

CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS
DE BELGIQUE

6 mars 2012

**PROJET
DE LOI-PROGRAMME (I)****AMENDEMENTS**

déposés en commission des Affaires sociales

N° 17 DE MME **SMINATE ET CONSORTS**

Art. 62

Dans l'article 30bis/1, § 2, alinéa 7, proposé les mots "ou à fonds de sécurité à d'existence au sens de la loi du 7 janvier 1958 concernant les Fonds de sécurité d'existence," sont insérés entre les mots "à l'Office national de sécurité sociale" et les mots "en sa qualité d'employeur."

JUSTIFICATION

Suite à l'avis n° 1795 rendu par le CNT en date du 7 février 2012, tant l'article 12 de la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs, que l'article 30bis/1, § 4, alinéa 10, de la même loi, ont été adaptés afin que les dettes éventuelles à l'égard d'un fonds de sécurité d'existence entrent en dans le champ d'application de la mesure.

Documents précédents:

Doc 53 **2081/ (2011/2012):**

001: Projet de loi-programme (I).
002 à 008: Amendements.
009: Rapport.
010: Amendements.

BELGISCHE KAMER VAN
VOLKSVERTEGENWOORDIGERS

6 maart 2012

**ONTWERP
VAN PROGRAMMAWET (I)****AMENDEMENTEN**

ingediend in de commissie voor de Sociale Zaken

Nr. 17 VAN MEVROUW **SMINATE c.s.**

Art. 62

In het voorgestelde artikel 30bis/1, § 2, zevende lid, worden de woorden "of aan een Fonds voor bestaanszekerheid in de zin van de wet van 7 januari 1958 betreffende de Fondsen voor bestaanszekerheid," ingevoegd tussen de woorden "aan de Rijksdienst voor de Sociale zekerheid" en de woorden "in zijn hoedanigheid van werkgever".

VERANTWOORDING

Na het advies van Nr. 1795 van de NAR van 7 februari 2012 werden zowel artikel 12 van de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders, als artikel 30bis/1, § 4, tiende lid, van dezelfde wet, aangepast opdat de eventuele schulden ten aanzien van een fonds voor bestaanszekerheid binnen het toepassingsgebied vallen deze maatregel.

Voorgaande documenten:

Doc 53 **2081/ (2011/2012):**

001: Ontwerp van programmawet (I).
002 tot 008: Amendementen.
009: Verslag.
010: Amendementen.

Pareille modification aurait dû aussi intervenir dans l'article 30bis/1, § 2, alinéa 7, pour que l'article 30bis/1 précité garde sa cohérence. La présente modification vise à réparer cette omission.

N° 18 DE MME **GENOT** ET M. **DE VRIENDT**

Art. 100

Apporter les modifications suivantes:

A/ compléter l'alinéa 3 par un point 8°, rédigé comme suit:

"8° la transmission des savoirs et des compétences et le développement du tutorat.";

B/ entre l'alinéa 4 et 5 insérer un alinéa, rédigé comme suit:

"Le plan pour l'emploi devra contenir un objectif chiffré des mesures considérées comme des mesures en faveur du maintien ou de l'accroissement du nombre de travailleurs âgés. Cet objectif chiffré devra contenir une catégorie spécifique concernant les mesures considérées comme des mesures en faveur du maintien ou de l'accroissement du nombre de travailleurs prise en faveur des travailleurs âgés de 45 ans et plus.";

C/ entre l'alinéa 4 et l'alinéa 5 insérer l'alinéa suivant:

"Le plan pour l'emploi des travailleurs âgés devra contenir au minimum 5 des mesures en faveur du maintien ou de l'accroissement du nombre de travailleurs âgés de 45 ans et plus énumérées à l'alinéa 3.".

JUSTIFICATION

Si on souhaite que les travailleurs plus âgés participent davantage au marché du travail, il convient de veiller à ce qu'il soit effectivement possible de travailler plus longtemps. Pour ce faire, il convient non seulement de créer davantage d'emplois, mais également d'en améliorer la qualité et de les

Deze wijziging had ook moeten gebeuren in artikel 30bis/1, § 2, zevende lid, voor het behoud van de samenhang van voornoemd artikel 30bis/1. Deze wijziging zit dit verzuim recht.

Nadia SMINATE (N-VA)
Meryame KITIR (sp.a)
Stefaan VERCAMER (CD&V)
Mathias DE CLERCQ (Open Vld)
David CLARINVAL (MR)
Catherine FONCK (cdH)
Jean-Marc DELIZÉE (PS)

Nr. 18 VAN MEVROUW **GENOT** EN DE HEER **DE VRIENDT**

Art. 100

De volgende wijzigingen aanbrengen:

A/ het derde lid aanvullen met een punt 8°, luidende:

"8° de overdracht van kennis en van competenties en de uitbouw van het mentoraat.";

B/ tussen het vierde en het vijfde lid een lid invoegen, luidende:

"Het werkgelegenheidsplan moet een streefcijfer bevatten inzake de maatregelen die worden beschouwd als zijnde maatregelen om het behoud en de verhoging van het aantal oudere werknemers te bevorderen. Dat streefcijfer zal een specifieke categorie moeten omvatten met betrekking tot de maatregelen die worden beschouwd als zijnde maatregelen die het behoud en de verhoging van het aantal werknemers van 45 jaar en ouder te bevorderen.";

C/ tussen het vierde en het vijfde lid een lid invoegen, luidende:

"Het werkgelegenheidsplan voor oudere werknemers zal op zijn minst vijf van de in het derde lid opgesomde maatregelen moeten bevatten ten gunste van het behoud of de verhoging van het aantal werknemers van 45 jaar en ouder".

VERANTWOORDING

Als men de arbeidsparticipatiegraad van oudere werknemers wil opvoeren, moet men erop toezien dat het hen daadwerkelijk mogelijk wordt gemaakt langer aan de slag te blijven. Daartoe moeten niet alleen meer banen worden gecreëerd, maar moeten die banen tevens van betere kwaliteit worden

aménager à certains moments de la carrière; il convient de réorganiser le monde du travail.

Dans ce cadre, il convient, entre autres, d'organiser le travail pour qu'il réponde au processus du vieillissement de la population à toutes les étapes de la carrière professionnelle. Cela suppose d'adopter un ensemble de mesures pour que chacun, quelle que soit la tranche d'âge auquel il appartient, ait réellement une chance de conserver un emploi et de l'exercer durablement.

Il est essentiel d'adapter les conditions de travail et l'environnement professionnel à une main-d'œuvre d'âge varié, de lutter contre la discrimination et les stéréotypes négatifs dont sont notamment victimes les travailleurs âgés et de renforcer les compétences des travailleurs à tout âge..

Par ailleurs, au-delà du maintien de la santé et de l'aptitude au travail des travailleurs, il convient également que les emplois offerts soient plus attrayants pour les personnes âgées elles-mêmes. C'est de la qualité de l'emploi que dépend dans une large mesure l'éventuel maintien, voire le retour, des personnes âgées à l'emploi.

Dans ce contexte, seule une politique volontaire incluant de larges possibilités de participation à des mesures de perfectionnement, peut permettre d'augmenter durablement le taux d'emploi des travailleurs et, en particulier, des travailleurs plus âgés. Dès lors, la question principale est de savoir quelles mesures s'imposent pour que les travailleurs aient réellement une chance de trouver un emploi et de l'exercer à plus long terme.

