

ADVIES Nr. 1.988

Zitting van dinsdag 19 juli 2016

Evaluatie van de cao nr. 104 over de uitvoering van een werkgelegenheidsplan oudere werknemers in de onderneming

x x x

2.735-1

ADVIES Nr. 1.988

Onderwerp: Evaluatie van de cao nr. 104 over de uitvoering van een werkgelegenheidsplan oudere werknemers in de onderneming

De Raad heeft op 27 juni 2012 de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 104 over de uitvoering van een werkgelegenheidsplan oudere werknemers in de onderneming gesloten. Artikel 10 van die collectieve arbeidsovereenkomst bepaalt het volgende: "De interprofessionele organisaties die deze overeenkomst ondertekenen, verbinden er zich toe de uitvoering van de bepalingen van deze overeenkomst twee jaar na de inwerkingtreding ervan te evalueren."

Aangezien dat interprofessionele instrument op 1 januari 2013 in werking is getreden, heeft het Bureau van de Raad bijgevolg besloten over te gaan tot die evaluatie, overeenkomstig de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 104.

De bespreking van dat vraagstuk werd toevertrouwd aan de commissie Individuele Arbeidsverhoudingen.

Op verslag van die commissie heeft de Raad op 19 juli 2016 het volgende eenparige advies uitgebracht.

x

x

x

ADVIES VAN DE NATIONALE ARBEIDSRAAD

I. CONTEXT

De Raad herinnert eraan dat hij op 27 juni 2012 de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 104 over de uitvoering van een werkgelegenheidsplan oudere werknemers in de onderneming heeft gesloten. Daarmee werd voorzien in een mechanisme als alternatief voor de in de programmawet van 29 maart 2012 vastgestelde verplichting om jaarlijks een plan op te stellen om het aantal werknemers van 45 jaar en ouder te behouden of te verhogen.

Die collectieve arbeidsovereenkomst heeft tot doel "de voorwaarden, procedures en modaliteiten te regelen voor de opstelling van een plan om het aantal werknemers van 45 jaar en ouder in de onderneming te behouden of te verhogen."

De sociale partners moeten het instrument dat ze hebben goedgekeurd na een periode van twee jaar evalueren. Die evaluatie heeft betrekking op het proces en op de dynamiek die in de ondernemingen zijn ontstaan alsook op de resultaten die zijn geboekt na de inwerkingtreding van de overeenkomst op 1 januari 2013.

II. ALGEMENE CONSTATERINGEN

- A. De Raad is zich ervan bewust dat de tenuitvoerlegging van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 104 in de ondernemingen een evolutief en geleidelijk proces is. De periode waarop deze evaluatie-oefening betrekking heeft, volstaat nog niet om duidelijke en definitieve conclusies te trekken.
- B. De Raad constateert dat een aantal factoren een invloed hebben op de tewerkstellingsgraad van werknemers van 45 jaar en ouder (al dan niet blijven werken), los van het beleid van de onderneming of de sector. Daardoor is het moeilijk de tastbare gevolgen van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 104 op geïsoleerde wijze in te schatten.

- C. De Raad wijst ook op het belang van een hr-beleid dat rekening houdt met de uitdaging van een leeftijdsbewust beleid gedurende de volledige loopbaan voor alle personeelscategorieën en dat stoelt op maatregelen die zijn aangepast aan individuele verplichtingen en keuzes. Het is aangewezen om niet enkel maatregelen uit te werken voor werknemers van 45 jaar en ouder.
- D. De Raad constateert dat het aan het werk houden van werknemers van 45 jaar en ouder een aanpak op maat vereist om tegemoet te komen aan de individuele behoeften, in samenhang met de behoeften van de onderneming (geen 'one size fits all'-oplossing).
- E. De Raad onderstreept het belang van een constructieve dialoog in de onderneming, ongeacht de grootte van die onderneming.
- F. De Raad stelt vast, naast de cruciale rol van ondernemingen, dat de sectoren en de paritaire comités die initiatieven namen om de cao nr. 104 in hun sector te stimuleren en beter toe te passen positief bijdroegen tot de effecten van de cao nr. 104. De sectoren hebben zich daarbij immers niet beperkt tot de mogelijkheid om de lijst van de in de cao voorziene mogelijke initiatieven aan te vullen. Zij hebben ook een reeks sectorale initiatieven genomen om sectorale fondsen te reserveren, een beroep te doen op externe fondsen, tussen te komen in opleiding, het ter beschikking stellen van deskundigen, het verspreiden van goede voorbeelden, ...

