

DO 2004200503286

Question n° 239 de M^{me} Sabien Lahaye-Battheu du 3 février 2005 (N.) à la ministre de l'Emploi et de la Protection des consommateurs :

Fonds de l'expérience professionnelle. — Évaluation.

Le « Fonds de l'expérience professionnelle » auprès duquel les entreprises peuvent obtenir de l'aide dans le cadre de leurs initiatives destinées à maintenir au travail les travailleurs âgés de plus de 55 ans, est le successeur de l'ancien Fonds pour la promotion de la qualité des conditions de travail. Ce dernier n'a pas vraiment rencontré un franc succès dans le passé.

DO 2004200503286

Vraag nr. 239 van mevrouw Sabien Lahaye-Battheu van 3 februari 2005 (N.) aan de minister van Werk en Consumentenzaken :

« Ervaringsfonds ». — Evaluatie.

Het « Ervaringsfonds », waarbij bedrijven kunnen rekenen op steun wanneer ze initiatieven nemen om 55-plussers aan de slag te houden, is de opvolger van het vroegere Fonds voor de bevordering van de kwaliteit van de arbeidsomstandigheden. Dat laatste is in het verleden niet echt een groot succes gebleken. Intussen is een aantal aanpassingen aan het Ervaringsfonds

Depuis, une série de modifications ont été apportées au Fonds de l'expérience professionnelle et il est suggéré dans le dernier accord interprofessionnel d'utiliser en priorité les moyens disponibles au bénéfice des personnes souhaitant passer d'un système de travail en équipes à un travail de jour, en compensant partiellement la perte financière subie.

1. Quels résultats concrets le Fonds de l'expérience professionnelle peut-il déjà présenter ?
2. Combien d'entreprises ont-elles introduit une demande d'aide auprès du Fonds de l'expérience professionnelle respectivement en Flandre, en Wallonie et à Bruxelles ?
3. Sur quoi ces demandes portaient-elles et combien de travailleurs étaient-ils concernés ?
4. Combien de ces demandes furent-elles acceptées et combien furent-elles refusées ?
5. Combien de dossiers ont été traités ou sont en cours de traitement ?
6. Quel est le montant des moyens financiers déjà affectés par le Fonds dans les trois régions ?
7. Quelles mesures ont-elles été prises au Fonds de l'expérience professionnelle pour inciter les entreprises à mener une politique du personnel qui continue de motiver autant que possible les travailleurs âgés et qui leur réserve le même traitement qu'à leurs jeunes collègues ?

Réponse de la ministre de l'Emploi et de la Protection des consommateurs du 20 avril 2005, à la question n° 239 de M^{me} Sabien Lahaye-Battheu du 3 février 2005 (N.):

Tout d'abord, je souhaite remarquer que les modifications visées dans la loi-programme du 27 décembre 2004 doivent encore être réalisées par arrêté royal. Cet arrêté est en cours de rédaction. Il entrera en vigueur au cours de l'année, après les avis indispensables.

Je désire également vous faire savoir que le Fonds de l'expérience professionnelle a été lancé par mes prédécesseurs Frank Vandenbroucke et Kathleen Van Brempt en avril 2004. Les moyens de fonctionnement pour mon administration ont été dégagés pendant 2004. On a commencé par la promotion des subventions. Simultanément, une équipe a été engagée, qui est au complet depuis le 1^{er} février 2005. Elle se compose de deux développeurs de projets, de deux gestionnaires de projets, à chaque fois un francophone et un néerlandophone, d'une secrétaire-comptable et d'une coordinatrice.

Étant donné qu'avant tout une large base sociale est indispensable, outre la promotion et le traitement des subventions du Fonds de l'expérience professionnelle dans le cadre de la législation actuelle, la réalisation de

gebeurd en wordt in het recentste interprofessioneel akkoord een suggestie gegeven om de middelen prioritair aan te wenden voor mensen die van een ploegenstelsel willen overstappen naar dagarbeid door het financieel verlies gedeeltelijk te compenseren.

