

**CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS
DE BELGIQUE**

7 décembre 2012

PROPOSITION DE LOI

**modifiant l'article 30 de la loi
du 23 décembre 2005 relative
au pacte de solidarité entre les générations,
pour un accès non discriminant à la formation**

(déposée par Mme Zoé Genot et consorts)

**BELGISCHE KAMER VAN
VOLKSVERTEGENWOORDIGERS**

7 december 2012

WETSVOORSTEL

**tot wijziging van artikel 30
van de wet van 23 december 2005
betreffende het generatiepact,
teneinde de toegang tot opleiding
vrij van discriminatie te maken**

(ingediend door mevrouw Zoé Genot c.s.)

RÉSUMÉ

La proposition de loi vise à réduire les discriminations vis-à-vis de certains groupes de travailleurs dans les efforts de formation des entreprises. Ce texte entend donc garantir une formation pour tous les travailleurs, y compris pour les femmes, ainsi que pour les travailleurs âgés et peu qualifiés.

SAMENVATTING

Dit wetsvoorstel betreft de opleidingsinspanningen van de ondernemingen. Het strekt ertoe terzake de ongelijke behandeling ten aanzien van bepaalde groepen van werknemers terug te dringen. Met deze tekst wordt dus gewaarborgd dat alle werknemers — ook de vrouwen, de oudere en de laaggeschoolde werknemers — dergelijke opleidingen kunnen volgen.

N-VA	:	Nieuw-Vlaamse Alliantie	
PS	:	Parti Socialiste	
MR	:	Mouvement Réformateur	
CD&V	:	Christen-Democratisch en Vlaams	
sp.a	:	socialistische partij anders	
Ecolo-Groen	:	Ecologistes Confédérés pour l'organisation de luttes originales – Groen	
Open Vld	:	Open Vlaamse liberalen en democraten	
VB	:	Vlaams Belang	
cdH	:	centre démocrate Humaniste	
FDF	:	Fédéralistes Démocrates Francophones	
LDD	:	Lijst Dedecker	
MLD	:	Mouvement pour la Liberté et la Démocratie	

<i>Abréviations dans la numérotation des publications:</i>		<i>Afkortingen bij de nummering van de publicaties:</i>	
DOC 53 0000/000:	Document parlementaire de la 53 ^e législature, suivi du n° de base et du n° consécutif	DOC 53 0000/000:	Parlementair document van de 53 ^e zittingsperiode + basisnummer en volgnummer
QRVA:	Questions et Réponses écrites	QRVA:	Schriftelijke Vragen en Antwoorden
CRIV:	Version Provisoire du Compte Rendu intégral (couverture verte)	CRIV:	Voorlopige versie van het Integraal Verslag (groene kaft)
CRABV:	Compte Rendu Analytique (couverture bleue)	CRABV:	Beknopt Verslag (blauwe kaft)
CRIV:	Compte Rendu Intégral, avec, à gauche, le compte rendu intégral et, à droite, le compte rendu analytique traduit des interventions (avec les annexes) (PLEN: couverture blanche; COM: couverture saumon)	CRIV:	Integraal Verslag, met links het definitieve integraal verslag en rechts het vertaald beknopt verslag van de toespraken (met de bijlagen) (PLEN: witte kaft; COM: zalmkleurige kaft)
PLEN:	Séance plénière	PLEN:	Plenum
COM:	Réunion de commission	COM:	Commissievergadering
MOT:	Motions déposées en conclusion d'interpellations (papier beige)	MOT:	Moties tot besluit van interpellaties (beigekleurig papier)

<i>Publications officielles éditées par la Chambre des représentants</i>		<i>Officiële publicaties, uitgegeven door de Kamer van volksvertegenwoordigers</i>	
<i>Commandes:</i>		<i>Bestellingen:</i>	
Place de la Nation 2		Natieplein 2	
1008 Bruxelles		1008 Brussel	
Tél. : 02/ 549 81 60		Tel. : 02/ 549 81 60	
Fax : 02/549 82 74		Fax : 02/549 82 74	
www.lachambre.be		www.dekamer.be	
e-mail : publications@lachambre.be		e-mail : publicaties@dekamer.be	

DÉVELOPPEMENTS

MESDAMES, MESSIEURS,

Le 27 mars 2006, les partenaires sociaux adoptaient une déclaration commune sous le titre ambitieux “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 à ces formations de 50 % des travailleurs pour 2010, n’ont pas encore été atteints.

