

**Belgische Kamer  
van Volksvertegenwoordigers**

GEWONE ZITTING 1995-1996 (\*)

27 NOVEMBER 1995

**WETSONTWERP**

**houdende maatregelen tot  
uitvoering van het meerjarenplan  
voor werkgelegenheid**

**VERSLAG**

**NAMENS DE COMMISSIE VOOR  
DE SOCIALE ZAKEN (1)**

**UITGEBRACHT DOOR DE HEER GOUTRY**

DAMES EN HEREN,

Uw commissie heeft onderhavig wetsontwerp besproken tijdens haar vergaderingen van 20 en 22 november 1995.

(1) Samenstelling van de commissie :

Voorzitter : de heer Cortois.

**A. — Vaste leden :**

C.V.P. Mevr. D'Hondt (G.), HH. Goutry, Lenssens, Mevr. Pieters.  
V.L.D. HH. Chevalier, Cortois, Valkeniers.  
P.S. Mevr. Burgeon, HH. Delizée, Dighneef.  
S.P. HH. Bonte, Vermassen.  
P.R.L.- H. Bacquelaïne, Mevr. Herf.D.F. zet.  
P.S.C. H. Viseur (J.-J.).  
Agalev/H. Wauters.  
Ecolo  
VI. H. Van den Eynde.  
Blok

**B. — Plaatsvervangers :**

H. Ansoms, Mevr. Creyf, Mevr. van Kessel, HH. Verherstraeten, Willems.  
HH. Anthuenis, Daems, De Grauwe, Lano.  
HH. Dufour, Harmegnies, Mook, Moriau.  
HH. Cuyt, Suykens, Verstraeten.  
HH. D'hondt (D.), Michel, Wauthier.  
Mevr. Cahay-André, H. Fournaux.  
HH. Detienne, Vanoost.  
Mevr. Colen, H. Laeremans.

Zie :

- 214 - 95 / 96 :

- N° 1 : Wetsontwerp.
- N° 2 : Errata.
- N° 3 en 4 : Amendementen.

Zie ook :

- N° 7 : Tekst aangenomen door de commissie.

(\*) Tweede zitting van de 49<sup>e</sup> zittingsperiode.

**Chambre des Représentants  
de Belgique**

SESSION ORDINAIRE 1995-1996 (\*)

27 NOVEMBRE 1995

**PROJET DE LOI**

**portant des mesures visant à  
exécuter le plan pluriannuel  
pour l'emploi**

**RAPPORT**

**FAIT AU NOM DE LA COMMISSION  
DES AFFAIRES SOCIALES (1)**

**PAR M. GOUTRY**

MESDAMES, MESSIEURS,

Votre commission a examiné le présent projet au cours de ses réunions des 20 et 22 novembre 1995.

(1) Composition de la commission :

Président : M. Cortois.

**A. — Titulaires :**

C.V.P. Mme D'Hondt (G.), MM. Goutry, Lenssens, Mme Pieters.  
V.L.D. MM. Chevalier, Cortois, Valkeniers.  
P.S. Mme Burgeon, MM. Delizée, Dighneef.  
S.P. MM. Bonte, Vermassen.  
P.R.L.- M. Bacquelaïne, Mme Herf.D.F. zet.  
P.S.C. M. Viseur (J.-J.).  
Agalev/M. Wauters.  
Ecolo  
VI. M. Van den Eynde.  
Blok

**B. — Suppléants :**

M. Ansoms, Mmes Creyf, van Kessel, MM. Verherstraeten, Willems.  
MM. Anthuenis, Daems, De Grauwe, Lano.  
MM. Dufour, Harmegnies, Mook, Moriau.  
MM. Cuyt, Suykens, Verstraeten.  
MM. D'hondt (D.), Michel, Wauthier.  
Mme Cahay-André, M. Fournaux.  
MM. Detienne, Vanoost.  
Mme Colen, M. Laeremans.

Voir :

- 214 - 95 / 96 :

- N° 1 : Projet de loi.
- N° 2 : Errata.
- N° 3 et 4 : Amendements.

Voir aussi :

- N° 7 : Texte adopté par la commission.

(\*) Deuxième session de la 49<sup>e</sup> législature.

Overeenkomstig artikel 80 van de Grondwet, heeft de regering bij de indiening van het wetsontwerp de spoedbehandeling gevraagd.

Krachtens artikel 40*bis* van het Reglement wordt die urgentie « als verworven beschouwd zonder dat de Kamer zich moet uitspreken ».

Tijdens haar vergadering van 21 november 1995 heeft de parlementaire overlegcommissie de evocatietermijn op 5 dagen en de onderzoekstermijn op 20 dagen vastgesteld (Stuk Kamer n° 82/6).

### **I. — INLEIDING VAN DE MINISTER VAN TEWERKSTELLING EN ARBEID BELAST MET HET BELEID VAN GELIJKE KANSSEN TUSSEN MANNEN EN VROUWEN**

Eind 1993 werd door de vorige regering een Globaal Plan uitgewerkt waarvan een van de belangrijkste doelstellingen de bevordering van de werkgelegenheid was o.a. door het herstel van het concurrentievermogen van de Belgische ondernemingen na te streven en door het nemen van specifieke maatregelen ter bevordering van de werkgelegenheid.

Teneinde het concurrentievermogen van de ondernemingen te verbeteren werden maatregelen genomen inzake de loonmatiging voor de periode 1994 tot 1996 en werd het stelsel van de indexering van de lonen aangepast door een wijziging van de in aanmerking te nemen produkten in de berekening van de index.

Bovendien werden belangrijke tewerkstellingsmaatregelen genomen : structurele maatregelen en conjuncturele maatregelen.

De structurele maatregelen bevatten vnl. arbeidskostenverlagende maatregelen die algemeen van toepassing zijn voor alle ondernemingen en die tot doel hebben via een verlaging van de arbeidskosten de werkgelegenheid te bevorderen. Het betreft hier de maatregelen zoals de Maribel-ter, de vermindering van RSZ-bijdrage voor de lage lonen, het plus één plan.

Daarnaast werden tal van conjuncturele maatregelen genomen die een werkgelegenheidseffect op korte termijn beogen. Het betreft hier het jongerenbanenplan dat werd opgevolgd door het voordeelbanenplan, de bedrijfsplannen tot herverdeling van arbeid, de werkgelegenheidsakkoorden.

Het Globaal Plan kan als volgt worden geëvalueerd :

In 1994 heeft het Planbureau het effect van de maatregelen van het Globaal Plan op 11 800 bijkomende netto-aanwervingen geraamd. Rekening houdend met het feit dat tal van maatregelen geen volledig jaar van toepassing zijn geweest en dat men het effect van de deeltijdarbeid niet heeft meegerekend, kan het netto-werkgelegenheidseffect voor 1994 worden geraamd op 18 000 bijkomende banen.

Conformément à l'article 80 de la Constitution, le gouvernement a demandé l'urgence lors du dépôt du projet de loi.

En vertu de l'article 40*bis* du Règlement, celle-ci « est considérée comme acquise sans que la Chambre ait à se prononcer ».

Lors de sa réunion du 21 novembre 1995, la commission parlementaire de concertation a fixé le délai d'évocation à 5 jours et le délai d'examen à 20 jours (Doc. Chambre n° 82/6).

### **I. — EXPOSE INTRODUCTIF DE LA MINISTRE DE L'EMPLOI ET DU TRAVAIL CHARGÉE DE LA POLITIQUE D'ÉGALITÉ DES CHANCES ENTRE HOMMES ET FEMMES**

Le gouvernement précédent a élaboré fin 1993 un Plan global dont l'un des objectifs principaux était la promotion de l'emploi, entre autres par la restauration de la compétitivité des entreprises belges et par l'élaboration de mesures spécifiques en faveur de l'emploi.

Pour renforcer la compétitivité des entreprises, des mesures ont été prises en matière de modération salariale pour la période de 1994 à 1996 et le régime de l'indexation des salaires a été adapté en modifiant les produits entrant en considération dans le calcul de l'index.

Par ailleurs, des mesures importantes en faveur de l'emploi ont été prises : structurelles et conjoncturelles.

Les mesures structurelles comprennent essentiellement des mesures de réduction du coût du travail qui sont en général applicables à toutes les entreprises et dont l'objectif est de promouvoir l'emploi par le biais d'une réduction du coût du travail. Il s'agit en l'occurrence de mesures telles que Maribel ter, la réduction des cotisations ONSS pour les bas salaires et le plan-plus-un.

Par ailleurs, de nombreuses mesures de type conjoncturel ont été prises, dont l'objectif est d'obtenir un effet à court terme sur l'emploi. Il s'agit en l'occurrence du plan d'embauche des jeunes qui a été suivi par le plan avantage à l'embauche, des plans d'entreprise pour la redistribution du travail et des accords en faveur de l'emploi.

Le Plan global peut être évalué comme suit :

En 1994, le Bureau du Plan a estimé l'impact de ces mesures sur l'emploi à 11 800 engagements nets supplémentaires. Compte tenu du fait que nombre de ces mesures n'ont pas été appliquées pendant une année entière et que l'effet du travail à temps partiel n'a pas été inclus dans les calculs, on peut évaluer l'impact net sur l'emploi à 18 000 engagements supplémentaires pour 1994.

Een analyse van de budgettaire kostprijs per bijkomende arbeidsplaats leert ons dat de kostprijs van een netto-bijkomende arbeidsplaats in het kader van de Maribeloperatie relatief hoog is (van 6,3 miljoen frank het eerste jaar tot 2 miljoen frank per bijkomende job na 4 jaar). Belangrijk is evenwel te stellen dat de Maribelmaatregel door een vermindering van de arbeidskosten de competitiviteit van de onderneming verhoogt hetgeen zal leiden tot een groter marktaandeel, wat meer banen zal opleveren. Deze dynamische beweging spreidt zich over een periode van 3 à 5 jaar zodat een maximaal rendement van deze maatregel pas op middellange termijn mag worden verwacht, wat de verlenging van deze maatregel verantwoordt. Bovendien is door de invoering van de Maribel-ter deze arbeidskostenverlagende maatregel uitermate belangrijk voor de industriële sectoren, meer in het bijzonder voor de arbeidsintensieve ondernemingen omdat de vermindering wordt toegekend per tewerkgestelde werknemer.

Voor de maatregelen inzake de lage lonen, het jongerenbanenplan, het voordeelbanenplan en het plus één plan wordt de gemiddelde kostprijs per bijkomende netto-arbeidsplaats door het Planbureau geraamd op 800 000 Fr. per jaar in 1994. Deze kostprijs neemt zelfs af tot 600 000 Fr. in 1996. Wel is het zo dat de kostprijs per bijkomende arbeidsplaats bij toepassing van deze maatregelen hoger is in de industrie en lager is in de arbeidsintensieve dienstverlenende sectoren.

Algemeen wordt erkend dat de maatregel inzake de lage lonen het minst kost per bijkomende arbeidsplaats. Vandaar ook dat een versterking van deze maatregel een goede investering is inzake de creatie van nieuwe banen.

Teneinde een algemeen overzicht te krijgen van de belangrijke inspanningen die de regering heeft geleverd via het Globaal Plan om de werkgelegenheid te bevorderen geeft de minister hierbij een overzicht van de budgettaire impact van de verschillende maatregelen.

Maatregel	Budgettaire impact 1996
Lage lonen .....	7,8 miljard
Maribel .....	7,5 miljard
Maribel bis + ter .....	13 miljard
Jongerenbanenplan .....	9 miljard
Voordeelbanenplan .....	11 miljard
Bedrijfsplannen .....	1 miljard
Plus één Plan .....	4 miljard
<b>Totaal .....</b>	<b>53,3 miljard</b>

Algemeen kan gesteld worden dat de maatregelen uit het Globaal Plan het mogelijk hebben gemaakt om een zeer moeilijk periode door te komen die was gekenmerkt door laagconjunctuur (negatieve groei in

Une analyse du coût budgétaire par emploi supplémentaire créé nous apprend que le coût d'un emploi supplémentaire net dans le cadre de l'opération Maribel est relativement élevé (de 6,3 millions de francs la première année à 2 millions de francs par emploi supplémentaire après 4 ans). Il est important de noter cependant que la mesure Maribel accroît la compétitivité des entreprises grâce à une réduction du coût du travail, ce qui entraînera une plus grande part de marché et se traduira par davantage d'emplois. Ce mouvement dynamique s'étale sur une période de 3 à 5 ans. On ne peut donc attendre un rendement maximal qu'à moyen terme, ce qui explique la prorogation de cette mesure. En outre, l'instauration de Maribel ter est extrêmement importante pour les secteurs industriels et plus particulièrement pour les entreprises à fort coefficient de travail, étant donné que la réduction est accordée par travailleur engagé.

Pour les mesures en matière de bas salaires, plan d'embauche des jeunes, plan avantage à l'embauche et plan-plus-un, le coût moyen par emploi net supplémentaire est estimé par le Bureau du Plan à 800 000 FB par an en 1994. Ce coût diminue même jusqu'à 600 000 FB en 1996. Il se fait que, lors de l'application de ces mesures, le coût par emploi supplémentaire est plus élevé dans l'industrie et plus bas dans les secteurs de services à fort coefficient de travail.

On s'accorde à reconnaître que la mesure des bas salaires est celle qui a le meilleur rendement en matière de coût du travail par emploi supplémentaire créé. Le renforcement de celle-ci est donc un bon investissement en matière de création d'emplois supplémentaires.

Afin d'avoir une vue globale des efforts importants consentis par le gouvernement par le biais du Plan global dans le cadre de la promotion de l'emploi, la ministre fournit un aperçu de l'impact budgétaire des différentes mesures.

Mesure	Impact budgétaire 1996
Bas salaires .....	7,8 milliards
Maribel .....	7,5 milliards
Maribel bis + ter .....	13 milliards
Plan d'embauche des jeunes .....	9 milliards
Plan avantage à l'embauche .....	11 milliards
Plans d'entreprise .....	1 milliard
Plan-Plus-Un .....	4 milliards
<b>Total .....</b>	<b>53,3 milliards</b>

On peut affirmer de manière générale que les mesures du Plan global ont permis de traverser une période très difficile, caractérisée par une faible conjoncture (croissance négative en 1993) et par une

1993) en een stijging van de actieve bevolking met  $\pm 40\ 000$  personen (wegvallen van de dienstplicht, demografisch effect, en toename van de activiteitsgraad van de vrouwen).

Na evaluatie van de maatregelen uit het Globaal Plan is gebleken dat continuïteit in het beleid absoluut nodig is om de verschillende werkgelegenheidsmaatregelen hun volle rendement te laten opbrengen. Vanuit deze vaststelling werd dan ook een meerjarenplan opgesteld waarbij tal van maatregelen uit het Globaal Plan werden bevestigd.

De regering heeft van de bevordering van de werkgelegenheid dan ook een absolute prioriteit gemaakt via het uitwerken van een meerjarenplan ter bevordering van de werkgelegenheid. Dit plan kadert volledig in het Europees referentiekader dat op basis van het Witboek voor Groei, Concurrentievermogen en Werkgelegenheid werd vastgelegd op de Europese Raad van december 1993.

Via het opstellen van dit meerjarenplan geeft de Belgische regering uitvoering aan de beslissing van de Europese Raad van Essen van december 1994.

De continuïteit in het beleid wil evenwel niet zeggen dat er geen bijkomende maatregelen moeten worden genomen om de werkgelegenheid te bevorderen.

Die maatregelen moeten evenwel aansluiten bij de bestaande maatregelen of ze bijsturen om het rendement ervan te verhogen.

Het meerjarenplan voor de werkgelegenheid is opgebouwd rond 5 pijlers :

- arbeidskostenverlaging;
- een op doelgroepen gericht beleid;
- bevorderen van arbeidsherverdeling;
- vorming en opleiding van werklozen en werknemers;
- stimuleren van de ontwikkeling van nieuwe arbeidsmarkten.

Een goed evenwicht tussen de verschillende maatregelen die rond deze 5 bovengenoemde pijlers worden ingepast, is absoluut noodzakelijk om tot een maximaal resultaat te komen.

Het voorliggend wetsontwerp bevat de bepalingen die nodig zijn om uitvoering te geven aan het meerjarenplan voor de werkgelegenheid. Een aantal maatregelen m.b.t. de tewerkstelling zijn niet opgenomen in dit wetsontwerp aangezien de vigerende wettelijke basis volstaat.

Dit geldt o.a. voor de uitbouw van het statuut van de deeltijdse werknemers en voor de invoering van een zesde jaar loopbaanonderbreking in de openbare sector.

Het wetsontwerp bevat maatregelen die betrekking hebben op :

- Hoofdstuk II : de vermindering van de arbeidskosten;
- Hoofdstuk III : de herverdeling van de arbeid via de bedrijfsplannen, de loopbaanonderbreking, de deeltijdarbeid en het halftijds brugpensioen;

augmentation de la population active de  $\pm 40\ 000$  personnes (suppression du service militaire, effet démographique et augmentation du taux d'activité des femmes).

Après évaluation des mesures du Plan global, il est apparu que la continuité de la politique était absolument nécessaire pour que les différentes mesures en faveur de l'emploi donnent leur plein rendement. Sur la base de ce constat, le gouvernement a donc établi un plan pluriannuel pour l'emploi qui confirme bon nombre des mesures du Plan global.

Le gouvernement a donc fait de la promotion de l'emploi une priorité absolue en élaborant un plan pluriannuel pour l'emploi. Ce plan s'inscrit entièrement dans le cadre de référence européen qui a été établi sur la base du Livre blanc sur la croissance, la compétitivité et l'emploi au Conseil européen de décembre 1993.

En établissant ce plan pluriannuel pour l'emploi, le gouvernement belge met en œuvre la mesure prise au Conseil européen d'Essen de décembre 1994.

Assurer la continuité de la politique ne signifie toutefois pas qu'il ne faut pas prendre des mesures supplémentaires pour promouvoir l'emploi.

