

ADVIES Nr. 1.802

Zitting van woensdag 27 juni 2012

Programmawet – Gevolggeving aan advies nr. 1.795: werkgelegenheidsplan oudere werknemers

x x x

2541-3

ADVIES Nr. 1.802

Onderwerp: Programmawet - Gevolggeving aan advies nr. 1.795: Werkgelegenheidsplan oudere werknemers

Mevrouw M. De Coninck, minister van Werk, heeft bij brief van 25 januari 2012 de Nationale Arbeidsraad dringend om advies verzocht over een aantal onderwerpen die zijn opgenomen in twee titels (Werk en Fraudebestrijding) van een voorontwerp van programmawet. De meeste bepalingen waarover het advies van de Raad wordt ingewonnen, steunen op het regeerakkoord van 1 december 2011.

De Nationale Arbeidsraad heeft zich over die adviesaanvraag uitgesproken in advies nr. 1.795 van 7 februari 2012.

De minister heeft bij brief van 22 februari 2012 meegedeeld dat de regering had besloten belangrijke delen van het voornoemde advies nr. 1.795 te volgen. Volgens de minister betekent dat enerzijds dat een aantal aanpassingen werden aangebracht in het voorontwerp van programmawet en anderzijds dat de Raad alternatieven kan voorstellen, met name wat het werkgelegenheidsplan oudere werknemers betreft.

De bespreking van dat vraagstuk werd toevertrouwd aan een werkgroep.

Op verslag van die werkgroep heeft de Raad op 27 juni 2012 de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 104 gesloten over de uitvoering van een werkgelegenheidsplan oudere werknemers in de onderneming alsook de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 9 quater tot wijziging van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 9 van 9 maart 1972 houdende ordening van de nationale akkoorden en collectieve arbeidsovereenkomsten betreffende de ondernemingsraden; verder heeft hij het volgende begeleidende advies uitgebracht.

x x x

ADVIES VAN DE NATIONALE ARBEIDSRAAD

I. DRAAGWIJDTE VAN DE ADVIESAANVRAAG

Mevrouw M. De Coninck, minister van Werk, heeft bij brief van 25 januari 2012 de Raad dringend om advies verzocht over een aantal onderwerpen die zijn opgenomen in twee titels (Werk en Fraudebestrijding) van een voorontwerp van programmawet. De meeste bepalingen waarover het advies van de Raad wordt ingewonnen, steunen op het regeerakkoord van 1 december 2011.

De Nationale Arbeidsraad heeft zich over die adviesaanvraag uitgesproken in advies nr. 1.795 van 7 februari 2012.

De minister heeft bij brief van 22 februari 2012 meegedeeld dat de regering had besloten belangrijke delen van het voornoemde advies nr. 1.795 te volgen. Volgens de minister betekent dat enerzijds dat een aantal aanpassingen moesten worden aangebracht in het voorontwerp van programmawet en anderzijds dat de Raad alternatieven kon voorstellen, met name wat het werkgelegenheidsplan oudere werknemers betreft.

Zo bepaalt de programmawet van 29 maart 2012 in titel 8 (Werk), hoofdstuk 1 (Werkgelegenheidsplan oudere werknemers) dat het genoemde hoofdstuk in werking treedt "op 1 juli 2012, tenzij in de Nationale Arbeidsraad vóór die datum een collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten die door de Koning algemeen bindend wordt verklaard en die voorziet in een alternatief mechanisme dat de doelstelling van dit hoofdstuk bereikt."

In haar brief van 22 februari 2012 merkt de minister ook op dat de collectieve arbeidsovereenkomst moet aansluiten bij de doelstellingen van de maatregel en moet kaderen binnen een leeftijdsbewust hrm-beleid met specifieke aandacht voor de oudere werknemers. Die collectieve arbeidsovereenkomst moet bovendien sporen met het regeerakkoord van 1 december 2011, wat betekent dat de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg een model voor een plan ter beschikking kan stellen van de werkgevers.

