

BELGISCHE KAMER VAN
VOLKSVERTEGENWOORDIGERS

18 juni 2015

VOORSTEL VAN RESOLUTIE

over werkbaar werk

(ingediend door de heer Jan Spooren,
mevrouw Zuhail Demir en
de heren Peter De Roover en Wouter Raskin)

CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS
DE BELGIQUE

18 juin 2015

PROPOSITION DE RÉSOLUTION

relative à l'emploi sur mesure

(déposée par M. Jan Spooren,
Mme Zuhail Demir et
MM. Peter De Roover et Wouter Raskin)

N-VA	:	Nieuw-Vlaamse Alliantie
PS	:	Parti Socialiste
MR	:	Mouvement Réformateur
CD&V	:	Christen-Democratisch en Vlaams
Open Vld	:	Open Vlaamse liberalen en democraten
sp.a	:	socialistische partij anders
Ecolo-Groen	:	Ecologistes Confédérés pour l'organisation de luttes originales – Groen
cdH	:	centre démocrate Humaniste
VB	:	Vlaams Belang
PTB-GOI	:	Parti du Travail de Belgique – Gauche d'Ouverture
FDF	:	Fédéralistes Démocrates Francophones
PP	:	Parti Populaire

Afkortingen bij de nummering van de publicaties:

DOC 54 0000/000:	Parlementair document van de 54 ^e zittingsperiode + basisnummer en volgnummer
QRVA:	Schriftelijke Vragen en Antwoorden
CRIV:	Voorlopige versie van het Integraal Verslag
CRABV:	Beknopt Verslag
CRIV:	Integraal Verslag, met links het definitieve integraal verslag en rechts het vertaald beknopt verslag van de toespraken (met de bijlagen)
PLEN:	Plenum
COM:	Commissievergadering
MOT:	Moties tot besluit van interpellaties (beigekleurig papier)

Abréviations dans la numérotation des publications:

DOC 54 0000/000:	Document parlementaire de la 54 ^e législature, suivi du n° de base et du n° consécutif
QRVA:	Questions et Réponses écrites
CRIV:	Version Provisoire du Compte Rendu intégral
CRABV:	Compte Rendu Analytique
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:	Séance plénière
COM:	Réunion de commission
MOT:	Motions déposées en conclusion d'interpellations (papier beige)

Officiële publicaties, uitgegeven door de Kamer van volksvertegenwoordigers

Bestellingen:
Natieplein 2
1008 Brussel
Tel. : 02/ 549 81 60
Fax : 02/549 82 74
www.dekamer.be
e-mail : publicaties@dekamer.be

De publicaties worden uitsluitend gedrukt op FSC gecertificeerd papier

Publications officielles éditées par la Chambre des représentants

Commandes:
Place de la Nation 2
1008 Bruxelles
Tél. : 02/ 549 81 60
Fax : 02/549 82 74
www.lachambre.be
courriel : publications@lachambre.be

Les publications sont imprimées exclusivement sur du papier certifié FSC

TOELICHTING

DAMES EN HEREN,

Deze resolutie roept de federale regering op om maatregelen te nemen voor werkbaar werk. Zowat iedereen beseft ondertussen dat meer en langer werken de enige manier is om onze welvaart en onze sociale zekerheid te vrijwaren. In het kader van de 2020-doelstellingen heeft België via het nationaal hervormingsprogramma van 15 april 2011 aan de EU toezeggingen gedaan om tegen 2020 een werkzaamheidsgraad van 73,2 %¹ te halen. In het federaal regeerakkoord van 9 oktober 2014 formuleert de regering de ambitie om deze doelstelling reeds te behalen tegen het einde van de legislatuur, 2019 dus. Dat is 5 % hoger dan vandaag het geval is. Om dat te realiseren plant de regering diverse maatregelen om de groei van onze economie aan te zwengelen. Dit zal onder andere worden verwezenlijkt door de loonkosten te verminderen en de arbeidsmarkt en pensioenen verder te hervormen.

Daarnaast bevat het regeerakkoord dan ook een resem maatregelen om mensen te (re)activeren en langer op de arbeidsmarkt te houden. Deze aanpak kan echter alleen tot goede resultaten leiden als het voor mensen ook mogelijk en haalbaar is om een hele loopbaan lang aan het werk te blijven. Anders lopen we het risico dat de positieve effecten van activering en langer werken worden tenietgedaan door stijgende uitgaven in de ziekte- en invaliditeit. Zo is tijdens de afgelopen jaren het aantal invaliden in België gestegen van 245 209 op 31 december 2009 tot 299 408 op 31 december 2013.² Ook het aantal dagen primaire arbeidsongeschiktheid steeg van 21,6 miljoen dagen in 2010 tot 23,6 miljoen dagen in 2013. Vorig jaar had bijna 2 op de 3 Belgen last van stress op het werk, en recent onderzoek wijst uit dat bijna 1 op 10 werknemers kampt met een reële burn-out³. Ook de ziekten van het bewegingsstelsel en het bindweefsel (rugaandoeningen, reuma enz.) blijven een belangrijke oorzaak van invaliditeit, dit aantal steeg van 65 146 gevallen in 2009 naar 86 071 gevallen in 2013.

“Werkbaar werk” is belangrijk voor alle werknemers en zelfstandigen en vereist bijgevolg een globale aanpak die niet enkel is gericht op oudere werknemers en zelfstandigen. Daarnaast is het duidelijk dat de problemen groter zijn bij oudere werknemers, en deze groep

¹ In de leeftijdscategorie 20- tot 64-jarigen.

² Jaarverslag RIZIV 2013, 5^{de} deel statistische gegevens uitkeringen, blz.113.

³ *Whitepaper* februari 2015 SECUREX, “Stress & burn-out”.

DÉVELOPPEMENTS

MESDAMES, MESSIEURS,

La présente résolution exhorte le gouvernement fédéral à prendre des mesures en faveur de l'emploi sur mesure. Tout le monde ou presque admet aujourd'hui que la seule manière de sauvegarder notre prospérité et notre sécurité sociale est de travailler plus et plus longtemps. Dans le cadre des objectifs 2020, la Belgique s'est engagée vis-à-vis de l'Union européenne, par le biais du programme national de réforme du 15 avril 2011, à porter le taux d'emploi à 73,2 %¹ d'ici 2020. Dans l'accord de gouvernement fédéral du 9 octobre 2014, le gouvernement ambitionne d'atteindre cet objectif dès la fin de la législature, c'est-à-dire en 2019. Cela représente une augmentation de 5 % par rapport à la situation actuelle. À cette fin, le gouvernement prévoit diverses mesures destinées à relancer notre économie, notamment grâce à une réduction des charges salariales et à une nouvelle réforme du marché de l'emploi et des pensions.

L'accord de gouvernement contient par ailleurs une série de mesures destinées à (ré)activer les travailleurs et à les maintenir plus longtemps sur le marché de l'emploi. Le succès de cette approche dépend toutefois de la possibilité et de la faisabilité pour les travailleurs de rester au travail pendant une carrière complète. À défaut, le risque existe que les effets positifs de l'activation et de l'allongement de la carrière soient annihilés par une augmentation des dépenses de maladie et d'invalidité. C'est ainsi que le nombre d'invalides a augmenté en Belgique au cours des dernières années, passant de 245 209 au 31 décembre 2009 à 299 408 au 31 décembre 2013.² Le nombre de jours d'incapacité primaire a également enregistré une hausse, passant de 21,6 millions de jours en 2010 à 23,6 millions de jours en 2013. L'an dernier, près de 2 Belges sur 3 souffraient de stress au travail et, selon une étude récente, près d'un travailleur sur 10 subit un réel *burn-out*³. Les maladies du système ostéo-articulaire, des muscles et du tissu conjonctif (maux de dos, rhumatismes, etc.) demeurent également une cause importante d'invalidité, leur nombre étant passé de 65 146 cas en 2009 à 86 071 cas en 2013.

La question de l'emploi sur mesure est importante pour tous les travailleurs salariés et indépendants et requiert par conséquent une approche globale qui n'est pas uniquement axée sur les travailleurs salariés et indépendants âgés. Il est par ailleurs évident que les

¹ Dans la catégorie d'âge des 20 à 64 ans.

² Rapport annuel 2013 — 5^e Partie — Données statistiques — Indemnités, p. 112.

³ *Whitepaper* février 2015 SECUREX, “Stress & burn-out”.

verdient dan ook extra aandacht. In België is immers vooral de lage tewerkstellingsgraad bij oudere werknemers (41,7 % in 2013) één van de hoofdoorzaken van onze lage tewerkstellingsgraad vs. het Europees gemiddelde en zeker ten opzichte van bijna alle Noord- en Centraal-Europese landen. Het Europees gemiddelde ligt op 50,1 % en bijna alle Noord- en Centraal-Europese landen halen vlotjes 60 % of meer⁴. In het kader van de 2020-doelstellingen werd in het nationaal hervormingsprogramma voor België dan ook een subdoelstelling geformuleerd om de tewerkstellingsgraad van 55- tot 64-jarigen tegen 2020 minstens op te trekken tot 50 %. Dat is dus een stijging met 8,3 %.

Deze resolutie vraagt maatregelen op federaal niveau die geen afbreuk doen aan de rol en de bevoegdheden van de deelstaten op dit gebied. Onze tien voorstellen verhogen evenmin de planlast voor werkgevers, werknemers en overheid. Integendeel, het opzet is te komen tot een coherent beleid rond “werkbaar werk” waarbij de planlast daalt en de doelmatigheid van bestaande instrumenten inzake arbeidsmarktbeleid verbetert.

Een belangrijk uitgangspunt is de gedeelde en gezamenlijke verantwoordelijkheid om deze problematiek aan te pakken. De overheid, de sociale partners maar ook alle individuele werkgevers en werknemers moeten voor eigen deur vegen en actief meewerken aan oplossingen. Maatwerkoplossingen voor “werkbaar werk” moeten de belangen van werknemers en werkgevers verzoenen. Daarbij moet er ook ruimte zijn voor de specifieke noden en het specifiek karakter van kmo's en zelfstandigen.

1. Tien actielijnen om “werkbaar werk” te bevorderen

Met dit voorstel van resolutie roepen we de regering op om op tien gebieden maatregelen te nemen ter ondersteuning en bevordering van werkbaar werk. Sommige actielijnen richten zich eerder op de organisatie van het werk, terwijl de anderen de volledige arbeidsmarkt wensen te moderniseren. Een derde set van maatregelen zijn vooral instrumenteel, en geven aan wat er nodig is om concrete stappen vooruit te zetten. Alle voorgestelde maatregelen vormen een aanvulling of uitwerking van het regeerakkoord 2014-2019.