Ces mesures doivent cependant être complémentaires aux mesures existantes ou encore, les mesures existantes doivent être corrigées afin d'en augmenter le rendement.

Le plan pluriannuel pour l'emploi se structure autour de cinq piliers :

- réduction du coût du travail;
- politique des groupes cibles;
- promotion de la redistribution du travail;
- formation et recyclage des chômeurs et des travailleurs;
- stimulation du développement de nouveaux marchés du travail.

Un bon équilibre entre les différentes mesures groupées autour de ces cinq piliers est absolument nécessaire pour obtenir un résultat optimal.

Le texte proposé comprend les dispositions nécessaires à la mise en œuvre du plan pluriannuel pour l'emploi. Un certain nombre de mesures relatives à l'emploi n'y figurent pas étant donné qu'elles ont déjà un cadre légal suffisant.

Il s'agit entre autres de l'élaboration du statut des travailleurs à temps partiel et de l'instauration d'une sixième année d'interruption de carrière dans le secteur public.

Le projet de loi comporte des mesures qui ont trait à :

- Chapitre II : la réduction du coût du travail;
- Chapitre III : la redistribution du travail par le biais des plans d'entreprise, de l'interruption de carrière, du travail à temps partiel et de la prépension à mi-temps;

— Hoofdstuk IV : een doelgroepenbeleid met name gericht op de jongeren, de langdurig werklozen, de oudere werklozen en de bestaansminimumgerechtigden;

— Hoofdstuk V : de ontwikkeling van nieuwe arbeidsmarkten, meer in het bijzonder de social-profit sector;

— Hoofdstuk VI : de responsabilisering in het kader van de tijdelijke werkloosheid;

— Hoofdstuk VII : de oprichting van de Hoge Raad voor de Werkgelegenheid;

— Hoofdstuk VIII : de bevestiging van de maatregel inzake educatief verlof;

— Hoofdstuk IX : de sociale balans.

## HOOFDSTUK II

### Arbeidskostenvermindering

De bestaande maatregel inzake de vermindering van de patronale RSZ-bijdrage voor de lage lonen wordt versterkt door een verruiming van de loonschalen die in aanmerking komen tot 60 700 Fr. bruto per maand. Dit betekent dat in de toekomst de maatregel zal worden uitgebreid van 400 000 naar ± 750 000 werknemers. Hiermee wordt de budgettaire kostprijs van deze maatregel verhoogd van 7,8 miljard tot 11,8 miljard frank. De financiering van de bijkomende 4 miljard zal worden gerealiseerd via een herverdeling van de fiscale of parafiscale lasten over de ondernemingen.

## HOOFDSTUK III

### Herverdeling van de arbeid

#### 1. Bedrijfsplannen tot herverdeling van arbeid

De huidige reglementering inzake de bedrijfsplannen voorzien in de toekenning van een RSZ-bijdragevermindering ten belope van 150 000 Fr. per bijkomende aanwerving voor zover deze aanwervingen gebeuren in het kader van een goedgekeurd bedrijfsplan. Dit voordeel wordt in de huidige reglementering toegekend tot eind 1997 voor elke bijkomende aanwerving in vergelijking met 1993. Teneinde het stelsel een nieuwe impuls te geven bepaalt de voorgestelde tekst dat het voordeel van 150 000 Fr. wordt toegekend gedurende 3 jaar (en dus niet beperkt blijft tot eind 1997) voor elke aanwerving in het kader van een bedrijfsplan gesloten na 1 januari 1996. Bovendien zal hierbij de werkgelegenheid vergeleken worden met de werkgelegenheid in 1995, in plaats van met 1993.

— Chapitre IV : une politique des groupes cibles axée notamment sur les jeunes, les chômeurs de longue durée, les chômeurs âgés et les minimexés;

— Chapitre V : le développement de nouveaux marchés du travail, plus précisément du secteur social profit;

— Chapitre VI : la responsabilisation dans le cadre du chômage temporaire;

— Chapitre VII : la création du Conseil supérieur de l'Emploi;

— Chapitre VIII : la confirmation de la mesure relative au congé-éducation;

— Chapitre IX : le bilan social.

## CHAPITRE II

### Réduction du coût du travail

La mesure existante en matière de réduction des cotisations patronales de sécurité sociale pour les bas salaires est renforcée par un élargissement de la fourchette des salaires à 60 700 FB bruts par mois. Cela signifie qu'à l'avenir, cette mesure concernera non plus 400 000 mais quelque 750 000 travailleurs. Le coût budgétaire de cette mesure augmentera donc de 7,8 milliards de francs à 11,8 milliards de francs. Le financement des 4 milliards supplémentaires sera assuré par une redistribution des charges fiscales ou parafiscales au sein du groupe des entreprises.

## CHAPITRE III

### Redistribution du travail

#### 1. Les plans d'entreprise de redistribution du travail

La réglementation actuelle des plans d'entreprise prévoit l'octroi d'une réduction des cotisations ONSS à concurrence de 150 000 FB par engagement supplémentaire pour autant que ces engagements soient réalisés dans le cadre d'un plan d'entreprise approuvé. Cet avantage est accordé, selon la réglementation actuelle, jusque fin 1997 pour tout engagement supplémentaire réalisé, et ce par rapport à 1993. Pour donner à ce régime une nouvelle impulsion, le texte proposé prévoit que l'avantage de 150 000 FB sera accordé pendant 3 ans (et n'est donc pas limité à fin 1997) pour tout engagement réalisé dans le cadre d'un plan d'entreprise conclu après le 1<sup>er</sup> janvier 1996. L'emploi sera en outre comparé à l'emploi en 1995 au lieu de 1993.

## 2. Loopbaanonderbreking

De evolutie van het aantal loopbaanonderbrekingen laat een lichte daling zien (47 000 loopbaanonderbrekers in oktober 1995).

Vermits het in 1985 opgestarte stelsel eind de jaren '80 een enorme instroom van personen kende, is het logisch dat 5 jaar later de uitstroom relatief groot is vermits de personen die ingetreden zijn de wettelijke mogelijkheden (maximum 5 jaar) hebben benut. Vandaar dat bijkomende maatregelen zich opdringen om andere personen aan te spreken die geen beroep doen op de loopbaanonderbreking.

Het meerjarenplan bevat heel wat maatregelen die tot doel hebben het gebruik van de loopbaanonderbreking te stimuleren. Een aantal daarvan kunnen zonder uitbreiding van de huidige wettelijke basis gerealiseerd worden. Bv. de uitbreiding van de loopbaanonderbreking tot 6 jaar in de openbare sector. Daarnaast voorziet het meerjarenplan in een oproep ten aanzien van de sociale partners om het bestaande recht op loopbaanonderbreking à rato van 1 % uit te breiden en dit zowel op sectorieel als op bedrijfsvlak.

Afdeling 2 bevat een aantal bepalingen die het bestaande wettelijk kader uitbreiden.

De loopbaanonderbreking omwille van palliatieve zorg wordt uitgebreid naar de gemeenten en provincies. Tevens worden bestaande principes inzake opzegtermijnen uitgebreid naar de loopbaanonderbreking omwille van palliatieve zorgverlening.

Daarnaast wordt de bestaande ontslagbeschermingsregeling van de voltijdse loopbaanonderbrekers uitgebreid naar de deeltijdse loopbaanonderbrekers. Vervolgens wordt met de voorgestelde tekst de mogelijkheid gecreëerd om naast de voltijdse en half-tijdse loopbaanonderbreking ook andere vormen van loopbaanonderbreking op te nemen. Dit veronderstelt voor deze categorieën loopbaanonderbrekers de mogelijkheid om de vervangingsverplichting op een soepele wijze toe te passen.

Ten slotte wordt voorzien in een bijdragevermindering voor de RSZ voor de vervangers van de loopbaanonderbreker. Teneinde ter zake de deeltijdarbeid te bevorderen is de bijdragevermindering groter indien de loopbaanonderbreker door deeltijdwerkers wordt vervangen.

## 3. Recht op deeltijdarbeid

Teneinde de arbeidsherverdeling maximaal te bevorderen wordt een begin gemaakt van het recht op deeltijdarbeid. In een eerste fase wordt dat recht ingevoerd voor de werknemers die de wettelijke mogelijkheden inzake loopbaanonderbreking hebben uitgeput. Zij kunnen via de instelling van dit recht in hetzelfde arbeidsregime blijven werken.

## 2. Interruption de carrière

On constate une légère diminution dans l'évolution du nombre d'interruptions de carrière (47 000 travailleurs en interruption de carrière en octobre 1995). Comme ce régime, lancé en 1985, a connu à la fin des années 80 un énorme afflux de personnes, il est logique que 5 ans plus tard, les sorties soient relativement importantes étant donné que les personnes entrées ont épuisé les possibilités légales (maximum 5 ans) d'utilisation de ce régime. D'où l'importance de prendre de nouvelles mesures pour toucher d'autres personnes qui ne font pas appel à ce régime de l'interruption de carrière.

Le plan pluriannuel pour l'emploi comporte de nombreuses mesures dont l'objectif est de stimuler l'utilisation de l'interruption de carrière. Quelques-unes peuvent être mises en œuvre sans extension de la base légale actuelle, par exemple l'extension de l'interruption de carrière à 6 ans dans le secteur public. Par ailleurs, le plan pluriannuel pour l'emploi lance un appel aux partenaires sociaux afin qu'ils étendent le droit à l'interruption de carrière qui est actuellement fixé à 1 % et ce, tant au niveau sectoriel qu'au niveau de l'entreprise.

La section 2 comporte une série de mesures qui étendent le cadre légal existant.

L'interruption de carrière pour soins palliatifs est étendue aux communes et aux provinces. De même, les principes existants en matière de délai de préavis sont appliqués à l'interruption de carrière pour soins palliatifs.

Par ailleurs, la réglementation existante en matière de protection contre le licenciement des travailleurs en interruption de carrière à temps plein est étendue aux interruptions de carrière à temps partiel. Le texte proposé prévoit également la possibilité de prendre, outre une interruption de carrière à temps plein ou à mi-temps, d'autres formes d'interruption de carrière. Ceci demande une application plus souple de l'obligation de remplacement de cette catégorie de travailleurs en interruption de carrière.

Enfin, une réduction de cotisations ONSS pour les remplaçants des travailleurs en interruption de carrière est prévue. En vue de promouvoir ici aussi le travail à temps partiel, la réduction de cotisations est plus importante si le remplacement est effectué par un temps partiel.

## 3. Droit au travail à temps partiel

Afin de promouvoir la redistribution du travail de façon maximale, on instaure le droit au travail à temps partiel. Dans une première phase, ce droit est instauré pour les travailleurs qui ont épuisé les possibilités légales en matière d'interruption de carrière. Ils peuvent, grâce à l'instauration de ce droit, continuer à travailler dans le même régime de travail.

In de nabije toekomst zullen de sociale partners ter zake ongetwijfeld voort onderhandelen.

#### 4. Halftijds brugpensioen

Via het stelsel van het halftijds brugpensioen krijgen de oudere werknemers de mogelijkheid om te kiezen voor een geleidelijke afbouw van hun actieve carrière. Dit stelsel dient verder bevorderd te worden. Daartoe heeft de regering in het meerjarenplan beslist om met bijdrageverminderingen voor de vervangers het gebruik van het stelsel te stimuleren. Hoopvol is het feit dat in tal van sectoren CAO's zijn gesloten m.b.t. het halftijds brugpensioen en dit in uitvoering van CAO n° 55 gesloten in de NAR. Het halftijds brugpensioen zal ongetwijfeld aan belang winnen als alternatief op het voltijds brugpensioen op een ogenblik dat de leeftijd van dit voltijds brugpensioen geharmoniseerd zal zijn op 58 jaar (dit is in feite op 1 januari 1997). Naast de wettelijke wijzigingen zal ook het koninklijk besluit inzake halftijds brugpensioen worden gewijzigd teneinde de vereiste anciënniteit terug te brengen van 25 jaar tot 22 jaar alsmede de nodige vereenvoudigingen in het stelsel door te voeren, om de toepasbaarheid ervan te verhogen.

Ook over dit onderwerp zullen de sociale partners onderhandelen n.a.v. het komende interprofessioneel akkoord.

### HOOFDSTUK IV

#### Doelgroepenbeleid

Een belangrijke pijler in het tewerkstellingsbeleid wordt gevormd door een goed uitgebouwd doelgroepenbeleid waarbij aandacht wordt besteed aan die doelgroepen die het het moeilijkst hebben op de arbeidsmarkt. Meer in het bijzonder worden maatregelen voorzien voor :

- de jongeren;
- de langdurig werklozen;
- de oudere werklozen;
- de bestaansminimumgerechtigden.

##### 1. Jongeren

In de huidige stagereglementering wordt het stelsel van de E.W.E.-contracten ingesteld. Via deze contracten zal worden getracht zoveel mogelijk jongeren die recht hebben op wachttuitkeringen een eerste werkervaringsaanbod te geven die hun inschakeling in het arbeidsproces moet bevorderen.

Ongeveer 32 000 jongeren komen 9 maanden na het einde van hun studies in het stelsel van de wachttuitkeringen. De regering heeft zich tot doel gesteld om via het stelsel van de E.W.E.-contracten zoveel

Les partenaires sociaux procéderont sans aucun doute à des négociations à ce sujet dans un avenir proche.

#### 4. Prépension à mi-temps

Le régime de la prépension à mi-temps offre aux travailleurs âgés le choix de se retirer progressivement de la vie active. Ce régime doit être amélioré. A cet effet, le gouvernement a décidé dans son plan pluriannuel pour l'emploi de stimuler l'utilisation de ce régime par l'octroi de réductions de cotisations pour les remplaçants. Il est heureux de constater que de nombreux secteurs ont conclu des CCT en matière de prépension à mi-temps et ce, en exécution de la CCT n° 55 conclue au CNT. La prépension à mi-temps gagnera certainement en importance en se présentant comme alternative à la prépension à temps plein lorsque l'âge de cette prépension à temps plein sera harmonisé à 58 ans (en l'occurrence au 1<sup>er</sup> janvier 1997). Outre les modifications légales, l'arrêté royal en matière de prépension à mi-temps sera également modifié afin de ramener l'ancienneté requise de 25 à 22 ans et afin d'apporter les simplifications nécessaires au régime pour en accroître l'applicabilité.

Les partenaires sociaux négocieront également ce projet dans le cadre du prochain accord interprofessionnel.

### CHAPITRE IV

#### Politique des groupes cibles

Un pilier important de la politique en faveur de l'emploi est constitué par une politique des groupes cibles bien établie, qui s'attache aux groupes qui éprouvent le plus de difficultés sur le marché du travail. Plus précisément, des mesures sont prévues en faveur :

- des jeunes;
- des chômeurs de longue durée;
- des chômeurs âgés;
- des minimexés.

##### 1. Les jeunes

Le régime des contrats P.E.P. est inséré dans la réglementation relative au stage. Ces contrats ont pour objectif de donner à un maximum de jeunes pouvant prétendre aux allocations d'attente une première expérience professionnelle, qui doit favoriser leur insertion sur le marché du travail.

Environ 32 000 jeunes accèdent aux allocations d'attente 9 mois après la fin de leurs études. Le gouvernement a pour ambition d'offrir au plus grand nombre de jeunes une première expérience profes-

mogelijk jongeren een eerste werkervaring te laten opdoen. Daartoe stelt de regering zowel halftijdse als voltijdse E.W.E.-contracten in uitzicht. Bovendien wordt een extra stimulans ingebouwd voor de halftijdse E.W.E.-contracten door te bepalen dat zij het recht behouden op een wachtuitkering van 6 000 Fr. Dit betekent voor de werkgevers die deze jongeren aanwerven een loonkostenvermindering met 6 000 Fr.

## 2. Langdurig werklozen

Er worden maatregelen genomen die ertoe strekken de financiering van het begeleidingsplan van langdurig werklozen voor 1996 te garanderen. Dit is nodig omdat sedert april 1995 de werkgeversbijdrage voor het begeleidingsplan is teruggebracht tot 0,05 %.

De ondernemingen en sectoren die nog geen afspraken hebben gemaakt inzake de besteding van de 0,20 %-bijdrage voor de risicogroepen voor 1996, zullen een bijdrage van 0,05 % moeten betalen ter financiering van het begeleidingsplan. De sectoren en ondernemingen die wel afspraken hebben gemaakt voor 1996 moeten deze bijdrage niet betalen indien zij aantonen dat de middelen op een zinvolle manier worden aangewend ten gunste van de risicogroepen.

Het ligt in de bedoeling om tot een samenwerkingsakkoord te komen m.b.t. het begeleidingsplan. Hierbij zal getracht worden om een beperktere doelgroep op een intensievere wijze te begeleiden teneinde meer personen uit de werkloosheid te helpen.

## 3. Oudere werklozen

Vanuit de vaststelling dat heel wat oudere werklozen weinig kansen tot herinschakeling krijgen, wordt in het kader van het voordeelbanenplan een bijzondere inspanning geleverd voor de werklozen van +50 jaar die 6 maand werkloos zijn en via een blijvende bijdragevermindering (50 % - 25 %).

## 4. Bestaansminimumgerechtigden

Er wordt voorzien in een volledige vrijstelling van patronale RSZ-bijdrage voor de OCMW's die personen tewerkstellen in toepassing van artikel 60, § 7 van de wet van 8 juli 1976 op de OCMW's. Bedoeling is het herinschakelen van bestaansminimumgerechtigden in het arbeidsproces een steuntje in de rug te geven. Voor deze personen kunnen uiteraard de bepalingen die recht geven op andere RSZ-bijdrageverminderingen niet worden toegepast.

sionnelle par le biais des contrats P.E.P. C'est pourquoi il a opté pour la possibilité de conclure de tels contrats tant à temps partiel qu'à temps plein. Par ailleurs, les contrats P.E.P. à temps partiel bénéficient d'un stimulant supplémentaire en ce sens qu'il est prévu un droit à une allocation d'attente de 6 000 FB. Ceci signifie que le coût salarial diminue de 6 000 FB pour les employeurs qui engagent des jeunes dans les liens de ces contrats à temps partiel.

