

SÉNAT DE BELGIQUE

SESSION DE 2011-2012

17 JUILLET 2012

Proposition de loi modifiant la loi du 23 décembre 2005 relative au pact de solidarité entre générations, visant à encourager les entreprises à augmenter leurs efforts de formation des travailleurs et à respecter la pyramide des âges de leur personnel dans leurs efforts de formation

(Déposée par Mmes Cécile Thibaut et Mieke Vogels)

DÉVELOPPEMENTS

1. Déclaration des partenaires sociaux : « Une économie plus compétitive en faveur de l'emploi »

Le 27 mars 2006, les partenaires sociaux adoptaient une déclaration commune sous le titre ambitieux « Une économie plus compétitive en faveur de l'emploi ». Ils y déclaraient que « dans le cadre du renforcement de la compétitivité de notre économie, (...) l'investissement dans la formation, la recherche et l'innovation revêt une importance au moins égale à celle d'une maîtrise des coûts salariaux et d'une diminution de cotisations patronales (sans pour autant affecter le financement de la sécurité sociale), et ceci afin de stimuler les investissements et l'emploi en Belgique (1) ». Néanmoins, les objectifs qu'ils s'étaient fixés dès 1999 d'affecter 1,9 % de la masse salariale à la formation continue et, suite à la Conférence sur l'Emploi de 2003, d'arriver à un taux de participation à ces formations de 50 % des travailleurs pour 2010, n'ont pas encore été atteints.

(1) <http://www.aclvb.be/publicaties/nieuws/nieuwsitem/detail/een-meer-competitieve-economie-ten-voordele-van-de-werkgelegenheid/>.

BELGISCHE SENAAAT

ZITTING 2011-2012

17 JULI 2012

Wetsvoorstel tot wijziging van de wet van 23 december 2005 betreffende het generatiepact, om de ondernemingen ertoe aan te zetten meer inspanningen te leveren voor de opleiding van hun werknemers en bij die opleidingsinspanningen de leeftijdspiramide van hun personeel in acht te nemen

(Ingediend door de dames Cécile Thibaut en Mieke Vogels)

TOELICHTING

1. Verklaring van de sociale partners : « Een meer competitieve economie ten voordele van de werkgelegenheid »

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

(1) <http://www.aclvb.be/publicaties/nieuws/nieuwsitem/detail/een-meer-competitieve-economie-ten-voordele-van-de-werkgelegenheid/>.

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

L'importance de la formation continue des travailleurs est pourtant évidente, surtout dans un contexte profond de crises (économique, sociale et environnementale) que nous connaissons. Il convient, entre autres, de faire face à l'impérieuse nécessité de maintenir l'emploi et l'activité économique dans notre pays face à la concurrence, trop souvent déloyale, exercée par des entreprises situées dans des pays moins exigeants sur le plan social ou environnemental. Avec les efforts de recherche & développement et les efforts en vue de rendre nos entreprises moins énergivores (1), la formation continuée constitue un des facteurs clés en vue d'assurer la bonne santé de nos entreprises.

Ainsi, la Commission européenne (2) relevait déjà dans un rapport de 2003 qu'« une augmentation de 1 % du nombre des salariés qui suivent une formation se traduirait par une augmentation de 0,3 % de la productivité des entreprises concernées ».

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

2. Une responsabilisation accrue des entreprises

La loi du 23 décembre 2005 relative au pacte de solidarité entre les générations prévoit des sanctions tant qu'1,9 % de la masse salariale n'est pas affectée à la formation continue.

(1) Voir à ce sujet notre proposition de loi créant une alliance emploi-environnement dans la concertation sociale (doc. n° 5-1390/1).

(2) Commission européenne, *Amélioration de la qualité de l'emploi: un examen des derniers progrès accomplis*, 2003.

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

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

Nochtans is het duidelijk dat de permanente opleiding van de werknemers belangrijk is, vooral nu we door een diep dal gaan (crisis op economisch, sociaal en milieugebied). We moeten onder meer zien om te gaan met de absolute noodzaak de werkgelegenheid te behouden en te verhinderen dat de economische activiteit ons land verlaat, als gevolg van — al te vaak — deloyale concurrentie door ondernemingen die gevestigd zijn in landen die minder hoge eisen stellen op sociaal gebied of in milieuaangelegenheden. Samen met de inspanningen op het vlak van onderzoek en ontwikkeling en de inspanningen die worden geleverd om onze ondernemingen minder energieverblindend te maken (1), vormt de permanente opleiding één van de sleutelementen om te waarborgen dat onze ondernemingen gezond blijven.

