

**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
(B.S. 1.8.2006 – errata B.S. 5.10.2006)**

HOOFDSTUK I.- Definities

Artikel 1.- Voor de toepassing van dit besluit wordt verstaan onder:

- 1° de Minister: de Minister van Werk;
- 2° de wet: de wet van 5 september 2001 tot verbetering van de werkgelegenheidsgraad van de werknemers;
- 3° fonds: fonds voor bestaanszekerheid bedoeld in de wet van 7 januari 1958 betreffende de Fondsen voor Bestaanszekerheid;
- 4° paritair vormingscentrum: paritair beheerd vormingscentrum dat door één of meerdere paritaire comités of subcomités belast werd met onder meer opleidingen, communicatie, sensibilisatie of ontwikkeling en dat de vorm van een vereniging zonder winstoogmerk heeft aangenomen;
- 5° de toelage: de toelage bedoeld in artikel 27 van de wet die tot doel heeft acties te ondersteunen die betrekking hebben op de bevordering van de arbeidsmogelijkheden van oudere werknemers of op de kwaliteit van de arbeidsvoorwaarden van oudere werknemers of op de organisatie van de arbeid van oudere werknemers;
- 6° oudere werknemers: de werknemers die ten minste de leeftijd van 45 jaar bereikt hebben;
- 7° de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 46: de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 46 van 23 maart 1990 betreffende de begeleidingsmaatregelen voor ploegenarbeid met nachtprestaties alsook voor andere vormen van arbeid met nachtprestaties;
- 8° de administratie: de Algemene Directie Humanisering van de Arbeid van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg.

HOOFDSTUK II.- Rechthebbenden en voorwerp van de acties

Art. 2.- De Minister kan, binnen de grenzen van de beschikbare financiële middelen zoals vastgesteld in artikel 33 van de wet, aan een werkgever, aan een fonds of paritair vormingscentrum die hiertoe een aanvraag indient, een toelage toekennen ter ondersteuning van de acties bedoeld in de artikelen 3, 4 en 5 ten voordele van oudere werknemers.

Art. 3.- De aanvragen tot toelage door werkgevers kunnen betrekking hebben op acties, met als doel een leeftijdsbewust personeelsbeleid in de organisatie te voeren, dat de potentialiteiten van de oudere werknemer onderkent en van aard is de werkgelegenheidsgraad van de oudere werknemers te verhogen.

Deze acties zijn de volgende:

- 1° het gebruik, door de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer van een externe of interne dienst voor preventie en bescherming op het werk, van een meetinstrument dat de graad van werkbaarheid van de oudere werknemer bedoelt aan te tonen, met het oog op het behouden of verhogen ervan.

Dit instrument moet goedgekeurd worden door de administratie die eventueel het advies van de Vaste Operationele Commissie opgericht in de Hoge Raad voor Preventie en bescherming op het werk die belast is met de opdrachten bedoeld in artikel 44 van het koninklijk besluit van 27 maart 1998 betreffende de externe diensten voor preventie en bescherming op het werk kan vragen.

De gegevens kunnen automatisch of manueel worden verwerkt overeenkomstig artikel 92 van het koninklijk besluit van 28 mei 2003 betreffende het gezondheidstoezicht op de werknemers.

De ontvangen collectieve anonieme gegevens worden aan de administratie toegestuurd op elektronische wijze;

- 2° het gebruik, door de preventieadviseur - arbeidsgeneesheer van een externe of interne dienst voor preventie en bescherming op het werk, van een diagnose instrument, complementair aan 1°, dat enerzijds toelaat de factoren uit de werkomgeving te detecteren die verbeterd kunnen worden ten behoeve van de werkbaarheid van de oudere werknemer en anderzijds het formuleren van verbeteringsvoorstellen in de zin van 3° tot doel heeft.

Dit instrument moet goedgekeurd worden door de administratie die eventueel het advies van de Vaste Operationele Commissie opgericht in de Hoge Raad voor Preventie en bescherming op het werk die belast is met de opdrachten bedoeld in artikel 44 van het koninklijk besluit van 27 maart 1998 betreffende de externe diensten voor preventie en bescherming op het werk kan vragen.

De gegevens kunnen automatisch of manueel worden verwerkt overeenkomstig artikel 92 van het koninklijk besluit van 28 mei 2003 betreffende het gezondheidstoezicht op de werknemers.

De ontvangen collectieve anonieme gegevens worden aan de administratie toegestuurd op elektronische wijze;

- 3° concrete verbeteringsprojecten die tot doel hebben:

- a) de bevordering van de arbeidsmogelijkheden van oudere werknemers, inzonderheid door het nemen van maatregelen die de werkgelegenheidsgraad van deze werknemers binnen dezelfde onderneming of hun mogelijkheden verhogen om een betrekking te vinden binnen een andere onderneming die al dan niet behoort tot dezelfde sector;
- b) of de bevordering van de kwaliteit van de arbeidsvoorwaarden van deze oudere werknemers, inzonderheid door het nemen van maatregelen die de psychosociale belasting veroorzaakt door het werk verminderen of de ergonomische omstandigheden verbeteren;
- c) of de verbetering van de organisatie van de arbeid, inzonderheid door de belasting van deze oudere werknemers die voortvloeit uit de arbeidsorganisatie te verminderen.

Al deze acties hebben betrekking op het geheel of op een gedeelte van de oudere werknemers. Zij kunnen afzonderlijk of gezamenlijk worden gevoerd. Acties die betrekking hebben op twee of meer van deze doelstellingen hebben voorrang op andere.

Art. 4.- De aanvragen tot toelage door fondsen of paritaire vormingscentra kunnen betrekking hebben op:

- 1° sensibilisatie- en promotieacties en adviesverlening die acties, zoals bedoeld in artikel 3, tweede lid, 1°, 2° en 3°, begeleiden of ondersteunen. Paritaire vormingscentra sturen aan op concrete toepassingen en verspreiden goede praktijken. Deze vooruitgang communiceren ze ook regelma-

tig. Deze sensibilisatie- en promotieacties en adviesverlening dienen gesitueerd in het kader van het indienen van toelageaanvragen, zoals bedoeld in artikel 3;

2° de aanmaak en de ontwikkeling van specifieke meet- of diagnose-instrumenten of hulpmiddelen, die acties, zoals bedoeld in artikel 3, tweede lid, 1°, 2° en 3° begeleiden of ondersteunen. Deze instrumenten of hulpmiddelen kunnen enkel betoelaagd worden indien vaststaat dat, na onderzoek soortgelijke instrumenten of hulpmiddelen niet voorhanden noch bruikbaar zijn. De ontwikkelde instrumenten of hulpmiddelen dienen onmiddellijk bruikbaar te zijn voor werkgevers.

Art. 5.- De aanvragen tot toelage door fondsen en paritaire vormingscentra kunnen bovendien betrekking hebben op een gedeeltelijke financiële tegemoetkoming in de premie die, op grond van een collectieve arbeidsovereenkomst, in de zin van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités, wordt toegekend aan oudere werknemers die overstappen van een systeem van nachtploegenarbeid naar een systeem van dagarbeid, overeenkomstig de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 46. Onder nachtploegenarbeid wordt voor de toepassing van dit artikel verstaan, de ploegenarbeid die plaatsvindt tussen 22 uur en 6 uur.

