

# VOORSTEL VAN RESOLUTIE WERKBAAR WERK

Ingediend door:

Jan Spooren, Zuhail Demir, Peter De Roover, Wouter Raskin

## 1. Toelichting

Deze resolutie roept de federale regering op om maatregelen te nemen in het kader van 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 zich via het Nationaal Hervormingsprogramma van 15 april 2011 tegenover de EU geëngageerd om tegen 2020 een **werkzaamheidsgraad van 73,2%**<sup>1</sup> te halen. In het federaal regeerakkoord van 9 oktober 2014 formuleert de regering de ambitie om deze doelstelling reeds tegen het einde van de legislatuur, dus 2019, te behalen. 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 bevat 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.<sup>2</sup> Ook het aantal dagen primaire arbeidsongeschiktheid steeg van 21,6 miljoen dagen in 2010 tot 23,6 miljoen dagen in 2013. Bijna 2 op de 3 Belgische werknemers ervoer vorig jaar stress op het werk, en recent onderzoek wijst uit dat bijna 1 op 10 werknemers kampt met een reële burn-out<sup>3</sup>. Ook de ziekten van het bewegingsstelsel en het bindweefsel (rugaandoeningen, reuma enz.) blijven een belangrijke oorzaak van invaliditeit, en hun aantal steeg van 65 146 gevallen in 2009 naar 86 071 gevallen in 2013.

‘Werkbaar werk’ is belangrijk voor alle werknemers en vereist bijgevolg een globale aanpak die zich niet enkel richt op oudere werknemers. Tezelfdertijd is het duidelijk dat de uitdaging groter is bij **oudere werknemers**, en deze groep verdient bijgevolg extra aandacht. In België is immers vooral de lage tewerkstellingsgraad bij oudere werknemers (41,7% in 2013) één van de hoofdoorzaken van ons 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 meer<sup>4</sup>. 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%.

---

<sup>1</sup> In de leeftijdscategorie 20- tot 64-jarigen

<sup>2</sup> Jaarverslag RIZIV 2013, 5<sup>de</sup> deel statistische gegevens uitkeringen, blz.113

<sup>3</sup> Whitepaper februari 2015 SECUREX, “Stress & burn-out”

<sup>4</sup> OECD labour market statistics

Deze resolutie richt zich op maatregelen die op Federaal niveau kunnen genomen worden. Dit doet geen afbreuk aan de rol en bevoegdheden die de regionale overheden hebben op dit domein. De 10 voorstellen hebben evenmin tot doel de planlast voor werkgevers, werknemers en overheid te verhogen. Integendeel, het opzet is juist te komen tot een coherent beleid rond “werkbaar werk” waarbij de planlast daalt en de doelmatigheid van bestaande instrumenten inzake arbeidsmarktbeleid wordt verhoogd.

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” moet het belang van werknemers en werkgevers verzoenen. Daarbij moet ook ruimte zijn voor de specifieke noden en het specifiek karakter van K.M.O.’s.

## **2. Tien actielijnen om “werkbaar werk” te bevorderen**

Met dit voorstel van resolutie roepen we de regering op om in 10 domeinen maatregelen te nemen ter ondersteuning en bevordering van werkbaar werk. Sommige actielijnen richten zich eerder op de organisatie van het werk, terwijl anderen meer tot doel hebben de arbeidsmarkt in zijn geheel te moderniseren. Een derde set van maatregelen zijn vooral instrumenteel, en geven aan wat er nodig is om concreet stappen vooruit te zetten. Alle voorgestelde maatregelen vormen een aanvulling of uitwerking van het regeerakkoord 2014-2019.

### ***Maatwerk in de arbeidsorganisatie***

#### **2.1. Meer ruimte voor werken op maat**

België kent een vrij rigide 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 moesten plaats 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.