In dat verband stelde de Europese Commissie reeds in een mededeling van 2003 dat « een verhoging van het aantal werknemers in opleiding met 1 % bij een bedrijf leidt tot een productiviteitsstijging van 0,3 % (2). »

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

2. Grotere responsabilisering van de ondernemingen

De wet van 23 december 2005 betreffende het generatiepact voorzag in sancties voor de gevallen waarin minder dan 1,9 % van de loonmassa aan permanente opleidingen wordt besteed.

(1) Zie in dat verband het door de fractie van de indieners ingediende wetsvoorstel tot invoering van een koppeling werk-leefmilieu in het sociaal overleg (doc. 5-1390/1).

(2) Europese Commissie, *De arbeidskwaliteit verbeteren: een overzicht van de recente vorderingen*, 2003.

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

Actuellement, sont sanctionnées :

— les entreprises appartenant aux secteurs qui n'ont pas conclu une convention collective de travail concernant des efforts supplémentaires en matière de formation;

— les entreprises appartenant aux secteurs qui ont conclu une telle CCT mais qui, au niveau sectoriel, n'ont pas atteints les objectifs fixés par la CCT (1).

Les sanctions appliquées consistent en une augmentation de la cotisation patronale pour le financement du congé-éducation (dès 2013, l'augmentation est de 0,15% en vertu de l'article 113 de la loi-programme (I) du 29 mars 2012, modifiant l'article 30 de la loi du 23 décembre 2005 relative au pacte de solidarité entre génération, devant entrer en vigueur à la date déterminée par le Roi, ce qui n'est pas encore le cas actuellement, voir l'article 114 de ladite loi-programme (I) du 29 mars 2012). Vu l'ampleur de la crise économique et la nécessité de favoriser le positionnement de nos entreprises, cette approche sectorielle n'est, à notre sens, pas suffisante. Afin d'augmenter les efforts de formation des entreprises et d'atteindre les objectifs fixés dès 1999 par les partenaires sociaux, nous proposons dès lors de responsabiliser individuellement les entreprises par rapport à leurs efforts de formation.

Dans ce contexte, la présente proposition de loi prévoit l'application des sanctions évoquées ci-dessus aux entreprises, lorsqu'elles n'atteignent pas individuellement les objectifs fixés par la convention collective de travail.

Le Conseil des ministres, après avis du Conseil national du travail, détermine les modalités pratiques de l'application de ce principe. Ces modalités pratiques pourront s'appuyer sur la structure actuelle des bilans sociaux, et il n'est donc pas nécessaire de prévoir de nouvelles exigences au niveau administratif à l'égard des entreprises.

3. Des efforts de formation continue qui respectent la pyramide des âges du personnel

Au-delà de l'objectif d'augmentation générale des efforts de formation, suite à la mise en place d'une responsabilisation individuelle des entreprises par rapport à leurs efforts de formation, la présente proposition de loi vise aussi à ce que les efforts de formation continue des entreprises respectent la pyramide des âges de leur personnel.

(1) Cette convention collective doit concerner des efforts supplémentaires en matière de formation augmentant ceux-ci d'au moins 0,1% chaque année ou doit prévoir au moins de relever annuellement de 5% le taux de participation à la formation.

In de huidige stand van zaken worden sancties opgelegd aan :

— de ondernemingen in de sectoren die geen collectieve arbeidsovereenkomst hebben gesloten om bijkomende opleidingsinspanningen te leveren;

— de ondernemingen in de sectoren die wél een dergelijke cao hebben gesloten, maar die op sectoraal niveau de door de cao vooropgestelde doelen niet hebben gehaald (1).

De sancties houden in dat de werkgeversbijdrage voor de financiering van het opleidingsverlof wordt verhoogd (vanaf 2013 bedraagt die verhoging 0,15%, op grond van artikel 113 van de programmawet (I) van 29 maart 2012, tot wijziging van artikel 30 van de wet van 23 december 2005 betreffende het generatiepact; dat artikel 113 moet in werking treden op de datum die de Koning bepaalt, wat tot dusver nog niet het geval is (zie artikel 114 van de programmawet (I) van 29 maart 2012)). Gezien de omvang van de economische crisis en de noodzaak de positie van onze onderneming te versterken, achten de indieners die sectorale aanpak onvoldoende. Om de opleidingsinspanningen van de ondernemingen aan te zwengelen en de sinds 1999 door de sociale partners vooropgestelde doelen te bereiken, stellen zij derhalve voor de ondernemingen individueel te responsabiliseren inzake hun opleidingsinspanningen.