⁴ OECD labour market statistics.

problèmes sont accrus chez les travailleurs âgés, et ce groupe mérite dès lors une attention toute particulière. En Belgique, en effet, le faible taux d'activité des travailleurs âgés (41,7 % en 2013) est une des principales causes de la faiblesse de notre taux d'emploi par rapport à la moyenne européenne et, à coup sûr, par rapport à la quasi-totalité des pays du Nord et du Centre de l'Europe. La moyenne européenne se situe à 50,1 % et presque tous les pays du Nord et du Centre de l'Europe atteignent allègrement 60 % ou plus⁴. Dans le cadre des Objectifs 2020, un objectif subsidiaire visant à porter à 50 % au moins le taux d'emploi des personnes âgées entre 55 et 64 ans d'ici 2020, soit une augmentation de 8,3 %, a été formulé dans le programme national de réforme pour la Belgique.

La présente résolution demande que l'on prenne, au niveau fédéral, des mesures qui ne portent pas atteinte au rôle et aux compétences des entités fédérées dans cette matière. Nos dix propositions n'accroissent pas non plus la charge de planification des employeurs, des travailleurs et des autorités. Au contraire, l'objectif est de dégager une politique cohérente autour du thème de l'emploi sur mesure, qui diminue la charge de planification et qui améliore l'efficacité des instruments existants en matière de politique du marché du travail.

La responsabilité partagée et conjointe de prendre cette problématique à bras le corps est un point de départ important. Les autorités, les partenaires sociaux mais aussi tous les employeurs et travailleurs individuels doivent balayer devant leur porte et collaborer activement à trouver des solutions. Des solutions sur mesure pour des emplois sur mesure doivent concilier les intérêts des travailleurs et des employeurs. À cet égard, il convient également de ne pas perdre de vue les besoins et le caractère spécifiques des PME et des travailleurs indépendants.

1. Dix pistes d'action visant à promouvoir l'emploi sur mesure

Par la présente proposition de résolution nous appelons le gouvernement à prendre, dans dix domaines, des mesures visant à soutenir et promouvoir l'emploi sur mesure. Certaines pistes d'action sont davantage axées sur l'organisation du travail, alors que d'autres visent à moderniser l'ensemble du marché du travail. Un troisième groupe de mesures sont surtout d'ordre instrumental et indiquent ce qui est nécessaire pour progresser concrètement. Toutes les mesures proposées viennent en complément ou en exécution de l'accord de gouvernement 2014-2019.

⁴ OCDE, statistiques du marché du travail.

Maatwerk in de arbeidsorganisatie

1.1. Meer ruimte voor werken op maat

België kent een vrij starre arbeidsmarkt omdat ons arbeidsrecht nog voor een groot deel dateert uit de jaren 60 en 70 van de vorige eeuw. In de tijdsgeest van toen lag de focus op een verregaande bescherming en was men er ook van overtuigd dat oudere werknemers plaats moesten maken voor jongeren. In die periode was de tewerkstelling in de industrie dominant met heel veel uitvoerende en taakgerichte jobs en een beperkte jobmobiliteit. In heel wat gezinnen was de man de enige kostwinner en had hij een baan voor het leven. Begrippen zoals “personeelsmanagement” en “welzijn op het werk” waren relatief nieuw.

In 2015 is de context totaal gewijzigd. Er zijn veel meer beroepen, veel kennisjobs, en de dienstensector primeert. De technologie van 2015 (computers, internet,...) en de daarmee gerelateerde banen zijn in geen enkel opzicht nog vergelijkbaar met de jaren 70. Door de toename van het aantal vrouwen op de arbeidsmarkt staat ook de combinatie werk-gezin hoger op de agenda. Deze nieuwe context vraagt om een sociale wetgeving die aansluit op de actuele noden van werkgevers en werknemers, die allen meer maatwerk en flexibiliteit vragen. De uitdaging is hier om hun verschillende noden met elkaar te verzoenen. Dat geldt niet uitsluitend voor jongere werknemers met opgroeiende kinderen, maar evenzeer voor oudere werknemers die tijd willen maken voor persoonlijke projecten.

Daarom vragen we aan de regering om initiatieven te nemen ter modernisering van de arbeidswet van 1971 en de arbeidsovereenkomstenwet van 1978. Deze modernisering moet meer vrijheid geven aan werkgevers en werknemers om contractuele afspraken te maken over de inhoud, de duur en het tijdstip van het werk. Op die manier kan een job ook makkelijker worden aangepast aan de noden en mogelijkheden van iedere werknemer, waardoor men het werk beter aankan. Die grotere vrijheid en flexibiliteit moet ook in alle gevallen rekening houden met de veiligheid, gezondheid en het welzijn van de werknemers en derden.

Concreet stellen we de regering voor om de volgende wettelijke aanpassingen te onderzoeken:

Travail sur mesure dans l'organisation du travail

1.1. Faciliter le travail sur mesure

Le marché du travail est encore assez rigide en Belgique. En effet, une grande partie de notre droit du travail date des années 1960 et 1970 et, à cette époque, l'accent était mis sur la nécessité d'une large protection, et la conviction était que les travailleurs âgés devaient céder leur place aux jeunes. À cette époque, la plupart des emplois étaient industriels, de très nombreux emplois étaient de nature exécutive et axés sur des tâches spécifiques, et la mobilité professionnelle était limitée. Dans de nombreuses familles, seul l'homme exerçait un emploi rémunéré et ce dernier était garanti à vie. Les notions de “gestion du personnel” et de “bien-être au travail” étaient relativement neuves.

En 2015, les choses sont totalement différentes. L'éventail des professions est beaucoup plus étendu. Il y a beaucoup d'emplois dans le domaine des connaissances et le secteur des services est dominant. Les technologies de 2015 (ordinateurs, internet, etc.) et les emplois qui y recourent ne sont plus du tout comparables aux emplois des années 1970. Compte tenu de l'augmentation du nombre de femmes sur le marché de l'emploi, la question de la conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale est en outre plus importante aujourd'hui. Ce changement de circonstances requiert que la législation sociale soit adaptée aux besoins actuels des employeurs et des travailleurs qui demandent tous plus d'emplois sur mesure et de flexibilité. Le défi consiste, à cet égard, à concilier leurs différents besoins. Cette question ne concerne pas seulement les jeunes travailleurs qui ont de jeunes enfants mais aussi les travailleurs plus âgés qui souhaitent disposer de temps pour leurs projets personnels.

C'est pourquoi nous demandons au gouvernement de prendre des initiatives afin de moderniser la loi de 1971 sur le travail et la loi de 1978 relative aux contrats de travail. Cette modernisation doit offrir plus de liberté aux employeurs et aux travailleurs afin de leur permettre de fixer contractuellement la teneur, la durée et les horaires des emplois. Cela permettra également d'adapter plus facilement les emplois aux besoins et aux possibilités de chacun, ce qui permettra d'améliorer les conditions de travail. Cette plus grande liberté et flexibilité doit également tenir compte, en toute hypothèse, de la sécurité, de la santé et du bien-être des travailleurs et des tiers.

Nous proposons concrètement au gouvernement d'examiner les adaptations législatives suivantes:

- de invoering van een loopbaanrekening: de werknemer moet de mogelijkheid krijgen om zelf de compensatie van zijn overuren, conventionele vakantiedagen, compensatiedagen, feestdagen en thematische verlofdagen te beheren. Met een loopbaanrekening kan de werknemer verworven rechten opsparen en die, om persoonlijke redenen, opnemen op een ander moment, om bijvoorbeeld, in de laatste jaren van de loopbaan minder te werken maar evengoed om een carrière-wending te maken. Het niet opgenomen saldo van de loopbaanrekening kan eventueel worden toegevoegd aan de tweede pensioenpijler;

- versoepeling van de voorwaarden om de jaarlijkse arbeidsduur in onderling overleg om te zetten in werkafspraken: vandaag is jaarflexibiliteit een uitzonderingsregeling en bovendien is die nog gekoppeld aan diverse collectieve voorwaarden. Werkgevers en werknemers hebben niet de individuele vrijheid om jaarflexibiliteit op maat af te spreken. Nochtans zou die flexibiliteit op maat een win-win-situatie kunnen betekenen voor werkgevers en werknemers, zowel jongere als oudere;

- meer ruimte in de werkgevers-werknemers relatie: in plaats van strikte voorwaarden op te leggen inzake tijdstip, duur en plaats van tewerkstelling moeten we de werknemer meer vrijheid en autonomie gunnen om afspraken op maat te maken met de werkgever. De voorwaarden van gezag, leiding en toezicht van een werkgever in een arbeidscontract hebben soms baat bij een minder strakke toepassing ervan. Meer vrijheid en soepelheid binnen een arbeidsovereenkomst moeten steeds zijn gebaseerd op wederzijdse overeenstemming, en mogen geenszins de passende bescherming inzake arbeidsvoorwaarden en arbeidsomstandigheden in het gedrang brengen.

1.2. Een paradigmaverschuiving van “zware beroepen” over “zware taken” naar “haalbare taken”

Veel spelers op onze arbeidsmarkt (sociale partners, overheidsdiensten, werknemers,...) redeneren vandaag nog sterk vanuit de logica dat een beroep of beroepsgroep één, ondeelbaar en onveranderlijk is. En dat terwijl slechts weinig (kandidaat-)werknemers witte raven zijn die beschikken over alle bekwaamheden en fysieke/psychische mogelijkheden om gedurende een hele loopbaan te voldoen aan steeds hogere jobvereisten. In die zin is elk beroep zwaar, zeker voor werknemers die kampen met fysieke of mentale overbelasting.

- l’instauration d’un compte carrière: le travailleur doit avoir la possibilité de gérer lui-même la compensation de ses heures supplémentaires, de ses jours de congé conventionnels, de ses jours compensatoires, des jours fériés et des congés thématiques. Le compte carrière permet au travailleur d’épargner des droits acquis et de les utiliser à un autre moment pour des raisons personnelles, afin de pouvoir travailler moins durant les dernières années de sa carrière, par exemple, ou encore parce qu’il souhaite réorienter sa carrière. Le solde non utilisé du compte carrière peut éventuellement être ajouté au deuxième pilier des pensions;

- un assouplissement des conditions prévues pour convertir de commun accord la durée de travail annuelle en modalités de collaboration: la flexibilité annuelle est une réglementation d’exception à l’heure actuelle. Elle est de plus assortie de différentes conditions collectives. Les employeurs et les travailleurs n’ont pas la liberté individuelle de convenir d’une flexibilité annuelle sur mesure. Or, cette flexibilité sur mesure pourrait bénéficier à la fois aux employeurs et aux travailleurs, qu’ils soient jeunes ou plus âgés;

- une plus grande liberté dans les rapports entre employeurs et travailleurs: au lieu d’imposer des conditions strictes en matière d’horaires et de lieu de travail et de durée du travail, il s’indiquerait d’offrir au travailleur davantage de liberté et d’autonomie pour élaborer des modalités sur mesure avec l’employeur. Il est parfois plus efficace d’appliquer moins strictement les conditions imposées par le contrat de travail en matière d’autorité, de direction et de contrôle de l’employeur, étant entendu que le renforcement de la liberté et de la flexibilité doivent toujours se fonder sur un accord réciproque et ne peuvent pas compromettre la protection adéquate en matière de conditions de travail et d’environnement professionnel.

