

AANBEVELING Nr. 20

AANBEVELING AAN DE PARITAIRE COMITES, DE ONDERNEMINGEN EN HUN
WERKNEMERS, OM OUDERE WERKNEMERS AAN HET WERK TE
HOUDEN IN DE ONDERNEMINGEN

09.07.2008

2.162/11-2

**AANBEVELING NR. 20 VAN 9 JULI 2008 AAN DE PARITAIRE COMITÉS, DE ONDER-
NEMINGEN EN HUN WERKNEMERS, OM OUDERE WERKNEMERS
AAN HET WERK TE HOUDEN IN DE
ONDERNEMINGEN**

De Raad wijst erop dat deze aanbeveling tot doel heeft de uitvoering van punt 49 van het generatiepact te bevorderen. Dat punt is als volgt geformuleerd: "Wanneer een oudere werknemer met een zwaar beroep aan zijn werkgever laat weten dat hij geïnteresseerd is in een lichter werk, krijgt hij via zijn werkgever de vacatures voor lichtere functies in de onderneming. Indien nodig krijgt hij een opleiding om de overstap aan te kunnen. In samenspraak met de Gewesten zal onderzocht worden of er een gestructureerde aanpak kan ontwikkeld worden om deze werknemers ook te begeleiden bij het zoeken naar lichter werk buiten de onderneming."

De Raad wijst er unaniem op dat, met het oog op een adequate uitvoering van de maatregel, deze aanbeveling is gericht zowel tot de sectoren als tot de ondernemingen en hun werknemers.

A. Inleiding

De Raad merkt op dat maatregel 49 van het generatiepact tot doel heeft oudere werknemers aan het werk te houden in de onderneming en aldus de activiteitsgraad van die werknemers te verhogen, en tegelijkertijd te voldoen aan een bezorgdheid inzake de kwaliteit van de arbeid.

Die maatregel valt overigens onder punt 2.5 van het pact, "Langer werken aanmoedigen".

In de huidige context van vergrijzing van de bevolking en flexibiliteit, wijst de Raad er bovendien op dat het aan het werk houden van oudere werknemers, en bijgevolg het opstellen van aanbevelingen en goede praktijken om een proactief, leeftijdsgebonden personeelsbeleid te ontwikkelen, sedert jaren een van de grote uitdagingen van de Europese Unie is, waaraan hij steeds bijzondere aandacht heeft besteed en die hij dus wil ondersteunen.

In dat opzicht verwijst de Raad meer bepaald naar richtsnoer 18 van de richtsnoeren voor het werkgelegenheidsbeleid (2008-2010) die tijdens de voorjaarstop 2008 werden aangenomen. Richtlijn 18 beoogt de bevordering van een levensloopbeleid, met name door een ondersteuning van actief ouder worden, onder meer door passende arbeidsomstandigheden, een beter beleid inzake gezondheid op het werk, passende prikkels om ouderen aan het werk te houden en door vroegtijdige uittreding te ontmoedigen.

Bovendien vestigt de Raad de aandacht van de sectoren en de ondernemingen op punt 15 van het generatiepact, dat hen uitnodigt "een preventief leeftijdsbewust personeelsbeleid te ontwikkelen, zodanig dat de werknemers vitaal, gezond, gemotiveerd en voldoende geschoold kunnen blijven werken tot de pensioengerechtigde leeftijd. Bijzondere aandacht gaat naar de kwaliteit van de arbeid en naar de risicofactoren voor het vroegtijdig verlaten van het arbeidsproces. In deze plannen worden afspraken gemaakt die de risico's tegengaan. De geëigende instrumenten en overlegorganen (de syndicale afvaardigingen, de Comités voor Preventie, de Ondernemingsraden, en de Sociale Inspectie) kunnen er over waken dat een personeelsbeleid voor alle leeftijden wordt ontwikkeld. Een sterke sectorale en paritaire aansturing zal hierbij nodig zijn."

Ten slotte vindt de Raad dat die aanpak zowel de werknemers als de werkgevers betreft en een mentaliteitsverandering van beide kanten vereist. Daarom heeft hij gekozen voor een aanbeveling, als een promotioneel instrument, waarvan hij de concrete resultaten zal evalueren binnen een periode die hij vaststelt op 2010.

Hij dringt bij de sectoren dan ook aan op een ruime verspreiding ervan onder de ondernemingen.