En effet, à l’analyse des bilans sociaux des entreprises, on constate que le taux de participation obtenu n’était en 2010 que de 34,1 %, soit seulement 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 % de la masse salariale.

L’importance de la formation continue des travailleurs est pourtant évidente, surtout dans un contexte profond de crises (économique, sociale et environnementale) que nous connaissons. Il convient, entre autres, de faire face à l’impérieuse nécessité de maintenir l’emploi et l’activité économique dans notre pays face à la concurrence, trop souvent déloyale, exercée par des entreprises situés dans des pays moins exigeants sur le plan social ou environnemental. Avec les efforts de Recherche & Développement et les efforts en vue de rendre nos entreprises moins énergivores¹, la formation continuée constitue l’un des facteurs clés en vue d’assurer la bonne santé de nos entreprises.

Ainsi, la Commission européenne² relevait déjà dans un rapport de 2003 qu’“une augmentation de 1 % du nombre des salariés qui suivent une formation

¹ Voir à ce sujet la proposition de loi créant une alliance emploi-environnement dans la concertation sociale (DOC n° 53 1438/001).

² Commission européenne, Amélioration de la qualité de l’emploi: un examen des derniers progrès accomplis, 2003.

TOELICHTING

DAMES EN HEREN,

Op 27 maart 2006 hebben de sociale partners een gezamenlijke verklaring aangenomen, met de ambitieuze titel “Een meer competitieve economie ten voordele van de werkgelegenheid”. Daarin stelden ze in verband met de versterking van het concurrentievermogen van onze economie het volgende: “(...) de investering in vorming, onderzoek en innovatie [heeft] minstens even veel belang (...) als loonkostenbeheersing en verlaging van werkgeversbijdragen (zonder daarom de financiering van de sociale zekerheid aan te tasten), en dit met het doel investeringen en werkgelegenheid in België aan te moedigen.”¹ De doelstellingen die zij al in 1999 hadden vooropgesteld om 1,9 % van de loonmassa aan permanente opleiding te besteden en, ingevolge de Werkgelegenheidsconferentie van 2003, tegen 2010 één op twee werknemers een dergelijke opleiding te doen volgen, werden evenwel nog niet bereikt.

Uit de analyse van de sociale balans van de ondernemingen blijkt immers dat de opleidingsparticipatiegraad in 2010 slechts 34,1 % bedroeg; dat is een slechts zeer lichte vooruitgang met ongeveer 2 procentpunt ten aanzien van het niveau van 2003. In 2010 werd voorts minder dan 1,1 % van de loonmassa aan die opleidingen besteed.

Nochtans is het duidelijk dat de permanente opleiding van de werknemers belangrijk is, vooral nu we door een diep dal gaan (crisis op economisch, sociaal en milieugebied). We moeten onder meer zien om te gaan met de absolute noodzaak de werkgelegenheid te behouden en te verhinderen dat de economische activiteit ons land verlaat, als gevolg van — al te vaak — deloyale concurrentie door ondernemingen die gevestigd zijn in landen die minder hoge eisen stellen op sociaal gebied of in milieuaangelegenheden. Samen met de inspanningen op het vlak van Onderzoek en Ontwikkeling en de inspanningen die worden geleverd om onze ondernemingen minder energieverslindend te maken², vormt de permanente opleiding één van de sleutelementen om te waarborgen dat onze ondernemingen gezond blijven.

In dat verband stelde de Europese Commissie reeds in een mededeling van 2003 dat “een verhoging van het aantal werknemers in opleiding met 1 % bij een

¹ Zie <http://www.cnt-nar.be/INTERP-AKKOORD/Groep10-verklaring-2006-03.pdf>.

² Zie in dit verband het wetsvoorstel tot invoering van een koppeling werk-leefmilieu in het sociaal overleg (DOC 53 1438/001).

se traduirait par une augmentation de 0,3 % de la productivité des entreprises concernées.” Par ailleurs, la Commission ajoutait qu’“une main-d’œuvre qualifiée ne fait pas que contribuer à la productivité: l’investissement dans des systèmes bien conçus d’éducation et de formation tout au long de la vie peut largement compenser le coût économique des pénuries et déficits de compétences. [C’est pourquoi] même si le ralentissement de l’économie met les dépenses publiques et privées à rude épreuve, il serait inopportun de réduire les investissements dans l’éducation, les compétences ou les mesures actives en faveur de l’emploi.”³