II. STANDPUNT VAN DE RAAD

A. Algemene beschouwingen

1. De Raad constateert dat de voornoemde programmawet van 29 maart 2012 ter uitvoering van het regeerakkoord van 1 december 2011 voor de ondernemingen met meer dan 20 werknemers voorziet in de verplichting om jaarlijks een plan goed te keuren met maatregelen die tijdens het kalenderjaar zullen worden genomen ten gunste van het behoud of de verhoging van het aantal werknemers van 45 jaar en ouder. Hij wijst er ook op dat die programmawet de Nationale Arbeidsraad machtigt een alternatief mechanisme vast te stellen door middel van een nieuwe collectieve arbeidsovereenkomst die voor 1 juli 2012 wordt gesloten en door de Koning algemeen verbindend wordt verklaard, zo niet treedt het hoofdstuk van de programmawet over het werkgelegenheidsplan oudere werknemers in werking op 1 juli 2012.

De Raad herinnert eraan dat hij in zijn advies nr. 1.795 de doelstellingen van die maatregel ten volle heeft onderschreven, maar toch bedenkingen had over de haalbaarheid van de in het voorontwerp van programmawet beschreven methode.

Hoewel de Raad met tevredenheid constateert dat de programmawet van 29 maart 2012 rekening houdt met een aantal voorstellen die hij in zijn advies nr. 1.795 heeft geformuleerd, betreurt hij dat niet werd ingegaan op zijn verzoek om eenvoud, haalbaarheid en effectiviteit om de doelstelling te bereiken (door de valorisatie van de bestaande instrumenten).

Hij betreurt bovendien dat de machtiging van de sociale partners niet zo ruim is als die waarop in het advies nr. 1.795 werd aangedrongen en dat de datum van inwerkingtreding van hun alternatieve mechanisme niet bij koninklijk besluit is vastgesteld, zoals werd gevraagd.

2. Om bij de regeling van het vraagstuk van het behoud en de verhoging van de werkgelegenheid van werknemers van 45 jaar en ouder de belangen en respectieve verwachtingen van de betrokken werkgevers en werknemers zo goed mogelijk in acht te nemen, heeft de Raad evenwel op 27 juni 2012 de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 104 gesloten over de uitvoering van een werkgelegenheidsplan oudere werknemers in de onderneming alsook de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 9 quater tot wijziging van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 9 van 9 maart 1972 houdende ordening van de nationale akkoorden en collectieve arbeidsovereenkomsten betreffende de ondernemingsraden.

Die collectieve arbeidsovereenkomsten voorzien in een alternatief voor het mechanisme dat de programmawet invoert; het leidt enerzijds tot minder administratieve rompslomp, met name door middel van een facultatief standaardmodel voor een werkgelegenheidsplan oudere werknemers in de onderneming, en waarborgt anderzijds een informatieverstrekking aan en een raadpleging van de werknemersvertegenwoordigers, inzonderheid door de opname van het plan in de inlichtingen die jaarlijks aan de ondernemingsraad moeten worden verstrekt over de tewerkstelling in de onderneming en door een voorlichting en raadpleging vooraleer het werkgelegenheidsplan wordt goedgekeurd. Ze dragen eveneens bij tot het bereiken van de doelstelling die België zich heeft gesteld in het kader van de Europa-2020-strategie, namelijk een arbeidsparticipatiegraad van 50 % voor de werknemers van 55 tot 65 jaar tegen 2020.

- B. De collectieve arbeidsovereenkomst nr. 104 van 27 juni 2012 over de uitvoering van een werkgelegenheidsplan oudere werknemers in de onderneming en de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 9 quater van 27 juni 2012 tot wijziging van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 9 van 9 maart 1972 houdende ordening van de in de Nationale Arbeidsraad gesloten nationale akkoorden en collectieve arbeidsovereenkomsten betreffende de ondernemingsraden

1. Verplichting om een plan op te stellen

Iedere werkgever moet een werkgelegenheidsplan opstellen om het aantal werknemers van 45 jaar en ouder te behouden of te verhogen (artikel 2, § 2). Hij moet dus zelf het initiatief nemen. Die verplichting geldt echter alleen voor de ondernemingen die meer dan twintig werknemers tewerkstellen (artikel 2, § 3 van de overeenkomst).

Het aantal werknemers wordt berekend op basis van het aantal werknemers in voltijdse equivalenten in de onderneming op de eerste werkdag van het kalenderjaar van de opstelling van het werkgelegenheidsplan in het licht van de Dimona-aangiften, en op basis van het aantal uitzendkrachten in voltijdse equivalenten in de onderneming op dezelfde dag. Dat aantal werknemers wordt voor vier jaar vastgesteld. In geval van betwisting kan het tegenbewijs met alle bewijsmiddelen worden geleverd, met inbegrip van de berekeningswijze en de referentieperiode zoals bepaald overeenkomstig artikel 51 bis van de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk.