## 2. Les chômeurs de longue durée

Des mesures sont prises dont l'objectif est de garantir le financement du plan d'accompagnement des chômeurs de longue durée pour l'année 1996. Ceci est nécessaire car depuis avril 1995, la cotisation patronale pour le plan d'accompagnement est ramenée à 0,05 %.

Les entreprises et secteurs qui n'ont pas encore conclu d'accords en matière d'affectation de la cotisation de 0,20 % pour les groupes à risques pour 1996 devront payer une contribution de 0,05 % pour le financement du plan d'accompagnement. Les secteurs et entreprises qui ont conclu de tels accords pour 1996 ne devront pas payer cette cotisation s'ils peuvent prouver que les moyens sont effectivement affectés aux groupes à risques.

Il entre dans les intentions du gouvernement d'arriver à un accord de coopération concernant le plan d'accompagnement. Dans cette optique, il sera tenté d'accompagner de manière plus intense un groupe plus réduit afin d'augmenter le nombre de sorties du chômage.

## 3. Chômeurs âgés

Sur la base du constat selon lequel de nombreux chômeurs âgés ont très peu de chances d'être réintégrés sur le marché du travail, des efforts particuliers sont consentis dans le cadre du plan avantage à l'embauche pour les chômeurs de + de 50 ans qui sont au chômage depuis 6 mois et ce, au moyen d'une réduction de cotisations permanente (50 % - 25 %).

## 4. Bénéficiaires du minimum de moyens d'existence

Afin de promouvoir la réinsertion professionnelle des bénéficiaires du minimex, une exonération complète des cotisations patronales ONSS est prévue pour les CPAS qui engagent des personnes en application de l'article 60, § 7 de la loi du 8 juillet 1976 sur les CPAS. Les dispositions qui donnent droit à d'autres réductions de cotisations ONSS ne sont bien entendu pas applicables à ces personnes.



## HOOFDSTUK V

**Ontwikkeling van  
nieuwe arbeidsmarkten**

De ontwikkeling van nieuwe arbeidsmarkten verdient bijzondere aandacht omdat zulks de werkgelegenheid kan doen toenemen. Vandaar dat het meerjarenplan aandacht besteedt aan de ontwikkeling van de social-profit sector, de buurtdiensten en de PWA's, de sociale economie, de werkgelegenheid in preventie en veiligheidstaken, de werkgelegenheidskansen in goedgekeurde projecten van ontwikkelingssamenwerking en de vestiging als zelfstandige.

Dit hoofdstuk bevat een specifieke regeling inzake het stimuleren van de bijkomende werkgelegenheid in de social-profit sector door het verlenen van volledige vrijstelling van RSZ-bijdrage.

Er worden nog onderhandelingen gevoerd met de vertegenwoordigers van de sector om na te gaan op welke wijze de bijkomende werkgelegenheid het best kan worden gestimuleerd. Binnen de interministeriële conferentie voor de werkgelegenheid worden ook gesprekken gevoerd om tot een zo gunstig mogelijk resultaat te komen.

## HOOFDSTUK VI

**Tijdelijke werkloosheid**

De uitgaven inzake tijdelijke werkloosheid worden gedeeltelijk geresponsabiliseerd. Sedert 1992 wordt 27 % van de kostprijs van de tijdelijke werkloosheid gedragen door het Fonds voor sluiting van ondernemingen. Daartoe werd in 1995 een werkgeversbijdrage geheven van 0,33 %. Door de daling van de algemene kostprijs van de tijdelijke werkloosheid zou de werkgeversbijdrage voor 1996 bij behoud van de 27 % responsabiliseringscoëfficiënt vastgesteld kunnen worden op 0,21 %.

De regering heeft beslist de responsabiliseringscoëfficiënt vast te leggen op 33 %.

Dit maakt het toch mogelijk om de huidige werkgeversbijdrage van 0,33 % te verlagen tot 0,26 % in 1996.

## HOOFDSTUK VII

**Hoge Raad voor de Werkgelegenheid**

Het regeerakkoord bepaalt dat een Hoge Raad voor de Werkgelegenheid zal worden opgericht. Dit hoofdstuk creëert daartoe het nodige wettelijk kader. Naar analogie met de rol vervuld door de Hoge Raad van Financiën inzake budgettaire en fiscale aangele-

## CHAPITRE V

**Développement de nouveaux  
marchés du travail**

Il est indiqué d'accorder une attention particulière au développement de nouveaux marchés du travail. Une telle stimulation permettra en effet d'accroître l'emploi. D'où le fait que le plan pluriannuel pour l'emploi accorde une attention spécifique au développement du secteur non marchand, des services de proximité et des ALE, de l'économie sociale, de l'emploi dans les missions de prévention et de sécurité, des chances de trouver un emploi dans le cadre des projets approuvés en matière de coopération au développement et de l'installation comme indépendant.

Ce chapitre comporte une réglementation spécifique en matière de stimulation de la création d'emplois supplémentaires dans le secteur non marchand par l'octroi d'une exonération complète des cotisations ONSS.

Des négociations sont encore en cours avec les représentants du secteur pour examiner de quelle manière la création d'emplois supplémentaires peut être le mieux stimulée. Des discussions ont également été consacrées à ce sujet dans le cadre de la Conférence interministérielle pour l'emploi, afin d'obtenir un résultat aussi favorable que possible.

## CHAPITRE VI

**Chômage temporaire**

Les dépenses en matière de chômage temporaire sont progressivement responsabilisées. Depuis 1992, 27 % du coût du chômage temporaire sont supportés par le Fonds de Fermeture des Entreprises. A cet effet, une cotisation patronale de 0,33 % a été perçue en 1995. Avec la diminution du coût global du chômage temporaire, la cotisation patronale pour 1996 pourrait être fixée à 0,21 % en cas de maintien du coefficient de responsabilisation de 27 %.

Le gouvernement a décidé de fixer le coefficient de responsabilisation à 33 %.

Cela permet néanmoins de réduire la cotisation patronale actuelle de 0,33 %, à 0,26 % en 1996.

## CHAPITRE VII

**Conseil supérieur de l'Emploi**

L'accord gouvernemental stipule qu'un Conseil supérieur de l'Emploi sera créé. Ce chapitre crée à cet effet le cadre légal nécessaire. Par analogie avec le rôle rempli par le Conseil supérieur des Finances en matière budgétaire et fiscale, le Conseil supérieur de

genheden, zal de Hoge Raad voor de Werkgelegenheid adviezen verlenen inzake de werkgelegenheidsmaatregelen en de evolutie van de werkgelegenheid. De instelling van deze Raad doet zeker geen afbreuk aan de rol die moet vervuld worden door de sociale partners.

## HOOFDSTUK VIII

### Betaald educatief verlof

Deze wet bekrachtigt het koninklijk besluit dat werd genomen in uitvoering van de wet van 21 december 1994 en dat tot doel heeft de uitgaven te beheersen in het stelsel van het educatief verlof.

## HOOFDSTUK IX

### De sociale balans

Het regeerakkoord bepaalt dat een sociale balans kan worden ingesteld teneinde het effect van de werkgelegenheidsmaatregelen op te volgen. Dit instrument moet de regering in staat stellen op een accurate wijze de effecten van het gevoerde beleid te meten aan de hand van betrouwbare gegevens. Bij de uitwerking van bijkomende werkgelegenheidsmaatregelen moet het beleid zijn voordeel kunnen doen met de analyse van die gegevens.

\*  
\* \*

De Minister licht vervolgens de artikelen 1 tot 45 toe.

### Arbeidskostvermindering (artikel 2 tot en met 4)

#### Artikel 2

Verbreedt deze loonvork tot 60 776 Fr. bruto per maand. D.w.z. dat alle werknemers tewerkgesteld in de loongroep van 49 441 Fr. tot 60 676 Fr. kunnen genieten van een bijdragevermindering van 10 %. Een analoge verbreding wordt ook doorgevoerd voor de deeltijdse werknemers.

#### Artikel 3

Bevat het principe van de niet-culumeerbaarheid van de lageloonmaatregel met de wachtuitkering van 6 000 Fr. die wordt toegekend aan de jongeren tewerkgesteld met een E.W.E.-contract zoals bedoeld in Hoofdstuk IV van dit wetsontwerp.

l'Emploi donnera des avis concernant les mesures en faveur de l'emploi et l'évolution de l'emploi. L'instauration de ce conseil n'empiète aucunement sur le rôle que doivent remplir les partenaires sociaux.

## CHAPITRE VIII

### Congé éducation payé

Cette loi confirme l'arrêté royal pris en exécution de la loi du 21 décembre 1994 dont l'objectif est de contrôler les dépenses dans le régime du congé éducation payé.

## CHAPITRE IX

### Le bilan social

L'accord gouvernemental prévoit qu'un bilan social peut être introduit afin de suivre l'effet des mesures en faveur de l'emploi. Cet instrument doit permettre au gouvernement de connaître de manière précise les effets de la politique menée à l'aide de données fiables. La politique doit pouvoir puiser dans l'analyse de ces données lors de l'élaboration de mesures supplémentaires en faveur de l'emploi.

\*  
\* \*

Le ministre commente ensuite les articles 1 à 45.

### Réduction du coût du travail (articles 2 à 4)

#### Article 2

L'article 2 élargit cette fourchette salariale à 60 776 FB bruts par mois. Cela signifie que tous les travailleurs dont le salaire se situe entre 49 441 FB et 60 676 FB peuvent bénéficier d'une réduction de cotisations de 10 %. Un élargissement analogue est également appliqué aux travailleurs à temps partiel.

#### Article 3

L'article 3 comporte le principe du caractère non cumulable de la mesure des bas salaires avec l'allocation d'attente de 6 000 FB qui est accordée aux jeunes employés dans les liens d'un contrat P.E.P., tel que visé au Chapitre IV de ce projet de loi.

## Artikel 4

De datum van de uitbreiding van de loonvork zal bij koninklijk besluit in Ministerraad overlegd worden bepaald. De inwerkingtreding is immers afhankelijk van het overleg dat zal plaatsvinden m.b.t. de financiering van deze uitbreiding (raming 4 miljard frank per jaar).

\*  
\* \*

**Herverdeling van de arbeid**

*De bedrijfsplannen tot herverdeling van de arbeid  
(artikel 5 tot en met 7)*

## Artikel 5

De datum van 30 juni 1993 waarop wordt vastgesteld of de onderneming een bedrijfsplan moet maken via een CAO of een toetredingsakte, wordt voor de nieuwe bedrijfsplannen vervangen door de datum van 30 juni 1995.

## Artikel 6

Via dit artikel wordt vastgelegd dat het voordeel toegekend op basis van een bedrijfsplan neergelegd na 1 januari 1996 voor elke bijkomende aanwerving wordt toegekend gedurende 3 jaar.

Verder wordt het refertejaar voor de nieuwe bedrijfsplannen vastgelegd op 1995.

## Artikel 7

Huidige stelsel bepaalt dat de voordelen slechts kunnen toegekend worden tot 31 december 1997. Deze datum wordt geschrapt voor de nieuwe bedrijfsplannen neergelegd na 1 januari 1996.

*De onderbreking van de beroepsloopbaan  
(artikel 8 tot en met 14)*

## Artikel 8

Via dit artikel wordt de mogelijkheid gecreëerd om de loopbaanonderbreking omwille van palliatieve zorg zoals voorzien in de wet van 21 december 1994 ook toe te kennen aan de personeelsleden tewerkgesteld in de provincies, de gemeenten, de agglomeraties en de federaties van gemeenten.

## Article 4

La date de l'élargissement de la fourchette salariale sera fixée par arrêté délibéré en Conseil des Ministres. L'entrée en vigueur dépend en effet de la concertation qui se déroulera au sujet du financement de cette extension (estimation à 4 milliards de francs par an).

\*  
\* \*

**Redistribution du travail**

*Les plans d'entreprise de redistribution du travail  
(articles 5 à 7)*

## Article 5

La date du 30 juin 1993, date à laquelle on décide si l'entreprise doit établir un plan d'entreprise par CCT ou acte d'adhésion, est remplacée pour les nouveaux plans d'entreprise par celle du 30 juin 1995.

## Article 6

Cet article stipule que l'avantage accordé sur la base d'un plan d'entreprise déposé après le 1<sup>er</sup> janvier 1996 est accordé pour chaque engagement supplémentaire pendant 3 ans.

Par ailleurs, l'année de référence pour les nouveaux plans d'entreprise est fixée à 1995.

## Article 7

Le régime actuel stipule que les avantages ne peuvent être accordés que jusqu'au 31 décembre 1997. Cette date est supprimée pour les nouveaux plans d'entreprise déposés après le 1<sup>er</sup> janvier 1996.

*L'interruption de la carrière professionnelle  
(articles 8 à 14)*

## Article 8

Cet article prévoit la possibilité d'accorder également l'interruption de carrière pour soins palliatifs, telle que prévue dans la loi du 21 décembre 1994, aux membres du personnel employé dans les provinces, les communes, les agglomérations et les fédérations de communes.

Artikel 9

De bestaande ontslagbescherming van de voltijdse loopbaanonderbrekers wordt via dit artikel uitgebreid naar de deeltijdse loopbaanonderbrekers. D.w.z. dat een werkgever de overstap naar een deeltijdse loopbaanonderbreking niet kan aangrijpen om over te gaan tot ontslag.

Artikel 10

Breidt het principe dat de opzegtermijn niet loopt gedurende de volledige loopbaanonderbreking uit naar de loopbaanonderbreking omwille van palliatieve zorg.

Artikel 11 en 12

De mogelijkheid wordt gecreëerd om naast de voltijdse en halftijdse loopbaanonderbreking andere vormen van deeltijdse loopbaanonderbreking op te nemen met name 1/5, 1/4 of 1/3 tijds. Het principe van de verplichte vervanging blijft gehandhaafd doch kan niet worden toegepast indien een werkgever slechts een werknemer heeft die een dergelijke vorm van deeltijdse loopbaanonderbreking opneemt aangezien de arbeidsovereenkomstenwet van 3 juli 1978 bepaalt dat een arbeidsovereenkomst minimaal gelijk moet zijn aan 1/3 van een voltijdse betrekking.

Daarom wordt de mogelijkheid gecreëerd om voor deze specifieke vormen van deeltijdse loopbaanonderbreking bij KB af te wijken van de vervangingsverplichting zoals die bestaat voor de voltijdse en de halftijdse loopbaanonderbreking.

Artikel 13

Deeltijdse loopbaanonderbrekers omwille van palliatieve zorg worden gelijkgesteld met andere deeltijdse loopbaanonderbrekers wat de berekening van de opzeggingstermijn betreft.

Artikel 14

Teneinde het gebruik van de loopbaanonderbreking te stimuleren werd voorzien in een bijdragevermindering voor de RSZ voor de vervangers van de loopbaanonderbrekers. De bijdragevermindering bedraagt 50 % het eerste jaar en 25 % het tweede jaar indien men vervangt door deeltijdse werknemers en bedraagt 25 % indien men vervangt door een voltijdse werknemer. Door deze werkwijze wordt de arbeidsherverdeling nogmaals gestimuleerd.

Article 9

La mesure existante de protection contre le licenciement des travailleurs en interruption de carrière à temps plein est étendue, par le biais de cet article, aux travailleurs en interruption de carrière à temps partiel. Cela signifie qu'un employeur ne peut pas invoquer le passage à l'interruption de carrière à temps partiel comme motif de licenciement.

Article 10

Cet article élargit à l'interruption de carrière pour soins palliatifs le principe selon lequel le délai de préavis ne court pas pendant l'interruption de carrière complète.

Articles 11 et 12

Ces articles prévoient la possibilité de prendre, outre une interruption de carrière à temps plein ou à mi-temps, d'autres formes d'interruption de carrière à temps partiel, à savoir 1/5, 1/4 ou 1/3 temps. Le principe du remplacement obligatoire est maintenu mais il ne peut pas être appliqué si l'employeur n'a qu'un travailleur qui prend une interruption de carrière à temps partiel de ce type, étant donné que la loi du 3 juillet 1978 sur les contrats de travail stipule qu'un contrat de travail doit au minimum être égal à 1/3 d'un emploi à temps plein.

C'est pourquoi on prévoit, pour ces formes spécifiques d'interruption de carrière à temps partiel, la possibilité de déroger par A.R. à l'obligation de remplacement, telle qu'elle existe pour les interruptions de carrière à temps plein et à mi-temps.

Article 13

Les travailleurs en interruption de carrière partielle pour soins palliatifs sont assimilés aux autres travailleurs en interruption de carrière partielle en ce qui concerne le calcul du délai de préavis.

Article 14

Pour stimuler l'utilisation de l'interruption de carrière, une diminution des cotisations ONSS est prévue pour les remplaçants des travailleurs en interruption de carrière. Cette réduction de cotisations s'élève à 50 % la première année et 25 % la deuxième année si le remplacement est effectué par un travailleur à temps partiel, et à 25 % si le remplacement est effectué par un travailleur à temps plein. Cette mesure stimule par ailleurs la redistribution du travail.

Verder bevat het artikel een aantal bepalingen m.b.t. het uitsluiten van bepaalde werkgevers van het genot van deze bijdragevermindering evenals een aantal bepalingen m.b.t. de niet-cumuleerbaarheid van deze bijdragevermindering met andere bijdrageverminderingen.

*Recht op deeltijdse arbeid*

Artikel 15

Via dit artikel wordt het recht op deeltijdse arbeid ingesteld voor de werknemers die de wettelijke mogelijkheden inzake deeltijdse loopbaanonderbreking hebben uitgeput. Dit betekent dat werknemers die in deeltijdse loopbaanonderbreking zijn, aansluitend op deze loopbaanonderbreking in hetzelfde arbeidsregime deeltijds kunnen blijven werken. De werknemers die van dit recht gebruik wensen te maken genieten van dezelfde ontslagbeschermingsregeling als diegene die van toepassing is op de loopbaanonderbrekers. D.w.z. dat het ontslag van deze werknemers niet kan worden gegeven omwille van het feit dat zij van dit recht gebruik maken.