In dat verband bepaalt dit wetsvoorstel dat de voormelde sancties moeten gelden voor de ondernemingen die individueel de door de collectieve arbeidsovereenkomst vooropgestelde doelen niet halen.

De Ministerraad bepaalt, na advies van de Nationale Arbeidsraad, de nadere regels voor de praktische toepassing van dat beginsel. Voor die regels kan men zich baseren op de huidige structuur van de sociale balans, zodat het niet nodig is de ondernemingen nieuwe administratieve vereisten op te leggen.

3. Permanente-opleidingsinspanningen die de leeftijdspiramide van het personeel in acht nemen

Dit wetsvoorstel strekt er niet alleen toe de opleidingsinspanningen in het algemeen te versterken door de ondernemingen individueel te responsabiliseren voor hun opleidingsinspanningen, maar ook ervoor te zorgen dat de ondernemingen de leetijdspiramide van hun personeel in acht nemen bij hun inspanningen met betrekking tot de permanente opleiding van de werknemers.

(1) Deze collectieve arbeidsovereenkomst moet bepalen dat de extra inspanningen voor opleidingen jaarlijks moeten worden verhoogd met ten minste 0,1%, of moet op zijn minst bepalen dat de opleidingsparticipatiegraad jaarlijks met 5% moet stijgen.

Face au phénomène de vieillissement de la population que connaissent de nombreux pays d'Europe occidentale, la formation continue des travailleurs plus âgés apparaît en effet comme un enjeu majeur.

La population européenne vieillit de plus en plus rapidement. D'ici 2050 : « la population totale dans l'EU-27 se réduira légèrement, mais deviendra beaucoup plus âgée. Sur le plan économique, le changement principal concerne la population en âge de travailler (âgée de 15 à 64 ans) qui diminuera de 48 millions d'ici 2050. Le taux de dépendance (le nombre de personnes âgées de 65 ans et plus relativement à celles âgées de 15 à 64 ans) devrait doubler pour atteindre 51 % d'ici 2050, ce qui signifie que l'UE passera de quatre à seulement deux personnes en âge de travailler pour chaque citoyen âgé de 65 et plus (1). »

Pour rencontrer l'enjeu du vieillissement de la population, il convient de jouer sur différents leviers, que ce soit le retour progressif à l'équilibre budgétaire, une meilleure contribution des capitaux et de la spéculation financière au financement de l'État et de la solidarité, une lutte plus efficace contre la fraude fiscale ou l'augmentation du taux d'emploi, notamment des aînés.

En ce qui concerne l'augmentation du taux d'emploi, la Belgique s'est engagée, dans le cadre des objectifs de la stratégie Europe 2020, à atteindre d'ici 2020 un taux d'emploi global de 72,3 % pour les 20-64 ans (contre 67,6 % actuellement) et de 50 % pour les 55-64 ans (contre 35,9 % actuellement). Pour parvenir à cet objectif, des politiques créatrices d'emploi doivent voir le jour. L'objectif poursuivi doit être d'augmenter l'emploi global et la masse salariale globale, même si, au vu de la situation actuelle et du dernier rapport annuel de l'ONem par exemple (2), une attention particulière doit être portée sur la participation des jeunes, des étrangers non-européens et des travailleurs de plus de cinquante ans au marché du travail.

À cet égard, la participation des travailleurs de plus de cinquante ans au marché du travail (d'après une récente enquête IDEA Consult, trois travailleurs sur quatre ne sont pas prêts à travailler jusqu'à soixante-cinq ans (3)), nécessite le développement d'une approche cohérente intégrant l'ensemble de la carrière, la transition entre les temps de vie, la gestion de la fin

(1) Commission européenne, 2006, *L'avenir démographique de l'Europe, transformer un défi en opportunité*, COM (2006) 571.

(2) ONem, Rapport Annuel 2011 : http://www.rva.be/D_stat/Jaarverslag/Jaarverslag_volledig/2011/RapportAnnuel2011/index.html.

(3) Idea Consult, 2011, *Carrières plus longues : facteurs de succès et entraves selon l'avis des travailleurs et des employeurs*.

In het licht van de vergrijzing, een verschijnsel dat zich in veel West-Europese landen voordoet, ziet het er immers naar uit dat de permanente opleiding van de oudere werknemers een aanzienlijke uitdaging vormt.

