



nationale arbeidsraad

ADVIES Nr. 1.345

Zitting van vrijdag 20 april 2001

Ontwerp van wet tot de verbetering van de werkgelegenheidsgraad van de werknemers

Ontwerp van wet betreffende de verzoening van werkgelegenheid en kwaliteit van het leven

x x x

1.856 -1.

ADVIES Nr. 1.345

Onderwerp : Ontwerp van wet tot de verbetering van de werkgelegenheidsgraad van de werknemers
Ontwerp van wet betreffende de verzoening van werkgelegenheid en kwaliteit van het leven

Op 12 maart 2001 heeft mevrouw L. ONKELINX, minister van Werkgelegenheid, de Nationale Arbeidsraad om advies verzocht over een wetsontwerp tot verbetering van de werkgelegenheidsgraad van de werknemers alsook over een wetsontwerp betreffende de verzoening van werkgelegenheid en kwaliteit van het leven.

In het kader daarvan heeft zij de Raad ook geraadpleegd over de vraag of de collectieve arbeidsduurvermindering, die behandeld wordt in het laatstgenoemd ontwerp, specifiek kan gelden voor oudere werknemers.

Het onderzoek van die adviesaanvraag werd toevertrouwd aan de commissie Individuele Arbeidsverhoudingen.

Op verslag van deze commissie heeft de Raad op 20 april 2001 navolgend advies uitgebracht.

x x x

ADVIES VAN DE NATIONALE ARBEIDSRAAD

I. INLEIDING

A. Doel en context van de ter advies overgelegde wetsontwerpen

De Nationale Arbeidsraad wordt geraadpleegd over twee wetsontwerpen : een wetsontwerp tot verbetering van de werkgelegenheidsgraad van de werknemers en een wetsontwerp betreffende de verzoening van werkgelegenheid en kwaliteit van het leven.

Volgens de memorie van toelichting dragen beide wetsontwerpen bij tot het bereiken van de doelstellingen zoals die zijn vastgelegd in de door de Europese Commissie aangenomen richtsnoeren betreffende de werkgelegenheid.

Het eerste wetsontwerp bevat verschillende maatregelen die tot doel hebben de werkgelegenheidsgraad van de werknemers te verbeteren en meer in het bijzonder deze van de risicogroepen en de oudere werknemers.

In het tweede wetsontwerp zijn verscheidene maatregelen opgenomen om de kwaliteit van het werk te verbeteren en meer in het bijzonder om de werknemers toe te laten over meer tijd te beschikken om hun familiale en sociale verplichtingen na te komen.

Bepaalde maatregelen betreffen het interprofessioneel akkoord 2001-2002, terwijl andere enkel betrekking hebben op regeringsbeslissingen.

B. Inhoud van de ter advies overgelegde wetsontwerpen

1. Het wetsontwerp tot verbetering van de werkgelegenheidsgraad van de werknemers

Met het oog op de verbetering van de werkgelegenheidsgraad van de werknemers voorziet voornoemd wetsontwerp in de navolgende maatregelen :

- de verlenging voor de jaren 2001-2002 van het bestaande stelsel van de 0,10 % voor de personen die behoren tot de risicogroepen of op wie een inschakelingsparcours van toepassing is en de verlenging van de bestaande werkgeversbijdrage van 0,05 % ter financiering van het inschakelingsparcours voor jongeren;
- het in aanmerking nemen, voor de naleving van de verplichting van tewerkstelling van jonge werknemers in het kader van de wetgeving betreffende de startbanen en voor de berekening van het percentage, van de werknemers van minstens 45 jaar die sedert 1 jaar of meer werkloos zijn, op voorwaarde dat er niet voldoende jongeren meer beschikbaar zijn in de drie categorieën waarin wordt voorzien door genoemde wetgeving;
- de mogelijkheid om bij koninklijk besluit de structurele lastenvermindering te verhogen voor werknemers van minstens 58 jaar oud;
- de invoering van een recht op outplacementbegeleiding voor werknemers van minstens 45 jaar, die worden ontslagen;
- de wijziging van de wet van 24 juli 1987 betreffende de tijdelijke arbeid en de uitzendarbeid om de Nationale Arbeidsraad de mogelijkheid te bieden het begrip "uitzonderlijk werk" dat hij had gedefinieerd in zijn CAO nr. 36 van 27 november 1981 aan te passen en de schrapping van het artikel 18 van die wet dat bepaalde bedingen tussen uitzendbureaus en gebruikers als niet bestaande beschouwt;
- de oprichting van een fonds ter bevordering van de kwaliteit van de arbeidsvoorwaarden, dat moet toelaten onderzoeken en materiële investeringen te subsidiëren met het oog op een betere aanpassing van het werk ten gunste van oudere werknemers;
- de invoering van een regeling, waarbij werknemers van minstens 50 jaar, die kiezen voor de vermindering van hun arbeidsprestaties met de helft, in de mogelijkheid worden gesteld hun opgedane kennis te valoriseren door in het kader van de vrijgekomen halve tijd activiteiten van opleiding, begeleiding of mentor-schap binnen hun onderneming of hun bedrijfstak uit te voeren;
- de administratieve vereenvoudiging van de regelgeving betreffende het betaald educatief verlof door de opheffing van de wettelijke verplichting voor de werkgevers om een verzamelstaat in te dienen als voorwaarde om terugbetaling te krijgen van lonen en sociale bijdragen alsook de afschaffing van de jaarlijkse vaststelling van het begrotingsobjectief in dit verband.

2. Wetsontwerp betreffende de verzoening van werkgelegenheid en kwaliteit van het leven

In het kader van de verzoening van werkgelegenheid en kwaliteit van het leven op het werk voorziet genoemd wetsontwerp in de hiernavolgende maatregelen :

- de toepassing van een algemene arbeidsduurvermindering tot 38 uur per week tegen uiterlijk 1 januari 2003; bij vermindering van de arbeidsduur via "conventionele" weg tussen 1 juli 2001 en einde 2002 wordt onder bepaalde voorwaarden een éénmalige vermindering van de werkgeversbijdragen voor sociale zekerheid toegekend;
- de aanmoediging van collectieve arbeidsduurvermindering door middel van eensdeels een aanpassingspremie (onder de vorm van een eenmalige bijdragevermindering) ter ondersteuning van de reorganisatie van het werk en anderdeels een bijdragevermindering, die moet toelaten het duurzaam karakter en de stabiliteit van de overeengekomen regeling te waarborgen; die aanpassingspremie kan ook worden toegekend in het kader van de organisatie van een vierdagenweek;
- een aantal wijzigingen aan de wetgeving betreffende de loopbaanonderbreking zodat de CAO nr. 77 van 14 februari 2001 betreffende het tijdskrediet, de loopbaanvermindering en de halvering van de arbeidsprestaties, die op 1 januari 2002 in werking treedt, volledige uitwerking kan hebben alsook de vaststelling van een aantal overgangsmaatregelen in dit verband;
- de verlenging van het bestaande vaderschaps- en adoptieverlof van 3 tot 10 dagen, waarbij de 7 bijkomende dagen zullen worden uitbetaald in het kader van de ziekte- en invaliditeitsverzekering;
- de verlenging van de bestaande maatregelen inzake voltijds en deeltijds brugpensioen voor de duur van het interprofessioneel akkoord 2001-2002.