1. Welk concrete resultaten kan het Ervaringsfonds al voorleggen ?
2. Hoeveel bedrijven deden in Vlaanderen, respectievelijk Wallonië en Brussel een aanvraag voor steun van het Ervaringsfonds ?
3. Waarop en op hoeveel werknemers hadden deze aanvragen betrekking ?
4. Hoeveel van die aanvragen werden goedgekeurd, respectievelijk afgekeurd ?
5. Hoeveel dossiers zijn uitgevoerd of in uitvoering ?
6. Hoeveel financiële middelen werden door het Ervaringsfonds al besteed in de drie regio's ?
7. Welke maatregelen werden door het Ervaringsfonds genomen om bedrijven diets te maken dat hun personeelsbeleid oudere werknemers zoveel mogelijk moet blijven motiveren en hen behandelen als hun jongere collega's ?

Antwoord van de minister van Werk en Consumentenzaken van 20 april 2005, op de vraag nr. 239 van mevrouw Sabien Lahaye-Battheu van 3 februari 2005 (N.):

Vooreerst wens ik op te merken dat de wijzigingen bedoeld in de programmawet van 27 december 2004 nog bij koninklijk besluit moeten uitgevoerd worden. Dit besluit wordt opgemaakt, het zal na de nodige adviezen in werking treden in de loop van dit jaar.

Ik wil u verder meedelen dat het Ervaringsfonds werd opgestart door mijn voorgangers Frank Vandenbroucke en Kathleen Van Brempt in april 2004. De werkingsmiddelen voor mijn administratie werden in de loop van 2004 vrijgemaakt. Er werd gestart met het promoten van de toelages. Tegelijkertijd werd een team aangeworven, dat sedert 1 februari 2005 volledig is. Het bestaat uit twee projectontwikkelaars en twee dossierbeheerders, telkens een Franstalige en een Nederlandstalige, een secretaresse-boekhouder en een coördinator.

Daar, in de eerste plaats een breed maatschappelijk draagvlak noodzakelijk is, is, naast het promoten en afhandelen van de Ervaringsfondstoelagen binnen de huidige regelgeving, het voeren van sensibilise-

campagnes de sensibilisation à l'égard du milieu du travail représente un des objectifs de cette nouvelle équipe.

Depuis que le Fonds de l'expérience professionnelle est opérationnel, huit entreprises ont introduit une demande de soutien sur la base de la réglementation actuelle et dépassée du 30 janvier 2003: une entreprise wallonne, une entreprise de Bruxelles et six entreprises flamandes.

La plupart des demandes concernent une modification de la fonction dans laquelle l'accent porte sur la transmission des connaissances acquises et de l'expérience, sur le soutien psychosocial ou sur les études concernant la lourdeur et les conditions de travail, leur examen et leur adaptation. L'ensemble des demandes concerne une cinquantaine de travailleurs.

Ces dossiers seront réglés sous peu.

En premier lieu, une sensibilisation aux conditions de travail est une mission importante du Fonds de l'expérience professionnelle. Pour ce faire, des brochures ont été développées: 5 000 exemplaires néerlandophones et 5 000 exemplaires francophones ont été diffusés au cours des derniers mois, à l'occasion de colloques, séminaires, bourses ou «soirées-débats sur le vieillissement» spécialement organisées à l'égard des responsables du personnel par exemple. Sur le site Internet du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale, des pages spéciales sont consacrées au Fonds de l'expérience professionnelle. Les développeurs de projets sont à la disposition des entreprises pour fournir de plus amples informations. Enfin, des articles ont également été rédigés pour une vingtaine de magazines spécialisés et une trentaine de sessions d'information ont été organisées.

Comme indiqué dans l'introduction, la loi-programme du 27 décembre 2004 a introduit une série de nouveautés qui ont précisément pour but de renforcer le dynamisme du Fonds.