*Halftijds brugpensioen (artikel 16)*

Artikel 16

Voorziet dan ook dezelfde bijdragevermindering voor de vervangers van halftijds bruggepensioneerden als voor de vervangers van loopbaanonderbrekers. D.w.z. :

— indien men vervangt door deeltijdse : 50 % het eerste jaar en 25 % het tweede jaar;

— indien men vervangt door voltijdse : 25 % het eerste jaar.

Uiteraard gelden hier dezelfde uitsluitingen en niet-cumuleerbaarheidsregels als bij de loopbaanonderbreking.

\*  
\* \*

**Doelgroepenbeleid**

*De jongeren (artikel 17 tot en met 25)*

Artikel 17

Bakent de doelgroep af van de E.W.E-contracten. Het betreft hier de jongeren beneden 30 jaar die

Cet article comprend en outre un certain nombre de dispositions relatives à l'exclusion de certains employeurs du bénéfice de cette réduction de cotisations, ainsi que des dispositions relatives au caractère non cumulable de cette réduction avec d'autres réductions de cotisations.

*Droit au travail à temps partiel*

Article 15

Cet article instaure le droit au travail à temps partiel pour les travailleurs qui ont épuisé les possibilités légales en matière d'interruption de carrière à temps partiel. Cela signifie que les travailleurs qui sont en interruption de carrière à temps partiel peuvent, à la fin de cette interruption de carrière, continuer à travailler à temps partiel dans le cadre du même régime de travail. Les travailleurs qui souhaitent faire usage de ce droit bénéficieront de la même réglementation de protection contre le licenciement que celle applicable aux travailleurs en interruption de carrière. Cela signifie que le motif de licenciement de ces travailleurs doit être totalement étranger au fait qu'ils ont fait usage de ce droit.

*Prépension à mi-temps (article 16)*

Article 16

Cet article prévoit pour les remplaçants des prépensionnés à mi-temps la même réduction de cotisations que pour les remplaçants des travailleurs en interruption de carrière. A savoir :

— si le remplacement est effectué par un travailleur à temps partiel : 50 % la première année et 25 % la deuxième année;

— si le remplacement est effectué par un travailleur à temps plein : 25 % la première année.

Bien entendu, on applique ici les mêmes exclusions et les mêmes règles de non cumulabilité que celles applicables à l'interruption de carrière.

\*  
\* \*

**Politique des groupes cibles**

*Les jeunes (articles 17 à 25)*

Article 17

Cet article délimite le groupe cible auquel sont destinés les contrats P.E.P. Il s'agit ici des jeunes de

sedert tenminste 9 maanden zijn ingeschreven als werkzoekende. Een E.W.E.-contract is een stage-overeenkomst van maximaal 6 maanden.

#### Artikel 18

Via dit artikel wordt vastgesteld dat minstens de helft van alle stagiairs tewerkgesteld in een administratie moeten tewerkgesteld zijn met een E.W.E.-contract. Wel wordt voorzien in een overgangsmaatregel om te voorkomen dat op 1 januari 1996 de indienst zijnde stagiairs dienen ontslagen te worden om te kunnen voldoen aan deze verplichting.

Bovendien wordt via dit artikel de supplementaire aanwervingsvoorwaarde die geldt voor de openbare sector (12 maand werkzoekend zijn in de 15 maand voorafgaand aan de aanwerving) opgegeven.

#### Artikel 19

Via dit artikel wordt vastgesteld dat de stagiairs tewerkgesteld met een halftijds E.W.E.-contract recht hebben op een wachtvergoeding van 6 000 Fr. per maand. Hierdoor zal de loonkost van deze jongeren met hetzelfde bedrag verkleinen hetgeen de aanwerving moet bevorderen.

Teneinde de overeenstemming met het stelsel van de E.W.E.-contracten in de privé-sector te bekomen wordt een regeringsamendement ingediend teneinde het mogelijk te maken om een E.W.E.-contract af te sluiten zowel op halftijdse basis als 4/5 tijds, als voltijds. Dit amendement is nodig omdat de stagereglementering in de openbare sector enkel halftijdse of 4/5 tijdse stagecontracten voorziet.

De regering heeft inmiddels reeds de beslissing genomen om opnieuw 1 % stagiairs aan te werven. Dit zal maximaal worden ingevuld met halftijdse E.W.E.-contracten teneinde een zo ruim mogelijk aantal jongeren een kans te geven.

#### Artikel 20 en 21

Deze twee artikelen voegen de principes van de E.W.E.-contracten in voor de particuliere sector zoals dit het geval is voor de openbare sector.

#### Artikel 23

Regelt het statuut van de 6 000 Fr. wachtvergoeding waarop de jongere tewerkgesteld met een E.W.E.-contract recht heeft. Deze 6 000 Fr. komt in mindering van het netto-bedrag van de vergoeding waarop de E.W.E.'er recht heeft. Voor de sociale en

moins de 30 ans qui sont inscrits depuis au moins 9 mois en tant que demandeurs d'emploi. Un contrat P.E.P. est une convention de stage de 6 mois maximum.

#### Article 18

Cet article précise que la moitié au moins de tous les stagiaires occupés dans une administration doivent être occupés dans les liens d'un contrat de première expérience professionnelle. Une mesure transitoire est prévue afin d'éviter que les stagiaires occupés au 1<sup>er</sup> janvier 1996 ne doivent être licenciés pour pouvoir remplir cette obligation.

Cet article supprime en outre la condition d'engagement supplémentaire applicable au secteur public (12 mois comme demandeur d'emploi au cours des 15 mois qui précèdent l'engagement).

#### Article 19

Cet article précise que les stagiaires occupés dans les liens d'un contrat P.E.P. à temps partiel ont droit à une allocation d'attente de 6 000 FB par mois. Le coût salarial de ces jeunes en sera réduit du même montant, ce qui doit encourager les employeurs à embaucher.

Afin d'ajuster ce régime au régime des contrats P.E.P. dans le secteur privé, un amendement gouvernemental est introduit afin de permettre la conclusion d'un contrat P.E.P. tant à mi-temps ou à 4/5 temps qu'à temps plein. Cet amendement est nécessaire car la réglementation relative au stage dans le secteur public ne prévoit que des contrats de stage à mi-temps ou à 4/5 temps.

Le gouvernement a entre-temps déjà pris la décision d'engager à nouveau 1 % de stagiaires. Ces postes seront réservés au maximum à des contrats P.E.P. à mi-temps afin de donner une chance au plus grand nombre de jeunes.

#### Articles 20 et 21

Ces deux articles introduisent pour le secteur privé les principes des contrats P.E.P., comme c'est le cas pour le secteur public.

#### Article 23

Cet article règle le statut de l'allocation d'attente de 6 000 FB à laquelle a droit le jeune employé dans les liens d'un contrat P.E.P. Ces 6 000 FB sont déduits du montant net de l'indemnité à laquelle ont droit les stagiaires P.E.P. Pour la législation sociale

fiscale wetgeving maakt deze 6 000 fr. wel integraal deel uit van de vergoeding waarop de stagiair recht heeft.

#### Artikel 24

Om het aantal stageplaatsen te verhogen moet naast een zekere selectiviteit in de vrijstelling ook een groter overzicht bekomen worden i.v.m. de niet ingevulde stageplaatsen. Daartoe wordt een meldingsplicht ingesteld voor alle werkgevers. Dit moet de plaatsingsdiensten toelaten vraag en aanbod nauwer op mekaar te laten aansluiten.

#### Artikel 25

De wetgeving inzake de stagiairs dateert van 1983 en is verscheidene malen gewijzigd en aangevuld. Daarom is het absoluut nodig om de tekst te coördineren, in overeenstemming te brengen en te vereenvoudigen. Dit alles moet de leesbaarheid van de wetgeving vergroten. Daartoe wordt via dit artikel de mogelijkheid gecreëerd het KB n° 230 aan te passen.

*Efficiëntere aanwending van de 0,05 % voor risicogroepen (artikel 26 tot en met 28)*

#### Artikel 26

Voorziet dan ook dat de sectoren en ondernemingen die op 1 oktober 1995 nog niet gebonden zijn door een CAO tot toewijzing van een bijdrage van 0,20 % voor de risicogroepen voor 1996, een bijdrage van 0,05 % verschuldigd zijn in 1996 bestemd voor de financiering van het begeleidingsplan.

De ondernemingen en sectoren die op 1 oktober 1995 wel gebonden zijn door een CAO tot toewijzing van een bijdrage van 0,20 % voor de risicogroepen worden van de bijdrage van 0,05 % vrijgesteld indien zij kunnen aantonen dat zij de middelen van de 0,20 % zinvol aanwenden voor initiatieven ten bate van de risicogroepen. Het ligt dus geenszins in de bedoeling om goedlopende sectorale initiatieven onmogelijk te maken.

#### Artikel 27

Regelt de aanwending en de verdeling van de opbrengst van deze 0,05 % voor het begeleidingsplan. Daartoe zal een samenwerkingsakkoord worden gesloten met de Gewesten. Belangrijk hierbij is dat de te bereiken doelgroep van het begeleidingsplan beperkter zal zijn dan in het verleden o.a. doordat via

et fiscale, ces 6 000 FB font intégralement partie de l'indemnité à laquelle a droit le stagiaire.

#### Article 24

Pour augmenter le nombre de places de stage, il faut, outre une certaine sélectivité au niveau de l'exonération, également avoir un aperçu des places de stage non occupées. A cet effet, tous les employeurs sont tenus de communiquer les places de stage vacantes. Cela doit permettre aux services de placement de faire davantage coïncider l'offre et la demande.

#### Article 25

La législation en matière de stagiaires date de 1983 et a été modifiée et complétée à plusieurs reprises. D'où la nécessité absolue de coordonner l'ensemble du texte, de l'ajuster et de le simplifier. Cela doit permettre d'accroître la lisibilité de la législation. A cet effet, cet article prévoit la possibilité d'adapter l'A.R. n° 230.

*Meilleure affectation des 0,05 % pour les groupes à risques (articles 26 à 28)*

#### Article 26

Cet article prévoit que les secteurs et les entreprises, qui, au 1<sup>er</sup> octobre 1995, ne sont pas encore liés par une CCT prévoyant l'affectation d'une cotisation de 0,20 % pour les groupes cibles pour 1996, sont tenus en 1996 de payer une cotisation de 0,05 %, destinée au financement du plan d'accompagnement.

Les entreprises et secteurs qui, au 1<sup>er</sup> octobre 1995, sont déjà liés par une CCT prévoyant l'affectation d'une cotisation de 0,20 % pour les groupes cibles, sont exemptés du paiement de la cotisation de 0,05 % pour autant qu'ils puissent prouver qu'ils consacrent les moyens provenant des 0,20 % à des initiatives en faveur des groupes cibles. L'objectif n'est donc pas de rendre impossibles des initiatives sectorielles efficaces.

#### Article 27

Cet article règle l'affectation et la répartition du produit de ces 0,05 % pour le plan d'accompagnement. A cet effet, un accord de coopération sera conclu avec les Régions. A noter que le groupe cible du plan d'accompagnement à atteindre sera plus limité que dans le passé, entre autres parce que grâce aux

de E.W.E.-contracten de categorie van de jongeren niet via het begeleidingsplan hoeven ondersteund te worden.

Artikel 28

Verlaagt de 0,20 % bijdrage voor de risicogroepen tot 0,15 % in 1996. Dit is nodig om gelet op de heroriëntatie van de 0,05 % naar het individueel begeleidingsplan. Hierbij dient nogmaals benadrukt te worden dat geen afbreuk wordt gedaan aan de bestaande afspraken inzake de aanwending van 0,20 % voor de risicogroepen aangezien voor deze sectoren een vrijstelling van de 0,05 % kan verleend worden.

*Herinschakelingsjobs (artikel 29)*

Via artikel 29 wordt het voordeel-banenplan uitgebreid naar de oudere werklozen van +50 jaar die sedert tenminsten 6 maanden werkloos zijn. Voor deze groep zal bij koninklijk besluit een bijdragevermindering worden voorzien van 50 % het eerste jaar en 25 % vanaf het tweede jaar tot het einde van de tewerkstelling. Op die wijze zal de herinschakeling van oudere werklozen worden bevorderd.

*Bestaansminimumgerechtigden (artikel 30 en 31)*

Artikel 30

Via dit artikel wordt het principe ingevoerd van de volledige bijdragevrijstelling voor de OCMW's die werknemers tewerkstellen in het kader van artikel 60, § 7.

Verder bepaalt het artikel dat de Koning de voorwaarden en de modaliteiten van deze vrijstelling bepaalt evenals het begrip bijkomende tewerkstelling. Ten slotte worden een aantal maatregelen vermeld die niet cumuleerbaar zijn met deze vrijstelling.

Artikel 31

Via dit artikel wordt toegelaten dat de persoon tewerkgesteld via dit artikel 60, § 7 van de OCMW wet ter beschikking worden gesteld van andere gemeenten, VZW's met sociaal of cultureel doel of andere OCMW's. Dit is nodig omdat het OCMW zelf niet altijd in staat is deze personen in eigen diensten tewerk te stellen.

\*  
\* \*

contrats P.E.P., la catégorie des jeunes ne doit pas être soutenue par le biais du plan d'accompagnement.

Article 28

Cet article réduit la cotisation de 0,20 % pour les groupes à risques à 0,15 % en 1996. Ceci est rendu nécessaire par la réorientation des 0,05 % vers le plan d'accompagnement individuel.

*Emplois de réinsertion (article 29)*

L'article 29 étend le Plan avantage à l'embauche aux chômeurs âgés de + de 50 ans qui sont chômeurs depuis au moins 6 mois. Un arrêté royal prévoiera pour ce groupe une réduction de cotisations de 50 % la première année et 25 % à partir de la deuxième année jusqu'à la fin de l'occupation. Il s'agit donc d'un moyen de promotion de la réinsertion des chômeurs âgés.

*Minimexés (articles 30 et 31)*

Article 30

Cet article instaure le principe de l'exonération complète des cotisations pour les CPAS qui emploient des travailleurs dans le cadre de l'article 60, § 7.

Cet article stipule en outre que le Roi fixe les conditions et modalités de cette exonération ainsi que la notion d'emplois supplémentaires. Enfin, une série de mesures qui ne sont pas cumulables avec cette exonération sont énumérées.

Article 31

Cet article permet que les personnes occupées en vertu de cet article 60, § 7 de la loi sur les CPAS soient mises à la disposition d'autres communes, ASBL à caractère social ou culturel ou d'autres CPAS. Cela est nécessaire car le CPAS n'est pas toujours en état d'occuper ces personnes dans ses propres services.

\*  
\* \*



### Ontwikkeling van nieuwe arbeidsmarkten (artikel 32 tot en met 34)

#### Artikel 32

Het toepassingsgebied van de maatregel wordt in een eerste fase beperkt tot de ziekenhuissector, de RVT instellingen en de diensten voor thuisverpleging.

Dit toepassingsgebied kan worden uitgebreid tot andere subsectoren van de social-profit sector.

Daartoe werden reeds via de interministeriële conferentie tewerkstelling contacten gelegd met gewesten en gemeenschappen.

#### Artikel 33

Via dit artikel wordt het principe vastgelegd dat voor elke bijkomende netto-aanwerving een volledige vrijstelling van RSZ-bijdragen (patronale) wordt toegekend voor zover in de sector een overeenkomst werd gesloten met de bevoegde ministers. Deze overeenkomst heeft tot doel de functies en categorieën vast te leggen waarvoor de beoogde bijdragevermindering kan worden verkregen. Tevens zal hierin het te bereiken tewerkstellingsobjectief worden vastgelegd.

#### Artikel 34

Via dit artikel worden de nodige bepalingen getroffen met betrekking tot de uitsluiting van de schuldenaars bij de RSZ evenals van de werkgevers die hun stageverplichting niet nakomen.

Verder wordt ook hier het principe van niet-cumulbaarheid vastgelegd met andere maatregelen die voorzien in een bijdragevermindering.

\*  
\* \*

### Tijdelijke werkloosheid (artikel 35)

#### Artikel 35

Een bepaald percentage van de kost van de tijdelijke werkloosheid wordt gedragen door het Fonds voor Sluiting van Ondernemingen.

Dit artikel verhoogt het percentage van 27 % tot 33 %.

\*  
\* \*

### Développement de nouveaux marchés du travail (articles 32 à 34)

#### Article 32

Le champ d'application de cette mesure est, dans une première phase, limité au secteur des hôpitaux, aux institutions de repos et de soins et aux services de soins à domicile.

Ce champ d'application peut être étendu à d'autres sous-secteurs du secteur non marchand.

A cet effet, des contacts ont déjà été établis avec les régions et les communautés dans le cadre de la conférence interministérielle sur l'emploi.

#### Article 33

Cet article fixe le principe de l'octroi d'une exonération complète des cotisations ONSS (patronales) pour tout engagement supplémentaire net, pour autant qu'une convention ait été conclue dans ce secteur avec les ministres compétents. Cette convention a pour objectif de fixer les fonctions et catégories pour lesquelles la réduction de cotisations visée peut être obtenue. L'objectif à atteindre en matière d'emploi y sera également inscrit.

#### Article 34

Dans cet article figurent les dispositions nécessaires relatives à l'exclusion des débiteurs auprès de l'ONSS ainsi que des employeurs qui ne respectent pas leur obligation de stage.

Cet article fixe également le principe de la non cumulabilité de cet avantage avec d'autres mesures qui prévoient une réduction de cotisations.

\*  
\* \*

### Chômage temporaire (article 35)

#### Article 35

Un pourcentage déterminé du coût du chômage temporaire est supporté par le Fonds de Fermeture des Entreprises.

Cet article augmente ce pourcentage de 27 à 33 %.

