

ADVIES Nr. 1.922

---

Zitting van dinsdag 27 januari 2015

---

Jaarverslag 2013 van het Ervaringsfonds

x                    x                    x

2.733-1

## **ADVIES Nr. 1.922**

---

Onderwerp: Jaarverslag 2013 van het Ervaringsfonds

De heer P.-P. Maeter, voorzitter van het directiecomité van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg heeft bij brief van 25 september 2014 het advies van de Nationale Arbeidsraad ingewonnen over het jaarverslag 2013 van het Ervaringsfonds.

Deze adviesaanvraag stoelt op artikel 27 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.

De bespreking van dit vraagstuk werd toevertrouwd aan de commissie Individuele Arbeidsverhoudingen.

Op verslag van die commissie hebben de in de Raad vertegenwoordigde organisaties op 27 januari 2015 het volgende unaniem advies uitgebracht.

x                      x                      x

## **ADVIES VAN DE NATIONALE ARBEIDSRAAD**

---

### **I. ONDERWERP EN DRAAGWIJDTE VAN DE ADVIESAANVRAAG**

De heer P.-P. Maeter, voorzitter van het directiecomité van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg heeft bij brief van 25 september 2014 het advies van de Nationale Arbeidsraad ingewonnen over het jaarverslag 2013 van het Ervaringsfonds.

Deze adviesaanvraag stoelt op artikel 27 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 koninklijk besluit van 1 juli 2006 werd vastgesteld ter uitvoering van de wet van 5 september 2001 tot de verbetering van de werkgelegenheidsgraad van de werknemers, met name om te voldoen aan de Europese voorschriften inzake de verhoging van de werkzaamheidsgraad van oudere werknemers.

Artikel 27 van het voornoemde koninklijk besluit van 1 juli 2006 bepaalt dat de administratie jaarlijks een verslag opstelt over de toepassing van de genoemde wet en dit besluit, m.a.w. over de werking en de acties van het Ervaringsfonds. Het bepaalt ook dat het verslag voor advies wordt meegedeeld aan de Raad en dat het samen met het advies van de Raad aan de minister wordt bezorgd.

Het jaarverslag 2013 bevat aanvullende informatie die door de Raad werd gevraagd in het advies nr. 1.831 van 18 december 2012 en in het advies nr. 1.899 van 25 februari 2014. Het betreft de opmaak van een balans van de tienjarige werking van het Fonds. In bijlage 3 zijn de evaluatieverslagen gebundeld die door de sectoren werden ingevuld na afloop van een samenwerkingsprotocol. In bijlage 2 werd opnieuw een lijst opgenomen van de intermediaire instanties waarmee het Fonds contact heeft gehad. Daarnaast wordt in het jaarverslag 2013 een verduidelijking gegeven omtrent de behandeling van de aanvragen die werden ingediend vóór de overheveling van het Fonds, en die nog hangende zullen zijn na de overheveling evenals omtrent de behandeling van de aanvragen na 1 januari 2015. Inzake het overzicht van de tussenkomsten van het Fonds die verband houden met de maatregelen die werden genomen in het kader van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 104, is in het jaarverslag opgenomen dat het Fonds een enquête hierover heeft bezorgd aan de betrokken ondernemingen. De resultaten van deze enquête werden per brief van 9 oktober 2014 aan de Raad medegedeeld.

## II. STANDPUNT VAN DE RAAD

De Raad heeft met veel interesse kennis genomen van het hem voorgelegde jaarverslag 2013. Hij bedankt hiervoor in het bijzonder de vertegenwoordigers van het Ervaringsfonds en van de Algemene Directie Humanisering van de Arbeid.

De Raad herinnert aan het belang dat hij hecht aan het vraagstuk van de arbeidsparticipatie van oudere werknemers en herinnert aan de aanbevelingen die werden opgenomen in zijn vorige adviezen nr. 1.732 van 16 maart 2010, nr. 1.793 van 31 januari 2012, nr. 1.831 van 18 december 2012 en het advies nr. 1.899 van 25 februari 2014. Deze aanbevelingen hebben onder meer betrekking op de noodzaak van een specifieke benadering voor de KMO's en de micro-ondernemingen, het belang van de samenwerking met de sectoren die een hefboom zijn om de vergrijzingsproblematiek aan te pakken en het terugkerend probleem van de beperkte budgettaire middelen die werden vrijgemaakt voor de werking van het Fonds.

In de huidige context van vergrijzing, is de Raad van oordeel dat de tewerkstelling van oudere werknemers op de arbeidsmarkt verder moet worden ondersteund en bevorderd. De Raad verwijst naar de initiatieven die hij in het kader van het verhogen van de werkgelegenheidsgraad van oudere werknemers heeft ondernomen, namelijk de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 104 over de uitvoering van een werkgelegenheidsplan voor oudere werknemers om hun werkgelegenheid te behouden of te verhogen en de aanbeveling nr. 20 om oudere werknemers aan het werk te houden in ondernemingen. Bij de implementatie van deze twee instrumenten is het Fonds dan ook nauw betrokken.

