

BELGISCHE KAMER VAN
VOLKSVERTEGENWOORDIGERS

25 februari 2008

VOORSTEL VAN BIJZONDERE WET

**tot wijziging van de bijzondere wet van
8 augustus 1980 tot hervorming der
instellingen met het oog op de regionalisering
van de reglementering inzake tijdelijke
arbeid, uitzendarbeid en het ter beschikking
stellen van werknemers ten behoeve van
gebruikers**

(ingediend door de dames Hilde Vautmans en
Carina Van Cauter en de heer Geert Versnick)

CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS
DE BELGIQUE

25 février 2008

PROPOSITION DE LOI SPÉCIALE

**modifiant la loi spéciale de réformes
institutionnelles du 8 août 1980, en vue de
régionaliser la réglementation sur le travail
temporaire, le travail intérimaire et la mise de
travailleurs à la disposition d'utilisateurs**

(déposée par Mmes Hilde Vautmans et
Carina Van Cauter et M. Geert Versnick)

SAMENVATTING

Volgens de indieners is de regeling van de uitzendarbeid dringend aan modernisering toe. Zij stellen echter vast dat het nodige dynamisme daarvoor ontbreekt op wetgevend vlak en wijten dit aan verschillen in visie tussen de landsdelen. Zij verkiezen daarom de uitzendarbeid te defederaliseren en de regeling toe te vertrouwen aan de gewesten.

RÉSUMÉ

Les auteurs estiment qu'il est urgent de moderniser la réglementation relative au travail intérimaire. Ils constatent toutefois que le dynamisme nécessaire à cette fin fait défaut sur le plan législatif, et imputent ce manque de dynamisme aux différences d'approche entre les différentes régions du pays. Ils préconisent dès lors la défédéralisation du travail intérimaire et la régionalisation de la réglementation y afférente.

<i>cdH</i>	:	<i>centre démocrate Humaniste</i>
<i>CD&V-N-VA</i>	:	<i>Christen-Democratisch en Vlaams/Nieuw-Vlaamse Alliantie</i>
<i>Ecolo-Groen!</i>	:	<i>Ecologistes Confédérés pour l'organisation de luttes originales – Groen</i>
<i>FN</i>	:	<i>Front National</i>
<i>LDD</i>	:	<i>Lijst Dedecker</i>
<i>MR</i>	:	<i>Mouvement Réformateur</i>
<i>Open Vld</i>	:	<i>Open Vlaamse liberalen en democraten</i>
<i>PS</i>	:	<i>Parti Socialiste</i>
<i>sp.a - spirit</i>	:	<i>Socialistische partij anders - sociaal, progressief, internationaal, regionalistisch, integraal-democratisch, toekomstgericht.</i>
<i>VB</i>	:	<i>Vlaams Belang</i>

Afkortingen bij de nummering van de publicaties :

<i>DOC 52 0000/000</i> :	<i>Parlementair document van de 52^e zittingsperiode + basisnummer en volgnummer</i>
<i>QRVA</i> :	<i>Schriftelijke Vragen en Antwoorden</i>
<i>CRIV</i> :	<i>Voorlopige versie van het Integraal Verslag (groene kaft)</i>
<i>CRABV</i> :	<i>Beknopt Verslag (blauwe kaft)</i>
<i>CRIV</i> :	<i>Integraal Verslag, met links het definitieve integraal verslag en rechts het vertaald beknopt verslag van de toespraken (met de bijlagen)</i> <i>(PLEN: witte kaft; COM: zalmkleurige kaft)</i>
<i>PLEN</i> :	<i>Plenum</i>
<i>COM</i> :	<i>Commissievergadering</i>
<i>MOT</i> :	<i>moties tot besluit van interpellaties (beigekleurig papier)</i>

Abréviations dans la numérotation des publications :

