

ADVIES Nr. 1.651

---

Zitting van woensdag 9 juli 2008

---

Uitvoering van punt 50 van het generatiepact - Actief ouder worden - Overgang naar lichter werk : tijdelijke inkomensgarantie

x                    x                    x

2.162/11-1

## **ADVIES Nr. 1.651**

---

Onderwerp : Uitvoering van punt 50 van het generatiepact - Actief ouder worden - Overgang naar lichter werk : tijdelijke inkomensgarantie

---

De tekst ter inleiding van de punten 49 en 50 van het generatiepact luidt als volgt : "Werknemers die zware arbeid verrichten moeten meer mogelijkheden krijgen om over te stappen op een lichtere job, bij voorkeur in de eigen onderneming. Om het inkomensverlies te verminderen, zou kunnen worden voorzien in een tijdelijke compensatie."

Punt 50 van het pact luidt als volgt : "De oudere werknemer die een inkomensverlies lijdt omdat hij - op vrijwillige basis - binnen de onderneming overschakelt van zware naar minder belastende arbeid krijgt een tijdelijke compensatie. Deze compensatie kan de vorm aannemen van een vermindering van de persoonlijke bijdragen of van een forfaitaire premie van het Ervaringsfonds."

De bespreking van dat punt werd toevertrouwd aan de commissie Individuele Arbeidsverhoudingen en Sociale Zekerheid.

Naast de tenuitvoerlegging van punt 50 van het pact, heeft de commissie het nuttig gevonden een aanbeveling nr. 20 uit te werken om de sectoren en de ondernemingen te verzoeken de nodige maatregelen te nemen om oudere werknemers aan het werk te houden; daarbij wordt concreet uitgelegd hoe punt 49 van het pact kan worden uitgevoerd, namelijk door te voorzien in mogelijkheden voor overgang naar lichter werk voor oudere werknemers in de onderneming.

Die aanbeveling nr. 20 werd door de Raad goedgekeurd op zijn plenaire zitting van 9 juli 2008.

Om het gebruik van de overgang naar lichter werk voor oudere werknemers die daartoe de wens uitdrukken, in de ondernemingen te bevorderen, heeft de commissie, overeenkomstig punt 50 van het pact, bovendien gedacht aan een financiële tegemoetkoming ten laste van het Ervaringsfonds, om het eventuele inkomensverlies dat met die overgang gepaard gaat, te compenseren.

Op verslag van de commissie Individuele Arbeidsverhoudingen en Sociale Zekerheid heeft de Raad op 9 juli 2008 het volgende eenparige advies uitgebracht.

x            x            x

## **ADVIES VAN DE NATIONALE ARBEIDSRAAD**

---

### **I. ONDERWERP VAN HET ADVIES**

De tekst ter inleiding van de punten 49 en 50 van het generatiepact luidt als volgt : "Werknemers die zware arbeid verrichten moeten meer mogelijkheden krijgen om over te stappen op een lichtere job, bij voorkeur in de eigen onderneming. Om het inkomensverlies te verminderen, zou kunnen worden voorzien in een tijdelijke compensatie."

Punt 50 van het pact luidt als volgt : "De oudere werknemer die een inkomensverlies lijdt omdat hij - op vrijwillige basis - binnen de onderneming overschakelt van zware naar minder belastende arbeid krijgt een tijdelijke compensatie. Deze compensatie kan de vorm aannemen van een vermindering van de persoonlijke bijdragen of van een forfaitaire premie van het Ervaringsfonds."

Naast de tenuitvoerlegging van punt 50 van het pact, heeft de Raad op zijn plenaire zitting van 9 juli 2008 een aanbeveling nr. 20 goedgekeurd waarin de sectoren en de ondernemingen wordt verzocht de nodige maatregelen te nemen om oudere werknemers aan het werk te houden; daarbij wordt concreet uitgelegd hoe punt 49 van het pact kan worden uitgevoerd, namelijk door te voorzien in mogelijkheden voor overgang naar lichter werk voor oudere werknemers in de onderneming.

Om oudere werknemers in de ondernemingen echt aan het werk te houden, heeft de Raad, overeenkomstig punt 50 van het pact, bovendien voorzien in een mogelijke financiële tegemoetkoming ten laste van het Ervaringsfonds, om het eventuele inkomensverlies als gevolg van de overgang naar lichter werk te compenseren.