HOOFDSTUK III.- Bedrag van de toelage

Afdeling 1.- Werkgevers

Art. 6.- Het bedrag van de toelage toegekend voor het gebruik van een meetinstrument voor de werkbaarheid van de oudere werknemer of van een diagnose instrument, bedoeld in artikel 3, tweede lid, 1° of 2°, wordt gebracht op 12 euro per werknemer, zonder meer te bedragen dan 70 % van de bewezen kosten.

Het bedrag van de toelage toegekend voor de verbeteringsprojecten bedoeld in artikel 3, tweede lid, 3°, bedraagt 50% van de bewezen kosten gemaakt door de begunstigde met een maximum van 500 euro per betrokken werknemer per maand.

Dit bedrag wordt gebracht op 70% van de bewezen kosten gemaakt door de begunstigde met een maximum van 750 euro per betrokken werknemer per maand, indien het verbeteringsproject bedoeld in artikel 3, tweede lid, 3° gekoppeld is aan het gebruik van een meetinstrument voor de werkbaarheid van de oudere werknemer of het gebruik van een diagnose instrument bedoeld in artikel 3, tweede lid, 1° of 2°.

De toelage in het kader van de verbeteringsprojecten bedoeld in artikel 3, tweede lid, 3° kan slechts toegekend worden voor de daaraan gerelateerde kosten over een maximale periode van 24 maanden.

Afdeling 2.- Fondsen en paritaire vormingscentra

Art. 7.- Het bedrag van de toelage in het kader van sensibilisatie- en promotieacties en adviesverlening bedoeld in artikel 4, 1°, wordt bepaald in verhouding tot de graad van het behalen van de doelstellingen overeengekomen in het samenwerkingsprotocol bedoeld in artikel 18. Deze doelstellingen houden onder meer rekening met het aantal werknemers van de sector en met het percentage oudere werknemers in deze sector. Het bedrag van de toelage mag de bewezen kost nooit overschrijden, met een maximum van 100.000 euro per sector.

Het bedrag van de toelage in het kader van de aanmaak, en de ontwikkeling van de specifieke instrumenten of hulpmiddelen, zoals bedoeld in artikel 4, 2° bedraagt 70% van de bewezen kost, met een maximum van 25.000 euro per sector.

In het kader van de maatregelen, zoals bedoeld in artikel 5 van dit besluit, die aan oudere werknemers toelaten om over te stappen van een systeem van nachtploegenarbeid, naar een systeem van dagarbeid in het kader van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 46, komt het bedrag van de toelage overeen met de aanvullende vergoeding bepaald in artikel 9, §1 van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

De toelage wordt verleend voor de periode vermeld in de collectieve arbeidsovereenkomst, op grond waarvan de premie wordt toegekend, bedoeld in artikel 5, met een maximum duur van 5 jaar.

HOOFDSTUK IV.- Toekenningsvoorwaarden en procedure

Afdeling 1.- Werkgevers

Onderafdeling 1.- Toekenningsvoorwaarden

Art. 8.- De acties bedoeld in artikel 3 moeten beantwoorden aan de volgende voorwaarden:

- 1° de ondernemingsraad, of bij gebrek daaraan het comité voor preventie en bescherming op het werk, of bij gebrek daaraan de syndicale afvaardiging, of bij gebrek daaraan de betrokken werknemers zelf, hebben een advies verstrekt over de totstandkoming en de uitvoering van de actie die wordt ondernomen;
- 2° de werknemers voor wie de acties bestemd zijn worden ofwel individueel ofwel in groep betrokken bij de totstandkoming en de uitvoering van de acties;
- 3° de interne dienst voor preventie en bescherming op het werk, of in voorkomend geval de externe dienst voor preventie en bescherming op het werk, heeft een gunstig advies verstrekt over de totstandkoming en de uitvoering van de ondernomen actie.

Art. 9.- De werkgever kan slechts aanspraak maken op de toelage indien hij de uitvoering van de acties bedoeld in artikel 3 slechts begint nadat de aanvraag bedoeld in artikel 11 werd ingediend.

Art. 10.- Bovendien kan, voor de acties bedoeld in artikel 3, tweede lid, 3° de werkgever slechts aanspraak maken op de toelage, indien hij aan de volgende voorwaarden voldoet:

- 1° noch in staat van faillissement of van vereffening verkeren, noch een gerechtelijk akkoord hebben verkregen, noch het voorwerp zijn van een procedure van faillietverklaring of van gerechtelijk akkoord;
- 2° zijn sociale zekerheidsbijdragen, directe belastingen en BTW betaald hebben en geen strafrechtelijke veroordeling of administratieve geldboete hebben opgelopen wegens overtreding van de sociale wetgeving bedoeld in artikel 1bis van de wet van 30 juni 1971 betreffende de administratieve geldboeten toepasselijk in geval van inbreuk op sommige sociale wetten, gedurende de laatste twee jaar voor de aanvraag;
- 3° zich er toe verbinden de werknemers waarvoor de actie werd ondernomen gedurende de duur van het project verder te werk te stellen met een minimum van twaalf maanden, behalve wegens ontslag om dringende redenen.

Onderafdeling 2.- Procedure

Art. 11.- De werkgever die een toelage wil ontvangen, dient bij een ter post aangetekend schrijven of elektronisch een aanvraag in bij de administratie. Hij maakt hierbij gebruik van het als bijlage 1 bij dit besluit gevoegde formulier dat eveneens elektronisch ter beschikking wordt gesteld.

De postdatum bepaalt de volgorde waarin de aanvragen worden onderzocht.

Art. 12.- De aanvraag omvat:

- 1° de identiteit van de werkgever en inzonderheid de naam, het adres en het telefoonnummer van de natuurlijke persoon die de aanvraag doet in naam en voor rekening van de werkgever, het ondernemingsnummer, het paritair comité waaronder de werkgever ressorteert, evenals het bank- of postrekeningnummer;
- 2° het aantal werknemers onderworpen aan het meetinstrument of diagnose instrument of de lijst van werknemers betrokken bij een concreet verbeteringsproject;
- 3° het advies van de ondernemingsraad, of bij gebrek daaraan van het comité voor preventie en bescherming op het werk, of bij gebrek daaraan van de syndicale afvaardiging, of bij gebrek daaraan van de betrokken werknemers zelf, bedoeld in artikel 8, 2°;
- 4° het gunstig advies van de interne of externe dienst voor preventie en bescherming op het werk bedoeld in artikel 8, 3°;
- 5° een concreet stappenplan voor het gebruik van de toegepaste meet- of diagnose-instrumenten;
- 6° de raming van de kosten die de acties vermeld in artikel 3, tweede lid, 1°, 2° en 3° zullen meebrengen.