<i>DOC 52 0000/000</i> :	<i>Document parlementaire de la 52^{ème} législature, suivi du n° de base et du n° consécutif</i>
<i>QRVA</i> :	<i>Questions et Réponses écrites</i>
<i>CRIV</i> :	<i>Version Provisoire du Compte Rendu intégral (couverture verte)</i>
<i>CRABV</i> :	<i>Compte Rendu Analytique (couverture bleue)</i>
<i>CRIV</i> :	<i>Compte Rendu Intégral, avec, à gauche, le compte rendu intégral et, à droite, le compte rendu analytique traduit des interventions (avec les annexes)</i> <i>(PLEN: couverture blanche; COM: couverture saumon)</i>
<i>PLEN</i> :	<i>Séance plénière</i>
<i>COM</i> :	<i>Réunion de commission</i>
<i>MOT</i> :	<i>Motions déposées en conclusion d'interpellations (papier beige)</i>

Officiële publicaties, uitgegeven door de Kamer van volksvertegenwoordigers

Bestellingen :
Natieplein 2
1008 Brussel
Tel. : 02/ 549 81 60
Fax : 02/549 82 74
www.deKamer.be
e-mail : publicaties@deKamer.be

Publications officielles éditées par la Chambre des représentants

Commandes :
Place de la Nation 2
1008 Bruxelles
Tél. : 02/ 549 81 60
Fax : 02/549 82 74
www.laChambre.be
e-mail : publications@laChambre.be

TOELICHTING

DAMES EN HEREN,

Dit voorstel van bijzondere wet neemt, in aangepaste vorm, de tekst over van het voorstel DOC 51 1539/001.

Een recent onderzoek toont aan dat het overgrote deel van de uitzendkrachten die werkloos waren vóór hun laatste uitzendopdracht, slechts een korte periode in deze situatie verkeerde: 46% was immers minder dan drie maanden werkloos en 70% minder dan één jaar. Uitzendarbeid is misschien niet dé oplossing voor het werkloosheidsprobleem, maar het kan wel 'een' oplossing zijn voor de individuele problemen van werklozen die een job zoeken. Uitzendarbeid is eveneens gekend als springplank naar vast werk. Veertig procent van de uitzendkrachten die werkloos waren vóór hun uitzendopdracht, vond vast werk na afloop van zijn opdracht.

Een vijfde van de uitzendkrachten is laaggeschoold. Dit wil zeggen dat deze personen ten hoogste een diploma van de lagere school of van het lager middelbaar onderwijs behaald hebben. Zes procent van de uitzendkrachten die vóór de instroom in uitzendarbeid werkloos was, is langdurig werkloos (twee à vijf jaar) en 6% is meer dan vijf jaar werkloos. Deze cijfers wijzen op het belang dat uitzendarbeid kan hebben als springplank naar de arbeidsmarkt voor heel wat kwetsbare werkzoekenden. De uitzendsector heeft zich sedert een aantal jaren geëngageerd in individuele en collectieve projecten die als doel hebben de integratie van risicogroepen op de arbeidsmarkt te bevorderen.

Zowel op nationaal als op regionaal vlak tonen de cijfers aan dat personen van buitenlandse origine in verhouding sneller toegang hebben tot de arbeidsmarkt via uitzendarbeid. In Brussel bedraagt het aantal niet-Belgische uitzendkrachten zelfs 30%. Opmerkelijk is ook dat het aandeel van uitzendkrachten met een niet-EU nationaliteit (Maghreb-landen, Turkije, Oostbloklanden) dubbel zo groot is dan in de volledige loontrekkende bevolking in België. Het valoriseren van uitzendkrachten van buitenlandse origine door de uitzendconsulenten bij de gebruikers bevordert de aanwerving van deze werknemers. De selectie gebeurt dan ook op basis van objectieve criteria (vaardigheden en bekwaamheden van de werknemers om hun opdracht bij de gebruiker te vervullen).

DÉVELOPPEMENTS

MESDAMES, MESSIEURS,

La présente proposition de loi spéciale reprend, en l'adaptant, le texte de la proposition DOC 51 1539/001.

Une enquête récente révèle que la grande majorité des travailleurs intérimaires qui étaient sans emploi avant leur dernier intérim n'ont connu cette situation que durant une courte période. En effet, 46% étaient chômeurs depuis moins de trois mois et 70% depuis moins d'un an. Si le travail intérimaire n'est pas la solution par excellence au problème du chômage, il n'en permet pas moins de résoudre les problèmes individuels de certains chômeurs qui sont à la recherche d'un emploi. D'autre part, on sait que le travail intérimaire est un tremplin pour décrocher un emploi stable. Ainsi, 40% des travailleurs intérimaires qui étaient chômeurs avant leur intérim ont obtenu un emploi stable à l'issue de celui-ci.