De context van 2015 is totaal gewijzigd. Er is een veel grotere diversiteit aan functies met veel kennisjobs, en de dienstensector primeert. De technologie van 2015 (vb. computer, internet,...) en de daarmee gerelateerde jobs zijn in geen enkel opzicht nog vergelijkbaar met de jaren 70. Door de toename van het aantal vrouwen op de arbeidsmarkt is ook de combinatie werk en gezin hoger op de agenda geplaatst. Deze nieuwe context vraagt om een sociale wetgeving die aansluit op de actuele noden van werkgevers en werknemers, die allemaal 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 naar inhoud, duur en 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 volgende wettelijke aanpassingen te onderzoeken :***

- **De invoering van een loopbaanrekening** : de werknemer moet de mogelijkheid hebben om zelf de compensatie van zijn overuren, conventionele vakantiedagen, compensatiedagen, feestdagen en thematische verlofdagen te beheren. Met de loopbaanrekening kan de werknemer verworven rechten opsparen om ze om persoonlijke redenen op een ander moment op te nemen. Dat kan bijvoorbeeld zijn om in de laatste jaren van de loopbaan minder te werken maar evengoed om een carriërewending 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 te vertalen in werkafspraken** : op vandaag is jaarflexibiliteit een uitzonderingsregeling en bovendien nog gekoppeld aan diverse collectieve voorwaarden. De werkgever en de werknemer hebben niet de individuele vrijheid om jaarflexibiliteit op maat af te spreken. Nochtans zou die flexibiliteit op maat een win-win kunnen betekenen voor werkgevers en zowel jongere als oudere werknemers.
- **Meer ruimte binnen een werkgevers-werknemersrelatie** : in plaats van strikte voorwaarden inzake tijdstip, duur en plaats van tewerkstelling op te leggen moeten we de werknemer meer vrijheid en autonomie geven om afspraken op maat met z'n werkgever vast te leggen. De voorwaarden van gezag, leiding en toezicht van een werkgever in een arbeidsovereenkomst hebben soms nood aan minder rigide toepassing . Meer vrijheid en soepelheid binnen een arbeidsovereenkomst moeten steeds gebaseerd zijn op wederzijdse overeenstemming, en mogen geenszins de passende bescherming inzake arbeidsvoorwaarden en arbeidsomstandigheden in het gedrang brengen.

**2.2. Een paradigmaverschuiving van 'zware beroepen' over 'zware taken' naar 'haalbare taken'**

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

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 dat we evolueren van het traditionele concept 'zware beroepen' naar een definiëring van 'zware taken'.

Binnen de meeste sectoren en beroepen kan men zonder problemen zwaardere en lichtere taken onderscheiden. Met een beetje creativiteit en vooral flexibiliteit worden vele functies dan 'werkbaar'.

Reeds 20 jaar terug was er een consensus om de kwaliteit van de arbeid te bepalen op basis van 4 rubrieken, namelijk arbeidsinhoud, arbeidsomstandigheden, arbeidsvoorwaarden en arbeidsverhoudingen.<sup>5</sup>

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 "zware" jobs door gerichte aanpassingen (vb. ergonomische hulpmiddelen, andere jobinhoud, minder ploegenrotatie, minder repetitieve taken...) haalbaar te houden voor (oudere) werknemers. We pleiten hierbij voor een dynamische aanpak waar er in de arbeidsorganisatie continu gewerkt wordt aan het verminderen van belastende factoren. Er moet ook meer ruimte komen voor maatwerk en de invulling van jobs waarbij rekening wordt gehouden met de capaciteiten van de medewerkers en de zwaarte van de taken. Deze methodiek bestaat reeds diverse 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 in de publieke sector te mobiliseren om **het debat over de arbeidsorganisatie en de invulling van beroepen, jobs en taken te dynamiseren**. De techniek van de "dynamische risicobeheersing"<sup>6</sup> uit de welzijnswetgeving is hiervoor een geschikt instrument.

### **2.3. Evalueren en vereenvoudigen van het concept 'werkgelegenheidsplannen'**

Elke onderneming met meer dan 20 werknemers dient vanaf januari 2013 een werkgelegenheidsplan op te stellen om het aantal werknemers van 45 jaar en ouder te behouden of te verhogen. Dit werd overeengekomen in C.A.O. 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 syndicale delegatie. De werkgever stelt maatregelen voor die hij kiest uit een lijst met mogelijke actiedomeinen. In C.A.O. nr. 104 van de N.A.R. worden 7 actiedomeinen voorgesteld die erop gericht zijn een leeftijdsbewust personeelsbeleid te voeren en zo ook oudere werknemers langer aan het werk te houden.<sup>7</sup>