Art. 13.- Bovendien omvat de aanvraag, voor acties vermeld in artikel 3, tweede lid, 3°:

- 1° het bewijs dat de werkgever zijn directe belastingen betaald heeft;
- 2° de gedetailleerde beschrijving van de actie die zal worden ondernomen met vermelding van inzonderheid het doel, de doelgroep, de inhoud, de toegepaste methodes en de wijze waarop de actie wordt uitgevoerd;
- 3° de verbintenis van de werkgever dat hij de werknemers waarvoor de actie wordt ondernomen gedurende de duur van het project en met een minimum van twaalf maanden verder zal tewerk stellen, behalve wegens ontslag om dringende redenen.

Art. 14.- De administratie onderzoekt de aanvraag en brengt binnen een termijn van drie maanden vanaf het ogenblik dat ze in het bezit is van alle elementen bedoeld in de artikelen 12 en 13 een advies uit over de aanvraag bij de Minister.

Het advies stelt inzonderheid vast of de aanvraag inhoudelijk voldoende gemotiveerd is en of aan de toekenningsvoorwaarden is voldaan en vermeldt het bedrag van de toelage. Indien een onderzoek ter plaatse werd ingesteld, wordt het verslag van dat onderzoek gevoegd bij dit advies.

Art. 15.- Wanneer de administratie een advies verstrekt waarin wordt voorgesteld op de aanvraag niet of slechts gedeeltelijk in te gaan, stelt zij de werkgever hiervan in kennis volgens de regels bepaald in artikel 16, vierde en vijfde lid.

De werkgever kan binnen een termijn van dertig dagen vanaf de kennisgeving van dit advies zijn bezwaren mededelen aan de Vaste Operationele Commissie opgericht in de Hoge Raad voor Preventie en Bescherming op het werk.

De Vaste Operationele Commissie hoort de werkgever, stelt desgevallend een bijkomend onderzoek in en verstrekt een advies over de toekenning van de toelage binnen een termijn van negentig dagen vanaf de kennisgeving van het advies van de administratie.

Dit advies is met redenen omkleed en wordt ter kennis gebracht van de werkgever volgens de regels bepaald in artikel 16, vierde en vijfde lid.

Art. 16.- De Minister neemt een beslissing over de aanvraag binnen een termijn van twee maanden vanaf het advies van de administratie bedoeld in artikel 14 of het advies van de Vaste Operationele Commissie bedoeld in artikel 15.

Indien de Minister binnen de voorgeschreven termijn geen beslissing neemt, geldt het advies bedoeld in artikel 14 of 15 als beslissing.

Wanneer op de aanvraag geheel of gedeeltelijk wordt ingegaan, wordt eveneens het bedrag van de toelage en de berekeningswijze ervan vermeld, evenals de betalingsmodaliteiten.

De beslissing wordt door de administratie bij ter post aangetekend schrijven met ontvangstmelding ter kennis gebracht van de werkgever.

De kennisgeving wordt geacht te hebben plaatsgevonden de derde werkdag die volgt op de dag van de afgifte ter post van het aangetekend schrijven.

De werkgever stelt de ondernemingsraad in kennis van de beslissing, of bij gebrek daaraan het comité voor preventie en bescherming op het werk, of bij gebrek daaraan de syndicale afvaardiging, of bij gebrek daaraan de betrokken werknemers.

Afdeling 2.- Fondsen en paritaire vormingscentra

Onderafdeling 1.- Toekenningsvoorwaarden

Art. 17.- De fondsen en paritaire vormingscentra die een toelage wensen te ontvangen, dienen daartoe bij een ter post aangetekend schrijven een met redenen omkleede aanvraag in bij de administratie. Zij maken hierbij gebruik van het als bijlage 2 toegevoegde model van samenwerkingsprotocol, dat eveneens elektronisch ter beschikking wordt gesteld.

De postdatum bepaalt de volgorde waarin de aanvragen worden onderzocht.

Art. 18.- Voor de sensibilisatie- en promotieacties en adviesverlening en voor het ontwikkeling van instrumenten, bedoeld in artikel 4, 1° en 2°, omvat het samenwerkingsprotocol inzonderheid:

- 1° de identiteitsgegevens van de rechtspersoon en inzonderheid de naam, het adres en het telefoonnummer van de natuurlijke persoon die de aanvraag doet in naam en voor rekening van de rechtspersoon, evenals het bank- of postrekeningnummer;
- 2° de aard en de gedetailleerde beschrijving van de acties met vermelding van inzonderheid de precieze doelstellingen, de inhoud, de toegepaste methodes en de wijze waarop de acties worden uitgevoerd;
- 3° de vooropgestelde indicatoren wat de werkgelegenheidsgraad van de doelgroep betreft;
- 4° de op het gebied van opleiding geleverde inspanningen ten voordele van de doelgroep;
- 5° de menselijke hulpbronnen en materiaal;

- 6° eventuele samenwerkingsverbanden;
- 7° een concreet stappenplan voor de uitvoering van de acties met inbegrip van de communicatie over de acties;
- 8° de kalender van de uitvoering van de maatregelen;
- 9° de raming van de kosten die de acties zullen meebrengen en het financieringsschema, rekening houdend met de verdeling tussen de eventuele partners en met inbegrip van de verwachte toelage;
- 10° de praktische modaliteiten van de berekening van de toelage;
- 11° het tijdstip van evaluatie, de evaluatiemethode en de eventuele bijkomende maatregelen ter verificatie en controle van de aangegane verbintenissen.

Art. 19.- Voor de overgang van oudere werknemers van een systeem van nachtarbeid in ploegen, naar een systeem van dagarbeid, bedoeld in artikel 5 omvat de aanvraag vervat in het samenwerkingsprotocol:

- 1° de identiteitsgegevens van de rechtspersoon en inzonderheid de naam, het adres en het telefoonnummer van de natuurlijke persoon die de aanvraag doet in naam en voor rekening van de rechtspersoon, evenals het bank- of postrekeningnummer;
- 2° het aantal betrokken werknemers waarvoor de toelage gevraagd wordt;
- 3° het schema voor uitvoering van de maatregelen.

Onderafdeling 2.- Procedure

Art. 20.- De administratie onderzoekt de aanvraag vervat in het samenwerkingsprotocol en brengt binnen een termijn van een maand vanaf het ogenblik dat ze in het bezit is van alle elementen bedoeld in artikel 18 of in artikel 19 een advies uit over de aanvraag bij de Minister.

Het advies stelt inzonderheid vast of de aanvraag inhoudelijk voldoende gemotiveerd is en of aan de toekenningsvoorwaarden is voldaan en vermeldt de berekeningswijze van de toelage. Indien een onderzoek ter plaatse werd ingesteld, wordt het verslag van dat onderzoek gevoegd bij dit advies.

Art. 21.- Wanneer de administratie een advies verstrekt waarin wordt voorgesteld op de aanvraag niet of slechts gedeeltelijk in te gaan, stelt zij de aanvrager hiervan in kennis volgens de regels bepaald in artikel 22, tweede en derde lid.

De aanvrager kan binnen een termijn van dertig dagen vanaf de kennisgeving van dit advies zijn bezwaren mededelen aan de Vaste Operationele Commissie opgericht in de Hoge Raad voor Preventie en Bescherming op het werk.

De Vaste Operationele Commissie hoort de aanvrager, stelt desgevallend een bijkomend onderzoek in en verstrekt een advies over de toekenning van de toelage binnen een termijn van negentig dagen vanaf de kennisgeving van het advies van de administratie.

