondheid en veiligheid op de werkplek te voorzien, te voorkomen en te evalueren, in overeenstemming met de Europese kaderrichtlijn betreffende de veiligheid en de gezondheid op het werk (89/391/EEG). Hieruit moet blijken of er praktische aanpassingen aan de werkomgeving nodig zijn om de herkende buitensporige mentale of fysieke eisen die op de werknemers wegen te voorkomen of te verminderen, zodat zij veilig en gezond kunnen werken tot aan hun wettelijke pensioenleeftijd.

Mogelijke instrumenten/maatregelen ter ondersteuning van veiligheid en gezondheid op het werk, zijn:

- aanpassingen aan de werkplek of het werkproces;
- herverdeling/toewijzing van taken tussen/aan werknemers;
- effectieve preventiestrategieën en risico-evaluatie, rekening houdend met de geldende wettelijke verplichtingen, in het bijzonder het voorlichten van alle werknemers over de reglementering inzake gezondheid en veiligheid op het werk;
- vrijwillige gezondheidsbevordering, zoals bijvoorbeeld via bewustmakingsacties;
- kennisopbouw van het management op de juiste niveaus om de uitdagingen op dit gebied en mogelijke oplossingen te zoeken;
- gezondheids- en veiligheidsmaatregelen die rekening houden met de fysieke en psychologische gezondheid van werknemers;
- herziening van de gezondheids- en veiligheidsmaatregelen door de bedrijfsleiding en de vertegenwoordigers ter zake, in overeenstemming met de geldende wettelijke voorschriften.

## C) Competentiemanagement

De aanpak zou de ontwikkeling van vaardigheden en levenslang leren moeten ondersteunen, door op deze manier de inzetbaarheid van werknemers te bevorderen en het menselijk kapitaal van de ondernemingen in termen van vaardigheden en kennis te maximaliseren.

De sociale partners hebben een rol te spelen om werknemers, ongeacht de leeftijd, een eerlijke toegang tot een voldoende breed opleidingsaanbod te waarborgen, met respect voor de nationale praktijken en procedures; daarnaast zouden alle werknemers moeten worden aangemoedigd om aan deze opleidingen

deel te nemen.

Mogelijke instrumenten/maatregelen ter ondersteuning van competentie management zijn:

- het management en de werknemersvertegenwoordigers bewust maken van de nood aan vaardigheden naargelang de leeftijd;
- werknemers van alle leeftijden opleiden, om de nodige kennis en vaardigheden in stand te houden en een hele loopbaan lang verder te ontwikkelen, zodat zij aan het werk kunnen blijven tot aan de wettelijke pensioenleeftijd;
- loopbaanontwikkeling en mobiliteit mogelijk maken en ondersteunen;
- bijscholing stimuleren en de deelname aan vormingen verhogen om de competenties bij te werken, in het bijzonder de digitale vaardigheden;
- leeftijdsmanagement opnemen in de ruimere ontwikkeling van vaardigheden;
- formele en informele competenties identificeren die de werknemers gedurende hun beroepsleven hebben verworven.

## D) Arbeidsorganisatie voor een gezond en productief beroepsleven

De sociale partners op de geëigende niveaus streven ernaar ondernemingen te ondersteunen en aan te moedigen om hun arbeidsorganisatie aan te passen aan de noden van ondernemingen en werknemers. Het doel is om een gezond en productief beroepsleven te bevorderen in een levensloopperspectief.

Sociale partners en/of bedrijfsleiding moeten een flexibele werkorganisatie gedurende de levensloop vergemakkelijken, bevorderen en aanmoedigen. Dit moet collectief en/of individueel gebeuren, in overeenstemming met de sociale-dialogopraktijken op de werkplek.

De bedrijfsleiding heeft een rol te spelen bij het identificeren van mogelijke verbeteringen wat betreft de toewijzing van taken en het handhaven en verbeteren van veiligheid en gezondheid op het werk en de productiviteit van haar werknemers.

Mogelijke instrumenten/maatregelen voor de arbeidsorganisatie ter bevordering van een gezond en productief beroepsleven, zijn:

- bevorderen van het vermogen van zowel jonge als oudere werknemers om beter in te spelen op en zich aan te passen aan veranderingen in de arbeidsorganisatie, om het potentieel aan menselijk kapitaal te maximaliseren;
- aanpassing van de arbeidsomstandigheden, in het bijzonder met betrekking tot de arbeidstijd;
- aanpassing van de taakverdeling onder de werknemers;

- aanreiken van de nodige middelen aan de managers n voor leeftijdsgerelateerde kwesties;
- bestrijden van leeftijdsgebonden stereotypen, bijvoorbeeld door teams met verschillende leeftijden samen te stellen;
- invoeren van overgangsmaatregelen voor oudere werknemers naar het einde van hun beroepsleven;
- werving van nieuw personeel.

## E) Intergenerationele aanpak

De sociale partners op de geëigende niveaus streven naar een werkomgeving waarin werknemers van alle generaties en leeftijden samenwerken voor meer cohesie en solidariteit tussen de generaties. Een manier om dit te bereiken is de wederzijdse kennis- en ervaringsoverdracht tussen de verschillende leeftijdsgroepen.