De Europese bevolking vergrijst almaar sneller. Tegen 2050 « zal de totale bevolking van de EU-25 licht krimpen, maar veel ouder worden. Op economisch gebied zal de belangrijkste verandering te zien zijn in de beroepsbevolking (de leeftijdsgroep van 15 tot en met 64 jaar), die tussen nu en 2050 naar verwachting met 48 miljoen zal dalen. De afhankelijkheidsgraad (de verhouding tussen de leeftijdsgroep van 65 jaar en ouder en die van 15 tot en met 64 jaar) zou tegen 2050 verdubbelen tot 51 %, hetgeen betekent dat in de EU in plaats van vier nog maar twee mensen in de werkende leeftijd tegenover elke 65-plusser staan (1). »

Om het vergrijzingsvraagstuk weg te werken, moet het op verschillende fronten worden aangepakt: het begrotingsevenwicht moet gaandeweg worden hersteld, het kapitaal en de financiële speculatie moeten meer bijdragen tot de financiering van de Staat en van de solidariteit, de fiscale fraude moet efficiënter worden bestreden, en de werkgelegenheidsgraad — meer bepaald van de oudere werknemers — moet worden verhoogd.

Met betrekking tot de verhoging van de werkgelegenheidsgraad heeft ons land er zich in het kader van de doelstellingen van de Europa 2020-Strategie toe verbonden tegen 2020 een algemene werkgelegenheidsgraad van 72,3 % voor de 20- tot 64-jarigen te bewerkstelligen (momenteel is dat 67,6 %), en van 50 % voor de 55- tot 64-jarigen (momenteel 35,9 %). Om die doelstelling te halen, moet een banenschepend beleid worden uitgewerkt. Het moet de bedoeling zijn de algemene werkgelegenheid en de algemene loonmassa te verhogen, ook al moet, gezien de huidige toestand en volgens het jongste jaarverslag van de RVA bijvoorbeeld, bijzondere aandacht uitgaan naar de participatie aan de arbeidsmarkt van jongeren, niet-Europese vreemdelingen en werknemers ouder dan vijftig jaar (2).

Uit een recent onderzoek van IDEA Consult blijkt dat drie op vier werknemers niet bereid zijn tot hun 65e aan de slag te blijven (3). In dat opzicht vereist de participatie van werknemers ouder dan vijftig jaar aan de arbeidsmarkt de uitbouw van een coherente benadering die rekening houdt met de volledige loopbaan, de overgang van de ene levensfase naar de

(1) Mededeling van de Europese Commissie, 2006, *Demografische toekomst van Europa : probleem of uitdaging*, COM (2006) 571.

(2) RVA, Jaarverslag 2011 : http://www.rva.be/D_stat/Jaarverslag/Jaarverslag_volledig/2011/Jaarverslag2011/index.html.

(3) IDEA Consult, 2011, *Carrières plus longues : facteurs de succès et entraves selon l'avis des travailleurs et des employeurs*.

de carrière et la prise de la pension. La question du « travailler plus longtemps » ne trouvera en effet une réponse adéquate que si la question du « travailler autrement » est posée et traitée simultanément.

Bien loin de poursuivre ces objectifs, la récente réforme des pensions votée et adoptée à la hussarde fin 2011 par la majorité fédérale s'est, pour l'essentiel, limitée à restreindre l'accès aux prépensions et aux pensions anticipées.

Outre son caractère précipité et l'absence de concertation sociale, cette réforme n'apporte pas de réponse structurelle à la question du caractère soutenable du financement futur de nos pensions.

D'après le rapport annuel du Comité d'étude sur le Vieillessement (1), en l'absence de mesures visant à améliorer de manière structurelle le taux d'emploi, le durcissement des conditions pour accéder aux différents régimes de pension et de prépension ne devrait en effet avoir qu'une incidence limitée sur le coût budgétaire du vieillissement.

De même, cette réforme ne s'accompagne pas d'une amélioration des conditions de travail tout au long de la vie, du nécessaire renforcement des dispositifs visant à concilier vie privée et vie professionnelle et de mesures visant à favoriser le maintien à l'emploi des travailleurs plus âgés.

Que du contraire, parallèlement à la réforme des pensions, des arrêtés royaux ont été pris pour restreindre l'accès au crédit-temps et à l'interruption de carrière (des dispositifs qui permettent pourtant, notamment, de lever le pied progressivement en fin de carrière, entre autres dans certains secteurs non-marchand par le biais du Plan Tandem) et pour assouplir la notion d'emploi convenable, avec des conséquences lourdes, entre autres pour les travailleurs ayant le plus de difficultés à trouver un emploi.