Dit advies is met redenen omkleed en wordt ter kennis gebracht van de aanvrager volgens de regels bepaald in artikel 22, tweede en derde lid.

Art. 22.- De Minister neemt een beslissing over de aanvraag binnen een termijn van twee maanden vanaf het advies van de administratie of het advies van de Vaste Operationele Commissie bedoeld in artikel 21.

Indien die beslissing gunstig is wordt zij genoteerd op het samenwerkingsprotocol dat door de Minister gedagtekend en ondertekend wordt en wordt zij ter kennis gebracht van de aanvrager bij ter post aangetekend schrijven met ontvangstmelding.

De kennisgeving wordt geacht te hebben plaatsgevonden de derde werkdag die volgt op de dag van de afgifte ter post van het aangetekend schrijven.

Wanneer op de aanvraag geheel of gedeeltelijk wordt ingegaan vermeldt zij eveneens het bedrag van de toelage evenals de berekeningswijze ervan, evenals de betalingsmodaliteiten.

HOOFDSTUK V.- Betaling van de toelage, verificatie en terugstorting

Art. 23.- De toelage wordt slechts uitbetaald nadat de maatregelen vermeld in de artikelen 3, 4 en 5 daadwerkelijk werden getroffen.

De aanvrager legt aan de administratie de bewijskrachtige stukken en, in voorkomend geval, de facturen voor waaruit blijkt dat aan de voorwaarden bedoeld bij of krachtens de wet en dit besluit is voldaan.

De betaling wordt uitgevoerd binnen een termijn van zestig dagen nadat de stukken zijn voorgelegd.

Art. 24.- Op de eenmalige, met redenen omklede vraag van de aanvrager, kan de administratie overgaan tot een voorafgaandelijke betaling van ten hoogste 50 % van de toelage.

De betaling van het saldo gebeurt overeenkomstig de bepalingen van artikel 23.

Art. 25.- De toezichthoudende ambtenaren stellen de administratie op de hoogte van elke onregelmatigheid die zij vaststellen bij de uitoefening van hun toezichthoudende opdracht en die van invloed kan zijn op de toekenning van de toelage.

Indien de acties uitgevoerd werden zonder dat de wettelijke of reglementaire voorwaarden werden gerespecteerd kan de administratie de toelage geheel of gedeeltelijk terugvorderen.

De administratie stuurt aan de aanvrager een aangetekende brief die de in het tweede lid bedoelde beslissing motiveert.

De werkgever of de andere aanvragers betalen de ten onrechte ontvangen toelage terug binnen de 90 dagen die volgen op de datum vermeld op de aangetekende brief.

Art. 26.- De administratie zendt de dossiers van de weerspannige schuldenaars met het oog op de terugvordering naar de Administratie van het Kadaster, de Registratie en de Domeinen. De door de Administratie van het Kadaster, de Registratie en de Domeinen ingestelde vervolgingen verlopen op dezelfde wijze als voor het invorderen van de registratierechten. Onder inhouding van de eventuele kosten worden de door de Administratie van het Kadaster, de Registratie en de Domeinen ingevorderde bedragen overgemaakt aan de Federale Overheidsdienst, bedoeld in artikel 1, 9°.

HOOFDSTUK VI.- Specifieke verplichtingen van de administratie

Art. 27.- De administratie stelt jaarlijks een verslag op betreffende de toepassing van de wet en dit besluit.

Dit verslag bevat inzonderheid, onderverdeeld volgens de betrokken paritaire comités:

- 1° een beschrijving van de acties waarvoor een aanvraag werd ingediend;
- 2° een beschrijving van de acties waarvoor de toelage werd toegekend evenals het bedrag van die toelage;
- 3° een evaluatie van deze acties en een evaluatie van de toepassing van de bepalingen van de wet en dit besluit.

Het verslag wordt voor advies meegedeeld aan de Nationale Arbeidsraad.

Het verslag wordt samen met het advies van de Nationale Arbeidsraad meegedeeld aan de Minister.

HOOFDSTUK VII.- Overgangsbepalingen

Art. 28.- Totdat de Vaste Operationele Commissie in de Hoge Raad voor Preventie en Bescherming op het werk is opgericht worden:

- 1° de opdrachten bedoeld in artikel 3 uitgeoefend door de opvolgingscommissie van de externe diensten voor preventie en bescherming op het werk;
- 2° de opdrachten bedoeld in de artikelen 15 en 21 uitgeoefend door de Nationale Adviserende Raad voor bevordering van de arbeid opgericht bij het koninklijk besluit van 16 februari 1970 tot oprichting van een Nationale Adviserende Raad en van Provinciale Comités voor bevordering van de arbeid.

Art. 29.- Wanneer de Nationale Adviserende Raad voor de bevordering van de arbeid bedoeld in artikel 28, 2° de bezwaren behandeld bedoeld in artikel 15 en 21 zijn alleen de leden die de werknemers of de werkgevers vertegenwoordigen evenals de directeurs-generaal van de in artikel 1, 9° bedoelde Federale Overheidsdienst stemgerechtigd. De overige leden hebben raadgevende stem.

Het advies wordt uitgebracht bij gewone meerderheid van de aanwezige stemgerechtigden.

In geval van staking van stemmen is de stem van de voorzitter doorslaggevend.

HOOFDSTUK VIII.- Slotbepalingen

Art. 30.- *opheffingsbepaling*

Art. 31.- Dit besluit treedt in werking op de eerste dag van de derde maand na die waarin het is bekendgemaakt in het *Belgisch Staatsblad*.

BIJLAGE 1

Model van aanvraagformulier bedoeld in artikel 12 van het koninklijk besluit van 1 juli 2006 tot bevordering van de arbeidsmogelijkheden, de kwaliteit van de arbeidsvoorwaarden of de organisatie van de arbeid van oudere werknemers in het kader van het Ervaringsfonds

Federale Overheidsdienst
Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg
Algemene Directie Humanisering van de Arbeid

Ervaringsfonds

(Voorbehouden voor administratie)

Ref. nr.:

Datum ontvangst:

Datum dossier compleet:

Aanvraag tot het verkrijgen van een toelage¹
tot bevordering van de arbeidsmogelijkheden, de kwaliteit van de
arbeidsvoorwaarden of de organisatie van de arbeid van oudere werknemers

Toepassing van het K.B. van 1 juli 2006²

Deze aanvraag moet aangetekend gestuurd worden naar de
Algemene Directie Humanisering van de Arbeid
Ervaringsfonds
Ernest Blerotstraat 1 - 1070 Brussel

Registratie bij de Commissie voor Bescherming van de Persoonlijke Levenssfeer³

¹ De administratie verbindt er zich toe binnen de drie maanden na ontvangst van het volledig dossier een advies uit te brengen bij de Minister. De Minister neemt een beslissing binnen twee maanden na ontvangst van het advies, zo niet geldt dit laatste als beslissing.

² 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.