We zijn echter twee jaar verder en er zijn echter weinig of geen gegevens om het succes en het effect van deze maatregel te evalueren. Het gebrek aan opvolgingsinstrumenten die het individuele

---

<sup>5</sup> 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](http://www.sst.be/news/sst_ledenhoek/web/PDF/nota%20werkgroep%20ad%20hoc%20Narzware%20beroepen.pdf)

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

<sup>7</sup> De integrale C.A.O. kan je terugvinden op de website van de N.A.R. via [www.nar.be](http://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>

bedrijfsniveau overstijgen is een leemte die moet weggewerkt worden. Dit kan gebeuren zonder al te veel administratieve overlast, bijvoorbeeld door de plannen en de evaluatie van de plannen elektronisch aan de FOD werk te bezorgen. Met deze informatie kunnen de FOD Werk, de werknemers- en werkgeversfederaties, de hogescholen, de universiteiten en andere gespecialiseerde instellingen op een dynamische manier het gevoerde beleid mee ondersteunen via evaluatie, coaching, begeleiding, etc.

Een tweede kritiek is dat C.A.O. nr. 104 eerder als een last wordt ervaren en dat noch werkgevers noch werknemers de meerwaarde ervan erkennen. Om tot een kwalitatief werkgelegenheidsplan te komen is het belangrijk om eerst na te gaan wat een leeftijdsbewust personeelsbeleid een onderneming kan bijbrengen alsook wat de gevaren en uitdagingen zijn. Dat start trouwens niet bij een 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 C.A.O. nr. 104 wordt deze aanpak noch gevolgd noch gesuggereerd. Ook de naam “werkgelegenheidsplan” is eerder ongelukkig omdat het niet echt weergeeft dat de afspraken vooral over werkorganisatie en werkbaar werk gaan.

Een derde kritiek is dat C.A.O. nr. 104 enkel gaat over werkgelegenheidsplannen op ondernemingsniveau en de scope bovendien beperkt is tot die bedrijven en organisaties die onder de C.A.O.-wet van 1968 vallen. Artikel 2, §3 van de C.A.O.-wet sluit een ganse reeks van voornamelijk publieke instellingen uit. Maar het goede nieuws is dat de C.A.O.-wet voorziet dat de toepassing bij gemotiveerd K.B. 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 via het stelsel van SWT echter onevenredig veel oudere werknemers ontslagen.

***We stellen dan ook voor dat de regering en de sociale partners een grondige evaluatie maken van C.A.O. nr. 104 om het te optimaliseren en te vereenvoudigen :***

- Het model van werkgelegenheidsplan moet herwerkt en vereenvoudigd worden en de naam moet beter de lading dekken (vb. plan werkbaar werk): de doelstellingen moeten SMART (specifiek-meetbaar-haalbaar-realistisch-tijdsgebonden) zijn. Daarnaast moet er ook meer gewerkt worden aan een verhoogde participatie van de (oudere) werknemers in de opmaak en opvolging van die werkgelegenheidsplannen. Zo’n plan mag niet boven de hoofden van de (oudere) werknemers worden overeengekomen.
- Vervolgens moeten we de impact van de werkgelegenheidsplannen ook kunnen meten op zowel bedrijfsniveau als macroniveau (sector, regio, nationaal) : Meten is weten en ook noodzakelijk om het beleid bij te sturen waar nodig.

- Uitbreiding van de scope van C.A.O. nr. 104 : werkgelegenheidsplannen moeten ook op sectoraal niveau kunnen ingevoerd worden. En de scope van C.A.O. nr. 104 moet via K.B. worden uitgebreid tot alle werkgevers in de private en publieke sector. Ook de leeftijdsgrens van 45 jaar is een overbodige beperking want werkbaar werk geldt voor alle werknemers.
- Integratie van het debat over de zware beroepen 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.
- In de werkgelegenheidsplannen ook engagementen op te nemen om discriminatie van oudere werknemers bij collectief ontslag weg te werken. Dat kan bijvoorbeeld door een engagement om bij collectief ontslag een leeftijdspiramide te respecteren of een andere gelijkwaardige oplossing.

