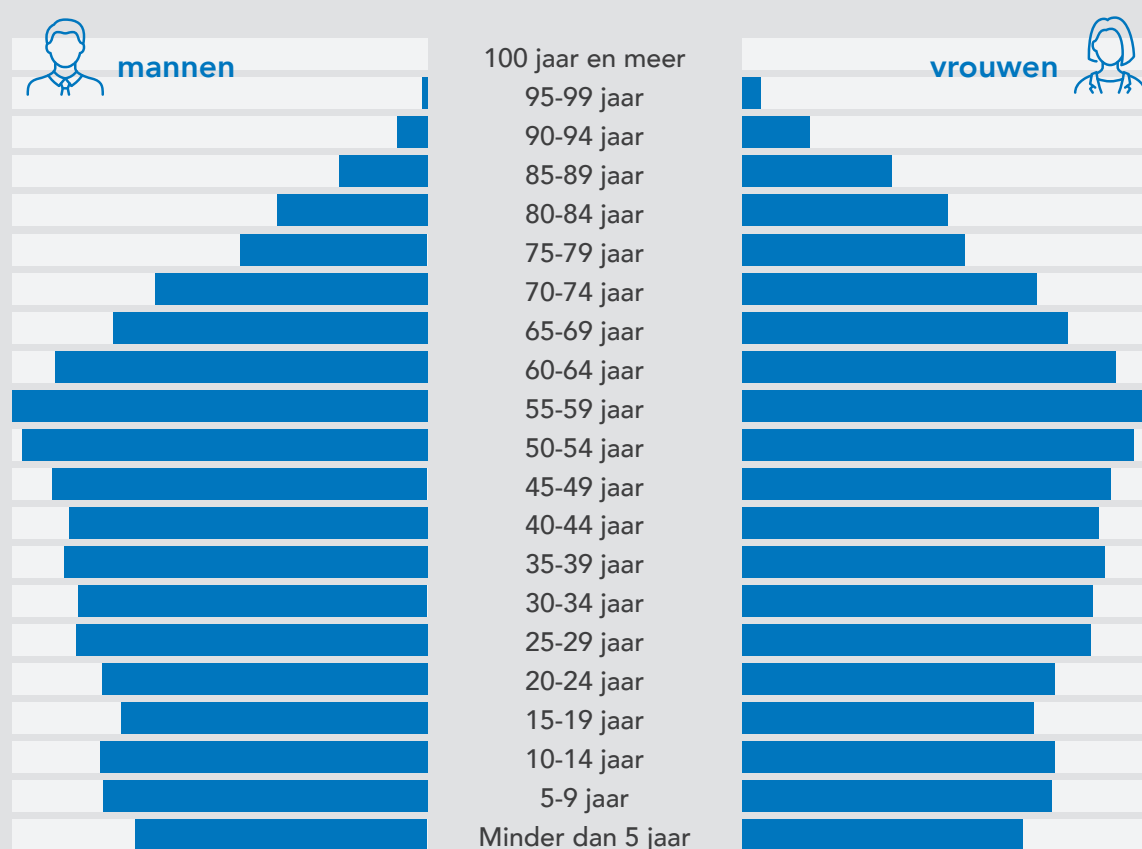


Werkgelegenheidsplan 45+'ers (cao104)

Er is de laatste jaren hard ingezet om werknemers langer aan het werk te houden. Dit om de krapte op de arbeidsmarkt deels op te vangen en om de sociale zekerheid betaalbaar te houden. De Vlaamse leeftijdspiramide liegt er niet om, het grote gewicht van de verdeling ligt bij de 45+'ers.

Vlaamse leeftijdspiramide



Bron: Statbel, bewerking
Statistiek Vlaanderen
www.statistiekvlaanderen.be/nl/bevolking-naar-leeftijd-en-geslacht

Langer aan het werk

We moeten dus maatregelen treffen om het aantal 45+'ers zo lang en optimaal mogelijk aan het werk te houden. Ze hebben immers niet alleen hun leeftijd mee, maar vaak ook heel wat kennis en ervaring! Iedereen haalt er zijn voordeel uit dat deze leeftijdsgroep actief blijft op de arbeidsmarkt.

Werkgelegenheidsplan

De cao 104 legt bedrijven op om een werkgelegenheidsplan op te maken voor deze oudere werknemers. Het werkgelegenheidsplan bevat een aantal verplichte vermeldingen, zoals de gegevens van de onderneming, de geldigheidsduur van het plan, de persoon die verantwoordelijk is voor de uitvoering, enz. Het plan moet **leeftijdsbewust personeelsbeleid** stimuleren om de werknemers vanaf 45 jaar aan het werk te houden in de onderneming of hun aantal te verhogen.

Voorwaarden



* Het gaat hierbij om het aantal werknemers én het aantal uitzendkrachten, uitgedrukt in voltijdse equivalenten, tewerkgesteld in de onderneming op de eerste werkdag van het kalenderjaar.

Actiegebieden

Cao 104 voorziet een aantal voorstellen van actiegebieden waarrond werkgevers kunnen werken. Ze mogen dit uiteraard zelf samenstellen of aanvullen.



1

selectie en indienstneming van nieuwe werknemers



2

ontwikkeling van de competenties en kwalificaties van de werknemers



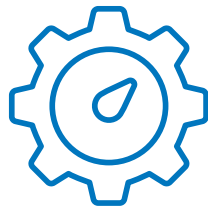
3

loopbaanontwikkeling & loopbaanbegeleiding



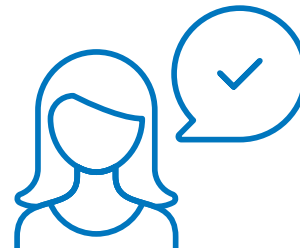
4

interne mutatie van een functie aangepast aan de competenties van de werknemer



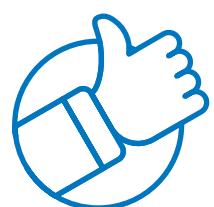
5

aanpassing van de arbeidstijd en de arbeidsomstandigheden



6

gezondheid van de werknemer, de preventie en het wegwerken van fysieke en psychosociale belemmeringen om aan het werk te blijven



7

systemen van erkenning van verworven competenties

Invoeringsprocedure

Het werkgelegenheidsplan moet voorgelegd worden aan de ondernemingsraad, in principe samen met de jaarlijkse economische en financiële informatie.

Ondernemingen met meer dan 20 en minder dan 50 werknemers zonder vakbondsafvaardiging moeten het plan gewoon ter informatie aan de werknemers bezorgen.

Aan wie het plan voorleggen?

ondernemingsraad

↓  bij gebrek aan

vakbondsafvaardiging

↓  bij gebrek aan

CPBW

↓  bij gebrek aan

werknemers

Bewaring



De werkgever bewaart het werkgelegenheidsplan gedurende 5 jaar. Dit plan moet niet opgestuurd worden, maar moet wel op eenvoudig verzoek voorgelegd kunnen worden aan de inspectiediensten.

Hulp nodig?

Uiteraard helpen wij u graag met het **uitwerken van een werkgelegenheidsplan 45+’ers!** U heeft de keuze uit volgende oplossingen:

- ☐ U ontvangt een algemeen werkgelegenheidsplan met maatregelen waaruit u zelf een keuze kan maken voor uw bedrijf.
- ☐ U wil advies bij het opstellen en toepassen van een geïndividualiseerd werkgelegenheidsplan.

Neem gerust contact op met uw dossierbeheerder of via consult@clbgroup.be