Un cinquième des travailleurs intérimaires sont peu qualifiés, ce qui signifie qu'ils possèdent tout au plus un diplôme de l'enseignement primaire ou de l'enseignement secondaire inférieur. Six pour cent des travailleurs intérimaires qui étaient sans emploi avant d'intégrer le marché du travail intérimaire étaient des chômeurs de longue durée (de deux à cinq ans), et 6% émargeaient au chômage depuis plus de cinq ans. Ces chiffres montrent que le travail intérimaire peut avoir une grande importance pour de nombreux demandeurs d'emploi vulnérables, dans la mesure où il peut leur servir de tremplin vers le marché du travail. Le secteur du travail intérimaire s'est engagé depuis plusieurs années dans des projets individuels et collectifs ayant pour but de favoriser l'intégration des groupes à risque dans le marché du travail.

Les chiffres montrent, tant au niveau national qu'à l'échelon régional, que, toutes proportions gardées, les personnes d'origine étrangère accèdent plus rapidement au marché de l'emploi par le biais du travail intérimaire. À Bruxelles, la proportion de travailleurs intérimaires non belges atteint même 30%. Il convient également de noter qu'en Belgique, le pourcentage de travailleurs non-resortissants d'un pays de l'UE (Maghreb, Turquie, pays de l'Est) est deux fois plus élevé chez les intérimaires que dans l'ensemble de la population salariée. La valorisation des travailleurs intérimaires d'origine étrangère auprès des utilisateurs potentiels, par les consultants en intérim, favorise le recrutement de ces travailleurs. La sélection s'opère dans ce cas sur la base de critères objectifs (capacités et aptitudes des travailleurs à s'acquitter de leur mission au service de l'utilisateur).

Bijna de helft van de uitzendkrachten (46,3%) is jonger dan 26 jaar. Bijna één vijfde van de uitzendkrachten (19%) is schoolverlater en beschikt over weinig of geen professionele ervaring. Meer dan de helft onder hen vond vast werk na het beëindigen van de uitzendopdracht. Uitzendarbeid is een doeltreffend integratiemiddel voor jongeren die hun studies pas beëindigd hebben. Door zich in een uitzendagentschap in te schrijven, kan de (toekomstige) jonge werknemer gebruik maken van de rol als tussenpersoon die de uitzendconsulenten spelen. Zij nemen het op zich om het profiel van de jonge werknemers bij de bedrijven te valoriseren. Dit vergemakkelijkt over het algemeen hun eerste stappen in de arbeidswereld.

Steeds meer jongeren komen in contact met de arbeidsmarkt vóór het einde van hun studies: ofwel via vakantiejobs, ofwel werken ze in de loop van het jaar. De uitzendsector neemt een steeds groter wordend aandeel van deze studentenmarkt voor zijn rekening. In 2002 werden 117 329 studenten via uitzendarbeid tewerkgesteld tijdens de zomermaanden; een stijging met 10,5% van het aantal gepresteerde uren ten opzichte van 2001. Steeds meer bedrijven besteden het beheer van hun studentenpersoneel, dat van nature tijdelijk personeel is, uit naar uitzendbedrijven. De uitzendkrachten-studenten doen er hun voordeel mee: centralisatie van werkaanbiedingen, correcte contracten, regelmatige betalingen, enz.

Uit het voorgaande blijkt dat uitzendarbeid een belangrijk instrument kan vormen op de arbeidsmarkt voor allerhande groeperingen. Evenwel maakt dat instrument vandaag nog niet volwaardig deel uit van onze arbeidsmarkt. Opdat uitzendarbeid zou kunnen worden ingeschakeld als een volwaardig instrument op de arbeidsmarkt, moet eerst een aantal moeilijkheden worden opgelost: aanpassingen van de wet, uitbreiding van het toepassingsgebied, inschakeling van uitzendarbeid in bestaande maatregelen of toepassingen sui generis. Eén van de belangrijkste redenen is een verschillende visie op de rol van uitzendarbeid in de verschillende regio's van dit land.