\*  
\* \*

**Hoge Raad voor de werkgelegenheid  
(artikel 36-38)**

Artikel 36

De Hoge Raad voor de werkgelegenheid wordt opgericht bij het ministerie van Tewerkstelling en Arbeid.

Artikel 37

De rol van de Hoge Raad is van technische en raadgevende aard. De opdracht van de Hoge Raad bestaat uit de opvolging van de maatregelen met betrekking tot de bevordering van de werkgelegenheid en het tewerkstellingsbeleid evenals het onderzoeken van voorstellen ter bevordering van de arbeidscreatie.

Daartoe zal jaarlijks een verslag worden opgemaakt ten behoeve van de regering en van een gemeenschappelijke stuurgroep van de Nationale Arbeidsraad en de centrale Raad voor het bedrijfsleven.

Het is geenszins de bedoeling de Hoge Raad voor de werkgelegenheid in de plaats te laten treden van bestaande sociale en ecologische overleg- en adviesorganen. De rol van de sociale partners in deze raden is immers essentieel.

Artikel 38

De nadere regelen inzake de werking van de Hoge Raad, het voorzitterschap, de samenstelling en de organisatie zal bij koninklijk besluit worden vastgelegd. De Hoge Raad zal zijn samengesteld uit deskundigen die op onafhankelijke wijze hun adviezen kunnen verlenen.

De Koning kan de opdrachten van de Raad aanpassen in functie van de evoluerende behoeften.

\*  
\* \*

**Betaald Educatief verlof (artikel 39)**

Zoals voorzien in de wet van 21 december 1994 wordt via dit artikel 39 het koninklijk besluit bekrachtigd dat maatregelen bevat met betrekking tot de beheersing van de uitgaven in het stelsel van het educatief verlof.

\*  
\* \*

**Conseil supérieur de l'Emploi  
(articles 36 à 38)**

Article 36

Le Conseil supérieur de l'Emploi est créé auprès du Ministère de l'Emploi et du Travail.

Article 37

Le rôle du Conseil supérieur de l'Emploi est de nature technique et consultative. La mission du Conseil supérieur consiste à suivre les mesures relatives à la promotion de l'emploi et la politique de l'emploi, ainsi qu'à examiner les propositions relatives à la promotion de la création d'emplois.

A cet effet, un rapport sera établi annuellement, à l'usage du gouvernement et d'un comité directeur commun au Conseil national du Travail et au Conseil central de l'Economie.

L'objectif n'est pas que ce Conseil supérieur de l'Emploi supplante les organes consultatifs et de concertation sociaux et économiques existants. Le rôle des partenaires sociaux dans ces conseils est en effet essentiel.

Article 38

Les règles relatives au fonctionnement du Conseil supérieur, à sa présidence, sa composition et son organisation seront définies par arrêté royal. Le Conseil supérieur sera composé d'experts qui pourront émettre leurs avis de manière indépendante.

Le Roi peut adapter les missions du Conseil en fonction de l'évolution des besoins.

\*  
\* \*

**Congé-éducation payé (article 39)**

Comme prévu par la loi du 21 décembre 1994, cet article 39 sanctionne l'arrêté royal portant des mesures relatives à la gestion des dépenses dans le régime du congé-éducation payé.

\*  
\* \*

**De sociale balans (artikel 40-45)****Artikel 40**

Dit artikel bepaalt het toepassingsgebied van de sociale balans. Alle ondernemingen die onderworpen zijn aan de wetgeving op de boekhouding en de jaarrekening inzake de publicatieverplichting, zijn gehouden tot het opstellen van een sociale balans. Bij koninklijk besluit kan dit toepassingsgebied uitgebreid worden tot andere rechtspersonen zoals bijvoorbeeld de social-profit sector.

**Artikel 41**

Dit artikel bepaalt welke gegeven smoeten worden opgenomen in de sociale balans. Het betreft hier een overzicht van de personeelstoestand evenals van de bewegingen van het personeelsbestand. Daarnaast moet de sociale balans een overzicht geven van de toepassing van de verschillende tewerkstellingsmaatregelen evenals van de opleiding van het personeel.

**Artikel 42**

Bij koninklijk besluit zal de inhoud en de vormgeving van de sociale balans worden vastgelegd. Hierbij zal worden rekening gehouden met de grootte van de onderneming. Verder zullen bij koninklijk besluit de controlemodaliteiten de voorwaarden inzake publicatie en toegang tot de gegevens evenals de opdrachten tot het beheer van de gegevens door de Nationale Bank, worden vastgelegd.

**Artikel 43**

De overtredingen van de bepalingen van dit hoofdstuk zullen worden gesanctioneerd zoals dit het geval is voor de bepalingen inzake de jaarrekeningen.

**Artikel 44**

Gelet op de doorslaggevende rol die de sociale partners inzake de evaluatie van de tewerkstellingsmaatregelen spelen, is het logisch dat zij via de CRB en de NAR hun advies kunnen geven over de uitvoeringsbesluiten van dit hoofdstuk.

**II. — ALGEMENE BESPREKING****A. OPMERKINGEN VAN DE LEDEN**

*De voorzitter* stelde onlangs vast dat de heer Nollet, voorzitter van het socialistisch vakverbond, in

**Le bilan social (articles 40 à 45)****Article 40**

Cet article détermine le champ d'application du bilan social. Toutes les entreprises qui sont soumises à la législation sur la comptabilité et l'obligation de publication des comptes annuels, sont tenues d'établir un bilan social. Ce champ d'application peut être élargi par arrêté royal à d'autres personnes juridiques, comme par exemple dans le secteur non marchand.

**Article 41**

Cet article précise les données qui doivent figurer dans le bilan social. Il s'agit ici d'un aperçu de la situation du personnel ainsi que des mouvements dans l'effectif du personnel. Le bilan social doit par ailleurs donner un aperçu de l'application des différentes mesures en faveur de l'emploi ainsi que de la formation du personnel.

**Article 42**

Le contenu et la forme du bilan social seront fixés par arrêté royal. Il sera tenu compte de la taille de l'entreprise. Par ailleurs, un arrêté royal déterminera les modalités de contrôle, les conditions en matière de publication et d'accès aux données ainsi que les missions de gestion des données par la Banque nationale.

**Article 43**

Les infractions aux dispositions de ce chapitre seront sanctionnées comme c'est le cas pour les dispositions en matière de comptes annuels.

**Article 44**

Etant donné l'importance essentielle du rôle joué par les partenaires sociaux dans l'évaluation des mesures en faveur de l'emploi, il est logique qu'ils puissent donner leur avis via le CCE et le CNT sur les arrêtés d'exécution de ce chapitre.

**II. — DISCUSSION GENERALE****A. INTERVENTIONS DES MEMBRES**

*Le président* a constaté que, dans une interview qu'il a accordée récemment au quotidien « De Mor-

een interview met het dagblad « De Morgen » van 18 november 1995 verwees naar de in Duitsland en Nederland gangbare praktijk in geval van delocalisatie, waarbij de betrokken werkgever financieel wordt gesanctioneerd. Kan de minister hierover informatie verstrekken ?

\*  
\* \*

*De heer Bonte* vindt dat voorliggend ontwerp getuigt van een ingrijpende aanpak van de werkloosheid en zodoende de ernst van de regering ter zake bewijst. In het kader van de zeer zware inspanningen voor de budgettaire sanering is de 60 miljard frank per jaar, die uitgetrokken worden voor de werkgelegenheid, een zeer hoog bedrag. Het plan is bovendien niet eenzijdig maar bevat een diversiteit aan maatregelen, die allerlei deelproblemen in de werkloosheid aanpakken.

Voor het meerjarenplan stelt men vast dat de inspanning op jaarbasis wordt opgetrokken van 50 tot 60 miljard frank. Indien de resultaten op het terrein zouden tegenvallen, meent spreker dat dit bedrag nog dient te worden verhoogd. Daarnaast zullen de concrete resultaten hoedanook afhangen van de mate waarin de maatregelen ingebed raken in de sociaal-economische realiteit. Bijgevolg is het noodzakelijk de uitvoering van deze maatregelen te controleren. Dit betekent onder meer dat deze min of meer permanent dienen te worden geëvalueerd op hun effecten inzake werkgelegenheid.

Spreker verwijst naar 2 interpellaties die hij in deze commissie heeft gehouden, respectievelijk over « de uitvoering van het meerjarenplan voor de werkgelegenheid » (op 24 oktober 1995) en over « de resultaten van het begeleidingsplan voor werklozen » (op 8 november 1995).

Aangaande de loonkostenverlaging meent spreker dat de korting die via de bijdrageverlaging wordt toegestaan een nauwer verband moet hebben met resultaten inzake werkgelegenheid. Spreker pleit dan ook voor een (nog) selectievere aanpak.

Ook dient meer te worden geïnvesteerd in de controle op de werkgelegenheidseffecten : de sociale balans is in dit verband een goede zaak. De vraag is echter of deze balans goed zal worden aangewend en of deze aanwending zal worden geëvalueerd : waakzaamheid is hier geboden.

Verder mogen de loonkostenverlagingen, globaal gezien, niet zo ver gaan dat ze de sociale zekerheidsbegroting in gevaar brengen.

Ten slotte gelooft spreker in de doelmatigheid van loonkostenverlagingen, gericht op een aantal specifieke doelgroepen.

Het doelgroepenbeleid wordt volgens de heer Bonte momenteel waarschijnlijk te complex, omdat het

gen » (18 novembre 1995), M. Nollet, président de la FGTB, faisait référence à une pratique courante en Allemagne et aux Pays-Bas, en cas de délocalisation, pratique qui consiste à sanctionner financièrement l'employeur concerné. Le ministre pourrait-il fournir des précisions à cet égard ?

\*  
\* \*

*M. Bonte* estime que le projet à l'examen contient des mesures vigoureuses et témoigne ainsi du sérieux avec lequel le gouvernement veut s'attaquer au chômage. Dans le cadre des très gros efforts réalisés en matière d'assainissement budgétaire, le montant de 60 milliards de francs par an dégagé pour la promotion de l'emploi, représente une somme très importante. Le plan n'est en outre pas à sens unique et contient des mesures de nature très diverse, qui concernent de nombreuses facettes de la problématique du chômage.

En ce qui concerne le plan pluriannuel, on constate que l'effort sur base annuelle passe de 50 à 60 milliards de francs. L'intervenant estime que si les résultats sur le terrain devaient s'avérer décevants, il faudrait encore augmenter ce montant. En outre, les résultats concrets dépendront en tout cas de la manière dont ces mesures s'intégreront dans la réalité socio-économique. Il convient, par conséquent, de contrôler l'exécution de ces mesures. Cela signifie également, entre autres, qu'elles doivent faire l'objet d'une évaluation plus ou moins permanente quant à leur efficacité en matière de promotion de l'emploi.

L'intervenant renvoie à deux interpellations qu'il a développées au sein de la commission et qui portaient respectivement sur « l'exécution du plan pluriannuel pour l'emploi » (le 24 octobre 1995) et « les résultats du plan d'accompagnement des chômeurs » (le 8 novembre 1995).

En ce qui concerne la réduction du coût du travail, l'intervenant estime qu'il y a lieu de renforcer le lien existant entre la réduction accordée par le biais des cotisations et l'efficacité de la mesure en termes d'emplois. Il recommande dès lors d'accroître (encore) la sélectivité des mesures.

Il convient par ailleurs de consacrer davantage de moyens au contrôle des répercussions sur l'emploi : sous cet angle, le bilan social est en l'occurrence une mesure positive. Reste à savoir s'il sera fait bon usage de ce bilan et si cet usage fera l'objet d'une évaluation : la vigilance est donc de rigueur.

Par ailleurs, d'un point de vue global, les réductions du coût salarial ne peuvent aller jusqu'à compromettre le budget de la sécurité sociale.

L'intervenant croit à l'efficacité de réductions du coût salarial ciblées sur un certain nombre de groupes spécifiques.

*M. Bonte* estime qu'à l'heure actuelle la politique des groupes cibles devient probablement trop com-

aantal doelgroepen te groot wordt. Aldus zou de efficiëntie inzake werkgelegenheid kunnen afnemen. Anderzijds mist spreker één welbepaalde doelgroep, die de laatste jaren extra in verdringing komt op de arbeidsmarkt, met name de gehandicapten. Tenslotte meent hij dat de bijdragen die in het interprofessioneel akkoord worden voorzien ten voordele van risicogroepen, ook effectief naar die groepen moeten gaan.

Inzake arbeidsherverdeling wijst een cijfermatige analyse uit dat maatregelen nodig zijn die zeer grondig ingrijpen op de bestaande verdeling van werk : terwijl 500 000 werklozen verplicht worden niks te doen, dienen duizenden werknemers steeds harder te werken.

Wat het recht op loopbaanonderbreking betreft, steunt spreker de suggestie van de regering om de sociale partners op te roepen om dit recht te veralgemenen. Hij meent dat deze commissie een tijdsschema zou moeten zetten voor deze veralgemening.

Ten slotte meent de heer Bonte dat de bedrijfsplannen tot herverdeling van de arbeid enerzijds en de uit het interprofessioneel overleg voortgekomen werkgelegenheidsakkoorden anderzijds zeer gelijkend zijn, maar één essentieel verschil vertonen : met name ontbreekt de verplichting tot bijkomende aanwervingen van werklozen in het tweede stelsel.

Spreker meent dat beide stelsels moeten worden samengevoegd, en dit in de richting van een verdergaande herverdeling van de arbeid.

\*  
\* \*

*De heer Lenssens* wenst de achtergrond van het meerjarenplan te schetsen.

Wat het aantal werkzoekenden aangaat, verwijst hij naar de demografische instroom, de afschaffing van de legerdienst en de toenemende beroepsactiviteit van vrouwen, die stilaan naar een activiteitsgraad van 100 % evolueren. Vervolgens benadrukt hij de zeer strikte budgettaire constraints, hetgeen onder meer impliceert dat de daling van de RSZ-bijdragen niet onbeperkt kan verdergaan. Ten derde is er sprake van een wereldwijde « digitale revolutie » die vaak tot rationalisatie-investeringen in de ondernemingen leidt. Ten vierde vermeldt de heer Lenssens de internationale concurrentiepositie van het kleine België, in de Europese Unie, maar ook wereldwijd, bijvoorbeeld tegenover de zogenaamde « Aziatische tijgers ». Verder constateert spreker de mislukking van het sociaal overleg : de regering zou de sociale partners een nieuwe kans moeten geven om, onder meer inzake werkgelegenheid, een, zelfs partiële, consensus te bereiken.

plexe en raison du nombre trop élevé de groupes cibles, ce qui pourrait en réduire l'efficacité en termes d'emplois. D'autre part, l'intervenant constate qu'il n'est pas question d'un groupe bien spécifique dont la situation sur le marché du travail s'est particulièrement dégradée ces dernières années, à savoir les handicapés. Enfin, il estime que les cotisations prévues dans l'accord interprofessionnel au profit des groupes à risque doivent effectivement être affectées à ces groupes.

En ce qui concerne la redistribution du travail, il ressort d'une analyse chiffrée qu'il s'impose de prendre des mesures modifiant radicalement la répartition actuelle du travail : alors que 500 000 chômeurs doivent rester oisifs, des milliers d'autres personnes sont obligées de se tuer au travail.

En ce qui concerne le droit à l'interruption de carrière, l'intervenant souscrit à la suggestion du gouvernement d'exhorter les interlocuteurs sociaux à généraliser ce droit. Il estime que la commission devrait établir un calendrier en ce qui concerne cette généralisation.

Enfin, M. Bonte estime que s'ils sont fort similaires, les plans d'entreprise de redistribution du travail et les accords en matière d'emploi issus de la concertation interprofessionnelle présentent cependant une différence essentielle : le second régime ne prévoit pas d'obligation d'embaucher des chômeurs.

L'intervenant estime qu'il convient de fusionner les deux régimes et ce, dans l'optique d'une redistribution plus poussée du travail.

\*  
\* \*

*M. Lenssens* souhaite évoquer le contexte du plan pluriannuel.

En ce qui concerne le nombre de demandeurs d'emploi, il invoque l'expansion démographique, la suppression du service militaire et la participation croissante des femmes à la vie active, qui tend à atteindre progressivement les 100 %. Il invoque aussi les contraintes budgétaires très strictes, qui impliquent notamment que la baisse des cotisations de sécurité sociale ne peut se poursuivre indéfiniment. Il fait aussi état de la « révolution digitale » mondiale, qui entraîne souvent des investissements de rationalisation dans les entreprises. M. Lenssens évoque par ailleurs la position concurrentielle qu'occupe la petite Belgique au niveau international, non seulement au sein de l'Union européenne, mais aussi à l'échelon mondial, par exemple par rapport aux « dragons asiatiques ». Il constate par ailleurs que la concertation sociale a échoué : le gouvernement devrait donner une nouvelle chance aux interlocuteurs sociaux, de manière à ce qu'ils puissent dégager un consensus, même partiel, notamment en ce qui concerne l'emploi.

Ten slotte stelt spreker binnen de EU het totale stilzwijgen vast over het Witboek van de heer Delors (« Groei, concurrentievermogen, werkgelegenheid — Naar de 21<sup>e</sup> eeuw : wegen en uitdagingen »). Welnu, hij stelt voor dat de eerste minister op de Europese Top in december 1995 aandringt op de uitwerking van het Witboek.

De heer Lenssens besluit dat de regeringsmaatregelen getuigen van continuïteit en van de nodige selectiviteit. Bovendien vindt er een bijsturing plaats zodat er ook sprake is van een differentiatie. Om al deze redenen steunt zijn fractie het voorgestelde beleid.

Spreker verzoekt de minister om deze commissie te betrekken bij de evaluatie van de resultaten van de voorgestelde maatregelen op de arbeidsmarkt. Hij stelt voor om, bijvoorbeeld in april 1996, in deze commissie een debat te houden over de verlenging van de bestaande en de eventuele invoering van nieuwe maatregelen. Ook vraagt hij dat het verslag van de Hoge Raad voor de Werkgelegenheid aan het parlement zou worden meegedeeld.