1.2. Un changement de philosophie pour évoluer de “métiers pénibles” à des “tâches pénibles”, puis à des “tâches praticables”

Beaucoup d’acteurs de notre marché du travail (partenaire sociaux, services publics, employeurs...) continuent de raisonner selon le principe qu’un métier ou un groupe professionnel est monolithique, indivisible et immuable. Et ce, alors que peu de travailleurs (ou demandeurs d’emploi) sont des perles rares qui disposent de toutes les capacités et aptitudes physiques/psychiques pour satisfaire pendant toute la durée d’une carrière à des exigences professionnelles toujours plus élevées. Dans ce sens, chaque profession est pénible, surtout pour les travailleurs confrontés à une surcharge physique ou mentale.

Deze starre en voorbijgestreefde collectieve benadering beantwoordt niet meer aan de realiteit, en moet dringend plaats maken voor een meer geïndividualiseerde aanpak op maat. Dit vereist een evolutie van het traditionele concept “zware beroepen” naar een definiëring van “zware taken”. In de meeste sectoren en beroepen bestaan er zwaardere en lichtere taken. Met een beetje creativiteit en vooral een soepele opstelling worden vele functies dan “werkbaar”. Reeds 20 jaar geleden was er eensgezindheid om de kwaliteit van de arbeid te bepalen met 4 rubrieken, namelijk arbeidsinhoud, arbeidsomstandigheden, arbeidsvoorwaarden en arbeidsverhoudingen.⁵ De betrokkenheid van de werknemer bij het bepalen van een meer passende en comfortabele jobinhoud, moet hierbij een uitgangspunt zijn. Studies wijzen uit dat autonomie van de werknemer substantieel bijdraagt tot “werkbaar werk”.

Tal van binnenlandse en buitenlandse bedrijven zijn vaak al jarenlang bezig om “zware” jobs door gerichte aanpassingen (bijvoorbeeld ergonomische hulpmiddelen, andere jobinhoud, minder ploegenrotatie, minder repetitieve taken...) haalbaar te houden voor (oudere) werknemers. We pleiten dan ook voor een dynamische aanpak waar er in de arbeidsorganisatie continu wordt gewerkt aan het verminderen van belastende factoren. Er moet ook meer ruimte komen voor maatwerk en de invulling van jobs die rekening houdt met de capaciteiten van de medewerkers en de zwaarte van de taken. Deze methodiek bestaat reeds jaren in de welzijnswetgeving met risicoanalyses op bedrijfsniveau, afdelingsniveau, werkpostniveau en op niveau van de werknemer zelf.

We roepen de regering dan ook op om alle actoren op interprofessioneel niveau, sectorniveau en bedrijfsniveau en ook de openbare sector warm te maken om het debat over de arbeidsorganisatie en de invulling van beroepen, jobs en taken meer dynamiek te geven. De techniek van de “dynamische risicobeheersing”⁶ uit de welzijnswetgeving is hiervoor een geschikt instrument.

1.3. Evalueren en vereenvoudigen van het concept “werkgelegenheidsplannen”

Elke onderneming met meer dan 20 werknemers moet vanaf januari 2013 een werkgelegenheidsplan opstellen

⁵ Dit vinden we terug in een conceptnota van de sociale partners: http://www.sst.be/news/sst_ledenhoek/web/PDF/nota_%20werkgroep_%20ad_%20hoc_%20Narzware_%20beroepen.pdf.

⁶ Meer uitleg over “dynamische risicobeheersing”: <http://www.werk.belgie.be/welzijnsbeleid.aspx>.

Cette approche collective rigide et dépassée ne correspond plus à la réalité et elle doit laisser place sans délai à une approche sur mesure, plus individualisée. À cette fin, il faut évoluer du concept traditionnel de “métier pénible” vers une définition de “tâches pénibles”. La plupart des secteurs et des métiers comportent des tâches pénibles, et d’autres plus légères. Avec un peu de créativité et surtout un peu de souplesse d’esprit, beaucoup de fonctions pourraient devenir “faisables”. Il y a 20 ans déjà, il était unanimement admis que la qualité du travail devait s’apprécier au regard de quatre rubriques, à savoir le contenu du travail, les conditions matérielles de travail, les conditions de travail et les relations de travail.⁵ Un des principes de cette évolution doit être l’implication de l’employeur dans la définition d’un contenu du travail plus adéquat et plus confortable. Les études révèlent que l’autonomie du travailleur contribue substantiellement à la faisabilité du travail.

Un grand nombre d’entreprises nationales et internationales s’emploient, souvent depuis plusieurs années, à rendre les métiers “pénibles” plus faisables pour les travailleurs (âgés), par des adaptations ciblées (par exemple, des accessoires ergonomiques, un changement du contenu du travail, un ralentissement des rotations des équipes, des tâches moins répétitives,...). Nous préconisons dès lors une approche dynamique, l’organisation du travail s’efforçant en permanence de réduire les facteurs contraignants. Il faut en outre réserver davantage d’espace au travail sur mesure, et à un contenu du travail qui tienne compte des capacités des collaborateurs et de la pénibilité des tâches. Cette méthodologie existe depuis des années dans la législation relative au bien-être, avec des analyses de risque au niveau de l’entreprise, du département, du poste de travail et du travailleur lui-même.

Nous appelons dès lors le gouvernement à inciter tous les acteurs, au niveau interprofessionnel, au niveau sectoriel et au niveau de l’entreprise, de même que le secteur public, à insuffler une nouvelle dynamique au débat relatif à l’organisation du travail et au contenu des professions. La technique de la “gestion dynamique des risques”⁶, issue de la législation relative au bien-être, constitue un instrument approprié à cette fin.

1.3. Évaluation et simplification du concept de “plans pour l’emploi”

Depuis janvier 2013, chaque entreprise employant plus de 20 travailleurs est tenue d’établir un plan pour

⁵ Cela figure dans une note conceptuelle des partenaires sociaux: http://www.sst.be/news/sst_ledenhoek/web/PDF/nota_%20werkgroep_%20ad_%20hoc_%20Narzware_%20beroepen.pdf.

⁶ Pour plus d’informations sur la “gestion dynamique des risques”: http://www.emploi.belgique.be/politique_du_bien-etre.aspx.

om het aantal werknemers van 45 jaar en ouder te behouden of te verhogen. Dit werd overeengekomen in cao nr. 104 van de N.A.R. Dit werkgelegenheidsplan wordt opgesteld door de werkgever en voorgelegd aan de ondernemingsraad en comité PBW of, wanneer deze instellingen ontbreken, de vakbondsafvaardiging. De werkgever stelt maatregelen voor die hij kiest uit een lijst met mogelijke acties. In cao nr. 104 van de N.A.R. worden 7 actiegebieden voorgesteld voor een leeftijdsbewust personeelsbeleid dat oudere werknemers langer aan het werk houdt.⁷

We zijn echter twee jaar verder en er bestaan weinig of geen gegevens over het succes en het effect van deze maatregel. Het gebrek aan opvolging die het individuele bedrijfsniveau overstijgt is een leemte die moet worden weggewerkt. Dit kan gebeuren zonder al te veel rompslomp, bijvoorbeeld door de plannen en de evaluatie ervan elektronisch te bezorgen aan de FOD Werkgelegenheid. Met deze informatie kunnen de FOD, de werknemers- en werkgeversfederaties, de hogescholen, de universiteiten en andere gespecialiseerde instellingen op een dynamische manier het gevoerde beleid mee ondersteunen met evaluatie, coaching, begeleiding, etc.

Een tweede kritiek is dat cao nr. 104 eerder wordt ervaren als een last en dat noch werkgevers noch werknemers de meerwaarde ervan erkennen. Om te komen tot een kwalitatief werkgelegenheidsplan is het belangrijk om eerst na te gaan wat een leeftijdsbewust personeelsbeleid een onderneming kan bijbrengen en wat de gevaren en uitdagingen zijn. Dat start trouwens niet bij de artificiële leeftijdsgrens van 45 jaar. Pas wanneer alle actoren in een onderneming (werkgever, werknemersvertegenwoordiging en werknemers) de toegevoegde waarde van een leeftijdsbewust personeelsbeleid kunnen inschatten heb je een “gedragen” personeelsbeleid. En dan pas kun je maatregelen uitwerken om dit beleid uit te voeren. In cao nr. 104 wordt deze aanpak noch gevolgd noch gesuggereerd. Ook de naam “werkgelegenheidsplan” is eerder ongelukkig omdat dit niet echt weergeeft dat de afspraken vooral gaan over werkorganisatie en werkbaar werk.

Een derde kritiek is dat cao nr. 104 enkel gaat over werkgelegenheidsplannen op ondernemingsniveau en de scope bovendien is beperkt tot bedrijven en

l'emploi en vue de maintenir ou d'augmenter le nombre de travailleurs de 45 ans et plus. Cette mesure a été convenue dans le cadre de la CCT n° 104 du CNT. Ce plan pour l'emploi est élaboré par l'employeur et soumis au conseil d'entreprise et au CPPT ou, à défaut, à la délégation syndicale. L'employeur propose des mesures qu'il sélectionne parmi une liste d'actions possibles. La CCT n° 104 du CNT propose sept domaines d'action pour une politique du personnel tenant compte de l'âge et maintenant plus longtemps au travail les travailleurs âgés.⁷

Deux ans plus tard, les données illustrant le succès et l'effet de cette mesure sont pourtant rares, voire inexistantes. Le manque de suivi, qui dépasse le niveau de l'entreprise individuelle, est une lacune qu'il convient de combler. Il est possible d'y remédier sans trop de tracasseries administratives, par exemple en transmettant les plans et leurs évaluations par voie électronique au SPF Emploi. Grâce à ces informations, le SPF, les fédérations professionnelles et patronales, les hautes écoles, les universités et d'autres institutions spécialisées pourront soutenir de manière dynamique la politique menée, par des évaluations, des coachings, des accompagnements, etc.

