



**Europeiska arbetsmarknadsparternas
EUROPEISKT SJÄLVSTÄNDIGT RAMAVTAL
OM AKTIVT ÅLD RAND E MED ETT
GENERATIONSÖVERGRIPANDE PERSPEKTIV**

8 mars 2017

**European social partners'
AUTONOMOUS FRAMEWORK AGREEMENT
ON ACTIVE AGEING AND AN
INTER-GENERATIONAL APPROACH**

8 March 2017

Den 8 mars 2017 träffade de europeiska arbetsmarknadsparterna BUSINESSEUROPE/UEAPME, CEEP och EFS ett europeiskt självständigt ramavtal om aktivt åldrande med ett generationsövergripande perspektiv.

Detta ramavtal är ett självständigt initiativ och resultatet av förhandlingar mellan de europeiska arbetsmarknadsparterna som ett led i deras arbetsprogram för den sociala dialogen 2015–2017.

Inom ramen för artikel 155 i fördraget ska detta självständiga europeiska ramavtal genomföras av medlemmarna i BUSINESSEUROPE/UEAPME, CEEP och EFS (och samarbetskommittén EUROCADRES/CEC) för att främja och genomföra verktyg och åtgärder där så behövs på nationell nivå, branschnivå och/eller företagsnivå, i enlighet med de förfaranden och den praxis som tillämpas av arbetsgivare och arbetstagare i medlemsstaterna och länderna i Europeiska ekonomiska samarbetsområdet.

Undertecknande organisationer¹ är överens om bilagd översättning från engelska till svenska av detta ramavtal om aktivt åldrande med ett generationsövergripande perspektiv.

On the 8th of March 2017 the European social partners BUSINESSEUROPE/UEAPME, CEEP and ETUC agreed on a European autonomous framework agreement on active ageing and an inter-generational approach.

This framework agreement is an autonomous initiative and the result of negotiations between the European social partners as part of their social dialogue work programme for 2015–2017.

In the context of article 155 of the Treaty, this autonomous European framework agreement commits the members of BUSINESSEUROPE/UEAPME, CEEP and ETUC (and the liaison committee EUROCADRES/CEC) to promote and to implement tools and measures, where necessary at national, sectoral, and/or company levels, in accordance with the procedures and practices specific to management and labour in the Member States and in the countries of the European Economic Area.

The signing organisations² are in agreement on the accompanying translation from English into Swedish of this European autonomous Framework agreement on active ageing and an inter-generational approach.

Not 1. Svenskt Näringsliv, CEEP Sverige, LO, TCO och Saco. Medlemmar i CEEP Sverige är Sveriges Kommuner och Landsting, Arbetsgivarverket, Sobona, Fastigo KFO och Arbetsgivaralliansen.

Not 2. The Confederation of Swedish Enterprise, CEEP Sweden, the Swedish Trade Union Confederation, the Swedish Confederation of Professional Employees and the Swedish Confederation of Professional Associations. Members of CEEP Sweden are the Swedish Association of Local Authorities and Regions, the Swedish Agency for Government Employers, Sobona, Fastigo – the Employers' Organisation for the Property sector, KFO – the Co-operative Employers' Association and the Employers' Alliance.

INNEHÅLL

Överläggning om översättning av europeiskt självständigt ramavtal om aktivt åldrande med ett generationsövergripande perspektiv.....	4
Gemensam svensk översättning av BUSINESSEUROPE/UEAPME, CEEP och ETUC's European autonomous framework agreement on active ageing and an inter-generational approach, bilaga 1	5
BUSINESSEUROPE/UEAPME, CEEP och ETUC's European autonomous framework agreement on active ageing and an inter-generational approach, bilaga 2.....	13
Överläggning om översättning av europeiskt självständigt ramavtal om aktivt åldrande med ett generationsövergripande perspektiv, engelsk översättning, bilaga 3.....	23

TABLE OF CONTENTS

Note of translation of the European autonomous framework agreement on active ageing and an inter-generational approach.....	4
Joint Swedish translation of BUSINESSEUROPE/UEAPME, CEEP and ETUC's European autonomous framework agreement on active ageing and an inter-generational approach, supplement 1	5
BUSINESSEUROPE/UEAPME, CEEP and ETUC's European autonomous framework agreement on active ageing and an inter-generational approach, supplement 2	13
Note of translation of the European autonomous framework agreement on active ageing and an inter-generational approach, supplement 3.....	23



Den 8 mars 2017 träffade de europeiska arbetsmarknadsparterna BUSINESSEUROPE/UEAPME, CEEP och EFS ett europeiskt självständigt ramavtal om aktivt åldrande med ett generationsövergripande perspektiv.

