



Werkgroep

(Einde)loopbaan en intergenerationeel werken

Rudi Delarue - Voorzitter NAR



WERKGELEGENHEIDSCONFERENTIE / CONFERENCE SUR L'EMPLOI
7 - 8 SEPTEMBER / SEPTEMBRE 2021

Conclusies werkgroep (einde)loopbaan en intergenerationeel werken

- Prioritaire punten:
 - Loopbaanbenadering - levenscyclus
 - Globale aanpak waarbij verschillende dimensies aan bod komen
 - Nagaan of beleid, wetgeving, uitvoeringsbesluiten, cao's, besluiten van de beheerscomités van sociale parastatalen, praktijken en data-uitwisseling nog up-to-date zijn met betrekking tot het levenscyclusperspectief
 - Onderzoeken of en hoe goede initiatieven en projecten op intersectoraal, sectoraal en regionaal vlak kunnen worden versterkt en uitgerold



Loopbaanbenadering

- Om de werkgelegenheidsgraad te kunnen verhogen, is een loopbaan-/levenscyclusbenadering noodzakelijk
- Jonge werknemers van vandaag zijn immers de oudere werknemers van morgen
- We vertrekken niet van een leeg blad want er bestaan al instrumenten en initiatieven van sociale partners en overheden
- Maar nood aan evaluatie, actualisering, aanpassing en versterking waar nodig



WERKGELEGENHEIDSCONFERENTIE / CONFERENCE SUR L'EMPLOI
7 - 8 SEPTEMBER / SEPTEMBRE 2021

Globale aanpak waarbij verschillende dimensies aan bod komen

- Bipartiete (sociale partners) en tripartiete (overheden en sociale partners) acties
- Versterken van transities
 - Van werk naar werk
 - Van werkloosheid naar werk
 - Van langdurige ziekte naar werk bij zelfde of andere werkgever
- Versterken activering waar nodig
- Vorming gedurende de hele loopbaan met aandacht voor kortgeschoolden en oudere werknemers: gedeelde verantwoordelijkheid werknemer, werkgever en overheden
- Belang maatwerk (geen standaardmodel, rekening houdende met loopbanen van werknemers)
- Versterken sociaal overleg in en buiten de onderneming over loopbaanbenadering



Globale aanpak waarbij verschillende dimensies aan bod komen(vervolg)

- Discriminatie oudere werknemers
 - Aanpak leeftijdsdiscriminatie: zowel t.a.v. ouderen als jongeren maar positieve acties mogelijk
 - Positieve beeldvorming oudere werknemers; tegengaan stereotypen
 - Loonvorming:
 - genuanceerd verslag CRB (2020-2180) over de anciënniteitsverloning, OESO, HRW
 - Zaak van sectoraal- en ondernemingsoverleg
 - Vlakke loopbanen in bv. social profit
- Genderdimensie (zie ook werkgroep 1)
- Bereidheid om hervorming verlofstelsels te bespreken: future proof maken, sociaal overleg bezig over omzetting EU richtlijn work life balance
- Belang van een sociale zekerheid die loopbanen ondersteunt en versterkt



Nagaan of beleid, wetgeving en uitvoeringsbesluiten, cao's, besluiten van de beheerscomités van sociale parastatalen, praktijken en data-uitwisseling nog up-to-date zijn met betrekking tot het levenscyclusperspectief zoals bv.

- Cao nr. 104 van 27 juni 2012 over de uitvoering van een werkgelegenheidsplan oudere werknemers in de onderneming
- Cao nr. 82 van 10 juli 2002 over het recht op outplacement voor werknemers van 45 jaar en ouder die worden ontslagen
- Arbeidsmobiliteit: begeleiden van transitie in en buiten onderneming, in en buiten sector, enz.
- Sociale Zekerheid: wisselwerking tussen flexibiliteit en zekerheid, adequate en duurzame sociale zekerheid om loopbanen te versterken en te ondersteunen (zie ook EU aanbeveling), nagaan in NAR en of beheerscomités of en hoe bepaalde regels en datastromen desgevallend aanpassing vergen



Onderzoeken of en hoe goede initiatieven en projecten op intersectoraal, sectoraal en regionaal vlak kunnen worden versterkt en uitgerold zoals bv.

- Matchen van nieuwe kansen voor jongeren met de eindloopbaan van ouderen – Tandemplan
- Doorgeven van ervaring van oudere werknemers aan jongeren - Mentoring
- Jongere werknemers die oudere werknemers begeleiden – Reverse Mentoring
- Initiatieven om in het kader van de demografische uitdagingen en de gevolgen van het verlengen van de loopbanen de werkbaarheid in de sector te behouden en verbeteren – demografiefondsen in sommige sectoren
- Werkbaarheidscheques (VL)