Une deuxième critique est que la CCT n° 104 est plutôt ressentie comme une charge et que ni les employeurs, ni les travailleurs n'en reconnaissent la plus-value. Pour élaborer un plan pour l'emploi qui soit de qualité, il est important de commencer par voir ce qu'une politique du personnel tenant compte de l'âge des travailleurs peut apporter à une entreprise et quels en sont les dangers et les défis. Il ne faut d'ailleurs pas attendre la limite d'âge artificielle de 45 ans pour commencer à se poser la question. Ce n'est qu'à partir du moment où tous les acteurs au sein d'une entreprise (l'employeur, les représentants des travailleurs et les travailleurs eux-mêmes) peuvent apprécier la valeur ajoutée d'une politique du personnel tenant compte de l'âge que cette politique sera “portée” par l'ensemble des acteurs. Et ce n'est qu'alors également que l'on pourra élaborer des mesures pour mettre cette politique en œuvre. Dans la CCT n° 104, cette approche n'est ni suivie, ni suggérée. De même, la dénomination “plan pour l'emploi” est assez malheureuse, dès lors qu'elle n'indique pas vraiment que les accords concernent surtout l'organisation et la faisabilité du travail.

Une troisième critique est que la CCT n° 104 concerne uniquement les plans pour l'emploi au niveau de l'entreprise, et que son champ d'application se limite en outre

⁷ De integrale C.A.O. kan je terugvinden op de website van de N.A.R. via www.nar.be. Voor een overzichtelijke uitleg kan je terecht op de website van de FOD Werk via <http://www.werk.belgie.be/defaultTab.aspx?id=37939>.

⁷ La CCT peut être consultée dans son intégralité sur le site internet du CNT à l'adresse www.cnt.be. Pour un survol explicatif, on consultera le site internet du SPF Emploi à l'adresse <http://www.emploi.belgique.be/defaultTab.aspx?id=37939>.

organisaties die vallen onder de cao-wet van 1968. Artikel 2, § 3, van de cao-wet sluit een ganse reeks van voornamelijk openbare instellingen uit. Maar het goede nieuws is dat de cao-wet bepaalt dat de toepassing bij gemotiveerd koninklijk besluit kan worden uitgebreid tot die instellingen.

Een vierde kritiek is dat het maatschappelijk debat over de “zware beroepen” en de toepassing van het stelsel van SWT bij collectieve ontslagen een eigen en vaak zelfs tegengestelde logica volgt dan de werkgelegenheidsplannen. Werkgelegenheidsplannen dienen juist om werkgevers en werknemers aan te sporen tot initiatieven om jobs minder zwaar te maken en maatwerk mogelijk te maken. Bij collectieve ontslagen worden door het stelsel van SWT echter onevenredig veel oudere werknemers ontslagen.

We stellen dan ook voor dat de regering en de sociale partners cao nr. 104 grondig zouden evalueren, optimaliseren en vereenvoudigen door:

- het model van werkgelegenheidsplan te herwerken en te vereenvoudigen opdat de naam beter de lading zou dekken (bijvoorbeeld plan werkbaar werk): de doelstellingen moeten SMART (specifiek-meetbaar-haalbaar-realistisch-tijdsgebonden) zijn. Daarnaast moet er ook meer worden gewerkt aan een grotere participatie van de (oudere) werknemers in de opmaak en opvolging van die werkgelegenheidsplannen. Zo'n plan mag niet tot stand komen boven de hoofden van de (oudere) werknemers;

- de impact van de werkgelegenheidsplannen ook te meten, zowel op bedrijfsniveau als op macroniveau (sector, regio, nationaal): meten is weten en het is ook noodzakelijk om waar nodig het beleid bij te sturen;

- de scope van cao nr. 104 uit te breiden: werkgelegenheidsplannen moeten ook kunnen op sectoraal niveau. Daarnaast moet de scope van cao nr. 104 per koninklijk besluit worden uitgebreid tot alle werkgevers in de privé en overheidssector. Ook de leeftijdsgrens van 45 jaar is een overbodige beperking want werkbaar werk geldt voor alle werknemers;

- de zware beroepenproblematiek in te passen in de werkgelegenheidsplannen: de werkgelegenheidsplannen bevatten initiatieven voor een meer flexibele arbeidsorganisatie met ruimte voor jobs op maat van oudere werknemers. Daarbij kan de techniek van de “dynamische risicobeheersing” worden gehanteerd;

aux entreprises et organisations visées par la loi sur les CCT de 1968. L'article 2, § 3, de la loi sur les CCT exclut toute une série d'organismes, principalement publics. Mais la bonne nouvelle est que cette loi prévoit aussi que son application peut être étendue à ces organismes par arrêté royal motivé.

Une quatrième critique est que le débat social sur les “métiers pénibles” et sur l'application du régime de chômage avec complément d'entreprise (RCC) en cas de licenciement collectif suit une logique propre et parfois même contraire à celle des plans pour l'emploi. Les plans pour l'emploi servent précisément à inciter les employeurs et les travailleurs à prendre des initiatives pour rendre le travail moins pénible et permettre une approche “sur mesure”. Or, lors de licenciements collectifs, le RCC entraîne la mise à l'écart d'un nombre disproportionné de travailleurs âgés.

Nous proposons dès lors que le gouvernement et les partenaires sociaux évaluent soigneusement la CCT n° 104, l'optimisent et la simplifient:

- en refaçonnant et en simplifiant le modèle du plan pour l'emploi, de manière à ce que le nom en reflète mieux le contenu (par exemple, “plan pour l'emploi sur mesure”) et que ses objectifs répondent aux critères “SMART” (spécifiques, mesurables, atteignables, réalistes et temporellement définis). Il faut par ailleurs s'employer à associer davantage les travailleurs (âgés) à l'élaboration et au suivi de ces plans pour l'emploi. De tels plans ne peuvent en effet être concoctés derrière le dos des travailleurs (âgés);

- en mesurant également l'impact des plans pour l'emploi, tant au niveau de l'entreprise qu'au niveau macroéconomique (sectoriel, régional et national): mesurer, c'est savoir, et c'est également nécessaire pour pouvoir ajuster la politique si nécessaire;

- en étendant le champ d'application de la CCT n° 104: les plans pour l'emploi doivent également pouvoir exister au niveau sectoriel. De plus, le champ d'application de la CCT n° 104 doit être étendu par arrêté royal à tous les employeurs du secteur privé et du secteur public. De même, la limite d'âge de 45 ans constitue une limitation superflue, étant donné que l'emploi sur mesure vaut pour tous les travailleurs;

- en intégrant la problématique des métiers pénibles dans les plans pour l'emploi: les plans pour l'emploi comprennent des initiatives visant une organisation plus souple du travail qui laisse une place à des emplois adaptés aux travailleurs âgés. La technique de la “gestion dynamique des risques” peut être utilisée dans ce contexte;

- in de werkgelegenheidsplannen ook toezeggingen op te nemen om discriminatie weg te werken van oudere werknemers bij collectief ontslag. Dat kan bijvoorbeeld door de belofte om bij collectief ontslag een leeftijdspiramide te respecteren of een andere gelijkwaardige oplossing.

Modernisering van de arbeidsmarkt

1.4. Stimuleren van arbeidsmobiliteit

Diverse studies hebben uitgewezen dat landen met een hoge arbeidsmobiliteit ook een hogere werkzaamheidsgraad hebben. Dat geldt voor alle leeftijdscategorieën. Arbeidsmobiliteit heeft een aantal positieve effecten zoals onder meer polyvalentie, een groter spectrum aan competenties, kennis van meerdere jobs, kunnen functioneren in diverse bedrijfsculturen, kennis van de arbeidsmarkt, etc. Daarnaast dreigen werknemers die nooit mobiel zijn geweest na zekere tijd ook mentaal en/of fysiek uitgeblust te geraken.

Arbeidsmobiliteit vereist wel dat er voldoende loopbaanbescherming is. Wie mobiel is neemt immers ook risico's die kunnen leiden tot onvoorziene onderbrekingen van de loopbaan. Een degelijk vangnet, zeker in het eerste jaar, blijft essentieel. Het vangnet kan financieel zijn (opzegtermijn, vervangingsinkomen) maar evengoed logistiek (opleiding, bijscholing, arbeidsbemiddeling,...). Loopbaanbescherming moet ook alle financiële en andere obstakels wegnemen voor oudere werknemers om terug te gaan werken of een loopbaanswitch te maken.

We stellen de regering voor om de volgende wettelijke aanpassingen te onderzoeken:

- het principiële verbod op terbeschikkingstelling van personeel is vandaag een rem op het aanwerven van personeel met een gewoon arbeidscontract. Er bestaan een aantal wettelijk geregelde uitzonderingen zoals uitzendarbeid en werkgeversgroeperingen, maar deze bleken niet altijd even effectief. In heel wat andere EU-landen geldt dit verbod niet en werd er gekozen voor een degelijk wettelijk kader dat ter beschikking gestelde werknemers beschermt. De opheffing van het verbod op terbeschikkingstelling zou het mogelijk maken om (oudere) werknemers in te zetten bij een ander bedrijf of hen een aangepaste job aan te bieden. Allemaal betere opties dan ontslag. Ook aan de vraagzijde opent terbeschikkingstelling mogelijkheden om de expertise van die oudere werknemers te gebruiken op maat van bijvoorbeeld vzw's of kmo's;

- en faisant également figurer dans les plans pour l'emploi des engagements visant à supprimer toute discrimination à l'égard des travailleurs âgés en cas de licenciement collectif. C'est notamment possible en y inscrivant la promesse de respecter une pyramide des âges ou en prévoyant une autre solution équivalente.

Modernisation du marché de l'emploi

1.4. Stimuler la mobilité professionnelle

Plusieurs études ont démontré que le taux d'emploi était meilleur dans les pays où la mobilité des travailleurs était élevée, et ce, toutes tranches d'âge confondues. La mobilité professionnelle a plusieurs effets positifs, comme l'accroissement de la polyvalence, l'élargissement de l'éventail des compétences, la familiarisation avec différents emplois, la capacité d'évoluer dans diverses cultures d'entreprise, la connaissance du marché de l'emploi, etc. Par ailleurs, les travailleurs sédentaires risquent de s'essouffler mentalement et/ou physiquement après un certain temps.

La mobilité professionnelle requiert néanmoins une protection de carrière suffisante. En effet, un travailleur mobile prend des risques qui peuvent donner lieu à des interruptions de carrière imprévues. Il est dès lors essentiel de prévoir un solide filet de sécurité, en particulier au cours de la première année. Ce filet peut être tant financier (délai de préavis, revenu de remplacement) que logistique (formation, perfectionnement, placement...). La protection de carrière doit également lever tous les obstacles financiers et autres auxquels se heurtent les travailleurs âgés qui veulent se réinsérer dans la vie professionnelle ou changer de carrière.