B. Richtlijnen om oudere werknemers aan het werk te houden

Uitgaande van die constatering en in de lijn van de op sector- en ondernemingsniveau bestaande initiatieven om oudere werknemers aan het werk te houden, nodigt de Raad de sectoren en, via hen, de ondernemingen uit een proactief, leeftijdsgebonden personeelsbeleid te ontwikkelen, dat rekening houdt met de zorg voor de kwaliteit van de arbeid, die meer bepaald aan die doelgroep moet worden geboden.

Het gaat er volgens de Raad enerzijds om dat werknemers die dat wensen vanaf een bepaalde leeftijd in soepelere arbeidsregelingen kunnen werken, en anderzijds dat ondernemingen worden aangemoedigd om ten gunste van die werknemers bijzondere acties te ontwikkelen door middel van hun personeelsbeleid of een eventuele aanpassing van de werkposten met gebruikmaking van de middelen waarin de wet al voorziet.

Dat proactief, leeftijdsgebonden personeelsbeleid kan de werkgever er met name toe brengen lichtere functies aan te bieden aan de oudere werknemers van de onderneming. Daarnaast kan de werkgever van die werknemers verwachten dat ze actief helpen zoeken naar een gepaste betrekking in de onderneming.

C. Informatie over de vacatures voor lichtere functies

In het kader van de ontwikkeling van een proactief, leeftijdsgebonden personeelsbeleid in de ondernemingen en om dat beleid alle mogelijke kans van slagen te geven, formuleert de Raad hieronder een aantal concrete voorstellen om het de werknemers mogelijk te maken over te gaan naar lichter werk in de onderneming.

De aan de oudere werknemer toegekende mogelijkheid om over te gaan naar lichter werk in de onderneming, is volgens de Raad een van de vormen van een proactief personeelsbeleid, waarbij een mentaliteitsverandering nodig is en bijzondere belangstelling moet uitgaan naar de groep van werknemers van 45 jaar en ouder.

De mogelijkheid om over te gaan naar lichter werk, houdt dus in dat de werknemer moet worden geïnformeerd over de beschikbare lichtere functies in de onderneming. De toegang tot de informatie over de vacatures zou kunnen worden georganiseerd als volgt:

1. Het initiatief van de aanvraag

Ter wille van de eenvoud is de Raad in eerste instantie van oordeel dat de werknemer van 45 jaar en ouder die vindt dat hij gezien zijn leeftijd een te zwaar werk uitoefent, zijn werkgever moet laten weten dat hij geïnteresseerd is in lichter werk in de onderneming en waarom.

De werknemer kan de werkgever dus verzoeken hem te informeren over de openstaande lichtere functies, rekening houdend met zijn scholing, kennis en vaardigheden.

De Raad verduidelijkt dat in dit precieze geval als zware arbeid wordt beschouwd, de arbeid die de werknemer zelf als te zwaar ervaart in het licht van zijn individuele capaciteiten, zonder dat de lichtere functie negatieve gevolgen voor hem mag hebben.

2. Gevolg dat de werkgever aan dat verzoek moet geven

De Raad wijst erop dat het verzoek van de werknemer om over te gaan naar lichter werk, impliceert dat in de onderneming oplossingen moeten worden gevonden binnen een termijn die rekening houdt met de doelstelling van het pact en met de wervingsprocedures die gewoonlijk in de onderneming van toepassing zijn.

De Raad gaat daarbij uit van het principe dat de werkgever aan de werknemer die erom verzoekt en die wenst over te gaan naar een lichtere functie, informatie bezorgt over de vacatures in de onderneming die verband houden met zijn verzoek.

Die informatieplicht van de werkgever moet los worden gezien van eventuele gelijktijdige acties van de gewestelijke arbeidsbemiddelingsdiensten, die niettemin kunnen worden gecontacteerd door de ene of de andere partij, voor zover zij het nodig acht.

Hij wijst er ook op dat de informatie die de werkgever moet bezorgen, inhoudt dat de nadere regels inzake informatieverstrekking en aangeboden vacatures moeten worden vastgesteld. Die nadere regels zouden kunnen worden vastgesteld na raadpleging van de ondernemingsraad of, bij ontstentenis ervan, het comité voor preventie en bescherming op het werk of, bij ontstentenis ervan, de vakbondsafvaardiging of, bij ontstentenis ervan, de betrokken werknemers zelf, onverminderd de bestaande bevoegdheden van de ondernemingsraad, het comité voor preventie en bescherming op het werk en de vakbondsafvaardiging, en met naleving van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 9.

Voorbeelden van nadere regels zouden kunnen zijn, de keuze tussen een individuele informatieverstrekking aan de werknemers van 45 jaar en ouder en een collectieve informatieverstrekking, en de frequentie van het bijwerken van de lijst met vacatures.