Dans ce contexte, afin de développer davantage les efforts de formation des entreprises, le groupe Ecolo-Groen a déjà déposé plusieurs propositions de loi:

1. la proposition de loi DOC 53 2307/001 modifiant la loi du 23 décembre 2005 relative au pacte de solidarité entre générations, visant à encourager les entreprises à augmenter leurs efforts de formation des travailleurs et à respecter la pyramide des âges de leur personnel dans leurs efforts de formation; cette proposition de loi vise, entre autres, à mesurer les efforts individuels de formation des entreprises et, sur cette base, à responsabiliser individuellement les entreprises qui n’investiraient pas suffisamment dans la formation de ses travailleurs;

2. la proposition de loi DOC 53 2317/001 modifiant la loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l’économie et la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, visant à développer la formation des travailleurs; cette proposition de loi vise, d’une part, à améliorer l’accès des travailleurs à la formation en ajoutant aux obligations contractuelles de l’employeur concerné celle de proposer des formations à ses travailleurs, et en ajoutant aux obligations contractuelles du travailleur l’obligation de suivre ces formations; d’autre part, elle prévoit que toute entreprise disposant d’un conseil d’entreprise doit établir, au moins une fois tous les trois ans, un plan prévisionnel des compétences nécessaires; pour ces entreprises, ce plan permettra d’établir les perspectives futures en son sein, d’orienter l’offre de formation et, *de facto*, favorisera son développement à moyen terme.

bedrijf leidt tot een productiviteitsstijging van 0,3 %.”³ In 2008 vervolgde de Europese Commissie die vaststelling: “Gekwalificeerde arbeidskrachten leveren niet alleen een bijdrage aan de productiviteit: investeringen in goed opgezette systemen voor een leven lang leren kunnen de kosten van een tekort aan en lacunes in vaardigheden grotendeels opvangen. (...) [Hoewel] de economische recessie (...) de druk op de particuliere en overheidsuitgaven [verhoogt], (...) [is het] nu niet de tijd om investeringen in onderwijs, vaardigheden of actieve werkgelegenheidsmaatregelen terug te schroeven.”⁴

Om de opleidingsinspanningen van de ondernemingen verder uit te bouwen, heeft de fractie van de indieners reeds diverse wetsvoorstellen ingediend:

1. wetsvoorstel tot wijziging van de wet van 23 december 2005 betreffende het generatiepact, om de ondernemingen ertoe aan te zetten meer inspanningen te leveren voor de opleiding van hun werknemers en bij die opleidingsinspanningen de leeftijds piramide van hun personeel in acht te nemen (DOC 53 2307/001). Dat wetsvoorstel strekt er onder meer toe de individuele opleidingsinspanningen van de ondernemingen te meten en, op grond van die resultaten, de ondernemingen die onvoldoende investeren in de opleiding van hun werknemers, individueel te responsabiliseren;

2. wetsvoorstel tot wijziging van de wet van 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven alsmede van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, teneinde de opleiding van de werknemers uit te bouwen (DOC 53 2317/001). Dat wetsvoorstel strekt er eensdeels toe de werknemers vlotter toegang te verlenen tot een opleiding, door de contractuele verplichtingen van de betrokken werkgever aan te vullen met de verplichting opleidingen aan te bieden aan zijn werknemers, en door de contractuele verplichtingen van de werknemer aan te vullen met de verplichting die opleidingen te volgen. Anderdeels stelt dit wetsvoorstel in uitzicht dat elke onderneming met een ondernemingsraad ten minste eenmaal om de drie jaar een visieplan in verband met de benodigde competenties moet uitwerken. Voor die bedrijven zal dat plan de mogelijkheid bieden de toekomstperspectieven binnen de onderneming vast te stellen en het opleidingsaanbod te sturen; bovendien zal zulks *de facto* de bedrijfsontwikkeling op middellange termijn bevorderen.

³ Commission européenne, Des compétences nouvelles pour des emplois nouveaux: Anticiper et faire coïncider les compétences requises et les besoins du marché du travail, 2008.

³ Europese Commissie, De arbeidskwaliteit verbeteren: een overzicht van de recente vorderingen, 2003.

⁴ Europese Commissie, Nieuwe vaardigheden voor nieuwe banen: Anticipatie op en onderlinge afstemming van de arbeidsmarkt- en vaardigheidsbehoeften, 2008.