II. STANDPUNT VAN DE RAAD

De Raad heeft de voorgelegde wetsontwerpen in twee fasen besproken.

In een eerste fase heeft hij een onderzoek gewijd aan de punten die uitvoering geven aan het centraal akkoord van 22 december 2000 en de concretisering ervan bij overeenkomst. In een tweede fase is hij ingegaan op vier thema's die in de wetsontwerpen geregeld worden maar niet noodzakelijk rechtstreeks verband houden met de gemeenschappelijke wil van de ondertekenaars van het centraal akkoord.

A. De punten ter uitvoering van het centraal akkoord van 22 december 2000

1. Bespreking van het wetsontwerp tot de verbetering van de werkgelegenheidsgraad van de werknemers

a. *hoofdstuk II. Bepalingen betreffende de risicogroepen en de jongeren op wie een inschakelingsparcours van toepassing is*

- 1) De Raad constateert dat artikel 4 de voorwaarden van het instrument bepaalt alsook de regels voor de concretisering van de inspanning van 0,10 % bestemd voor de personen die tot de risicogroepen behoren of op wie een inschakelingsparcours van toepassing is.

Aangezien het gaat om de verlenging voor 2001-2002 van een reeds in het vorige centraal akkoord opgenomen maatregel, dringt de Raad erop aan dat dezelfde formulering wordt overgenomen. Dienaangaande verwijst hij naar de formulering van artikel 106 van de wet van 26 maart 1999 betreffende het Belgisch actieplan voor de werkgelegenheid 1998 en houdende diverse bepalingen.

- 2) De Raad merkt verder op dat artikel 8 betrekking heeft op de aanwending van de opbrengst van de bijdrage van 0,05 % voor de begeleiding van jongeren op wie een inschakelingsparcours van toepassing is; in fine van § 2 van dit artikel is bepaald dat de middelen die in het Tewerkstellingsfonds beschikbaar zijn "worden aangewend voor de bevordering en de omkadering van het leerlingwezen voor beroepen uitgeoefend door werknemers in loondienst en voor de federale diensten belast met het toezicht, de opvolging en de omkadering van het inschakelingsparcours".

Hoewel de Raad van oordeel is dat de eerste soort van activiteit waarvoor de opbrengst van de bijdrage is bestemd, per definitie de activiteit is die meespeelt ten opzichte van de doelstelling van het inschakelingsparcours, vindt hij daarentegen dat de opbrengst niet mag worden gebruikt om de administratieve kosten van de federale diensten belast met het toezicht, de opvolging en de omkadering, te dekken.

Hij verzoekt derhalve dat de laatste zinsnede van § 2 van artikel 8 wordt geschrapt.

b. hoofdstuk III. Werklozen van 45 jaar oud

De Raad constateert dat artikel 10 bepaalt dat de uitkeringsgerechtigde volledig werklozen van ten minste 45 jaar oud, die gedurende minstens één jaar werkloosheidsuitkeringen genieten, voor de naleving van de startbaanverplichting in aanmerking worden genomen als vierde categorie wanneer er in de andere categorieën een tekort is.

Aangezien dit artikel past in een bijzonder hoofdstuk dat niet geïntegreerd zal worden in de wet van 24 december 1999 ter bevordering van de werkgelegenheid, besluit de Raad dat in de huidige stand van de teksten en hun memorie van toelichting alleen de bepalingen van die wet, die betrekking hebben op het tekort en de berekening van de door de werkgevers na te leven verplichting, van toepassing zijn op de 45-jarige werklozen.

Hij dringt erop aan dat duidelijk wordt aangegeven wat de doelstellingen van de minister zijn, teneinde toepassingsproblemen te vermijden.

2. Bespreking van het wetsontwerp betreffende de verzoening van werkgelegenheid en kwaliteit van het leven

Na enige toelichting te hebben ontvangen omtrent de tekst van hoofdstuk II - Algemene arbeidsduurvermindering tot 38 uren per week, formuleert de Raad meer bepaald de volgende beschouwingen :

a. *hoofdstuk II. Algemene arbeidsduurvermindering tot 38 uren per week*

- 1) De Raad merkt op dat artikel 4 het bedrag vaststelt van de vermindering van de socialezekerheidsbijdragen voor de werkgevers wier werknemers een vermindering van de arbeidsduur tot 38 uur per week toegepast zien onder de in hetzelfde artikel bepaalde tijdsvoorwaarden.

De vermindering bedraagt 6.000 BEF wanneer de arbeidsduurvermindering in werking treedt tijdens het derde kwartaal van 2001 en bedraagt nog maar 25 EUR wanneer de arbeidsduurvermindering in werking treedt tijdens het vierde kwartaal van 2002.

- 2) De Raad heeft de elementen van artikel 4 onderzocht en heeft hierover geen eenparig standpunt kunnen innemen.

De leden die de werknemersorganisaties vertegenwoordigen, zijn tevreden met de tekst van dit artikel, de erin vastgestelde bedragen en de mogelijkheid om de arbeidsduur in meerdere stappen te verminderen.

De leden die de werkgeversorganisaties vertegenwoordigen, kunnen er niet mee instemmen.

Zij zijn immers de mening toegedaan dat het erin vastgestelde bedrag van de vermindering van de socialezekerheidsbijdragen onvoldoende is om een echte stimulans te vormen. De tekst van artikel 4 bepaalt wel dat de arbeidsduurvermindering in meerdere stappen kan gebeuren, maar het ermee gepaard gaande voordeel dat de werkgever geniet, wordt niet dienovereenkomstig vastgesteld. Per halfuur overgaan naar 38 uur, wordt dus geenszins aangemoedigd hoewel dit voor sommige ondernemingen het enige alternatief kan zijn in het licht van de aan de gang zijnde onderhandelingen in het kader van de loonmarge.

b. *hoofdstuk IV. Het stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering en vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking*

- 1) De Raad constateert dat hoofdstuk IV van het wetsontwerp de verordende bepalingen vaststelt die nodig zijn om volledig uitvoering te kunnen geven aan de op 14 februari 2001 gesloten collectieve arbeidsovereenkomst nr. 77 tot invoering van een stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering en vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking alsook aan het begeleidende advies nr. 1.339.

Hij merkt op dat het centraal akkoord voorzag in begeleidende overgangsmaatregelen. Dienaangaande werd advies nr. 1.339 uitgebracht.

Er blijft evenwel een aspect waarover de Raad voorstellen wil formuleren als alternatief voor wat in het wetsontwerp is bepaald.

De Raad wijst erop dat de werknemers in het kader van de huidige wetgeving inzake loopbaanonderbreking diverse mogelijkheden hebben om hun arbeidsprestaties ten belope van 1/2de, 1/3de, 1/4de en 1/5de te verminderen of zelfs volledig te schorsen.

De Raad vindt het noodzakelijk te voorzien in een regel die de geleidelijke uitdoving van dit systeem organiseert.

Daarom stelt hij voor :

- eensdeels te bepalen dat de aanvragen voor onderbrekingsuitkeringen die overeenkomstig artikel 19 van het koninklijk besluit van 2 januari 1991 betreffende de toekenning van onderbrekingsuitkeringen vóór 1 april 2001 door de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening (RVA) werden ontvangen, uitwerking blijven hebben voor de erin vastgestelde duur;
- anderdeels te bepalen dat de aanvragen voor onderbrekingsuitkeringen of verlenging van de uitkering, die overeenkomstig hetzelfde artikel 19 vanaf 1 april 2001 worden ontvangen, maar voor één jaar zouden worden toegekend, en uiterlijk tot 31 december 2002.

