

Laatste rapportage over implementatie Europese Autonome Raamovereenkomst inzake actief ouder worden en intergenerationale aanpak.

Hieronder treft u de reactie aan van de Nederlandse sociale partners verenigd in de Stichting van de Arbeid op uw vragen voor de finale voortgangsrapportage over de implementatie van de *Autonome raamovereenkomst inzake actief ouder worden en een intergenerationale aanpak*.

1. Vertaling, disseminatie en implementatie van de raamovereenkomst

De raamovereenkomst is in een Nederlandse vertaling in maart 2017 verspreid onder en binnen de bij de Stichting van de Arbeid aangesloten centrale werkgevers- en werknemersorganisaties (te weten: VNO-NCW, MKB-Nederland, LTO Nederland, FNV, CNV en VCP). Tevens is de raamovereenkomst op 8 maart 2017 geplaatst op de website van de Stichting van de Arbeid (www.stvda.nl). De voortgangsrapportages zijn eveneens geplaatst op deze website.

2. Mogelijke moeilijkheden tijdens dit proces

Dit proces verliep zonder enige moeilijkheden tussen partijen. De raamovereenkomst was reeds vertaald door Brussel in het Nederlands.

De reden dat er geen discussie over de vertaling, disseminatie of implementatie optrad, is dat de Nederlandse werkgeversorganisaties en werknemersorganisaties in 2011 al eerder overeenstemming hadden bereikt over een soortgelijke agenda: de *Beleidsagenda 2020*.

3. Wat is er sinds het verschijnen van de raamovereenkomst gebeurd?

- **Opmerkingen vooraf**

Beleidsagenda 2020

Sociale partners in de Stichting van de Arbeid hebben bij de bespreking van deze raamovereenkomst in 2018 geconstateerd dat de doelen van de raamovereenkomst grotendeels dezelfde zijn als de aanbevelingen aan het decentrale cao-overleg genoemd in de *Beleidsagenda 2020*.

Deze *Beleidsagenda 2020: investeren in participatie en inzetbaarheid* is in juni 2011 tot stand gekomen. Aanleiding voor opstelling van deze agenda indertijd zijn de Pensioenakkoorden van 2010 en 2011 geweest. Toen besloten werkgeversorganisaties en vakbonden samen dat een verhoging van de pensioenleeftijd ook betekent dat zij, samen met de overheid, een verantwoordelijkheid hebben om oudere werknemers - voor wie de pensioenleeftijd omhoog gaat - een werkende toekomst te bieden.

De uitvoering van deze agenda heeft inmiddels al geleid tot een verbetering van de arbeidsmarktpositie en een verhoging van de arbeidsparticipatie van oudere werknemers.

Bron: CBS	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Netto arbeidsparticipatie 55-65 jaar	55,2%	57,6%	59,2%	59,9%	61,7%	63,5%	65,7%	67,7%	69,7%	71,0%
Gemiddelde pensioenleeftijd werknemers	63,1	63,4	63,7	63,8	64,2	64,4	64,6	64,8	65,0	65,6

Naast de verbetering van de positie van oudere werknemers op de arbeidsmarkt heeft de Beleidsagenda 2020 ook geleid tot cao-afspraken die gericht zijn op alle levensfasen zoals een 'vitaliteitsbudget' en afspraken over een 'generatiepact'.

Coronacrisis

Het afgelopen jaar was vanwege de door de overheid getroffen maatregelen om verspreiding van het coronavirus tegen te gaan, een jaar waarin de focus van sociale partners vooral is uitgegaan naar het behoud van werkgelegenheid en het voortbestaan van bedrijven. Maar ook maatregelen als het gedwongen thuiswerken tenzij het niet anders kan, heeft veel inspanning gevergd van sociale partners om dit op een goede wijze te implementeren. Er moesten prioriteiten worden gesteld ten behoeve van de korte termijn. Ondanks de voor bedrijven en werknemers heftige periode, zijn er in cao's en op bedrijfsniveau voortgaande of nieuwe afspraken gemaakt over duurzame inzetbaarheid. Ook is er in het met de overheid afgesproken steunpakket voor de coronacrisis ruimte gezocht om duurzame inzetbaarheid verder te stimuleren. Omdat de coronacrisis relatief veel jongeren heeft geraakt op het gebied van werk, inkomen en studie, zullen in de komende tijd extra afspraken moeten worden gemaakt om te voorkomen dat er sprake zal zijn van een 'verloren generatie'.