III. SPECIFIEKE CONSTATERINGEN

De onderstaande specifieke constatering is gebaseerd op de resultaten van interne enquêtes die de in de Raad vertegenwoordigde representatieve werkgevers- en werknemersorganisaties sedert de inwerkingtreding van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 104 hebben gehouden.

A. Bewustmaking en reflectiedynamiek

De Raad stelt met tevredenheid vast dat de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 104 heeft geleid tot een toegenomen ontvankelijkheid voor een leeftijdsbewust beleid in de ondernemingen en in sommige sectoren.

Eensdeels heeft zij ervoor gezorgd dat een aantal ondernemingen de in die ondernemingen bestaande maatregelen hebben opgesteld. Anderdeels heeft zij de ondernemingen en sommige sectoren ertoe aangezet om nieuwe maatregelen te ontwikkelen, soms op complementaire wijze. Ten slotte constateert de Raad dat dankzij de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 104 in de ondernemingen en in sommige sectoren een dynamiek van reflectie en actie inzake leeftijdsbewust beleid is ontstaan.

B. Raadpleging van en informatieverstrekking aan de werknemers

De Raad constateert enerzijds dat het merendeel van de ondernemingen die een plan hebben opgesteld en die het onderwerp in de ondernemingsraad ter sprake moesten brengen, dat ook heeft gedaan. Anderzijds werd het onderwerp weinig besproken in het comité voor preventie en bescherming op het werk (CPBW). Hij herinnert eraan dat de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 104 voorziet in een getrapte regeling met betrekking tot de informatieverstrekking en/of de collectieve raadpleging in de onderneming vooraleer het werkgelegenheidsplan wordt aangenomen. Het is maar bij ontstentenis van een ondernemingsraad en een vakbondsafvaardiging in de onderneming dat het CPBW moet worden geïnformeerd en geraadpleegd over het ontwerp van plan. Bij ontstentenis van een CPBW wordt het plan voorgelegd aan de werknemers van de onderneming.

De collectieve arbeidsovereenkomst nr. 104 bepaalt bovendien uitdrukkelijk dat die getrapte regeling geen afbreuk mag doen aan de wettelijke bevoegdheden van het CPBW. De maatregelen waarvoor het CPBW bevoegd is, moeten dus in alle gevallen aan dat comité worden voorgelegd, ongeacht of een ondernemingsraad of een vakbondsafvaardiging aanwezig is in de onderneming.

In dat verband is de Raad van mening dat de preventieadviseur van de interne of externe preventiedienst een meerwaarde kan bieden aan die discussies, wanneer de beoogde maatregelen onder zijn bevoegdheid vallen.

C. Gebruik van het bij de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 104 gevoegde model van werkgelegenheidsplan

De Raad constateert dat het bij de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 104 gevoegde model van werkgelegenheidsplan veel gebruikt wordt. Het gaat om een nuttig instrument waardoor de ondernemingen zich kunnen laten leiden bij hun reflectie over een leeftijdsbewust beleid. Een groot deel van de geraadpleegde ondernemingen heeft evenwel verklaard geen gebruik te hebben gemaakt van het bijgevoegde model van werkgelegenheidsplan.

Het model is voor de ondernemingen een hulpmiddel gebleken voor het op gang brengen van de voornoemde dynamiek.

D. Maatregelen die de ondernemingen in aanmerking hebben genomen

De Raad herinnert eraan dat artikel 3 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 104 het volgende bepaalt: "De werkgever stelt ieder jaar een werkgelegenheidsplan op of stelt een werkgelegenheidsplan met meerjarenmaatregelen op." Het werkgelegenheidsplan bevat maatregelen op een of meer actiegebieden. De collectieve arbeidsovereenkomst nr. 104 stelt een enuntiatieve en niet-limitatieve lijst van die actiegebieden vast. Ieder actiegebied kan een of meer concrete maatregelen omvatten.

Met betrekking tot de maatregelen die de ondernemingen in aanmerking hebben genomen ten gunste van de tewerkstelling van werknemers van 45 jaar en ouder kan het volgende worden geconstateerd:

1. Uit de reacties blijkt dat de maatregelen die het vaakst in aanmerking zijn genomen vooral tot doel hebben het aantal werknemers van 45 jaar en ouder in de onderneming te behouden. Ze werden in de eerste plaats geconcretiseerd op actiegebieden die betrekking hebben op de ontwikkeling van competenties en kwalificaties, de mogelijkheden om de arbeidstijd aan te passen en de loopbaanontwikkeling en -begeleiding alsook op de gezondheid van de werknemers, ook al zijn de constatering voor dat laatste deel niet eenduidig.