De Raad drukt dus in eerste instantie de wens uit dat de tekst van het wetsontwerp wordt aangepast, in het licht van het voorstel dat hij formuleert.

Om de werkbaarheid van dit voorstel te waarborgen en ter wille van de rechtszekerheid dringt de Raad er in tweede instantie op aan dat contact wordt opgenomen met het beheerscomité van de RVA opdat aan het bestuur snel duidelijke onderrichtingen in die zin worden gegeven voor de behandeling van de nieuwe dossiers betreffende aanvragen voor loopbaanonderbreking.

- 2) De Raad wijst er vervolgens op dat palliatief verlof of verlof voor bijstand aan of verzorging van een zwaar ziek gezins- of familielid kan worden opgenomen ten belope van een vermindering van de prestaties met 1/5de, 1/4de, 1/3de of 1/2de.

Hij is van oordeel dat een aantal bepalingen in dit verband aangepast moeten worden rekening houdend met het nieuwe stelsel van tijdskrediet dat werd ingevoerd door de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 77 van 14 februari 2001. Dit houdt in dat de vermindering van prestaties ten belope van 1/5de of 1/2de moet kunnen blijven bestaan maar dat de vermindering ten belope van 1/4de of 1/3de vanaf 1 januari 2002 uitgesloten moet worden.

De Raad dringt er voorts op aan dat advies nr. 1.181 van 29 april 1997, dat werd uitgebracht op de dag waarop de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 64 tot instelling van een recht op ouderschapsverlof werd gesloten, wordt uitgevoerd wat betreft de bepaling, die ook in de collectieve arbeidsovereenkomst is opgenomen, volgens welke de werkgever en de werknemer bijzondere regels voor de uitoefening van het ouderschapsverlof kunnen overeenkomen, bijvoorbeeld een halvering van de arbeidsprestaties gedurende 6 maanden. In het verlengde van de voornoemde collectieve arbeidsovereenkomst nr. 77 van 14 februari 2001 en de aanpassing van de verschillende verlofmogelijkheden, waar hij achter staat, drukt de Raad de wens uit dat het naast een halvering van de arbeidsprestaties ook mogelijk zou zijn de prestaties met 1/5de te verminderen, gepaard gaande met de toekenning van het uitkeringsbedrag waarin wordt voorzien.

- 3) De Raad brengt voorts in herinnering dat hij in advies nr. 1.339 heeft gevraagd dat, hoewel de vervangingsverplichting in het kader van de voornoemde collectieve arbeidsovereenkomst nr. 77 zal worden afgeschaft, de bestaande vermindering van socialezekerheidsbijdragen toch zou worden behouden voor de werkgever die vrijwillig in de vervanging voorziet.

Dit punt wordt in het wetsontwerp niet geregeld en de Raad dringt erop aan dat er gevolg aan wordt gegeven.

Eenzelfde demarche dringt zich op voor de vervanging in het kader van het ouderschapsverlof, die niet meer verplicht zal zijn maar mogelijk zal blijven voor de werkgever, die in dit geval hetzelfde recht op vermindering van socialezekerheidsbijdragen zal genieten.

Met betrekking tot hetzelfde punt inzake de vervanging, vragen de leden die de werkgeversorganisaties vertegenwoordigen, dat het op 19 mei 1995 in de uitzendsector (paritair comité nr. 322) gesloten protocol waaraan in het protocol van 14 mei 1997 werd herinnerd, zou worden uitgevoerd wat betreft het gebruik maken van uitzendarbeid in het raam van de vervanging van een werknemer die zijn loopbaan onderbreekt.

Zij dringen er dan ook op aan dat de overeengekomen mogelijkheid om in dit geval een beroep te doen op uitzendarbeid, in de wet wordt opgenomen en dat het recht op vermindering van socialezekerheidsbijdragen eveneens wordt toegekend.

De leden die de werknemersorganisaties vertegenwoordigen, merken op dat de werkgevers op dit ogenblik onder bepaalde voorwaarden reeds een uitzendkracht kunnen inschakelen ter vervanging van een werknemer die met verlof is.

Zij kunnen er echter niet mee instemmen dat in dit geval een vermindering van socialezekerheidsbijdragen wordt toegekend. Volgens hen zijn er immers ernstige juridische bezwaren wanneer deze vermindering zou gelden voor een werkgever die een werknemer voor rekening van een derde in dienst neemt.

- 4) De Raad merkt bovendien in samenhang met het vorige punt op dat, hoewel de vervanging van de werknemer in loopbaanonderbreking geen verplichting meer is, de werkgever de mogelijkheid blijft hebben om op vrijwillige basis toch tot vervanging over te gaan.

Hij dringt erop aan dat artikel 104 van de herstelwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen derwijze wordt aangepast dat van deze mogelijkheid effectief gebruik kan worden gemaakt.

De voornoemde collectieve arbeidsovereenkomst nr. 77 van 14 februari 2001 geeft de sectoren immers de mogelijkheid om de periode tijdens welke een werknemer recht heeft op tijdskrediet, uit te breiden tot 5 jaar.

Wanneer het paritair comité zo te werk gaat, moet de werkgevers ook worden toegestaan af te wijken van de grens van twee jaar die ze niet mogen overschrijden bij een vervangingsovereenkomst, ingevolge de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten. Dit zal worden ondervangen door artikel 104 te laten gelden voor de in de voornoemde collectieve arbeidsovereenkomst nr. 77 bepaalde gevallen van schorsing of vermindering van de arbeidsprestaties.

De vervangen werknemer moet wel identificeerbaar zijn en artikel 11 ter van de voornoemde wet van 3 juli 1978 moet worden nageleefd.

c. hoofdstuk V. Vaderschaps- en adoptieverlof

De Raad merkt op dat hoofdstuk V voorziet in een vaderschapsverlof van 10 dagen, door de werknemer te kiezen in de maand te rekenen vanaf de dag van de bevalling; hetzelfde geldt voor het adoptieverlof.

Op grond van de toelichtingen die werden verstrekt, constateert de Raad dat die 10 dagen, net als de 3 dagen die thans zijn vastgesteld, niet in een keer opgenomen moeten worden maar over een maand gespreid kunnen worden.

Ter wille van de rechtszekerheid vraagt de Raad zich af of deze mogelijkheid niet in de memorie van toelichting moet worden verduidelijkt, om verwarring bij de betrokken personen te vermijden.

B. De punten die niet rechtstreeks verband houden met de uitvoering van het centraal akkoord van 22 december 2000

De Raad heeft kennis genomen van vier thema's die eveneens in de twee wetsontwerpen worden geregeld, en waarover hij opmerkingen wenst te maken.

Het betreft de volgende thema's :

1. outplacement van ontslagen werknemers van 45 jaar en ouder en oprichting van een outplacement-fonds
 - a. De Raad constateert dat hoofdstuk V van het ontwerp tot verbetering van de werkgelegenheidsgraad van de werknemers voorziet in een recht op outplacementbegeleiding voor de ontslagen werknemers vanaf 45 jaar met minstens 1 jaar dienstanciënniteit, behalve wanneer het gaat om werknemers, ontslagen om dringende reden of in geval van brugpensioen.