Undertecknande organisationer är överens om bilagd översättning från engelska till svenska av detta ramavtal om aktivt åldrande med ett generationsövergripande perspektiv. Parterna konstaterar gemensamt att ramavtalets originaltext är den engelska. Originaltexten har företräde.

**För BUSINESSEUROPE:s svenska
medlemsorganisation:**

Svenskt Näringsliv

Carola Lemne

För EFS svenska medlemsorganisationer:

Landsorganisationen i Sverige

Karl-Petter Thorwaldsson

**För CEEP:s svenska
medlemsorganisation:**

CEEP Sverige

Ulf Olsson

Tjänstemännens Centralorganisation

Eva Nordmark

Sophie Thörne

**Sveriges Akademikers
Centralorganisation**

Göran Arrius

EUROPEISKA ARBETSMARKNADSPARTERNAS SJÄLVSTÄNDIGA RAMAVTAL OM AKTIVT ÅLDRADE MED ETT GENERATIONSÖVERGRIPANDE PERSPEKTIV

1. INLEDNING

Med anledning av de utmaningar som följer av demografisk förändring har de europeiska arbetsmarknadsparterna, BusinessEurope, UEAPME, CEEP och EFS (och samarbetskommittén EUROCADRES/CEC) beslutat att inom ramen för sitt arbetsprogram för 2015–2017 förhandla fram ett självständigt ramavtal om aktivt åldrande med ett generationsövergripande perspektiv.

De europeiska arbetsmarknadsparterna noterar att det behövs åtgärder, där det är nödvändigt på nationell-, bransch- och/eller företagsnivå, för att underlätta för äldre att aktivt delta och stanna kvar på arbetsmarknaden fram till lagstadgad pensionsålder och samtidigt säkerställa att åtgärder vidtas för att underlätta övergångarna mellan generationer med tanke på den höga ungdomsarbetslösheten.

Åtgärderna ska syfta till att väsentligt stärka möjligheten för arbetstagare i alla åldrar att stanna kvar på arbetsmarknaden samt förbli vid god hälsa och aktiva fram till lagstadgad pensionsålder, samt stärka en kultur på alla arbetsplatser präglad av ansvarstagande, engagemang, respekt och värdighet, där arbetstagarna anses vara lika mycket värda oavsett ålder.

Detta ramavtal är arbetsmarknadsparternas bidrag till EU:s befintliga policyer (inklusive lagstiftning mot diskriminering) och redan utvecklade åtgärder till stöd för aktivt åldrande med ett generationsövergripande perspektiv. Syftet med avtalet är att bygga vidare på och förstärka de åtgärder och strategier som redan tillämpas i olika sammanhang i Europa. Avtalet redogör för verktyg och åtgärder att övervägas av arbetsmarknadens parter och/eller HR-chefer i de nationella demografiska och arbetsmarknadsmässiga förhållandena, och i enlighet med den nationella praxis och de förfaranden som tillämpas för arbetsgivare och arbetstagare.

Ramavtalet baseras på principen att säkerställa ett aktivt åldrande med ett generationsövergripande perspektiv och kräver ett gemensamt engagemang av arbetsgivare samt arbetstagare och deras representanter.

Arbetsmarknadsparterna är medvetna om att de inte på egen hand framgångsrikt kan hantera de utmaningar som den demografiska förändringen medför. Även EU, myndigheter på nationell nivå och andra aktörer har ett ansvar för att säkerställa att det finns ett ramverk som uppmuntrar och främjar aktivt åldrande med ett generationsövergripande perspektiv.