De Raad merkt ook op dat er in de werkgelegenheidsplannen weinig gebruik werd gemaakt van "mainstreaming", met andere woorden het incorporeren van de aandacht voor oudere werknemers in de diverse domeinen van ondernemingsbeleid.

2. De Raad constateert verder dat de meeste ten uitvoer gelegde werkgelegenheidsplannen de al bestaande maatregelen geheel of gedeeltelijk bevestigen, en ook eventuele nieuwe maatregelen bevatten.
 - a. De Raad merkt op dat er een dubbele verklaring is voor de keuze om bestaande maatregelen tot hun recht te laten komen: enerzijds waren tal van ondernemingen al bewust gemaakt en voerden ze al een leeftijdsbewust beleid; anderzijds ressorteren sommige ondernemingen onder sectoren die ook actief zijn op dat vlak en die al hadden voorzien in maatregelen om het aantal werknemers van 45 jaar en ouder in de sector te behouden of te verhogen, bijvoorbeeld vanwege een structurele vergrijzing van het personeel.

De Raad is van mening dat de keuze voor reeds bestaande interne of externe maatregelen, zoals in de cao nr. 104 is bepaald, niettemin gepaard zou moeten gaan met een reflectie over een leeftijdsbewust beleid dat verder in de onderneming moet worden gevoerd.

- b. De Raad constateert dat in tal van werkgelegenheidsplannen de noden en verwachtingen van zowel de werknemers als de werkgevers werden vastgesteld en dat die plannen het mogelijk hebben gemaakt innovatieve maatregelen te nemen en te ontwikkelen. Een aantal ondernemingen hebben echter moeilijkheden ondervonden om adequate maatregelen vast te stellen. In dat verband merkt hij op dat, wanneer een voorafgaande diagnose werd gerealiseerd, dit heeft kunnen helpen bij de vaststelling van de noden, de verwachtingen en de nuttige maatregelen die genomen moeten worden.
3. Uit de resultaten van de enquêtes blijkt dat sommige ondernemingen die onder het toepassingsgebied van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 104 vallen geen denkoefening over de tenuitvoerlegging van een werkgelegenheidsplan hebben gehouden of zich hebben beperkt tot de ontwikkeling van onduidelijke of weinig concrete maatregelen en actiegebieden. Die situatie kan worden verklaard door een gebrek aan informatie over of kennis van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 104, maar ook door een onderschatting van de uitdagingen die gepaard gaan met de invoering van maatregelen om het aantal werknemers van 45 jaar en ouder te behouden of te verhogen. De Raad dringt er bij die ondernemingen op aan de oefening aan te vatten en hij verwijst ook naar de punten IV.A. en V. van dit advies over de bevordering van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 104.

IV. AANDACHTSPUNTEN

- A. Het behoud en de verhoging van de tewerkstelling van oudere werknemers moeten op alle niveaus hoog op de agenda van de sociale partners blijven staan.

Dat vraagstuk moet op de agenda staan van ondernemingen met meer dan 20 werknemers. Zo voorziet de cao nr. 104, onverminderd de wettelijke bevoegdheden van het comité voor preventie en bescherming op het werk, in de verplichting voor de werkgever om, vooraleer het plan wordt goedgekeurd, de werknemersvertegenwoordigers te informeren en te raadplegen in de ondernemingsraad of, bij ontstentenis ervan, volgens de getrapte regeling die is bepaald in artikel 65 decies van de wet van 4 augustus 1996, om het desbetreffende overleg in de ondernemingen mogelijk te maken/te stimuleren. De werkgever is ook verplicht om volgens hetzelfde schema informatie te geven na afloop van het werkgelegenheidsplan of, in geval van meerjarenmaatregelen over de voortgang van het plan.

Bovendien kan een aanpak op sectorniveau interessant zijn voor de ondernemingen, en vooral voor de kmo's. Om deze reden acht de Raad het nuttig om samen met dit advies een formele aanbeveling te richten tot de sectoren via de paritaire comités.

B. Voorafgaande diagnose

Om ervoor te zorgen dat maatregelen worden genomen die zijn afgestemd op de realiteit van de onderneming, kan een voorafgaande diagnose volgens de Raad nuttig zijn en een interessante meerwaarde bieden voor de meeste ondernemingen waarop de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 104 van toepassing is.

De Raad wijst er bij wijze van voorbeeld op dat de volgende elementen in voorkomend geval deel zouden kunnen uitmaken van de in een voorafgaande diagnose opgenomen informatie:

- maatregelen die in de onderneming en/of de sector zijn vastgesteld om de tewerkstelling van werknemers van 45 jaar en ouder te bevorderen;
- naar geslacht uitgesplitste leeftijdsstructuur in de onderneming, die is vastgesteld naargelang van de specifieke noden en kenmerken van de onderneming;
- gegevens over de structuur en de ontwikkeling van de tewerkstelling volgens leeftijd, die in voorkomend geval aan de ondernemingsraad moeten worden bezorgd (collectieve arbeidsovereenkomst nr. 9 van 9 maart 1972 houdende ordening van de nationale akkoorden en collectieve arbeidsovereenkomsten betreffende de ondernemingsraden).