A cet égard, et parmi un ensemble de mesures dont certaines devront encore être adoptées, figure la mise en œuvre d'un plan ambitieux et concret pour l'emploi des travailleurs âgés. Il convient que ce plan dépasse les déclarations d'intention et qu'il ne s'arrête pas à des déclarations d'intention.

Dans ce contexte:

— Le premier amendement ajoute une mesure supplémentaire aux mesures en faveur du maintien ou de l'accroissement du nombre de travailleurs âgés de 45 ans et plus contenues dans le présent projet de loi-programme.

Cette mesure supplémentaire vise à ce que le plan pour l'emploi des travailleurs âgés contienne des mesures liées à la transmission des savoirs et des compétences et au développement du tutorat.

En effet, et comme le souligne à juste titre l'avis du Comité économique et social européen relatif à la situation des travailleurs vieillissants face aux mutations industrielles (SOC/297), les mesures prises en faveur du tutorat et à la transmission intergénérationnelle de compétences sont bénéfiques et indispensables à la poursuite d'une politique de vieillissement actif efficace. Le développement de fonctions professionnelles pour ceux qui deviennent plus âgés, par exemple sous la

en moeten ze in bepaalde loopbaanfasen worden aangepast; de arbeidsmarkt moet derhalve worden gereorganiseerd.

In dat verband moet de arbeid onder meer dusdanig worden georganiseerd dat het werk in alle fasen van de beroepsloopbaan spoort met het vergrijzingsproces. Zulks veronderstelt dat een aantal maatregelen wordt getroffen om eenieder, ongeacht de leeftijdscategorie waarin hij of zij zich bevindt, echt een kans heeft zijn job te behouden en die langere tijd uit te oefenen.

Het is van wezenlijk belang de arbeidsomstandigheden en de werkvloer af te stemmen op werknemers van uiteenlopende leeftijdscategorieën. Er moet worden opgetreden tegen ongelijke behandeling en negatieve stereotiepe beeldvorming waarvan meer bepaald oudere werknemers het slachtoffer zijn. Tot slot moeten de competenties van de werknemers op elke leeftijd worden verbeterd.

Er moet niet alleen voor worden gezorgd dat de werknemers in goede gezondheid én arbeidsgeschikt blijven, ook moeten de aangeboden banen aantrekkelijker worden voor de oudere werknemers zélf. Van de arbeidskwaliteit hangt het grotendeels af of oudere werknemers eventueel aan de slag blijven of zelfs terugkeren naar de arbeidsmarkt.

In dat verband kan alleen een krachtadig beleid met talrijke mogelijkheden om aan maatregelen tot perfectionering te participeren, de werkgelegenheidsgraad van werknemers — en in het bijzonder van oudere werknemers — blijvend verhogen. De hamvraag is dan ook welke maatregelen moeten worden genomen om werknemers echt de kans te geven een baan te vinden en die langere tijd uit te oefenen.

Eén van de vele maatregelen — waarvan sommige nog moeten worden goedgekeurd — is een ambitieus en concreet plan om de werkgelegenheid van oudere werknemers te bevorderen. Het is de bedoeling dat dit plan niet in de intentionele fase blijft steken en dat het daadwerkelijk ten uitvoer wordt gelegd.

In dit verband:

— strekt punt A/ ertoe een extra maatregel toe te voegen aan de in dit ontwerp van programmawet opgenomen maatregelen ten gunste van het behoud of de verhoging van het aantal werknemers van 45 jaar en ouder.

Die extra maatregel beoogt aan het werkgelegenheidsplan voor oudere werknemers maatregelen toe te voegen met betrekking tot de overdracht van kennis en competenties en tot de uitbouw van het mentoraat.

Zoals het Europees Economisch en Sociaal Comité in zijn initiatiefadvies van 25 maart 2009, „De situatie van oudere werknemers tegen de achtergrond van de industriële reconversie — Ondersteuning en begeleiding van de leeftijdsdiversiteit in bedrijfstakken en ondernemingen” (SOC/297), terecht beklemtoont, zijn de genomen maatregelen ten gunste van het mentoraat en van de intergenerationele overdracht van competenties positief én onmisbaar voor de voortzetting van

forme de missions de parrainage, d'accompagnement ou de tutorat, favorise la continuité institutionnelle et la transmission des valeurs de l'entreprise.

— Le second amendement vise à ce que le plan pour l'emploi des travailleurs âgés contienne des objectifs chiffrés des mesures considérées comme des mesures en faveur du maintien ou de l'accroissement du nombre de travailleurs âgés. Au-delà des mots, il convient en effet de construire des indicateurs aisément comparables dans le temps, afin de mesurer concrètement les efforts fournis et les progrès réalisés. Comme évoqué dans l'exposé général de ces amendements, il convient en effet de ne pas s'arrêter à des mesures purement cosmétiques.

Par ailleurs, ce second amendement vise à ce qu'une vigilance accrue soit accordée à la catégorie des travailleurs âgés de 55 ans et plus. Dans l'UE27, la proportion de la population âgée de 55 ans et plus est passée de 25 % en 1990 à 30 % en 2010, et devrait atteindre 40 % en 2060. Cette catégorie de travailleurs constitue dès lors un défi majeur des politiques d'emploi.

— Le troisième amendement vise à ce que le plan pour l'emploi des travailleurs âgés contienne au minimum 5 des mesures en faveur du maintien ou de l'accroissement du nombre de travailleurs âgés de 45 ans et plus énumérées à l'alinéa 3. Par ce biais, on rend, d'une part, concret le plan, à l'instar du plan senior introduit en France et qui prévoit qu'un nombre fixé de mesures soit effectivement contenu dans le plan. D'autre part, on pousse les entreprises à faire état dans le plan de plusieurs mesures, étant entendu qu'un paramètre essentiel pour influencer sur le maintien des salariés plus âgés dans l'entreprise est la souplesse des approches et la diversité des mesures envisagées.

N° 19 DE MME GENOT ET M. DE VRIENDT

Art. 106

Au point 1°, compléter le § 1^{er}, alinéa 1^{er}, proposé par le point c, rédigé comme suit:

“c. les entreprises qui appartiennent aux secteurs qui ont conclu une convention collective de travail concernant des efforts supplémentaires en matière de formation selon le § 2, mais qui n'atteignent pas les objectifs de la convention collective de travail. Après avis du Conseil National du Travail, le Roi détermine, par un arrêté délibéré en Conseil des ministres, les conditions et modalités qui démontrent que les entreprises n'ont pas atteints les objectifs de la convention collective du travail.”

een actief en efficiënt vergrijzingsbeleid. De uitbouw van beroepsactiviteiten voor al wie ouder wordt, bijvoorbeeld door oudere werknemers in te schakelen als “peter”, als begeleider of als mentor van jongere werknemers, bevordert de institutionele continuïteit en de overdracht van de bedrijfscultuur;

— strekt punt B/ ertoe dat het werkgelegenheidsplan voor oudere werknemers becijferde doelstellingen bevat voor de maatregelen die worden beschouwd als zijnde maatregelen ten gunste van het behoud en de verhoging van het aantal oudere werknemers. Aangezien dit geen papieren doelstellingen mogen zijn, moet immers in indicatoren worden voorzien die makkelijk vergelijkbaar zijn in de tijd, om de geleverde inspanningen en de geboekte vooruitgang concreet te kunnen meten. Zoals in de algemene verantwoording van dit amendement wordt aangegeven, mag het niet bij pro forma maatregelen blijven.