Cao-afspraken

Sinds 2011 is er op deze thema's veel ontwikkeling te zien. Inmiddels zijn en worden op centraal niveau veel cao-afspraken gemaakt over duurzame inzetbaarheid en leven lang ontwikkelen ongeacht de leeftijd van de werknemers. Ook het aantal cao-afspraken over een generatiepact neemt toe. Naast cao-afspraken worden er op bedrijfsniveau in overleg met ondernemingsraden regelingen getroffen ten behoeve van duurzame inzetbaarheid.

In onderstaande tabel – die afkomstig is uit de cao-databank van de AWWN - staat hoeveel akkoorden er zijn afgesloten met tenminste één afspraak over een vorm van duurzame inzetbaarheid. In de bijlage wordt voor de in 2021 afgesloten cao's nader gespecificeerd welke deelonderwerpen de gemaakte afspraken bevatten en wat de aard van de afspraken inhoudt:

- een concrete afspraak, introductie van een nieuwe afspraak of voorzetting van afspraken;
- een procesafpraak of studieafpraak.

Hierbij is niet gekeken naar bijvoorbeeld afspraken over mantelzorg, extra flexibiliteit voor werknemers (zoals zelfsturing, zelf verlofdagen opnemen etc.) en bovenwettelijke afspraken met betrekking tot de geboorte van kinderen. Deze afspraken zullen direct of indirect wel de duurzame inzetbaarheid kunnen beïnvloeden.

Bron: AWWN	2021	2020	2019
Aantal akkoorden	126	169	291
Aantal werknemers	702.000	896.000	2.591.000
Aandeel in alle akkoorden	65%	57%	73%
Aandeel werknemers	43%	51%	82%

Uit de tabel blijkt dat in 2021 in 126 akkoorden tenminste één DI-afpraak voorkomt, hieronder vallen 702.000 werknemers. Het gaat om 65% van alle akkoorden voor 43% van alle werknemers met een nieuwe cao. In de jaren 2020 en 2019 gaat het om hogere cijfers. De coronacrisis is hiervoor de belangrijkste verklaring.

Naast duurzame inzetbaarheid hechten sociale partners ook aan goede afspraken voor werknemers van die vanwege de aard van het werk (zwaar werk) onvoldoende hebben kunnen voorbereiden op een verhoging van de pensioenleeftijd. Deze afspraken gaan in cao's vaak

hand-in-hand met afspraken over duurzame inzetbaarheid. Doel is dat alle werknemers op een gezonde wijze hun pensioenleeftijd kunnen halen.

- **Flankerende aanpak sociale partners**

Naast het maken van cao-afspraken zijn sociale partners zowel centraal als decentraal actief bezig met alle thema's die ervoor moeten zorgen dat werkenden in staat worden gesteld actief ouder te worden. Uitgangspunt is het beleid niet alleen op oudere werknemers te richten, maar op alle werknemers. Een beleid dat er op gericht is gezond de pensioenleeftijd te kunnen behalen, begint al vanaf het moment dat een werknemer toetreedt op de arbeidsmarkt.

Stichting van de Arbeid en SER

Op het niveau van de Stichting van de Arbeid en de Sociaal-Economische Raad (SER) zijn sociale partners druk doende om in nauw overleg met de politiek het thema 'leven lang ontwikkelen' uit te werken en uit te rollen in het bedrijfsleven. Binnen de Stichting van de Arbeid is een werkgroep ingesteld die zich specifiek bezig houdt met het bevorderen van duurzame inzetbaarheid vanuit een intergenerationele benadering en eerder uittreden. Met de overheid worden afspraken gemaakt over de invulling van flankerend beleid.