## ***Modernisering van de arbeidsmarkt***

### **2.4. Stimuleren van arbeidsmobiliteit**

Diverse studies hebben uitgewezen dat landen met een hoge arbeidsmobiliteit ook een hogere werkzaamheidsgraad hebben. Dat geldt voor alle leeftijdscategorieën. Arbeidsmobiliteit kent een aantal positieve effecten zoals meer polyvalentie, een groter palet aan competenties, kennis van meerdere jobs, het 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,...). Maar loopbaanbescherming is ook het wegnemen van alle financiële en andere drempels voor oudere werknemers om terug te gaan werken of een loopbaanswitch te maken.

#### ***We stellen de regering voor volgende wettelijke aanpassingen te onderzoeken :***

- Het principiële verbod op terbeschikkingstelling van personeel is vandaag een rem op het aanwerven van personeel via een gewone arbeidsovereenkomst. Er bestaan een aantal wettelijk geregelde uitzonderingen zoals uitzendarbeit 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 ter bescherming van de werknemers die ter beschikking worden gesteld. De opheffing van het verbod op terbeschikkingstelling zou het mogelijk maken om (oudere) werknemers in te zetten bij een ander bedrijf of een aangepaste job aan te bieden. Allemaal betere opties dan een ontslag. Ook aan de vraagzijde opent terbeschikkingstelling mogelijkheden om de expertise van die oudere werknemers te gebruiken op maat van bijvoorbeeld V.Z.W.'s of K.M.O.'s.

- Een eenheidsstatuut voor werknemers: wie vandaag mobiel is tussen het statuut van arbeider, bediende of statutair ervaart tot op vandaag tal van nadelen (vb. pensioenrechten). Een volwaardig eenheidsstatuut moet ervoor zorgen dat mobiliteit wordt aangemoedigd in plaats van ontmoedigd.
- Drempels gemengde loopbanen werknemer-zelfstandige wegwerken onder meer door ervoor te zorgen dat een gemengde loopbaan geen negatieve impact meer heeft op de pensioenopbouw. Tal van oudere werknemers kunnen op die manier 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.

## **2.5. Opleiding en ontwikkeling van werknemers aanmoedigen**

Alle arbeidsmarktspecialisten zijn het er over 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 competenties kan opbouwen via allerlei vormen van opleiding en ervaring blijft gegeerd op de arbeidsmarkt. De diversiteit aan competenties 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 innoverend initiatief van werknemers zijn hierbij ook belangrijke aandachtspunten.

### ***We vragen de regering dan ook volgende maatregelen te nemen:***

- **Een betere verankering van vorming door de werkgever in ons sociaal zekerheidsstelsel:** sinds het IPA van 1999 werd afgesproken dat ondernemingen minstens 1,9% van hun loonmassa zouden investeren in vorming en opleiding. In de praktijk blijken diverse ondernemingen en sectoren deze doelstelling niet te halen, ondanks het feit dat er sinds 2005 een sanctie geldt via 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 stellen we voor om vorming op een meer individuele manier te verankeren in ons sociaal zekerheidsstelsel. We pleiten ervoor om niet langer te werken met een collectieve sanctieheffing, maar stellen voor dat een werkgever voor iedere tewerkgestelde werknemer tot 10 dagen vorming (of 76 uur) kan vrijgesteld worden van werkgevers-R.S.Z. Wanneer oudere werknemers of andere werknemers uit risicogroepen aangeworven worden kunnen die 10 dagen eventueel verdubbeld worden in het eerste jaar van aanwerving. Dit kan perfect worden beheerd en opgevolgd via een specifieke code in de verloning. Bij controle door de sociale inspectie moet de werkgever kunnen aantonen dat die dagen effectief werden aangewend voor vorming onder welke vorm dan ook.
- **Extra stimuli voor de werknemer om zich bij te scholen of om te scholen :** bij eenmalige gebeurtenissen (vb. individueel of collectief ontslag) moet een deel van de ontslagvergoeding kunnen voorbehouden worden voor omscholing of bijscholing. De werkgever moet ook de mogelijkheid krijgen de werknemer een jaarlijks opleidingskrediet te geven vrij van R.S.Z. en bedrijfsvoorheffing. De werknemer kan dit krediet vrijelijk opnemen tijdens zijn of haar loopbaan om zich persoonlijk bij te scholen of om te scholen.