Bovendien willen de indieners van dit amendement met dit punt B/ meer aandacht schenken aan de werknemers die 55 jaar en ouder zijn. In de EU van 27 landen is het aandeel van de bevolking van 55 jaar en ouder van 25 % in 1990 gestegen tot 30 % in 2010; in 2060 zou dat aandeel moeten oplopen tot 40 %. Die werknemerscategorie vormt dus een grote uitdaging voor het werkgelegenheidsbeleid;

— strekt punt C/ ertoe dat het werkgelegenheidsplan voor oudere werknemers op zijn minst vijf van de in het derde lid opgesomde maatregelen bevat ten gunste van het behoud of de verhoging van het aantal werknemers van 45 jaar en ouder. Aldus wordt het plan concreet ten uitvoer gelegd, naar het voorbeeld van het in Frankrijk ingestelde plan senior, volgens hetwelk een bepaald aantal maatregelen daadwerkelijk in het plan moet worden opgenomen. Bovendien moedigt men de ondernemingen ertoe aan een aantal maatregelen in het plan te vermelden, aangezien een soepele aanpak en de diversiteit van de geplande maatregelen essentiële parameters vormen om te wegen op het behoud van de oudere werknemers binnen een onderneming.

Nr. 19 VAN MEVROUW GENOT EN DE HEER DE VRIENDT

Art. 106

In punt 1°, de voorgestelde § 1, eerste lid, aanvullen met een punt c, luidende:

“c. de ondernemingen die behoren tot de sectoren die overeenkomstig § 2 een collectieve arbeidsovereenkomst hebben gesloten in verband met de extra opleidingsinspanningen, maar de doelstellingen van de collectieve arbeidsovereenkomst niet halen. Na advies van de Nationale Arbeidsraad bepaalt de Koning, bij een besluit, vastgesteld na overleg in de Ministerraad, de voorwaarden en nadere regels die aantonen dat de ondernemingen de doelstellingen van de collectieve arbeidsovereenkomst niet hebben gehaald.”

JUSTIFICATION

Le 27 mars 2006, les partenaires sociaux adoptaient une Déclaration commune sur “une économie plus compétitive en faveur de l'emploi”. Ils y déclaraient que “dans le cadre du renforcement de la compétitivité de notre économie, (...) l'investissement dans la formation, la recherche et l'innovation revêt une importance au moins égale à celle d'une maîtrise des coûts salariaux et d'une diminution de cotisations patronales (sans pour autant affecter le financement de la sécurité sociale), et ceci afin de stimuler les investissements et l'emploi en Belgique.”.

Néanmoins, les objectifs qu'ils s'étaient fixés dès 1999 d'affecter 1,9 % de la masse salariale à la formation continue et, suite à la Conférence sur l'Emploi de 2003, d'arriver à un taux de participation de 50 % des travailleurs pour 2010 sont toujours restés hors d'atteinte.

En effet, le taux de participation obtenu à partir des bilans sociaux n'était en 2010 que de 34,1 %, soit un léger progrès d'environ 2 points de pourcentage par rapport au niveau de 2003. Quant aux efforts financiers consentis, ils étaient en 2010 inférieurs à 1,1 %.

On l'aura compris, il convient d'augmenter les efforts de formation des entreprises. Dans ce contexte, le présent projet de loi programme prévoit, entre autres, des sanctions pour les entreprises qui n'atteignent pas, au niveau sectoriel, à atteindre les objectifs de la convention collective de travail qu'il ont signées.

A notre sens, il convient toutefois d'élargir cette réflexion et de responsabiliser individuellement les entreprises vis-à-vis de leurs efforts de formation. Le présent amendement prévoit dès lors que les entreprises qui n'atteignent pas individuellement les objectifs fixés par la convention collective de travail soient sanctionnées.

Le présent amendement laisse par ailleurs au conseil des ministres, après avis du Conseil National du Travail, le soin de déterminer les modalités pratiques de l'application de cet amendement. Étant donné la structure des bilans sociaux, il n'est toutefois pas permis de douter de la praticabilité technique de la mise en œuvre du présent amendement.

N° 20 DE MME GENOT ET M. DE VRIENDT

Art. 106

Au point 1°, compléter le § 1^{er}, alinéa 1^{er}, proposé par le point d, rédigé comme suit:

“d. les entreprises dont les efforts de formation ne respectent pas la pyramide des âges de leur personnel. Après avis du Conseil National du Travail, le Roi détermine, par un arrêté délibéré en conseil des ministres,

VERANTWOORDING

Op 27 maart 2006 hebben de sociale partners een “Ge-meenschappelijke verklaring om de economie competitiever te maken ten dienste van de tewerkstelling” aangenomen. Daarin stelden ze dat in het kader van de versterking van het concurrentievermogen van onze economie het volgende gold: “De investeringen in opleiding, Onderzoek en Ontwikkeling is [sic] minstens even belangrijk als de beheersing van de loonkosten en de vermindering van de patronale bijdragen (zonder daarom de financiering van de Sociale Zekerheid aan te tasten) en dit om de investeringen en de tewerkstelling in België te stimuleren.”.

Niettemin is het doel dat zij zichzelf vanaf 1999 hadden gesteld om 1,9 % van de loonmassa aan opleiding te besteden en, naar aanleiding van de Werkgelegenheidsconferentie van 2003, tegen 2010 te komen tot een participatiegraad van 50 % van de werknemers, altijd buiten bereik gebleven.

De op grond van de sociale balansen verkregen participatiegraad was in 2010 immers slechts 34,1 %, hetzij een lichte vooruitgang met ongeveer 2 procentpunten ten opzichte van het peil van 2003. De financiële inspanningen lagen in 2010 lager dan 1,1 %.

Het is duidelijk dat de opleidingsinspanningen van de ondernemingen moeten worden opgedreven. Tegen die achtergrond voorziet dit ontwerp van programmawet onder meer in sancties voor ondernemingen die op sectoraal niveau de doelstellingen van de collectieve arbeidsovereenkomst die ze hebben ondertekend niet halen.

Volgens de indieners moet die reflectie echter worden verruimd, en behoren de ondernemingen individueel te worden geresponsabiliseerd, wat hun opleidingsinspanningen betreft. Dit amendement stelt dan ook in uitzicht dat ondernemingen die individueel niet de bij de collectieve arbeidsovereenkomst vastgelegde doelstellingen halen een sanctie opgelegd krijgen.

Voorts voorziet dit amendement erin dat de Ministerraad, na advies van de Nationale Arbeidsraad, de nadere toepassingsregels van dit amendement vastlegt. Gelet op de structuur van de sociale balansen kan er evenwel geen twijfel over bestaan dat dit amendement technisch gesproken wel degelijk implementeerbaar is.

Nr. 20 VAN MEVROUW GENOT EN DE HEER DE VRIENDT

Art. 106

In punt 1°, de voorgestelde § 1, eerste lid, aanvullen met een punt d, luidende:

“d. de ondernemingen waarvan de opleidingsinspanningen de leeftijdspiramide niet in acht nemen. Na advies van de Nationale Arbeidsraad bepaalt de Koning, bij een besluit, vastgesteld na overleg in de

les conditions et les modalités qui démontrent que les efforts de formation ne respectent pas la pyramide des âges.”.