³ De in dit aanvraagformulier gevraagde gegevens worden door de Algemene Directie Humanisering van de Arbeid opgeslagen in een geïnformatiseerd systeem en op een strikt vertrouwelijke wijze opgeslagen en verwerkt. Ze zijn onderhevig aan de bepalingen van de wet van 8 december 1992 tot bescherming van de persoonlijke levenssfeer ten opzichte van de verwerking van persoonsgegevens (B.S. van 18 maart 1993).

I. Soorten acties en toekenningsvoorwaarden

1.1 Soorten acties

Al de acties hebben betrekking op het geheel of op een gedeelte van de oudere werknemers. Zij kunnen afzonderlijk of gezamenlijk worden gevoerd. Acties die betrekking hebben op twee of meer van deze doelstellingen hebben voorrang op andere.

- ✓ het gebruik, door de preventieadviseur - arbeidsgeneesheer van een externe of interne dienst voor preventie en bescherming op het werk, van een meetinstrument dat de graad van werkbaarheid van de oudere werknemer bedoelt aan te tonen;
- ✓ het gebruik, door de preventieadviseur - arbeidsgeneesheer van een externe of interne dienst voor preventie en bescherming op het werk, van een complementair diagnose instrument dat enerzijds toelaat de factoren uit de werkomgeving te detecteren die verbeterd kunnen worden ten behoeve van de werkbaarheid van de oudere werknemer en anderzijds het formuleren van verbeteringsvoorstellen tot doel heeft;
- ✓ concrete verbeteringsprojecten die tot doel hebben:
 - de bevordering van de arbeidsmogelijkheden van oudere werknemers, inzonderheid door het nemen van maatregelen die de werkgelegenheidsgraad van deze werknemers verhogen binnen dezelfde onderneming of hun mogelijkheden verhogen om een betrekking te vinden binnen een andere onderneming die al dan niet behoort tot dezelfde sector;
 - de bevordering van de kwaliteit van de arbeidsvoorwaarden van de werknemers, inzonderheid door het nemen van maatregelen die de psychosociale belasting veroorzaakt door het werk verminderen of de ergonomische omstandigheden verbeteren;
 - de verbetering van de organisatie van de arbeid, inzonderheid door de belasting van deze werknemers die voortvloeit uit de arbeidsorganisatie te verminderen.

1.2 Toekenningsvoorwaarden

- ✓ de werknemers voor wie de acties bestemd zijn worden ofwel individueel ofwel in groep betrokken bij de totstandkoming en de uitvoering van de acties;
- ✓ de ondernemingsraad, of bij gebrek daaraan het comité voor preventie en bescherming op het werk, of bij gebrek daaraan de syndicale afvaardiging, of bij gebrek daaraan de betrokken werknemers zelf, hebben een advies verstrekt over de totstandkoming en de uitvoering van de actie die wordt ondernomen;
- ✓ de werkgever verbindt er zich toe de werknemers waarvoor de actie werd ondernomen gedurende de duur van het project verder te werk te stellen, met een minimum van twaalf maanden;
- ✓ noch in staat van faillissement of van vereffening verkeren, noch een gerechtelijk akkoord hebben verkregen, noch het voorwerp zijn van een procedure van faillietverklaring of van gerechtelijk akkoord;
- ✓ zijn sociale zekerheidsbijdragen, directe belastingen en BTW betaald hebben en geen strafrechtelijke veroordeling of administratieve geldboete hebben opgelopen wegens overtreding van de sociale wetgeving bedoeld in artikel 1bis van de wet van 30 juni 1971 betreffende de administratieve geldboeten toepasselijk in geval van inbreuk op sommige sociale wetten, gedurende de laatste twee jaar voor de aanvraag;
- ✓ de uitvoering van de acties slechts beginnen nadat de aanvraag werd ingediend.

II. Identificatiegegevens

2.1 Onderneming

1. Naam:
2. Adres:
3. Bank- of Postrekeningnummer:
4. Activiteitssector en NACE-code:
5. Ondernemingsnummer:
6. Nummer van Paritair comité of Paritair subcomité:

2.2 Contactpersoon

1. Naam en voornaam:
2. Telefoonnummer:
3. Faxnummer:
4. Emailadres:

2.3 Doelgroep

- ✓ Aantal oudere werknemers waarvoor het *meetinstrument*, dat bedoelt de graad van de *werkbaarheid* van de oudere werknemer aan te tonen, gebruikt wordt:
- ✓ Aantal oudere werknemers waarvoor het *complementair diagnose-instrument* gebruikt wordt - dat toelaat de factoren uit de werkomgeving te detecteren, die verbeterd kunnen worden ten behoeve van de werkbaarheid van de oudere werknemer en anderzijds het formuleren van verbeteringsvoorstellen tot doel heeft:
- ✓ Aantal oudere werknemers waarop het *concreet verbeteringsproject* betrekking heeft (lijst met handtekeningen van betrokken werknemers in bijlage toevoegen):

II. Gevraagde documenten

In functie van de ondernomen actie(s) moet dit formulier verplicht vergezeld worden van de hierna vermelde documenten.

Er zijn drie types van acties die al dan niet gecombineerd kunnen worden.

Gelieve aan te kruisen welke soort(en) project(en) u zal uitvoeren:

1. Meetinstrument van de werkbaarheid → zie vereiste documenten in deel 3.1
2. Complementair diagnose-instrument → zie vereiste documenten in deel 3.2
3. Concreet verbeteringsproject → zie vereiste documenten in deel 3.3

Geeft u uw akkoord voor de gratis verspreiding van het concrete verbeteringsproject op de website van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg ?

Kruis het antwoord aan: Ja
Neen

Eventuele opmerkingen:

3.1 Meetinstrument van de werkbaarheid

1. concreet stappenplan met timing voor het gebruik van het instrument (wie, doet wat, wanneer, met welke menselijke middelen en materialen);
2. advies van de ondernemingsraad, of bij gebrek daaraan van het comité voor preventie en bescherming op het werk, of bij gebrek daaraan van de syndicale afvaardiging, of bij gebrek daaraan van de betrokken werknemers zelf;
3. kostenraming voor het gebruik van het instrument (zie voorbeeld van gedetailleerde kostenraming *in bijlage a*);
4. verklaring op erewoord ondertekend (*zie bijlage b*).

3.2 Complementair diagnose-instrument

1. concreet stappenplan met timing voor het gebruik van het instrument (wie, doet wat, wanneer, met welke menselijke middelen en materialen);

2. advies van de ondernemingsraad, of bij gebrek daaraan van het comité voor preventie en bescherming op het werk, of bij gebrek daaraan van de syndicale afvaardiging, of bij gebrek daaraan van de betrokken werknemers zelf;
3. kostenraming voor het gebruik van het instrument (zie voorbeeld van gedetailleerde kostenraming *in bijlage a*);
4. verklaring op erewoord ondertekend (*zie bijlage b*).