Opdat die aanbeveling nr. 20 effectief zou zijn, verzoekt de Raad de regering bijgevolg de nodige maatregelen te nemen om de financiële compensatie van het eventuele inkomensverlies als gevolg van de overgang naar lichter werk, te organiseren.

## **II. STANDPUNT VAN DE RAAD**

### **A. Context van het initiatief van de Raad**

De Raad merkt op dat aan de maatregelen 49 en 50 van het generatiepact de doelstelling ten grondslag ligt oudere werknemers in de onderneming aan het werk te houden en aldus de activiteitsgraad van die werknemers te verhogen, en tegelijkertijd te voldoen aan een bezorgdheid inzake de kwaliteit van de arbeid.

Die maatregelen vallen overigens onder punt 2.5 van het pact, "Langer werken aanmoedigen".

De Raad wijst er ook op dat het aan het werk houden van oudere werknemers sedert jaren een van de grote uitdagingen van de Europese Unie is, die hij steeds heeft ondersteund, met name door middel van de diverse instrumenten die hij heeft aangenomen.

In dat verband herinnert hij eraan dat de Raad van de Europese Unie op 12 juli 2005 in het kader van de Europese werkgelegenheidsstrategie nieuwe richtsnoeren voor het werkgelegenheidsbeleid van de lidstaten heeft aangenomen, met actief ouder worden als een van de prioritaire bekommelingen.

De Raad verwijst voorts in het bijzonder naar richtsnoer 18 van de werkgelegenheidsrichtsnoeren (2008-2010) die tijdens de voorjaarsstop 2008 werden goedgekeurd. Richtsnoer 18 beoogt de bevordering van een levensloopbeleid, met name door een ondersteuning van actief ouder worden, onder meer door passende arbeidsomstandigheden, een beter beleid inzake gezondheid op het werk, passende prikkels om ouderen aan het werk te houden en door vroegtijdige uittreding te ontmoedigen.

Bovendien hebben de sociale partners in oktober 2007 in het kader van hun werkprogramma, op Europees niveau een gezamenlijke analyse gemaakt van de cruciale uitdagingen op de Europese arbeidsmarkten, met flexizekerheid, een actief arbeidsmarktbeleid, onderwijs en opleiding, mobiliteit als de belangrijkste thema's. Er wordt ook specifiek benadrukt dat de aanpak voluntaristisch moet zijn om de toekomstige behoeften aan arbeidskrachten en vaardigheden in de ondernemingen te kunnen inschatten, rekening houdend met de leeftijd. In het verlengde van die grondige analyse van de feiten en de problemen, hebben de sociale partners op Europees niveau aanbevelingen aan de Europese instellingen en de lidstaten gericht.

In die context ligt het initiatief van de Raad.

De Raad wijst ook nog op punt 15 van het generatiepact, dat de sectoren en ondernemingen uitnodigt "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 risicofactoren 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. "

## B. Inhoud van het initiatief van de Raad

Naast de aanbeveling nr. 20, waarin de sectoren en de ondernemingen wordt verzocht mogelijkheden vast te stellen om naar lichter werk over te gaan teneinde oudere werknemers aan het werk te houden, wenst de Raad uitvoering te geven aan punt 50 van het pact, zodat die aanbeveling de nagestreefde doelstelling echt kan verwezenlijken.

De toekenning van een tijdelijke financiële compensatie aan de werknemer die vanaf de leeftijd van 50 jaar overgaat naar lichter werk en die daarbij inkomensverlies zou leiden, zou volgens de Raad de kans op succes van de maatregel nog doen toenemen.

Opdat die tijdelijke financiële compensatie voor de oudere werknemer voelbaar zou zijn, moet die compensatie volgens de Raad worden toegekend in de vorm van een forfaitaire premie ten laste van het Ervaringsfonds.

Om het beginsel en de voorwaarden voor die tijdelijke financiële compensatie in de regelgeving op te nemen, onderstreept de Raad meteen al dat 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 gewijzigd moet worden.