JUSTIFICATION

Le 27 mars 2006, les partenaires sociaux adoptaient une Déclaration commune sur “une économie plus compétitive en faveur de l'emploi”. Ils y déclaraient que “dans le cadre du renforcement de la compétitivité de notre économie, (...) l'investissement dans la formation, la recherche et l'innovation revêt une importance au moins égale à celle d'une maîtrise des coûts salariaux et d'une diminution de cotisations patronales (sans pour autant affecter le financement de la sécurité sociale), et ceci afin de stimuler les investissements et l'emploi en Belgique”.

Néanmoins, les objectifs qu'ils s'étaient fixés dès 1999 d'affecter 1,9 % de la masse salariale à la formation continue et, suite à la Conférence sur l'Emploi de 2003, d'arriver à un taux de participation de 50 % des travailleurs pour 2010 sont toujours restés hors d'atteinte.

En effet, le taux de participation obtenu à partir des bilans sociaux n'était en 2010 que de 34,1 %, soit un léger progrès d'environ 2 points de pourcentage par rapport au niveau de 2003. Quant aux efforts financiers consentis, ils étaient en 2010 inférieurs à 1,1 %.

L'analyse des Enquêtes sur les Forces de Travail, réalisée par le Conseil Central de l'Economie¹ révèle que différents types de discrimination persistent dans l'accès à la formation. Parmi ces discriminations, on note, entre autres, que les formations restent plus facilement accessibles aux travailleurs de moins de 45 ans.

Or, ces discriminations engendrent un gaspillage d'opportunités économiques pour les entreprises et empêchent dans une certaine mesure les travailleurs plus âgés de continuer à participer au marché du travail, puisque ces derniers sont plus souvent mis de côté par les entreprises, faute notamment de formations continues adaptées..

A cet égard, notons que la participation des aînés au marché du travail ne peut se limiter à des restrictions opérées au niveau des prépensions et des pensions anticipées. Des réflexions quant à la qualité de l'emploi tout au long de la carrière et quant à une meilleure conciliation de la vie privée et de la vie professionnelle doivent également faire l'objet de mesures. La question du “travailler plus longtemps” ne trouvera une réponse adéquate que si la question du “travailler autrement” est posée simultanément. Par ailleurs, des réflexions quant à la place des travailleurs âgés au sein

¹ Conseil Central de l'Economie, Formation professionnelle continue en Belgique: Avantages, organisation et enjeux, 2007, <http://www.ccecrb.fgov.be/txt/fr/doc07-854.pdf>

Ministerraad, de voorwaarden en nadere regels die aantonen dat de opleidingsinspanningen de leeftijdspiramide niet in acht nemen.”.

VERANTWOORDING

Op 27 maart 2006 hebben de sociale partners een “Gemeenschappelijke verklaring om de economie competitiever te maken ten dienste van de tewerkstelling” aangenomen. Daarin stelden ze dat in het kader van de versterking van het concurrentievermogen van onze economie het volgende gold: “De investeringen in opleiding, Onderzoek en Ontwikkeling is [sic] minstens even belangrijk als de beheersing van de loonkosten en de vermindering van de patronale bijdragen (zonder daarom de financiering van de Sociale Zekerheid aan te tasten) en dit om de investeringen en de tewerkstelling in België te stimuleren.”.

Niettemin is het doel dat zij zichzelf vanaf 1999 hadden gesteld om 1,9 % van de loonmassa aan opleiding te besteden en, naar aanleiding van de Werkgelegenheidsconferentie van 2003, tegen 2010 te komen tot een participatiegraad van 50 % van de werknemers, altijd buiten bereik gebleven.

De op grond van de sociale balansen verkregen participatiegraad was in 2010 immers slechts 34,1 %, hetzij een lichte vooruitgang met ongeveer 2 procentpunten ten opzichte van het peil van 2003. De financiële inspanningen lagen in 2010 lager dan 1,1 %.

De door de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven verrichte analyse van de arbeidskrachtenenquête¹ toont aan dat verschillende discriminatievormen blijven bestaan bij de toegang tot opleiding. Een van die discriminatievormen is kennelijk dat de werknemers die jonger dan 45 jaar zijn nog steeds makkelijker toegang tot die opleidingen krijgen.

Die vormen van discriminatie veroorzaken een verspilling van economische kansen voor de ondernemingen, en verhinderen de oudere werknemers tot op zekere hoogte om aan de arbeidsmarkt te blijven deelnemen, aangezien de ondernemingen laatstgenoemden vaak links laten liggen omdat zij geen aangepaste bijscholing hebben gekregen.

In dat verband zij erop gewezen dat de participatie van de oudste werknemers aan de arbeidsmarkt niet beperkt mag blijven tot de inzake brugrustpensioenen en vervroegde pensioenen doorgevoerde beperkingen. Er moeten maatregelen worden genomen in het kielzog van reflectie over de kwaliteit van de arbeid tijdens de volledige duur van de loopbaan en over een betere onderlinge afstemming van privé en beroepsleven. Het vraagstuk van “langer werken” zal alleen op een adequate wijze kunnen worden opgelost indien tegelijkertijd ook de vraag wordt opgeworpen hoe het moet met “anders

¹ Centrale Raad voor het Bedrijfsleven, “Voortgezette beroepsopleiding in België: voordelen, organisatie en uitdagingen”.

des entreprises doivent émerger. Il convient entre autre de renforcer les compétences des travailleurs âgé.

Dans ce cadre, le présent amendement poursuit cette nécessaire réflexion en prévoyant que les efforts de formation des entreprises respectent la pyramide des âges des travailleurs.

N° 21 DE MME GENOT ET M. DE VRIENDT

Art. 106

Faire chaque fois précéder les mots “le Roi détermine” **par les mots** “après avis du Conseil National du Travail”.

JUSTIFICATION

Dans son avis 1795 du 7 février 2012 relatif à l'avant-projet de loi-programme — Titres “Emploi” et “Lutte contre la fraude”, le Conseil relève que l'avant-projet de loi laisse une latitude importante au Roi pour déterminer les modalités d'exécution de la loi. Compte tenu de l'importance de ces mesures d'exécution et de la nécessité de prendre en compte les réalités du terrain, le Conseil a en effet demandé à être consulté sur ces différents arrêtés royaux avant leur adoption et a demandé à ce que cette consultation soit inscrite dans la loi.

Dans ce contexte, le présent amendement vise à ce que le CNT puisse être consulté avant la rédaction des arrêtés royaux visés à l'article 106.

N° 22 DE MME GENOT ET M. DE VRIENDT

Art. 134/1 (nouveau)

Dans le titre 8, chapitre 5, section 2, sous-section 2, insérer un article 134/1, rédigé comme suit:

“Art. 134/1. § 1^{er}. Lorsqu’une entreprise licencie un travailleur de plus de 50 ans après le 28 novembre 2011, celle-ci est redevable de cotisations de responsabilisation à la sécurité sociale. Ces cotisations sont dues chaque mois à partir du terme du préavis jusqu’à l’ouverture du droit à la pension du travailleur licencié. Ces cotisations sont versées trimestriellement à l’ONSS.

Les cotisations de responsabilisation sont des cotisations patronales de sécurité sociale visées à l'article

werken”. Voorts moet men beginnen nadenken over de positie van de oudere werknemers binnen de ondernemingen. Onder meer moeten de competenties van de oudere werknemers worden versterkt.