3.3 Concreet verbeteringsproject

1. gedetailleerde beschrijving van de actie die zal worden ondernomen met vermelding van inzonderheid het doel, de inhoud, de toegepaste methodes, de wijze waarop de actie wordt uitgevoerd (concreet stappenplan met timing voor de uitvoering van de aanpassing van de arbeidsmogelijkheden, -voorwaarden en -organisatie: wie, doet wat, wanneer, met welke menselijke middelen en materialen) en de verwachte resultaten;
2. advies van de ondernemingsraad, of bij gebrek daaraan van het comité voor preventie en bescherming op het werk, of bij gebrek daaraan van de syndicale afvaardiging, of bij gebrek daaraan van de betrokken werknemers zelf;
3. kostenraming voor de uitvoering van het verbeteringsproject (zie voorbeeld van gedetailleerde kostenraming *in bijlage a*);
4. verklaring op erewoord ondertekend (*zie bijlage b*).

IV. Info en bijstand

Wenst u hulp van deskundigen bij het opzetten of indienen van een project?

→ *Wendt u tot:*

- ✓ Uw interne of externe dienst voor preventie en bescherming op het werk (voor de adressen van de externe diensten voor preventie en bescherming op het werk: www.meta.fgov.be)
- ✓ De Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg
Algemene Directie Humanisering van de Arbeid
Ervaringsfonds
Ernest Blerotstraat 1 - 1070 Brussel
Mark Boulanger
Tel.: 02 233 52 07
Email: hua@meta.fgov.be

Bijlage a: Voorbeeld voor kostenraming

Ter info, na onderzoek van de aanvraag, *kan er rekening gehouden worden met ...*

- ✓ investeringen in ondersteunend materiaal (pc, communicatiemiddelen, ...)
- ✓ betalingen van dienstverleners
- ✓ diverse kosten (informatiesessies voor oudere werknemers, ...)
- ✓ loonkost personeel in het kader van het project (projectleider, oudere werknemers, ...)

... waarvoor facturen - exclusief BTW – en/of loonfiches moeten kunnen voorgelegd worden, wanneer het gaat om concrete verbeteringsprojecten.

Kostenraming van:

Menselijke en materiële middelen	Verband met project	Uur- / maandloon	Duur (in uren)	Kost
Totale kost =				

Bijlage b: Verklaring op erewoord

Deze verklaring op erewoord dient te worden ondertekend door de vertegenwoordiger van de onderneming die de toelage aanvraagt

De onderneming die de toelage aanvraagt

- aanvaardt dat de administratie alle inlichtingen opzoekt om na te gaan of aan alle voorwaarden vermeld in het KB voldaan wordt;
- is ervan op de hoogte dat ze strafbaar⁴ kan worden gesteld indien ze:
 - toelagen aanvaardt of behoudt hoewel ze weet (of behoort te weten) dat ze daarop geen of slechts gedeeltelijk recht heeft;
 - wetens en willens onjuiste of onvolledige verklaringen aflegt in haar aanvraag;
 - toelagen gebruikt voor andere doeleinden dan die waarvoor ze werden verkregen.
- verbindt er zich toe elke belangrijke wijziging in de actie mee te delen aan de administratie;
- verklaart dat de werknemers voor wie de acties bestemd zijn ofwel individueel ofwel in groep betrokken worden/werden bij de totstandkoming en de uitvoering van de acties;
- verklaart noch in staat van faillissement of van vereffening te verkeren, noch een gerechtelijk akkoord te hebben verkregen, noch het voorwerp te zijn van een procedure van faillietverklaring of van gerechtelijk akkoord;
- verklaart zijn sociale zekerheidsbijdragen, directe belastingen en BTW betaald te hebben en geen strafrechtelijke veroordeling of administratieve geldboete te hebben opgelopen wegens overtreding van de sociale wetgeving bedoeld in artikel 1 bis van de wet van 30 juni 1971 betreffende de administratieve geldboeten toepasselijk in geval van inbreuk op sommige sociale wetten, gedurende de laatste twee jaar voor de aanvraag;
- verbindt er zich toe de werknemers waarvoor de actie werd ondernomen gedurende de duur van het project verder te werk te stellen, met een minimum van twaalf maanden;
- bevestigt op haar eer dat deze verklaring oprecht en volledig is.

Voor de onderneming

Naam:

Functie:

Handtekening van de gemachtigde van de onderneming (met vermelding "gelezen en goedgekeurd"):

Datum:

⁴ Wet van 7 juni 1994 betreffende de verklaringen te doen i.v.m. subsidies, vergoedingen en toelagen van elke aard die geheel of gedeeltelijk ten laste van de Staat zijn (B.S. van 8 juli 1994, p. 18.127).

BIJLAGE 2

Model van samenwerkingsprotocol voor fondsen of paritaire vormingscentra bedoeld in artikel 17 van het koninklijk besluit van 1 juli 2006 tot bevordering van de arbeidsmogelijkheden, de kwaliteit van de arbeidsvoorwaarden of de organisatie van de arbeid van oudere werknemers in het kader van het Ervaringsfonds



Federale Overheidsdienst
**Werkgelegenheid, Arbeid en
Sociaal Overleg**

Algemene Directie Humanisering
van de Arbeid
Ervaringsfonds

SAMENWERKINGSPROTOCOL in het kader van het koninklijk besluit van

1 juli 2006 tot bevordering van de arbeidsmogelijkheden, de kwaliteit
van de arbeidsvoorwaarden of de organisatie van de arbeid van oudere werknemers
in het kader van het Ervaringsfonds

TUSSEN DE FEDERALE REGERING, vertegenwoordigd door

..... Minister van Werk

EN

fonds voor bestaanszekerheid / paritair vormingscentrum voor PC (1)(2)

Identiteitsgegevens van de rechtspersoon:

Naam:

NACE-code:

Nummer Paritair (Sub-)Comité:

Bank- of postrekeningnummer:

die de noodzaak onderstrepen tot verbetering van de werkgelegenheidsgraad van de werknemers in het algemeen en de oudere werknemers in het bijzonder,

en de noodzaak van een effectief leeftijdsbewust personeelsbeleid met het oog op een volwaardige participatie van het volledige arbeidspotentieel in België,

wordt overeengekomen hetgeen volgt:

¹ Nummer van het paritair comité of subcomité.

² Schrapen wat niet past.

Hoofdstuk 1: Omschrijving van het werkdomein

Via dit samenwerkingsprotocol willen de partijen een wezenlijke bijdrage leveren om de deelname aan het arbeidsproces van de oudere werknemers in België en in het paritair comité nr. (3) te verhogen via de bevordering van de arbeidsmogelijkheden, de kwaliteit van de arbeidsvoorwaarden of de organisatie van de arbeid.

Hoofdstuk 2: In overleg en samenwerking naar een leeftijdsbewust personeelsbeleid

..... en de Federale Regering engageren zich tot het stimuleren van een leeftijdsbewust personeelsbeleid in ondernemingen van het werkdomein.

..... en de Federale Regering zullen o.m. samenwerken om het behoud van de tewerkstelling van de oudere werknemers in het werkdomein structureel te bevorderen.

De Federale Regering zal hiervoor het Ervaringsfonds inschakelen. zal hiervoor zijn (sectorale) middelen inzetten, ervaring en *knowhow* inbrengen teneinde het Ervaringsfonds doeltreffend ten dienste van het werkdomein te stellen.

..... verbindt er zich toe het hiernavolgend plan voor het werkdomein op te maken en uit te voeren.