Blijkens de memorie van toelichting beoogt dit hoofdstuk de bevordering van de professionele herintegratie van de ouder wordende werknemers die door hun werkgever ontslagen worden.

De modaliteiten en de duur van de outplacementbegeleiding alsook het statuut van de werknemers tijdens de begeleiding moeten geregeld worden door een algemeen verbindend verklaarde CAO of, bij ontstentenis, door een koninklijk besluit. In elk geval mag de begeleiding niet langer worden toegekend vanaf het ogenblik dat de werknemer zijn rustpensioen kan aanvragen.

Wanneer de werkgever zijn verplichting en/of de modaliteiten dienaangaande niet naleeft, moet hij een bijdrage betalen aan een outplacementfonds, hiertoe opgericht bij het ministerie van Tewerkstelling en Arbeid. De hoogte van die bijdrage wordt bepaald door een algemeen verbindend verklaarde CAO of, bij ontstentenis, door een koninklijk besluit. De financiële middelen van het fonds dienen voor de outplacementbegeleiding van werknemers, die deze begeleiding niet ten laste van hun werkgever genoten.

- b. Na onderzoek van de voornoemde bepalingen hebben de in de Raad vertegenwoordigde werkgevers- en werknemersorganisaties daaromtrent geen eenparig standpunt kunnen innemen.

- 1) De leden die de werknemersorganisaties vertegenwoordigen stellen vast dat in het wetsontwerp voorgesteld wordt het recht op outplacement vanaf 45 jaar in te voeren om de professionele herintegratie van de ontslagen werknemers te bevorderen. Die doelstelling wordt door het ontwerp gesitueerd in het perspectief van een verlenging van de beroepsloopbaan met het oog op de verbetering van de werkgelegenheidsgraad van de oudere werknemers.

Deze leden zijn het eens met de door het ontwerp nagestreefde doelstelling. Zij menen inderdaad dat de oudere werknemers beter dan nu begeleid moeten worden wanneer zij worden ontslagen.

De formule van een algemeen individueel recht op outplacement kan volgens die leden daartoe bijdragen maar zij hebben ook een aantal reserves en opmerkingen in dit verband.

Het recht op outplacement zou tot gevolg moeten hebben dat de werkgever zijn werknemers minder of althans minder gemakkelijk ontslaat. Bovendien biedt de toekenning van dit recht een oplossing voor het probleem dat sommige ondernemingen outplacementbegeleiding aanbieden aan bepaalde personeelscategorieën terwijl andere werknemers, die eveneens het slachtoffer zijn van een ontslag, daarvan verstoken blijven.

De outplacementbegeleiding houdt echter geen resultaatsverbintenis in vanwege de werkgever : het is enkel een middel om de werknemer in staat te stellen een betrekking bij de nieuwe werkgever te vinden. Voor de ondernemingen zou het recht op outplacement een gemakkelijke manier kunnen worden om zich van oudere werknemers te ontdoen. Ook wensen de werknemersleden de aandacht erop te vestigen dat de outplacementbegeleiding de werkgevers niet ontslaat van de verantwoordelijkheid een leeftijdsbewust personeelsbeleid te voeren en inspanningen te doen voor opleiding en bijscholing. Bovendien houdt die maatregel ook het gevaar in dat ondernemingen hun werknemers zouden ontslaan vlak vóór ze de leeftijd van 45 jaar bereiken om aldus aan de toepassing van de regeling te ontsnappen.

Hoe dan ook benadrukken de leden die de werknemersorganisaties vertegenwoordigen dat de outplacementmaatregel in het kader en de geest moet blijven van de CAO nr. 51 betreffende outplacement, gesloten op 10 februari 1992 in de Nationale Arbeidsraad, meer bepaald wat de garanties betreft die aan de werknemers moeten geboden worden.

In die context wijzen zij er in de eerste plaats op dat er een duidelijk onderscheid moet blijven bestaan tussen eensdeels de opgelegde outplacementverplichting en anderdeels de verplichtingen wat ontslag en opzegging betreft. Het recht op outplacement mag geenszins leiden tot een activering van de ontslagvergoedingen.

Ook merken zij op dat de werknemer niet verplicht mag worden een outplacementbegeleiding te volgen. Evenals in de CAO nr. 51 dient de werknemer de mogelijkheid te behouden om eventueel outplacement te weigeren. Een eventuele weigering mag niet gekoppeld worden aan verplichtingen inzake beschikbaarheid op de arbeidsmarkt.

Voorts zijn ze van oordeel dat er een strikte scheiding moet worden gehandhaafd tussen outplacement en arbeidsbemiddeling. Dienaangaande vestigen zij er de aandacht op dat in de CAO nr. 51 wordt benadrukt dat outplacement geen arbeidsbemiddeling is en dat volgens die CAO de werkgever slechts outplacement mag aanbieden indien het outplacementbureau zich ertoe verbindt niet als bureau voor arbeidsbemiddeling, werving en selectie op te treden.

Meer in het algemeen menen zij dat outplacement in het kader van het nieuwe ontwerp er niet toe mag leiden dat outplacementopdrachten systematisch aan gespecialiseerde bureaus van de privé-sector worden uitbesteed. Zij vrezen immers dat aldus een nieuwe markt wordt gecreëerd waarbij gebruik wordt gemaakt van allerlei stimuli die nu in de regelgeving worden opgenomen. Zij zijn van oordeel dat dit een slechte aanpak vormt van de problematiek van de oudere werknemers.

In verband met groepsoutplacement pleiten de leden die de werknemersorganisaties vertegenwoordigen voor het oprichten van reconversiecellen, waarbij de werknemersorganisaties zouden worden betrokken, in het kader van herstructurering.

Wat de concrete uitwerking van de nieuwe regeling betreft, vinden die leden dat het ontbreken van een precieze definitie van het begrip outplacement zou kunnen leiden tot verwarring en toepassingsmoeilijkheden. Zij vragen dan ook dat in het ontwerp een duidelijke omschrijving van dat begrip wordt ingelast.

- 2) Hoewel de leden die de werkgeversorganisaties vertegenwoordigen de vraag ondersteunen om de activiteitsgraad van oudere werknemers te verhogen, kunnen zij om de hiernavolgende redenen niet akkoord gaan met een wettelijke regeling waarbij vanaf 45 jaar een algemeen individueel recht op outplacement wordt toegekend.

Die leden wijzen er in de eerste plaats op dat de outplacementverplichting, die wordt opgelegd, de ontslagkost sterk verhoogt. Die ontslagkost is zeker voor bedienden reeds buitensporig hoog in vergelijking met de rest van de Europese Unie. Een voorzichtige inschatting toont aan dat de invoering van een outplacementverplichting voor de ondernemingen al gauw een bijkomende kost zou betekenen van 4 miljard frank¹. Dit wordt nergens gecompenseerd door een kostenvermindering of een vermindering van de opzeggingsperiode of -vergoeding, die in beginsel ook reeds dient om een nieuwe betrekking te vinden.