De hervorming van de wet van 24 juli 1987 op de uitzendarbeid, die gestoeld is op een arbeidsmarktconcept van 1976, moet dringend worden aangepast aan de moderne arbeidsmarkt, onder meer op de volgende punten: het valoriseren van uitzendarbeid als essentieel arbeidsmarktinstrument, de ontplooiing van uitzendarbeid als belangrijk flexibiliteitsinstrument; het waarborgen van een adequate bescherming van de uitzendkracht; een aangepaste betrokkenheid van de vakbonden. Belangrijk in dit verband is een streven naar een opheffing van

Près de la moitié des travailleurs intérimaires (46,3%) ont moins de 26 ans. Près d'un cinquième (19%) viennent de quitter l'école et n'ont aucune expérience professionnelle ou n'ont qu'une expérience très limitée. Plus de la moitié d'entre eux trouvent un emploi stable après leur intérim. Le travail intérimaire est donc un moyen d'intégration efficace pour les jeunes qui viennent de terminer leurs études. En s'inscrivant dans une agence d'intérim, le (futur) jeune travailleur peut bénéficier des services d'intermédiaire qu'offrent les consultants en intérim, lesquels se chargent de valoriser le profil des jeunes travailleurs auprès des entreprises et facilitent ainsi, d'une manière générale, leurs premiers pas dans le monde du travail.

Un nombre sans cesse croissant de jeunes entrent en contact avec le marché du travail avant la fin de leurs études, soit en effectuant des jobs de vacances, soit en travaillant au cours de l'année. La proportion d'étudiants occupés dans le secteur du travail intérimaire ne cesse de croître. En 2002, pas moins de 117 329 étudiants ont été occupés dans les liens d'un contrat de travail intérimaire au cours des mois d'été et ont presté un nombre d'heures de travail supérieur de 10,5% au nombre d'heures prestées en 2001. De plus en plus de sociétés sous-traitent la gestion de leur personnel étudiant, qui est par nature un personnel temporaire, à des entreprises de travail intérimaire. Les avantages pour les intérimaires étudiants ne sont pas négligeables: centralisation des offres d'emplois, contrats corrects, paiements réguliers, etc.

Comme on le voit, le travail intérimaire peut constituer un important instrument d'intégration de divers groupes de populations sur le marché du travail, mais il ne fait pas encore pleinement partie de celui-ci et, pour que cela change, il faudrait adapter la loi, étendre le champ d'application et inscrire le travail intérimaire dans le cadre de mesures existantes ou d'applications sui generis. L'une des causes principales de ces difficultés réside dans le fait qu'il existe des divergences de vues entre les diverses régions de notre pays au sujet du rôle du travail intérimaire.

La réforme de la loi du 24 juillet 1987 sur le travail intérimaire, qui était basée sur la conception que l'on avait du marché du travail en 1976, doit être actualisée d'urgence, notamment en vue de valoriser le travail intérimaire en tant qu'instrument important d'intégration sur le marché du travail, de développer le travail intérimaire en tant qu'outil important de flexibilisation et d'organiser une protection adéquate des travailleurs intérimaires et une participation appropriée des syndicats. À cet égard, il importe de tendre vers la levée des interdictions

sectorale verboden en de afschaffing van het systeem van motieven. Enkel indien daar grondige redenen voor zouden zijn, kan in een uitzondering worden voorzien, bij voorkeur via het sociaal overleg.

Eén van de belangrijke sectoren waar uitzendarbeid vandaag nog grotendeels verboden is, is de overheidssector. Overheidsdiensten mogen uitzendarbeid inzetten om contractueel personeel te vervangen maar niet om statutair personeel te vervangen. De wettelijke basis die in een versoepeling van het stelsel voorziet bestaat echter al meer dan tien jaar. Door politieke onwil van bevoegde ministers die er een andere visie op nahouden, wordt echter de bekendmaking van een koninklijk besluit in het *Belgisch Staatsblad* dat uitvoering geeft aan artikel 75 van de wet van 30 maart 1994 houdende sociale bepalingen teneinde het inzetten van uitzendkrachten in de openbare sector mogelijk te maken ter vervanging van statutair personeel, alsook uitzendkrachten in te zetten bij buitengewone vermeerdering van werk of op diensten die geconfronteerd worden met een achterstand van werk, tegengehouden.