La présente proposition de loi souhaite poser un jalon supplémentaire dans le dispositif légal relatif aux efforts de formation des entreprises en combattant les discriminations, en matière d'accès à la formation au sein des entreprises, de différentes catégories de travailleurs.

Une analyse des Enquêtes sur les Forces de Travail, réalisée par le Conseil Central de l'Économie⁴ révèle en effet que différents types de discriminations persistent dans l'accès à la formation. "Au niveau individuel, il ne semble plus y avoir de discrimination de genre dans l'accès à la formation, cependant les hommes bénéficient de formations généralement plus longues que les femmes. Par contre, les formations restent plus facilement accessibles aux travailleurs de moins de 45 ans".

Selon l'enquête sur les forces de travail, "la discrimination la plus forte se situe au niveau des qualifications. Plus le travailleur sera formé plus il aura de chances de se former. (...) Selon l'enquête sur les forces de travail, les salariés ont plus de chances de participer à une formation financée par leur employeur avant 44 ans, s'ils sont détenteurs d'un diplôme d'études supérieures et s'ils travaillent à temps plein dans une entreprise de plus de 250 travailleurs."

Ces éléments ressortent des trois tableaux suivants, établis sur la base de l'analyse du CCE évoquée ci-dessus.

Taux de participation selon le sexe des travailleurs

Sexe	Taux de participation
Masculin	17,2 %
Féminin	15,8 %

Taux de participation selon l'âge des travailleurs

Âge	Taux de participation
15-24 ans	12,7 %
25-34 ans	18,1 %
35-44 ans	17,5 %
45-54 ans	16,3 %
55-64 ans	12,9 %

⁴ Conseil Central de l'Économie, Formation professionnelle continue en Belgique: Avantages, organisation et enjeux, 2007, <http://www.ccecrb.fgov.be/txt/fr/doc07-854.pdf>.

Aan de hand van dit wetsvoorstel willen de indieners de wettelijke regeling inzake de opleidingsinspanningen van de ondernemingen aanvullen met een bijkomend richtsnoer, door de strijd aan te gaan tegen de ongelijke behandeling die verschillende werknemerscategorieën te beurt valt met betrekking tot de toegang tot opleidingsmogelijkheden binnen de ondernemingen.

De door de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven verrichte analyse van de arbeidskrachtenenquête⁵ toont aan dat verschillende discriminatievormen blijven bestaan bij de toegang tot opleiding. "Au niveau individuel, il ne semble plus y avoir de discrimination de genre dans l'accès à la formation, cependant les hommes bénéficient de formations généralement plus longues que les femmes. Par contre, les formations restent plus facilement accessibles aux travailleurs de moins de 45 ans".

Volgens de arbeidskrachtenenquête "la discrimination la plus forte se situe au niveau des qualifications. Plus le travailleur sera formé plus il aura de chances de se former. (...) Selon l'enquête sur les forces de travail, les salariés ont plus de chances de participer à une formation financée par leur employeur avant 44 ans, s'ils sont détenteurs d'un diplôme d'études supérieures et s'ils travaillent à temps plein dans une entreprise de plus de 250 travailleurs."

Die elementen blijken uit de drie onderstaande tabellen, die zijn opgesteld op grond van de voormelde analyse van de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven.

Participatiegraad naargelang het geslacht van de werknemers

Geslacht	Participatiegraad
Man	17,2 %
Vrouw	15,8 %

Participatiegraad naargelang de leeftijd van de werknemers

Leeftijd	Participatiegraad
15-24 jaar	12,7 %
25-34 jaar	18,1 %
35-44 jaar	17,5 %
45-54 jaar	16,3 %
55-64 jaar	12,9 %

⁵ Centrale Raad voor het Bedrijfsleven, "Voortgezette beroepsopleiding in België: voordelen, organisatie en uitdagingen", 2007. Vooralsnog is op de Nederlandse website alleen de Franse tekst beschikbaar op <http://www.ccecrb.fgov.be/txt/nl/doc07-854.pdf>.

Taux de participation selon le niveau de qualification des travailleurs

Qualification	Taux de participation
Bas qualifiés	7 %
Moyens qualifiés	13,2 %
Hauts qualifiés	28,8 %

Ces discriminations ont pour corollaire une fragilisation des travailleurs, en particulier ceux qui sont exposés à la concurrence internationale et aux évolutions technologiques, un gaspillage d'opportunités de qualification supplémentaire pour les travailleurs et, dès lors, *de facto*, aussi un gaspillage d'opportunités économiques pour les entreprises.

