

Hoge Raad voor de Werkgelegenheid

Onvoldoende of niet uitgevoerde maatregelen uit het generatiepact



INHOUDSTAFEL

1. Context	253
2. Inventaris van de niet of onvoldoende uitgevoerde maatregelen van het solidariteitspact tussen de generaties	253
2.1. Maatregel generatiepact nr. 13	253
2.2. Maatregel generatiepact nr. 14	254
2.3. Maatregel generatiepact nr. 15	255
2.4. Maatregel generatiepact nr. 16, eerste deel	256
2.5. Maatregel generatiepact nr. 17	261
2.6. Maatregel generatiepact nr. 19	263
2.7. Maatregel generatiepact nr. 24	268
2.8. Maatregel generatiepact nr. 25	269
2.9. Maatregel generatiepact nr. 26-27	270
2.10. Maatregel generatiepact nr. 31.....	271
2.11. Maatregel generatiepact nr. 44.....	272
2.12. Maatregel generatiepact nr. 46.....	273
2.13. Maatregel generatiepact nr. 48.....	276
2.14. Maatregel generatiepact nr. 49.....	277
2.15. Maatregel generatiepact nr. 65.....	278
Bijlagen.....	279



1. CONTEXT¹

Het generatiepact van december 2005 telt drie luiken, namelijk 1) Meer jongeren tewerkstellen, 2) Actief ouder worden, en 3) Een nieuw sociaal contract voor een sterke en solidaire sociale zekerheid.

In het federale regeerakkoord van december 2011 staat het volgende voornemen: "In de loop van 2012 zullen de andere maatregelen van het Generatiepact eveneens worden geëvalueerd (zware beroepen, solidarisering van de brugpensioenen, enz.) en zullen de nodige correctie maatregelen worden getroffen."

Eind januari 2012 schreef minister van Werk Monica De Coninck een brief (zie bijlage 1) aan de Raad waarin zij om een stand van zaken vroeg over de maatregelen van het generatiepact die niet of onvoldoende werden uitgevoerd. De maatregelen in kwestie hebben uitsluitend betrekking op het tweede luik van het generatiepact, namelijk het actief ouder worden.

2. INVENTARIS VAN DE NIET OF ONVOLDOENDE UITGEVOERDE MAATREGELEN VAN HET SOLIDARITEITSPACT TUSSEN DE GENERATIES

2.1. Maatregel generatiepact nr. 13

"Een brede en langdurige sensibiliseringscampagne zal alle actoren wijzen op hun vooroordelen in verband met werk, leeftijd en ouder worden en de economische productiviteit en arbeidsmarktwaarde van ervaren werknemers toelichten. Alle betrokken actoren, ook de sociale partners, moeten doordrongen worden van de arbeidsmarktwaarde van de oudere werknemer".

2.1.1. Stand van uitvoering

Voor deze campagne werden de nodige middelen gereserveerd in het federaal ESF-programma voor de periode 2007-2013. Naast dit ESF-luik van de financiering moet een minstens even grote overheidsfinanciering voorzien worden op de begroting van de FOD WASO.

Deze campagne is momenteel in een startfase:

- op de begroting 2011 en 2012 werden de nodige financiële middelen ingeschreven, zowel ESF-luik (op begroting POD Maatschappelijke Integratie) als Belgisch publiek luik (op begroting FOD WASO);
- een samenwerkingsovereenkomst tussen de FOD WASO en de Kanselarij werd afgesloten;
- via extern bureau MAS wordt in februari 2012 een nulmeting uitgevoerd bij ruim publiek, bij werknemers en bij werkgevers over attitudes tov ouderen en werk. Na deze nulmeting zal zesmaandelijks een nieuwe meting worden doorgevoerd (nagaan effect campagne en eventueel bron voor bijsturing campagne);
- het lastenboek voor het maken van de keuze van het campagnebureau werd in januari door de Kanselarij rondgestuurd. Een infosessie voor de geïnteresseerde bureaus is voorzien begin maart 2012. De beslissing over de te weerhouden uitvoerder zal plaatshebben eind maart, zodat de campagne effectief van start kan gaan begin mei 2012.

¹ Dit deel van het HRW-verslag 2012 over de onvoldoende of niet uitgevoerde maatregelen uit het generatiepact werd voornamelijk door de FOD WASO opgesteld.

Deze campagne zal minstens lopen tot eind 2013 (onder voorbehoud van goedkeuring begroting 2013).

In het kader van het Vlaamse loopbaanakkoord dat de sociale partners en de Vlaamse Regering op 17 februari 2012 sloten, krijgt de Vlaamse sensibiliseringscampagne "dejuistestoel.be" in 2012 een doorstart met een grootschalig vormingsprogramma, waarbij alle bedrijven een leeftijdsscan kunnen opmaken die vergeleken kan worden met de andere ondernemingen uit de eigen bedrijfstak en waarbij een argumentarium ter reflectie en sensibilisering werd uitgewerkt voor werkgevers en werknemers.

2.1.2. Reden van niet/onvoldoende uitvoering

De campagne werd niet opgestart in 2009, zoals oorspronkelijk voorzien, omdat de toenmalige federale Minister van Werk het niet gepast vond om in volle crisis, met een zeer hoge werkloosheidsgraad bij de jongeren, een campagne te voeren voor de aanwerving van ouderen.

Midden 2011 werd het licht op groen gezet voor de start.

2.1.3. Nut van verdere uitvoering

Ervaring in het buitenland (o.a. Finland) toont aan dat het succes van een dergelijke campagne groot kan zijn, als ze aangehouden wordt in de tijd. De ESF-middelen voor na 2012 zijn voorzien. Op de begroting 2013 (en eventueel 2014) van de FOD WASO moet dit eveneens voorzien worden.

2.2. Maatregel generatiepact nr. 14

"Elk jaar wordt op federaal niveau een prijs uitgereikt aan de onderneming die uitzonderlijke inspanningen deed om oudere werknemers in dienst te houden of te nemen. De keuze wordt gemaakt in overleg tussen de federale regering en de sociale gesprekspartners."

2.2.1. Stand van uitvoering

Geen enkel begin van uitvoering.

2.2.2. Reden van niet/onvoldoende uitvoering

Geen enkel officieel document verklaart de reden van niet-uitvoering.

Elementen die kunnen meespelen zijn:

- de Gewesten hebben in het kader van hun diversiteitsbeleid aandacht voor leeftijd. Ze werken via diversiteitsplannen (alle gewesten), aangevuld met een label (voor Brussel en Wallonië). Een dergelijk label kan gezien worden als alternatief voor een jaarlijkse prijs;
- op federaal niveau heeft in de periode 2008-2011 een label ("gelijkheid-diversiteit") bestaan als experiment, waarbij o.a. leeftijd één van de aandachtspunten was. Een 15-tal ondernemingen (vooral grotere, zowel publiek als privé) hebben gedurende 3 jaar actieplannen overlegd binnen de onderneming, waarbij de vooruitgang jaarlijks werd beoordeeld door een externe audit en een overhandiging door de federale Minister van Werk van het label aan de ondernemingen die positief beoordeeld werden. Voorlopig is deze experimentele fase ten einde, en is er geen zicht op een eventueel vervolg. Eén van de belangrijke redenen is de betwisting tussen federaal en gewesten over wie bevoegd is. Ook

een overleg via IMC (interministerieel comité) en het Overlegcomité brachten in het verleden geen uitsluitsel.

Het toekennen van een jaarlijkse prijs vereist duidelijke objectieve criteria. Hoe binnen de regering en in combinatie met de sociale partners overeenstemming bereiken over deze criteria? De politieke (en syndicale) gevoeligheid van het thema actief ouder bemoeilijkt de realisatie.

2.2.3. Nut van verdere uitvoering

In het kader van de overdracht van bevoegdheden voorzien in het regeerakkoord DI RUPO I, lijkt het eerder aangewezen dat federaal zich onthoudt van het toekennen van een dergelijke prijs. Het ganse doelgroepenbeleid wordt Gewestmaterie. Ze hebben al hun diversiteitsplannen en label, met aandacht voor leeftijd. De federale bevoegdheid situeert zich eerder op vlak van bestrijding van discriminatie dan wel op vlak van positieve acties.

Bovendien is in uitvoering van het federaal regeerakkoord DI RUPO I voorzien dat de ondernemingen elk jaar een werkgelegenheidsplan voor ouderen moeten voorleggen aan het sociaal overleg (ondernemingsraad, comité, ...). Wellicht is dit een beter alternatief, met een grotere impact dan één onderneming een jaarlijkse prijs geven.

2.3. Maatregel generatiepact nr. 15

“De sectoren en ondernemingen worden uitgenodigd een preventief leeftijdsbewust personeelsbeleid te ontwikkelen, zodanig dat de werknemers vitaal, gezond, gemotiveerd en voldoende geschoold kunnen blijven werken tot de pensioengerechtigde leeftijd. Bijzondere aandacht gaat naar de kwaliteit van de arbeid en naar de risico-factoren voor het vroegtijdig verlaten van het arbeidsproces. In deze plannen worden afspraken gemaakt die de risico's tegengaan. De geëigende instrumenten en overlegorganen (de syndicale afvaardigingen, de Comités voor Preventie, de Ondernemingsraden, en de Sociale Inspectie) kunnen er over waken dat een personeelsbeleid voor alle leeftijden wordt ontwikkeld. Een sterke sectorale en paritaire aansturing zal hierbij nodig zijn.”

2.3.1. Stand van uitvoering

Het gaat om overleg binnen de ondernemingen, en behoeft dus in principe geen reglementaire uitwerking.

Het is onduidelijk in welke mate de laatste jaren bijkomende inspanningen werden gedaan om te komen tot een dergelijk preventief leeftijdsbewust personeelsbeleid. Indien hierover een evaluatie moet gemaakt worden, kan dit enkel door de sociale partners zelf. Maar volgens de NAR is dit nog “mesure non-exécutée ou sans vue claire”.

In het Vlaamse loopbaanakkoord van 2012 is voorzien dat de bedrijven ondersteund zullen worden in het ontwikkelen van een leeftijdsbewust personeelsbeleid, competentieontwikkeling en werkbaar werk. Sectoren zullen ook steun ontvangen om via de sectorconvenants de werkbaarheid van jobs te verhogen.

2.3.2. Reden van niet/onvoldoende uitvoering

Wellicht is de oproep te vrijblijvend geweest, en niet voldoende ondersteund vanuit de centrale structuur van werknemers- en werkgeversorganisaties.

2.3.3. Nut van verdere uitvoering

In het nieuwe regeerakkoord DI RUPO I is voorzien dat de ondernemingen een werkgelegenheidsplan voor ouderen zullen moeten opmaken.