2. Werkgelegenheidsplan oudere werknemers en uitvoering van dat plan

- a. Artikel 3 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 104 bepaalt dat de werkgever ieder jaar een werkgelegenheidsplan opstelt of een werkgelegenheidsplan met meerjarenmaatregelen opstelt. Het is immers mogelijk de uitvoering van die maatregelen over verscheidene jaren te laten lopen.

Het werkgelegenheidsplan bevat ondernemingsspecifieke maatregelen om de werkgelegenheid van de werknemers van 45 jaar en ouder te behouden of te verhogen; voor die maatregelen worden een of meer actiegebieden gekozen (artikel 4).

Ook de maatregelen die al in de onderneming worden uitgevoerd, kunnen worden opgenomen in het werkgelegenheidsplan.

Artikel 5 van de collectieve arbeidsovereenkomst stelt een lijst van actiegebieden vast. Een actiegebied kan verscheidene maatregelen omvatten. Verschillende actiegebieden kunnen worden gecombineerd als ze verwijzen naar gemeenschappelijke maatregelen.

Die lijst, die al is opgenomen in de programmawet, is uitdrukkelijk enuntiatief en niet-limitatief. Zo kunnen de paritaire comités met name eventueel beslissen die lijst aan te vullen. Ook kan de werkgever, zoals hierboven is aangegeven, kiezen voor één actiegebied of voor andere actiegebieden die niet in de lijst voorkomen. Op die manier wordt geen afbreuk gedaan aan de reeds goedgekeurde en uitgevoerde werkgelegenheidsplannen en initiatieven, bijvoorbeeld in het kader van diversiteitsplannen en in de socialprofitsector.

- b. De Raad merkt op dat de voornoemde programmawet in artikel 107, vijfde lid bepaalt dat de Koning, bij een besluit vastgesteld na overleg in de Minister-raad, de vereisten inzake inhoud van het plan en de in artikel 107, derde lid van de programmawet vastgestelde lijst van maatregelen kan aanvullen.

Hij is van mening dat de lijst van actiegebieden die hij vaststelt in artikel 5 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 104 – in het bijzonder het open karakter van die lijst – voldoende tegemoetkomt aan de doelstellingen van de programmawet en dat er dus geen aanvullende verordenende bepalingen moeten worden aangenomen.

3. Informatie en raadpleging

- a. Artikel 5, punt d) ("genomen of geplande sociale maatregelen inzake tewerkstelling") van de voornoemde collectieve nr. 9 wordt aangevuld door de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 9 quater, om te voorzien in een jaarlijkse informatieverstrekking aan de ondernemingsraad over de door de werkgever genomen of geplande maatregelen om het aantal werknemers van 45 jaar en ouder in de onderneming te behouden of te verhogen.

Artikel 6 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 104 bepaalt bovendien dat, onverminderd de wettelijke bevoegdheden van het comité voor preventie en bescherming op het werk, de werknemersvertegenwoordigers in de ondernemingsraad worden geïnformeerd en geraadpleegd over het werkgelegenheidsplan, vooraleer het wordt goedgekeurd.

Onverminderd de wettelijke bevoegdheden van het comité voor preventie en bescherming op het werk legt de werkgever bij ontstentenis van een ondernemingsraad het werkgelegenheidsplan voor aan de vakbondsafvaardiging. Bij ontstentenis van een ondernemingsraad en een vakbondsafvaardiging legt de werkgever het werkgelegenheidsplan voor aan het comité voor preventie en bescherming op het werk. Bij ontstentenis van ondernemingsraad, vakbondsafvaardiging en comité voor preventie en bescherming op het werk wordt het plan voorgelegd aan de werknemers van de onderneming.

Dat komt overeen met de getrapte regeling die is bepaald in artikel 65 decies van de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk.

De werknemersvertegenwoordigers brengen uiterlijk binnen twee maanden na ontvangst van het werkgelegenheidsplan een advies uit. In dat advies kunnen aanvullende of alternatieve voorstellen worden gedaan. De werkgever bezorgt de werknemersvertegenwoordigers alle informatie die ze nodig hebben om zich met kennis van zaken te kunnen uitspreken.