2. MÅL

Med detta självständiga avtal inrättar de europeiska arbetsmarknadsparterna ett allmänt handlingsinriktat ramverk som syftar till följande:

- Öka medvetenheten och förståelsen hos arbetsgivare, arbetstagare och deras representanter om de utmaningar och möjligheter som demografisk förändring medför.
- Erbjudna arbetsgivare, arbetstagare och deras representanter på alla nivåer praktiska strategier och/eller åtgärder för att effektivt kunna främja och hantera ett aktivt åldrande.
- Säkerställa och upprätthålla en sund, säker och produktiv arbetsmiljö.
- Främja innovativa strategier för hela livscykeln med produktiva arbeten av god kvalitet, så att människor kan fortsätta vara yrkesverksamma fram till lagstadgad pensionsålder.
- Underlätta utbyten, ömsesidigt samarbete och främja konkreta åtgärder för att överföra kunskap och erfarenhet mellan generationer på arbetsplatsen.

3. BESKRIVNING

Aktivt åldrande handlar om att optimera möjligheterna för arbetstagare i alla åldrar att arbeta under produktiva och sunda förhållanden med god kvalitet fram till lagstadgad pensionsålder, baserat på ömsesidigt engagemang och motivation hos arbetsgivare och arbetstagare.

Ett generationsövergripande perspektiv handlar om att bygga vidare på styrkorna och den objektiva situationen för alla generationer, förbättra den ömsesidiga förståelsen och stödja samarbete och solidaritet mellan generationer på arbetsplatsen.

4. ARBETSMARKNADSPARTERNAS VERKTYG, ÅTGÄRDER OCH AKTIVITETER

A – Strategiska bedömningar av arbetskraftens demografi

Arbetsmarknadsparterna erkänner mervärdet av strategiska bedömningar av arbetskraftens demografi, och att dessa genomförs och uppdateras regelbundet på lämpliga nivåer i enlighet med nationell praxis och förfaranden.

Sådana bedömningar gjorda av arbetsmarknadsparterna/arbetsledningen bör dra fördel av befintliga aktiviteter för att därmed undvika onödiga krav på rapportering, vilket kan leda till att de utvecklar verktyg som är mer skräddarsydda och anpassade till behoven hos arbetstagarna och företagen, framför allt små och medelstora företag.

Dessa strategiska bedömningar kan bland annat avse följande:

- Nuvarande och förväntad ålderspyramid, inklusive genderaspekter.
- Färdigheter, kvalifikationer och erfarenhet.
- Arbetsförhållanden.
- Arbetsmiljöhänsyn för specifika arbeten, i synnerhet ansträngande arbeten.
- Utveckling kopplad till digitalisering och innovation.

Dessa strategiska bedömningar skulle kunna utgöra en bas för arbetsgivare, arbetstagare och/eller deras representanter för att i enlighet med nationell praxis och förfaranden, bedöma risker och möjligheter samt vidta nödvändiga åtgärder för att anpassa sig till den förändrade demografin, enligt vad som anges i följande avsnitt i avtalet. Många av de åtgärder som nämns i avtalet kan emellertid genomföras utan sådana bedömningar.

Arbetsmarknadsparterna har också en roll i att sprida information om effektiva verktyg till sina medlemmar, bland annat om verktyg som bygger på praxis i andra europeiska länder, och att överföra nödvändig kunskap om hur de ska användas.

B – Arbetsmiljö

Arbetsmarknadsparterna på relevanta nivåer strävar efter att främja och underlätta åtgärder på arbetsplatsen, vilka baseras på korrekt information, och som bland annat identifierar arbetsuppgifter som är särskilt fysiskt och/eller psykiskt krävande. Syftet med detta är att förutse, förhindra och bedöma arbetsmiljörisker i enlighet med EU:s ramdirektiv om åtgärder för att främja förbättringar av arbetstagarnas säkerhet och hälsa i arbetet (89/391/EEG). Detta bör ge en indikation på om praktiskt genomförbara justeringar av arbetsmiljön är nödvändiga för att förebygga eller minska alltför stora fysiska eller psykiska belastningar på arbetstagarna så att de kan arbeta i en säker och sund miljö fram till lagstadgad pensionsålder.