In de programmawet is een basistekst opgenomen, met de volgende krachtlijnen:

- elke werkgever met minstens 50 werknemers zal verplicht zijn om jaarlijks een plan voor de tewerkstelling van ouderen op te stellen en te overhandigen aan de werknemersvertegenwoordigers (ondernemingsraad, comité, ...). Het gaat dus om een intern ondernemingsdocument. Bij KB kan die verplichting uitgebreid worden tot ondernemingen met 20 tot 50 werknemers;
- in dat plan moet de werkgever de maatregelen opnemen die hij in het volgende jaar in praktijk wil brengen, en die als doel hebben oudere werknemers langer in dienst te houden en/of meer oudere werknemers in dienst te nemen;
- daarbij zijn verschillende actieterreinen voorzien, zoals werken aan loopbaanbegeleiding, opleiding, aanpassing arbeidsomstandigheden, aanpassing arbeidstijd, bestrijden vervroegde uittrede omwille van fysische of psychosociale problemen, ... De FOD WASO zal een model van dergelijk plan ter beschikking stellen van de ondernemingen;
- dit plan zal het onderwerp uitmaken van een discussie in ondernemingsraad, comité, ... en wordt tevens ter beschikking gehouden van de sociale inspectiediensten.

In hun advies nr. 1.795 van de NAR vragen de sociale partners aan de regering om eventueel een alternatieve regeling te mogen uitwerken en voorstellen. De regering ging op deze vraag in: het ontwerp opgenomen in de programmawet zal niet in werking treden indien er tegen uiterlijk 30 juni 2012 een CAO van de NAR is die een regeling van ondernemingsplannen uitwerkt en oplegt aan de ondernemingen.

De conclusie is duidelijk: wat nu in uitwerking is, komt eigenlijk neer op het realiseren van dit punt 15 van het generatiepact.

2.4. Maatregel generatiepact nr. 16, eerste deel

“Concreet zullen experimenten opgezet worden in een aantal bedrijven waarin een grote loonspanning meer dan elders aanwervingen van ouderen belemmert, ten einde voor nieuwe intreders op de arbeidsmarkt te komen tot nieuwe afgevlakte barema’s. Die experimenten zal de regering ondersteunen met een gecibleerde en in de tijd uitdovende lastenverlaging. Om de jongeren die al werken niet te discrimineren, zullen ook zij de mogelijkheid krijgen om toe te treden tot die barema’s.”

Oudere werknemers zijn veel meer gebaat bij een verbetering van wat men hun secundaire arbeidsvoorwaarden noemt. In ruil voor een afzwakking en afbouw van de gangbare leeftijds- en anciënniteitslogica kunnen die randvoorwaarden verbeterd worden: bijkomende extra vakantiedagen, vrijstelling van nachtdiensten en onregelmatige diensten, verruimde toegang tot deeltijdse formules van tijdskrediet,...”

2.4.1. Stand van uitvoering

In de tekst van het generatiepact die maatregel 16 voorafgaat, wordt duidelijker gemaakt wat de bedoeling was. "Er kan eveneens worden gedacht aan een gerichte aanmoediging voor de sectoren en ondernemingen om voor de nieuwe intreders op de arbeidsmarkt tot barema's te komen waarin het element leeftijd minder zwaar doorweegt en waarin jongeren méér gaan verdienen dan vandaag."

In de wet betreffende het generatiepact van 23 december 2005 werd de wettelijke basis gecreëerd voor de uitvoering:

- Art. 21. § 1. Om de uitvoering van experimenten tot invoering van specifieke loonbarema's voor nieuwe intreders in ondernemingen mogelijk te maken en alleen voorzover dit voor het experiment noodzakelijk is, kan de Koning, onder de voorwaarden die Hij bepaalt, de werkgever toestemming geven om tijdelijk af te wijken van de bepalingen van artikelen 19, 26 en 31 van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités om af te wijken van de bepalingen van collectieve arbeidsovereenkomsten die loonbarema's bevatten waardoor de werkgever gebonden is;

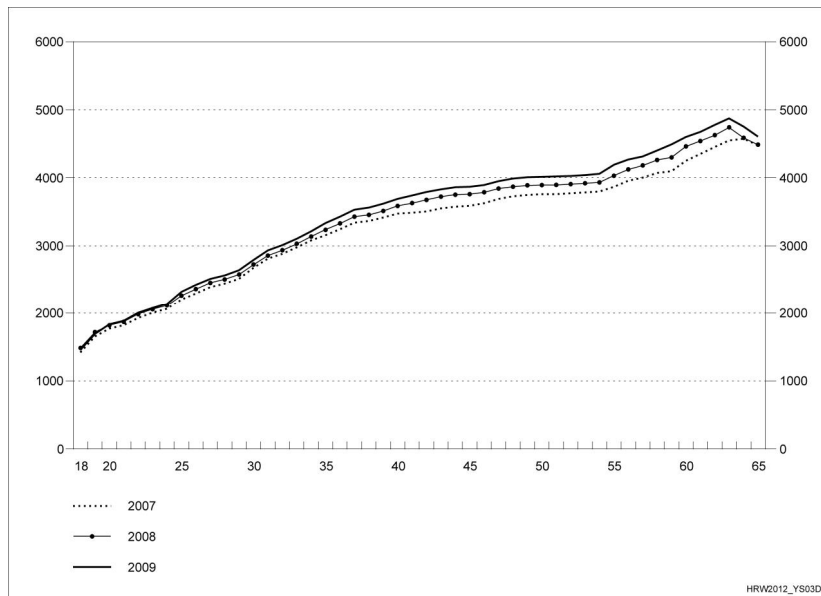
§ 2. Het verlenen van de in § 1 bedoelde afwijking gebeurt alleen in het kader van een overeenkomst voor een experiment tot invoering van specifieke loonbarema's voor nieuwe intreders in ondernemingen die door de minister, de werkgever of de vertegenwoordigers van de werkgevers en de werknemersvertegenwoordigers van de betrokken ondernemingen is ondertekend.

- Art. 22. De overeenkomst voor een experiment tot invoering van specifieke loonbarema's voor nieuwe intreders in ondernemingen omvat inzonderheid:
 - 1° een algemene beschrijving van het experiment;
 - 2° de duur van het experiment;
 - 3° de bepalingen waarvan de werkgever kan afwijken en de grenzen van die afwijking;
 - 4° een beschrijving van de maatregelen die op ondernemingsvlak worden genomen die leiden tot een preventief leeftijdsbewust personeelsbeleid;
 - 5° de voorwaarden waaronder het experiment vóór het verstrijken van de termijn kan worden beëindigd;
 - 6° de modaliteiten betreffende de periodieke en eindbeoordeling van het experiment alsook betreffende de controle ervan op het vlak van de onderneming.
- Art. 23. De Koning kan de nadere regelen van de in artikel 22, 4°, bedoelde maatregelen bepalen.

In de periode 2006-2011 werd geen enkele aanvraag ingediend om gebruik te kunnen maken van deze mogelijkheid.

In de praktijk blijkt dan ook dat aan onze loonbaremastructuur niets veranderd is:

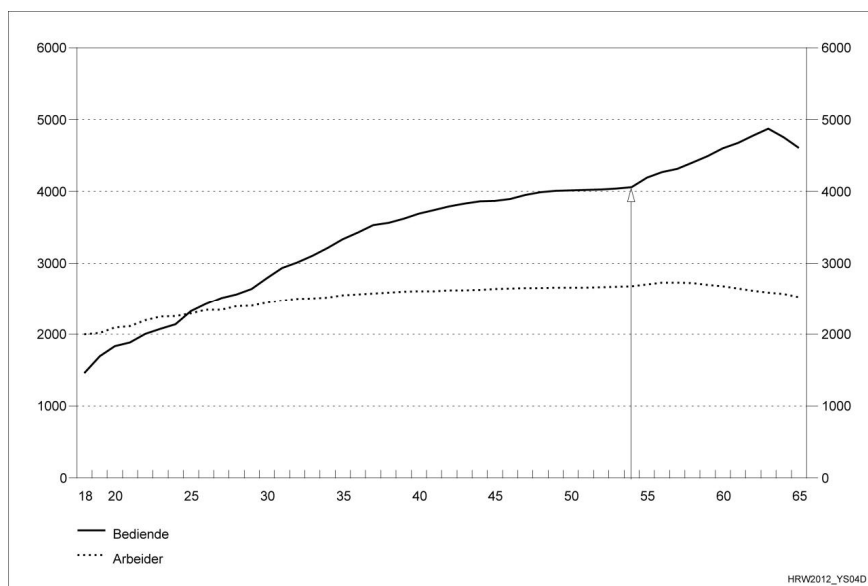
Grafiek 1 - Gemiddeld brutomaandloon bedienden volgens leeftijd (euro's)



Bron: ADSEI (SES), berekeningen FOD WASO.

En bovendien is ook het onderscheid arbeiders/bedienden met betrekking tot deze problematiek gebleven.

Grafiek 2- Gemiddeld brutomaandloon volgens leeftijd in 2009 (euro's)



Bron: ADSEI (SES), berekeningen FOD WASO.

De enquête naar de Structuur en de Spreiding van de Lonen (Structure of Earnings Survey of SES) heeft betrekking op de gemiddelde brutomaandlonen van vrouwelijke en mannelijke werknemers in de privésector, zowel arbeiders als bedienden.

Aangezien het maandlonen betreft, zouden de per leeftijdscategorie opgetekende verschillen kunnen worden toegeschreven aan verschillen in arbeidsduur tussen de werknemers van verschillende leeftijdscategorieën. We zijn evenwel van oordeel dat die verschillen niet van die aard zijn dat ze de aan de leeftijd gerelateerde opgetekende loonstructuur opnieuw ter discussie stellen. In het thematisch gedeelte van dit verslag werd immers op basis van een meer gedetailleerde opsplitsing van de Belgische gegevens en enkel aan de hand van voltijdwerkers aangetoond dat er op het niveau van de lonen verschillen blijven bestaan tussen leeftijdscategorieën.

Gezien het onderscheid arbeider/bediende in de problematiek van de loonschalen in België, zou het feit dat de loonspanning tussen oudere en jongere werknemers recentelijk niet afgenomen is deels kunnen worden toegeschreven aan het toegenomen belang van de dienstensector in de economie en aan de relatieve toename van het aantal werknemers met een bediendenovereenkomst.

Op basis van de resultaten van de SES is het mogelijk een indicator op te stellen waarmee een algemeen beeld van de loonspanning tussen oudere en jongere werknemers kan worden geschetst. Die indicator wordt vervolgens gebruikt om een vergelijking te maken tussen verschillende landen. Een indicator van de loonspanning tussen oudere en jongere werknemers wordt gedefinieerd als de verhouding tussen het gemiddelde maandloon van werknemers van 50 tot 59 jaar en het gemiddelde maandloon van werknemers van 30 tot 39 jaar, waarbij het laatstgenoemde wordt gelijkgesteld aan 100. De keuze van die leeftijdscategorieën wordt ingegeven door problemen inzake beschikbaarheid van gegevens op Europees niveau.

De SES betreffende het jaar 2006 is de laatste waarvoor vergelijkbare gegevens beschikbaar zijn voor alle landen van de Europese Unie. Ten einde een zo homogeen mogelijk geheel te krijgen, beperken we ons tot de EU-15. Voor die internationale vergelijking bekijken we de gegevens enkel voor de industrie in de ruime zin (bedrijfstakken C tot F van de NACE-classificatie NACE rev. 1.1) en de dienstensector (bedrijfstakken G tot K), voor ondernemingen met 10 of meer werknemers.

Uit de resultaten blijkt dat het loonverloop in tal van andere Europese landen in verschillende mate gerelateerd is aan de leeftijd.