In dat verband beoogt dit amendement de desbetreffende noodzakelijke reflectie, door erin te voorzien dat de opleidingsinspanningen van de ondernemingen de leeftijdsopbouw in acht nemen.

Nr. 21 VAN MEVROUW GENOT EN DE HEER DE VRIENDT

Art. 106

De woorden “De Koning bepaalt” **telkens vervangen door de woorden** “Nadat het advies van de Nationale Arbeidsraad is ingewonnen, bepaalt de Koning”.

VERANTWOORDING

De Nationale Arbeidsraad geeft in zijn advies 1795 van 7 februari 2012 over het voorontwerp van programmawet - Titel “Werk” en Titel “Fraudebestrijding”, het volgende aan: “De Raad wijst erop dat het voorontwerp van wet aan de Koning veel vrijheid geeft om de nadere regels voor de uitvoering van de wet vast te stellen. Aangezien die uitvoeringsmaatregelen belangrijk zijn en rekening moet worden gehouden met de realiteit in het veld, vraagt de Raad dat hij over het koninklijk besluit wordt geraadpleegd vooraleer het wordt aangenomen en dat die raadpleging in de wet wordt ingeschreven.”

In het licht daarvan strekt dit amendement ertoe dat de NAR zou worden geraadpleegd vooraleer de in artikel 106 bedoelde koninklijke besluiten worden opgesteld.

Nr. 22 VAN MEVROUW GENOT EN DE HEER DE VRIENDT

Art. 134/1 (nieuw)

In titel 8, hoofdstuk 5, afdeling 2, onderafdeling 2, een artikel 134/1 invoegen, luidende:

“Art. 134/4. § 1. Een onderneming die na 28 november 2001 een werknemer van meer dan 50 jaar ontslaat, is responsabiliseringsbijdragen verschuldigd aan de sociale zekerheid. Die bijdragen zijn verschuldigd iedere maand vanaf het einde van de opzegging tot de opening van het recht op pensioen van de ontslagen werknemer. Die bijdragen worden driemaandelijks aan de RSZ gestort.

Responsabiliseringsbijdragen zijn werkgeversbijdragen voor de sociale zekerheid zoals bedoeld in artikel

38 de la loi du 29 juin 1981 établissant les principes généraux de la sécurité sociale des travailleurs salariés.

Le montant des cotisations de responsabilisation correspondent à un pourcentage calculé sur base d'1/5 de la dernière rémunération brute perçue par le travailleur licencié.

§ 2. Ce pourcentage est égal à:

1° 100 % pour le travailleurs licencié qui, au terme de son préavis, n'a pas atteint l'âge de 52 ans;

2° 95 % pour le travailleurs licencié qui, au terme de son préavis, a au moins 52 ans et n'a pas atteint l'âge de 55 ans;

3° 85 % pour le travailleurs licencié qui, au terme de son préavis, a au moins 55 ans et n'a pas atteint l'âge de 58 ans;

4° 55 % pour le travailleurs licencié qui, au terme de son préavis, a au moins au moins 58 ans et n'a pas atteint l'âge de 60 ans;

5° 25 % pour le travailleurs licencié qui, au terme de son préavis, a plus de 60 ans.

§ 3. Pour les travailleurs licenciés qui étaient occupés par des ateliers sociaux octroyées dans le secteur non marchand, tel que visé à l'article 1^{er}, 1° et 2° de l'arrêté royal du 18 juillet 2002 portant des mesures visant à promouvoir l'emploi dans le secteur non marchand ou dans des ateliers sociaux, visés au Decreet van de Vlaamse gemeenschap du 14 juillet 1998 inzake sociale werkplaatsen, le pourcentage est réduit à:

1° 10 % pour le travailleurs licencié qui, au terme de son préavis, n'a pas atteint l'âge de 52 ans;

2° 9,5 % pour le travailleurs licencié qui, au terme de son préavis, a au moins 52 ans et n'a pas atteint l'âge de 55 ans;

3° 8,5 % pour le travailleurs licencié qui, au terme de son préavis, a au moins 55 ans et n'a pas atteint l'âge de 58 ans;

4° 5,5 % pour le travailleurs licencié qui, au terme de son préavis, a au moins au moins 58 ans et n'a pas atteint l'âge de 60 ans;

§ 4. Après avis du Conseil National du Travail, le Roi détermine, par arrêté délibéré en Conseil des Ministres,

38 van de wet van 29 juni 1981 houdende de algemene beginselen van de sociale zekerheid voor werknemers.

§ 2. Het bedrag van de responsabiliseringsbijdrage komt overeen met een percentage dat wordt berekend op grond van 1/5e van de laatste brutobezoldiging van de ontslagen werknemer.

Dat percentage is gelijk aan:

1° 100 % voor een ontslagen werknemer die, na afloop van de opzeggingstermijn, de leeftijd van 52 jaar niet heeft bereikt;

2° 95 % voor een ontslagen werknemer die, na afloop van de opzeggingstermijn, minstens 52 jaar oud is en de leeftijd van 55 jaar niet heeft bereikt;

3° 85 % voor een ontslagen werknemer die, na afloop van de opzeggingstermijn, minstens 55 jaar oud is en de leeftijd van 58 jaar niet heeft bereikt;

4° 55 % voor een ontslagen werknemer die, na afloop van de opzeggingstermijn, minstens 58 jaar oud is en de leeftijd van 60 jaar niet heeft bereikt;

5° 25 % voor een ontslagen werknemer die, na afloop van de opzeggingstermijn, meer dan 60 jaar oud is.

§ 3. Voor ontslagen werknemers die werkten in sociale werkplaatsen toegekend in de non-profitsector, zoals bedoeld in artikel 1, 1° en 2°, van het koninklijk besluit van 18 juli 2002 houdende maatregelen met het oog op de bevordering van het decreet van de Vlaamse Gemeenschap van 14 juli 1998 inzake sociale werkplaatsen, wordt het percentage verlaagd tot:

1° 10 % voor een ontslagen werknemer die, na afloop van de opzeggingstermijn, de leeftijd van 52 jaar niet heeft bereikt;

2° 9,5 % voor een ontslagen werknemer die, na afloop van de opzeggingstermijn, minstens 52 jaar oud is en de leeftijd van 55 jaar niet heeft bereikt;

3° 8,5 % voor een ontslagen werknemer die, na afloop van de opzeggingstermijn, minstens 55 jaar oud is en de leeftijd van 58 jaar niet heeft bereikt;

4° 5,5 % voor een ontslagen werknemer die, na afloop van de opzeggingstermijn, minstens 58 jaar oud is en de leeftijd van 60 jaar niet heeft bereikt.

§ 4. De Koning bepaalt, na advies van de Nationale Arbeidsraad, bij een besluit vastgesteld na overleg in

les modalités de calcul, de déclaration et de paiement des cotisations de responsabilisation visées aux § 1, 2 et 3, ainsi que les modalités prévues en cas de retour à l'emploi de la personne licenciée.

Après avis du Conseil National du Travail, le Roi détermine, par arrêté délibéré en Conseil des Ministres, les pourcentages dérogatoires pour les entreprises en difficulté et pour les entreprises en restructuration, telles que visée au chapitre 7 de l'arrêté royal du 3 mai 2007 portant réglementation de la prépension conventionnelle dans le cadre du Pacte de solidarité entre les générations.