Ook de rol van de uitzendsector in de buurtdiensten, meer bepaald de deelname aan het systeem van dienstcheques is niet zonder slag of stoot verlopen. In Vlaanderen, dat voor de federalisering van het systeem verantwoordelijk was voor de erkenningsregeling van ondernemingen die in het systeem konden stappen, werd vrij vlot de deur voor de uitzendsector geopend. In Brussel en Wallonië gebeurde dat niet onder vakbondsdruk. Bij de federalisering van het stelsel van dienstcheques was de rol van de uitzendsector één van de grote probleem punten, die gelukkig uiteindelijk in het voordeel van de uitzendsector werd beslecht. Nochtans zijn uitzendbureaus per definitie gespecialiseerd in het ter beschikking stellen van personeel voor kortlopende opdrachten. Vandaar dat de weigerachtige houding in de andere regio's tegen een actieve rol van de uitzendsector des te meer verbaast, althans wanneer jobcreatie en vraag- en aanbodvereisten als voornaamste criteria in acht worden genomen.

De uitzendsector zoekt naar een evenwicht tussen flexibiliteit en zekerheid. Daarom is de sector vragende partij om in de wetgeving de mogelijkheid op te nemen om naast de huidige contracten van bepaalde duur, uitzendkrachten in te zetten via arbeidsovereenkomsten van onbepaalde duur. Het «klassieke» systeem van uitzendarbeid blijft daarnaast gewoon voortbestaan. Eigenlijk gaat het om een vorm van detachering van uitzendkrachten die via een arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur worden aangeworven door het

sectoriellen en vers la suppression du système des motifs. On ne pourrait prévoir une exception en la matière que s'il existait des raisons valables de le faire et on aurait intérêt à recourir dans ce cas à la concertation sociale.

Le secteur public est un des grands secteurs dans lesquels le travail intérimaire est encore largement interdit aujourd'hui. Les services publics peuvent engager des travailleurs intérimaires pour remplacer du personnel contractuel, mais pas pour remplacer des agents statutaires. Or, la base légale nécessaire à un assouplissement du système existe déjà depuis plus de dix ans, mais la mauvaise volonté politique de certains ministres compétents qui ont une autre vision des choses empêche la publication au *Moniteur belge* d'un arrêté royal d'exécution de l'article 75 de la loi du 30 mars 1994 portant des dispositions sociales, qui prévoit la possibilité d'envoyer des travailleurs intérimaires dans le secteur public en remplacement d'agents statutaires ou pour faire face à un surcroît exceptionnel de travail, ou dans des services qui sont confrontés à un arriéré de travail.

De même, l'ouverture des services de proximité au travail intérimaire et, en particulier, l'organisation de celui-ci dans le cadre du système des titres-service, n'ont pas été acquises sans mal. La Flandre, qui avait, avant la fédéralisation de cette matière, compétence pour l'agrément des entreprises qui étaient autorisées à participer au système, a assez rapidement ouvert la porte au secteur du travail intérimaire. Par contre, à Bruxelles et en Wallonie, l'on a renoncé, sous la pression des syndicats, à ouvrir les services de proximité au travail intérimaire. Lors de la fédéralisation du système des titres-service, le rôle du secteur du travail intérimaire a constitué l'un des grands écueils, mais on a heureusement réussi à le surmonter en fin de compte, et ce, dans un sens favorable au secteur. Les entreprises de travail intérimaire sont pourtant spécialisées, par définition, dans la mise à disposition de personnel pour des missions à court terme. On ne peut dès lors que s'étonner des réticences des autres régions à l'idée d'attribuer un rôle actif au secteur du travail intérimaire, surtout quand on considère que la création d'emplois et les exigences en rapport avec l'offre et la demande sont les critères principaux.