Zo is de loonspanning tussen ouderen en jongeren beduidend groter in Griekenland (137), Italië (128), Spanje, Frankrijk en Luxemburg (voor de drie laatstgenoemde landen boven 120). Ze is eveneens sterk uitgesproken voor Portugal (115), België (115) en Oostenrijk (113). Ze is daarentegen veel geringer in Nederland en Duitsland (107). De Angelsaksische en Scandinavische landen, daarentegen, vertonen een veel gematigder loonspanning. Voor Finland blijkt uit de geaggregeerde statistieken een nagenoeg onbestaande spanning (100,3) terwijl het Verenigd Koninkrijk nog meer afwijkt met minder hoge lonen voor de werknemers van 50 tot 59 jaar dan voor de 30-39-jarigen (spanningsindex van 91).

De verschillen tussen de landen van de Europese Unie kunnen deels gerelateerd zijn aan verschillen inzake werkgelegenheidsstructuur, zoals het relatieve aandeel van mannen en vrouwen, deeltijdwerkers en voltijdwerkers, de sectorale samenstelling van de economie, enz. Bovendien kunnen landen een geringere loonspanning laten optekenen louter omdat ze minder productieve en minder goed betaalde werknemers langer aan het werk houden, terwijl in andere landen vooral de productiefste werknemers aan het werk blijven.

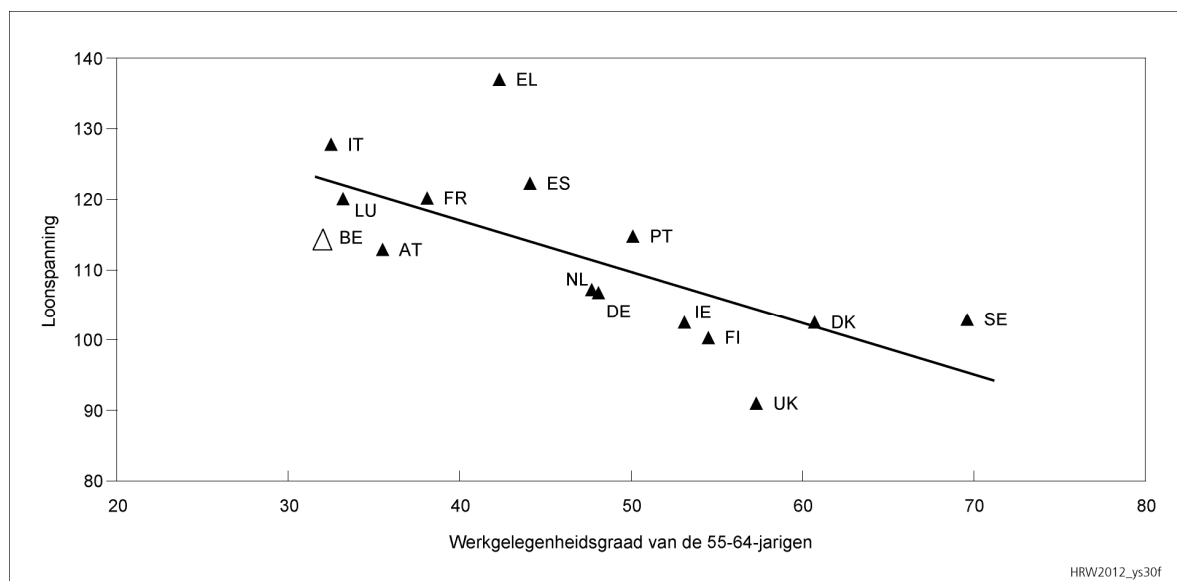
De in België opgetekende loonspanning tussen jongere en oudere werknemers is dus vanuit Europees oogpunt niet uitzonderlijk. Toch moet worden aangestipt dat België behoort tot een groep van landen waar die spanning vrij groot is. Het is tevens opmerkelijk dat de loonspanning

tussen ouderen en jongeren beduidend geringer is in de Angelsaksische en Scandinavische landen.

Zoals blijkt uit de hierna volgende grafiek, lijkt er op basis van een eenvoudige bivariate relatie een negatieve correlatie te bestaan tussen de graad van loonspanning tussen jongere en oudere werknemers en de werkgelegenheidsgraad van personen van 55 jaar en ouder. Een relatief vlakke loonstructuur gaat gepaard met een betere werkgelegenheidsgraad van ouderen.

Die bevinding zou kunnen wijzen op een uitstoot van oudere werknemers op grond van argumenten inzake relatieve kostprijs (met andere woorden, een geringere vraag naar arbeid). De financiële argumenten voor een vervroegde uittreding sluiten uiteraard niet uit dat ook andere mechanismen kunnen spelen, zoals de "sociale aanvaarding" van de afdanking van ouderen (ten opzichte van jongeren) of andere redenen die inspelen op het arbeidsaanbod van ouderen.

Grafiek 3 - Werkgelegenheidsgraad van de werknemers van 55 jaar en ouder¹ en loonspanning tussen oudere en jongere werknemers²



Bron: EC (SES 2006 en EAK 2006).

- ¹ Verhouding tussen het aantal werkenden van 55 jaar en ouder en de totale populatie in die leeftijdscategorie, in procenten.
- ² Verhouding tussen het gemiddelde maandloon van werknemers van 50 tot 59 jaar en dat van de werknemers van 30 tot 39 jaar, waarbij het niveau van het loon van de laatstgenoemden gelijk is aan 100.

2.4.2. Reden van niet/onvoldoende uitvoering

De NAR vermeldt dit onderwerp niet in zijn evaluatie van de niet-uitvoering van het generatiepact.

Gelet op het verbod om leeftijd als criterium te gebruiken, hebben de sociale partners de voorbije jaren hun CAO's aangepast, en quasi overall leeftijd vervangen door anciënniteit. Waarbij anciënniteit dan wel zo danig breed werd gedefinieerd (ook prestaties bij vroegere werkgevers, ook gelijkstellingen voor periodes van ziekte en werkloosheid, ...) dat het een synoniem is van leeftijd. Er werd dus geen echte vooruitgang geboekt.

2.4.3. Nut van verdere uitvoering

Onze loonbaremastructuur, zeker voor bedienden, vergroot de kans van ouderen op uitsluiting uit het werk en beperkt de aanwerving van oudere werknemers.

Dit doorbreken blijft dus een belangrijke uitdaging. Een meer ingrijpende overheidstussenkomst zal noodzakelijk zijn. Een mogelijke piste zou zijn om in een aantal fasen (telkens per IPA-periode) de maximale anciënniteit die weerhouden wordt voor de barema's te verlagen, om bvb. in 2020 tot een regeling te komen waarbij de lonen na 10 jaar anciënniteit niet meer stijgen omwille van bijkomende anciënniteit.

Er dient wel opgemerkt te worden dat de uitstoot van oudere werknemers niet alleen een kostenprobleem is, aangezien deze ook voor oudere arbeiders wordt vastgesteld, waarvan de barema's, minder dan bij de bedienden, afhangen van leeftijd en/of anciënniteit.

2.5. Maatregel generatiepact nr. 17

“Barema's gebaseerd op leeftijd en het hanteren van leeftijdsgrenzen in het algemeen stelt een probleem op het vlak van de Europese reglementering inzake antidiscriminatie. Op korte termijn moeten de noodzakelijke wetgevende initiatieven genomen worden voor een herziening van de antidiscriminatie wetgeving. Er moet geantwoord worden op het arrest van het arbitragehof en op de problemen van de omzetting van de Europese richtlijnen. De nationale wetgever moet met name de grenzen bepalen voor het gebruik van de leeftijd als reden om mensen verschillend te behandelen, zoals voorzien door de het artikel 6 van de richtlijn 7/8/2000”

2.5.1. Stand van uitvoering

De Belgische antidiscriminatie wetgeving werd aangepast aan de Europese opmerkingen. Formeel is dit luik in orde.

Het Centrum voor gelijkheid van kansen voert jaarlijks een studie uit over gevallen van discriminatie in verband met de leeftijd. De in die jaarverslagen toegelichte gevallen hebben niet enkel betrekking op discriminaties op het vlak van werkgelegenheid (met name in de selectie- en aanwervingsfase) maar kunnen ook samenhangen met andere domeinen, zoals het aanbod van en de toegang tot goederen en diensten (banksector, verzekeringen, huisvesting, ...).

Tabel 1 - Verloop van de meldingen aan het Centrum voor gelijkheid van kansen voor gevallen van discriminatie in verband met de leeftijd

Jaar	
2005	42 meldingen
2006	56 meldingen
2007	124 meldingen
2008	105 meldingen
2009	86 dossiers ¹ « leeftijd »
2010	104 dossiers « leeftijd »

Bron: NAR.

¹ Sinds 2009 zijn de statistieken niet meer beschikbaar per melding maar per dossier. Een dossier kan een of meerdere meldingen bevatten.

Uit de verschillende jaarverslagen van het Centrum blijkt dat meer dan de helft van de discriminatieproblemen in verband met de leeftijd zich voordeed in een beroepssituatie (vooral – maar niet uitsluitend – bij de indienstneming en de selectie).

Volgens diezelfde verslagen steekt trouwens geen enkele categorie werkelijk af ten opzichte van de andere in de dossiers die betrekking hebben op een specifieke leeftijdsgroep. Niettemin worden personen van ouder dan 55 jaar vaker getroffen door discriminatie op basis van de leeftijd (40%).

De FOD WASO maakte een aantal jaren geleden een overzicht van alle wets- en reglementaire bepalingen waarbij leeftijd als criterium werd gebruikt, en verzocht alle betrokken ministers om een kritische doorlichting van deze regelgeving en waar nodig een aanpassing.

Ondertussen werden echter, met name inzake werkgelegenheidsbeleid, nieuwe maatregelen ingevoerd waarbij leeftijd weerhouden werd als criterium. Enkele voorbeelden:

- oprichting tewerkstellingscellen bij collectief ontslag: verplichte deelname voor 45-plussers;
- verplicht aanbod outplacement in geval van individueel ontslag: enkel verplicht vanaf 45 jaar;
- nieuwe RSZ-bijdrageverminderingen voor jongeren en ouderen in kader van uitvoering van generatiepact en IPA-akkoorden: per leeftijdsjaar afnemende (voor jongeren) of toenemende (voor ouderen) patronale bijdragevermindering;
- premie voor overgang van zwaar naar licht werk (eveneens uitvoering generatiepact): enkel van toepassing op 50-plussers.

In de adviezen van de Raad van State bij sommige besluiten, maakte de Raad de opmerking dat niet voldoende duidelijk was of het leeftijdsgebruik wel voldoende gemotiveerd was om aanvaard te kunnen worden, en wees er bovendien op dat de rechtbanken en hoven nadien steeds een toetsingsrecht hadden.

2.5.2. Reden van niet/onvoldoende uitvoering

Formeel is de uitvoering gebeurd, maar bij de opmaak van de regelgeving (en voor de sociale partners, bij afsluiten CAO's) wordt veel te weinig aandacht besteed aan dit aspect.

2.5.3. Nut van verdere uitvoering

Er werd enkele jaren geleden een globaal overzicht gemaakt door de studiedienst van de FOD WASO van alle bepalingen inzake werk en arbeid waarbij leeftijd werd gebruikt.