Verktyg och åtgärder för att stödja arbetsmiljön kan bland annat innefatta följande:

- Justering av arbetsprocesser och arbetsplatser.
- Omfördelning av arbetsuppgifter bland arbetstagarna.
- Effektiva förebyggande strategier och riskbedömning, med hänsyn tagen till gällande lagkrav, inklusive utbildning av alla arbetstagare om arbetsmiljöregler på arbetsplatsen.
- Frivilliga hälsofrämjande insatser, exempelvis åtgärder för att öka medvetenheten.
- Ökad kunskap hos arbetsledning på lämpliga nivåer för att hantera utmaningar och hitta möjliga lösningar på området.
- Arbetsmiljöåtgärder som tar hänsyn till arbetstagarnas fysiska och psykiska hälsa.
- Översyn av arbetsmiljöåtgärder bör göras av arbetsledning och arbetsmiljörepresentanter i enlighet med gällande lagkrav.

C – Hantering av färdigheter och kompetens

Detta förhållningssätt bör stödja utveckling av färdigheter och livslångt lärande, därmed gynnas arbetstagarnas anställningsbarhet och företagets humankapital i termer av kompetenser och kunskaper maximeras.

Arbetsmarknadsparterna har en roll i att underlätta möjligheten för arbetstagare, oavsett ålder, att erbjudas ett tillräckligt brett utbud av utbildning, i enlighet med nationell praxis och förfaranden, samtidigt som alla arbetstagare bör uppmuntras att delta i denna utbildning.

Verktyg och åtgärder för att stödja hanteringen av färdigheter och kompetenser kan bland annat innefatta följande:

- Ökad medvetenhet bland arbetsgivare och arbetstagarrepresentanter om vilka färdigheter som behövs ur ett åldersperspektiv.
- Utbildning av arbetstagare i alla åldrar för att behålla och vidareutveckla den kunskap och kompetens som de behöver under hela sina karriärer för att kunna fortsätta arbeta fram till lagstadgad pensionsålder.
- Underlätta och stödja personlig karriärutveckling och rörlighet.
- Motivera och öka deltagandet i utbildning för att säkerställa uppdaterade färdigheter, framför allt digitala färdigheter.
- Inkludera åldersfrågan som en del av den bredare kompetensutvecklingen.
- Identifiera formella och informella kompetenser som arbetstagarna har förvärvat under hela sina yrkesliv.

D – Arbetsorganisation för sunda och produktiva arbetsliv

Arbetsmarknadsparterna på relevanta nivåer strävar efter att stödja och uppmuntra företagen att anpassa organiseringen av arbetet utifrån såväl företagets som arbetstagarnas behov. Syftet är att verka för sunda och produktiva arbetsliv med ett livscykelperspektiv.

Arbetsmarknadsparterna och/eller arbetsgivarna bör underlätta, främja och uppmuntra genomförandet av en anpassningsbar arbetsorganisation under hela arbetslivet. Detta bör ske kollektivt och/eller individuellt i enlighet med praxis för social dialog på arbetsplatsen.

Chefer i företagen har en roll i att identifiera möjliga förbättringar när det gäller fördelning av arbetsuppgifter och att upprätthålla och förbättra arbetsmiljön och produktiviteten hos sina medarbetare.

Verktyg och åtgärder för organisering av arbetet för sunda och produktiva arbetsliv kan bland annat innefatta följande:

- Främja både unga och äldre arbetstagares möjligheter att bättre förutse och anpassa sig till förändringar i organiseringen av arbetet för att maximera potentialen hos personalen.
- Arbetsarrangemang, inklusive arbetstid.
- Anpassad fördelning av arbetsuppgifter mellan arbetstagare.
- Förse chefer med nödvändiga resurser när det gäller åldersrelaterade frågor.
- Motverka åldersrelaterade stereotyper, till exempel genom åldersblandade grupper.
- Övergångsåtgärder för äldre arbetstagare i slutet av deras arbetsliv.
- Rekrytering av ny personal.

E – Generationsövergripande perspektiv

Arbetsmarknadsparterna på relevanta nivåer eftersträvar en arbetsmiljö där arbetstagare i alla generationer och åldrar kan arbeta tillsammans för att stärka samarbetet och solidariteten mellan generationerna. Ett sätt att uppnå detta är genom ömsesidig överföring av kunskap och erfarenhet mellan arbetstagare i olika åldersgrupper.