In die context valt op te merken dat nergens anders in Europa een individueel algemeen recht op outplacement bestaat zelfs niet in die landen die qua opzeggingstermijn veel lager scoren dan België. Ons land excelleert met andere woorden op de meest verschillende terreinen waar het gaat om de beëindiging van de arbeidsovereenkomst : de langste opzeggingstermijnen, een recht op onbeperkte werkloosheidsuitkering en daarbovenop nu ook nog het algemeen recht op outplacement. Het concipiëren van dit nieuwe recht los van die andere aspecten getuigt van een tendens tot eenzijdige belasting van alleen de werkgevers. Die leden zijn van oordeel dat, indien een wettelijke regeling voor outplacement wordt vastgelegd, uitdrukkelijk moet worden voorzien in de verrekening van de bijkomende kost van outplacement op de opzeggingsvergoeding of duur van de opzeggingstermijn via een wijziging van de arbeidsovereenkomstenwet van 3 juli 1978.

Volgens die leden wordt daarnaast outplacement in het wetsontwerp te veel beschouwd als dé oplossing en zelfs dé unieke oplossing voor tijdelijke plaatsingsproblemen van werknemers.

¹ In de privé-sector zijn nog 911.000 werknemers aan het werk van meer dan 45 jaar. In de veronderstelling dat slechts 2,5 % van die werknemers wordt ontslagen buiten brugpensioenen (in geval van brugpensioenen zou geen outplacementverplichting gelden) blijven er bij schatting minimaal 20.000 gerechtigden. Aan een gemiddelde kost van 200.000 frank per werknemer betekent dit een bijkomende kost van 4 miljard frank.

Het zou veel beter zijn om de vrijheid te laten aan de sectoren én bedrijven om via vrij overleg op grond van de specificiteit van de situatie adequate oplossingen te zoeken voor herplaatsingsproblemen. Sommige bedrijfstakken hebben hierbij in het verleden gekozen voor de vrijwillige ondersteuning van de zoektocht naar werk via outplacement; in andere gevallen werd voornamelijk via samenwerking met de regionale plaatsingsdiensten (VDAB, FOREM) een activering en wedertewerkstelling gerealiseerd. In nog andere gevallen werden andere formules met succes uitgetest (wedertewerkstellingscellen, cellules de conversion, wedertewerkstelling via interim...). Het bij het voorgelegde wetsontwerp toegekende individueel recht op outplacement - dat trouwens niet is gebaseerd op overtuigende studies en ervaringen op het terrein - zet de creativiteit en diversiteit van formules, uitgewerkt via specifiek sociaal overleg op de helling. Daarenboven rijst de vraag of deze outplacementmaatregel in een arbeidsmarkt waar veel kansen zijn op werk nu is aangewezen. In verschillende sectoren, zoals bijvoorbeeld de textielsector, de bouwsector en de metaalnijverheid rapporteert men uitgebreide mogelijkheden van reclassering van werknemers die het slachtoffer waren van sluiting van hun onderneming en die ook zonder outplacement onmiddellijk aan de slag konden... maar in een belangrijk aantal gevallen de kans niet hebben gegrepen.

Zij merken verder op dat de sociale partners reeds hun verantwoordelijkheid inzake outplacement genomen hebben. De CAO nr. 51 van 10 februari 1992 betreffende outplacement is opgebouwd rond twee belangrijke principes : de vrijheid van keuze en garanties voor de werknemers. Voorts zijn die leden van oordeel dat de huidige CAO nr. 51 voldoende schenkt op het terrein. Er is dan ook geen echte nood aan bijkomende aansporingen om de keuze voor outplacementbegeleiding te ondersteunen. Ook wijzen zij erop dat de sociale partners steeds een pragmatische houding hebben aangenomen. Voor outplacementbegeleiding werd enkel gekozen als de werknemer er volledig achterstond. Dit liet werkgever en werknemer de vrijheid om de modaliteiten van het ontslag met een zekere soepelheid in te vullen. De nieuwe wettelijke ingreep roept de vraag op of de voortzetting van de conventionele benadering nog zin heeft.

Bovendien vestigen die leden er de aandacht op dat de individuele ontslagkost door de oprichting van een outplacementfonds bij het ministerie van Tewerkstelling en Arbeid in wezen gecollectiviseerd wordt. Dit is zeker geen te volgen tendens. Het leidt trouwens tot deresponsabilisering. Werkgevers en werknemers kunnen er misbruik van maken.

Die leden wijzen er voorts op dat de toekenning van een algemeen recht op outplacement vanaf 45 jaar inzonderheid die ondernemingen straft, die een inspanning leveren om een leeftijdsbewust personeelsbeleid te voeren. Hoe langer zij hun werknemers in dienst houden, des te zwaarder hun verplichtingen inzake outplacement zullen worden, wanneer zij ertoe genoopt worden oudere werknemers te ontslaan.

Zij laten ook opmerken dat het ten laste leggen van de kost van outplacement op de werkgevers in feite een gemakkelijksoplossing vormt. In een aantal sectoren wordt inderdaad nu reeds gratis outplacement georganiseerd. Ondanks dit gratis karakter en ondanks sterke marketingacties naar individuele werkzoekenden ligt de deelnamegraad zeer laag voornamelijk blijkbaar ten gevolge van een gebrek aan bereidheid van de werkzoekenden om hieraan deel te nemen². Het wetsontwerp dreigt deze situatie ten koste van de werkgevers te veralgemenen en heeft niet in een parallelle plicht voorzien van de werknemers om deel te nemen aan deze outplacementacties.

Naast voornoemde bezwaren signaleren die leden enkele problematische aspecten betreffende de wijze waarop de outplacementmaatregel in het wetsontwerp is uitgewerkt.

Dienaangaande stellen zij in de eerste plaats vast dat in het wetsontwerp geen omschrijving van het begrip "outplacement" is opgenomen. Het artikel 13 van het ontwerp verwijst naar de outplacementbegeleiding "in de zin van de CAO betreffende outplacement, gesloten in de schoot van de Nationale Arbeidsraad". Deze leden menen dat die vage verwijzing niet volstaat om de precieze draagwijdte van de werkgeversverplichtingen inzake outplacement te omschrijven. Zij vragen zich dan ook af of, zonder verdere verduidelijking, die verplichtingen niet bijzonder ruim worden.

Voorts constateren zij dat de werknemers slechts één jaar dienstanciënniteit in de onderneming moeten hebben om outplacement te kunnen genieten. Zij menen dat die termijn veel te kort is. In ieder geval zal dit een nieuwe obstakel vormen voor de aanwerving van oudere werknemers.

² Sprekend zijn in dit verband de cijfers van het vormingscentrum van het aanvullend nationaal paritair comité voor de bedienden (CEVORA). Jaarlijks worden individueel ongeveer 9000 werkzoekenden die ontslagen zijn aangesproken via individuele brieven, folders, vakbondspamfletten en in nauwe samenwerking met VDAB en FOREM. De deelname aan outplacement ten laste van het sociaal fonds van de sector blijft evenwel bedroevend laag. In 1999 waren er 153 deelnemers in het totaal, in het jaar 2000 waren er 114.

Ook vrezen die leden dat de wijze waarop de outplacementprocedure volgens het wetsontwerp moet worden opgezet zal leiden tot een vrij stringente regeling, die het zeer moeilijk zal maken om rekening te houden met de individuele "contraintes" van de ondernemingen in dit verband.