Ondertussen is de toestand er niet op verbeterd. Het ware wellicht nuttig de lijst te actualiseren, en voor elke bestaande regel een kritische doorlichting te doen in hoeverre het leeftijdscriterium wel voldoende gewettigd is om niet discriminatoir te zijn.

Ondertussen zou bij elke nieuwe regelgeving waarbij leeftijdsgrenzen gebruikt worden een soort test moeten gebeuren op het gewettigd karakter ervan.

2.6. Maatregel generatiepact nr. 19

“De afspraak om voor de periode na 2006 een nieuw groeipad uit te tekenen, om de vormingsinspanningen te versterken en beter te verdelen. Daarbij moet in het bijzonder de participatiegraad aan opleidingen verhogen, in lijn met de nieuwe Europese richtsnoeren die bepalen dat tegen 2010 1 op 2 werknemers in de loop van een jaar vorming volgen of opleiding krijgen. Dit veronderstelt voor België dat tussen 2004 en 2010 alle betrokkenen zich inspannen opdat elk jaar 60.000 werknemers meer betrokken worden in een vormingsinspanning. Hierbij moet bijzondere aandacht gaan naar de diversiteit in het personeelsbestand. De sectoren en ondernemingen worden gevraagd de 0,10 % voor risicogroepen in het bijzonder te bestemmen voor oudere werknemers, laaggeschoolden, gehandicapten en allochtonen.”

De regering heeft van de sociale partners trouwens de financiële doelstelling ten gunste van de opleiding van werknemers overgenomen (de totale opleidingsinspanningen van alle werkgevers die onder het toepassingsgebied vallen van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités, moeten 1,9 % van hun loonsom bedragen) door die doelstelling in het generatiepact in te lassen. De desbetreffende wet bepaalde bovendien dat een sanctiemechanisme op sectoraal niveau zou worden toegepast zolang de doelstelling van 1,9 % niet zou worden bereikt voor de private sector als geheel. De boete, die de vorm aanneemt van een aanvullende bijdrage van 0,05 % ten behoeve van het educatief verlof, moet worden betaald door alle ondernemingen van de sectoren die onvoldoende inspanningen leveren inzake voortgezette opleiding, dat wil zeggen die waarvoor er, voor het jaar waarop de evaluatie betrekking heeft, geen CAO van kracht is die oplegt om ofwel de opleidingsinspanningen elk jaar met ten minste 0,1 procentpunt van de totale loonsom op jaarbasis van de ondernemingen van de sector te verhogen, ofwel de participatie aan opleidingen met ten minste 5 procentpunt op te trekken. De CAO moet aangeven voor welke mogelijkheid wordt gekozen en welke maatregelen daartoe worden genomen.

2.6.1. Stand van uitvoering

Actie 19 sluit onmiddellijk aan bij actie 18, die voorzag dat de globale vormingsinspanning om minstens 1,9 % van de loonmassa aan opleiding te spenderen moest gehaald zijn tegen 2006. En dat de daaropvolgende jaren het objectief elk jaar verhoogd zou worden.

Dit doel werd niet bereikt in 2006, en is trouwens nog steeds niet bereikt. In dat opzicht was het dan ook voorbarig al een nieuwe, meer ambitieuze doelstelling voorop te stellen.

Wat het tweede deel van actie 19 betreft, nl. het vernauwen van de definitie van “risicogroep” tot “oudere werknemers, laaggeschoolden, gehandicapten en allochtonen” werd evenmin vooruitgang geboekt.

De lijst van de sectoren die een boete voor de boekjaren 2008 en 2009 hebben gekregen, werd opgesteld op basis van het advies van 26 januari 2011 van de Nationale Arbeidsraad en de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven over de evaluatie van de bijkomende sectorale opleidingsinspanningen. Het sanctiemechanisme werd geactiveerd bij een op 20 april 2011 gepubliceerd ministerieel besluit. Op 28 november 2011 hebben de Nationale Arbeidsraad en de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven gezamenlijk de lijst opgesteld van de sectoren die onvoldoende inspanningen hebben geleverd voor het boekjaar 2010. Deze lijst is hierna opgenomen als bijlage 2.

2.6.2. Reden van niet/onvoldoende uitvoering

Er dient opgemerkt dat de sociale partners in de NAR eerst een ruime tijd nodig hadden om te komen tot een omschrijving van het soort opleidingen en kosten die ze in rekening brengen voor de toetsing van de 1,9 %. De opeenvolgende technische rapporten van de Centrale Raad voor het

Bedrijfsleven van de voorbij jaren wijden daar heel wat aandacht aan. En bevatten eveneens een berekening op basis van het akkoord tussen de sociale partners.

Ideeën tijdens de legislatuur Leterme I om een nauwere definitie te hebben van risicogroepen werden nooit geconcretiseerd. Wellicht wegens onvoldoende steun vanuit de sociale partners, die een grotere vrijheid willen behouden voor de sectoren, om zo beter te kunnen inspelen op de specifieke kenmerken van elke sector. De beperking van de doelgroepen die in aanmerking komen als "risicogroep" zit vervat in een ontwerp van KB dat sinds 24/06/2011 voor advies werd overgemaakt aan de Nationale Arbeidsraad.

De boete ten gevolge van onvoldoende opleidingsinspanningen werd echter niet geïnd, omdat een van de sociale partners bij de Raad van State een beroep heeft ingesteld en heeft gevraagd de wet nietig te verklaren.

Het regeerakkoord van 2 december 2011 bepaalde bovendien dat het sanctiemechanisme zou worden aangepast om het meer te individualiseren : *" Om de doelstellingen rond de opleiding van werknemers te helpen naleven, zal het bestaande responsabiliseringsmechanisme van de werkgevers worden gewijzigd. In het geval er een sectorale overeenkomst bestaat, zal een sanctie betreffende het niet naleven van de engagementen op sectoraal vlak worden toegepast. Bij gebrek aan sectorale overeenkomst zullen de ondernemingen die individueel de doelstelling respecteren, niet worden gesanctioneerd. Tegelijk zal het sanctieniveau beter in verhouding tot de doelstelling staan "*. Het sanctiemechanisme zal ernstig worden verfijnd en verstrengd; dit is voorzien door de wet van 29/03/2012. De uitvoeringsmaatregelen worden besproken in de NAR.

2.6.3. Nut van verdere uitvoering

Het spreekt van zelf dat het verhogen van de opleidingsinspanningen in het algemeen, en deze voor oudere werknemers in het bijzonder, van groot belang zijn om oudere werknemers aan het werk te kunnen houden. Wellicht lag de klemtoon in het verleden iets te eenzijdig op de verplichtingen van de werkgever. Ook de werknemer moet natuurlijk willen, en er ook het nut van inzien, wat in onze arbeidsmarkt die gekenmerkt wordt door weinig mobiliteit en weinig transities niet vanzelfsprekend is.

Er kan wel de vraag gesteld worden of het vooropstellen van een streefdoel inzake loonmassa de meest aangewezen weg is. Dit garandeert geen efficiëntie, en zeker niet dat iedereen opleidingskansen krijgt.

Daarom verdient het aanbeveling om te werken met een participatiegraad als te bereiken doelstelling. Een dergelijke becijferde ambitie was embryonaal aanwezig in het generatiepact, maar werd overschaduwed door die 1,9 % van de loonmassa.

Dat de weg nog lang is mag blijken uit de volgende tabellen:

Tabel 2 - Participatiegraad aan opleiding van de bevolking tijdens de referentiemaand naar leeftijd (%)

	2010				
	25-34	35-44	45-54	55-64	25-64
Brussels Hoofdstedelijk Gewest					
Mannen	15,0	7,8	7,1	3,5	9,2
Vrouwen	13,7	8,6	7,5	3,6	9,1
Totaal	14,3	8,2	7,3	3,6	9,1
Vlaams Gewest					
Mannen	12,0	8,2	7,2	4,5	7,9
Vrouwen	12,5	9,4	7,2	5,3	8,5
Totaal	12,2	8,7	7,2	4,9	8,2
Waals Gewest					
Mannen	7,0	5,1	3,6	2,7	4,6
Vrouwen	8,7	5,1	3,7	2,0	4,8
Totaal	7,8	5,1	3,6	2,4	4,7
België					
Mannen	10,8	7,1	6,0	3,8	7,0
Vrouwen	11,5	7,9	6,1	4,0	7,4
Totaal	11,2	7,5	6,1	3,9	7,2
EU-27					
Mannen	14,5	8,1	6,2	3,8	8,3
Vrouwen	15,8	10,2	8,5	5,3	10,0
Totaal	15,2	9,1	7,4	4,5	9,1

Bronnen: ADSEI (EAK), Eurostat (EAK).

Tabel 3 - Participatiegraad aan opleiding van de werkenden tijdens de laatste 12 maanden naar leeftijd (%)

	2010				
	25-34	35-44	45-54	55-64	25-64
Brussels Hoofdstedelijk Gewest					
Mannen	22,8	22,5	23,9	18,2	22,5
Vrouwen	22,4	22,8	24,9	18,9	22,7
Totaal	22,6	22,7	24,3	18,5	22,6
Vlaams Gewest					
Mannen	25,4	22,8	21,5	20,7	22,7
Vrouwen	25,5	22,9	21,6	19,8	22,9
Totaal	25,4	22,8	21,5	20,3	22,8
Waals Gewest					
Mannen	18,8	18,6	16,2	15,9	17,5
Vrouwen	18,8	19,8	16,7	12,4	17,8
Totaal	18,8	19,1	16,4	14,5	17,6
België					
Mannen	23,1	21,5	20,1	19,0	21,2
Vrouwen	23,3	21,9	20,4	17,4	21,4
Totaal	23,2	21,7	20,2	18,4	21,3

Bron: ADSEI (EAK).

Tabel 4 - Vorming in de ondernemingen
(%, euro's, uren)

	2006	2007	2008	2009	2010
Kost van de opleiding in % van personeelskosten:					
Formele opleiding	1,08	1,13	1,15	1,06	1,02
Informele vormingsinitiatieven			0,40	0,37	0,39
Initiële vorming			0,07	0,08	0,07
Gemiddelde per begunstigde, in EUR					
Formele opleiding	1 387	1 495	1 634	1 470	1 407
Informele vormingsinitiatieven			1 194	970	956
Initiële vorming			3 061	2 613	2 487
Aantal personen die een opleiding volgen, in percentage van het aantal werknemers in de onderneming					
Formele opleiding					
Totaal	33,05	33,22	31,77	33,01	33,26
Mannen	33,23	34,83	32,50	33,53	33,44
Vrouwen	32,78	30,90	30,78	32,44	32,15
Vrouwen / Mannen	0,99	0,89	0,95	0,97	0,96
Informele vormingsinitiatieven					
Totaal			15,13	17,61	18,87
Mannen			14,10	16,89	18,30
Vrouwen			16,55	18,57	19,60
Vrouwen / Mannen			1,17	1,10	1,07
Initiële vorming					
Totaal			1,10	1,37	1,31
Mannen			1,28	1,61	1,52
Vrouwen			0,85	1,00	0,89
Vrouwen / Mannen			0,66	0,62	0,59
Aantal opleidingsuren in % van het totaal gepresteerde uren:					
Formele opleiding	0,71	0,77	0,76	0,71	0,66
Informele vormingsinitiatieven			0,32	0,35	0,37
Initiële vorming			0,27	0,32	0,29
Aantal opleidingsuren, gemiddelde per begunstigde, in aantal uren:					
Formele opleiding					
Totaal	29,64	32,22	33	29	27
Mannen	33,30	35,56	36	32	30
Vrouwen	24,21	26,78	28	24	23
Informele vormingsinitiatieven					
Totaal			30	27	27
Mannen			33	31	31
Vrouwen			26	23	22
Initiële vorming					
Totaal			341	317	318
Mannen			367	329	328
Vrouwen			288	292	296

Bron: NBB (sociale balans).