Nous proposons au gouvernement d'étudier les adaptations législatives suivantes:

- à l'heure actuelle, l'interdiction de principe de la mise à disposition de personnel constitue un frein au recrutement de personnel en vertu d'un contrat de travail ordinaire. Il existe une série d'exceptions réglées par la loi (le travail intérimaire et les groupements d'employeurs, par exemple), mais elles ne se sont pas toujours avérées efficaces. Nombre d'autres pays membres de l'UE n'appliquent pas cette interdiction et ont choisi d'instaurer un cadre légal adéquat qui protège les travailleurs mis à disposition. La levée de l'interdiction de mise à disposition des travailleurs permettrait aux travailleurs âgés d'être engagés par d'autres entreprises ou de trouver un emploi adapté. Toutes ces options valent mieux qu'un licenciement. La mise à disposition offre également des possibilités au niveau de la demande, en permettant aux ASBL ou aux PME, par exemple, de bénéficier de l'expertise de ces travailleurs âgés;

- een eenheidsstatuut voor werknemers: wie vandaag mobiel is tussen het statuut van arbeider, bediende of statutair ervaart tot op vandaag tal van nadelen (bijvoorbeeld pensioenrechten). Een volwaardig eenheidsstatuut moedigt mobiliteit aan in plaats van het te ontmoedigen;

- de obstakels voor een gemengde loopbaan werknemer-zelfstandige weg te werken door te vermijden dat een gemengde loopbaan geen negatieve impact meer heeft op de pensioenopbouw. Zo kunnen tal van oudere werknemers kiezen om op zelfstandige basis nog een aantal jaren actief te blijven in een andere of aangepaste activiteit;

- de proefperiode terug in te voeren maar dan zonder onderscheid tussen arbeiders en bedienden.

1.5. Opleiding en ontwikkeling van werknemers aanmoedigen

Alle arbeidsmarktspecialisten zijn het erover eens dat opleiding een belangrijk instrument is om meer mensen aan het werk te krijgen en te houden. Wie een breed palet aan technische en generieke vaardigheden kan opbouwen door opleiding en ervaring blijft gegeerd op de arbeidsmarkt. Meer kennis maakt het ook mogelijk om tijdens de loopbaan, na verloop van tijd, andere taken of jobs uit te voeren. Een duurzaam opleidingsbeleid mag niet enkel gericht zijn op opleiding voor een specifieke job maar moet ook de “employability” van werknemers versterken. Creativiteit en innoverende initiatieven van werknemers zijn hierbij ook belangrijke aandachtspunten.

We vragen de regering dan ook volgende maatregelen te nemen:

- opleidingen door de werkgever beter te verankeren in het sociaalezekerheidsstelsel: sinds het IPA van 1999 geldt dat ondernemingen minstens 1,9 % van hun loonmassa zouden investeren in opleiding. In de praktijk blijken vele ondernemingen en sectoren deze doelstelling niet te halen, ondanks het feit dat sinds 2005 bestraffing mogelijk is door een extra R.S.Z.-heffing. Bijna iedereen is er nochtans van overtuigd is dat levenslang leren en bijscholen essentieel is om succesvol actief te blijven op de arbeidsmarkt. Daarom willen wij opleidingen op een meer individuele manier een plaats te geven in ons sociaalezekerheidsstelsel. We pleiten voor de afschaffing van de collectieve sanctieheffing en stellen voor om werkgevers vrij te stellen van de RSZ-bijdrage voor werknemers die tot tien dagen opleiding (of 76 uur) volgen. Wanneer oudere werknemers of werknemers

- un statut unique pour les travailleurs: jusqu’à présent, les travailleurs mobiles qui passaient du statut d’ouvrier à celui d’employé ou de statutaire subissaient tout un tas d’inconvénients (notamment en matière de droits de pension). Un statut unique à part entière favorise la mobilité plutôt que d’y faire obstacle;

- supprimer les entraves à une carrière mixte d’indépendant-salarié en mettant un terme aux effets négatifs de la carrière mixte sur la constitution de la pension. Nombre de travailleurs âgés pourront ainsi choisir de rester actifs dans l’une ou l’autre activité adaptée pendant encore quelques années, et ce, à titre indépendant;

- réinstaurer la période d’essai, mais sans distinction entre les ouvriers et les employés.

1.5. Encourager la formation et le développement des travailleurs

Tous les spécialistes du marché de l’emploi s’accordent à dire que la formation est un outil important, permettant à un plus grand nombre de personnes de trouver un travail et de le garder. Les travailleurs ayant pu se constituer un large éventail de compétences techniques et génériques sont très demandés sur le marché de l’emploi. En élargissant leurs connaissances, les travailleurs peuvent également, après un certain temps, exécuter d’autres tâches ou changer d’emploi au cours de leur carrière. Une politique de formation durable ne peut être uniquement axée sur la formation à un emploi spécifique, mais doit également renforcer l’employabilité des travailleurs. La créativité et les initiatives innovantes des travailleurs constituent également des points essentiels à cet égard.

Nous demandons dès lors au gouvernement de prendre les mesures suivantes:

- consolider l’ancrage des formations organisées par l’employeur dans le système de sécurité sociale: depuis l’AIP de 1999, les entreprises devraient investir au moins 1,9 % de leur masse salariale dans des formations. Dans la pratique, nombre d’entreprises et de secteurs n’atteignent pas cet objectif, et ce, malgré le risque d’être sanctionné d’un prélèvement ONSS supplémentaire (en vigueur depuis 2005). Néanmoins, presque tout le monde est convaincu qu’un apprentissage et un perfectionnement continu sont essentiels pour rester actif sur le marché de l’emploi. Dès lors, nous entendons intégrer les formations à notre système de sécurité sociale d’une manière plus individuelle. Nous plaidons pour la suppression de la sanction collective et proposons d’exonérer les employeurs de la cotisation ONSS pour les travailleurs qui suivent jusqu’à dix jours

uit risicogroepen worden aangeworven kunnen die tien dagen eventueel worden verdubbeld in het eerste jaar na de aanwerving. Met een specifieke code in de verloning kan dit perfect worden beheerd en opgevolgd. Bij controle door de sociale inspectie moet de werkgever kunnen aantonen dat die dagen ook effectief werden aangewend voor opleiding in welke vorm dan ook;

- extra stimuli voor de werknemer om zich bij te scholen of om te scholen: bij eenmalige gebeurtenissen (bijvoorbeeld individueel of collectief ontslag) moet een deel van de ontslagvergoeding kunnen worden voorbehouden voor omscholing of bijscholing. De werkgever moet ook de mogelijkheid krijgen om de werknemer een jaarlijks opleidingskrediet te geven, vrij van R.S.Z. en bedrijfsvoorheffing. De werknemer kan dit krediet vrij opnemen tijdens zijn of haar loopbaan en gebruiken voor bij- of omscholing.

1.6. Verloning op maat

Vandaag bestaat er voor ieder extralegaal voordeel een wettelijk kader met bijna steeds een verschillende fiscale en R.S.Z.-regeling. De keuzevrijheid voor de werknemer is daarbij beperkt. Het moet mogelijk zijn om al die verschillende regelingen te bundelen in een soort van extralegaal maximumbudget per werknemer met een identieke fiscale en R.S.Z.-regeling. Voor het opnemen van het budget kan de werknemer vrij kiezen tussen een aantal extralegale voordelen en deze keuze bijvoorbeeld ook periodiek wijzigen. Oudere werknemers kunnen andere behoeftes hebben dan jongere werknemers. Het idee van een “*cafetariaplan*” voor extralegale voordelen bestaat intussen al meer dan 20 jaar maar tot op heden is het quasi onuitvoerbaar gebleken wegens een onaangepast wettelijk kader.

We roepen de regering dan ook op om:

- werk te maken van een wettelijke regeling voor een volwaardig *cafetariaplan* waarbij de werknemer zijn individueel budget voor extralegale voordelen autonoom kan invullen en wijzigen gedurende zijn of haar loopbaan.

1.7. Loonschalen op basis van competenties en verantwoordelijkheden in plaats van anciënniteit

Veel loonschalen, zeker bij bedienden, bevatten regelmatig loonsverhogingen op basis van anciënniteit. Door de sterke band tussen anciënniteit en leeftijd komt

de formation (soit 76 heures). Dans le cadre du recrutement de travailleurs âgés ou issus de groupes à risque, ces dix jours peuvent éventuellement être doublés au cours de la première année. Un code spécifique sur la fiche de rémunération permet de gérer et de suivre la progression de la formation. En cas de contrôle de l'inspection sociale, l'employeur doit pouvoir prouver, de quelque manière que ce soit, que ces jours ont bel et bien servi à la formation;

- encourager davantage le travailleur à se perfectionner ou à se recycler: dans le cas d'événements uniques (un licenciement individuel ou collectif par exemple), une partie de l'indemnité de licenciement doit pouvoir être consacrée au perfectionnement ou au recyclage du travailleur. L'employeur doit également être en mesure d'accorder au travailleur un crédit de formation annuel, non soumis aux cotisations ONSS et au précompte professionnel. Le travailleur est libre de recourir à ce crédit au cours de sa carrière et de l'utiliser à des fins de perfectionnement ou de recyclage.

1.6. Une rémunération sur mesure

Il existe actuellement, pour chaque avantage extralégal, un cadre légal prévoyant presque toujours un régime fiscal et ONSS différent, ce qui restreint la liberté de choix du travailleur. Il doit être possible de regrouper tous ces régimes différents en une sorte de budget extralégal maximal par travailleur, soumis à un régime fiscal et ONSS identique. Le travailleur qui souhaite puiser dans ce budget pourra choisir librement parmi un certain nombre d'avantages extralégaux, et pourra aussi modifier périodiquement ce choix. Les travailleurs âgés peuvent en effet avoir d'autres besoins que les jeunes travailleurs. L'idée d'un “*plan cafétéria*” pour les avantages extralégaux existe depuis plus de 20 ans déjà, mais elle était pratiquement impossible à mettre en œuvre jusqu'à présent en raison d'un cadre légal inadapté.

Nous demandons dès lors au gouvernement:

- d'élaborer une réglementation légale en vue de mettre sur pied un véritable *plan cafétéria*, en vertu duquel le travailleur pourra, de manière autonome, composer son budget individuel en matière d'avantages extralégaux et le modifier au cours de sa carrière.