\*  
\* \*

*De heer Detienne* meent dat voorliggend meerjarigenplan de mogelijkheid bood om betekenisvolle maatregelen te nemen. Deze verwachting wordt echter niet ingelost : het gaat voornamelijk om het voortzetten van reeds eerder ingevoerde maatregelen : er is geen sprake van echt nieuwe of markante ingrepen.

Ook het « meerjarig » karakter van het plan is niet echt duidelijk : spreker vreest dat het parlement gewoon zal moeten voortgaan met jaarlijks een aantal maatregelen te stemmen.

Het plan is weinig ambitieus en doet niet veel meer dan pogen de schade te beperken. Men weet nu reeds dat de trends niet zullen worden gekeerd en dat er geen sprake is van een fundamentele beleidsverandering.

Spreker is voorstander van een ruimere herverdeling van de arbeid mét looncompensatie. Het mag hierbij niet enkel gaan om lage lonen en om vrouwen : de herverdeling moet structureel zijn. Hij verwijst naar de herverdelingsplannen in overheidsdienst : uit de eerste resultaten blijkt dat amper 10 % van de ambtenaren die een aanvraag indienen, man zijn en dat haast geen hooggeschoolde vrouwen aan arbeidsherverdeling doen, wat ontoereikend is. Dit volstaat niet. De looncompensatie moet in elk geval worden verbeterd, onder meer via de fiscaliteit.

Inzake deeltijdarbeid in het algemeen meent spreker dat nog veel te weinig sprake is van een consolidatie van de sociale rechten van de betrokkenen, zodat deze nog te veel risico's lopen, onder meer inzake het looncomplement.

Enfin, l'intervenant constate qu'il règne au sein de l'Union européenne un mutisme total en ce qui concerne le Livre blanc de M. Delors « Croissance, compétitivité, emploi — Vers le 21<sup>e</sup> siècle : voies et défis ». Il propose dès lors que lors du sommet européen qui aura lieu en décembre 1995, le premier ministre insiste pour que l'on mette en œuvre ce Livre blanc.

M. Lenssens estime que les mesures prises par le gouvernement témoignent de la continuité et de la sélectivité (requis). Le gouvernement adapte en outre sa stratégie, en ce sens qu'il introduit aussi une certaine différenciation. Pour toutes ces raisons, son groupe approuve la politique proposée.

L'intervenant demande au ministre d'associer la commission à l'évaluation de l'incidence des mesures proposées sur le marché du travail. Il propose d'organiser, par exemple en avril 1996, un débat en commission sur la prorogation des mesures existantes et sur l'adoption éventuelle de nouvelles mesures. Il demande également que le rapport du Conseil supérieur de l'emploi soit communiqué au Parlement.

\*  
\* \*

*M. Detienne* estime que le plan pluriannuel à l'examen était l'occasion de prendre des mesures significatives. Cet espoir a toutefois été déçu : il s'agit essentiellement de la reconduction de mesures prises précédemment et non de mesures vraiment nouvelles ou marquantes.

La caractéristique « pluriannuel » du plan n'apparaît pas non plus clairement : l'intervenant craint que le Parlement ne doive tout simplement continuer à voter annuellement un certain nombre de mesures.

Le plan n'est guère ambitieux et se borne pratiquement à limiter les dégâts. Tout le monde sait déjà que les tendances ne seront pas inversées et qu'il ne s'agit pas d'un changement fondamental de politique.

L'intervenant est partisan d'une redistribution plus poussée du travail, assortie de compensations salariales. Cette redistribution ne doit pas concerner que les bas salaires et les femmes mais doit être structurelle. Il renvoie aux projets de redistribution dans le secteur public : les premiers résultats montrent que parmi les fonctionnaires qui se portent candidat, il y a seulement 10 % d'hommes et pour ainsi dire pas de femmes fort qualifiées, ce qui est insuffisant. Il faut en tout cas améliorer la compensation salariale, notamment par le biais de la fiscalité.

En ce qui concerne le travail à temps partiel en général, l'intervenant estime que l'on parle encore beaucoup trop peu d'une consolidation des droits sociaux des intéressés, de sorte que ceux-ci courent encore trop de risques, notamment en matière de complément de salaire.

De loonkostenverlaging blijft voor zijn fractie een zinvolle maatregel, maar er is meer modulatie nodig naargelang de arbeidsintensiviteit van de betrokken sectoren en van het sociale belang van de sectoren.

Inzake de arbeidsherverdelingsplannen in de bank- en verzekeringswereld, vraagt spreker aldus of de prioriteit niet beter aan andere sectoren zou worden toegekend : immers, de banksector heeft de jongste jaren zeer aanzienlijke bedrijfswinsten gerealiseerd.

De minister legt eveneens een wijziging voor van artikel 60 van de wet van 8 juli 1976 betreffende de OCMW's met het oog op de herinschakeling in het arbeidsproces van bestaansminimumgerechtigden. Dat is een positief aspect, maar de bestaansminimumgerechtigden moeten ook in aanmerking komen voor alle vormen van aanwervingsbijstand, wat op heden niet het geval is. Welke zijn hier de intenties van de regering ?

Ten slotte is de invoering van een sociale balans een interessante vernieuwing, maar dient ze te worden gekoppeld aan de invoering van een milieubalans. Immers, ook de gezondheid van de werknemers en de arbeidsvoorwaarden zijn belangrijke aspecten van de werkgelegenheid. Beide balansen samen kunnen leiden tot een vernieuwd en beter bedrijfsbeheer.

\*  
\* \*

*De heer Anthuenis* vindt voorliggend plan vooral een verlenging van bestaande maatregelen, die in het verleden hun nut niet echt hebben bewezen.

De situatie op sociaal gebied, die momenteel dramatisch is, rechtvaardigt een grondig vernieuwd beleid : spreker vermeldt een historisch record van (waarschijnlijk) 7 000 faillissementen voor 1995 naast duizelingwekkende werkloosheidscijfers. Momenteel zijn ongeveer 1 miljoen Belgen rechtstreeks of onrechtstreeks getroffen door werkloosheid. Dit bewijst dat alle vroegere maatregelen (die nu worden verlengd) de werkloosheid niet hebben kunnen dalen.

Bovendien is de regering eerst vertrokken van de budgettaire Maastrichtnorm om dan pas hierna — en in het licht daarvan — na te gaan hoeveel kan worden besteed aan werkgelegenheidsbevorderende maatregelen. De voorzitter van de christelijke vakbonden, de heer Peirens, heeft recent nog uiting gegeven aan zijn frustratie over deze techniek.

Het scheppen van een kader voor de creatie en de stimulering van duurzame arbeid is blijkbaar geen prioriteit voor de regering, die integendeel met de recente BTW-verhogingen de kosten voor de bedrijven met 13 miljard frank doet toenemen.

De regering geeft verder de voorkeur aan een doelgroepenbeleid in plaats van aan maatregelen die de

Son groupe considère toujours que la réduction du coût salarial constitue une mesure judicieuse, mais estime qu'il faudrait la moduler en fonction du coefficient de main-d'œuvre des secteurs concernés et de l'utilité sociale des secteurs.

Ainsi, en ce qui concerne les projets de redistribution du travail dans les banques et les entreprises d'assurances, l'intervenant demande s'il ne faudrait pas accorder la priorité à d'autres secteurs : ce secteur a en effet réalisé d'importants bénéfices au cours des dernières années.

Le projet de loi vise également à modifier l'article 60 de la loi du 8 juillet 1976 organique des centres publics d'aide sociale en vue de la réinsertion professionnelle des minimexés. C'est un point positif. Mais il faut aussi que toutes les aides à l'embauche soient accessibles aux minimexés. Ce n'est pas le cas aujourd'hui. Quelles sont en l'occurrence les intentions du gouvernement ?

L'intervenant souligne enfin que l'instauration d'un bilan social constitue une innovation intéressante, qui devrait toutefois être liée à l'instauration d'un bilan environnemental. En effet, la santé des travailleurs et les conditions de travail constituent également des aspects importants de l'emploi. La combinaison de ces deux bilans pourrait conduire à une gestion industrielle rénovée et améliorée.

\*  
\* \*

*M. Anthuenis* estime que le plan proposé constitue surtout une prorogation de mesures existantes, qui n'ont pas véritablement prouvé leur efficacité dans le passé.

La situation dans le domaine social, qui est actuellement dramatique, requiert une politique entièrement repensée. L'intervenant rappelle en effet qu'outre les chiffres vertigineux du chômage, le chiffre record de 7 000 faillites sera (probablement) atteint en 1995. Actuellement, environ un million de Belges sont touchés directement ou indirectement par le chômage, ce qui prouve que toutes les mesures déjà prises (et prorogées aujourd'hui) n'ont pas contribué à faire baisser le chômage.

En outre, le gouvernement a défini sa politique en prenant pour point de départ la norme budgétaire de Maastricht et ce n'est qu'ensuite qu'il a examiné — en fonction de cette norme — combien il pouvait consacrer à des mesures favorisant l'emploi. Le président de la Confédération des syndicats chrétiens, M. Peirens, a encore dit il y a peu sa frustration quant à cette manière de procéder.

L'élaboration d'un cadre favorable à la création et à la stimulation d'emplois durables n'est apparemment pas une priorité pour le gouvernement, qui, en augmentant le TVA, vient encore d'alourdir les coûts des entreprises de 13 milliards de francs.

Le gouvernement donne en outre la préférence à une politique ciblée plutôt qu'à des mesures qui profi-

hele werknemerspopulatie ten goede komen. Het verleden toont echter aan dat het doelgroepenbeleid onvermijdelijk leidt tot verdringingseffecten, waardoor het probleem gewoon wordt verschoven.

Inzake brugpensioenen is de fractie van de heer Anthuenis voorstander van een geleidelijke afbouw van het stelsel. Het komt er immers vooral op aan het aantal werklozen terug te dringen.

Tot slot meent spreker dat, in plaats van op termijn een recht op deeltijdarbeid te garanderen, ons land beter het Nederlandse voorbeeld zou volgen; in België gelden onder meer veel te veel administratieve beslommingen.

\*  
\* \*

*De heer Wauters* herinnert zich dat bij de verkiezingen van 21 mei 1995 3 prioriteiten werden naar voor geschoven door de meerderheidspartijen: de werkgelegenheid, de Maastrichtnormen en de sociale zekerheid. Sindsdien stelt men echter vast dat Maastricht de enige norm is geworden. Bijgevolg is voorliggend plan weinig ambitieus en zal het ook weinig banen opleveren.

Voorliggende maatregelen zijn bijvoorbeeld te weinig verregaand inzake de verdere ondersteuning van de lage lonen. Hoe zal bovendien de bijkomende budgettaire kostprijs van 4 miljard frank worden gefinancierd? De sociale partners zijn het hierover immers niet eens.

De resultaten van de bedrijfsplannen tot herverdeling van de arbeid blijken niet grandioos te zijn. Spreker kreeg graag netto-resultaten inzake bijkomend gecreëerde werkgelegenheid, (met een duidelijk onderscheid tussen deeltijdse en voltijdse banen).

Inzake herverdeling van de arbeid in het algemeen, betreurt de heer Wauters dat geen collectieve maatregelen worden genomen en dat geen fundamenteel recht op loopbaanonderbreking wordt ingevoerd. De uitbreiding van de ontslagbeschermingsregeling van de voltijdse naar de deeltijdse loopbaanonderbreking is onvoldoende.

De « eerste werkervarings »-contracten voldoen helemaal niet, wat spreker betreft: er wordt immers, in hoofde van de betrokken jongeren, geen recht gecreëerd op een dergelijk EWE-contract.

De verlaging van de RSZ-bijdrage voor diegenen die via een OCMW worden tewerkgesteld moet worden verruimd tot andere categorieën van werknemers.

In de « social profit »-sector pleit spreker voor een veralgemeende verlaging van de SZ-bijdragen, waarvan de opbrengst integraal naar het scheppen van nieuwe banen moet gaan. In deze sector stelt zich trouwens een probleem naar de gemeenschappen en

tent à l'ensemble des travailleurs. Or, l'expérience nous apprend qu'une politique ciblée a inévitablement des effets d'éviction, ce qui ne fait que reporter les problèmes.

En ce qui concerne les prépensions, le groupe politique auquel appartient M. Anthuenis préconise le démantèlement progressif de ce régime. Il importe en effet avant tout de réduire le nombre des chômeurs.

L'intervenant précise enfin qu'au lieu de garantir à terme un droit au travail à temps partiel, notre pays ferait mieux de suivre l'exemple des Pays-Bas, où notamment les tracasseries administratives sont bien moins envahissables qu'en Belgique.

\*  
\* \*

*M. Wauters* se rappelle que lors des élections du 21 mai 1995, les partis de la majorité avaient déclaré avoir trois préoccupations prioritaires: l'emploi, les normes de Maastricht et la sécurité sociale. Force est de constater que, depuis lors, Maastricht est devenue l'unique norme. Le plan à l'examen est dès lors peu ambitieux et ne générera que peu d'emplois.

Les mesures à l'examen ne sont par exemple pas assez radicales en ce qui concerne le relèvement des salaires les plus bas. Comment, par ailleurs, le gouvernement financera-t-il le surcoût budgétaire de 4 milliards de francs? Les interlocuteurs sociaux ne sont en effet pas d'accord à ce sujet.

Les résultats des plans d'entreprise de redistribution du travail ne sont pas très encourageants. L'intervenant aimerait connaître les résultats nets en matière de création d'emplois supplémentaires (il demande à cet égard qu'une distinction nette soit faite entre les emplois à temps plein et les emplois à temps partiel).

En ce qui concerne la redistribution du travail en général, M. Wauters déplore que le gouvernement ne prenne pas de mesures collectives et qu'il n'institue par un droit fondamental à l'interruption de carrière. L'extension aux travailleurs en interruption de carrière à temps partiel des mesures de protection contre le licenciement déjà applicables aux travailleurs en interruption de carrière à temps plein est insuffisante.

L'intervenant juge les contrats de première expérience professionnelle tout à fait insatisfaisants, dès lors qu'il n'est créé aucun droit à un tel contrat dans le chef des jeunes concernés.

La réduction de la cotisation ONSS pour ceux qui sont mis au travail par le truchement d'un CPAS, devrait être étendue à d'autres catégories de travailleurs.

Dans le secteur non-marchand, l'intervenant préconise la généralisation de cette réduction des cotisations de sécurité sociale et l'affectation de l'intégralité du produit de cette mesure à la création de nouveaux emplois. Dans ce secteur, il existe du reste



gewesten toe : de gesubsidieerde sectoren worden rechtstreeks gefinancierd ten belope van hun uitgaven, zodat een eventuele verlaging van de SZ-bijdragen gewoon de spaarpot van deze gewesten en gemeenschappen zal vullen, in plaats van voor bijkomende banen te zullen zorgen.

Naar aanleiding van de blijvende toename van deeltijdwerk dient het stelsel van educatief verlof ook van toepassing te worden op deeltijdse werknemers.

Ten slotte meent ook spreker dat het parlement bij de werking van de Hoge Raad voor de Werkgelegenheid moet worden betrokken.

\*  
\* \*

*Mevrouw D'Hondt* merkt op dat voorliggend plan meer indruk zou hebben gemaakt als er een mirakelrecept had in gezeten, waardoor in één klap honderduizenden werklozen een baan kregen. Spreekster gelooft evenwel niet in dergelijke mirakeloplossingen. Indien de voorgestelde maatregelen echter worden uitgevoerd, zullen ze toch een gedeeltelijke remedie voor de werkloosheid betekenen.

De bevolking verwacht geen mirakels, maar op korte termijn maatregelen die getuigen van een waarachtige inzet en betrokkenheid, in hoofde van de politici, voor de dagelijkse problemen van de mensen.

Bijgevolg is het argument dat de regering niet kan tussenkomen in de lopende sociale akkoorden tussen de sociale partners — die lopen tot einde 1996 — onaanvaardbaar. De minister dient haar collega's in de regering duidelijk te maken dat de inzet te hoog is om tot 1997 te wachten.

Tenslotte pleit mevrouw D'Hondt ervoor de langdurig werklozen, die geen andere kans op werk hebben, een baan te bieden volgens andere dan de klassieke formules. Deze dienen dan ook ontwikkeld te worden.

\*  
\* \*

*De heer Valkeniers* merkt op dat ieder weldenkend mens uiteraard voorstander is van volledige werkgelegenheid. Ook de werkgevers zijn bereid mensen aan te werven : iedereen is het erover eens dat er teveel werklozen zijn. Hij herinnert eraan dat in een vorige legislatuur zijn fractie de invoering van het PWA-stelsel mee heeft goedgekeurd.

Wat betreft de vermindering van de patronale SZ-bijdragen in de « social profit »-sector, vraagt spreker of dit algemeen geldt voor wie reeds in dienst is genomen dan wel voor diegenen die nog in dienst zullen worden genomen. Iedereen weet namelijk dat

un problème au niveau des relations avec les communautés et les régions : les secteurs subsidiés sont financés directement à concurrence du montant de leurs dépenses, si bien qu'une réduction éventuelle des cotisations ONSS aurait pour effet de remplir purement et simplement la « tirelire » des régions et communautés au lieu de servir à créer de nouveaux emplois.

Compte tenu de l'augmentation continue du nombre des travailleurs à temps partiel, le système du congé-éducation devrait également être applicable à ceux-ci.

Enfin, l'intervenant estime que le Parlement doit être associé au fonctionnement du Conseil supérieur de l'emploi.

\*  
\* \*

*Mme D'Hondt* fait observer que le plan pour l'emploi aurait produit une impression plus forte s'il avait contenu une recette miracle procurant subitement un emploi à des centaines de milliers de chômeurs. L'intervenante ne croit toutefois pas aux remèdes miracles. La mise en œuvre des mesures proposées peut néanmoins remédier partiellement au problème du chômage.

La population n'attend pas de miracles, mais, à court terme, des mesures dont il ressort que les politiques se sentent véritablement concernés par ses problèmes quotidiens.