## **2.6. Verloning op maat**

Op vandaag is er voor ieder extralegaal voordeel een eigen wettelijk kader met bijna steeds een verschillend fiscaal en R.S.Z.-regime. De werknemer heeft daarbij slechts een beperkte keuzevrijheid. Het moet mogelijk zijn al die verschillende regelingen te bundelen in een soort van extralegaal maximumbudget per werknemer met een gelijk fiscaal en R.S.Z.-regime. Voor de opname 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 wettelijk kader voor een volwaardig cafetariaplan waarbij de werknemer zijn individueel budget voor extralegale voordelen autonoom kan invullen en wijzigen gedurende zijn of haar loopbaan.

## **2.7. Loonschalen op basis van competenties en verantwoordelijkheden in plaats van anciënniteit**

Veel loonschalen, zeker wanneer het gaat om bedienden, voorzien in regelmatige loonsverhogingen op basis van anciënniteit in de functie. Door de sterke band tussen anciënniteit en leeftijd komt 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 Prof. Van Eeckhoutte in z'n 'Compendium Sociaal Recht' :

*“ 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 functieklassificatie en loonmodel te ontwikkelen die een antwoord kan bieden aan het specifieke karakter van de sectoren en het profiel van de medewerkers. Competenties, verantwoordelijkheden en performantie zijn sleutelfactoren in het nieuwe loonmodel. Uitgangspunt is dat het totaal inkomen op loopbaanniveau niet wordt verminderd maar wel anders gespreid in de tijd.

We pleiten wel voor het vastleggen van minimale loonvoorwaarden om een voldoende bescherming te bieden aan alle werknemers. 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.

Merk op dat de verloningsproblematiek nog een oplossing moet krijgen in het kader van het eenheidsstatuut arbeiders-bedienden. Op vandaag zijn de verschillen tussen de loonschalen van arbeiders- en bediendensectoren immers heel groot.



## ***Stakeholders sensibiliseren en stimuleren***

### **2.8. Sensibiliseren van werkgevers tot het creëren van werkbaar werk aan de hand van “best practices” uit binnen- en buitenland**

Doelstelling van de maatregelen is een context te scheppen die meer werkgevers aanzet om oudere werknemers aan te werven of in dienst te houden en ook in die werknemers te investeren. Maar geen enkele wetgeving is opgewassen tegen de vooroordelen rond oudere werknemers. Ze zijn vaker ziek, sneller uitgeblust, duurder en niet meer geëngageerd. Vele van deze vooroordelen zijn nochtans onterecht. Andere vooroordelen zijn een illustratie van een zichzelf waarmakende voorspelling.

Er zijn tal van voorbeelden uit binnen- en buitenland die illustreren 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 naar meer absentisme, gebrekkig engagement, uitgeblustheid,...

Op basis van diverse nationale en internationale studies door binnenlandse en buitenlandse instellingen is er een consensus gegroeid rond factoren die de werkbaarheid van werk bepalen.<sup>8</sup> 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 in het opzetten van een leeftijdsbewust personeelsbeleid.

### **2.9. Ruimte voor exploratie**

Nieuwe vormen van arbeidsorganisatie en een 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. Vanuit sectoren of bedrijven moet het mogelijk gemaakt worden pilootprojecten inzake arbeidsorganisatie en invulling van jobs en taken op te starten zelfs al voldoen deze pilootprojecten niet altijd aan de vigerende sociale wetgeving. Tijdelijke uitzonderingsregimes die duidelijk worden afgebakend in toepassingsgebied en tijd lijken aangewezen. Experimenten die “werkbaar werk” faciliteren en meer mensen langer werkbaar aan het werk houden verdienen ondersteuning.

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

---

<sup>8</sup> 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](http://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](http://www.eurofound.europa.eu)).

## **2.10. 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 beloond worden. Meer jobtevredenheid, minder personeelsverloop, een bredere rekruteringsbasis, lager absentisme, hogere betrokkenheid van het personeel,... zijn allemaal mogelijke voordelen van een personeelsbeleid waarbij “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 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.

Ook omgekeerd is werken niet altijd lonend voor outsiders die via een traject van deeltijdse of occasionele arbeid 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 gesanctioneerd via één of andere uitkeringsval.