..... onderschrijft het principe om, in het kader van hun voorbeeldfunctie, ook in hun eigen organisatie een leeftijdsbewust personeelsbeleid te voeren.

Hoofdstuk 3: Starten met het werkdomein in kaart te brengen

In een eerste fase, dient het werkdomein in kaart gebracht te worden via een reeks indicatoren. Deze vormen een bordtabel van de actie/campagne. Ze dient om de impact van de actie/campagne op de oudere werknemers binnen het werkdomein weer te geven. De bordtabel zal de uitbouw van een leeftijdsbewust personeelsbeleid ondersteunen, sturen en begeleiden. Daartoe dienen de indicatoren regelmatig gemeten te worden.

Door de opmaak van een bordtabel, zal men bij de invoering van een meer leeftijdsbewust personeelsbeleid, ook rekening kunnen houden met de specifieke karakteristieken van het werkdomein.

Boordtabel voor een leeftijdsbewust personeelsbeleid – aan te leveren indicatoren:

- Een kwantitatief overzicht van de leeftijdspiramide binnen het werkdomein;
- Een vergelijking met de nationale leeftijdspiramide;
- Een (voorlopige) interpretatie van de verschillen;
- Een overzicht van de knelpuntberoepen in het werkdomein;
- Een overzicht van de cijfers over de opleidingsinvestering per leeftijd in het werkdomein;
- Een lijst van aandachtspunten rond de tewerkstelling van oudere werknemers;
- Indien beschikbaar, de motieven van "uit het arbeidscircuit te stappen" voor de 45-plusser.

³ Invullen.

..... verbindt er zich toe bovenstaand overzicht bij het begin en op het einde van de actie / jaarlijks/ zesmaandelijks op te stellen (⁴).

Betreft dit protocol een toelageaanvraag voor *Maatregelen die aan de oudere werknemers toelaten over te stappen van een systeem van nachtploegenarbeid naar een systeem van dagarbeid, overeenkomstig de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 46* ? Ga dan onmiddellijk naar Hoofdstuk 11, zoniet ga gewoon verder.

Hoofdstuk 4: Mogelijke samenwerkingsverbanden

..... engageert zich om bijkomende inspanningen te leveren om werkgevers te stimuleren acties te ondernemen die leiden tot een langere tewerkstelling van oudere werknemers. Hiertoe kan ofwel een meetinstrument ontwikkelen of aanpassen, ofwel een sensibilisatiecampagne voeren.

Vooraleer naar de stap van daadwerkelijk sensibiliseren over te gaan, dient de vraag gesteld of de bestaande instrumenten volstaan of, of er sectoreigen of specifieke instrumenten gekozen of ontwikkeld zullen moeten worden om bedrijven tot een meer leeftijdsbewust personeelsbeleid aan te zetten. Bedoelde *instrumenten* kunnen enerzijds slaan op de meetinstrumenten uit het eerder vermeld K.B., nl. ofwel bedoeld om de graad van de werkbaarheid van de oudere werknemer aan te tonen ofwel een complementair diagnose-instrument, dat toelaat de te verbeteren factoren uit de werkomgeving te detecteren en anderzijds kunnen het ook hulpmiddelen zijn die in de concrete verbeteringsprojecten gebruikt worden door de bedrijven.

Daartoe wordt de nadruk gelegd op het belang van samenwerking met andere actoren die op hetzelfde terrein actief zijn. Er kan bijvoorbeeld ingespeeld worden op Europees Sociaal Fonds (ESF) –projecten. De resultaten uit de ESF-projecten m.b.t. het thema van de oudere werknemer, zoals b.v. de (experimentele) ergonomische ESF-producten en ESF-instrumenten, ontwikkeld ter bevordering en verbetering van de arbeidsomstandigheden van de oudere werknemer, kunnen ter beschikking gesteld worden aan de bedrijven door de sector. Waar mogelijk, zal ook gebruik gemaakt worden van de welzijnsinstrumenten en –organisaties. Om de oudere werknemer meer te integreren in de veiligheid van de werkplaats kan bij wijze van voorbeeld met de modelwerkplaatsen van de Federale Overheidsdienst gewerkt worden.

Inventaris van de gekende instrumenten (invullen indien dit protocol een toelageaanvraag voor de ontwikkeling van een instrument betreft)

INSTRUMENT	ORGANISATIE

⁴ Schrapen wat niet past.

Inventaris van de te gebruiken instrumenten in de campagne
(bestaande toelagen, ...) ⁽⁵⁾

⁵ Enkel invullen indien dit protocol een toelageaanvraag voor sensibilisatiecampagne betreft.

Te ontwikkelen instrument (⁶)

Waarom moet bedoeld instrument ontworpen worden? (Concreet doel van het gebruik van het instrument?) (⁶)

Technische specificiteiten van het te ontwikkelen instrument (⁶):

⁶ Enkel invullen indien dit protocol een toelageaanvraag voor ontwikkelen van een instrument betreft.

Voorgestelde samenwerkingsverbanden:

(Met wie voorziet U het instrument te ontwikkelen / Uw sensibilisatiecampagne op te zetten en waarom?)

Indien dit protocol een toelageaanvraag voor de ontwikkeling van een instrument betreft: ga verder naar Hoofdstuk 5 A

Indien dit protocol een toelageaanvraag voor een sensibilisatiecampagne betreft: ga verder naar Hoofdstuk 5 B

Hoofdstuk 5 A - Ontwikkeling van specifiek (sector eigen) instrument ter ondersteuning van een meer leeftijdsbewust personeelsbeleid – Aard en beschrijving van de acties

Het sensibiliseren en promoten van het leeftijdsbewust personeelsbeleid en –maatregelen zal gebeuren door het

ontwikkelen / aanpassen/ maken / organiseren/ _____ (7) van

- _____
 - _____
 - andere (specificeer) _____
- _____

Concrete doelstelling van het te ontwikkelen instrument

Gedurende de ontwikkelperiode, met startdatum: ____ / ____ / ____ en
einddatum: ____ / ____ / ____ , zal
instaan voor de ontwikkeling van _____

⁷ Schrapen wat niet past.

Planning:

Datum	Actie

Dit instrument zal beschikbaar zijn op ____ / ____ / _____ t.a.v.
_____ (aantal) bedrijven, t.t.z. _____ oudere werknemers (aantal).

Het Communicatie plan dat de verspreiding van het instrument in de bedrijven voorziet:

Hoofdstuk 5 B - Sensibilisatie “Naar een meer leeftijdsbewust personeelsbeleid” – Aard en beschrijving van de acties

Concrete doelstellingen van de sensibilisatiecampagne (indicatoren)

- De sector voorziet _____ sensibilisatieacties, waarvan _____ eenmalig en _____ permanent.

Daarbij zullen _____ deelnemers uit _____ bedrijven worden bereikt.