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

andere, het beheer van het loopbaaneinde en de pensionering. Het probleem van het « langer werken » kan immers alleen op de juiste manier worden opgelost als men zich tegelijk beraadt over « anders werken ».

De recente pensioenhervorming die de federale meerderheid eind 2011 op een draffe heeft besproken en aangenomen, streeft die doelstellingen geenszins na. Integendeel: die hervorming is voornamelijk bedoeld om de toegang tot het brugpensioen en het vervroegd pensioen te beperken.

Afgezien van het overhaaste karakter ervan en het gebrek aan sociaal overleg brengt die hervorming geen structureel antwoord op de vraag naar de duurzaamheid van de toekomstige financiering van onze pensioenen.

Volgens het jaarlijks verslag van de Studiecommissie voor de vergrijzing (1) zou zonder maatregelen om de werkgelegenheidsgraad structureel te verbeteren, de verstrakking van de voorwaarden inzake toegang tot de diverse pensioen- en brugpensioenregelingen immers maar een beperkte weerslag op de budgettaire kosten van de vergrijzing hebben.

Bovendien gaat die hervorming niet gepaard met een verbetering van de arbeidsomstandigheden gedurende de hele loopbaan, noch met de noodzakelijke verdere uitbouw van de voorzieningen om privé en beroepsleven op elkaar af te stemmen of met maatregelen die erop gericht zijn het behoud van de werkgelegenheid van de oudere werknemers te bevorderen.

Wel integendeel: tegelijkertijd met de pensioenhervorming werden koninklijke besluiten uitgevaardigd om de toegang tot tijdskrediet en loopbaanonderbreking te beperken (hoewel het voorzieningen betreft waarmee de werkdruk bij het loopbaaneinde geleidelijk kan worden verlicht, onder meer in bepaalde non-profitsectoren, via het Plan Tandem), en voorts ook om te voorzien in een striktere omschrijving van het begrip « passende baan », met alle ernstige gevolgen van dien, meer bepaald voor de werknemers die het moeilijkst een baan vinden.

Het ontbreekt echter aan maatregelen om met name de arbeidsvoorwaarden en de werkomgeving aan te passen aan arbeidskrachten van verschillende leeftijd, om de strijd aan te gaan tegen discriminatie en negatieve stereotypen waarvan met name de oudere werknemers het slachtoffer zijn, en om de vaardigheden van de werknemers op te voeren.

(1) Comité d'étude sur le vieillissement, Rapport Annuel, juin 2011.

(1) Hoge Raad van Financiën, Studiecommissie voor de vergrijzing, Jaarlijks Verslag, juni 2011.

Au niveau du renforcement des compétences des travailleurs, l'analyse des enquêtes sur les forces de travail, réalisée par le Conseil central de l'économie (1) révèle que, parmi les différents types de discriminations dans l'accès à la formation, figure le fait que les formations restent plus facilement accessibles aux travailleurs de moins de quarante-cinq ans.

Cette analyse met en effet en exergue les taux de participation suivants pour les différentes catégories d'âge de travailleurs :

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

Or, ces discriminations engendrent un gaspillage d'opportunités économiques pour les entreprises et une fragilisation des travailleurs, en particulier ceux qui sont exposés à la concurrence internationale et aux évolutions technologiques. Ces discriminations empêchent dans une certaine mesure les travailleurs plus âgés de continuer à participer au marché du travail, puisque ces derniers sont plus souvent mis de côté par les entreprises, faute notamment de formations continues adaptées. Il convient de remédier à cette discrimination.

Dans ce contexte, la présente proposition de loi prévoit que les efforts de formation continue des entreprises respectent la pyramide des âges des travailleurs. L'article 111 de la loi-programme précitée limite cependant cette obligation aux seules entreprises occupant plus de vingt travailleurs. Cette proposition de loi constitue dès lors un élément correctif à la réforme des pensions.

Concrètement, cela signifie que, pour ces entreprises, les efforts de formation doivent être répartis proportionnellement au nombre de travailleurs appartenant aux différents groupes d'âge. Conformément à la répartition identifiée par l'enquête sur les forces de travail, réalisée par Eurostat, les groupes d'âge visés sont les groupes d'âge :

- de 15 à 24 ans;
- de 25 à 34 ans;
- de 35 à 44 ans;

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

Wat die opvoering van de vaardigheden van de werknemers betreft, blijkt uit de analyse van de door de FOD Economie uitgevoerde driemaandelijke « Enquête naar de arbeidskrachten » (1) dat de discriminatie in verband met de toegang tot opleiding onder andere te wijten is aan het feit dat de opleidingen makkelijker toegankelijk blijven voor werknemers onder de vijfenveertig jaar.