§ 5. Les cotisations de responsabilisation ne sont pas dues en cas de licenciement pour faute grave ou si le travailleur licencié bénéficie d'une prépension."

JUSTIFICATION

Le présent projet de loi-programme prévoit que les cotisations patronales en matière de prépension et de pseudo-prépension soient augmentées, de manière, pour reprendre l'exposé des motifs du gouvernement, à "tenir compte de l'âge du prépensionné", afin "que les gens restent plus longtemps au travail", de manière à "atteindre en 2020 l'objectif d'un taux d'emploi de 73,2 %".

Si nous rejoignons largement l'objectif d'augmenter le taux d'emploi des travailleurs, et notamment d'augmenter le taux d'emploi des travailleurs plus âgés, il n'en demeure pas moins que la décision prise par la majorité en matière de cotisations patronales sur les prépensions et pseudo-prépensions a malheureusement pour conséquence de sanctionner les employeurs qui optent pour une solution sociale en recourant à la prépension plutôt que de licencier purement et simplement des travailleurs âgés.

Dès lors, de manière à ne pas pénaliser de manière outrancière ces employeurs, le présent amendement vise responsabiliser financièrement les entreprises qui licencient des travailleurs de plus de 50 ans, lorsque ceux-ci n'octroient pas de prépensions ou de pseudo-prépensions. Pour ce faire, le présent amendement introduit des cotisations de responsabilisation, dont le montant est similaire aux cotisations dues par les employeurs sur les indemnités complémentaire payée à un travailleur licencié en complément des allocations sociales accordées dans le cadre de prépension ou de pseudo-prépension.

Ce faisant, tous les employeurs qu'ils accordent ou non une prépension seront responsabilisés en cas de licenciement d'un travailleur de plus de 50 ans.

de Ministerraad de nadere regels voor de berekening, de aangifte en de betaling van de in de § 1, 2 en 3 bedoelde responsabiliseringsbijdragen, alsook de nadere regels ingeval de ontslagen persoon opnieuw aan het werk gaat.

De Koning bepaalt, na advies van de Nationale Arbeidsraad, bij een besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad de afwijkende percentages voor de ondernemingen in moeilijkheden en voor de ondernemingen in herstructurering, zoals bedoeld in hoofdstuk 7 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het conventioneel brugpensioen in het kader van het generatiepact.

§ 5. De responsabiliseringsbijdragen zijn niet verschuldigd in geval van ontslag om dringende redenen of als de ontslagen werknemer vervroegd is uitgetreden."

VERANTWOORDING

Het voorliggende ontwerp van programmawet bepaalt dat de "werkgeversbijdragen inzake brugpensioen en pseudo-brugpensioen" zullen worden verhoogd. Zoals in de memorie van toelichting wordt aangegeven, is het de bedoeling rekening te houden "met de leeftijd van de bruggepensioneerde" zodat "mensen langer aan het werk blijven", "om de doelstelling van een werkzaamheidsgraad van 73,2 % te halen tegen het jaar 2020".

Wij zijn het in ruime mate eens met de doelstelling de arbeidsgraad van de werknemers, en meer in het bijzonder van de oudere werknemers, te verhogen. De beslissing van de meerderheid in verband met de "werkgeversbijdragen inzake brugpensioen en pseudo-brugpensioen" heeft jammer genoeg tot gevolg dat werkgevers die voor een sociale oplossing opteren door een beroep te doen op de vervroegde uittreding in plaats van oudere werknemers zonder meer te ontslaan, worden bestraft.

Om die werkgevers niet buitensporig te bestraffen, beoogt dit amendement de ondernemingen die werknemers van meer dan 50 jaar ontslaan zonder hun een "brugpensioen" of een "pseudo-brugpensioen" voor te stellen financieel te responsabiliseren. Daartoe beoogt dit amendement responsabiliseringsbijdragen in te stellen waarvan het bedrag ongeveer gelijk is aan dat van de bijdragen die de werkgevers verschuldigd zijn op de aanvullende vergoedingen die aan een ontslagen werknemer worden betaald als aanvulling op de sociale uitkeringen in het kader van de (pseudo-) vervroegde uittreding.

Op die manier worden alle werkgevers, ongeacht of ze al dan niet een vervroegde uittreding toekennen, geresponsabiliseerd in geval van ontslag van een werknemer van meer dan 50 jaar.

Il nous paraît en effet important que toutes les entreprises internalisent, en partie, les conséquences négatives de telles décisions.

Si le maintien d'un emploi a un coût, sa suppression également, ce qui est trop souvent sous-évalué. Ces conséquences négatives, aujourd'hui largement reconnues par un nombre de plus en plus importants d'études académiques, affectent les travailleurs, les entreprises elles-mêmes et la société dans son ensemble:

- les licenciements influencent négativement le moral des travailleurs qui demeurent au sein de l'entreprise. Des études montrent que ceux-ci deviennent plus anxieux et que cela affecte leur productivité,

- les licenciements influencent négativement le capital humain détenu par les entreprises; ce qui est susceptible d'affecter durablement leur rentabilité (cet argument est particulièrement pertinent pour les travailleurs de plus de 50 ans),

- les licenciements engendrent une série de conséquences dramatiques pour les personnes remerciées: risque de pauvreté plus élevé, risques accrus au niveau de la santé, difficultés à acquérir ou à conserver un logement,...

- la flexibilité du marché de l'emploi n'est pas forcément bénéfique pour les pays. Une récente étude de l'OCDE a mis en exergue que la croissance de la productivité de la main d'œuvre était supérieure dans les économies qui comportaient plus d'interdictions formelles au niveau du licenciement des travailleurs,

- les licenciements génèrent une baisse des dépenses, non seulement dans le chef de ceux qui ont perdu leur emploi, mais également dans le chef de ceux qui n'ont pas perdu leur emploi mais qui craignent désormais de subir le même sort.

Sur base des éléments précités, il apparaît que des licenciements facilités aujourd'hui ne permettent pas une réembauche automatique et massive de travailleurs à terme, puisque les entreprises, elles-mêmes, semblent être perdantes. Dans ce contexte, nous plaçons pour que les entreprises internalisent davantage le coût du licenciement de leurs de plus de 50 ans.

Conformément aux dispositions existant en matière de prépension et pseudo-prépensions des régimes dérogatoires sont prévus pour le secteur non marchand, les ateliers sociaux, les entreprises en difficulté et les entreprises en restructuration.

Bien entendu, les licenciements pour faute grave sont exclus du champ d'application du présent amendement.

Hij lijkt ons immers belangrijk dat de onderneming de negatieve gevolgen van dergelijke beslissingen deels intern opvangen.

Het behoud van een baan heeft weliswaar een prijs, maar de schrapping ervan evenzeer, en al te vaak wordt dat door de werknemers onderschat. Die negatieve gevolgen, die thans in ruime mate worden erkend door almaar meer universitaire onderzoeken, treffen de werknemers, de ondernemingen zelf en de samenleving in haar geheel, want:

- ontslagen hebben een negatieve invloed op het moreel van de werknemers die in de onderneming blijven; uit onderzoeken blijkt dat zij angstiger worden en dat dit een handicap is voor hun productiviteit;

- ontslagen hebben een negatieve impact op het menselijk kapitaal van de ondernemingen en dat kan voor lange tijd op hun rendabiliteit wegen (dat argument is bijzonder relevant voor de werknemers van meer dan 50 jaar);

- ontslagen hebben een aantal dramatische gevolgen voor de ontslagen personen: hoger armoederisico, verhoogde gezondheidsrisico's, moeilijkheden om een woning te verwerven of te behouden enzovoort;

- de flexibiliteit van de arbeidsmarkt is niet noodzakelijk een goede zaak voor de landen. Uit een recente OESO-studie blijkt dat de arbeidsproductiviteit sneller groeit in economieën waar inzake ontslag van werknemers meer wettelijke verbodsbepalingen gelden;

- ontslagen leiden ertoe dat minder wordt uitgegeven, niet alleen door wie zijn werk verliest, maar ook door wie zijn werk niet is verloren maar vreest hetzelfde lot te zullen moeten ondergaan.