- Het sensibiliseren en promoten van het leeftijdsbewust personeelsbeleid en –maatregelen zal gebeuren door:
 - het uitgeven en verspreiden van folders;
 - het doorgeven van adressen van bedrijven met goede praktijken;
 - het bekendmaken van infomateriaal inzake leeftijdsbewust personeelsbeleid bij bedrijven;
 - het stimuleren van Ervaringsfondsprojecten bij werkgevers, waarvan:
 1. _____ (schatting van het aantal) betrekking hebben op het gebruik van een meetinstrument dat de graad van de werkbaarheid van de oudere werknemer bedoeld aan te tonen;
 2. _____ (schatting van het aantal) betrekking hebben op het gebruik van een diagnose-instrument, complementair aan 1., dat toelaat de factoren uit de werkomgeving te detecteren die verbeterd kunnen worden ten behoeve van de werkbaarheid van de oudere werknemer en dat het formuleren van verbeteringsvoorstellen in de zin van 3. tot doel heeft;
 3. _____ (schatting van het aantal) betrekking hebben op concrete verbeteringsprojecten die de bevordering van de arbeidsmogelijkheden van oudere werknemers tot doel hebben, inzonderheid door het nemen van maatregelen die de werkgelegenheidsgraad van deze werknemers binnen dezelfde onderneming verhogen of hun mogelijkheden verhogen om een betrekking te vinden binnen een andere onderneming die al dan niet behoort tot dezelfde sector; of de bevordering van de kwaliteit van de arbeidsvoorwaarden van deze werknemers, inzonderheid door het nemen van maatregelen die de psychosociale belasting veroorzaakt door het werk verminderen of de ergonomische omstandigheden verbeteren; of de verbetering van de organisatie van de arbeid, inzonderheid door de belasting van deze werknemers die voortvloeit uit de arbeidsorganisatie te verminderen;
 4. Daar acties die betrekking hebben op twee of meer van deze doelstellingen, voorrang op andere hebben, streeft er naar, om _____ (schatting van het aantal) “all in pakketten” te genereren.
 - het organiseren van een _____ ;
 - het constant benaderen van bedrijven door _____ ;
 - een (sectoraal) steunpunt;
 - een (sectoraal) meldpunt;
 - andere (specificeer): ...

Planning:

Datum	Actie	Gepland bereik (aantal bedrij- ven)	Gepland bereik (aantal deel- nemers)

Toegepaste methode (wijze waarop):

..... zal mogelijkheden tot ervaringsuitwisseling tussen de ondernemin-
gen met een Ervaringsfondstoelageaanvraag organiseren

..... zal inhoudelijke ondersteuning bieden door o.a. opleidingen en trai-
ningen, ter beschikking stellen van infomateriaal, infomomenten te beleggen,...

..... zal minimaal ondernemingen bezoeken met het oog op het af-
sluiten van een Ervaringsfondstoelageaanvraag. (zie bijlage 1)

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Verwerken van data uit de meetinstrumenten

Voor wat betreft de data die voortvloeien uit het gebruik van de meetinstrumenten, engageert (8) zich er toe de data te verzamelen en te ontleden binnen de sectoren. Deze worden elektronisch gerapporteerd aan de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg.

Hoofdstuk 6: Concreet stappenplan

Definieer een concreet plan met timing voor elk stap van de uitvoering van de acties om de objectieven te bereiken (wie? Doet wat? Wanneer? Met welke menselijke middelen en materialen?). Definieer eventueel tussentijdse meetpunten.

Besteed expliciet aandacht aan de opleidingsinspanning, zowel voor het welslagen van Uw actie als de opleidingen t.o.v. het doelpubliek.

Expliciteer Uw communicatiefasen bij de ontwikkeling van een instrument: wanneer voorziet U wat te gaan doen met het instrument?

⁸ In te vullen indien het een aanvraag betreft rond sensibilisatie.

Hoofdstuk 7: Benodigde hulpmiddelen en materiaal

Benodigde hulpmiddelen en materiaal

Hoofdstuk 8: Begroting of raming van de uitgaven - Financierings- schema

Begroting of raming van de uitgaven - Financieringsschema

Hoofdstuk 9: Evaluatie

In het kader van een sensibilisatie:

..... engageert er zich toe op het einde van de actie / na maand (⁹) een evaluatie te maken, bestaande uit een werkingsverslag en adviezen betreffende het te voeren beleid (zie model van het rapport in bijlage 2).

In het kader van het ontwikkelen van het instrument:

..... engageert er zich toe op het einde van de actie (datum: ___ / ___ / _____) een evaluatie te maken, waarin:

1. gesteld wordt of het ontwikkelde instrument aan de eisen voldoet;
2. staat of het binnen de vooropgestelde tijd en kostenraming werd afgeleverd;
3. een communicatieplan voorkomt.

Het instrument wordt ook aan de FOD afgeleverd.

Hoofdstuk 10: Praktische modaliteiten van de berekening van de toelage

Het globale opzet kan volledig of partieel geprefinancierd worden door de sector. De gemaakte kosten worden, na ondertekening en goedkeuring van het samenwerkingsprotocol en na afloop van de campagne, bewezen door toezenden van de bewijsstukken (facturen, loonfiches,...), overeenkomstig artikel 23 van het koninklijk besluit van 1 juli 2006.

Voor de ontwikkeling van het instrument:

De toelage bedraagt 70 % van de bewezen kosten, evenwel met een plafond van 25.000 € per sector.

Voor de sensibilisatie:

De toelage wordt toegekend op basis van de kostenraming en pro rata van de behaalde doelstellingen, volgens de indicatoren bepaald in het protocol. Deze toelage mag evenwel het plafond van 100.000 € per sector niet overschrijden.

Het bedrag van de toelage houdt rekening met het aantal werknemers in de sector en met het percentage oudere werknemers in deze sector.

Hoofdstuk 11: Maatregelen die aan de oudere werknemers toelaten over te stappen van een systeem van nachtploegenarbeid naar een systeem van dagarbeid, overeenkomstig de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 46 (¹⁰)

Aantal oudere werknemers waarop het project betrekking heeft:

⁹ Schrappen wat niet past.

¹⁰ Enkel voor fondsen voor bestaanszekerheid en paritaire vormingscentra.

Schema voor uitvoering van de maatregelen (in bijlage toe te voegen)

De ondertekenende partijen erkennen het fundamentele belang van deze samenwerking en geven hierbij uitdrukking aan hun wil tot samenwerking voor onbepaalde duur.

Dit protocol treedt in werking vanaf _____ en loopt tot _____.

Voor de Federale Regering,

De Minister van Werk,

De werkgeversorganisaties van de sector

De werknemersorganisaties van de sector

BIJLAGE a Planning:

Datum	Bedrijfscontact (mailing, bezoek, ...)	Beoogd aantal betrokken oudere werknemers

BIJLAGE b: Evaluatie van de acties (tussentijds te gebruiken en na afloop van de actie)

1. Het werkingsverslag

Wat was de beoogde doelstelling van de acties? Werd die bereikt? Waarom (niet)?

Beoogd aantal betrokken werknemers vs aantal betrokken werknemers:

Beoogd aantal betrokken organisaties/ bedrijven vs aantal betrokken organisaties/ bedrijven

Becommentarieer de inhoud van de actie, de gebruikte methodiek, het gevolgde stappenplan.

Welke zaken zou U anders doen en waarom?

2. Welke maatregelen omtrent de acties/de materie zou U naar voren schuiven naar de toekomst toe ?