Om vooruit te lopen op de behoeften van de onderneming beveelt de Raad aan dat de ondernemingsraad of, bij ontstentenis ervan, de voornoemde getrapte regeling, binnen het kader van de bevoegdheden, belast zou zijn met de follow-up van de aanvragen van werknemers voor openstaande lichtere functies en de antwoorden van de werkgever.

Met betrekking tot de geldigheidsduur van het verzoek van de werknemer om informatie te krijgen over de beschikbare lichtere functies, vindt de Raad dat het beginsel van een geldigheidsduur van minimum 6 maanden van toepassing zou moeten zijn.

Indien niet binnen een bepaalde termijn zou worden ingegaan op het verzoek om informatie over de openstaande lichtere functies, omdat er geen vacatures in de onderneming zijn, zou de werknemer, volgens de Raad, zijn verzoek moeten kunnen herhalen.

Vervolgens zou de werknemer, wanneer hij lichter werk in de onderneming heeft gevraagd en van zijn werkgever heeft vernomen dat er een vacature voor een lichtere functie is, zijn werkgever kunnen laten weten dat hij interesse heeft voor die functie.

De Raad merkt nog op dat, wanneer een lichtere functie vacant wordt verklaard, de werknemer niet automatisch zou overgaan naar die functie; er zou echter wel rekening worden gehouden met de uiteindelijke doelstelling van maatregel 49 van het pact. In dat kader zouden immers de interne procedures van de onderneming inzake sollicitatie en werving gerespecteerd moeten worden.

D. Eigenlijke overgang naar lichter werk

De Raad wijst erop dat de overgang naar lichter werk zou kunnen leiden tot het aanbieden van een vorming aan de oudere werknemer, de aanpassing van zijn werkpost, de ontwikkeling van het concept van de overdracht van kennis aan nieuwe werknemers, enz.

Hij herinnert in dat verband aan de rol die het Ervaringsfonds reeds kan spelen met betrekking tot de aanpassing van de werkpost en verwijst daarbij naar de selectie van goede praktijken, die kan worden geraadpleegd op de website van het genoemde fonds¹.

Bovendien bestaan er sedert eind 2007 op het niveau van de gewesten "tutoraatsformules", die het de ondernemingen mogelijk maken een financiële tegemoetkoming te genieten voor de vorming van nieuwe werknemers door een werknemer van 45 jaar en ouder, die aldus een nieuwe rol krijgt in de onderneming, namelijk die van mentor.

De Raad wil bovendien nog de aandacht van de sectoren en ondernemingen vestigen op de maatregelen die reeds genomen zijn met het oog op het bevorderen van de herinschakeling van arbeidsongeschikte werknemers in het arbeidsproces.

Hij herinnert ten slotte aan de inspanningen en initiatieven van de sectoren om lichter werk voor oudere werknemers aan te moedigen.

E. Financiële compensatie

De Raad heeft op 9 juli 2008 samen met deze aanbeveling advies nr. 1.651 uitgebracht.

¹ <http://www.werk.belgie.be/ervaringsfonds.aspx>

In dat advies vraagt de Raad dat een tijdelijke financiële compensatie ten laste van het Ervaringsfonds zou kunnen worden toegekend aan de werknemer die vanaf de leeftijd van 50 jaar overgaat naar lichter werk en die daarbij eventueel loonverlies lijdt.

F. Evaluatie

Om de maatregel ten slotte alle mogelijke kans van slagen te geven, zal de Raad om de twee jaar overgaan tot een evaluatie van de efficiëntie van de maatregel die hij heeft ontwikkeld in advies nr. 1.651 en deze aanbeveling, aan de hand van de gegevens die zullen worden verzameld door het Ervaringsfonds.

Met het oog op een toekomstige evaluatie verzoekt hij dan ook de sectoren en ondernemingen om aan dat fonds alle nuttige gegevens te bezorgen in verband met de tenuitvoerlegging van deze aanbeveling en het genoemde advies nr. 1.651, zonder dat een en ander mag leiden tot extra administratieve taken in termen van verplichte reporting. Die gegevens zouden het mogelijk maken na te gaan in hoeverre een beroep wordt gedaan op de formule van de tijdelijke financiële compensatie, om welke bedragen het gaat, met uitsplitsing van de gegevens per leeftijdsgroep en functiewijziging, en wat het latere gevolg is voor het aan het werk houden van oudere werknemers in de onderneming.

Het Ervaringsfonds en de Nationale Arbeidsraad zouden die gegevens kunnen valoriseren om er nuttige conclusies aan te verbinden met het oog op een beter beleid inzake actief ouder worden.