2.7. Maatregel generatiepact nr. 24

“De federale overheid zal met de Gewesten en Gemeenschappen onderzoeken hoe het stelsel van de individuele beroepsopleiding in de onderneming, nog verder kan worden uitgebouwd en eventueel aangepast kan worden aan de specifieke situatie van oudere werklozen.”

2.7.1. Stand van uitvoering

De doorgevoerde aanpassingen aan het stelsel van de individuele beroepsopleiding in een onderneming (verder IBO) betrof de invoering van de mogelijkheid van een verkorte IBO, gedurende maximaal 2 maand, voor laaggeschoolde werklozen. Dit onder de benaming “IBO-light” of “instapstage”. Het grote verschil met de gewone IBO is dat het niet moet gaan om een werkloze die effectief uitkeringen geniet. De maatregel was dan ook vooral gericht naar laaggeschoolde jongeren in de wachttijd tussen het einde van de studies en de opening van hun recht op wachttuitkeringen.

2.7.2. Reden van niet/onvoldoende uitvoering

Ongekend.

Uit de op de website van de RVA beschikbare gegevens blijkt alvast dat van de ongeveer 18.000 werklozen die in 2011 een beroepsopleiding volgden, er slechts 674 de leeftijd van 50 jaar of ouder hadden (ongeveer 3,5 %).

2.7.3. Nut van verdere uitvoering

Het stelsel van de IBO biedt belangrijke voordelen:

- het is gekend en gebruikt in alle Gewesten, met vrij vergelijkbare regels;
- het biedt het voordeel voor de werkgever om, mits een begeleidingsinspanning, een kandidaat werknemer te kunnen testen, zonder gebonden te zijn door de gewone regels van beëindiging van een arbeidsovereenkomst, en dit tegen een relatief lage kostprijs;
- het biedt het voordeel voor de werknemer om ervaring op te doen, en zich te bewijzen. Al heeft hij geen arbeidsovereenkomst, dan heeft hij toch het voordeel van een redelijk inkomen tijdens de IBO (werkloosheidsuitkering + toeslag vanwege werkgever/Gewest) en de garantie dat hij, als hij bij die werkgever blijft na de opleidingsfase (maximaal 6 maanden), recht heeft op een contract van onbepaalde duur, waarbij de tewerkstelling minstens even lang moet duren als de daaraan voorafgaande opleidingsperiode.

Het gaat bovendien om een “open” stelsel: er zijn op federaal niveau geen limieten op het gebruik, zodat de Gewesten, indien ze dit willen en er geld voor vrijmaken, er op grote schaal gebruik kunnen van maken (onder het toezien oog van de sociale partners, die erover kunnen waken dat het geen goedkope werkkracht wordt, maar deze persoon wel degelijk een opleiding krijgt).

Zeker voor oudere werknemers (werklozen) die uit een sector komen zonder toekomst en zich willen inwerken in een nieuwe functie, lijkt dit een goede formule instapformule. Er zijn echter geen reglementaire hinderpalen voor een gebruik van het stelsel bij oudere werklozen. Er is dus geen wijziging van regels nodig, alleen een wijziging in gebruik van het stelsel door de Gewesten (en bijkomend budget in Gewesten). In Vlaanderen zal in dat verband de systematische aanpak van werkloze 50-plussers worden uitgebreid tot 58 jaar: vanaf 1 juni 2012 zullen de nieuwe werkzoekenden tot 58 jaar verplicht bij de VDAB begeleid worden via aangepaste trajecten. Er wordt bekeken hoe instrumenten om langdurige werklozen naar de arbeidsmarkt toe te leiden, zoals de IBO beter kunnen worden ingezet voor de 50-plussers.

Er dient evenwel op gewezen te worden dat overeenkomstig het regeerakkoord DI RUPO I, de bevoegdheid om te beslissen over de beroepsopleiding van werklozen (en de daaruit voortvloeiende vrijstelling van beschikbaarheid voor de arbeidsmarkt tijdens de opleiding), volledig overgaat naar de Gewesten, waarbij een uitbreiding van het gebruik ten opzichte van de huidige situatie hen wel zal aangerekend worden. Daarmee komt het toetsingsrecht van de directeur van het RVA werkloosheidsbureau (die nu een IBO kan weigeren indien hij oordeelt dat het om een misbruik gaat) te vervallen; toetsingsrecht dat echter slechts zeer sporadisch werd gebruikt.

2.8. Maatregel generatiepact nr. 25

“Samen met de sociale partners zullen de regels over het behoud van werkloosheidsuitkeringen tijdens periodes van intensieve opleiding onderzocht worden. Ze zullen beter afgestemd worden op de duurzame integratie van werkzoekenden in de arbeidsmarkt “

2.8.1. Stand van uitvoering

Geen wijziging in regelgeving voor combinatie van werkloosheidsuitkeringen met het volgen van studies en vrijstelling van de voorwaarde beschikbaar te zijn voor de arbeidsmarkt (artikelen 92 tot 94 van het KB van 25.11.1991 houdende de werkloosheidsreglementering).

2.8.2. Reden van niet/onvoldoende uitvoering

Ongekend.

2.8.3. Nut van verdere uitvoering

Het huidig stelsel, inzonderheid artikel 93 van het werkloosheidsbesluit, laat de combinatie van voltijdse studies met werkloosheidsuitkeringen toe, met vrijstelling van de verplichting beschikbaar te zijn voor de arbeidsmarkt, en dit zonder al te veel voorwaarden. Normaal moet men minstens één jaar vergoed werkloze zijn vooraleer men van die mogelijkheid kan gebruik maken, maar voor knelpuntberoepen geldt deze voorwaarde niet. Een andere voorwaarde, namelijk de vroegere studies reeds minstens 2 jaar afgerond te hebben, is enkel van belang voor jongeren.

Toch moet vastgesteld worden dat het aantal 50-plussers die van dit stelsel gebruik maken beperkt is. Voor alle vormen van vrijstelling van beschikbaarheid voor het volgen van studies steeg het globaal gebruik van 17.809 in 2005 naar 21.340 in 2011. Het aandeel daarin van de 50-plussers steeg van 419 in 2005 (2,35 %) naar 1.076 (5,04 %). Proportioneel een belangrijke stijging, maar nog steeds vrij beperkt. Bovendien moet deze stijging gekaderd worden in de evolutie van de verplichting voor oudere werklozen om zich in te schrijven als werkzoekende en beschikbaar te zijn voor de arbeidsmarkt: tot 2003 kon elke 50-plusser gewoon vrijstelling bekomen, en moest dus voor het volgen van studies geen aparte vraag meer doen. Ondertussen is deze grens verhoogd tot 58 jaar, wat wellicht een deel van de stijging van de vrijstellingsaanvragen voor studies verklaart. Wanneer in 2013 de procedure van controle van het actief zoekgedrag zal uitgebreid worden van 50 jaar naar 55 jaar, zal dit wellicht opnieuw leiden tot een verhoging van het gebruik van deze vrijstelling voor studies.

Anderzijds moet opgelet worden voor lock-in effecten: langere periodes van vrijstelling van beschikbaarheid voor de arbeidsmarkt moeten vermeden worden. Maar dit is een discussie die niet enkel ouderen betreft.

2.9. Maatregel generatiepact nr. 26-27

“Om te vermijden dat de werknemer plots geconfronteerd wordt met vaardigheden die niet aangepast zijn aan nieuwe ontwikkelingen binnen zijn onderneming of sector, is het ook van groot belang dat werkgever en werknemer regelmatig nagaan wat de toekomstperspectieven van de werknemer zijn.

Daarom krijgt iedere werknemer ouder dan 40 recht op een tweejaarlijks gesprek over de loopbaanperspectieven met een ondernemingsverantwoordelijke of, indien de onderneming dit verkiest, met een HR-adviesbureau of een andere externe organisatie.

De werknemer vanaf 40 jaar moet ook beroep kunnen doen op deskundig advies over de verdere planning van zijn loopbaan op een niveau dat niet aan zijn onderneming gebonden is. Hij heeft daartoe één keer om de vijf jaar recht op een externe loopbaandienstverlening zonder dat hiervoor het educatief verlof aangewend wordt. Die loopbaandienstverlening moet door de gewesten erkend zijn en betaald worden. “

2.9.1. Stand van uitvoering

Voor punt 26 werden geen reglementaire initiatieven genomen. In eerste instantie hangt dit af van het HR-beleid binnen elke onderneming. Maar dit zou kunnen ondersteund worden door een regel die bvb. in de wet op arbeidsovereenkomsten een dergelijk recht inschrijft, met bvb. behoud van loon voor de duur van het onderhoud. Wat niet gebeurd is.

Punt 27 is helemaal geen federale bevoegdheid, maar zuivere Gewestbevoegdheid. En dat terwijl het generatiepact een zuiver federaal document was. Zeker in Vlaanderen werd de dienstverlening van de VDAB uitgebreid, waarbij niet enkel werkzoekenden worden begeleid, maar ook werkenden. Maar hoe dan ook, van een “recht” op een dergelijk extern advies is er nog helemaal geen sprake.

In het kader van het Vlaamse loopbaanakkoord dat de sociale partners en de Vlaamse Regering op 17 februari 2012 sloten, krijgt de Vlaamse sensibiliseringscampagne "dejuistestoel.be" in 2012 een doorstart met een grootschalig vormingsprogramma, waarbij alle bedrijven een leeftijdsscan kunnen opmaken die vergeleken kan worden met de andere ondernemingen uit de eigen bedrijfstak en waarbij een argumentarium ter reflectie en sensibilisering werd uitgewerkt voor werkgevers en werknemers.

2.9.2. Reden van niet/onvoldoende uitvoering

Voor punt 26: ongekend.

Voor punt 27: zie hierboven.

2.9.3. Nut van verdere uitvoering

De Belgische arbeidsmarkt wordt gekenmerkt door een groot gebrek aan professionele mobiliteit en veel te weinig transities van werk naar werk. Een gebrek aan loopbaanplanning, in combinatie met een onderinvestering in opleiding, leiden tot grote problemen indien de werknemer het werk verliest waarvan hij dacht dat hij zijn ganse leven ging doen. Een totaal gebrek aan inzetbaarheid voor andere jobs en andere werkgevers, waarbij dan besloten wordt dat de enige mogelijkheid het brugpensioen is op lagere leeftijd.

De concretisering van deze 2 maatregelen is dus cruciaal om de juiste man/vrouw op de juiste stoel te krijgen.