1.7. Des échelles de traitement basées sur les compétences et les responsabilités et non sur l'ancienneté

De nombreuses échelles de traitement, certainement chez les employés, comprennent des augmentations salariales régulières basées sur l'ancienneté. Comme

dit er in de praktijk op neer dat in heel wat sectoren en ondernemingen oudere werknemers duurder zijn dan hun jongere collega's. Ook dit kan in heel wat gevallen als discriminerend worden beschouwd. We citeren uit het "Compendium Sociaal Recht" van professor Van Eeckhoutte:

"Voor zover de ongelijke behandeling niet objectief en redelijk kan verantwoord worden, kan een werknemer op basis van de antidiscriminatiewet anciënniteit oproepen als grond van discriminatie. Volgens de strikte toepassing zal een onderscheid op basis van anciënniteit zelfs enkel kunnen verantwoord worden indien de anciënniteit een wezenlijke en bepalende beroepsvereiste vormt."

We stellen voor dat de regering aan de sectoren en bedrijven de nodige ruimte en autonomie geeft om een functieclassificatie en een salarismodel uit te werken dat beantwoordt aan de eigenheid van de sectoren en het profiel van de medewerkers. Competenties, verantwoordelijkheden en performantie zijn sleutelfactoren in het nieuwe loonmodel. Uitgangspunt is dat het totaal loopbaaninkomen niet verminderd maar wel anders wordt gespreid in de tijd.

We pleiten wel voor minimale loonvoorwaarden die alle werknemers voldoende bescherming bieden. Op bedrijfs- of individueel niveau mag men steeds, bijvoorbeeld op basis van performantie, een hoger loon of een snellere doorgroei bieden dan de minimale loonvoorwaarden in de loonschalen.

Het is wel zo dat de verloningsproblematiek nog een oplossing moet krijgen in het kader van het eenheidsstatuut arbeiders-bedienden. Vandaag zijn de verschillen in loonschalen tussen de arbeiders- en bediendensectoren immers heel groot.

Stakeholders sensibiliseren en stimuleren

1.8. *Sensibiliseren van werkgevers tot het creëren van werkbaar werk aan de hand van "best practices" uit binnen- en buitenland*

Deze maatregelen moeten een context scheppen die meer werkgevers aanzet om oudere werknemers aan te werven of in dienst te houden en ook in hen te investeren. Met wetgeving alleen kunnen de vooroordelen over oudere werknemers niet worden weggenomen. Ze zijn vaker ziek, sneller uitgeblust, duurder en vertonen minder inzet. Vele van deze vooroordelen zijn nochtans onterecht. Andere vooroordelen zijn een voorbeeld van een zichzelf waarmakende voorspelling.

l'ancienneté et l'âge sont étroitement liés, il en résulte dans la pratique que, dans un grand nombre de secteurs et d'entreprises, les travailleurs âgés coûtent plus cher que leurs jeunes collègues. Cela peut également, dans de nombreux cas, être considéré comme une discrimination. On peut lire ce qui suit dans le "Compendium Sociaal Recht" du professeur Van Eeckhoutte:

"Pour autant que l'inégalité de traitement ne puisse être justifiée de manière objective et raisonnable, un travailleur peut invoquer l'ancienneté comme motif de discrimination sur la base de la loi anti-discrimination. Selon l'application stricte de la loi, une distinction sur la base de l'ancienneté ne pourra même être justifiée que si l'ancienneté constitue une exigence professionnelle essentielle et déterminante." (traduction)

Nous proposons au gouvernement d'accorder aux secteurs et aux entreprises la marge et l'autonomie nécessaires pour élaborer une classification de fonctions et un modèle salarial répondant à la spécificité des secteurs et au profil des collaborateurs. Les compétences, les responsabilités et les performances sont des facteurs-clés dans le nouveau modèle salarial. On part du principe que le revenu global de la carrière n'est pas diminué, mais réparti différemment dans le temps.

Nous plaçons toutefois en faveur de conditions salariales minimales offrant une protection suffisante à tous les travailleurs. Au niveau de l'entreprise ou individuellement, un salaire plus élevé ou un avancement plus rapide que ce qui est prévu dans les conditions salariales minimales fixées dans les barèmes peut toujours être offert sur la base des performances, par exemple.

Il est vrai que le problème des rémunérations doit encore être résolu dans le cadre du statut unique ouvriers-employés. Les écarts de barèmes salariaux entre les secteurs ouvriers et employés sont en effet considérables à l'heure actuelle.

Sensibiliser et stimuler les parties prenantes

1.8. *Stimuler les employeurs à créer des emplois sur mesure sur la base des bonnes pratiques observées en Belgique et à l'étranger*

Ces mesures doivent créer un cadre incitant davantage d'employeurs à recruter ou à maintenir en service des travailleurs âgés et à investir également en eux. La législation seule ne peut briser les préjugés à propos des travailleurs âgés. Ils sont plus souvent malades, sont plus vite épuisés, coûtent plus cher et font preuve de moins d'engagement. Or, beaucoup de ces préjugés ne reposent sur aucun fondement, tandis que d'autres sont des prophéties autoréalisatrices.

Er zijn tal van voorbeelden uit binnen- en buitenland die aantonen dat een leeftijdsbewust personeelsbeleid werkt. De terugkerende recepten van de succesvolle “best practices” zijn: tweerichtingscommunicatie, autonomie, maatwerk, flexibiliteit in 2 richtingen, vertrouwen, blijven investeren. In hiërarchisch georganiseerde bedrijven en organisaties gelden vaak strikte procedures en strak afgelijnde jobs. Vaak is er ook weinig bereidheid tot maatwerk. Zulke bedrijfscultuur ligt vaak aan de oorsprong van mentale of fysieke vermoeidheid bij oudere werknemers. Wat op zijn beurt leidt tot meer afwezigheden, gebrekkige inzet, uitgeblustheid,...

Naar aanleiding van nationale en internationale studies, door binnenlandse en buitenlandse instellingen, is er een consensus gegroeid rond factoren die de werkbaarheid van werk bepalen.⁸ Deze instellingen beschikken ook over een schat van “best practices”-voorbeelden en hebben daarnaast heel wat internationale benchmarking gedaan.

We vragen de federale regering dan ook een campagne op te starten die kleine en grote bedrijven en organisaties sensibiliseert en helpt bij het opzetten van een leeftijdsbewust personeelsbeleid.

1.9. Ruimte voor exploratie

Nieuwe vormen van arbeidsorganisatie en de modernisering van de arbeidsmarkt zijn niet vanzelfsprekend, en vaak ook heel innovatief. Daarom moet er voldoende gelegenheid worden geboden om nieuwe mechanismen of werkwijzen uit te testen en bij te sturen. Sectoren of bedrijven moeten het mogelijk maken om pilootprojecten op te starten inzake arbeidsorganisatie en invulling van jobs en taken, zelfs al voldoen deze pilootprojecten niet altijd aan de vigerende sociale wetgeving. Tijdelijke uitzonderingsregelingen waarvan het toepassingsgebied en de tijd duidelijk worden afgebakend lijken aangewezen. Experimenten die “werkbaar werk” faciliteren en meer mensen langer werkbaar aan het werk houden verdienen ondersteuning.

⁸ Enkele voorbeelden van instellingen actief rond deze problematiek zijn de Stichting Innovatie en Arbeid actief binnen de SERV met onder andere de werkbaarheidsmonitor (www.werkbaarwerk.be). Op EU-niveau hebben we de Agency for Safety and Health at Work, kortweg OSHA genoemd (<http://agency.osha.eu.int>) alsook Eurofound (www.eurofound.europa.eu).

Nombre d'exemples nationaux et internationaux attestent de l'efficacité d'une politique de personnel tenant compte de l'âge. Les recettes récurrentes des bonnes pratiques couronnées de succès sont la communication dans les deux sens, l'autonomie, le sur mesure, la flexibilité de part et d'autre, la confiance, la poursuite de l'investissement. Dans les entreprises et organisations hiérarchisées, les procédures sont strictes et les emplois clairement définis. On y est aussi souvent peu enclin à organiser l'emploi sur mesure. Il est fréquent qu'une telle culture d'entreprise soit la cause d'une fatigue mentale ou physique des travailleurs âgés. Celle-ci débouchant, à son tour, sur davantage d'absences, un manque d'engagement, l'épuisement, ...

À la suite de différentes études nationales et internationales réalisées par des institutions belges ou étrangères, un consensus s'est développé quant aux facteurs à prendre en considération dans le cadre de la définition de l'emploi sur mesure.⁸ Les institutions précitées disposent également d'une grande quantité d'exemples de bonnes pratiques et ont procédé à de nombreuses comparaisons internationales (*benchmarking*).

Nous demandons dès lors au gouvernement fédéral de lancer une campagne visant à sensibiliser les petites et grandes entreprises et organisations et à les aider à mettre en place une politique du personnel tenant compte de l'âge des travailleurs.

1.9. Laisser une marge de manœuvre pour la recherche de solutions

Il n'est pas aisé de développer de nouvelles formes d'organisation du travail ni de moderniser le marché de l'emploi. Il s'agit souvent de démarches très innovantes. Il s'impose dès lors d'offrir suffisamment d'occasions de tester et d'améliorer de nouveaux mécanismes ou modes de travail. Les secteurs ou entreprises doivent veiller à ce que des projets pilotes en matière d'organisation du travail, d'occupation d'un emploi et d'exécution de tâches puissent être lancés, même s'ils ne sont pas toujours conformes à la législation sociale en vigueur. Il s'indique de mettre au point des régimes d'exception temporaires ayant un champ d'application et une durée bien définis. Les expériences qui facilitent l'“emploi sur mesure” et permettent de maintenir davantage de personnes au travail méritent d'être encouragées.

⁸ Quelques exemples d'institutions actives dans cette problématique: la Stichting Innovatie en Arbeid créée au sein du SERV, qui a notamment instauré un *werkbaarheidsmonitor* (www.werkbaarwerk.be), et, au niveau de l'UE, l'Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail, en abrégé OSHA (<http://agency.osha.eu.int>) et l'Eurofound (www.eurofound.europa.eu).

We vragen aan de regering om dergelijke pilootprojecten, gedragen door de sociale partners op sector- of bedrijfsniveau, te stimuleren en te erkennen.

1.10. Positieve stimuli voor werkgevers en werknemers die investeren en participeren in “werkbaar werk”

Bedrijven of sectoren die ernstige inspanningen leveren om te investeren in werkbaar werk zullen hier op termijn ongetwijfeld voor worden beloond. Meer jobtevredenheid, minder personeelsverloop, een bredere rekruteringsbasis, minder absentisme, hogere betrokkenheid van het personeel,... het zijn allemaal mogelijke voordelen van een personeelsbeleid waar “werkbaar werk” centraal staat.