De Raad wil nu dieper ingaan op het toepassingsgebied van de tijdelijke financiële compensatie, de eigenlijke verlichting van de functie, de voorwaarden voor de tijdelijke financiële compensatie, de noodzakelijke controle van de effectieve overgang naar een lichtere functie alsook de evaluatie van de maatregel.

## 1. Toepassingsgebied van de maatregel

De Raad wil het toepassingsgebied van de maatregel definiëren, door de toegangleeftijd vast te stellen en te bepalen wat onder zwaar/ lichter werk wordt verstaan.

### a) Leeftijd om voor de maatregel in aanmerking te komen

Hoewel de aanbeveling nr. 20, naast de doelstelling om oudere werknemers aan het werk te houden, de sectoren en ondernemingen wil aansporen bijzondere aandacht te hebben voor die doelgroep vanaf de leeftijd van 45 jaar, door middel van een voluntaristische aanpak om de toekomstige behoeften aan arbeidskrachten en vaardigheden te kunnen inschatten, rekening houdend met de leeftijd, heeft de Raad beslist aan die doelgroep, vanaf 50 jaar, een tijdelijke financiële compensatie toe te kennen, in geval van loonverlies als gevolg van de overgang naar lichter werk.

De Raad meent dat de ondernemingen op die manier worden aangemoedigd hun behoeften alsook die van hun werknemers vanaf de leeftijd van 45 jaar te analyseren, om de toekomstige behoeften aan arbeidskrachten en vaardigheden te kunnen inschatten; daardoor wordt het mogelijk de functie van die werknemers, vanaf 50 jaar, zo nodig te verlichten en een tijdelijke financiële compensatie toe te kennen.

De leeftijd van 50 jaar is volgens de Raad bovendien de scharnierleeftijd waarop werknemers keuzes maken over hun toekomst en hun beroeps-capaciteiten alsook de leeftijd die in tal van regelgevingen in aanmerking wordt genomen om de loopbaan te verlichten.

### b) Begrip zwaar/lichter werk

In die context is de Raad van oordeel dat zwaar/lichter werk subjectief wordt beoordeeld door de werknemer, die zelf kan vinden dat zijn functie te zwaar is geworden, maar die toch wil blijven werken.

Volgens de Raad mag het begrip *lichter werk* er echter niet in bestaan dat verminderde prestaties worden aangeboden.

Verder vindt de Raad het niet raadzaam dat wordt verwezen naar medische procedures of medische of lichamelijke criteria. Er moet vooral een onderscheid worden gemaakt tussen de biologische veroudering, die overigens niet noodzakelijk een negatieve impact heeft op de arbeidscapaciteiten, en de gezondheidstoestand waarin de werknemer zich bevindt vanwege een opeenstapeling van professionele en/of persoonlijke situaties.

Ten slotte onderstreept de Raad dat het verzoek van de werknemer om in de onderneming naar lichter werk over te gaan, niet automatisch mag leiden tot een wijziging van de functie vanaf de leeftijd van 45 of 50 jaar, noch tot loonverlies in geval van effectieve overgang naar een lichtere functie.

## 2. Eigenlijke verlichting van de functie

De Raad wijst erop dat de verlichting van de functie zou kunnen leiden tot het aanbieden van een vorming aan de oudere werknemer, de aanpassing van zijn werkpost, de ontwikkeling van het concept van de overdracht van kennis aan nieuwe werknemers, zonder dat een en ander automatisch tot inkomensverlies voor de betrokken werknemer leidt.

Hij herinnert in dat verband aan de rol die het Ervaringsfonds reeds kan spelen met betrekking tot de aanpassing van de werkpost en verwijst daarbij naar de selectie van goede praktijken, die kan worden geraadpleegd op de website van het genoemde fonds<sup>1</sup>.

Bovendien bestaan er sedert eind 2007 op het niveau van de gewesten "tutoraatsformules", die het de ondernemingen mogelijk maken een financiële tegemoetkoming te genieten voor de vorming van nieuwe werknemers door een werknemer van 45 jaar en ouder, die aldus een nieuwe rol krijgt in de onderneming, namelijk die van mentor.

De Raad wil bovendien nog de aandacht van de sectoren en ondernemingen vestigen op de maatregelen die reeds genomen zijn met het oog op het bevorderen van de herinschakeling van arbeidsongeschikte werknemers in het arbeidsproces.