Op basis van de specifieke situatie van de onderneming (bedrijfstak, ondernemingsbeleid, bestaan van een vorig plan enz.) moet worden nagedacht over de vraag of een voorafgaande diagnose moet worden opgemaakt en welke elementen er deel van moeten uitmaken.

In de ondernemingen die al een werkgelegenheidsplan voor werknemers boven de 45 jaar ten uitvoer hebben gelegd, kan een dergelijke opmaak van de stand van zaken ook nuttig zijn wanneer het plan moet worden vernieuwd.

De Raad is van mening dat hierbij ook aandacht kan worden geschonken aan "mainstreaming".

C. Evaluatie en effectmeting in de onderneming

Met het oog op een bespreking en evaluatie van de resultaten van de maatregelen, die overeenkomstig artikel 7 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 104 moeten worden meegedeeld, beveelt de Raad aan dat bij het vaststellen van het werkgelegenheidsplan voor elk van de maatregelen op dat moment reeds wordt aangeduid welke de beoogde effecten zijn en op welke wijze deze effecten gaan opgevolgd worden, rekening houdend met de rol van alle partijen die bij het proces betrokken zijn.

V. **BEVORDERING VAN DE COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST NR. 104**

De Raad wenst een nieuwe impuls te geven aan dat instrument voor de bevordering van de werkgelegenheid voor werknemers van 45 jaar en ouder.

Zoals in zijn voornoemde advies nr. 1.802 brengt hij in herinnering dat de "interprofessionele sociale gesprekspartners al bewustmakingsacties hebben ondernomen, onder meer door de aanbeveling nr. 20 van 9 juli 2008 aan de paritaire comités, de ondernemingen en hun werknemers, om oudere werknemers aan het werk te houden in de ondernemingen. In die aanbeveling nodigen zij de sectoren en, via hen, de ondernemingen uit een proactief, leeftijdsgebonden personeelsbeleid te ontwikkelen".

Net als in zijn advies nr. 1.802 drukt hij "de wens uit dat de bewustmakings- en voorlichtingsinspanning wordt versterkt". De campagne waarop hij destijds heeft aangedrongen, blijft noodzakelijk.

Die campagne zou met name kunnen stoeien op de ontwikkeling van een specifieke internetsite waarop de sociale partners alle instrumenten kunnen vinden die nuttig zijn voor de tenuitvoerlegging van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 104:

- de instrumenten die de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg de jongste jaren heeft gepubliceerd, vooral de brochure "Leeftijdsbewust personeelsbeleid aanpakken" (2012);
- een overzicht van goede praktijken (ondernemingen/sectoren);
- een overzicht van de instrumenten die de gewestelijke sociaal-economische raden tot stand hebben gebracht;

Advies nr. 1.988

- de bevordering van de gewestelijke instrumenten die onder meer als gevolg van de regionalisering van het Ervaringsfonds werden vastgesteld;
- specifieke instrumenten en studies over het vraagstuk.

Dat zou leiden tot een grotere zichtbaarheid van de beschikbare instrumenten en van de initiatieven die op alle niveaus zijn genomen, en zou alle actoren kunnen helpen om potentiële maatregelen en actiegebieden te identificeren.

Die internetsite zou een platform "Kenniscentrum active ageing" kunnen inhouden, dat in de plaats zou komen van de te <http://www.werkopmaat.belgie.be>.

Met betrekking tot de overheidssector herinnert de Raad aan zijn advies nr. 1.802 van 27 juni 2012, waarin hij het geraden acht "dat een analoge regeling als die welke in de onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst is vastgesteld, wordt uitgewerkt voor de werknemers waarop de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités niet van toepassing is, rekening houdend met de specificiteit van de procedures in de overheidssector, alsook voor de gesubsidieerde personeelsleden van het gesubsidieerd vrij onderwijs. Hij verzoekt de regering dan ook om in overleg met de representatieve organisaties van de werkgevers en het overheidsperoneel en het gesubsidieerd vrij onderwijs de nodige maatregelen daartoe te nemen." Hij dringt er andermaal op aan dat op dat verzoek wordt ingegaan, daar de thematiek van het leeftijdsbewust hr-beleid even scherp aanwezig is in de openbare sector.