Dans ce contexte, la présente proposition de loi vise à réduire les discriminations dont sont actuellement victimes certaines catégories de travailleurs.

Pour ce faire, la présente proposition de loi prévoit que les efforts de formation continue des entreprises occupant en moyenne au moins 50 travailleurs soient répartis proportionnellement entre travailleurs:

- de sexe différent (homme/femme);
- appartenant à des groupes d'âges différents;
- ayant des "niveaux" de qualification différents.

Conformément à la répartition identifiée par l'enquête sur les force du travail, réalisée par Eurostat⁵, les groupes d'âge visés sont les groupes:

- de 15 à 24 ans;
- de 25 à 34 ans;
- de 35 à 44 ans;
- de 45 à 54 ans;
- de 55 à 64 ans.

Conformément à la répartition identifiée par l'enquête sur les force du travail, réalisée par Eurostat et à l'*International Standard Classification of Education* (ISCED), les niveaux de qualification sont:

- éducation préprimaire, enseignement primaire et secondaire de premier cycle (niveaux 0-2 de l'ISCED);

⁵ http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/employment_unemployment_ifs/data/database.

Participatiegraad naargelang de opleidingsgraad de werknemers

Opleidingsgraad	Participatiegraad
Laaggeschoold	7 %
Gemiddeld geschoold	13,2 %
Hooggeschoold	28,8 %

De gevolgen van die ongelijke behandelingen zijn dat de werknemers — en in het bijzonder die welke aan de internationale concurrentie en aan de technologische evoluties zijn blootgesteld — het moeilijk krijgen en dat voor de werknemers kansen op bijscholing verloren gaan, waardoor *de facto* ook de ondernemingen economische kansen verloren zien gaan.

In die context beoogt dit wetsvoorstel de ongelijke behandelingen waarvan bepaalde categorieën van werknemers thans het slachtoffer zijn, te beperken.

Daartoe bepaalt het wetsvoorstel dat de inspanningen inzake permanente opleiding van de ondernemingen met gemiddeld minstens 50 werknemers evenredig moeten worden verdeeld onder werknemers:

- van verschillend geslacht;
- die tot verschillende leeftijdsgroepen behoren;
- met verschillende opleidingsniveaus.

Overeenkomstig de verdeling die wordt vastgesteld door de enquête naar de arbeidskrachten van Eurostat⁶ worden de volgende leeftijdsgroepen bedoeld:

- van 15 tot 24 jaar;
- van 25 tot 34 jaar;
- van 35 tot 44 jaar;
- van 45 tot 54 jaar;
- van 55 tot 64 jaar.

Overeenkomstig eensdeels de verdeling die wordt vastgesteld door de enquête naar de arbeidskrachten van Eurostat en anderdeels de *International Standard Classification of Education* (ISCED) gaat het om de volgende opleidingsniveaus:

- kleuteronderwijs, lager onderwijs en lager secundair onderwijs (niveaus 0-2 van de ISCED);

⁶ http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/employment_unemployment_ifs/data/database

— enseignement secondaire de deuxième cycle et post-secondaire non-supérieur (niveaux 3-4 de l'ISCED);

— enseignement supérieur des premier et deuxième cycles (niveaux 5-6 de l'ISCED).

Pour chacun des trois critères (sexe, groupe d'âge, niveau de qualification), sera acceptée une dérogation de maximum 10 % par rapport à une application stricte de la répartition proportionnelle des efforts de formation par groupe. Cette dérogation permet de prendre en compte les particularités des entreprises.

La présente proposition de loi limite la portée du respect de la pyramide des âges dans les efforts de formation aux entreprises d'au moins 50 travailleurs, afin de ne pas pénaliser les plus petites entreprises. Ces dernières n'emploient en effet pas un nombre suffisant de travailleurs pour que la mesure introduite par la présente proposition de loi ait du sens.

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

— hoger secundair onderwijs en postsecundair niet-tertiair onderwijs (niveaus 3-4 van de ISCED);

— hoger onderwijs van de eerste en de tweede cyclus (niveaus 5-6 van de ISCED).

Voor elk van de drie criteria (geslacht, leeftijd, opleidingsniveau) zal een afwijking van maximum 10 % worden aanvaard ten aanzien van een strikte toepassing van de evenredige verdeling van de opleidingsinspanningen per groep. Dankzij die afwijking kan rekening worden gehouden met de bijzondere kenmerken van de ondernemingen.