Op basis van die elementen blijkt dat ontslagen die thans worden vergemakkelijkt op termijn niet automatisch en massaal tot nieuwe banen leiden; de ondernemingen lijken immers zelf aan het kortste eind te trekken. In die context pleiten wij ervoor dat de ondernemingen de kosten die met het ontslaan van hun werknemers van boven de 50 gepaard gaan in ruimere mate zelf dragen.

Overeenkomstig de bepalingen inzake (pseudo-) vervroegde uittreding wordt in afwijkende regelingen voorzien voor de non-profitsector, de sociale werkplaatsen, de ondernemingen in moeilijkheden en de ondernemingen in herstructurering.

Ontslag om dringende redenen valt uiteraard niet onder het toepassingsgebied van dit amendement.

N° 23 DE MME GENOT ET M. DE VRIENDT

Art. 108/1 (nouveau)

Dans le titre 8, chapitre 4, insérer un article 108/1, rédigé comme suit:

“Art. 108/1. Un 6°bis rédigé comme suit est inséré dans l'article 109, § 1^{er}, de la loi de redressement du 22 janvier 1985 contenant des dispositions sociales:

“6°bis les formations préparant à l'exercice d'un métier en pénurie et qui sont organisées par le service régional compétent pour la formation professionnelle”.

N° 24 DE MME GENOT ET M. DE VRIENDT

Art. 108/2 (nouveau)

Dans le chapitre 4 précité insérer un article 108/2, rédigé comme suit:

“Art. 108/2. Dans l'article 111 de la même loi, il est inséré un § 5/1, rédigé comme suit:

“§ 5/1. Par dérogation aux paragraphes 1^{er}, paragraphe 2, alinéa 2, paragraphe 3 et paragraphe 5, le plafond maximum annuel est fixé à 180 heures, que la formation coïncide ou non avec les heures de travail et même si elle est suivie en combinaison avec d'autres formations, pour les formations visées à l'article 109, § 1^{er}, à l'exception des 7° et 7°bis, préparant à l'exercice d'un métier en pénurie comme fixé dans la réglementation sur le chômage et à condition que la formation soit entamée dans une année au cours de laquelle elle figure sur la liste des métiers en pénurie.”.

N° 25 DE MME GENOT ET M. DE VRIENDT

Art. 108/3 (nouveau)

Dans le chapitre 4 précité, insérer un article 108/3, rédigé comme suit:

“Art. 108/3. Les articles 108/1 et 108/2 entrent en vigueur le 1^{er} septembre 2012.”.

Nr. 23 VAN MEVROUW GENOT EN DE HEER DE VRIENDT

Art. 108/1 (nieuw)

In titel 8, hoofdstuk 4, een artikel 108/1 invoegen, luidende:

“Art. 108/1. In artikel 109, § 1, van de herstellwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen wordt een 6°bis ingevoegd, luidende:

“6°bis de op de uitoefening van een knelpuntberoep gerichte opleidingen die door de bevoegde gewestelijke dienst voor beroepsopleiding worden georganiseerd”.

Nr. 24 VAN MEVROUW GENOT EN DE HEER DE VRIENDT

Art. 108/2 (nieuw)

In voornoemd hoofdstuk 4 een artikel 108/2 invoegen, luidende:

“Art. 108/2. In artikel 111 van dezelfde wet wordt een § 5/1 ingevoegd, luidende:

“§ 5/1. In afwijking van § 1, § 2, tweede lid, § 3 en § 5 bedraagt het maximum per jaar 180 uren, ongeacht of de opleiding al dan niet met de werkuren samenvalt en zelfs samen met andere opleidingen wordt gevolgd, voor het volgen van de in artikel 109, § 1, uitgezonderd 7° en 7°bis, bedoelde opleidingen als voorbereiding op de uitoefening van een knelpuntberoep als bepaald in de werkloosheidsreglementering, op voorwaarde dat de opleiding wordt aangevat in een jaar waarin ze op de lijst van knelpuntberoepen voorkomt.”.

Nr. 25 VAN MEVROUW GENOT EN DE HEER DE VRIENDT

Art. 108/3 (nieuw)

In voornoemd hoofdstuk 4 een artikel 108/3 invoegen, luidende:

“Art. 108/3. De artikelen 108/1 en 108/2 treden in werking op 1 september 2012.”.

N° 26 DE MME GENOT ET M. DE VRIENDT

(en ordre subsidiaire à l'amendement n° 24)

Art. 108/2 (nouveau)

Dans le chapitre 4 précité, insérer un article 108/2, rédigé comme suit:*"Art. 108/2. Dans l'article 111 de la même loi, il est inséré un § 5/1, rédigé comme suit:**"§ 5/1. Par dérogation aux paragraphes 1^{er}, paragraphe 2, alinéa 2, paragraphe 3 et paragraphe 5, le plafond maximum annuel est fixé à 180 heures, que la formation coïncide ou non avec les heures de travail et même si elle est suivie en combinaison avec d'autres formations, pour:**1. les formations dans l'enseignement secondaire ou de promotion sociale qui mènent, pour ce qui concerne la Communauté flamande, à un diplôme de l'enseignement secondaire supérieur, et, pour ce qui concerne la Communauté française, à un certificat de l'enseignement secondaire supérieur, pour autant que le travailleur ne dispose pas encore de diplôme ou certificat de l'enseignement secondaire supérieur;**2. les formations de base (Communauté française) ou "éducations basées" (Communauté flamande), reconnues par la commission d'agrément, pour autant que le travailleur ne dispose pas encore d'un diplôme ou certificat de l'enseignement secondaire supérieur;**3. les formations dans l'enseignement supérieur qui mènent aux grades de bachelier ou master ou à un diplôme de l'enseignement supérieur de promotion sociale, pour autant que le travailleur ne dispose pas encore de diplôme équivalent de l'enseignement supérieur;**4. les formations organisées par un Institut supérieur d'éducation permanente et reconnue par la commission d'agrément, pour autant que le travailleur ne dispose pas encore de diplôme équivalent de l'enseignement supérieur."*

Nr. 26 VAN MEVROUW GENOT EN DE HEER DE VRIENDT

(in bijkomende orde op amendement Nr. 24)

Art. 108/2 (nieuw)