De invoering van de verplichting voor (grotere) ondernemingen om jaarlijks een plan te maken voor het behoud en/of creatie van werk voor oudere werknemers, voorzien vanaf juli 2012, zal mee helpen om hiervoor te sensibiliseren.

2.10. Maatregel generatiepact nr. 31

“De wet Renault wordt aangepast in overleg met de sociale partners: niet om de bescherming tegen willekeurig ontslag af te bouwen, wel om sneller duidelijkheid te hebben en de procedure te verkorten, zodat de onderhandelingen binnen een tijdspanne van twee maanden afgerond kunnen worden, behalve indien de sociale partners bij wijze van uitzondering in onderling overleg wegens de zwaarte van de herstructurering beslissen om de termijn met maximum één maand te verlengen.”

2.10.1. Stand van uitvoering

De onderhandelingen in de NAR om een maximumperiode vast te stellen voor de onderhandelingsfase hebben niet geleid tot een akkoord onder de sociale partners. Zie hiervoor het advies nr. 1567 van 3 oktober 2006.

Er werd dan ook reglementair niets gewijzigd.

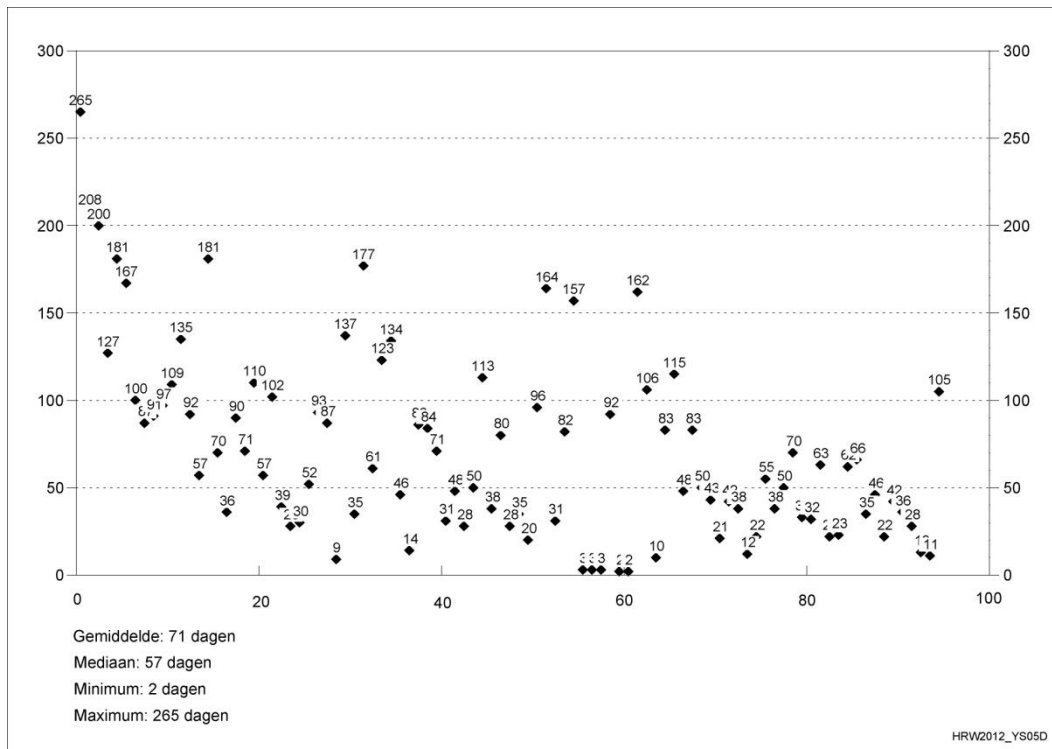
2.10.2. Reden van niet/onvoldoende uitvoering

Geen akkoord onder sociale partners.

2.10.3. Nut van verdere uitvoering

Sinds de aankondiging van de intentie over te gaan tot collectief ontslag, alsook de effectieve betekening van het collectief ontslag moeten overgemaakt worden aan de FOD WASO (juni 2009), worden daarover statistieken bijgehouden. Ook over de tijd die verstrijkt tussen beide momenten (de onderhandelingsfase). Dit geeft het volgende resultaat voor het jaar 2011:

Grafiek 4 - Collectief ontslag: duur van de informatie- en raadplegingsprocedure
(dagen, gebaseerd op de procedures beëindigd in 2011)



Bron: FOD WASO.

Vergeleken met 2010 is er een daling van zowel gemiddelde (87 in 2010) als mediaan (72 in 2010). De bijgehouden periode is echter te kort om hieruit conclusies te kunnen trekken.

De enorme verschillen qua problematieken die zich kunnen voordoen in het kader van een herstructurering met collectief ontslag, maken het wellicht moeilijk om hiervoor eenduidige regels uit te werken.

2.11. Maatregel generatiepact nr. 44

“Elke persoon die dat wenst moet, ongeacht de aard van zijn loopbaan, op termijn een individuele berekening van zijn pensioenbedrag kunnen krijgen. De pensioendienst moet elke werknemer die dat wenst een individuele berekening van zijn pensioenbedrag bezorgen. Vanaf 55 jaar moet dit ieder jaar automatisch gebeuren. Ook wie een gemengde loopbaan heeft gehad, moet automatisch die informatie krijgen. De informatie verstrekt door de pensioendienst zal op een gecoördineerde manier aangevuld worden door informatie over de tweede pensioenpijler. De werkgever is reeds verplicht om de werknemer op geregelde tijdstippen te informeren over de tweede pijler. Hij of de pensioeninstelling moet in de toekomst de werknemer op hetzelfde ogenblik en via eenzelfde voorstellingswijze informeren over het geheel van de voordelen in de tweede pijler. Daarbij worden telkens de pensioenbedragen vermeld, die van toepassing zouden zijn indien de werknemer verder blijft werken tot aan de pensioengerechtigde leeftijd. Dit moet gerealiseerd zijn tegen 2010.”

2.11.1. Stand van uitvoering

Deze maatregel is gedeeltelijk uitgevoerd.

Zie inzonderheid:

KB van 12 juni 2006 tot uitvoering van Titel III, Hoofdstuk II van de wet van 23 december 2005 betreffende het generatiepact;

KB van 27 juni 2006 tot uitvoering van Hoofdstuk III van de wet van 23 december 2005 betreffende het generatiepact;

KB van 26 april 2007 tot uitvoering van het koninklijk besluit van 12 juni 2006 tot uitvoering van Titel III, Hoofdstuk II van de wet van 23 december 2005 betreffende het generatiepact;

De NAR-adviezen 1621 van 6 november 2007 en 1767 van 2 maart 2011.

2.11.2. Reden van niet/onvoldoende uitvoering

Binnen elk pensioenstelsel is dus een belangrijke vooruitgang geboekt, maar de 2 volgende problemen bleken tot op heden te grote administratieve hinderpalen:

- het samenvoegen van de berekening over de verschillende stelsels heen;
- het mee opnemen van de tweede pensioenpijler.

2.11.3. Nut van verdere uitvoering

Ervaringen in het buitenland (o.a. UK) hebben aangetoond dat een dergelijke tijdige mededeling van het werkelijk te ontvangen pensioenbedrag in veel gevallen een financiële ontzuivering is, die kan bijdragen tot het langer aan het werk blijven. Dit effect is zeker belangrijk.

Het bijkomend effect dat van die berekening moet uitgaan door aan te tonen hoe het pensioenbedrag oploopt naarmate men blijft werken na zijn 60ste, is in de huidige context wellicht verwaarloosbaar. Daarvoor is de pensioenbonus te beperkt en is ons stelsel van vervroegd pensioen veel te ver verwijderd van wat als actuariael neutraal kan beschouwd worden (zie deel "Actief ouder worden" van dit verslag).

Niettegenstaande deze beperking, blijft het een nuttig sensibiliserend instrument. Maar met een steeds toenemend aantal gevallen van gemengde loopbaan (privé, publiek, zelfstandige) vereist dit wel dat het volledig plaatje wordt overgemaakt, met inbegrip zelfs van de tweede pensioenpijler. De VZW SIGEDIS (vroeger CIMIRE) is hiermee belast.

2.12. Maatregel generatiepact nr. 46

“Werkgevers die 50-plussers aanwerven zullen niet langer het risico lopen om enkele maanden of jaren later met de kost van een brugpensioen geconfronteerd te worden. Indien zo’n 50-plusser nadien op de normale brugpensioenregeling met brugpensioen gaat, zal ten vroegste vanaf het moment dat de betrokken werknemer 60 jaar wordt, de kost van de aanvullende vergoeding (berekend zoals voorzien in CAO 17) gesolidariseerd worden op interprofessioneel vlak via de bijdrage op de aanvullende vergoeding bij brugpensioen.”

2.12.1. Stand van uitvoering

In de generatiepactwet van 23 december 2005 werd daarvoor de wettelijke basis gecreëerd (de artikelen 42 tot 45 van generatiepactwet).

Een verplicht uitvoeringsKB was er niet (de Koning kon bepaalde modaliteiten verder uitwerken). Toch is dit nooit in werking getreden, omdat de datum van inwerkingtreding moest vastgesteld worden bij KB, dat er nooit gekomen is.

2.12.2. Reden van niet/onvoldoende uitvoering

Geen akkoord onder sociale partners, inzonderheid wat de financiering betreft. Bijkomende werkgeversbijdrage voor de sociale zekerheid? Gebruik van opbrengst van verhoogde werkgeversbijdrage op de aanvullende vergoedingen canada-dry?

Officiële documenten hierover zijn echter onbestaande.

2.12.3. Nut van verdere uitvoering

2.12.3.1. Heeft solidarisering nog nut?

Globaal geldt voor brugpensioen (nu "werkloosheid met bedrijfstoeslag") en voor het ontslag van oudere werknemers eigenlijk het omgekeerde: de individuele werkgever moet meer geresponsabiliseerd worden voor de kost die hij veroorzaakt door het ontslag van oudere werknemers, inzonderheid wanneer het gaat om oudere werknemers waarin hij onvoldoende investeerde om hun inzetbaarheid en competenties op peil te houden: door het ontslag van dergelijke niet-inzetbare werknemers belast hij de maatschappij en sociale zekerheid met een extra kost (langer werkloos, meer nood aan begeleiding en opleiding, ... Een individuele responsabilisering van de werkgever is dus aangewezen. En solidarisering van de kost van oudere werknemers (hier brugpensioen) staat daar haaks op.

Zo lang het brugpensioen bestaat, zal de werkgever echter geconfronteerd worden met vragen van oudere werknemers om ontslagen te worden om op brugpensioen te kunnen gaan. Een vraag waarop meestal wordt ingegaan, omdat de motivatie van de werknemer blijkbaar verdwenen is, en omdat de (syndicale) druk om de werknemer te laten vertrekken groot is. Voor werknemers die hij reeds lang in dienst heeft kan gesteld worden dat de brugpensioenkost voor de werkgever meegerekend was in de totale loonkost en de ontslagkost. Voor iemand die pas een paar jaar in dienst is, is die verhouding tussen enerzijds de loonkost voor de actieve periode plus de ontslagkost en anderzijds de brugpensioenkost totaal anders. Die wanverhouding tussen betaling voor actieve jaren en de verplichte betaling voor inactieve brugpensioenjaren weerhoudt er werkgevers van om oudere werknemers aan te werven. In die specifieke situatie heeft solidarisering van die brugpensioenkost dus wel degelijk zin.