In dit wetsvoorstel wordt de reikwijdte van de verplichting om bij de opleidingsinspanningen de leeftijds piramide in acht te nemen, beperkt tot de ondernemingen met ten minste 50 werknemers, teneinde de kleinste ondernemingen niet te benadelen. Die hebben immers onvoldoende werknemers in dienst om de in dit wetsvoorstel vervatte maatregel zinvol in te vullen.

PROPOSITION DE LOI

Article 1^{er}

La présente loi règle une matière visée à l'article 78 de la Constitution.

Art. 2

À l'article 30, § 1^{er}, de la loi du 23 décembre 2005 relative au pacte de solidarité entre les générations, remplacé par la loi du 17 mai 2007 et modifié par la loi du 29 mars 2012, sont apportées les modifications suivantes:

1. l'alinéa 1^{er} est complété par un point c, rédigé comme suit:

“c. les entreprises occupant en moyenne au moins 50 travailleurs dont les efforts de formation ne sont pas répartis équitablement entre travailleurs:

- de sexe différent (homme/femme);
- appartenant à des groupes d'âge différents;
- ayant des “niveaux” de qualification différents.”;

2. ce paragraphe est complété par les quatre alinéas suivants:

“ Les groupes d'âge devant être déterminés en vertu de l'alinéa premier sont répartis comme suit:

- de 15 à 24 ans;
- de 25-34 ans;
- de 35-44 ans;
- de 45-54 ans;
- de 55-64 ans.

Les qualifications différentes devant être déterminées en vertu de l'alinéa premier sont réparties comme suit:

- éducation préprimaire, enseignement primaire et secondaire de premier cycle (niveaux 0-2 de l'ISCED);
- enseignement secondaire de deuxième cycle et post-secondaire non-supérieur (niveaux 3-4 de l'ISCED);
- enseignement supérieur des premier et deuxième cycles (niveaux 5-6 de l'ISCED).

Pour chacun des trois critères visés à l'alinéa précédent, il ne sera accepté, par groupe, qu'une dérogation de maximum 10 % par rapport à une application stricte de la répartition proportionnelle des efforts de formation par groupe.

WETSVOORSTEL

Artikel 1

Deze wet regelt een aangelegenheid als bedoeld in artikel 78 van de Grondwet.

Art. 2

Aan artikel 30, § 1, van de wet van 23 december 2005 betreffende het generatiepact, vervangen bij de wet van 17 mei 2007 en gewijzigd bij de wet van 29 maart 2012, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1. het eerste lid wordt aangevuld met een punt c, luidende:

“c. de ondernemingen met gemiddeld ten minste 50 werknemers waarvan de opleidingsinspanningen niet billijk worden verdeeld tussen werknemers:

- van verschillend geslacht;
- die tot verschillende leeftijdsgroepen behoren;
- met verschillende opleidingsniveaus.”;

2. de paragraaf wordt aangevuld met de vier volgende leden:

“De in het eerste lid bedoelde leeftijdsgroepen worden bepaald als volgt:

- van 15 tot 24 jaar;
- van 25 tot 34 jaar;
- van 35 tot 44 jaar;
- van 45 tot 54 jaar;
- van 55 tot 64 jaar.

De in het eerste lid bedoelde uiteenlopende opleidingsgraden worden bepaald als volgt:

- kleuteronderwijs, lager onderwijs en lager secundair onderwijs (niveaus 0-2 van de ISCED);
- hoger secundair onderwijs en postsecundair niet-tertiair onderwijs (niveaus 3-4 van de ISCED);
- hoger onderwijs van de eerste en de tweede cyclus (niveaus 5-6 van de ISCED).

Voor elk van de drie in het vorige lid bedoelde criteria wordt per groep slechts een afwijking van maximum 10 % aanvaard ten aanzien van een strikte toepassing van de evenredige verdeling van de opleidingsinspanningen per groep.

Après avis du Conseil National du Travail, le Roi détermine, par arrêté délibéré en Conseil des ministres, les modalités et la procédure à suivre pour l'application des alinéas 2, 3 et 4.”.

24 août 2012

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

De Koning bepaalt, nadat Hij het advies van de Nationale Arbeidsraad heeft ingewonnen, bij een besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad de nadere regels en de procedure die gelden voor de toepassing van het tweede, derde en vierde lid.”.

24 augustus 2012