Mede vanwege de coronacrisis is in sommige sectoren de noodzaak van duurzame inzetbaarheid extra urgent en zichtbaar geworden. De Stichting van de Arbeid heeft om die reden in juli 2020 sociale partners in sectoren opgeroepen om snel het gesprek aan te gaan over de economische impact en de arbeidsmarktsituatie op korte en middellange termijn. Een gedeelde sectoranalyse is van belang om aanpassingen van bedrijven en hun werknemers vorm te kunnen geven.

SPDI

Een voorbeeld hiervan is het samenwerkingsverband van FNV, CNV en AWWN in het project *Sociale partners sámen vóór duurzame inzetbaarheid SPD* (zie <https://duurzaamahetwerk.nl>). Dit project is gestart omdat zowel werkgevers als vakbonden merkten dat het voor de individuele werkgever en de ondernemingsraad of vakbonden vaak ingewikkeld is om de cao-afspraken over duurzame inzetbaarheid concreet in een bedrijf vorm te geven. Medewerkers van deze vakbonden en de werkgeversorganisatie adviseren bedrijven over de implementatie van duurzame inzetbaarheid. Dit vereist naast concreet onderzoek in de bedrijven ook dat er gewerkt wordt aan een gemeenschappelijke visie op de vormgeving van duurzame inzetbaarheid. De activiteiten SPDI in afgelopen jaar betreffen onder meer:

- algemene informatie en webinars over Maatwerkregeling duurzame inzetbaarheid en eerder uittreden (MDIEU, zie hieronder);
- sectorale informatiebijeenkomsten;
- begeleiding bij sectorvorming voor aanvraag subsidie sectoranalyses en later MDIEU;
- vraagbaak voor MDIEU en sectoranalyses;
- webinars voor O&O-fondsen (2021);
- uitvoeren van sectoranalyses (2021).

Regionale mobiliteitsteams

In het kader van het steunpakket voor de coronacrisis zijn onder meer aanvullende afspraken gemaakt over de crisisdienstverlening. FNV, CNV, VCP, VNO-NCW, MKB-Nederland en LTO Nederland zijn in de 35 arbeidsmarktregio's een samenwerkingsverband aangegaan met UWV, gemeenten en onderwijsinstellingen in zogenaamde 'regionale mobiliteitsteams'. Deze teams leveren extra begeleiding aan werknemers eventueel aangevuld met een loopbaanadvies, (om)scholing, scholing via praktijkleren in het mbo en hulp bij schulden. Hierbij gaat het zowel van-uitkering-naar-werk- als van-werk-naar-werk-trajecten.

- *Flankerende beleid door en afspraken met de overheid*

Sociale partners hebben in het afgelopen jaar met de overheid diverse regelingen afgesproken om duurzame inzetbaarheid en leven lang ontwikkelen binnen bedrijven en in sectoren te bevorderen.