Maar er zijn ook potentiële financiële risico's voor werkgevers die investeren in “werkbaar werk” van werknemers met een verhoogd ziekte- en ongevalrisico. Het huidige stelsel van gewaarborgd loon ondersteunt niet echt een re-integratiebeleid voor deze steeds groter wordende doelgroep. Het kan evenmin de bedoeling zijn dat het actieplan “werkbaar werk” de planlast en de kosten voor werkgevers doet stijgen. Integendeel, het actieplan moet er juist toe leiden dat het budget voor “preventie en welzijn” doelmatiger wordt aangewend.

Omgekeerd is werken ook niet altijd lonend voor outsiders die met deeltijdse of Gelegenheidsarbeid terug voeling willen krijgen met de arbeidsmarkt. Nochtans is dit soort werk voor deze doelgroep vaak synoniem voor “werkbaar werk”. Ook hier moeten we er voor zorgen dat ieder uur werken loont en dat deze mensen niet worden bestraft via één of andere uitkeringsval.

We roepen de regering dan ook op om volgende maatregelen te onderzoeken:

- evaluatie van de hele regelgeving inzake “preventie en welzijn op het werk” om te komen tot een hoger engagement en meer efficiëntie. Niet de kwantiteit maar de kwaliteit en de doelmatigheid moet primeren;
- hervorming van het stelsel van gewaarborgd loon en re-integratie van werknemers met een ziekte- en invaliditeitsuitkering: deze hervorming staat in het regeerakkoord. De hervorming moet inspanningen van

Nous demandons au gouvernement de stimuler et de reconnaître de tels projets pilotes lorsqu'ils sont soutenus par les partenaires sociaux au niveau du secteur ou de l'entreprise.

1.10. Incitants destinés aux employeurs et aux travailleurs qui investissent dans “l'emploi sur mesure” et participent à son développement

Les entreprises ou secteurs qui fournissent de sérieux efforts d'investissement dans l'emploi sur mesure en récolteront sans aucun doute les fruits à terme. Des travailleurs plus satisfaits, moins de rotation du personnel, une base de recrutement plus large, moins d'absentisme, une plus grande implication du personnel,... sont autant d'avantages susceptibles d'être offerts par une politique du personnel axée sur l'“emploi sur mesure”.

Mais les employeurs qui investissent dans “l'emploi sur mesure” en faveur de travailleurs présentant un risque de maladie et d'accidents accru courent également des risques financiers potentiels. Le régime actuel du salaire garanti n'épaule pas vraiment une politique de réintégration de ce groupe-cible de plus en plus important. L'objectif ne peut pas non plus être que le plan d'action “emploi sur mesure” alourdisse la charge de planification et la facture pour les employeurs. Au contraire, le plan d'action doit précisément faire en sorte que le budget consacré à la prévention et au bien-être soit affecté plus efficacement.

À l'inverse, travailler ne récompense pas toujours non plus les *outsiders* qui, par le biais du travail à temps partiel ou du travail occasionnel, veulent se remettre en phase avec le marché du travail. Pourtant, ce type de travail est souvent synonyme d'emploi sur mesure pour ce groupe-cible. Ici aussi nous devons veiller à ce que chaque heure de travail en vaille la peine et que ces personnes ne soient pas sanctionnées par le biais de l'un ou autre piège aux allocations.

Nous appelons dès lors le gouvernement à examiner les mesures suivantes:

- l'évaluation de l'ensemble de la réglementation concernant “la prévention et le bien-être au travail” aux fins d'assurer un engagement et une efficacité accrus. Ce n'est pas la quantité qui doit primer, mais la qualité et l'efficacité;
- la réforme du régime du salaire garanti et de la réintégration des travailleurs bénéficiant d'une indemnité pour cause de maladie et d'invalidité: cette réforme est prévue dans l'accord de gouvernement. Elle doit

werkgevers en werknemers tot re-integratie belonen en moet ook uniform zijn voor arbeiders en bedienden;

- de berekening van vervangingsuitkeringen in uren in plaats van dagen: zo wordt het ook mogelijk om deeltijdse dagprestaties te verrichten (bijvoorbeeld enkele uren per dag in de horeca) zonder daarbij onmiddellijk een daguitkering werkloosheid of ander vervangingsinkomen te verliezen;

- een gelijkere fiscale behandeling in de personenbelasting van loon en vervangingsinkomens: vandaag wordt een inkomen uit arbeid en een vervangingsinkomen fiscaal verschillend behandeld. Daardoor is het niet altijd lonend om na een lange periode van inactiviteit terug te gaan werken. Dat geldt zeker wanneer het werk tijdelijk en/of deeltijds is. Door een gelijke fiscale behandeling wordt ieder werk, zelfs voor een korte periode en/of deeltijds, steeds lonend.

Jan SPOOREN (N-VA)
Zuhai DEMIR (N-VA)
Peter DE ROOVER (N-VA)
Wouter RASKIN (N-VA)

récompenser les efforts de réintégration des employeurs et des travailleurs et doit donc être uniforme pour les ouvriers et les employés;

- le calcul des allocations de remplacement en heures en lieu et place de jours: il sera ainsi également possible d'exercer des prestations journalières à temps partiel (par exemple, quelques heures par jour dans l'horeca) sans pour autant perdre immédiatement une allocation journalière du chômage ou de tout autre revenu de remplacement;

- une plus grande égalité de traitement fiscal des rémunérations et des revenus de remplacement, à l'impôt des personnes physiques: aujourd'hui, un revenu du travail et un revenu de remplacement sont traités différemment d'un point de vue fiscal. Ce faisant, la personne qui reprend le travail après une longue période d'inactivité n'est pas toujours récompensée. C'est certainement le cas lorsque le travail est temporaire et/ou à temps partiel. Grâce à un traitement fiscal égal, tout travail, même pour une courte période et/ou à temps partiel, sera toujours attractif.

VOORSTEL VAN RESOLUTIE

DE KAMER VAN VOLKSVERTEGENWOORDIGERS:

A. verwijst naar het regeerakkoord van 9 oktober 2014, “hoofdstuk 1. Werkgelegenheid en concurrentievermogen”;

B. verwijst naar het nationaal hervormingsprogramma van 15 april 2011 in het kader van de Belgische 2020-EU doelstellingen inzake werk;

C. attendeert op de specifieke engagementen inzake “werkzaamheidsgraad 55-64” in die 2020-“doelstellingen voor werk”;

D. wijst op de aanbevelingen van 2 juni 2014 van de Europese Commissie over het nationale hervormingsprogramma van België;

E. wijst op de aanbevelingen in het OESO-rapport aan België van 4 februari 2015;

VRAAGT DE FEDERALE REGERING DE VOLGENDE MAATREGELEN TE NEMEN OM DE WERKBAARHEID VAN WERK TE VERHOGEN:

1. de arbeidswet van 1971 en de arbeidsovereenkomstenwet van 1978 te moderniseren. Deze modernisering moet de toegang tot de arbeidsmarkt, ook voor oudere werknemers, vergemakkelijken. Werkgevers en werknemers moeten meer vrijheid krijgen om contractuele afspraken te maken over de inhoud, duur, tijdstip en de verloning van het werk. Wel moet hierbij de gezondheid, de veiligheid en het welzijn van werknemers en derden steeds worden gevrijwaard;

Daarbij vragen we aan de regering om de volgende wettelijke aanpassingen te onderzoeken en eventueel door te voeren:

a. een kader op te stellen voor een individuele loopbaanrekening voor alle beroepsactieven. Zo kan de waarde van de opgespaarde overuren, verlofdagen, opleidingskrediet,... op een geïndividualiseerde rekening worden gezet en later in de loopbaan worden opgenomen;

b. versoepeling van de voorwaarden voor de omzetting, in onderleg overleg, van de jaarlijkse arbeidsduur in individuele werkafspraken van duur en plaats;

PROPOSITION DE RÉSOLUTION

LA CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS:

A. vu le chapitre 1^{er}, “Emploi et compétitivité”, de l’accord de gouvernement du 9 octobre 2014;

B. vu le programme national de réforme du 15 avril 2011 dans le cadre des objectifs UE 2020 de la Belgique en matière d’emploi;

C. considérant les engagements spécifiques en matière de “taux d’emploi des 55-64 ans” dans le cadre de ces “objectifs pour l’emploi” à l’horizon 2020;

D. vu les recommandations du 2 juin 2014 de la Commission européenne concernant le programme national de réforme de la Belgique;

E. vu les recommandations formulées à la Belgique dans les “Études économiques de l’OCDE” du 4 février 2015;

DEMANDE AU GOUVERNEMENT FÉDÉRAL DE PRENDRE LES MESURES SUIVANTES AFIN D’ACCROÎTRE LA FAISABILITÉ DE L’EMPLOI:

1. moderniser la loi sur le travail de 1971 et la loi sur les contrats de travail de 1978. Cette modernisation doit faciliter l’accès au marché du travail, pour les travailleurs âgés également. Il convient d’accorder davantage de liberté aux employeurs et aux travailleurs pour conclure des accords contractuels sur la teneur, la durée, les horaires et la rémunération de l’emploi. À cet égard, la santé, la sécurité et le bien-être des travailleurs et des tiers doivent toutefois toujours être préservés;

Le gouvernement est invité à examiner les adaptations législatives suivantes et éventuellement à y procéder:

a. élaborer un compte-carrière individuel l’ensemble de la population active. De cette manière, la valeur des heures supplémentaires, des jours de congé, des crédits de formation,... épargnés pourra être enregistrée sur un compte individualisé et utilisée ultérieurement au cours de la carrière;

b. assouplir les conditions de conversion, en concertation, de la durée du travail annuelle en modalités d’exécution individuelles concernant la durée et le lieu;

c. binnen het arbeidscontract meer vrijheid te geven voor het vastleggen op maat van het tijdstip, de duur en de plaats van tewerkstelling;

2. initiatieven te nemen om het debat over de zware beroepen te verschuiven naar een debat over zware en haalbare taken, door alle actoren te mobiliseren zowel op interprofessioneel niveau, op sectorniveau, bedrijfsniveau en ook in de openbare sector om het debat over de arbeidsorganisatie en de invulling van beroepen, jobs en taken te dynamiseren. De techniek van de “dynamische risicobeheersing”⁹ uit de welzijnswetgeving is hiervoor een geschikt instrument;