On ne peut admettre dès lors l'argument selon lequel le gouvernement ne peut intervenir dans le cadre des accords sociaux conclus par les partenaires sociaux — accords qui expirent fin 1996. Il appartient à la ministre de sensibiliser ses collègues du gouvernement au fait que l'importance de l'enjeu ne permet pas d'attendre jusqu'en 1997.

*Mme D'Hondt* préconise enfin que les chômeurs de longue durée, qui n'ont plus d'autres possibilités d'emploi, puissent se voir offrir un emploi en dehors des formules classiques. Il conviendrait dès lors de développer ces nouvelles formules.

\*  
\* \*

*M. Valkeniers* fait observer que toute personne sensée est évidemment favorable au plein emploi. Les employeurs sont également disposés à embaucher des travailleurs : il est unanimement admis qu'il y a trop de chômeurs. L'intervenant rappelle qu'au cours d'une législature précédente, son groupe avait approuvé la création du système des ALE.

En ce qui concerne la réduction des cotisations patronales de sécurité sociale dans le secteur non-marchand, l'intervenant demande si, d'une manière générale, cette réduction s'applique pour les travailleurs qui sont déjà en service ou uniquement

de sector financieel veel te zwak staat om aanwervingen te kunnen bekostigen.

De verdere vermindering van de patronale SZ-bijdrage voor de lage lonen kost 4 miljard frank extra. De financiering ervan zal worden gerealiseerd « via een herverdeling van de (para-) fiscale lasten » binnen de groep van de ondernemingen, aldus de minister. Spreker stelt vast dat zodoende weer nieuwe lasten op de bedrijven worden gelegd.

Er zou momenteel sprake zijn van 290 bedrijfsplannen tot herverdeling van de arbeid, die zouden resulteren in 3 200 nieuwe banen, waarvan één derde in de banksector.

Spreker wenst hier nadere toelichting. Tijdens recente bedrijfsbezoeken heeft hij vastgesteld dat, ondanks de retoriek van bepaalde partijen inzake arbeidsherverdeling, zeer weinig werknemers bereid blijken werk en salaris in te leveren.

Aangaande de loopbaanonderbreking heeft spreker geen bezwaren, voorzover dit vrijwillig gebeurt. De vervanging, zeker in een klein bedrijf en voor gespecialiseerde jobs, is in de praktijk evenwel niet altijd zo eenvoudig.

De minister wees er hier op dat er momenteel een grote uitstroom uit het stelsel plaatsvindt van mensen die het maximum van 5 jaar onderbreking hebben opgenomen. Welnu, ondertussen is er in de bedrijven vaak zoveel veranderd, bijvoorbeeld door de automatisering, dat de oude werknemers niet meer aangepast zijn, terwijl hun vervangers ondertussen goed ingewerkt zijn.

Wat het brugpensioen betreft, meent spreker dat dit ondertussen dermate is ingeburgerd dat het door vele werknemers als een recht wordt ervaren. Spreker verkiest hier hoedanook een onderste leeftijdsgrens te hanteren van 58 jaar, hoewel de sociale realiteit, vooral met de vele bedrijfssluitingen, eerder naar een ondergrens van 48 jaar lijkt te gaan.

Inzake doelgroepenbeleid betreurt hij de afschaffing van het stelsel van de jongerenstages in overheidsdiensten, evenals trouwens de laksheid bij een aantal bedrijven in de privésector met betrekking tot de toepassing van datzelfde stelsel. Anderzijds kan de verplichting om een minimum percentage van het totale personeelsbestand (3 %) toe te wijzen aan jongerenstages, voor bedrijven een nieuwe last inhouden als ze niet echt nieuwe mensen nodig hebben.

De gemeenten krijgen trouwens ook vele extra lasten opgelegd door de maatregelen, onder meer inzake aanwerving van stagiairs en de verplichte aanwerving van stadswachten.

pour ceux qui seront embauchés par la suite. Chacun sait en effet que ce secteur est financièrement trop faible pour pouvoir financer l'embauche.

La poursuite de la réduction des cotisations patronales de sécurité sociale pour les bas salaires implique une dépense supplémentaire de 4 milliards de francs. La ministre a déclaré que le coût sera financé par une « redistribution des charges (para)fiscales au sein du groupe des entreprises ». L'intervenant constate que l'on impose une fois de plus de nouvelles charges aux entreprises.

Il y aurait à l'heure actuelle 290 plans d'entreprise de redistribution du travail qui déboucheraient sur la création de 3 200 nouveaux emplois, dont un tiers se situeraient dans le secteur bancaire.

L'intervenant souhaite obtenir un complément d'information à cet égard. En visitant récemment des entreprises, il a constaté qu'en dépit de la rhétorique utilisée par certains partis, peu nombreux sont les travailleurs qui semblent disposés à accepter une diminution du nombre d'heures avec perte de salaire.

En ce qui concerne l'interruption de carrière, l'intervenant ne formule aucune objection dans la mesure où elle est volontaire. Il n'est toutefois pas toujours simple de trouver un remplaçant pour le travailleur concerné et ce, surtout dans les petites entreprises et s'il s'agit d'un travailleur spécialisé.

Le ministre souligne à cet égard qu'à l'heure actuelle, un grand nombre de travailleurs arrivent au terme de leurs 5 années maximum d'interruption de carrière. Or, de nombreux changements sont souvent intervenus dans les entreprises pendant ce laps de temps, par exemple à la suite de l'informatisation, de sorte que les anciens travailleurs ont des problèmes d'adaptation, tandis que leurs remplaçants sont bien familiarisés avec leur travail.

En ce qui concerne la prépension, l'intervenant craint qu'elle soit devenue à ce point coutumière que de nombreux travailleurs la considèrent comme un droit acquis. L'intervenant préférerait en l'occurrence que la limite d'âge soit fixée à 58 ans, bien que la réalité sociale, compte tenu surtout des nombreuses fermetures d'entreprises, semble plutôt indiquer que l'on se dirige vers une limite inférieure de 48 ans.

En ce qui concerne la politique des groupes cibles, la suppression du système des stages des jeunes dans les services publics est déplorable, tout comme d'ailleurs le laxisme dont font preuve un certain nombre d'entreprises du secteur privé en ce qui concerne l'application dudit système. D'autre part, l'obligation imposée aux entreprises d'affecter un pourcentage minimum de l'effectif global du personnel aux stages des jeunes peut constituer pour elles une charge nouvelle si elles n'ont pas vraiment besoin de personnel supplémentaire.

Les communes se voient d'ailleurs aussi imposer de nombreuses charges supplémentaires par suite des mesures prises, notamment celles afférentes au recrutement de stagiaires et à l'engagement obligatoire d'assistants de sécurité.

Wat de EWE-contracten aangaat, is 6 maanden toch zeer weinig qua werkperiode. Vraag is of dit volstaat als ervaring om een betere kans te maken op de arbeidsmarkt. Een minimum van 1 jaar lijkt spreker verkieslijk.

De bijdragevermindering bij aanwerving van een werkloze 50-plusser (50 % eerste jaar, 25 % alle volgende jaren) is een goede zaak. Deze mensen beschikken vaak over veel kennis en ervaring. In dit verband kondigt de minister een wetsontwerp aan dat het vermelden van leeftijdsgrenzen in personeelsadvertenties verbieden. Welnu, ook de Belgische overheid hanteert dergelijke grenzen in haar wervingsoproepen.

Inzake werving van gehandicapte werknemers, kreeg spreker graag een overzicht van de inspanningen terzake van de overheid zelf.

Met betrekking tot de nieuwe arbeidsmarkten, vraagt spreker wie zal opdraaien voor de aanwerving van de stadswachten : de gemeenten of de regering ?

In de « social profit »-sector kampt men hoedanook met financiële problemen : hoe gaat men in deze sector nieuwe middelen genereren ?

De daling van de tijdelijke werkloosheid is volgens de heer Valkeniers eerder te wijten aan een toenevend beroep op interimarbeid, of met andere woorden aan een reductie van het kernaantal vaste medewerkers in de ondernemingen.

Het nut van de Hoge Raad voor de Werkgelegenheid is twijfelachtig : er bestaat toch reeds de NAR !

Wie zal zitting hebben in deze Raad en wat verwacht de minister ervan ? Liefst zag spreker geen academici zetelen, maar mensen van de praktijk.

De Nationale Bank wordt belast met het beheer van een gegevensbank inzake de sociale balans.

Waarom is het nodig de NBB hierbij te betrekken : ook de NAR en de CRB houden zich hiermee al bezig. Het principe zelf van de sociale balans is anderzijds niet slecht : het zal interessante gegevens opleveren.

\*  
\* \*

*De heer Goutry* maakt de volgende opmerkingen :

#### 1. *Arbeidskostenvermindering*

Spreker merkt op dat alle fracties en alle sociale partners het principieel eens kunnen zijn met de arbeidskostenvermindering.

De voorgestelde tekst versterkt die belangrijke beleidskeuze nog, aangezien de arbeidskosten algemeen gezien met 7 tot 8 % worden verlaagd.

En ce qui concerne les contrats de première expérience professionnelle, force est de constater qu'une durée de travail de 6 mois est très courte. On peut se demander si une telle expérience suffit pour accroître ses chances sur le marché du travail. L'intervenant estime qu'il serait préférable de porter cette durée à 1 an minimum.

La réduction de cotisation accordée à l'embauche d'un chômeur âgé de plus de 50 ans (50 % la première année et 25 % toutes les années suivantes) est une très bonne chose. Les gens ont en effet souvent beaucoup de connaissances et d'expérience. A ce propos, le ministre annonce le dépôt d'un projet de loi qui interdira de mentionner des limites d'âge dans les offres d'emploi.

En ce qui concerne le recrutement de travailleurs handicapés, l'intervenant demande que lui soit fourni un aperçu des efforts faits dans ce domaine par les pouvoirs publics eux-mêmes.

En ce qui concerne les nouveaux marchés du travail, l'intervenant demande que des communes ou du gouvernement assumera la charge du recrutement d'assistants de sécurité.

Le secteur non-marchand doit en tout cas faire face à des problèmes financiers : comment va-t-on générer des moyens supplémentaires dans ce secteur ?

M. Valkeniers estime que la diminution du chômage temporaire est plutôt due au succès du travail intérimaire ou, en d'autres termes, à la réduction du nombre de travailleurs permanents dans les entreprises.

L'utilité du Conseil supérieur de l'emploi est douteuse, puisqu'il y déjà le CNT.

Qui siègera dans ce conseil et qu'en attend le ministre ? L'intervenant espère que le conseil sera composé de personnes de terrain et non d'universitaires.

En ce qui concerne le bilan social, la Banque nationale est chargée de gérer une banque de données y afférente.

Pourquoi faire intervenir la BNB : le CNT et le CCE s'en occupent déjà. Le principe même du bilan social n'est pas mauvais : ce bilan fournira des données intéressantes.

\*  
\* \*

*M. Goutry* fait les observations suivantes :

#### 1. *Diminution du coût du travail*

L'orateur indique que tous les groupes politiques ainsi que l'ensemble des partenaires sociaux peuvent souscrire au principe de la réduction du coût du travail.

Le texte proposé renforce encore cette option politique importante dans la mesure où le coût du travail est globalement diminué de 7 à 8 %.

Het is van belang dat die maatregel selectief wordt toegepast, dus ten gunste van vooraf bepaalde doelgroepen, zodat in voorkomend geval rechtstreeks op die groepen kan worden ingewerkt.

Het is tevens van belang dat bij alle sociale partners een mentaliteitswijziging plaatsvindt, zodat ze (nog) meer ontvankelijk zouden zijn voor de verschillende maatregelen ter bevordering van de werkgelegenheid die door het parlement zullen worden aangenomen.

Daartoe is het van wezenlijk belang dat in het parlement vooraf een consensus wordt bereikt over het nut van die maatregelen.

Voorts moet met betrekking tot de gevolgen van voornoemde maatregelen een onderscheid worden gemaakt tussen gevrijwaarde dan wel nieuwe banen.

Bovendien moet met name op administratief gebied een strenge en snelle controle worden uitgeoefend op de effectieve en correcte toepassing van de maatregel, teneinde na te gaan of bijkomende banen worden gecreëerd.

## 2. Deeltijdarbeid

Spreker staat nogal sceptisch tegenover de effectieve mogelijkheid om deeltijdbanen te creëren bij KMO's of vooral bij alleenwerkende zelfstandigen. Die mogelijkheid wordt nochtans aangehaald door de minister van Landbouw en de Kleine en Middelgrote Ondernemingen.

## 3. Seizoenarbeiders

De heer Goutry wenst dat meer aandacht wordt besteed aan de seizoenarbeiders als doelgroep van de maatregelen ter bevordering van de werkgelegenheid, rekening houdend met de specifieke kenmerken ervan.

Zo genereert in het bijzonder de toeristische sector, die talrijke seizoenarbeiders werk verschaft, een belangrijke economische meerwaarde. De voltijdse werknemers die in een andere sector werken, zijn niet beschikbaar voor de seizoenarbeid.

Tot slot moet opnieuw worden nagedacht over de toepassing van artikel 80 van de werkloosheidsreglementering (schorsing van het recht op uitkeringen wegens langdurige werkloosheid) op de seizoenarbeiders.

Ze zijn immers per definitie gedurende een groot gedeelte van het jaar werkloos en kunnen, om de toepassing van artikel 80 te vermijden, niet aantonen dat de werkloosheid is onderbroken door 312 werkdagen (of gelijkgestelde dagen) tijdens de periode tussen de dag waarop ze de verwittiging van de schorsing ontvangen en de dag waarop ze het dubbele van de gemiddelde gewestelijke werkloosheidsduur overschrijden.

Il est important que cette mesure soit appliquée de manière sélective, c'est-à-dire à certains groupes-cibles préalablement déterminés, de manière à pouvoir, le cas échéant, agir directement sur ceux-ci.

Il est important également qu'un changement des mentalités s'opère dans le chef de l'ensemble des partenaires sociaux enfin que ceux-ci soient (davantage) réceptifs aux différentes mesures de promotion de l'emploi qui seront adoptées par le parlement.

A cet effet, il est primordial qu'un consensus se dégage au préalable au parlement concernant l'utilité de ces mêmes mesures.

Par ailleurs, une distinction devra être opérée sur le plan des effets des mesures précitées, entre les emplois sauvegardés et les emplois créés.

D'autre part, un contrôle sévère et rapide devra être exercé notamment sur le plan administratif quant à l'application effective et correcte de la mesure en termes de création d'emplois supplémentaires.

## 2. Travail à temps partiel

L'orateur est relativement sceptique quant à la possibilité effective de créations d'emplois à temps partiel dans les chef des PME et en particulier dans le chef de l'indépendant opérant seul; possibilité relevée par le ministre de l'Agriculture et des PME.

## 3. Travailleurs saisonniers

M. Goutry souhaite qu'une meilleure attention soit portée aux travailleurs saisonniers en tant que groupe cible de mesures de promotion de l'emploi, en tenant compte de leurs spécificités.

Ainsi, le secteur du tourisme, en particulier, où de nombreux travailleurs saisonniers sont occupés, génère une plus-value économique importante. Les travailleurs à temps plein occupés dans un autre secteur ne sont pas disponibles pour le travail saisonnier.

Enfin l'application de l'article 80 de la réglementation du chômage (suspension du bénéfice des allocations pour chômage de longue durée) aux travailleurs saisonniers devrait être repensée.

Ceux-ci sont en effet, par définition, au chômage durant une partie importante de l'année et ne peuvent faire état, pour éviter l'application de l'article 80, d'une interruption du chômage par 312 jours de travail (ou assimilés) au cours de la période se situant entre le jour de la réception de l'avertissement de la suspension et le jour du dépassement du double de la durée moyenne régionale du chômage.

#### 4. Voorlichtingscampagne voor de bij het meerjarenplan voor de werkgelegenheid betrokken actoren

Om het meerjarenplan zo snel mogelijk operationeel te maken, is het van belang dat de erin vervatte maatregelen zo snel en zo doeltreffend mogelijk ter kennis worden gebracht aan de werkgevers, de werknemers en de sociale secretariaten.

\*  
\* \*

*De heer Vermassen* maakt de volgende opmerkingen :

##### 1. De non-profitsector — Sociale economie

Iedereen is het erover eens dat de social-profitsector steeds aan belang wint, enerzijds ingevolge de ontluikende of groeiende behoeften binnen de samenleving (milieubehoud, buurtdiensten, bejaardenhulp, veiligheid in de steden enzovoort), en anderzijds door het toenemende « aanbod » ter zake ingevolge de toenemende dualisering van de samenleving.

Een recente studie van mevrouw B. Cantillon van het Centrum voor sociaal beleid (UFSIA) wijst op een (nieuwe) breuklijn tussen de tweeverdienersgezinnen (beroeps- en/of vervangingsinkomens) en de gezinnen waar de ongeschoolde of weinig geschoolde, langdurig werkloze partners van één vervangingsinkomen moeten leven.

Het is de plicht van de politici om die tweede sociale categorie te helpen. Het is evenwel hoofdzakelijk de non-profitsector die langdurig werklozen nog tal van mogelijkheden op werk biedt. Zowel op federaal als op gewestelijk vlak worden daartoe lovenswaardige initiatieven genomen. Het is niettemin ten zeerste aangewezen dat die initiatieven coherent en doorzichtig zouden zijn, zo niet wordt de toepassing ervan onmogelijk.

##### 2. Vermindering van de loonkosten

*De heer Vermassen* stipt aan dat iedereen het er mee eens is dat voor de bedrijven de brutoloonkosten te hoog zijn en dat de maatregel ertoe strekkend die loonkosten te verminderen positief is. Toch moet worden opgemerkt dat de sociale partners het effect van die maatregel verschillend inschatten.