In die analyse komt men tot de volgende participatiepercentages voor de verschillende leeftijdsgroepen van werknemers :

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

Dat soort discriminatie leidt echter tot een verspilling van economische mogelijkheden voor de ondernemingen en tot een verzwakking van de werknemers, vooral die welke moeten optornen tegen internationale concurrentie en technologische evoluties. Die discriminatie verhindert tot op zekere hoogte dat oudere werknemers blijven participeren aan de arbeidsmarkt, omdat zij vaker door de ondernemingen terzijde worden geschoven bij gebrek aan met name aangepaste permanente opleiding. Daar moet wat aan worden gedaan.

In die context wordt in dit wetsvoorstel bepaald dat de inspanningen van de ondernemingen inzake permanente opleiding in overeenstemming moeten zijn met de leeftijdspiramide van het personeel. Artikel 111 van de voornoemde programmawet beperkt die verplichting evenwel tot de ondernemingen met meer dan twintig werknemers. Dit wetsvoorstel wil daarom de pensioenhervorming op dat punt bijsturen.

Concreet betekent dit dat voor die ondernemingen de opleidingsinspanningen evenredig verdeeld moeten zijn volgens het aantal werknemers in de verschillende leeftijdsgroepen. Overeenkomstig de verdeling in de enquête naar de Arbeidskrachten (afkomstig van Eurostat) zijn de beoogde leeftijdsgroepen de volgende :

- van 15 tot 24 jaar;
- van 25 tot 34 jaar;
- van 35 tot 44 jaar;

(1) Zie de Documentatienota van de Centrale Raad voor het bedrijfsleven: *Formation professionnelle continue en Belgique : Avantages, organisation et enjeux*, CCE-CRB 2007-854 [enkel in het Frans], blz. 23-24.

- de 45 à 54 ans;
- de 55 à 64 ans.

Par groupe d'âge sera acceptée une dérogation de maximum 10 % par rapport à une application stricte de la répartition proportionnelle des efforts de formation par groupes d'âge. Cette dérogation permet de prendre en compte les particularités des entreprises. Par ailleurs, cette dérogation permet d'orienter, parfois si nécessaire, une partie des efforts de formation vers les travailleurs en début de carrière qui en ont certaines fois davantage besoin.

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

Afin d'aider les entreprises à atteindre l'objectif fixé dans la présente proposition de loi, les auteurs rappellent que les entreprises peuvent introduire une demande de subsides au Fonds de l'expérience professionnelles, conformément aux dispositions de l'arrêté royal du 1^{er} juillet 2006 portant sur la promotion des possibilités d'emploi, la qualité des conditions de travail ou l'organisation du travail des travailleurs âgés dans le cadre du Fonds de l'expérience professionnelle.

Le Fonds de l'expérience professionnelle a été institué en vue de soutenir tout employeur qui développe des projets visant à améliorer les conditions de travail des travailleurs de plus de quarante-cinq ans. Ce Fonds entend contribuer à augmenter le taux d'emploi des travailleurs âgés en Belgique.

Il incite les acteurs du marché de l'emploi à adapter et améliorer les possibilités d'emploi, les conditions de travail et l'organisation en soutenant financièrement les projets mis en œuvre. Entrent en ligne de compte les initiatives ciblées qui s'inscrivent dans le cadre d'une gestion des ressources humaines attentive à l'âge et les améliorations directes ou indirectes qu'elles amènent.

En 2010, le Fonds de l'expérience professionnelle a reçu 332 demandes différentes de subvention concernant 11 037 travailleurs. Parmi ces demandes, 320 demandes ont été approuvées. Les crédits de liquidation pour l'octroi des subsides à des organismes privés dans le cadre de l'amélioration des conditions de travail pour les travailleurs de plus de quarante-cinq ans s'élevaient en 2010 à 4,3 millions d'euros. Pour atteindre les objectifs de participation au marché du

- van 45 tot 54 jaar;
- en van 55 tot 64 jaar.