1. Met ingang van 1 juni 2021 kunnen sectoren een beroep doen op de *Maatwerkregeling duurzame inzetbaarheid en eerder uittreden (MDIEU)*. Deze regeling is afgesproken in het Pensioenakkoord van juni 2019. Vanuit deze regeling is minimaal 250 miljoen euro aan cofinanciering beschikbaar om duurzame ontwikkelingstrajecten voor werknemers uit te voeren. Daarnaast is maximaal 750 miljoen euro beschikbaar ten behoeve van voor bedrijven en sectoren waar zich knelpunten voordoen met werknemers in zwaar werk om met behulp van subsidie werknemers die dat willen in goede samenspraak vervroegd te laten uittreden. Deze subsidieregeling loopt van 2021 tot en met 2025. Vooruitlopend op de subsidie-aanvraag voor de MDIEU hebben 70 samenwerkingsverbanden van sociale partners in sectoren een sectoranalyse opgesteld.
2. In het Pensioenakkoord 2019 is ook afgesproken om een drempelvrijstelling in te voeren gedurende de periode 2021 en 2025 voor de fiscale boete op vervroegd uittreden volgens de *Regeling Vervroegd Uittreden (RVU)*. Deze drempelvrijstelling (€ 22.164 op jaarbasis gedurende maximaal drie jaar voorafgaande aan de AOW-gerechtigde leeftijd) is 1 januari 2021 ingevoerd en loopt tot en met 31 december 2025. Dit heeft in bijna 80 cao's geleid tot afspraken over de mogelijkheid van eerder uittreden.
3. Een andere afspraak in het Pensioenakkoord van 2019 is dat met ingang van 1 januari 2021 werknemers 100 weken aan bovenwettelijk verlof mogen sparen zonder dat de werkgever hier belasting over hoeft te heffen. Dit was eerder 50 weken. Dit vergroot de mogelijkheden voor werkenden om (het einde van) hun loopbaan naar eigen behoeften in te richten. Uiteraard in goed overleg met de werkgever.
3. Met ingang van 1 januari 2020 is specifiek voor het midden- en kleinbedrijf een regeling in het leven geroepen om te investeren in de ontwikkeling van werknemers zodat zij duurzaam inzetbaar blijven: voor andere functies, taken en rollen binnen of buiten de eigen organisatie. Hiervoor is jaarlijks 48 miljoen euro beschikbaar onder de naam *SLIM-regeling* (Subsidieregeling leren en ontwikkelen in het MKB).
4. In het steunpakket voor de coronacrisis zijn tevens afspraken gemaakt over flankerend beleid voor mensen die hun baan als gevolg van de coronacrisis dreigen te verliezen. Zo is de *Tijdelijke regeling NL leert door met inzet van sectoraal maatwerk* sinds 15 maart 2021 in het leven geroepen. Deze regeling beoogt ondersteuning bij van-werk-naar-werk- en omscholingstrajecten te bieden. Samenwerkingsverbanden van sociale partners, O&O-fondsen en andere partijen kunnen subsidie aanvragen om met cofinanciering scholing, ontwikkeladviezen, EVC en begeleiding naar ander werk aan te bieden aan werknemers die hun baan dreigen te verliezen.

4. Tot slot

Gelet op de toenemende bewustwording van het belang van duurzame inzetbaarheid, het flankerend overheidsbeleid en niet in de laatste plaats de inzet van sociale partners, is de Stichting van de Arbeid ervan overtuigd dat het aantal afspraken over duurzame inzetbaarheid in de komende jaren zullen toenemen, niet alleen in cao's maar ook op het niveau van bedrijven en individuele werknemers. Het is belangrijk dat het bewustzijn onder individuele werkgevers en werknemers verder vergroot wordt en dat zij met de juiste middelen worden ondersteund. Het blijvend werken aan duurzame inzetbaarheid is en blijft ook in de komende jaren noodzakelijk.

Ook de SER heeft onlangs in het advies *Investeren in brede welvaart, publieke sectoren en toekomstig verdienvermogen* het belang van duurzame inzetbaarheid nog een keer benadrukt. Daarbij wijst de SER ook op de grote transities en het belang daarbij van een goede infrastructuur voor mensen die van baan moeten veranderen.

BIJLAGE: Specificering cao-afspraken 2021

In de tabel in deze bijlage worden de deelonderwerpen van de gemaakte afspraken in de cao's van 2021 over duurzame inzetbaarheid nader gespecificeerd. Tevens wordt aangegeven wat de aard van de afspraken zijn:

- een concrete afspraak, introductie van een nieuwe afspraak of voorzetting van afspraken;
- een procesafspraken of studieafspraken.

Hierbij is geen rekening gehouden met afspraken over mantelzorg, extra flexibiliteit voor werknemer (zoals zelfsturing, zelf verlofdagen opnemen etc.) en bovenwettelijke afspraken met betrekking tot geboorte van kinderen. Ook deze afspraken hebben direct of indirect betrekking op duurzame inzetbaarheid.