Les lignes de force sont:

- Premièrement, le groupe-cible a été élargi aux travailleurs de plus de 45 ans. De cette façon, des actions préventives peuvent être organisées avant même la période où les problèmes éventuels deviennent aigus. Cette approche permet de mener des actions maximales pour éviter la sortie prématurée du marché du travail de travailleurs.

ringscampagnes ten opzichte van de werk- en arbeidsomgeving één van de doelstellingen van dit nieuwe team.

Sinds het Ervaringsfonds operationeel is, deden acht bedrijven een aanvraag voor steun op grond van de huidige en voorbijgestreefde reglementering van 30 januari 2003: één Waals bedrijf, één uit Brussel en zes Vlaamse bedrijven.

De meeste aanvragen hebben betrekking op een verandering van functie waarin het accent komt te liggen op het overdragen van opgebouwde kennis en ervaring, op psychosociale ondersteuning, of op studies naar zwaarte van arbeidsomstandigheden, het in kaart brengen ervan en aanpassen. Het geheel van de aanvragen slaat op een 50-tal werknemers.

Deze dossiers zullen binnenkort afgerond worden.

In de eerste plaats is sensibilisering van de arbeids- en werkomgeving een belangrijke missie van het Ervaringsfonds. Hiertoe werden brochures ontwikkeld: 5 000 Nederlandstalige en 5 000 Franstalige exemplaren werden in de loop van de vorige maanden verspreid, ter gelegenheid van colloquia, seminaries, beurzen of speciaal daartoe georganiseerde «vergrijzingsdebatavonden» ten opzichte van personeelsverantwoordelijken bijvoorbeeld. Op de website van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg worden speciale pagina's aan het Ervaringsfonds gewijd. De projectontwikkelaars staan ter beschikking van de bedrijven om bijkomende informatie te verlenen. Ten slotte werden ook artikels geschreven voor een 20-tal vakmagazines en werden een 30-tal informatiesessies georganiseerd.

Zoals gezegd in de inleiding, is er met de programwet van 27 december 2004 een reeks nieuwigheden ingevoerd, die precies tot doel hebben de slagkracht van het Fonds te vergroten.

De krachtlijnen zijn:

- Ten eerste werd de doelgroep verruimd tot werknemers ouder dan 45 jaar. Op die manier kunnen er preventieve acties worden ondernomen in de aanloop naar de periode waarin eventuele problemen zich acuut stellen. Door deze benadering kan er maximaal actie gevoerd worden om de vroegere uitstroom van werknemers uit het werkmilieu te voorkomen.

— Deuxièmement, le champ d'action a été élargi. Le but est d'élargir la gamme d'actions susceptibles de bénéficier d'une subvention. Les actions suivantes pourront désormais être soutenues :

- actions relatives aux possibilités d'emploi des plus de 45 ans. Ce sont des actions qui permettent aux travailleurs de garder leur travail et qui garantissent leur emploi. Le maintien du travail peut se réaliser tant par l'occupation dans l'entreprise d'origine du travailleur que par celle dans une autre entreprise qui a besoin par exemple de travailleurs expérimentés pour accompagner des jeunes et où il faudra adapter les conditions de travail des travailleurs âgés.
- actions relatives à la qualité des conditions de travail. Cela veut dire qu'on ne prend pas seulement des mesures relatives aux circonstances matérielles dans lesquelles le travail est effectué et correspondant donc au concept du « bien-être au travail ». De même, des mesures ayant un impact sur les autres conditions de travail, allant de celles qui concernent les risques psychosociaux à la durée et la rémunération du travail, pourraient entrer en ligne de compte pour bénéficier d'une subvention;
- actions relatives à l'organisation du travail. Il s'agit enfin de la façon dont le travail est organisé, et il peut être tenu compte de formes de travail à temps partiel, d'horaires de travail flexibles ou du passage du travail en équipes vers une autre forme de travail ou du travail de nuit vers le travail de jour.