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

- **Evaluatie van de ganse regelgeving inzake “preventie en welzijn op het werk”** met als bedoeling tot een hoger engagement en meer efficiëntie te komen. Niet de kwantiteit maar de kwaliteit en doelmatigheid moet primeren.
- **Hervorming van het stelsel van gewaarborgd loon en re-integratie van werknemers met een ziekte- en invaliditeitsuitkering :** deze hervorming werd overeengekomen in het regeerakkoord. De hervorming moet inspanningen van 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 :** op die manier wordt het ook mogelijk om deeltijdse dagprestaties te verrichten (vb. enkele uren per dag in de horeca) zonder daarbij onmiddellijk een daguitkering werkloosheid of ander vervangingsinkomen te verliezen.
- **Een gelijkere fiscale behandeling van loon en vervangingsinkomen voor de personenbelasting:** op vandaag is er een verschillende fiscale behandeling tussen inkomen uit arbeid en vervangingsinkomens. Op die manier is het niet altijd lonend om na een langdurige periode van inactiviteit terug te gaan werken. Dat geldt zeker wanneer het werk tijdelijk en of deeltijds is. Door een gelijke fiscale behandeling wordt het aanvaarden van ieder werk, zelfs al is het voor een korte periode en/of deeltijds, steeds lonend.

### 3. Voorstel van resolutie

De Kamer van Volksvertegenwoordigers,

- A. Gelet op het regeerakkoord van 9 oktober 2014 , ‘hoofdstuk 1. Werkgelegenheid en concurrentievermogen ’ ;
- B. Gelet op het Nationaal Hervormingsprogramma van 15 april 2011 in het kader van de Belgische 2020-EU doelstellingen inzake werk.
- C. Gelet op de specifieke engagementen inzake ‘werkzaamheidsgraad 55-64’ in die 2020- ‘doelstellingen voor werk’ ;
- D. Gelet op de aanbevelingen van 2 juni 2014 van de Europese Commissie over het nationale hervormingsprogramma van België ;
- E. Gelet op de aanbevelingen van de OESO naar België in haar rapport 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 moderniseren. Deze modernisering moet de toegang tot de arbeidsmarkt, ook voor oudere werknemers, vergemakkelijken. Dat kan door meer vrijheid te geven aan werkgevers en werknemers om contractuele afspraken te maken naar inhoud, duur, tijdstip en verloning van het werk. Wel moet er over gewaakt worden dat de gezondheid, de veiligheid en het welzijn van werknemers en derden steeds gevrijwaard worden.

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

- a. een kader te maken voor een individuele loopbaanrekening voor alle beroepsactieven. Zo kan de waarde van de opgespaarde overuren, verlofdagen, opleidingskrediet,... op een geïndividualiseerde rekening worden gedeponereerd en op een later ogenblik in de loopbaan worden opgenomen.
  - b. versoepeling van de voorwaarden om de jaarlijkse arbeidsduur in onderleg overleg te vertalen in individuele werkafspraken qua duur en plaats ;
  - c. binnen de arbeidsovereenkomst meer vrijheid geven om afspraken op maat inzake tijdstip, duur en plaats van tewerkstelling vast te leggen.
2. Initiatieven nemen om het debat van de zware beroepen te verschuiven naar een debat over zware en haalbare taken. Dat kan door alle actoren op interprofessioneel niveau, sectorniveau en bedrijfsniveau en ook in de publieke sector te mobiliseren om het debat over de arbeidsorganisatie en de invulling van beroepen, jobs en taken te dynamiseren. De techniek van de “dynamische risicobeheersing”<sup>9</sup> uit de welzijnswetgeving is hiervoor een geschikt instrument.
  3. Samen met de sociale partners een evaluatie en actualisatie maken van C.A.O. nr. 104. De manier waarop werkgelegenheidsplannen worden opgemaakt en opgevolgd is vatbaar voor een aantal verbeteringen die het effect van die werkgelegenheidsplannen niet alleen aanzienlijk kunnen verhogen maar ook vereenvoudigen :