2.12.3.2. De piste van de wet betreffende het generatiepact

De piste zelf

De wettelijke basis die gecreëerd werd in de generatiepactwet gaat uit van de volgende principes:

- Voor welke werknemers?
 - De regeling geldt voor de werknemers die op datum van aanwerving 50 jaar of meer zijn
 - En die op het ogenblik van het ontslag minstens 1 jaar in dienst zijn
- Voor welke werkgevers
 - Voor alle werkgevers

- Maar die regeling is niet van toepassing indien de werknemer in de twee jaar voorafgaand aan zijn aanwerving na 50 ook reeds in die onderneming werkte.
- Wie betaalt wat?
 - Het Fonds voor Sluiting van ondernemingen (verder FSO) betaalt de brugpensioenkost vanaf de leeftijd van 60 jaar tot 65 jaar. Bij KB kan eventueel een maximumbedrag voorzien worden.
 - De werkgever betaalt vóór de leeftijd van 60.
 - Voor de financiering wordt een deel van de opbrengst van de bijzondere werkgeversbijdrage op de aanvullende vergoedingen brugpensioen gebruikt.

Zijn er opmerkingen te formuleren op deze piste?

Het onderscheid in verantwoordelijkheid gebonden aan de leeftijd van 60 jaar was logisch: vóór de leeftijd van 60 jaar is er slechts brugpensioen als er een sector-cao is, terwijl vanaf 60 jaar iedereen die ontslagen wordt automatisch recht heeft op brugpensioen op basis van de interprofessionele CAO17.

Om dezelfde reden was de bevoegdheid gegeven aan de Koning om eventueel een maximum bedrag vast te stellen: een sector of werkgever die een zeer genereuze regeling van aanvullende vergoeding invoeren, moeten (minstens ten dele) zelf de kost dragen. De basisregeling van CAO17 (aanvullende vergoeding = de helft van verschil tussen geplafonneerd loon en de werkloosheidsuitkering) wordt immers in heel wat sectorregelingen uitgebreid.

De in de generatiepactwet ontworpen regeling heeft dus nog steeds zin, zelfs in een context van stijging van de brugpensioenleeftijd: de verhouding tussen baten (jaren werk vóór brugpensioen) en kost (brugpensioen) verandert wel in het voordeel van de werkgever, maar het blijft een rem op aanwerving van ouderen.

Een vraag die kan gesteld worden is wat te doen met de werknemers die op brugpensioen gaan in het kader van een herstructurering. In de generatiepactwet is hiervoor geen uitzondering voorzien, en dus neemt het FSO de brugpensioenkost over vanaf de leeftijd van 60 jaar. Ook deze kan behouden worden, als we echt willen dat de potentiële brugpensioenkost geen hinder meer vormt voor de aanwerving van ouderen. Maar in die gevallen is de leeftijd van 60 jaar voor overname van de kost door het FSO misschien te hoog.

Een andere vraag is of de keuze voor het FSO als bevoegde administratie wel de goede is. Op zich heeft de eventuele betaling van de aanvullende vergoeding niets te maken met de normale taken van het FSO (sluitingen, faillissement, ...). Anderzijds kan dit verantwoord worden vanuit de motivering dat het FSO reeds de gewoonte heeft om werkgeversverplichtingen tegenover ex-werknemers over te nemen, waaronder ook de betaling van het brugpensioen voor werknemers, wanneer de werkgever niet meer kan betalen. Bijkomend voordeel van het FSO is de band met de RVA, wat nuttig kan zijn gelet op de onmiddellijke band tussen de werkloosheidsuitkering en de aanvullende vergoeding brugpensioen. De keuze voor het FSO is dus niet onlogisch.

In de generatiepactwet wordt uitgegaan van de hypothese dat het FSO belast is met de betaling vanaf 60 jaar. De werkgeversverplichting vervalt, en het FSO wordt schuldenaar van de aanvullende vergoeding. Indien er echter een grens zou worden ingesteld in het bedrag dat het FSO kan betalen, zal de werkgever zelf toch nog gehouden zijn, in uitvoering van de toepasselijke CAO, een supplement te betalen. De werknemer krijgt dan zijn aanvullende vergoeding vanuit twee bronnen, wat een complicatie is. Wellicht ware het beter als principe te weerhouden dat de werkgever verplicht blijft alles te betalen aan de werknemer, maar dat hij als werkgever dan een (gedeeltelijke) terugbetaling kan vragen aan het FSO. Maar indien gekozen wordt voor deze piste, moet de wet wel aangepast worden.

2.13. Maatregel generatiepact nr. 48

“Er komt een onderhandeld collectief kader waarbinnen werknemers tussen 50 en 55 jaar de kans krijgen om, indien de arbeidsorganisatie het toelaat, (een deel van) de eindejaarspremie om te zetten in bijkomende vakantiedagen. Dit aantal mag niet hoger zijn dan het aantal wettelijke vakantiedagen per kalenderjaar (20 of ongeveer de helft van de vrije tijd als gevolg van 1/5 tijdskrediet). De werknemer moet in principe vrij zijn vakantiedagen kunnen kiezen. Voor de berekening van de sociale zekerheidsrechten zal niettemin rekening gehouden worden met het niet-gerecupereerd loon. Bij gebrek aan een een suppletief interprofessioneel onderhandeld kader tegen uiterlijk 31.12.2006 zal de regering zelf een regeling uitwerken. Dit interprofessioneel suppletief kader zal een stimulans zijn voor de sectoren om in een eigen invulling van deze maatregel te voorzien.”

2.13.1. Stand van uitvoering

Geen enkele uitvoering. Geen NAR-advies, en waarschijnlijk ook geen formele vraag van Minister van Werk om hieraan te werken (geen sporen van brief aan NAR).

Ook geen begin van uitvoering via een regeringsinitiatief.

2.13.2. Reden van niet/onvoldoende uitvoering

Ongekend

2.13.3. Nut van verdere uitvoering

Op vrijwillige basis geldt omruilen in tijd kan voor oudere werknemers een manier zijn om langer aan de slag te blijven. Wellicht is de veelheid aan alternatieve mogelijkheden (tijdskrediet voor ouderen, ...) één van de oorzaken dat punt 48 niet werd uitgevoerd.

Enkel wanneer die huidige stelsels vervangen zouden worden door een echt loopbaankrediet (of tijdsparrekening) waarbij de omvang van het recht onmiddellijk gelinkt is aan de werkelijk gepresteerde loopbaan, lijkt een dergelijk idee interessant: zij die onvoldoende krediet opbouwden kunnen dit op vrijwillige basis verhogen, gecompenseerd door een verlies aan eindejaarspremie.

2.14. Maatregel generatiepact nr. 49

“Wanneer een oudere werknemer met een zwaar beroep aan zijn werkgever laat weten dat hij geïnteresseerd is in een lichter werk, krijgt hij via zijn werkgever de vacatures voor lichtere functies in de onderneming. Indien nodig krijgt hij een opleiding om de overstap aan te kunnen. In samenspraak met de Gewesten zal onderzocht worden of er een gestructureerde aanpak kan ontwikkeld worden om deze werknemers ook te begeleiden bij het zoeken naar lichter werk buiten de onderneming.”

2.14.1. Stand van uitvoering

De premie ter compensatie van het loonverlies bij overgang van zwaar naar licht werk bij dezelfde werkgever (generatiepact, maatregel 50) werd uitgevoerd, op basis van een NAR-advies 1.651 van 9 juli 2008. Zonder succes trouwens: het aantal aanvragen voor een dergelijke premie was in 2011 beperkt tot 9 gevallen (en 5 in 2010).

Daarbij moet echter worden opgemerkt dat maatregel 50 pas op 1 mei 2010 in werking is getreden. Voortaan wordt, vanaf die datum, een overgangspremie toegekend aan de werknemer die, op eigen verzoek en met inkomensverlies, overstapt van zwaar werk naar een lichtere baan bij dezelfde werkgever, indien hij op het ogenblik van de overgang ten minste 50 jaar oud is en al ten minste 5 jaar een zwaar beroep uitoefent.

Die premie bedraagt € 61,53 per maand en wordt gedurende 12 maanden toegekend indien de werknemer minder dan 55 jaar oud is op de dag waarop hij het lichter werk aanvat. De premie beloopt € 82,03 per maand en wordt gedurende 24 maanden uitgekeerd aan werknemers ouder dan 55 jaar. Ten slotte bedraagt die premie € 102,54 per maand voor een werknemer van ouder dan 58 jaar en wordt ze dan verleend voor een periode van 36 maanden. De premie wordt slechts eenmaal tijdens de loopbaan toegekend.

Maatregel 49 daarentegen is niet uitgevoerd. Het eerste deel vereiste een initiatief van de sociale partners (een NAR-CAO die de verplichtingen van werkgever en werknemer vastlegt), of bij gebreke daaraan een wettelijke regeling. Het tweede deel vereist een samenwerkingsakkoord met de Gewesten. Deze begeleiding bij het zoeken naar lichter werk buiten de onderneming vindt evenwel wel plaats in geval van ontslag: ofwel via de klassieke begeleiding vanuit VDAB, ACTIRIS, FOREM en Arbeitsamt, ofwel omdat de werknemer minstens 45 jaar is en recht heeft op individueel outplacement lastens de werkgever, ofwel omdat de werknemer ontslagen wordt in het kader van een collectief ontslag, en begeleid wordt door een tewerkstellingscel.

2.14.2. Reden van niet/onvoldoende uitvoering

Ongekend, maar wellicht weinig interesse. Zie het zeer beperkt aantal aanvragen om de premie, alsook de zeer moeilijke discussie om te bepalen wat “zwaar” en “licht” werk is. Waarbij de NAR in casu oordeelde dat het gaat om een subjectieve beoordeling door de werknemer, die zelf vindt dat zijn functie te zwaar geworden is, maar die toch wil blijven werken.

2.14.3. Nut van verdere uitvoering

Zou eigenlijk deel moeten uitmaken van de regelmatige screening van de toekomstmogelijkheden van elke werknemer. Zie hoger bij de maatregelen 26-27.

2.15. Maatregel generatiepact nr. 65

“Werknemers die vanuit de privé naar de overheid overstappen moeten hun ervaring kunnen omzetten in anciënniteit.”

2.15.1. Stand van uitvoering

In het Koninklijk besluit van 19 november 2008 houdende vereenvoudiging van verscheidene reglementaire bepalingen betreffende de loopbaan van het Rijkspersoneel werd de mogelijkheid gecreëerd om nuttige ervaring in de private sector te laten meetellen voor de anciënniteit in de publieke sector.

Daarbij gelden echter twee beperkingen:

- deze jaren kunnen enkel meegeteld worden voor de financiële anciënniteit, niet voor de graadanciënniteit. Dit betekent dat bvb. voor een latere promotie waaraan een voorwaarde van jaren tewerkstelling is gekoppeld, die jaren in de privé-sector niet meetellen;
- het is geen automatisme. De werknemer moet zelf de aanvraag doen, en aantonen dat het om nuttige anciënniteit gaat. Het is de bevoegde overheidsdienst die uiteindelijk beslist, en die niet verplicht is om die gelijkstelling (volledig of gedeeltelijk) te aanvaarden. Bij weigering geldt natuurlijk een motiveringsplicht.