Indien de werkgever het plan niet aanpast in het licht van dat advies, moet hij zijn beslissing toelichten ten opzichte van de voorstellen die de werknemersvertegenwoordigers hebben gedaan. Die toelichting en de voorstellen van de werknemersorganisaties die niet in aanmerking werden genomen, worden als bijlage bij het plan gevoegd. Indien de werknemersvertegenwoordigers zich niet uiterlijk binnen twee maanden na ontvangst van het werkgelegenheidsplan uitspreken, kan de werkgever het plan toepassen zonder dat nog andere formaliteiten verplicht zijn.

In de ondernemingen met meer dan 20 en minder dan 50 werknemers is er enkel een verplichting om de werknemers te informeren, behalve als er in die ondernemingen een vakbondsafvaardiging of eventueel een comité voor preventie en bescherming op het werk aanwezig is.

Onverminderd de wettelijke bevoegdheden van het comité voor preventie en bescherming op het werk, informeert de werkgever na afloop van het werkgelegenheidsplan de ondernemingsraad of, bij ontstentenis ervan, de vakbondsafvaardiging of, bij ontstentenis ervan, de werknemers van de onderneming over de resultaten van de maatregelen die werden uitgevoerd (artikel 7, § 1 van de overeenkomst).

Wanneer het werkgelegenheidsplan meerjarenmaatregelen bevat, wordt bovendien, onverminderd de wettelijke bevoegdheden van het comité voor preventie en bescherming op het werk, ieder jaar aan de ondernemingsraad of, bij ontstentenis ervan, aan de vakbondsafvaardiging of, bij ontstentenis ervan, aan het comité voor preventie en bescherming op het werk een verslag over de voortgang van dat plan voorgelegd.

Bij ontstentenis van ondernemingsraad, vakbondsafvaardiging en comité voor preventie en bescherming op het werk wordt dat verslag voorgelegd aan de werknemers van de onderneming.

Dat verslag wordt voorgelegd naar aanleiding van de jaarlijkse inlichtingen over de genomen of geplande sociale maatregelen inzake tewerkstelling, zoals bedoeld in artikel 5, punt d) van de voornoemde collectieve arbeidsovereenkomst nr. 9, gewijzigd door de voornoemde collectieve arbeidsovereenkomst nr. 9 quater (artikel 7, § 2 van de overeenkomst).

- b. Voor de toepassing van de artikelen 6 en 7 van de collectieve arbeidsovereenkomst en voor zover de maatregelen onder de bevoegdheid van het comité voor preventie en bescherming op het werk vallen, behoudt dat comité zijn prerogatieven.

Overeenkomstig het voornoemde artikel 65 decies van de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk neemt het comité voor preventie en bescherming op het werk bij ontstentenis van een ondernemingsraad en een vakbondsafvaardiging de plaats in van de ondernemingsraad of, bij ontstentenis ervan, de vakbondsafvaardiging voor het recht op informatie en raadpleging.

Overeenkomstig artikel 3, 1° van het koninklijk besluit van 3 mei 1999 betreffende de opdrachten en de werking van de comités voor preventie en bescherming op het werk brengt het comité een voorafgaand advies uit over alle voorstellen, maatregelen en toe te passen middelen die rechtstreeks of onrechtstreeks meteen of na verloop van tijd gevolgen kunnen hebben voor het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk.

Overeenkomstig artikel 14, derde lid van het koninklijk besluit van 3 mei 1999 moeten de leden van het comité op de hoogte worden gebracht en kennis kunnen krijgen van alle inlichtingen, verslagen, adviezen en documenten die verband houden met het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk.

Overeenkomstig artikel 15 van het koninklijk besluit van 3 mei 1999 verstrekt de werkgever aan het comité alle nodige informatie betreffende de risico's voor de veiligheid en de gezondheid alsmede de beschermings- en preventie maatregelen, zowel voor de organisatie in haar geheel als op het niveau van elke groep van werkposten of functies evenals alle nodige informatie betreffende de maatregelen genomen met betrekking tot de eerste hulp, de brandbestrijding en de evacuatie van werknemers.

De werkgever verstrekt bovendien alle nodige informatie betreffende de evaluatie van de risico's en de beschermende maatregelen, in het kader van het dynamisch risicobeheersingssysteem en het globaal preventieplan.