Cao-akkoord	Score	DI letterlijke/algemene afspraak	Krapte op arbeidsmarkt	DI: scholing en opleiding	Ontwikkeling: loopbaan scan coach	DI-employability: EVC	DI-mobiliteit: doorstroming VWNW	DI-employability: financiële scan	DI: manager-medewerker gesprek	LBPB-/vitaliteitsbeleid	LBPB: Minder ontzien (ombouw)	Nieuwe/meer ontzietmaatregelen	Generatiepact	Ouderbeleid (demotie, deeltijd)	Vitaliteit: werkdruk	Gezondheidsbeleid, arbo, WAI, rouw
NAM	7	Concreet			Concreet	Concreet	Concreet	Concreet	Proces						Proces	
EMBARGO SABIC	6			Verder	Verder			Verder					Proces	Proces	Verder	
Politie	5	Concreet			Proces		Proces			Proces						Concreet
Woondiensten	5	Proces		Concreet					Proces			Proces				Proces
GEO	5	Proces		Concreet								Concreet	Concreet		Proces	
Forbo Flooring	5	Proces								Proces			Concreet	Intro		Proces
NS	4			Proces			Proces			Studie		Concreet				
Verzekeraars	4	Proces					Concreet							Concreet	Proces	

Cao-akkoord	Score	DI letterlijke/algemene afspraak	Krapte op arbeidsmarkt	DI: scholing en opleiding	Ontwikkeling: loopbaan scan coach	DI-employability: EVC	DI-mobiliteit: doorstroming VWNW	DI-employability: financiële scan	DI: manager-medewerker gesprek	LBPB-/vitaliteitsbeleid	LBPB: Minder ontzien (ombouw)	Nieuwe/meer ontzietmaatregelen	Generatiepact	Ouderenbeleid (demotie, deeltijd)	Vitaliteit: werkdruk	Gezondheidsbeleid, arbo, WAI, rouw
Randstad	4	Concreet			Concreet		Concreet							Proces		
Dakbedekkingsbedrijven	4			Proces								Concreet			Concreet	Proces
Volksbank	4	Concreet						Concreet		Studie						Proces
APG	4	Concreet			Concreet				Proces					Concreet		
Athora	4	Proces			Proces										Proces	Concreet
Vleeswarenindustrie	4	Studie		Verder	Studie											Proces
Sweco	4	Proces		Verder				Concreet		Concreet						
Eierengroothandel	4			Proces									Proces	Proces		Proces
Teijin Aramid	4	Concreet		Proces						Concreet			Concreet			
Cosun Beet Company	4			Proces						Concreet		Concreet				Proces
Bilthoven Biologicals	4	Concreet		Proces						Concreet		Proces				
Avery Dennison	4	Concreet		Verder	Intro							Studie				
Maja	4	Concreet		Concreet								Concreet				Concreet
Bouw & Infra	3	Concreet													Proces	Concreet
Rabobank	3	Studie			Concreet							Studie				
GGI	3	Concreet										Concreet				Proces
Houtverwerkende Industrie	3											Verder		Studie		Studie