2.15.2. Reden van niet/onvoldoende uitvoering

Deze manier van uitvoering is hoogstwaarschijnlijk ingegeven door een financiële bekommernis (loonbarema's bij overheid zijn gebaseerd op anciënniteit), alsook omwille van de zorg de carrièrekansen van ambtenaren zonder privé-ervaring niet te hypothekeren.

2.15.3. Nut van verdere uitvoering

Deze regeling, die relatief nieuw is (operationeel sinds 2009), moet wellicht eerst geëvalueerd worden.

BIJLAGEN

Bijlage 1



Beleidscel van de Minister van Werk

Aan de heer Jan Smets
De Hoge Raad van de Werkgelegenheid
p.a. De Nationale Bank van België
de Berlaimontlaan 14
1000 Brussel

Uw bericht van:

Uw kenmerk:

Ons kenmerk:
Beleidscel/PT/521

Brussel,

26 JAN. 2012

Betreft: Evaluatie Generatiepact en jaarrapport Hoge Raad van de Werkgelegenheid 2012.

Geachte heer,

In het regeerakkoord dat de basis vormt voor het beleid van de komende jaren, zijn een aantal maatregelen opgenomen rond pensioen, brugpensioen, tijdskrediet en tewerkstelling van oudere werknemers. Bovendien is 2012 het Europees Jaar van het actief ouder worden en de Solidariteit tussen de generaties. Ook zal in dit jaar een sensibiliseringscampagne gelanceerd worden rond de tewerkstelling van oudere werknemers. Ongetwijfeld zal de eindeloopbaanproblematiek daardoor veel aandacht krijgen in de loop van 2012.

Elk jaar maakt de Hoge Raad een jaarverslag op dat een belangrijk beleidsinstrument is. Elk jaar wordt daarbij een bepaald thema diepgaand onderzocht. Gezien de aandacht die wordt besteed aan de oudere werknemers lijkt het me nuttig dat het jaarverslag 2012 de actieve eindeloopbaan als thema behandelt.

Daarnaast wens ik ook beroep te doen op de expertise van de Hoge Raad voor een evaluatie van het Generatiepact. Het regeerakkoord bevat daarover de volgende passage:

"In de loop van 2012 zullen de andere maatregelen van het Generatiepact eveneens worden geëvalueerd (zware beroepen, solidarisering van de brugpensioenen, enz.) en zullen de nodige correctiemaatregelen worden getroffen."

Eurostation II – Ernest Blerotstraat 1 – 1070 Brussel
Tel. 02 238 28 11 – fax 02 238 28 71
Uw contact persoon: Tom Parys
e-mail: tom.parys@werk.belgie.be

De focus van deze evaluatie ligt op deze punten uit het generatiepact die niet of onvolledig werden uitgevoerd en de punten die weinig of geen resultaat hebben opgeleverd. De bedoeling van de evaluatie is immers dat correctiemaatregelen worden genomen.

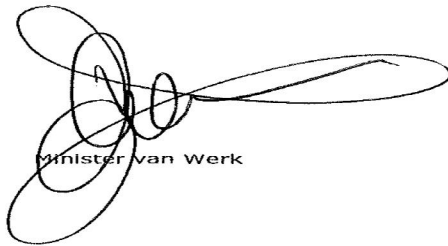
Het spreekt vanzelf dat de maatregelen van het generatiepact, dat dateert van 2005, misschien niet allemaal meer voldoen aan de recente evoluties van de arbeidsmarkt en de wetenschappelijke inzichten. Het kan daarom interessant zijn dat voor bepaalde punten, alternatieven worden voorgesteld.

Bij wijze van voorbeeld kan ik de solidarisering van de brugpensioenbijdragen aanhalen. Deze maatregel uit het generatiepact werd niet uitgevoerd. Ook de maatregel experimenten rond leeftijdsneutrale loonbarema's kreeg geen concrete uitvoering. Een voorbeeld van een maatregel waarvan nog weinig gebruik werd gemaakt is de overstappremie.

Voor verdere afspraken over de uitwerking van deze evaluatie kunt u contact opnemen met mijn medewerker Tom Parys. Daarbij is in de eerste plaats aandacht nodig voor de timing. Het is immers de bedoeling dat deze evaluatie binnen een relatief korte termijn beschikbaar zou zijn.

Hoogachtend,

Monica De Coninck,



Minister van Werk

Bijlage 2**Advies over de evaluatie van de bijkomende sectorale opleidingsinspanningen**
(CRB 2011-1325, CCR 10; NAR advies 1.784)**Voorstel voor de opstelling van de definitieve lijst van sectoren waar voor 2010 geen collectieve arbeidsovereenkomst inzake bijkomende opleidingsinspanningen van kracht is die jaarlijks de inspanning met 0,1 procentpunten verhoogt of die voorziet in een jaarlijkse toename van de participatiegraad aan vorming en opleiding met minstens 5 procentpunten**

- 101 Nationale Gemengde Mijncommissie
- 102^{(1) (2)} Paritair comité voor het Groefbedrijf
- 102.01 Paritair Subcomité voor het bedrijf der hardsteengroeven en der groeven van uit te houwen kalksteen in de provincie Henegouwen
- 102.02 Paritair Subcomité voor het bedrijf der hardsteengroeven en der groeven van uit te houwen kalksteen in de provincies Luik en Namen
- 102.03 Paritair Subcomité voor de porfiergroeven in de provincie Henegouwen en de kwartsietgroeven in de provincie Waals-Brabant
- 102.04 Paritair Subcomité voor het bedrijf van de zandsteen- en kwartsietgroeven op het gehele grondgebied van het Rijk. uitgezonderd de kwartsietgroeven van de provincie Waals-Brabant
- 102.05 Paritair Subcomité voor het bedrijf der porseleinaarde- en zandgroeven welke in openlucht geëxploiteerd worden in de provincies Waals-Brabant. Henegouwen. Luik. Luxemburg en Namen
- 102.06 Paritair Subcomité voor het bedrijf der grint- en zandgroeven welke in openlucht geëxploiteerd worden in de provincies Antwerpen. West-Vlaanderen. Oost-Vlaanderen. Limburg en Vlaams-Brabant
- 102.07 Paritair Subcomité voor het bedrijf der kalksteengroeven. cementfabrieken en kalkovens van het administratief arrondissement Doornik
- 102.08 Paritair Subcomité voor het bedrijf der marmergroeven en -zagerijen op het gehele grondgebied van het Rijk
- 102.11 Paritair Subcomité voor het bedrijf der leisteengroeven. coticulegroeven en groeven van slijpsteen voor scheermessen in de provincies Waals-Brabant. Henegouwen. Luik. Luxemburg en Namen
- 112 Paritair Comité voor het garagebedrijf
- 113⁽³⁾ Paritair Comité voor het ceramiekbedrijf
- 113.04 Paritair Subcomité voor de pannebakkerijen
- 120.02 Paritair Subcomité voor de vlasbereiding
- 120.03 Paritair Subcomité voor het vervaardigen van en de handel in zakken in jute of in vervangingsmaterialen
- 125⁽¹⁾ Paritair Comité voor de houtnijverheid
- 125.01 Paritair Subcomité voor de bosontginningen
- 125.02 Paritair Subcomité voor de zagerijen en aanverwante nijverheden
- 125.03 Paritair Subcomité voor de houthandel
- 133 Paritair Comité voor het tabaksbedrijf
- 136 Paritair Comité voor de papier- en kartonbewerking
- 142^{(1) (4)} Paritair Comité voor de ondernemingen waar teruggewonnen grondstoffen opnieuw ter waarde worden gebracht
- 142.01 Paritair Subcomité voor de terugwinning van metalen
- 142.02 Paritair Subcomité voor de terugwinning van lompen
- 143 Paritair Comité voor de zeevisserij
- 147 Paritair Comité voor de wapensmederij met de hand
- 148⁽¹⁾ Paritair Comité voor bont en kleinvel
- 148.01 Paritair Subcomité voor de haarsnijderijen

148.03	Paritair Subcomité voor de industriële en ambachtelijke fabricage van bontwerk
148.05	Paritair Subcomité voor de pelslooierijen
149 ⁽¹⁾	Paritair Comité voor de sectoren die aan de metaal-, machine- en elektrische bouw verwant zijn
149.01	Paritair Subcomité voor de elektriciens : installatie en distributie
149.02	Paritair Subcomité voor het koetswerk
149.03	Paritair Subcomité voor de edele metalen
149.04	Paritair Subcomité voor de metaalhandel
201	Paritair Comité voor de zelfstandige kleinhandel
202.01	Paritair Subcomité voor de middelgrote levensmiddelenbedrijven
203	Paritair Comité voor de bedienden uit de hardsteengroeven
204	Paritair Comité voor de bedienden uit de porfiergroeven van het kanton van Lessen. van Bierk-bij-Halle en van Quenast
205	Paritair Comité voor de bedienden van de steenkolenmijnen
223	Nationaal Paritair Comité voor de sport
225	Paritair Comité voor de bedienden van de inrichtingen van het gesubsidieerd vrij onderwijs
226	Paritair Comité voor de bedienden uit de internationale handel, het vervoer en de logistiek
303 ⁽⁵⁾	Paritair Comité voor het filmbedrijf
303.01	Paritair Subcomité voor de filmproductie
307	Paritair Comité voor de makelarij en verzekeringsagentschappen
313	Paritair Comité voor de apotheken en tarificatiediensten
315	Paritair Comité voor de handelsluchtvaart
315.01	Paritair Subcomité voor het technisch onderhoud, bijstand en opleiding in de luchtvaartsector
315.02	Paritair Subcomité voor de luchtvaartmaatschappijen
318 ⁽⁶⁾	Paritair Comité voor de diensten voor gezins- en bejaardenhulp
320	Paritair Comité voor de begrafenisondernemingen
321	Paritair Comité voor de groothandelaars-verdelers in geneesmiddelen
324	Paritair Comité voor de diamantnijverheid en -handel
324.01	Paritair Subcomité voor het diamantzagen
324.02	Paritair subcomité voor de kleinbranche in de diamantnijverheid en -handel
325	Paritair Comité voor de openbare kredietinstellingen
326	Paritair Comité voor het gas- en elektriciteitsbedrijf
328 ⁽¹⁾	Paritair Comité voor het stads- en streekvervoer
328.01	Paritair Subcomité voor het stads- en streekvervoer van het Vlaamse Gewest
328.02	Paritair Subcomité voor het stads- en streekvervoer van het Waalse Gewest
328.03	Paritair Subcomité voor het stads- en streekvervoer van het Brusselse Hoofdstedelijk Gewest

⁽¹⁾ geen werknemers onder dit PC.

⁽²⁾ met uitzondering van het subcomité 102.09 en 102.10 (niet samengesteld).

⁽³⁾ met uitzondering van subcomité PC 113.01, 113.02 en 113.03.

⁽⁴⁾ met uitzondering van subcomités 142.03.

⁽⁵⁾ met uitzondering van subcomités 303.03 .

⁽⁶⁾ met uitzondering van subcomité PC 318.01 en 318.02.