Tenslotte wijzen die leden erop dat de invoering van een algemene verplichting om outplacement toe te kennen vanaf 45 jaar, zelfs aan werknemers die op een gespannen arbeidsmarkt gemakkelijk een nieuwe betrekking kunnen vinden, een aantal vragen doet rijzen. Zo vragen die leden zich af of het in die omstandigheden irreëel is te vrezen dat een aantal individuele werknemers tegen een "vergoeding" van hun outplacementrecht afstand doen. Voorts bestaat ook de vrees dat bij collectieve onderhandelingen de nieuwe maatregel zou leiden tot deresponsabilisering in de mate dat een outplacementbegeleiding, die nu nog deel uitmaakt van de onderhandelingsenveloppe, in de toekomst als dusdanig verworven zou zijn en de enveloppe dan maar gemaximaliseerd zou worden via een verdere verhoging van de vergoedingen.

2. fonds ter bevordering van de kwaliteit van de arbeidsvoorwaarden

- a. In eerste instantie wijst de Raad erop dat in hoofdstuk VII van het wetsontwerp tot de verbetering van de werkgelegenheidsgraad van de werknemers, en meer bepaald in artikel 27 onder oudere werknemers wordt verstaan de werknemers die ten minste 55 jaar oud zijn, terwijl artikel 28 de Koning de bevoegdheid verleent om de toekenning van de toelage ter bevordering van de kwaliteit van de arbeidsvoorwaarden, uit te breiden tot andere categorieën van werknemers.

In tweede instantie constateert hij dat artikel 29 bepaalt dat de acties ter bevordering van de kwaliteit van de arbeidsvoorwaarden betrekking hebben op :

- de aanpassing van de arbeidsvoorwaarden of van de organisatie van de arbeid;
- de studies die in opdracht van de werkgever worden uitgevoerd, inzonderheid door de dienst voor preventie en bescherming op het werk, teneinde de aanpassing van de arbeidsvoorwaarden of de aanpassing van de arbeidsorganisatie te kunnen toepassen in de onderneming.

Dit artikel verleent de Koning ook de bevoegdheid om andere acties dan die welke reeds beschreven zijn, in aanmerking te laten komen voor de toekenning van de toelage.

- b. De Raad herinnert eraan dat het centraal akkoord van 22 december 2000 het volgende bepaalt : "de sociale gesprekspartners verbinden er zich bovendien toe in de Nationale Arbeidsraad vóór eind 2001 te onderzoeken of en zo ja in welke voorwaarden een stelsel voor werknemers in moeilijkheden kan worden mogelijk gemaakt via een aanpassing van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 46 en met eventuele ondersteuning van het Fonds waarin de regering voorziet voor aanpassing van de arbeidsomstandigheden".

Hij meent bijgevolg dat in deze artikelen van het wetsontwerp de oudere werknemers in aanmerking moeten worden genomen met verwijzing naar de oudere werknemers in moeilijkheden.

Wat de bevordering van de kwaliteit van de arbeidsvoorwaarden van die oudere werknemers betreft vindt de Raad het dan ook aangegeven dat zowel het begrip "oudere werknemers in moeilijkheden" als het begrip "acties die betrekking hebben op de bevordering van de kwaliteit van de arbeidsvoorwaarden", gedefinieerd zouden worden bij koninklijk besluit, na eensluidend advies van de Nationale Arbeidsraad.

3. werkzaamheden van vorming, begeleiding of mentorschap, uitgevoerd door de oudere werknemers, ten voordele van de nieuwe werknemers
 - a. De Raad constateert dat artikel 36 van het wetsontwerp tot de verbetering van de werkgelegenheidsgraad van de werknemers, voorziet in de mogelijkheid voor werknemers van minstens 50 jaar oud die voor een vermindering van hun arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking in aanmerking komen, om tijdens hun beschikbare halftime werkzaamheden van vorming, begeleiding of mentorschap, uitgevoerd door oudere werknemers ten voordele van nieuwe werknemers, te verrichten.
 - b. De Raad merkt op dat hij ermee akkoord gaat dat werknemers boven de 50 jaar ertoe aangezet worden actief te blijven op de arbeidsmarkt onder andere in het raam van de werkzaamheden van vorming, begeleiding of mentorschap; niettemin kan hij zich niet verder over het wetsontwerp uitspreken omdat hij geen kennis heeft kunnen nemen van de bepalingen betreffende het statuut van de werknemers die met deze mentoraatsopdracht zijn belast alsook de taken die ze in dit verband moeten vervullen.

Hij dringt er dan ook op aan te worden geraadpleegd over het koninklijk besluit dat deze twee aspecten zal regelen.

Er moet immers vermeden worden dat de regelgeving aanleiding geeft tot perverse effecten of misbruiken.

Hiervoor denkt hij, dat naast het aspect van het statuut en de taken, de mentoraatsformule aangepast moet kunnen worden aan de vereisten van de sector en dat de paritaire comités hier bij voorkeur een rol moeten vervullen.

Als het bij deze maatregel ook de bedoeling is oudere werknemers de mogelijkheid te bieden om actief te blijven op de arbeidsmarkt of opnieuw in het beroepsleven te stappen, dan moet volgens de Raad eveneens effectief gevolg worden gegeven :

- aan het verzoek dat hij aan de minister van Sociale Zaken en Pensioenen heeft gericht, eensdeels om de compensatoire vergoeding ten laste van de werkgever vrij te stellen van socialezekerheidsbijdragen en anderdeels om de nodige stappen te ondernemen opdat de bruggepensioneerde werknemer die tussen 50 en 56 jaar opnieuw een bezoldigde beroepsactiviteit verricht, zijn huidig fiscaal statuut zou kunnen behouden : het betreft de uitvoering van advies nr. 1.294 van 20 december 1999 dat nog niet kon worden geconcretiseerd omdat nog wordt gewacht op de nodige garanties, ook al geeft dit advies uitvoering aan één van de punten van het centraal akkoord voor de periode 1999-2000;
- aan de herhaaldelijk geuite wens dat de toegestane arbeid van bruggepensioneerden wordt geregeld wanneer de activiteit van werknemer of zelfstandige wordt verricht ten dienste van de laatste werkgever, om de leiding van tewerkgestelde jongeren op zich te nemen: teneinde elke betwisting omtrent de rechtsgrond van deze mogelijkheid uit de weg te ruimen, zou op basis van artikel 14, § 2, 4de alinea van het koninklijk besluit van 7 december 1992 betreffende de toekenning van werkloosheidsuitkeringen in geval van conventioneel brugpensioen, zo spoedig mogelijk het ministerieel besluit dat bepaalt onder welke voorwaarden deze activiteit is toegestaan moeten worden aangepast.

4. collectieve arbeidsduurminderings

- a. De Raad wijst erop dat hoofdstuk III van de wet betreffende de verzoening van werkgelegenheid en kwaliteit van het leven, betrekking heeft op de collectieve arbeidsduurvermindering.

Hij constateert dat de minister van Werkgelegenheid in haar adviesaanvraag de vraag opwerpt of die collectieve arbeidstijdverkortingen specifiek voor de oudere werknemers kan gelden.