3. samen met de sociale partners cao nr. 104 te evalueren en actualiseren. De manier waarop werkgelegenheidsplannen worden opgemaakt en opgevolgd te verbeteren om het effect van die werkgelegenheidsplannen aanzienlijk te verhogen en te vereenvoudigen door:

a. het model van werkgelegenheidsplan te herwerken met een hogere participatie van de oudere werknemers in de opmaak en opvolging van die werkgelegenheidsplannen;

b. vervolgens de impact van de werkgelegenheidsplannen te meten, zowel op bedrijfsniveau als op macroniveau (sector, regio, nationaal): meten is weten en het is ook noodzakelijk om, waar nodig, het beleid bij te sturen en eventueel sanctionerend op te treden;

c. de scope van cao nr. 104 uit te breiden: werkgelegenheidsplannen moeten ook per sector kunnen worden ingevoerd, de scope van cao nr. 104 per koninklijk besluit uit te breiden tot alle werkgevers in de private en openbare sector en de leeftijdsgrens van 45 jaar te schrappen;

d. het debat over de zware beroepen in te passen in de werkgelegenheidsplannen: de werkgelegenheidsplannen moeten initiatieven bevatten voor een meer flexibele arbeidsorganisatie met ruimte voor jobs op maat van oudere werknemers door de techniek van de “dynamische risicobeheersing”;

e. in de werkgelegenheidsplannen ook engagementen op te nemen om, bij collectief ontslag, verhoudingsgewijs niet meer de oudere werknemers te ontslaan;

4. maatregelen te nemen die de arbeidsmobiliteit stimuleren. Arbeidsmobiliteit niet af te remmen, omdat

⁹ Meer uitleg over “dynamische risicobeheersing”: <http://www.werk.belgie.be/welzijnsbeleid.aspx>.

c. de donner plus de liberté, dans le cadre du contrat de travail, pour fixer sur mesure les horaires, la durée et le lieu de travail;

2. de prendre des initiatives afin que le débat sur les métiers pénibles porte sur les tâches pénibles et faisables, en mobilisant tous les acteurs tant au niveau interprofessionnel, qu’au niveau sectoriel, au niveau de l’entreprise et également au niveau du secteur public afin d’insuffler une nouvelle dynamique au débat relatif à l’organisation du travail et au contenu des professions, des fonctions et des tâches. La technique de la “gestion dynamique des risques”⁹, issue de la législation relative au bien-être, est un instrument approprié à cet effet;

3. d’évaluer, en concertation avec les partenaires sociaux, la CCT n° 104, d’améliorer et de simplifier le mode d’élaboration et le suivi des plans pour l’emploi afin d’accroître considérablement leur effet:

a. en refaçonnant le modèle de plan pour l’emploi afin d’associer davantage les travailleurs âgés à l’élaboration et au suivi de ces plans;

b. en mesurant ensuite l’impact des plans pour l’emploi, tant au niveau de l’entreprise qu’au niveau macroéconomique (sectoriel, régional et national) car mesurer, c’est savoir, et c’est également nécessaire pour pouvoir ajuster la politique si nécessaire et éventuellement infliger des sanctions;

c. en étendant le champ d’application de la CCT n° 104: les plans pour l’emploi doivent également pouvoir être instaurés par secteur; en étendant le champ d’application de la CCT n° 104 par arrêté royal à tous les employeurs du secteur privé et du secteur public et en supprimant la limite d’âge de 45 ans;

d. en intégrant le débat relatif aux métiers pénibles dans les plans pour l’emploi: les plans pour l’emploi doivent comprendre des initiatives visant une organisation plus souple du travail qui laisse une place à des emplois adaptés aux travailleurs âgés grâce à la technique de la “gestion dynamique des risques”;

e. s’engager également, dans les plans pour l’emploi, à ne pas licencier proportionnellement plus de travailleurs âgés en cas de licenciement collectif;

4. prendre des mesures visant à stimuler la mobilité professionnelle, et veiller à ne pas la freiner, car elle a

⁹ Pour plus de précisions au sujet de la “gestion dynamique des risques”, voir: http://emploi.belgique.be/politique_du_bien-etre.aspx.

arbeidsmobiliteit positieve effecten heeft op de tewerkstellingsgraad in het algemeen en die van oudere werknemers in het bijzonder;

Daarbij vragen we de regering de volgende wettelijke aanpassingen te onderzoeken en eventueel door te voeren:

a. de opheffing van het wettelijk verbod op terbeschikkingstelling van personeel;

b. voltooiing van het eenheidsstatuut voor werknemers in de privésector en de overheid;

c. alle drempels weg te werken voor gemengde loopbanen werknemers-zelfstandigen;

d. de proefperiode terug in te voeren zonder onderscheid tussen arbeiders en bedienden;

5. initiatieven te nemen die opleiding en ontwikkeling van werknemers aanmoedigen:

a. een betere verankering in ons socialezekerheidsstelsel van de door de werkgever aangeboden opleidingen door een aantal dagen opleiding/werknemer/jaar vrij te stellen van werkgevers-R.S.Z. Dit aantal dagen kan verhoogd worden bij aanwerving van een oudere werknemer;

b. bij- of omscholing op initiatief van de werknemer te ondersteunen via een "opleidingskrediet" dat op een fiscaal en R.S.Z.-vriendelijke manier wordt gefinancierd door de werkgever. Dat kan bij ontslag zijn maar ook op periodieke (bijvoorbeeld jaarlijkse) wijze;

6. werk te maken van een wetgevend kader dat een verloning op maat mogelijk maakt, door het wettelijk faciliteren van een *cafetariaplan* waarbij de werknemer zijn individueel budget voor extralegale voordelen autonoom kan invullen en wijzigen tijdens de loopbaan;

7. loonschalen in te voeren op basis van competenties en verantwoordelijkheden in plaats van anciënniteit, door alle paritaire comités tegen uiterlijk 2019 te verplichten om loonschalen uit te werken op basis van competenties en verantwoordelijkheden in plaats van anciënniteit;

8. een sensibiliseringscampagne op te zetten ter bevordering van een leeftijdsbewust personeelsbeleid op basis van "*best practices*" en benchmarking in binnen- en buitenland en deze campagne te richten

des effets positifs sur le taux d'emploi en général et sur celui des travailleurs âgés en particulier;

Le gouvernement est invité à examiner les adaptations législatives suivantes et éventuellement à y procéder:

a. la suppression de l'interdiction légale de mise à disposition de personnel;

b. le parachèvement du statut unique pour les travailleurs des secteurs privé et public;

c. la suppression de toutes les entraves aux carrières mixtes salarié-indépendant;

d. la réinstauration de la période d'essai, sans distinction entre ouvriers et employés;

5. prendre des initiatives en vue d'encourager la formation et le développement des travailleurs:

a. mieux ancrer les formations proposées par l'employeur dans notre système de sécurité sociale en exemptant un certain nombre de jours de formation/travailleur/an de cotisations patronales de sécurité sociale. Ce nombre de jours peut être augmenté en cas de recrutement d'un travailleur âgé;

b. soutenir le perfectionnement et le recyclage professionnels à l'initiative du travailleur par le biais d'un "crédit de formation" dont le financement, par l'employeur, est assorti de conditions avantageuses sur le plan fiscal et en matière de sécurité sociale, et pouvant être utilisé en cas de licenciement, mais aussi de manière périodique (par exemple annuelle);

6. d'élaborer un cadre légal permettant une rémunération sur mesure, en facilitant légalement le *plan cafétéria*, en vertu duquel le travailleur pourra, de manière autonome, composer son budget individuel en matière d'avantages extralégaux et le modifier au cours de sa carrière;

7. d'instaurer des échelles de traitement basées sur les compétences et les responsabilités, et non sur l'ancienneté, en obligeant toutes les commissions paritaires à établir d'ici 2019 au plus tard des échelles de traitement basées sur les compétences et les responsabilités, et non sur l'ancienneté;

8. de mettre sur pied une campagne de sensibilisation en vue de promouvoir une politique de personnel tenant compte de l'âge sur la base de bonnes pratiques et de *benchmarking* en Belgique et à l'étranger et d'axer cette

op al de arbeidsmarktactoren, met name werkgevers, werknemers, zelfstandigen, sociale partners en derden die een rol spelen op onze arbeidsmarkt (bijvoorbeeld selectiekantoren, diensten belast met preventie en bescherming op het werk,...);

9. ruimte te creëren om op sector- of bedrijfsniveau pilootprojecten op te starten inzake arbeidsorganisatie en invulling van jobs en taken, zelfs al voldoen deze pilootprojecten niet altijd aan de vigerende sociale wetgeving en deze pilootprojecten, gedragen door de sociale partners, te stimuleren en te erkennen;

10. maatregelen voor te stellen die een positieve stimulans zijn voor werkgevers en werknemers die investeren en participeren in “werkbaar werk” door:

a. de regelgeving inzake “preventie en welzijn op het werk” te evalueren met focus op kwaliteit en doelmatigheid in plaats van op kwantiteit;

b. het systeem van het gewaarborgd loon te hervormen om de re-integratie te verbeteren van werknemers met een ziekte- en invaliditeitsverzekering;

c. vervangingsuitkeringen voortaan te berekenen in uren in plaats van dagen;

d. een gelijkere fiscale behandeling in de personenbelasting van loon- en vervangingsinkomen.

4 juni 2015

Jan SPOOREN (N-VA)
Zuhail DEMIR (N-VA)
Peter DE ROOVER (N-VA)
Wouter RASKIN (N-VA)

campagne sur tous les acteurs du marché de l'emploi, à savoir les employeurs, les travailleurs, les indépendants, les partenaires sociaux et les tiers qui jouent un rôle sur notre marché de l'emploi (par exemple, les bureaux de sélection, les services chargés de la prévention et la protection au travail, etc.);

9. de créer la possibilité de démarrer, au niveau des secteurs et des entreprises, des projets pilotes en matière d'organisation du travail et de conception d'emplois et de tâches, même si projets pilotes ne répondent pas toujours à la législation sociale en vigueur, et de stimuler et de reconnaître ces projets pilotes, portés par les partenaires sociaux;

10. de proposer des mesures constituant un incitant positif pour les employeurs et les travailleurs qui investissent dans l'emploi sur mesure et y participent, et ce:

a. en procédant à d'une évaluation de la réglementation concernant “la prévention et le bien-être au travail”, axée sur la qualité et l'efficacité, et non sur la quantité;

b. en réformant le régime du salaire garanti afin d'améliorer la réintégration des travailleurs bénéficiant d'une indemnité de l'assurance maladie-invalidité;

c. en calculant dorénavant les allocations de remplacement en heures et non plus en jours;

d. en instaurant une plus grande égalité de traitement des rémunérations et des revenus de remplacement au regard de l'impôt des personnes physiques.

4 juin 2015