Per leeftijdsgroep wordt een afwijking aanvaard van maximum 10 % ten opzichte van een strikte toepassing van de evenredige verdeling van de opleidingsinspanningen over de leeftijdsgroepen. Die afwijking maakt het mogelijk rekening te houden met de bijzondere kenmerken van de ondernemingen. Voorts biedt die afwijking in bepaalde gevallen, dat wil zeggen indien noodzakelijk, de mogelijkheid een deel van de opleidingsinspanningen te richten op de beginnende werknemers, die er soms meer behoefte aan hebben.

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

Om de ondernemingen te helpen het in dit wetsvoorstel vastgestelde doel te halen, herinneren de indieners eraan dat de ondernemingen bij het Ervaringsfonds een subsidie-aanvraag kunnen indienen, conform de bepalingen van het koninklijk besluit van 1 juli 2006 tot bevordering van de arbeidsmogelijkheden, de kwaliteit van de arbeidsvoorwaarden of de organisatie van de arbeid van oudere werknemers in het kader van het Ervaringsfonds.

Het Ervaringsfonds is opgericht om alle werkgevers te steunen die projecten ontwikkelen met het oog op de verbetering van de arbeidsomstandigheden van de werknemers van meer dan vijfenveertig jaar. Het Ervaringsfonds beoogt bij te dragen tot een verhoging van de werkgelegenheidsgraad onder de oudere werknemers in België.

Het zet de arbeidsmarktspelers ertoe aan de arbeidsmogelijkheden, de arbeidsomstandigheden en de organisatie aan te passen en te verbeteren, zulks via financiële ondersteuning van de projecten die worden opgezet. Daarvoor komen gerichte initiatieven in aanmerking die passen binnen een personeelsbeleid dat oog heeft voor de leeftijd van de mensen, alsmede de directe of indirecte verbeteringen waartoe die initiatieven leiden.

In 2010 heeft het Ervaringsfonds 332 verschillende subsidieaanvragen ontvangen die samen betrekking hadden op 11 037 werknemers. Daarvan werden 320 aanvragen goedgekeurd. De vereffeningskredieten voor de toekenning van subsidies aan privéorganisaties in het kader van de verbetering van de arbeidsomstandigheden voor de werknemers van meer dan vijfenveertig jaar, bedroegen in 2010 4,3 miljoen euro. Om de doelstellingen inzake arbeidsmarktparticipatie van oudere werk-

travail des travailleurs plus âgés, il conviendra, à l'avenir, de prévoir une augmentation des crédits octroyés et du nombre de subsides alloués. Si on se base sur le montant moyen des subsides accordés (soit environ 390 euros par travailleur par an) et si les entreprises devaient faire appel au Fonds de l'expérience professionnelle pour le financement de projets, ne serait-ce que pour la moitié de leurs travailleurs de plus de quarante-cinq ans, ce Fonds devrait être doté de 290 millions d'euros par an !

Dans ce contexte, il est paradoxal de constater que la majorité actuelle a prévu une stagnation des crédits et une baisse du nombre de demandes de subventions introduites pour les années à venir (*cf.* justification du budget général des dépenses pour l'année budgétaire 2012 — partie 23 : SPF Emploi, Travail et Concertation sociale (1)).

COMMENTAIRE DES ARTICLES

Article 2

Le remplacement du point b. prévoit l'application de sanctions aux entreprises, lorsqu'elles n'atteignent pas individuellement les objectifs fixés par la convention collective de travail.

L'insertion d'un nouveau point c. a pour effet, quant à lui, que, les efforts de formation continue des entreprises occupant en moyenne au moins cinquante travailleurs respectent la pyramide des âges de leurs travailleurs.

Pour ces entreprises, les efforts de formation doivent être répartis proportionnellement au nombre de travailleurs appartenant aux différents groupes d'âge :

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

Par groupe d'âge sera accepté une dérogation de 10 % maximum par rapport à une application stricte de la répartition proportionnelle des efforts de formation sur les groupes d'âge.

Cécile THIBAUT.
Mieke VOGELS.

*
* *

nemers te halen, zal men in de toekomst moeten voorzien in een verhoging van de toegekende kredieten en van het aantal toegekende subsidies. Op basis van het gemiddelde bedrag van de toegekende subsidies (ongeveer 390 euro per werknemer per jaar) en gesteld dat de ondernemingen op het Ervaringsfonds een beroep doen voor de financiering van projecten voor nog maar de helft van hun werknemers van meer dan vijfenveertig jaar, zou men het Ervaringsfonds 290 miljoen euro per jaar moeten toewijzen !