De minister voegt eraan toe dat deze vraag het gevolg is van de wens van de non-profitsector om specifieke collectieve arbeidsovereenkomsten voor bepaalde leeftijdscategorieën te sluiten en dat, wanneer met dit principe wordt ingestemd, een en ander zou gelden voor alle werkgevers en werknemers waarop de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités van toepassing is.

- b. De Raad heeft hierover geen eenparig standpunt kunnen innemen.

De leden die de werknemers- en de werkgeversorganisaties vertegenwoordigen hebben dienaangaande de volgende standpunten geformuleerd; als bijlage bij dit advies is het standpunt opgenomen van de meest representatieve werkgeversorganisaties die de non-profitsector vertegenwoordigen.

- 1) De leden die de werknemersorganisaties vertegenwoordigen, merken op dat hoofdstuk III van het wetsontwerp, volgens de slotbepalingen in werking treedt, op 1 oktober 2001.

Zij wijzen er in dit verband op dat de tekst gewijzigd dient te worden : het is voor hen immers van belang dat de regeling toepasselijk is op de reeds op sector- en ondernemingsniveau gesloten collectieve arbeidsovereenkomsten, waarvan de uitvoeringsregels op 1 januari 2001 van kracht worden.

In de slotbepalingen zou dan ook moeten worden gesteld dat de regeling ingaat op 1 januari 2001; uit de tekst zelf van hoofdstuk III zou moeten blijken dat een en ander ook geldt voor de vóór die datum gesloten collectieve arbeidsovereenkomsten voorzover de uitvoering ervan op die datum een aanvang neemt.

Deze regel is absoluut noodzakelijk om te vermijden dat de maatregel niet nog meer discriminatie in de hand werkt - wat ze ten eerste zouden betreuren - ten opzichte van de sectoren en de ondernemingen die het initiatief voor een dergelijke arbeidsduurvermindering hebben genomen en uitgevoerd vooraleer de onderhavige wet wordt aangenomen.

Vervolgens wijzen deze leden erop dat zij instemmen met de regeling inzake collectieve arbeidsduurvermindering voorzover het de bedoeling is een aantal prestatie-uren vrij te maken en op die manier extra aanwervingen mogelijk te maken, via de toekenning van een financiële tegemoetkoming.

Met betrekking tot de nadere regels van die vermindering formuleren de leden die de werknemersorganisaties vertegenwoordigen, de volgende opmerkingen :

- *de grootte van de collectieve arbeidsduurvermindering*

De leden die de werknemersorganisaties vertegenwoordigen, constateren dat in het huidige stelsel van collectieve arbeidsduurvermindering de wekelijkse arbeidsduur gefaseerd kan worden teruggebracht tot 32 uur.

Het wetsontwerp beperkt die mogelijkheid tot 35 uur. Deze leden vragen dat de tekst wordt aangepast opdat de collectieve arbeidsduurvermindering ook gepaard kan gaan met een vermindering van socialezekerheidsbijdragen tot een wekelijkse arbeidsduur van 32 uur.

- *de gerechtigden*

De leden die het ABVV vertegenwoordigen, vinden de vraag van de minister van Werkgelegenheid, of niet specifiek moet worden bepaald dat hoofdstuk III van het wetsontwerp geldt voor bepaalde categorieën van oudere werknemers, gegrond.

Zij zijn er dan ook voor te vinden dat de regeling van vermindering van socialezekerheidsbijdragen zou gelden voor bepaalde leeftijdscategorieën van werknemers, en dit voor alle door de voornoemde wet van 5 december 1968 geviseerde werkgevers en werknemers, ongeacht de sector waaronder ze vallen.

Er is echter wel een voorwaarde aan verbonden, nl. dat de maatregel die het recht op de vermindering van socialezekerheidsbijdragen opent, een echte collectieve maatregel van arbeidsduurvermindering is, en niet een individuele maatregel waarbij de werknemer kan kiezen voor een vermindering of voor het behoud van zijn werkrooster met een loonbonus.

Aangezien het gaat om een nieuw gegeven dat niet aan de orde was op het ogenblik van de sectorale onderhandelingen die reeds aangevat en zelfs afgerond zijn, dringen zij erop aan dat het mogelijk zou zijn om dit aspect opnieuw ter sprake te brengen binnen de betrokken sectoren.

De leden die het ACV en de ACLVB vertegenwoordigen, vinden de vraag van de minister van Werkgelegenheid, of niet specifiek moet worden bepaald dat hoofdstuk III geldt voor bepaalde leeftijdscategorieën van werknemers, eveneens gegrond.

Zij zijn er ook voor te vinden dat de regeling van vermindering van socialezekerheidsbijdragen zou gelden voor bepaalde leeftijdscategorieën van werknemers, en dit voor alle door de voornoemde wet van 5 december 1968 geïmplementeerde werkgevers en werknemers, ongeacht de sector waaronder ze vallen.

Er is echter wel een voorwaarde aan verbonden, nl. dat de maatregel die het recht op de vermindering van socialezekerheidsbijdragen opent, een collectieve en niet een individuele maatregel van arbeidsduurvermindering moet zijn.

Specifiek voor de non-profitsector kan dan ook een beroep worden gedaan op hoofdstuk III van het wetsontwerp, voorzover aan die voorwaarde is voldaan. Komt dus niet in aanmerking, het personeel dat gekozen heeft voor de loonbonus.

Met betrekking tot het specifieke geval van werknemers die deeltijds zijn tewerkgesteld in de onderneming of ressorteren onder de sector die een collectieve arbeidsduurvermindering doorvoert, zijn de leden die het ACV en de ACLVB vertegenwoordigen, van oordeel dat de vermindering van de socialezekerheidsbijdragen proportioneel moet gelden.

Aangezien het gaat om een nieuw gegeven dat niet aan de orde was op het ogenblik van de sectorale onderhandelingen die reeds aangevat en zelfs afgerond zijn, dringen zij er ten slotte eveneens op aan dat het mogelijk zou zijn om dit aspect opnieuw ter sprake te brengen binnen de betrokken sectoren.

Naast de reeds geformuleerde beschouwingen merken de leden die de werknemersorganisaties vertegenwoordigen op dat het gaat om een maatregel inzake collectieve arbeidsduurvermindering en dat dus, zodra de nieuwe verminderde arbeidsduur effectief van kracht is, de werknemers die aan de toekenningsvoorwaarden voldoen, de voornoemde collectieve arbeidsovereenkomst nr. 77 moeten kunnen genieten.

- 2) De leden die de werkgeversorganisaties vertegenwoordigen, wijzen erop dat hoofdstuk III een collectieve arbeidsduurvermindering wil bevorderen, welke maatregel zelf een theoretische en zelfs dogmatische beleidskeuze is waarvoor een overheidsbudget werd uitgetrokken.

Deze leden kunnen er dus niet mee instemmen wat de filosofie betreft.

Verder vinden zij dat, aangezien de effectief gepresteerde arbeidsduur per voltijdse werknemer in België reeds vrij laag ligt, een dergelijke maatregel de concurrentiepositie van ons land nog zal verslechteren.

Gezien de financiële stimulans die met de maatregel gepaard gaat, menen zij bovendien dat een en ander tot een discriminatoire behandeling van de ondernemingen zal leiden; de ondertekenaars van het centraal akkoord hebben immers in het kader van de behandeling van het punt betreffende de collectieve arbeidsduur, de aandacht van de regering gevestigd op "het feit dat de overwogen maatregelen de ondernemingen die hun werktijd in de toekomst zouden verminderen, anders zouden behandelen dan die welke reeds in het verleden hun werktijd hebben verkort".