4. Model voor een werkgelegenheidsplan oudere werknemers

- a. Artikel 9 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 104 bepaalt dat de werkgever de mogelijkheid heeft gebruik te maken van het bij die overeenkomst gevoegde model voor een werkgelegenheidsplan. Er wordt dus een niet-verplicht model voorgesteld aan de werkgevers om de informatieverstrekking aan en de raadpleging van de werknemersvertegenwoordigers en de opstelling en de follow-up van het plan te vergemakkelijken.

Los van de vorm bevat het werkgelegenheidsplan ten minste de gegevens van de onderneming, de datum waarop het werkgelegenheidsplan is gesloten, de geldigheidsduur van het werkgelegenheidsplan, de doelstelling of doelstellingen ervan, namelijk het behoud en/of de verhoging van de tewerkstelling van werknemers van 45 jaar en ouder, de vaststelling van het gekozen actiegebied of de gekozen actiegebieden en de beschrijving van de concrete ondernemingsspecifieke maatregel(en), de betrokken functie(s) of werkplek(ken) en de persoon die verantwoordelijk is voor de uitvoering van het werkgelegenheidsplan en de evaluatie van het vorige plan.

De werkgever moet bovendien bij het werkgelegenheidsplan de voorstellen van de werknemersvertegenwoordigers voegen waarmee hij geen rekening heeft gehouden. Hij licht zijn beslissing ook toe. De bijlage is evenwel niet verplicht voor de ondernemingen met meer dan twintig en minder dan vijftig werknemers waar er geen vakbondsafvaardiging is, onverminderd de eventuele wettelijke bevoegdheden van het comité voor preventie en bescherming op het werk.

- b. De Raad is van mening dat het standaardmodel voor een plan voldoende tegemoetkomt aan de bezorgdheid van de minister van Werk en de programwet van 29 maart 2012 om een model voor een plan ter beschikking te stellen van de ondernemingen; het model dat hij voorstelt, is volgens hem duidelijk en eenvoudig genoeg om geschikt te zijn voor alle ondernemingen, ongeacht hun grootte. Het is volgens hem bijgevolg niet nodig dat aanvullende verordenende maatregelen worden genomen.

5. Evaluatie

Artikel 10 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 104 bepaalt dat de ondertekenende interprofessionele organisaties zich ertoe verbinden de uitvoering van de bepalingen van de overeenkomst twee jaar na de inwerkingtreding ervan te evalueren.

6. Inwerkingtreding

De collectieve arbeidsovereenkomst nr. 104 en de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 9 quater treden in werking op 1 januari 2013. De Raad acht het immers noodzakelijk dat de invoering van het werkgelegenheidsplan, met inbegrip van de fase van voorafgaande informatieverstrekking aan en raadpleging van de werknemersvertegenwoordigers, de periodieke inlichtingen in geval van een meerjarig werkgelegenheidsplan en eventueel de eindevaluatie, kunnen samenvallen met het afsluiten van de jaarrekeningen en de sociale balans, gezien de wisselwerking tussen die instrumenten.

Hij constateert evenwel dat de programmawet van 29 maart 2012 in zijn huidige artikel 112 het volgende bepaalt: "Dit hoofdstuk treedt in werking op 1 juli 2012, tenzij in de Nationale Arbeidsraad vóór die datum een collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten die door de Koning algemeen bindend wordt verklaard en die voorziet in een alternatief mechanisme dat de doelstelling van dit hoofdstuk bereikt."

De Raad verzoekt bijgevolg met aandrang dat snel het nodige wordt gedaan om artikel 112 van de programmawet van 29 maart 2012 op te heffen of de datum van inwerkingtreding die erin is vastgesteld op 1 januari 2013 te brengen.

7. Door de Koning algemeen verbindend te verklaren collectieve arbeidsovereenkomst

De Raad merkt op dat uit de bewoordingen van het voornoemde artikel 112 van de programmawet kan worden begrepen dat hij voor 1 juli 2012 een collectieve arbeidsovereenkomst moet sluiten en dat die overeenkomst voor die datum algemeen verbindend moet worden verklaard door de Koning.