Le secteur du travail intérimaire tente de trouver le juste milieu entre le souci de flexibilité et le souci de sécurité. C'est pourquoi il souhaiterait que la législation prévoie la possibilité d'engager des travailleurs intérimaires non seulement dans les liens de contrats de durée déterminée, comme on le fait actuellement, mais aussi dans les liens de contrats de travail de durée indéterminée. Pour le reste, le système de travail intérimaire «classique» serait simplement maintenu. En fait, il serait question d'une forme de détachement

uitzendkantoor met als gevolg dat de uitzendkrachten tussen twee opdrachten door in dienst van het uitzendkantoor blijven. Een mooi compromis dat er voor zorgt dat uitzendkrachten niet de mogelijke nadelige effecten ondervinden van de vraag naar flexibiliteit door het bedrijfsleven omwille van productiviteitsvereisten. Zowel bij de uitzendkrachten, de uitzendkantoren als de gebruikers (de ondernemingen) is er nood aan dergelijk systeem. Het gaat immers uit van een sterkere fidelisering van de uitzendkracht. Deze laatste krijgt een bepaalde contract- en dus werkzekerheid aangeboden. Maar ook de uitzendkantoren kunnen zich verzekeren van een vaste «pool» uitzendkrachten. Meteen kunnen ook de gebruikers er zeker van zijn dat zij via de uitzendkantoren over gekwalificeerd en gespecialiseerd personeel kunnen beschikken. Uitzendcontracten van onbepaalde duur zouden dus mede een oplossing kunnen bieden voor het opnemen van lagergeschoolde werknemers in het reguliere arbeidscircuit, voor de strijd tegen het zwartwerk, voor de vraag naar een grote flexibiliteit vanwege de ondernemingen en voor een fidelisering van de uitzendkrachten aan de uitzendkantoren. Maar ook op dit punt bestaat er een andere visie in de verschillende regio's van dit land.

Uitzendarbeid speelt een belangrijke rol als wervingsinstrument voor jonge werknemers. De intrede van uitzendarbeid in het Rosetta- of startbanenplan zou een dynamiek op gang kunnen brengen in het werkgelegenheidsbeleid afgestemd op de jongeren en meer in het bijzonder bijdragen tot de verwezenlijking van de doelstellingen van het plan. De uitzendsector heeft zelf een voorstel geformuleerd om te helpen bij het welslagen van Rosetta en wil de haalbaarheid van haar voorstel bewijzen met een engagement voor de aanwerving van 5.000 jongeren in startbanen. Echter, ook hier blijft de federale deur voor de sector gesloten.

Bovenstaande voorbeelden tonen het grote potentieel van uitzendarbeid aan voor de herinschakeling van werkzoekenden of nieuwelingen op de arbeidsmarkt. Evenwel is niet alleen het wettelijk kader aan een grondige inhoudelijke update toe, ook de institutionele belemmeringen moeten worden opgeheven. Al te vaak is reeds gebleken dat de visie op uitzendarbeid in Vlaanderen veel meer kansen wil bieden aan de uitzendsector opdat die zou kunnen uitgroeien tot een volwaardige actor op de arbeidsmarkt. Op het federale vlak wordt deze ambitie in de kiem gesmoord.

de travailleurs intérimaires engagés par un bureau d'intérim dans les liens d'un contrat de travail de durée indéterminée, et ces travailleurs resteraient au service du bureau d'intérim entre deux missions. Ce compromis intéressant permettrait aux travailleurs intérimaires de ne pas subir les éventuels effets néfastes de la demande de flexibilité que les entreprises formulent dans un souci de productivité. Un tel système est nécessaire tant pour les travailleurs intérimaires et les agences d'intérim que pour les utilisateurs (c'est-à-dire les entreprises). Il est basé sur le principe d'une fidélisation accrue du travailleur intérimaire. Ce dernier se voit offrir une certaine sécurité contractuelle et, donc, une sécurité d'emploi, et les entreprises de travail intérimaire ont l'assurance de pouvoir disposer d'un «pool» fixe de travailleurs intérimaires. Partant, les utilisateurs sont eux aussi certains de pouvoir disposer d'un personnel qualifié et spécialisé, grâce aux agences d'intérim. Les contrats de travail intérimaire de durée indéterminée pourraient dès lors aider à résoudre le problème de l'insertion de travailleurs peu qualifiés dans le circuit régulier du travail, ainsi que ceux que soulèvent la lutte contre le travail au noir, la grande demande de flexibilité dans les entreprises et la fidélisation des travailleurs intérimaires aux agences d'intérim. Mais là aussi, on constate des divergences de vues entre les diverses régions du pays.