In voornoemd hoofdstuk 4 een artikel 108/2 invoegen, luidende:*"Art. 108/2. In artikel 111 van dezelfde wet wordt een § 5/1 ingevoegd, luidende:**"§ 5/1. In afwijking van § 1, § 2, tweede lid, § 3 en § 5 bedraagt het maximum per jaar 180 uren, ongeacht of de opleiding met de werkuren samenvalt en zelfs samen met andere opleidingen wordt gevolgd, voor het volgen van:**1. een opleiding in het middelbaar onderwijs of in het volwassenenonderwijs, na afloop waarvan in de Vlaamse Gemeenschap een diploma hoger middelbaar onderwijs en in de Franse Gemeenschap een getuigschrift hoger middelbaar onderwijs wordt afgegeven, voor zover de werknemer nog geen diploma of getuigschrift hoger middelbaar onderwijs heeft;**2. een door de erkenningscommissie erkende opleiding basiseducatie (Vlaamse Gemeenschap) of "formation de base" (Franse Gemeenschap), voor zover de werknemer nog geen diploma of getuigschrift hoger middelbaar onderwijs heeft;**3. een opleiding in het hoger onderwijs die leidt tot de graad van bachelor of master of tot een diploma of getuigschrift van het hoger volwassenenonderwijs, voor zover de werknemer nog geen gelijkwaardig diploma hoger onderwijs heeft;**4. een door een Hoger Instituut voor permanente vorming georganiseerde en door de erkenningscommissie erkende opleiding, voor zover de werknemer nog geen gelijkwaardig diploma van hoger onderwijs heeft."*

N° 27 DE MME GENOT ET M. DE VRIENDT

Art. 108/4 (*nouveau*)

Dans le chapitre 4 précité, insérer un article 108/4, rédigé comme suit:

“Art. 108/4. L'article 108/2 entre en vigueur le 1^{er} septembre 2012.”.

JUSTIFICATION

Dans l'avant-projet de loi, au niveau du congé-éducation payé, le gouvernement prévoyait:

— une augmentation du quota d'heures (de 100/120 heures à 180 heures) pour les formations qui mènent à l'obtention d'un premier certificat ou diplôme de l'enseignement secondaire supérieur, que la formation coïncide ou non avec les heures de travail et même si elle est suivie en combinaison avec d'autres formations;

De manière générale, nous estimons qu'il est positif d'augmenter le quota d'heures de formations qui peuvent être suivies dans le cadre du congé-éducation payé. Nous valorisons en effet ce dispositif dont la finalité est de promouvoir l'éducation tout au long de la vie et l'émancipation sociale et culturelle. A cet égard, les Verts souhaitent rétablir la situation antérieure à la décision du Gouvernement sortant de réduire le congé-éducation payé à portion congrue.

Dans ce contexte, on peut regretter que la majorité ait décidé de ne plus introduire d'articles relatifs au congé-éducation payé dans le projet définitif de loi-programme. Même si cette décision n'affecte pas le budget 2012, il convient que l'augmentation du quota d'heures pour certaines formations soit actée au plus vite, et ce, notamment afin de donner un signal fort aux différents acteurs concernés. Notons par ailleurs que d'autres articles de l'avant-projet de loi-programme ne concernent pas le budget 2012 sans qu'ils n'aient été retirés du projet de loi définitif (cfr par exemple la modification de la dénomination des prépensions).

Le présent amendement réintroduit donc l'augmentation du quota d'heures du congé-éducation pour certaines formations. Dans la formulation de notre amendement, nous rejoignons cependant le CNT qui, dans son avis 1795 du 7 février 2012 relatif à l'avant-projet de loi-programme — Titres “Emploi” et “Lutte contre la fraude”, a considéré qu'il n'y avait pas lieu de limiter l'accès des travailleurs peu qualifiés aux seules formations permettant d'atteindre un premier diplôme du secondaire supérieur ni de restreindre le congé-éducation payé aux seules formations menant à l'obtention d'un diplôme ou certificat.

En effet, le Conseil souligne l'importance de permettre également l'acquisition de connaissances de base au moyen du congé-éducation payé pour les travailleurs peu qualifiés

Nr. 27 VAN MEVROUW GENOT EN DE HEER DE VRIENDT

Art. 108/4 (*nieuw*)

In voornoemd hoofdstuk 4, een artikel 108/4 invoegen, luidende:

“Art. 108/4. Artikel 108/2 treedt in werking op 1 september 2012.”.

VERANTWOORDING

In het voorontwerp van wet voorzag de regering, met betrekking tot het betaald educatief verlof, in een verhoging van het aantal uren (van 100/120 naar 180) voor de opleidingen die leiden tot het behalen van een eerste getuigschrift of diploma van het hoger secundair onderwijs, ongeacht of die opleiding al dan niet samenvalt met de werkuren en ook als ze samen met andere opleidingen wordt gevolgd.

Algemeen beschouwd vinden wij de verhoging van het aantal uren opleiding die in het kader van het betaald educatief verlof kunnen worden gevolgd, een goede zaak. Deze maatregel, die het levenslang leren en de sociale en culturele emancipatie bevordert, weten wij immers naar waarde te schatten. De Groenen wensen dan ook terug te keren naar de situatie van vóór de beslissing van de vorige regering om het betaald educatief verlof drastisch te beperken.

In dat verband valt te betreuren dat de meerderheid beslist heeft in het definitief ontwerp van programmawet geen artikelen over het betaald educatief verlof meer op te nemen. Al heeft die beslissing geen invloed op de begroting voor 2012, toch moet de verhoging van het aantal uren voor bepaalde opleidingen zo spoedig mogelijk officieel worden vastgelegd, onder meer om alle betrokken actoren een sterk signaal te geven. Er zij trouwens opgemerkt dat andere artikelen van het voorontwerp van programmawet niet op de begroting voor 2012 betrekking hebben maar toch in het definitieve wetsontwerp zijn blijven staan (cf. bijvoorbeeld de wijziging van de benaming “brugpensioen”).

Met dit amendement wordt de verhoging van het aantal uren educatief verlof voor bepaalde opleidingen dus opnieuw ingevoerd. Voor de verwoording van ons amendement sluiten wij ons aan bij de Nationale Arbeidsraad die, in zijn advies 1795 van 7 februari 2012 betreffende het voorontwerp van programmawet — Titels “Werk” en “Fraudebestrijding”, oordeelt dat “de toegang van laaggeschoolde werknemers niet beperkt [mag] worden tot de opleidingen die leiden naar een eerste diploma hoger secundair onderwijs en (...) het betaald educatief verlof evenmin [mag] worden beperkt tot de opleidingen die leiden naar een diploma of getuigschrift”.

De NAR wijst er immers op dat het “belangrijk is dat ook laaggeschoolde werknemers in het algemeen, en vooral de werknemers die nog op latere leeftijd opleidingen volgen,

en général et en particulier pour les travailleurs qui suivent encore sur le tard des formations.

Cela correspond aux objectifs concrets qui ont été adoptés dans le cadre de la stratégie européenne “Europe 2020” en ce qui concerne la résorption des sorties sans qualification d’une part et l’augmentation du nombre d’adultes ayant un diplôme de l’enseignement supérieur d’autre part. En conséquence, notre amendement reprend la liste établie par le CNT dans son avis.

Zoé GENOT (Ecolo-Groen)
Wouter DE VRIENDT (Ecolo-Groen)

basiskennis kunnen verwerven door middel van het betaald educatief verlof.

Dit sluit aan op de concrete doelstellingen die in het kader van de Europese strategie “Europa 2020” werden goedgekeurd met betrekking tot het wegwerken van de ongekwalificeerde uitstroom enerzijds en de bevordering van het aantal volwassenen met een diploma hoger onderwijs anderzijds”. In ons amendement nemen we dan ook de lijst over die de NAR in zijn advies heeft opgesteld.