### 1. Overheveling van de bevoegdheden van het Fonds

De Raad neemt akte van het feit dat in maart 2014 een protocol werd afgesloten tussen de Belgische staat enerzijds en de Vlaamse Gemeenschap, de Franse Gemeenschap, de Duitstalige Gemeenschap, het Vlaamse Gewest, het Waalse Gewest, het Brusselse Hoofdstedelijke Gewest en de Franse Gemeenschapscommissie anderzijds, waarin de overgangsmaatregelen worden vastgelegd voor de uitoefening van de aan de Gewesten en aan de Gemeenschappen overgedragen bevoegdheden op het vlak van het arbeidsmarktbeleid die tot dusver tot de bevoegdheid van de FOD WASO behoorden.

Vanaf 1 juli 2014 werden de bevoegdheden van het Fonds overgedragen naar de drie gewesten. De overgangperiode duurt tot 31 december 2014 of "tot aan de datum van inwerkingtreding van het koninklijk besluit houdende de nominatieve overdracht van het personeel indien deze gelegen is na 1 januari 2015, zonder dat dit evenwel later kan zijn dan 31 december 2015". Op het einde van deze overgangperiode worden de financiële middelen overgedragen. De Raad verheugt zich over het feit dat tijdens de overgangperiode de burger/aanvrager geen wijziging door de overdracht van de bevoegdheden mag voelen. Dit betekent dat de continuïteit van de opdrachten als overheidsdienst verzekerd moeten blijven en de ganse overdracht in volle transparantie moet gebeuren.

In het protocol is expliciet opgenomen dat de aanvragen ontvangen vóór 1 juli 2014 maar die op dat ogenblik nog niet zijn afgehandeld, alsook de nieuwe aanvragen tot goedkeuring ontvangen in de overgangsfase, afgehandeld worden overeenkomstig de reglementering zoals die bestond vóór 1 juli 2014. Dit geldt eveneens voor de aanvragen waarover een beslissing tot toekenning/weigering viel vóór 1 juli 2014 en die op 30 juni 2014 nog niet afgehandeld waren.

Tenslotte heeft de Raad eveneens kennisgenomen van het feit dat de overdracht van het personeel van het Ervaringsfonds naar de gewesten op 1 april 2015 zal plaatsvinden.

## 2. Valorisering van de ervaring van het Fonds

Gelet op de overheveling van de bevoegdheden van het Fonds naar de gewesten ingevolge de zesde staatshervorming, had de Raad in zijn advies nr. 1.899 van 25 februari 2014 aan het Fonds gevraagd om een balans op te maken van zijn tienjarige werking. De bedoeling hiervan is om enerzijds de expertise die het Fonds doorheen de jaren heeft opgebouwd niet verloren te laten gaan zodat de gewesten hiervan gebruik kunnen maken en anderzijds de aanpak van het Fonds die zijn nut heeft bewezen aan de gewesten mee te geven.

De Raad is dan ook verheugd omtrent het feit dat het Fonds in het jaarverslag 2013 een balans heeft opgemaakt omtrent zijn werking op basis van onder meer de feedback van de partners en de ondernemingen weergegeven in de evaluatieverslagen, die werden ingevuld na afloop van een samenwerkingsprotocol, en op basis van de ervaring die het Fonds heeft opgebouwd door de werking met de samenwerkingsprotocollen. In dit kader wenst de Raad, zoals geformuleerd in het advies nr. 1899 van 25 februari 2014, de waarde te benadrukken van de specifieke aanpak die door het Fonds werd ontwikkeld. De Raad gaat in voorliggend advies dan ook dieper in op deze specifieke aanpak en de randvoorwaarden die vereist zijn voor een succesvolle aanpak.

a. De samenwerking met de sectoren

De Raad pleit ervoor dat ook in de toekomst de samenwerking met de sectoren behouden blijft. De sectoren zijn immers een hefboom die bij de ondernemingen en vooral bij de KMO's een dynamiek creëren omtrent de concrete uitdagingen van de vergrijzing op de werkvloer.

Door samen te werken met de sectoren of de ondernemingen kan immers een meer aangepaste strategie voor de vergrijzingsproblematiek die eigen is aan de betrokken sector of de onderneming toegepast worden. Door de terreinkennis van de sectorconsulenten of van de bedrijfsexperten en de expertise van het Fonds te bundelen, ontstaat er een synergie, hetgeen voor onmiddellijk toepasbare oplossingen kan zorgen in de vorm van concrete tools. Deze tools zijn voor de ondernemingen uit de sector gemakkelijk te begrijpen waardoor deze ondernemingen vlugger betrokken raken.

Wat de concrete resultaten van de sectorale samenwerking op het terrein betreft, verwijst de Raad naar het samenwerkingsprotocol dat werd afgesloten met het paritair comité 140 voor het vervoer en de logistiek. Dit samenwerkingsprotocol liep van 1 september 2012 tot en met 31 augustus 2014. Deze sector wordt geconfronteerd met een toenemende vergrijzing op de werkvloer. Daarnaast zijn er heel wat kleine ondernemingen actief in de sector. Door het voeren van een sensibiliseringscampagne waarbij zowel de werkgevers als de oudere werknemers werden aangeschreven, het uitvoeren van doorgedreven bedrijfsbezoeken door de sectorconsulenten en het ter beschikking stellen van vereenvoudigde modelaanvraagformulieren voor kleine ondernemingen is de sector erin geslaagd om beter te doen dan de doelstellingen die werden vooropgesteld.