Alla arbetstagare bör bli värderade utifrån förmåga, färdigheter och kunskap, oavsett ålder, och inte utifrån stereotypa värderingar, för att i förekommande fall undanröja barriärer mellan åldersgrupper.

Verktyg och åtgärder för att uppnå solidaritet mellan generationerna kan bland annat innefatta följande:

- Fördelning av arbetsuppgifter beroende på förmåga, färdigheter och kunskap.
- Handlednings-, mentor- och coachningsprogram för att välkomna och introducera yngre medarbetare på arbetsplatsen, inklusive karriärvägar så att de kan uppfylla sin potential.
- Program för kunskaps- och färdighetsöverföring, både från yngre arbetstagare till äldre, och från äldre arbetstagare till yngre, bland annat när det gäller IT- och digitala färdigheter, tvärgående färdigheter och färdigheter i kundrelationer, beroende på vad som är relevant.
- Skapande av kunskapsbanker för att fånga specifik know-how och yrkeskompetens som har utvecklats internt och överföra detta till nyanställda.
- Öka medvetenheten om vikten av en positiv inställning i åldersfrågan, att främja mångfald i åldrar och att överväga olika möjligheter att få åldersbalans inom grupperna.
- Samarbete med utbildningsinstitutioner eller arbetsförmedlingar för att underlätta övergångar till och inom arbetsmarknaden.

5. GENOMFÖRANDE OCH UPPFÖLJNING

Detta ramavtal är ett självständigt initiativ och resultatet av förhandlingar mellan de europeiska arbetsmarknadsparterna som en del av deras femte fleråriga arbetsprogram för 2015–2017, "Partnerskap för inkluderande tillväxt och sysselsättning".

Inom ramen för artikel 155 i fördraget ska detta självständiga europeiska ramavtal genomföras av medlemmarna i BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP och EFS (och samarbetskommittén EUROCADRES/CEC) för att främja och genomföra verktyg och åtgärder där så behövs på nationell nivå, bransch-nivå och/eller företagsnivå, i enlighet med de förfaranden och den praxis som tillämpas av arbetsgivare och arbetstagare i medlemsstaterna och länderna i Europeiska ekonomiska samarbetsområdet.

De undertecknande parterna inbjuder också sina medlemsorganisationer i kandidatländerna att genomföra detta avtal.

Avtalet ska genomföras inom tre år efter det att det undertecknats.

Medlemsorganisationerna ska rapportera om genomförandet av detta avtal till kommittén för den sociala dialogen. Under de första tre åren efter datumet för undertecknandet av detta avtal ska kommittén för den sociala dialogen sammanställa och anta en årlig förteckning som sammanfattar det pågående genomförandet av avtalet. En fullständig rapport över de åtgärder som har vidtagits för genomförandet ska sammanställas av kommittén för den sociala dialogen och antas av de europeiska arbetsmarknadsparterna under det fjärde året. Om ingen rapportering och/eller genomförande har gjorts efter fyra år, ska de europeiska arbetsmarknadsparterna, efter utvärdering av kommittén för den sociala dialogen, om det stöds av kommittén, engagera sig i gemensamma åtgärder tillsammans med de nationella arbetsmarknadsparterna i de berörda länderna för att hitta det bästa sättet att genomföra detta ramavtal med hänsyn till de nationella förhållandena.

När helst fem år efter datumet för undertecknandet ska undertecknande parter utvärdera och se över avtalet om någon av dessa parter begär detta.

Om det uppstår frågor om innehållet i detta avtal kan berörda medlemsorganisationer tillsammans eller var för sig vända sig till de undertecknande parterna som svarar tillsammans eller var för sig.

Vid genomförandet av detta avtal ska de undertecknande parternas medlemmar undvika onödiga bördor för små och medelstora företag.

Genomförandet av detta avtal utgör inte legal grund för att minska den allmänna skyddsnivå som finns för arbetstagare inom det område som avtalet gäller.

Detta avtal frånhänder inte arbetsmarknadsparternas rätt att på lämplig nivå, inklusive europeisk nivå, träffa avtal som anpassar och/eller kompletterar detta avtal på ett sätt som tar hänsyn till de berörda arbetsmarknadsparternas särskilda behov.