---

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

- a. herwerken van het model van werkgelegenheidsplan met ook een verhoogde participatie van de oudere werknemers in de opmaak en opvolging van die werkgelegenheidsplannen.
  - b. vervolgens moeten we de impact van de werkgelegenheidsplannen ook kunnen meten op zowel bedrijfsniveau als macroniveau (sector, regio, nationaal) : meten is weten en ook noodzakelijk om het beleid bij te sturen en eventueel sanctionerend op te treden waar nodig.
  - c. Uitbreiding van de scope van C.A.O. nr. 104 : werkgelegenheidsplannen moeten ook op sectoraal niveau kunnen ingevoerd worden. En de scope van C.A.O. nr. 104 moet via K.B. worden uitgebreid tot alle werkgevers in de private en publieke sector. We stellen ook voor om de leeftijdsgrens van 45 jaar te schrappen.
  - d. Integratie van het debat over de zware beroepen 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.
  - e. In de werkgelegenheidsplannen ook engagementen te voorzien om bij collectief ontslag verhoudingsgewijze niet meer oudere werknemers te ontslaan.
4. Maatregelen nemen die arbeidsmobiliteit stimuleren. Arbeidsmobiliteit mag niet afgeremd worden gezien de positieve effecten van arbeidsmobiliteit 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. opheffen van het wettelijk verbod op terbeschikkingstelling van personeel ;
  - b. het eenheidsstatuut voor werknemers in de privé sector en de overheid te voltooien ;
  - c. alle drempels voor gemengde loopbanen werknemers-zelfstandigen wegwerken;
  - d. de proefperiode terug in te voeren zonder onderscheid tussen arbeiders en bedienden.
5. Een aantal initiatieven nemen die opleiding en ontwikkeling van werknemers aanmoedigen:
- a. een betere verankering van vorming door de werkgever in ons sociaal zekerheidsstelsel door een aantal dagen vorming/werknemer/jaar vrij te stellen van werkgevers-R.S.Z. Dit aantal dagen kan verhoogd worden bij aanwerving van een oudere werknemer ;
  - b. bijscholing 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 (vb. jaarlijks) wijze
6. Werk maken van een wetgevend kader dat een verloning op maat mogelijk maakt. Dat kan via het wettelijk faciliteren van een cafetariaplan waarbij de werknemer zijn individueel budget voor extralegale voordelen autonoom kan invullen en wijzigen gedurende zijn of haar loopbaan.
7. Loonschalen op basis van competenties en verantwoordelijkheden in plaats van anciënniteit. Dat kan door alle paritaire comités tegen uiterlijk 2019 te verplichten loonschalen uit te werken op basis van competenties en verantwoordelijkheden in plaats van anciënniteit.

8. Een sensibiliseringscampagne voor een leeftijdsbewust personeelsbeleid uit te werken op basis van ‘best practices’ en benchmarking in binnen- en buitenland. Deze campagne moet gericht zijn op alle actoren van onze arbeidsmarkt inclusief werkgevers, werknemers, sociale partners en derden die een rol spelen in de werking van onze arbeidsmarkt (vb. selectiekantoren, diensten belast met preventie en bescherming op het werk,...).
9. Ruimte creëren om op sector- of bedrijfsniveau pilootprojecten inzake arbeidsorganisatie en invulling van jobs en taken op te starten zelfs al voldoen deze pilootprojecten niet altijd aan de vigerende sociale wetgeving. We vragen om het opzetten van dergelijke pilootprojecten, gedragen door de sociale partners, te stimuleren en te erkennen.
10. Maatregelen te onderzoeken die een positieve stimulans vormen voor werkgevers en werknemers die investeren en participeren in “werkbaar werk”:
  - a. de regelgeving inzake “preventie en welzijn op het werk” te evalueren met focus op kwaliteit en doelmatigheid in plaats van kwantiteit.
  - b. een hervorming van het systeem van gewaarborgd loon door te voeren en zo de re-integratie van werknemers met een ziekte- en invaliditeitsverzekering te versterken;
  - c. vervangingsuitkeringen voortaan te berekenen in uren in plaats van dagen ;
  - d. een gelijkere fiscale behandeling van loon- en vervangingsinkomen voor de personenbelasting.

Brussel, 4 juni 2015,

Jan Spooren

Zuhal Demir

Peter De Roover

Wouter Raskin