De Raad merkt op dat door de regionalisering van de bevoegdheden van het Fonds er een interferentie van bevoegdheden plaatsgrijpt, aangezien de paritaire comités federaal geregeld blijven. Gelet op het belang van de samenhang in het beleid inzake de arbeidsparticipatie van oudere werknemers dat de gewesten gaan voeren, herhaalt de Raad, zoals reeds geformuleerd in het advies nr. 1.899 van 25 februari 2014, dat het uitwisselen van initiatieven en ervaringen voor alle betrokkenen nuttig zou zijn. De Raad blijft bereid de gegevensuitwisseling hieromtrent te organiseren in functie van de middelen die hiervoor kunnen worden ingezet.

b. Aanwezigheid op het terrein en het garanderen van continuïteit

Uit het jaarverslag 2013 en uit de toelichting van de vertegenwoordiger van het Fonds blijkt duidelijk dat, om ondernemingen aan te moedigen de arbeidsomstandigheden van de oudere werknemers te verbeteren, het van belang is dat de medewerkers van het Fonds of de sectorconsulenten (in het kader van een samenwerkingsprotocol) zich verplaatsen op het terrein. Het louter beschikbaar stellen van informatie door middel van brochures en een website is niet voldoende. De medewerkers van het Fonds en de sectorconsulenten spelen immers een belangrijke rol in het sensibiliseren van de partijen om acties te ondernemen om oudere werknemers langer aan het werk te houden.

De Raad merkt op dat door met de ondernemingen rond de tafel te zitten ideeën worden uitgewisseld omtrent het verbeteren van de arbeidsomstandigheden van de oudere werknemers waardoor nieuwe verbeterprojecten ontstaan. Hierbij is het uitwerken van een goede communicatie tussen de betrokken partijen van belang. Dit betreft het begrijpen van de concrete situatie van de onderneming, het opbouwen van vertrouwen en het concreet vertalen van de boodschap “het verhogen van de tewerkstellingsgraad van oudere werknemers” in de taal van de onderneming.

Wanneer een verbeterproject vorm heeft gekregen is ook in de toekomst een verdere begeleiding bij het indienen van een toelageaanvraag en tijdens de duur van het verbeteringsproject noodzakelijk. Zo overloopt het Fonds stapsgewijs de toelageaanvraag en worden de administratieve verplichtingen die aan de toelageaanvraag gekoppeld zijn, uitgelegd. Daarnaast helpt het Fonds bij de omschrijving van het verbeteringsproject en krijgt de onderneming de documentatie die nodig is om de toelageaanvraag af te werken. In dit kader besteedt het Fonds in navolging van de aanbevelingen van de Raad bijzondere aandacht aan de KMO's, zodat de effectieve toegang van de KMO's tot het Ervaringsfonds gegarandeerd blijft. Wat de samenwerkingsprotocollen betreft, zijn het de sectorconsulenten die de ondernemingen begeleiden.

De administratieve verplichtingen die aan de toelageaanvraag verbonden zijn, worden door de ondernemingen vaak als omslachtig ervaren. De Raad stelt dan ook voor om in de toekomst de procedure elektronisch te laten verlopen waarbij er dus gebruik wordt gemaakt van elektronische formulieren.

Gelet op het feit dat de bedrijfsbezoeken rechtstreeks aanleiding geven tot toelageaanvragen is het belangrijk dat er in de toekomst voldoende medewerkers ter beschikking worden gesteld voor het uitvoeren van deze bedrijfsbezoeken zodat de boodschap van het Fonds “het verhogen van de tewerkstellingsgraad van oudere werknemers” voortdurend kan worden verkondigd en ondernemingen blijvend worden aangemoedigd om acties te ondernemen.

c. Volgende middelen

Door de begrotingsbehoedzaamheid werden sedert 28 mei 2014 de toelageaanvragen niet meer afgehandeld, aangezien de werkingsmiddelen uitgeput zijn. Dit houdt in dat de uitbetalingen van deze toelageaanvragen naar de gewesten worden doorgeschoven. Zij zullen moeten starten met het wegwerken van deze achterstand.

Het Fonds wordt reeds gedurende een aantal jaren geconfronteerd met budgettaire beperkingen die zijn werking sterk inperken. De Raad blijft erop hameren dat er voldoende budgettaire middelen moeten worden vrijgemaakt om de continuïteit van de activiteiten, die tot nu toe door het Fonds worden verricht, te waarborgen. Voor de ondernemingen is het immers van belang dat het indienen van een aanvraag en het effectief opstarten van een project elkaar opvolgen binnen een korte tijdsspanne gelet op de concrete noden die op de werkvloer bestaan.

-----