EUROPEAN SOCIAL PARTNERS' AUTONOMOUS FRAMEWORK AGREEMENT ON ACTIVE AGEING AND AN INTER-GENERATIONAL APPROACH

8 March 2017

1. INTRODUCTION

In response to the challenges deriving from demographic change, the European social partners, BusinessEurope, UEAPME, CEEP and the ETUC (and the liaison committee EUROCADRES/CEC), agreed in the context of their 2015–2017 Work Programme to negotiate an autonomous framework agreement on active ageing and an inter-generational approach.

The European social partners note that measures need to be implemented, where necessary at national, sectoral and/or company levels, to make it easier for older workers to actively participate and stay in the labour market until the legal retirement age, and at the same time make sure that measures are taken in order to ease inter-generational transitions in the context of high youth unemployment.

Such measures should be aimed at significantly improving the ability of workers of all ages to stay in the labour market, healthy and active until the legal retirement age, as well as strengthening a culture of responsibility, commitment, respect and dignity in all workplaces where all workers are valued as important irrespective of age.

This framework agreement constitutes the contribution of the social partners to the EU policies (including non-discrimination legislation) and actions which have already been developed to support active ageing and the intergenerational approach. This agreement therefore aims to build upon and enhance the existing measures and approaches that are in place in different contexts across Europe. It outlines tools/ measures to be taken into account by social partners and/or HR managers in the context of national demographic and labour market realities, and in accordance with national practices and procedures specific to management and labour.

The framework agreement is based on the principle that ensuring active ageing and the intergenerational approach requires a shared commitment on the part of employers, workers and their representatives.

The social partners are aware of the fact that successfully addressing the challenges deriving from demographic change does not depend exclusively on their action. EU and national public authorities and other actors have responsibilities in terms of ensuring that there is a framework which encourages and promotes active ageing and the inter-generational approach.

2. AIMS

With this autonomous agreement, European social partners establish a general action-oriented framework, aiming at:

- Increasing the awareness and understanding of employers, workers and their representatives of the challenges and opportunities deriving from demographic change;
- Providing employers, workers and their representatives at all levels with practical approaches and/or measures to promote and manage active ageing in an effective manner;
- Ensuring and maintaining a healthy, safe and productive working environment;
- Fostering innovative life-cycle approaches with productive and quality jobs to enable people to remain in work until legal retirement age;
- Facilitating exchanges, mutual cooperation and fostering concrete actions to transfer knowledge and experience between generations at the workplace.

3. DESCRIPTION

Active ageing is about optimising opportunities for workers of all ages to work in good quality, productive and healthy conditions until legal retirement age, based on mutual commitment and motivation of employers and workers.

Inter-generational approach refers to building on the strengths and the objective situation of all generations, improving mutual understanding and supporting cooperation and solidarity between generations at the workplace.

4. SOCIAL PARTNERS' TOOLS, MEASURES AND ACTIONS

A) Strategic assessments of workforce demography

Social partners recognise the added value of strategic assessments of workforce demography, carried out and periodically updated at the appropriate levels, in accordance with national practices and procedures.

Such assessments by social partners/management should take advantage of already existing activities, thereby avoiding unnecessary reporting requirements and could lead them to develop tools more tailored and adapted to the needs of workers and enterprises, notably SMEs.

These strategic assessments could amongst others include:

- Current and projected age pyramid, including gender aspects;
- Skills, qualifications and experience;
- Working conditions;
- Job specific health and safety considerations in particular for arduous occupations;
- Developments linked to digitalisation and innovation.

These strategic assessments would help to provide a basis for employers, workers and/or their representatives, in accordance with national practices and procedures, to evaluate risks and opportunities and take necessary actions to adapt to changing demographics, as set out in the following sections of the agreement. However, many of the actions foreseen in this agreement can be undertaken without the completion of such assessments.

Social partners have also a role to disseminate information on effective tools within their membership, including based on practice in other European countries, and to transfer the necessary know-how on how to use them.