Alle werknemers moeten worden gewaardeerd op basis van hun capaciteiten, vaardigheden en kennis, ongeacht hun leeftijd. Stereotypes moeten vermeden worden en de barrières tussen leeftijdsgroepen moeten worden weggewerkt.

Mogelijke instrumenten/maatregelen om de solidariteit tussen de generaties te bevorderen, zijn:

- taakverdeling volgens bekwaamheid/vaardigheden/kennis;
- begeleiding/mentoring/coaching om jongere werknemers te verwelkomen en te introduceren in hun werkomgeving, inclusief mogelijkheden om hen in staat te stellen hun potentieel te benutten;
- programma's voor de overdracht van kennis/vaardigheden, zowel van jongere aan oudere werknemers als omgekeerd, in het bijzonder waar nodig IT- en digitale vaardigheden, transversale vaardigheden, vaardigheden in betrekking met de klanten;
- creëren van kennisbanken om specifieke knowhow en professionele intelligentie die intern wordt opgedaan, op te slaan en door te geven aan nieuwkomers;
- bewustmaking over het belang om leeftijdspositief te zijn en bevordering van leeftijdsdiversiteit, waarbij in het bijzonder verschillende mogelijkheden voor de leeftijdsbalans binnen ploegen worden afgewogen;
- samenwerking met opleidingsinstellingen of openbare diensten voor arbeidsbemiddeling om de integratie en mobiliteit op de arbeidsmarkt te verbeteren.



## 5. IMPLEMENTATIE EN OPVOLGING

---

Deze kaderovereenkomst is een autonoom initiatief dat tot stand kwam via onderhandelingen tussen de Europese sociale partners in het kader van hun vijfde meerjarig werkprogramma 2015-2017 "Partnerschap voor inclusieve groei en werkgelegenheid".

In het kader van artikel 155 van het Verdrag verbindt deze autonome Europese kaderovereenkomst de leden van BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP en het EVV (en het verbindingscomité EUROCADRES/CEC) om instrumenten en maatregelen te bevorderen en ten uitvoer te leggen, waar nodig op nationaal, sectoraal niveau en/of bedrijfsniveau, 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 moedigen de ondertekenende partijen de aangesloten organisaties in de kandidaat-landen aan om deze overeenkomst ten uitvoer te leggen.

De overeenkomst zal uitgevoerd worden binnen drie jaar na ondertekening.

De aangesloten organisaties zullen verslag uitbrengen aan het Comité voor de sociale dialoog over de tenuitvoerlegging van deze overeenkomst. 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 het verloop van de tenuitvoerlegging. Het Comité voor de sociale dialoog zal in het vierde jaar een volledig verslag over de genomen tenuitvoerleggingsmaatregelen voorbereiden dat zal worden goedgekeurd door de Europese sociale partners. Bij afwezigheid van verslag en/of implementatie na vier jaar en na de evaluatie binnen en met de steun van het Comité voor de sociale dialoog, zullen de Europese sociale partners samen met de nationale sociale partners van de betrokken landen gezamenlijke acties ondernemen om de beste manier te bepalen om deze kaderovereenkomst in de nationale context ten uitvoer te leggen.

Na de periode van vijf jaar na ondertekening evalueren en herzien de ondertekenende partijen de overeenkomst, indien een van de partijen bij deze overeenkomst hierom verzoekt.

Ingeval er vragen zijn omtrent de inhoud van deze overeenkomst, kunnen aangesloten organisaties zich gezamenlijk of afzonderlijk richten tot de ondertekenende partijen, die gezamenlijk of afzonderlijk zullen antwoorden.

Bij de tenuitvoerlegging van deze overeenkomst, zullen de leden van de ondertekenende partijen vermijden om onnodige lasten aan kmo's op te leggen.

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, hierin inbegrepen het Europese, overeenkomsten te sluiten waardoor deze overeenkomst worden aangepast en/of aangevuld op een manier die rekening houdt met de specifieke behoeften van de betrokken sociale partners.

## Voor het EVV

Luca Visentini  
Secretaris-generaal

Peter Scherrer  
Adjunct-secretaris-  
generaal

---

## Voor BusinessEurope

Emma Marcegaglia  
Voorzitter

---

## Voor CEEP

Valeria Ronzitti  
Secretaris-generaal

---

## Voor UEAPME

Ulrike Rabmer-Koller  
Voorzitter





Confederation of European Business  
BusinessEurope  
Kortenberglaan 168  
B-1000 Brussel  
BELGIË  
Tel. +32 (0)2 237 65 11  
E-mail: [main@businessseurope.eu](mailto:main@businessseurope.eu)  
[www.businessseurope.eu](http://www.businessseurope.eu)



European Centre of Employers and Entreprises  
providing Public Services  
CEEP  
Tweekerkenstraat 26, bus 5  
B-1000 Brussel  
BELGIË  
Tel. +32 (0)2 219 27 98  
E-mail: [ceep@ceep.eu](mailto:ceep@ceep.eu)  
[www.ceep.eu](http://www.ceep.eu)



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



Europees Verbond van Vakverenigingen  
EVV/ETUC  
Koning Albert II-laan, 5  
B-1210 Brussel  
BELGIË  
Tel. +32 (0)2 224 04 11  
E-mail: [etuc@etuc.org](mailto:etuc@etuc.org)  
[www.etuc.org](http://www.etuc.org)