In die context is het paradoxaal vast te stellen dat de huidige meerderheid voor de komende jaren uitgaat van een stagnatie van de kredieten en een daling van het aantal subsidieaanvragen (zie : verantwoording van de algemene Uitgavenbegroting voor het Begrotingsjaar 2012. Sectie 23. FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg (1)).

TOELICHTING BIJ DE ARTIKELEN

Artikel 2

De vervanging van punt b. strekt ertoe sancties op te leggen aan de ondernemingen die individueel de bij collectieve arbeidsovereenkomst vastgestelde doelstellingen niet halen.

Met de invoeging van een nieuw punt c. wordt beoogd dat de inspanningen qua permanente opleiding die worden geleverd door de ondernemingen met gemiddeld ten minste vijftig werknemers, voortaan de leeftijds-pyramide van het personeel in acht moeten nemen.

Voor die ondernemingen moeten de opleidingsinspanningen evenredig worden verdeeld volgens het aantal werknemers in de verschillende leeftijdsgroepen :

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

Per leeftijdsgroep wordt een afwijking aanvaard van maximum 10 % ten opzichte van de strikte toepassing van de evenredige verdeling van de opleidingsinspanningen over de leeftijdsgroepen.

*
* *

(1) Voir DOC 53-1945/015, p. 58.

(1) Zie DOC 53-1945/015, blz. 58.

PROPOSITION DE LOI**Article 1^{er}**

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

Art. 2

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

1. à l'alinéa 1^{er}, le point b est remplacé comme suit :

« b. les entreprises qui appartiennent aux secteurs qui ont conclu une convention collective de travail concernant des efforts supplémentaires en matière de formation, selon le paragraphe 2, mais qui n'atteignent pas, individuellement, les objectifs de la convention collective de travail; après avis du Conseil national du travail, le Roi détermine, par arrêté délibéré en Conseil des ministres, les conditions et modalités qui démontrent que les entreprises n'ont pas atteints les objectifs de la convention collective du travail; »;

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

« c. les entreprises occupant en moyenne au moins cinquante travailleurs dont les efforts de formation ne respectent pas la pyramide des âges de leur personnel. »;

3. ce paragraphe est complété par les trois alinéas suivants :

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

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

Afin que les efforts de formation respectent la pyramide des âges au sein du personnel et que les efforts de formation des entreprises soient répartis proportionnellement en fonction du nombre de travailleurs appartenant aux différents groupes d'âge, il

WETSVOORSTEL**Artikel 1**

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

Art. 2

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

1. in het eerste lid, wordt punt b. vervangen door wat volgt :

« b. de ondernemingen die behoren tot sectoren die een collectieve arbeidsovereenkomst inzake bijkomende opleidingsinspanningen hebben afgesloten overeenkomstig paragraaf 2, maar die individueel de doelstellingen van de collectieve arbeidsovereenkomst niet halen; na advies van de Nationale Arbeidsraad bepaalt de Koning, bij een besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad, de voorwaarden en nadere regels op grond waarvan wordt aangetoond dat de ondernemingen de doelstellingen van de collectieve arbeidsovereenkomst niet hebben gehaald; »;

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

« c. de ondernemingen met gemiddeld ten minste vijftig werknemers waarvan de opleidingsinspanningen de leeftijdspiramide van hun personeel niet in acht nemen. »;

3. deze paragraaf wordt aangevuld met de volgende drie leden :

« Krachtens het eerste lid worden leeftijdsgroepen vastgesteld als volgt :

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

Opdat de opleidingsinspanningen van de ondernemingen de leeftijdspiramide van het personeel in acht nemen en met het oog op een evenredige verdeling van die opleidingsinspanningen naar gelang van het aantal werknemers in de verschillende leeftijdsgroe-

ne sera accepté, par groupe d'âge, qu'une dérogation de maximum 10 % par rapport à une application stricte de la répartition proportionnelle des efforts de formation sur les groupes d'âge.

Après avis du Conseil national du travail, le Roi détermine, par arrêté délibéré en Conseil des ministres, les modalités et la procédure à suivre pour l'application des alinéas précédents.»

12 juillet 2012.

Cécile THIBAUT.
Mieke VOGELS.

pen, wordt per leeftijdsgroep slechts een afwijking aanvaard van maximum 10 % ten opzichte van de strikte toepassing van de evenredige verdeling van de opleidingsinspanningen over de leeftijdsgroepen.

Na advies van de Nationale Arbeidsraad bepaalt de Koning, bij een besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad, de nadere regels en procedures die voor de toepassing van de vorige leden moeten worden gevolgd.»

12 juli 2012.