Hij wijst erop dat het voor alle betrokken instellingen feitelijk onmogelijk is binnen een dergelijke termijn een collectieve arbeidsovereenkomst te sluiten en de nodige formaliteiten te vervullen om ze algemeen verbindend te verklaren. Dat versterkt volgens hem het verzoek dat hij in het kader van het voorgaande punt heeft geformuleerd om hetzij artikel 112 van de programmawet van 29 maart 2012 op te heffen, hetzij de datum van inwerkingtreding die erin is vastgesteld op 1 januari 2013 te brengen.

C. Voorlichting en bewustmaking van alle betrokken actoren

Volgens de Raad is het behoud en de verhoging van de werkgelegenheid van oudere werknemers een maatschappelijk vraagstuk waarvoor iedereen verantwoordelijk is, en met name de werkgevers en de werknemers, hun respectieve representatieve organisaties, maar ook de overheid.

Hij brengt in herinnering dat de interprofessionele sociale gesprekspartners al bewustmakingsacties hebben ondernomen, onder meer door de aanbeveling nr. 20 van 9 juli 2008 aan de paritaire comités, de ondernemingen en hun werknemers, om oudere werknemers aan het werk te houden in de ondernemingen. In die aanbeveling nodigen zij de sectoren en, via hen, de ondernemingen uit een proactief, leeftijdsgebonden personeelsbeleid te ontwikkelen.

De Raad drukt de wens uit dat de bewustmakings- en voorlichtingsinspanning wordt versterkt en dat daartoe een campagne wordt gevoerd in de sfeer van de aanbeveling nr. 20 en van de doelstellingen en activiteiten van het Ervaringsfonds en EUROFOUND. Die activiteiten moeten in dat opzicht worden gestimuleerd en gevaloriseerd. Hij herinnert er met name aan dat bepaalde projecten ter verbetering van de arbeidsomstandigheden van de werknemers boven de 45 jaar in aanmerking komen voor een toelage van het Ervaringsfonds, dat ook projectontwikkelaars ter beschikking stelt van de werkgevers.

De Raad dringt er ook op aan dat de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg zijn ervaring en de vruchten van zijn activiteiten inzake tewerkstelling van oudere werknemers ten dienste stelt van de ondernemingen.

Ten slotte vindt de Raad het wenselijk dat de aandacht wordt gevestigd op de goede praktijken van de ondernemingen en dat die praktijken met de geschiktste middelen ter kennis van de betrokken actoren worden gebracht.

D. Toepassing op de openbare sector en op het gesubsidieerd vrij onderwijs

De Raad herinnert eraan dat hij in zijn advies nr. 1.795 van 7 februari 2012 heeft opgemerkt "dat ook de overheden zich bewust moeten worden van de problematiek en in hun schoot eveneens parallel concrete maatregelen moeten nemen, met de inbreng van de overlegorganen die eigen zijn aan de verschillende niveaus van de overheid."

De Raad merkt op dat de collectieve arbeidsovereenkomst over de uitvoering van een werkgelegenheidsplan oudere werknemers uiteraard alleen van toepassing is op de werkgevers en werknemers die onder het toepassingsgebied vallen van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités.

Hij acht het geraten dat een analoge regeling als die welke in de onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst is vastgesteld, wordt uitgewerkt voor de werknemers waarop de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités niet van toepassing is, rekening houdend met de specificiteit van de procedures in de overheidssector, alsook voor de gesubsidieerde personeelsleden van het gesubsidieerd vrij onderwijs.

Hij verzoekt de regering dan ook om in overleg met de representatieve organisaties van de werkgevers en het overheidspersoneel en het gesubsidieerd vrij onderwijs de nodige maatregelen daartoe te nemen.

E. Slotbeschouwingen

De Raad is van mening dat, overeenkomstig de wensen die de minister van Werk in haar brief van 22 februari 2012 te kennen heeft gegeven, de collectieve arbeidsovereenkomsten nr. 104 van 27 juni 2012 over de uitvoering van een werkgelegenheidsplan oudere werknemers in de onderneming en nr. 9 quater van 27 juni 2012 tot wijziging van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 9 van 9 maart 1972 houdende ordening van de in de Nationale Arbeidsraad gesloten nationale akkoorden en collectieve arbeidsovereenkomsten betreffende de ondernemingsraden aansluiten bij de doelstellingen die ten grondslag liggen aan de programmawet van 29 maart 2012, perfect passen in het kader van een leeftijdsbewust hrm-beleid en dus in overeenstemming zijn met het regeerakkoord van 1 december 2011.