De maatregel kan dan ook een tweede gevolg, meer bepaald een concurrentieverstoring, met zich meebrengen.

Dienaangaande vragen zij zich af welke houding zal worden aangenomen door de Europese Commissie, die werd verzocht te beslissen of het al dan niet om overheidssteun gaat en welke impact dit heeft op de concurrentieregels.

De leden die de werknemersorganisaties vertegenwoordigen zien de regeling als een mogelijkheid om nieuwe jobs te creëren; dit getuigt volgens de leden die de werkgeversorganisaties vertegenwoordigen, van een miskenning van de realiteit van de ondernemingen die, ongeacht hun grootte, alleen tot indienstneming kunnen overgaan mits er vraag is naar beschikbare arbeid, wat momenteel niet het geval is.

Gezien de huidige spanningen op de arbeidsmarkt wijzen zij erop dat het principe van deze maatregel inzake collectieve arbeidsduurvermindering evenmin kan worden onderschreven.

Zij wijzen er immers op dat reeds belangrijke tekorten bestaan niet alleen voor hoger gekwalificeerden maar ook voor minder hoog gekwalificeerden (chauffeurs, bouwarbeiders...). In deze context is het derhalve onbegrijpbaar dat de arbeidsduur collectief verder zou worden verlaagd. Integendeel, meer accent zou moeten komen te liggen op maatregelen om de bestaande kansen op werk beter te grijpen en eventueel de arbeidsduur flexibeler te kunnen organiseren. Derhalve vragen deze leden minimaal dat gekoppeld aan deze maatregel in bijkomende automatische flexibiliteitsmaatregelen wordt voorzien inzake overuren en annualisering, die toelaten om de allocatieproblemen op de arbeidsmarkt collectief aan te pakken.

Zij kunnen dus evenmin instemmen met het voorstel van de minister om de collectieve arbeidsduurvermindering te laten gelden voor specifieke categorieën, in casu oudere werknemers; hierdoor zouden de voornoemde spanningen, met name ten opzichte van de regionale ongelijkheden, nog kunnen toenemen en de reeds geringe werkgelegenheidsgraad in ons land negatief kunnen beïnvloeden.

Wat meer bepaald de non-profitsector betreft, houdt de maatregel verschillende risico's in, waaronder het feit dat het al sterke tekort aan personeel nog groter wordt. Ofwel leidt een en ander, omdat het om een sector met veel deeltijdse werknemers gaat, tot een stelsel van subsidiëring van dit soort van prestaties, onder het mom van collectieve arbeidsduurvermindering; dit valt echter onder een ander beleid. Bovendien constateren zij, indien de logica van de in de non-profitsector gesloten collectieve arbeidsovereenkomst wordt doorgetrokken, dat een en ander kan worden gebruikt als een vorm van loonsubsidiëring, waarmee zij niet kunnen instemmen.

Dit voorstel is des te ongelukkiger omdat het wordt geformuleerd terwijl de reeds vermelde collectieve arbeidsovereenkomst nr. 77 werd gesloten. Hierdoor is er ook een probleem van samenhang met dit instrument, dat voorziet in regelingen van arbeidstijdverkorting voor oudere werknemers. Volgens deze leden moet voor de ene of de andere regeling worden gekozen, zo niet worden de voorwaarden inzake organisatie van de arbeidstijd in de onderneming nog verergerd.

De Raad merkt tot besluit op dat hoofdstuk III, waaromtrent diverse opmerkingen zijn geformuleerd, verschillende artikelen bevat die voorzien in een verdere uitvoering door de Koning. Hij drukt de wens uit te worden geraadpleegd over de ontwerpen van koninklijk besluit die in dit verband opgesteld zullen worden en dringt erop aan dat in de nodige voorwaarden voor een evaluatie wordt voorzien, zodat de in zijn midden vertegenwoordigde organisaties kunnen beschikken over het nodige materiaal om de maatregel te beoordelen.

DE SECRETARIS,

DE VOORZITTER,

J. GLORIEUS

P. WINDEY

**STANDPUNT VAN DE MEEST REPRESENTATIEVE ORGANISATIES DIE
DE NON-PROFITSECTOR VERTEGENWOORDIGEN**

1. De Confederatie van Social-Profit Ondernemingen (CSPO) heeft deelgenomen aan de werkzaamheden betreffende de twee wetsontwerpen die aan de Raad werden voorgelegd en kan het uitgebrachte advies onderschrijven, behalve wat de collectieve arbeidsduurvermindering betreft. De CSPO neemt dienaangaande het volgende standpunt in.
2. De werkgevers van de non-profitsector zijn geen vragende partij voor een veralgemeende arbeidsduurvermindering voor alle werknemers. Net als in andere sectoren worden zij immers geconfronteerd met een tekort aan beschikbaar personeel voor bepaalde functies en een arbeidsduurvermindering zou het probleem nog scherper stellen.
3. De situatie is anders wat de oudere werknemers betreft. Voor een aantal functies, vooral voor lastige beroepen, is een versoepeling van de arbeidstijd aan het eind van de loopbaan immers een middel om vervroegde uitredingen te vermijden en dus geschoold en ervaren personeel aan het werk te houden. In dit opzicht voorziet het centraal akkoord 2001-2002 overigens in specifieke bepalingen voor oudere werknemers.
4. De CSPO is daarom van oordeel dat, wanneer stimulansen worden gegeven voor een collectieve arbeidsduurvermindering, ieder initiatief in die zin moet worden aangemoedigd, ook al gaat het niet om alle werknemers. Het feit dat de arbeidsduurvermindering maar voor een bepaalde objectief vastgestelde personeelscategorie wordt ingevoerd, doet niets af aan het collectieve karakter ervan maar biedt de mogelijkheid soepeler in te spelen op de specifieke behoeften van de ondernemingen. De CSPO vindt dus dat de werkgevers die meer bepaald voor hun oudere werknemers een arbeidsduurvermindering doorvoeren, eveneens recht moeten hebben op de stimulansen met het oog op een arbeidsduurvermindering. Uit de tekst van het aan de Raad voorgelegde wetsontwerp blijkt overigens nergens dat een dergelijke interpretatie verboden zou zijn. Het spreekt vanzelf dat nagedacht zal moeten worden over de samenhang met andere maatregelen, teneinde met name overlappingen op het stuk van de toegekende steun te vermijden.
5. De CSPO dringt er ook op aan dat de stimulansen waarin wordt voorzien, verhoudingsgewijs van toepassing zijn op de deeltijdse werknemers. Het zou immers onlogisch zijn dat, nu men zich regelmatig beroept op het principe van non-discriminatie, de deeltijdse werknemers anders zouden worden behandeld dan hun collega's die voltijds werken.
6. Een laatste opmerking heeft betrekking op de inwerkingtreding van de stimulansen. Sommige werkgevers hebben immers reeds een initiatief genomen en hebben een collectieve arbeidsduurvermindering doorgevoerd zonder te wachten op het huidige ontwerp van bijdragevermindering - eventueel in het kader van akkoorden met de regering. Er moet voor gezorgd worden dat deze werkgevers hierdoor niet benadeeld worden.