Ces actions peuvent être entreprises tant par les employeurs individuels que par les fonds de secteur. Puisqu'on donne également aux fonds de sécurité d'existence la possibilité de bénéficier de l'avantage de ces subventions, il est désormais possible de voir mettre sur pied une approche intégrée dans un secteur déterminé. En outre, les subventions peuvent aussi être accordées à d'autres « personnes » (= instances) à déterminer par le Roi.

Comme vous savez, les partenaires sociaux ont demandé dans le projet d'AIP d'être associés étroitement à l'élaboration du projet de l'arrêté royal. Ils y demandent de prêter une attention particulière à la possibilité d'intervention de la part du Fonds en faveur des travailleurs âgés qui passent du travail de nuit au travail de jour, afin de compenser partiellement la perte de revenu qui peut en découler.

— Ten tweede werd de actieradius verruimd. Het is de bedoeling om het gamma van acties waarvoor een betoelaging mogelijk is, te verruimen. Volgende acties zullen voortaan kunnen ondersteund worden :

- acties met betrekking tot de arbeidsmogelijkheden van 45-plussers. Het betreft acties die de werknemers in staat stellen om hun arbeidsplaats te behouden en waardoor hun tewerkstelling wordt gewaarborgd. Het behoud van de arbeidsplaats kan zowel gerealiseerd worden door tewerkstelling in het oorspronkelijk bedrijf van de werknemer, als in een ander bedrijf dat bijvoorbeeld nood heeft aan ervaren werknemers om jongeren te begeleiden en waarbij de arbeidsvoorwaarden van de oudere werknemer moeten worden aangepast;
- acties met betrekking tot de kwaliteit van de arbeidsvoorwaarden. Dit wil zeggen dat niet alleen maatregelen worden getroffen die betrekking hebben op de materiële omstandigheden waarin de arbeid wordt verricht, en die aldus aansluiten bij het concept « welzijn op het werk ». Ook maatregelen die een impact hebben op de andere arbeidsvoorwaarden, gaande van deze die de psychosociale risico's betreffen tot de duur van de arbeid en de verloning, zouden voor betoelaging in aanmerking kunnen komen;
- acties met betrekking tot de organisatie van de arbeid. Het betreft ten slotte de wijze waarop de arbeid wordt georganiseerd, waarbij rekening kan gehouden worden met vormen van deeltijdse arbeid, flexibele werkuren of overschakeling van ploegenarbeid naar een andere vorm van arbeid of van nacht- naar dagarbeid.

Deze acties kunnen zowel ondernomen worden door individuele werkgevers als door de sectorfondsen. Door ook aan de fondsen voor bestaanszekerheid de mogelijkheid te geven het voordeel van deze toelagen te verwerven, wordt het mogelijk dat er binnen een bepaalde sector een geïntegreerde aanpak wordt uitgewerkt. Bovendien kunnen de tussenkomsten ook gaan naar andere door de Koning te bepalen andere « personen » (= instanties)

Zoals u weet hebben de sociale partners in het ontwerp van IPA gevraagd om nauw betrokken te worden bij de uitwerking van het ontwerp van het koninklijk besluit. Zij vragen daarbij bijzondere aandacht te hebben voor de mogelijkheid tot een tussenkomst vanwege het Fonds voor oudere werknemers die overstappen van nachtarbeid naar dagarbeid, teneinde het inkomensverlies dat hiermee gepaard kan gaan gedeeltelijk te compenseren.

12622

QRVA 51 **075**
25 - 04 - 2005

Mon administration est en train de finaliser l'avant-projet; dès que celui-ci sera finalisé, je le soumettrai aux partenaires sociaux pour avis.

Mijn administratie legt een laatste hand aan een voorontwerp, waarna ik het voor advies zal voorleggen aan de sociale partners.