---

<sup>1</sup> <http://www.werk.belgie.be/ervaringsfonds.aspx>



Hij herinnert ten slotte aan de inspanningen en initiatieven van de sectoren om lichter werk voor oudere werknemers aan te moedigen.

### 3. Financiële compensatie

De Raad is van oordeel dat de financiële compensatie die wordt toegekend aan de werknemer van 50 jaar en ouder die een lichtere functie krijgt en die eventueel loonverlies lijdt, moet worden gezien als een stimulans om langer aan het werk te blijven en naar lichter werk over te gaan.

#### a) Vorm

Zoals hierboven is aangegeven, opteert de Raad voor een forfaitaire premie ten laste van het Ervaringsfonds.

Hij benadrukt echter dat die premie maar één oplossing is van een waaier van mogelijkheden, zoals de opleiding van de werknemer om hem voor te bereiden op de overgang naar een lichtere functie, zonder loonverlies.

Het feit dat de werknemer naar nieuwe functies wordt toegeleid, impliceert bovendien niet noodzakelijk een loonverlies.

#### b) Bedragen en duur

Met betrekking tot de eigenlijke financiële compensatie in geval van overgang naar lichter werk en bij eventueel loonverlies, opteert de Raad voor verschillende bedragen afhankelijk van de leeftijd van de werknemer.

Zo bedraagt de aan de werknemer toegekende premie :

- 75 euro, gedurende 12 maanden, voor de leeftijdsgroep vanaf 50 jaar;
- 100 euro, gedurende 24 maanden, voor de leeftijdsgroep vanaf 55 jaar;
- 125 euro, gedurende 36 maanden, voor de leeftijdsgroep vanaf 58 jaar.

Voorts stelt de Raad voor dat die bedragen geïndexeerd en aangepast zouden worden op dezelfde manier als de bedragen die in het kader van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 46 van kracht zijn.

#### 4. Controle van de effectieve overgang naar lichter werk en bewijs

Om misbruiken te voorkomen, stelt de Raad voor dat bij de arbeidsovereenkomst een aanhangsel wordt gevoegd om de inhoud van de functie te wijzigen en de effectieve overgang naar lichter werk te constateren.

Indien de overgang naar lichter werk gepaard gaat met inkomensverlies, kunnen de loonfiches waaruit het inkomensverlies blijkt, een ander bewijsmiddel zijn, naast het aanhangsel.

Ten slotte kan in de onderneming, via de ondernemingsraad, een collectieve controle worden verricht naar de ontwikkelde competenties, de evolutie ervan, de geleverde inspanningen om de werkgelegenheid in de onderneming te behouden.

#### 5. Evaluatie

Om de maatregel alle mogelijke kans van slagen te geven, zal de Raad om de twee jaar overgaan tot een evaluatie van de efficiëntie van de maatregel die hij in dit advies ontwikkelt en de aanbeveling nr. 20, aan de hand van de gegevens die het Ervaringsfonds zal verzamelen.

Met het oog op een toekomstige evaluatie, wenst hij dan ook te kunnen beschikken over alle nuttige gegevens in verband met de tenuitvoerlegging van dit advies en de genoemde aanbeveling nr. 20, zonder dat een en ander mag leiden tot extra administratieve taken inzake verplichte reporting. Die gegevens zouden het mogelijk maken na te gaan in hoeverre een beroep wordt gedaan op de formule van de tijdelijke financiële compensatie, om welke bedragen het gaat, met uitsplitsing van de gegevens per leeftijdsgroep en functiewijziging, en wat het latere gevolg is voor het aan het werk houden van oudere werknemers in de onderneming.

Het Ervaringsfonds en de Nationale Arbeidsraad zouden die gegevens kunnen valoriseren om er nuttige conclusies aan te verbinden met het oog op een beter beleid inzake actief ouder worden.

x      x      x

Opdat de maatregel spoedig operationeel zou zijn, dringt de Raad er nog op aan dat de regering het genoemde koninklijk besluit van 1 juli 2006 snel aanpast in de zin van dit advies.

Dienaangaande vraagt hij eveneens over de concrete uitvoering van de maatregel geraadpleegd te worden.

-----