B) Health and safety at the workplace

The social partners at the appropriate levels aim to promote and facilitate action at the workplace based on proper information, identifying for instance the tasks which are particularly physically and/or mentally demanding. This should be done to anticipate, prevent and assess risks for health and safety at the workplace, in accordance with the EU framework directive on health and safety at work (89/391/EEC). This should indicate whether practicable adjustments to the working environment are necessary to prevent or reduce identified excessive physical or mental demands on workers to allow them to be safe and healthy while at work until the legal retirement age.

Tools/measures to support health and safety at the workplace could amongst others include:

- Adjustment of work processes and workplaces;
- Re-distribution/allocation of tasks to workers;
- Effective prevention strategies and risk assessment, taking into account existing legislative obligations, including training of all workers on health and safety rules at the workplace;
- Voluntary health promotion including, for example awareness raising actions;
- Knowledge-building of management at the appropriate levels in order to address challenges and possible solutions in this field;
- Health and safety measures taking account of the physical and psychological health of workers;
- Review of health and safety measures between management and health and safety representatives, in accordance with existing legislative requirements.

C) Skills and competence management

The approach should be to support skills development and lifelong learning, thus, fostering workers' employability and maximizing the enterprises' human capital in terms of competences and know-how.

Social partners have a role to facilitate a fair access for workers, regardless of age, to a sufficiently broad offer of training, according to national practices and procedures, whilst all workers should be encouraged to participate in this training.

Tools/measures to support skills and competences management could amongst others include:

- Awareness-raising towards management and workers' representatives of skills needs in an age perspective;
- Training for workers of all ages, aiming to maintain and further develop necessary knowledge and competence throughout their careers to remain at work until legal retirement age;
- Facilitate and support personal career development and mobility;
- Motivate and increase participation in training to ensure up-to-date skills in particular digital skills;
- Embedding age management into broader skills development;
- Identifying formal and informal competences that workers have acquired in the course of their working life.

D) Work organisation for healthy and productive working lives

The social partners at the appropriate levels aim to support and encourage enterprises to adapt work organisation, in accordance with the needs of enterprises and workers. The purpose is to foster healthy and productive working lives in a life course perspective.

Social partners and/or management should facilitate, promote and encourage implementation of adaptable work organisation over the life course. This should be done collectively and/or individually, in accordance with the social dialogue practices at the workplace.

Management in enterprises has a role in identifying possible improvements in terms of task allocation, and to maintain and improve health and safety at work and productivity of the workers they manage.

Tools/measures on work organisation for healthy and productive working lives could amongst others include:

- Fostering the capacity of both young and older workers to better anticipate and adapt to changes in work organisation, to maximise the potential of human resources;
- Working arrangements, including with regard to working time;
- Adapting allocation of tasks between workers;
- Providing necessary means to managers on age related issues;
- Fighting stereotypes related to age, for example by establishing mixed-aged teams;
- Transition measures for older workers towards the end of their working life;
- Recruitment of new staff.

E) Inter-generational approach

The social partners at the appropriate levels aim to achieve a working environment which enables workers of all generations and ages to work together to enhance cooperation and inter-generational solidarity. One means to achieve this is mutual transfer of knowledge and experience between different age groups of workers.

All workers should be valued according to their abilities, skills and knowledge, irrespective of age, avoiding stereotyping and overcoming barriers between age groups, where they exist.

Tools/measures to achieve inter-generational solidarity could amongst others include:

- Distributing tasks according to ability/skills/knowledge;
- Tutoring/mentoring/coaching schemes to welcome and introduce younger workers to their working environment, including paths to allow them to fulfil their potential;
- Knowledge/skills transfer programmes, both younger towards older workers and older towards younger workers, including IT and digital skills, transversal skills, customer relations skills, as appropriate;
- The creation of knowledge banks to capture specific know how and professional intelligence developed in-house and pass it on to newcomers;
- Awareness-raising on the importance of being age positive and promotion of age diversity including considering different possibilities regarding the balance between ages within teams;
- Collaboration with education institutions or public employment services to ease transitions into and within the labour market.

5. IMPLEMENTATION AND FOLLOW-UP

This framework agreement is an autonomous initiative and the result of negotiations between the European social partners as part of their fifth multiannual work programme for 2015–2017 on “Partnership for inclusive growth and employment”.