Cao-akkoord	Score	DI letterlijke/algemene afspraak	Krapte op arbeidsmarkt	DI: scholing en opleiding	Ontwikkeling: loopbaan scan coach	DI-employability: EVC	DI-mobiliteit: doorstroming VWNW	DI-employability: financiële scan	DI: manager-medewerker gesprek	LBPB-/vitaliteitsbeleid	LBPB: Minder ontzien (ombouw)	Nieuwe/meer ontzietmaatregelen	Generatiepact	Ouderenbeleid (demotie, deeltijd)	Vitaliteit: werkdruk	Gezondheidsbeleid, arbo, WAI, rouw
Signify	3	Concreet					Proces					Intro				
Waterbouw	3	Proces		Proces										Proces		
Unilever	3				Verder							Concreet				Proces
Vopak	3			Proces								Studie		Proces		
Kalkzandsteenindustrie	3			Verder	Verder									Studie		
Carglass	3	Concreet									Concreet	Verder				
Havenbedrijf Amsterdam	3			Proces	Concreet							Studie				
NAK	3	Proces			Proces											Proces
KLK Kolb Specialties	3	Studie												Studie		Proces
CNV	3	Studie		Intro						Proces						
Mayr-Melnhof Eerbeek	3	Studie											Studie			Proces
Codi	3	Studie			Proces							Studie				
Icopal	3			Studie	Studie								Intro			
Oil tanking Amsterdam	3			Proces								Concreet		Proces		
Cabot	3					Verder							Proces	Proces		
Aircraft Fuel Supply	3	Studie								Proces						Studie
Open Teelten	2	Studie		Verder												
Meubelindustrie	2	Concreet									Concreet					

Cao-akkoord	Score	DI letterlijke/algemene afspraak	Krapte op arbeidsmarkt	DI: scholing en opleiding	Ontwikkeling: loopbaan scan coach	DI-employability: EVC	DI-mobiliteit: doorstroming VWNW	DI-employability: financiële scan	DI: manager-medewerker gesprek	LBPB-/vitaliteitsbeleid	LBPB: Minder ontzien (ombouw)	Nieuwe/meer ontzietmaatregelen	Generatiepact	Ouderenbeleid (demotie, deeltijd)	Vitaliteit: werkdruk	Gezondheidsbeleid, arbo, WAI, rouw
Uitgeverijbedrijf	2	Proces														Studie
Textielverzorging	2	Intro											Intro			
Albert Heijn Logistics	2													Proces		Proces
ASR	2	Concreet														Proces
SZS en Jachtbouw	2						Proces						Intro			
Kadaster	2	Proces											Verder			
HTM	2												Verder	Proces		
Bedrijfsverzorgingsdiensten	2	Concreet										Proces				
RDW	2	Concreet										Verder				
PGGM	2														Proces	Proces
Luchtverkeersleiding	2									Concreet		Concreet				
Nouryon	2	Concreet									Concreet					
Poppodia en -Festivals	2			Studie												Concreet
Abbott Healthcare	2											Concreet				Concreet
Plukon	2	Concreet														Studie
Cargill Cocoa	2	Intro												Verder		
Gezondheidsdienst voor Dieren	2											Concreet				Proces
DS Smith Packaging	2												Studie			Proces

Cao-akkoord	Score	DI letterlijke/algemene afspraak	Krapte op arbeidsmarkt	DI: scholing en opleiding	Ontwikkeling: loopbaan scan coach	DI-employability: EVC	DI-mobiliteit: doorstroming VWNW	DI-employability: financiële scan	DI: manager-medewerker gesprek	LBPB-/vitaliteitsbeleid	LBPB: Minder ontzien (ombouw)	Nieuwe/meer ontzietmaatregelen	Generatiepact	Ouderenbeleid (demotie, deeltijd)	Vitaliteit: werkdruk	Gezondheidsbeleid, arbo, WAI, rouw
DSV Solutions	1												Intro			
Teva Pharmachemie	1											Concreet				
Onderwijsadviesbureaus	1									Concreet						
EMBARGO Mosa	1			Concreet												
AZL	1	Verder														
Rode Kruis	1											Studie				
EMBARGO Chemours	1															Proces
Solidus Solutions Board	1			Proces												
Imperial Tobacco Joure	1											Concreet				
Essity Operations Hoogezand	1											Proces				
Nokia	1											Studie				
Centrient Pharmaceuticals Netherlands	1			Proces												
BAT Niemeyer	1			Concreet												
Ertsoverslagbedrijf Europoort	1												Concreet			
CNC Grondstoffen	1	Studie														
Cabot Norit	1	Proces														
Menken Groep	1											Concreet				
Stamicarbon	1											Concreet				
ThyssenKrupp Veerhaven	1										Proces					