Le travail intérimaire joue un grand rôle en ce qui concerne le recrutement de jeunes travailleurs. En l'intégrant dans le cadre du plan «Rosetta» (convention de premier emploi), on pourrait insuffler, à la politique de l'emploi, une dynamique nouvelle qui soit axée sur les jeunes et, en particulier, contribuer à la réalisation des objectifs de ce plan. Le secteur du travail intérimaire a lui-même formulé une proposition en vue de contribuer à la réussite du plan «Rosetta», une proposition dont il entend prouver la faisabilité en s'engageant à recruter cinq mille jeunes dans les liens d'une convention de premier emploi. Mais en l'espèce aussi, le gouvernement fédéral laisse la porte fermée au secteur.

Les exemples précités indiquent que le travail intérimaire offre de grandes possibilités de réinsertion des demandeurs d'emploi ou des nouveaux venus sur le marché du travail. Mais il faut, pour pouvoir les exploiter, non seulement actualiser le cadre légal en profondeur, mais aussi lever les obstacles institutionnels. On a déjà constaté à maintes reprises que, selon la vision flamande du travail intérimaire, il y a lieu d'offrir beaucoup plus d'opportunités au secteur, de manière qu'il puisse se développer et devenir un acteur à part entière sur le marché du travail. Cette ambition est étouffée dans l'œuf au niveau fédéral.

Dat visies in Vlaanderen en Wallonië verschillen, is aanvaardbaar; dat een minder verregaande visie van de ene regio de andere verhindert om zijn visie te operationaliseren en daardoor verhindert om een belangrijk arbeidskanaal te openen, is dat echter niet. Opdat iedere regio een beleid zou kunnen uitdokteren op maat van de behoeften van de eigen arbeidsmarkt stellen we dan ook voor om de wetgeving op de uitzendarbeid, de tijdelijke arbeid en het ter beschikking stellen van arbeidskrachten over te hevelen naar de gewesten.

Hilde VAUTMANS (Open Vld)
Carina VAN CAUTER (Open Vld)
Geert VERSNICK (Open Vld)

On peut admettre que la Flandre et la Wallonie défendent des points de vue différents; en revanche, il est inadmissible que le manque d'audace d'une région empêche l'autre de concrétiser sa manière de voir et d'ouvrir ainsi largement l'accès au circuit de travail. Nous proposons dès lors, pour permettre aux régions d'élaborer une politique adaptée aux besoins de leur marché du travail respectif, de leur transférer la compétence en matière de législation sur le travail intérimaire, le travail temporaire et la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs.

VOORSTEL VAN BIJZONDERE WET

Artikel 1

Deze wet regelt een aangelegenheid als bedoeld in artikel 77 van de Grondwet.

Art. 2

Artikel 6, § 1, IX, van de bijzondere wet van 8 augustus 1980 tot hervorming der instellingen, gewijzigd bij de bijzondere wetten van 16 juli 1993, 8 augustus 1988, 16 januari 1989 en 13 juli 2001, wordt aangevuld als volgt:

«4°. De tijdelijke arbeid, uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers.».

Art. 3

Deze wet treedt in werking de dag waarop hij in het *Belgisch Staatsblad* wordt bekendgemaakt.

18 februari 2008

Hilde VAUTMANS (Open Vld)
Carina VAN CAUTER (Open Vld)
Geert VERSNICK (Open Vld)

PROPOSITION DE LOI SPÉCIALE

Article 1^{er}

La présente loi règle une matière visée à l'article 77 de la Constitution.

Art. 2

L'article 6, § 1^{er}, IX, de la loi spéciale du 8 août 1980 de réformes institutionnelles, modifié par les lois spéciales des 16 juillet 1993, 8 août 1988, 16 janvier 1989 et 13 juillet 2001, est complété comme suit:

«4°. Le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs.».

Art. 3

La présente loi entre en vigueur le jour de sa publication au *Moniteur belge*.

18 février 2008