In the context of article 155 of the Treaty, this autonomous European framework agreement commits the members of BusinessEurope, UEAPME, CEEP and ETUC (and the liaison committee EUROCADRES/CEC) to promote and to implement tools and measures, where necessary at national, sectoral and/or company levels, in accordance with the procedures and practices specific to management and labour in the Member States and in the countries of the European Economic Area.

The signatory parties also invite their member organisations in candidate countries to implement this agreement.

The implementation of this agreement will be carried out within three years after the date of signature of this agreement.

Member organisations will report on the implementation of this agreement to the Social Dialogue Committee. During the first three years after the date of signature of this agreement, the Social Dialogue Committee will prepare and adopt a yearly table summarising the ongoing implementation of the agreement. A full report on the implementation actions taken will be prepared by the Social Dialogue Committee and adopted by the European social partners during the fourth year. In case of no reporting and/or implementation after four years and after evaluation in, and when supported by, the Social Dialogue Committee, the European social partners will engage in joint actions together with the national social partners of the countries concerned in order to identify the best way forward in implementing this framework agreement in the national context.

The signatory parties shall evaluate and review the agreement any time after the five years following the date of signature, if requested by one of them.

In case of questions on the content of this agreement, member organisations involved can jointly or separately refer to the signatory parties, who will jointly or separately reply.

When implementing this agreement, the members of the signatory parties avoid unnecessary burdens on SMEs.

Implementation of this agreement does not constitute valid grounds to reduce the general level of protection afforded to workers in the field of this agreement.

This agreement does not prejudice the right of social partners to conclude, at the appropriate level, including European level, agreements adapting and/or complementing this agreement in a manner which will take note of the specific needs of the social partners concerned.

For ETUC-CES



Luca Visentini
General Secretary



Peter Scherrer
Deputy General
Secretary

For BusinessEurope



Emma Marcegaglia
President

For CEEP



Valeria Ronzitti
General Secretary

For UEAPME



Ulrike Rabmer-Koller
President



**Confederation of European Business
BusinessEurope**

Avenue de Cortenbergh 168
B-1000 Brussels
BELGIUM
Tel +32 (0)2 237 65 11
E-mail main@businessseurope.eu
www.businessseurope.eu



**European Centre of Employers and Entreprises
providing Public Services
CEEP**

Rue des Deux Eglises 26, boîte 5
B-1000 Brussels
BELGIUM
Tel +32 (0)2 219 27 98
E-mail ceep@ceep.eu
www.ceep.eu



**European Association of Crafts, Small
and Medium-Sized Enterprises
UEAPME**

Rue Jacques de Lalaing 4
B-1040 Brussels
BELGIUM
Tel +32 (0)2 230 75 99
E-mail info@ueapme.com
www.ueapme.com



**European Trade Union Confederation
ETUC**

Boulevard Roi Albert II, 5
B-1210 Brussels.
BELGIUM
Tel +32 (0)2 224 04 11
E-mail etuc@etuc.org
www.etuc.org



On the 8th of March 2017 the European social partners BUSINESSEUROPE/UEAPME, CEEP and ETUC agreed on a European autonomous framework agreement on active ageing and an inter-generational approach.

The signing organizations are in agreement on the accompanying translation from English into Swedish of this framework agreement on active ageing and an inter-generational approach. The parties jointly agree that the original text of the framework agreement is English. The original text takes precedence.

**On behalf of BUSINESSEUROPE's
Swedish member organization:**

The Confederation of Swedish Enterprise

Carola Lemne

**On behalf of ETUC's Swedish member
organizations:**

The Swedish Trade Union Confederation

Karl-Petter Thorwaldsson

**On behalf of CEEP's Swedish member
organization:**

CEEP Sweden

Ulf Olsson

**The Swedish Confederation of
Professional Employees**

Eva Nordmark

Sophie Thörne

**The Swedish Confederation of
Professional Associations**

Göran Arrius

Denna översättning finns att hämta på våra hemsidor i PDF-format:



niklas.beckman@svensktnaringsliv.se
www.svensktnaringsliv.se



jeanette.grenfors@skl.se
ned.carter@skl.se
www.skl.se



asa.tornlund@lo.se
www.lo.se



lana.orpana@tco.se
mika.domisch@tco.se
www.tco.se



helena.larsson@saco.se
www.saco.se