Die uiteenlopende standpunten blijken duidelijk uit het advies inzake de evaluatie van het alomvattende plan dat de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven krachtens artikel 89 van de wet van 30 maart 1994 houdende sociale bepalingen heeft uitgebracht op 24 juli 1995 :

— de vertegenwoordigers van de werkgevers onderstrepen dat momenteel niemand weet hoeveel banen dankzij het globaal plan zullen worden ge-

#### 4. Campagne d'information auprès des acteurs concernés par le plan pluriannuel pour l'emploi

Afin que le plan pluriannuel soit opérationnel le plus tôt possible, il est important que les mesures qu'il contient soient diffusées le plus rapidement et le plus adéquatement possible auprès des employeurs, travailleurs et secrétariats sociaux.

\*  
\* \*

*M. Vermassen* fait les observations suivantes :

##### 1. Secteur non-marchand — Economie sociale

Tous sont conscients de l'importance accrue du secteur non-marchand. D'une part, en raison des besoins qui se font jour ou qui s'accroissent dans la société (préservation de l'environnement, services de proximité, aide aux personnes âgées, sécurité urbaine, etc.). D'autre part, en raison de l'« offre » accrue en la matière en raison de l'augmentation de la dualisation de la société.

Une étude récente de Mme B. Cantillon du « *Centrum voor Sociaal Beleid* » (UFSIA) établit l'existence d'une (nouvelle) ligne de rupture entre les structures familiales à deux revenus (professionnels et/ou de remplacement) et les structures familiales composées de chômeurs de longue durée peu ou pas qualifiés devant vivre d'un seul revenu de remplacement.

Il est du devoir des décideurs politiques d'aider cette deuxième catégorie sociale. Or c'est précisément et essentiellement dans le secteur non-marchand que résident encore de nombreuses possibilités de mise au travail des chômeurs de longue durée. Des initiatives louables sont prises à cet effet tant sur le plan fédéral que sur le plan régional. Une cohérence et une transparence de ces initiatives sont toutefois hautement souhaitables, sous peine de les rendre inapplicables.

##### 2. Réduction du coût salarial

*M. Vermassen* souligne que chacun reconnaît que le coût salarial brut est trop élevé pour les entreprises et que la mesure visant à abaisser ce coût salarial est positive. Il fait toutefois observer que les partenaires sociaux apprécient différemment l'impact de cette mesure.

Ainsi l'avis sur l'évaluation du plan global émis le 24 juillet 1995 par le Conseil central de l'Economie en vertu de l'article 89 de la loi du 30 mars 1994 portant des dispositions sociales fait clairement apparaître les deux points de vue en présence :

— les représentants des employeurs soulignent qu'au stade actuel, nul ne peut connaître l'importance des emplois créés, consolidés ou maintenus grâce

creëerd, geconsolideerd of behouden en dat het effect van bepaalde maatregelen niet, alleen inzake het aantal nieuwe banen maar ook inzake consolidatie en behoud van bestaande banen moet worden beoordeeld;

— de vertegenwoordigers van de werknemers van hun kant zijn van oordeel dat de genomen maatregelen een beperkt effect op de werkgelegenheid hebben (11 000 nieuwe banen) en dat de kosten die ze te weegbrengen voor de overheidsfinanciën en in het bijzonder voor de sociale zekerheid relatief hoog blijken te zijn (45 miljard frank in 1994 ten gunste van de bedrijven), wat hoofdzakelijk toe te schrijven is aan het feit dat bepaalde verminderingen van werkgeversbijdragen — zoals die voor de lage lonen — niet gekoppeld worden aan de aanwerving van werknemers.

Gelet op die sterk uiteenlopende standpunten, wenst *spreker* dat de commissie voor de Sociale Zaken geregeld de resultaten van de maatregelen ter vermindering van de loonkosten zou evalueren, ten einde met kennis van zaken voor de nodige bijsturing te kunnen zorgen.

Het is in elk geval van belang dat die maatregelen leiden tot een substantiële toename van de werkgelegenheid.

### 3. Inzetten van bestaansminimumgerechtigden door de OCMW's (artikel 30)

*De heer Vermassen* vraagt zich af of de volledige vrijstelling van de werkgeversbijdragen voor de sociale zekerheid alleen maar geldt voor de banen die de OCMW's in hun eigen administratie scheppen.

Komen banen die in VZW's en in gemeentebesturen worden gecreëerd dan niet voor die vrijstelling in aanmerking?

\*  
\* \*

## Opmerkingen van mevrouw Van de Castele

### 1. Algemene opmerking

*Spreekster* vindt dat het meerjarenplan voor de werkgelegenheid geen fundamentele totaaloplossing voor het werkloosheidsprobleem biedt.

De budgettaire kosten (4 miljard frank) voor de verhoging van het loonplafond dat recht geeft op de toekenning van verminderde werkgeversbijdragen voor de sociale zekerheid komt volledig ten laste van de ondernemingen.

Die zullen het onderling echter niet eens worden over de manier waarop die inspanning moet worden verdeeld.

Zal de regering zelf een beslissing nemen over de manier waarop dat moet gebeuren?

Worden alleen kapitaalintensieve bedrijven ter zake geïdentificeerd? Dat lijkt *spreekster* het meest logisch.

au plan global et que l'effet de certaines mesures ne peut pas seulement être apprécié en termes de création nette d'emplois mais également en termes de consolidation ou de maintien de l'emploi existant;

— les représentants des travailleurs sont d'avis, quant à eux, que les mesures prises ont un effet limité sur l'emploi (11 000 emplois créés) et que les coûts y afférents à charge des finances publiques et en particulier pour la sécurité sociale s'avèrent relativement élevés (45 milliards de francs 1994 au bénéfice des entreprises) et ce, pour le motif, essentiellement, que certaines diminutions des cotisations patronales — comme celles sur les bas salaires — ne sont pas liées au recrutement de travailleurs.

Eu égard à ces divergences de vues, l'intervenante souhaite que la commission des Affaires sociales procède à intervalles réguliers à une évaluation des effets des mesures de réduction du coût salarial afin de pouvoir procéder en connaissance de cause aux corrections qui s'imposent.

En toute hypothèse, il importe que ces mesures se traduisent par un accroissement substantiel de l'emploi.

### 3. Mise au travail de minimexés par les CPAS (article 30)

*M. Vermassen* se demande si l'exonération complète des cotisations patronales de sécurité sociale ne vaut que pour les emplois créés par le CPAS au niveau de sa propre administration.

Les emplois créés au niveau des ASBL et des administrations communales n'entrent-ils pas en ligne de compte?

\*  
\* \*

## Observations de Mme Van de Castele

### 1. Observations générales

*L'intervenante* estime que le plan pluriannuel pour l'emploi n'offre pas une solution fondamentale et globale au problème du chômage.

Le coût budgétaire de l'élargissement de la fourchette des salaires (pour l'octroi de la réduction des cotisations patronales de sécurité sociale), à savoir 4 milliards de francs, est entièrement mis à charge des entreprises.

Or, les entreprises ne pourront s'accorder sur la répartition mutuelle de cet effort.

Le gouvernement décidera-t-il lui-même des modalités de cette répartition?

Les entreprises à fort coefficient de capital seront-elles les seules visées en la matière, ce qui paraîtrait plus logique selon l'intervenante?

Spreekster is voorts van mening dat het tot dusver door de regering gevoerde werkgelegenheidsbeleid niet tot de verhoopde resultaten heeft geleid wat het scheppen van nieuwe banen betreft.

Eigenlijk moeten twee fundamentele debatten worden gevoerd, waaraan de regering zich blijkbaar wenst te onttrekken :

— enerzijds het streven naar een echte alternatieve financiering op grond van het door KUL-professor R. Blanpain uitgewerkt scenario, met name de uitbreiding van de financieringsgrondslag inzake de sociale zekerheid tot alle inkomens (en inzonderheid de verhoging van de BTW met maximum 25 %, ter compensatie van de afschaffing van de werkgeversbijdrage aan de sociale zekerheid);

— anderzijds een bevraging over het type arbeid dat men in de toekomst wil bevorderen. Moet men ermee doorgaan andere landen te beconcurreren in sectoren waarin men, gelet op de hogere loonkosten, terrein verliest, of moet kiezen voor het scheppen van banen in de non-profitsector en het investeren in creatieve jobs ?

## 2. Non-profitsector

Mevrouw Van de Castele is het volkomen eens met de verruiming van het begrip « arbeid » in de non-profitsector.

Zij stelt zich evenwel de vraag of de sector thuisverzorging onder het toepassingsgebied van de geplande maatregelen valt.

Moet bovendien huishoudelijke arbeid niet opgevaarderd worden en als arbeid erkend worden ?

## 3. Doelgroepenbeleid

Spreekster maakt ernstig voorbehoud bij het door de regering ter zake gevoerde beleid. Zij pleit voor algemene maatregelen waarbij de lage lonen begunstigd kunnen worden, maar stelt vast dat in sommige sectoren ook werknemers van het middenkader door ontslagen getroffen worden.

Anderzijds hebben maatregelen ten gunste van jongere of oudere werklozen soms alleen een verdringingseffect.

Bovendien bieden een aantal maatregelen, zoals de jongerenstage of het eerste-werkervaringscontract geen enkele zekerheid aan de betrokken jongeren. De bedrijven anderzijds worden met administratieve lasten opgezadeld, die — alle verhoudingen in acht genomen — veel te groot zijn.

Volgens spreekster zou de werkgelegenheid veel beter gediend zijn met een algemene vermindering van de bijdragen voor de sociale zekerheid en een echte alternatieve financiering.

## 4. Herverdeling van de arbeid

Mevrouw Van de Castele wijst erop dat arbeids-herverdeling absolute prioriteit heeft, en dat sector per sector moet worden onderzocht wat de mogelijk

L'intervenante est par ailleurs d'avis que la politique menée jusqu'à présent par le gouvernement n'a pas apporté les résultats escomptés en termes de créations d'emplois.

Deux discussions fondamentales devraient être menées, que le gouvernement semble vouloir éviter :

— d'une part, la recherche d'un véritable financement alternatif, basée sur le scénario élaboré par le professeur R. Blanpain (KUL); à savoir l'élargissement de l'assiette de financement de la sécurité sociale à l'ensemble des revenus (en en particulier la hausse de la TVA à concurrence de 25 % maximum, compensatoire de la suppression de la cotisation patronale de sécurité sociale);

— d'autre part, le questionnement sur la nature du travail que l'on entend promouvoir à l'avenir. Doit-on continuer à concurrencer d'autres pays dans des secteurs où l'on perd du terrain en raison de l'importance des coûts salariaux ou faut-il opter pour la création d'emplois dans le secteur non-marchand et pour l'investissement dans des emplois créatifs ?

## 2. Secteur non-marchand

Mme Van de Castele souscrit entièrement à l'élargissement du concept « travail » dans le secteur non-marchand.

Elle se demande toutefois si le secteur des soins infirmiers à domicile est compris dans le champ d'application des mesures envisagées.

Ne faudrait-il pas aussi valoriser les tâches ménagères et les considérer comme un travail effectif ?

## 3. Politique des groupes cibles

L'intervenante émet de nettes réserves vis-à-vis de la politique menée par le gouvernement en la matière. Elle préconise une mesure favorisant les bas salaires, mais constate que les cadres moyens sont également touchés par les licenciements.

Par ailleurs, il arrive que les mesures prises en faveur des jeunes chômeurs ou des chômeurs âgés n'aient qu'un effet de substitution.

En outre, certaines mesures, comme le stage des jeunes ou les contrats de première expérience professionnelle, n'offrent aucune certitude aux jeunes concernés. Par ailleurs, on impose aux entreprises un surcroît de charges administratives disproportionnées.

Selon l'intervenante, une mesure de réduction généralisée des cotisations de sécurité sociale et un véritable financement alternatif seraient plus efficaces en termes de création d'emplois.

## 4. Redistribution du travail

Mme Van de Castele indique qu'il est primordial de redistribuer le travail et qu'il faut examiner les possibilités secteur par secteur, mais elle souligne

heden zijn. Zij vindt het niet realistisch dat zulks met loonbehoud gepaard zou gaan.

Zij vreest voorts dat arbeidsherverdeling enkel en alleen voor de vrouwen zal spelen.

##### 5. Diverse vraagstukken

*Spreekster* onderstreept dat de ondernemingen — met name wegens de verplichting tot het uitbetalen van vakantiegeld — niet bereid zijn jongeren aan te werven die de school nog geen negen maanden verlaten hebben.

Kan voor dat knelpunt niet snel een oplossing worden gevonden ?

#### B. ANTWOORDEN VAN DE MINISTER VAN TEWERKSTELLING EN ARBEID EN REPLIEKEN

##### 1. Plan voor de herinschakeling van gehandicapten in het beroepsleven

De voorgestelde tekst voorziet in één maatregel waarbij de sociale bijdragen verminderd worden in geval gehandicapten effectief in dienst genomen worden in beschutte werkplaatsen.

De werkverschaffing aan gehandicapten kan moeilijkheden opleveren aangezien het hier gaat om een sector die volledig door de gemeenschappen gesubsidieerd wordt. De federale overheid vraagt zich, wanneer ze een aanwervingsstimulus toekent, vaak af of de gemeenschappen dat niet zullen inroepen om die sector minder te subsidiëren.

Het federale ministerie van Tewerkstelling en Arbeid gaat overigens na of de minimumnormen voor de aanwerving van gehandicapten bij haar departement in acht genomen werden.

Met betrekking tot de andere ministeries verwijzen de minister en de voorzitter naar de antwoorden die daaromtrent door de staatssecretaris voor Maatschappelijke Integratie en Leefmilieu in het raam van de bespreking van de begroting voor 1996 verstrekt werden (Stuk n° 194/4, blz. 230). Daarin staat te lezen dat binnen de Nationale Hoge Raad voor Gehandicapten een werkgroep werd ingesteld die de opdracht kreeg de regeling inzake de aan de gehandicapten toegewezen banen bij de federale overheidsdiensten te evalueren.

##### 2. Betere besteding van de 0,05 %-bijdrage voor risicogroepen

Artikel 26 van de voorgestelde tekst bepaalt uitdrukkelijk — en dat is een belangrijke nieuwigheid — enerzijds dat de werkgevers de bijdrage van 0,05 % niet hoeven te storten voor zover zij op voldoende wijze kunnen aantonen dat de 0,20 %-bijdrage voor 1996 zal worden aangewend voor initiatieven ten gunste van personen die tot risicogroepen beho-

également qu'un maintien de la rémunération est irréalisable.

Elle craint par ailleurs que la redistribution du travail ne s'opère exclusivement qu'au niveau des femmes.

##### 5. Questions diverses

*L'intervenante* souligne que les entreprises ne sont pas disposées à engager des jeunes qui n'ont pas encore quitté l'école depuis 9 mois (notamment en raison de l'obligation du paiement de pécule de vacances).

Une solution appropriée ne pourrait-elle pas rapidement être apportée à ce problème ?

#### B. REPONSES DE LA MINISTRE DE L'EMPLOI ET DU TRAVAIL ET REPLIQUES

##### 1. Insertion professionnelle des handicapés

Le texte proposé prévoit une mesure unique de réduction des cotisations sociales en cas d'engagement effectif de travailleurs handicapés dans des ateliers protégés.

La mise en travail des handicapés peut poser problème dans la mesure où il s'agit d'un secteur entièrement subventionné (par les communautés) et où l'autorité fédérale se demande souvent lorsqu'elle accorde un incitant à l'embauche nette si les communautés ne vont pas en tirer parti pour diminuer le subventionnement du secteur.

Par ailleurs, le ministère fédéral de l'Emploi et du Travail vérifie si les normes minimales en matière de recrutement d'handicapés en son sein ont été respectées.

En ce qui concerne les autres ministères, *la ministre* ainsi que *le président* renvoient aux réponses fournies à cet égard par le secrétaire d'Etat à l'Intégration sociale et à l'Environnement dans le cadre de la discussion du budget 1996 en commission des Affaires sociales (cf. Doc. n° 194/4, p. 230). Il y est précisé qu'un groupe de travail a été constitué au sein du Conseil supérieur national des handicapés afin de procéder à l'évaluation de la réglementation en matière d'emplois réservés aux personnes handicapées dans les services publics.

##### 2. Meilleure affectation de la cotisation de 0,05 % pour les groupes à risque

L'article 26 du texte proposé prévoit — et c'est une nouveauté importante — expressément, d'une part, que les employeurs sont dispensés du paiement de la cotisation de 0,05 % pour autant qu'ils prouvent que l'effort de 0,20 % sera affecté à des initiatives à l'égard de personnes qui appartiennent aux groupes à risque ou auxquelles s'applique le plan d'accompa-



ren of op wie het begeleidingsplan van toepassing is en, anderzijds, dat de minister van Tewerkstelling en Arbeid oordeelt of voldaan is aan de voorwaarden om vrijgesteld te kunnen worden van de betaling van de 0,05 %-bijdrage.

Het beginsel en het middel om de naleving daarvan te controleren staan dus uitdrukkelijk vermeld in de tekst van het ontwerp.

### 3. *Werkverschaffing ten gunste van bestaansminimumgerechtigden*

De minister wijst erop dat de OCMW's die bij de gemeentebesturen, bij de gemeentelijke VZW's of bij het plaatselijke OCMW zelf extra banen voor bestaansminimumgerechtigden creëren volledig vrijgesteld worden van de werkgeversbijdrage voor de RSZ.

Daarnaast merkt zij op dat tal van plannen ter bevordering van de werkgelegenheid ook voor bestaansminimumgerechtigden toegankelijk zijn: het voordeelbanenplan, het plan Plus-één enz.

### 4. *Deeltijdarbeid — Herverdeling van de beschikbare arbeid*

Structurele maatregelen nemen teneinde de beschikbare arbeid te herverdelen vergt een niet onaanzienlijke mentaliteitswijziging die er niet van vandaag op morgen zal komen.

Vooraf bij de mannelijke werknemers zou dat nieuwe arbeidsconcept meer ingang moeten vinden.

De statistieken tonen immers aan dat de Belgische werknemers bijvoorbeeld veel minder deeltijdarbeid verrichten dan hun vrouwelijke collega's enerzijds (2,1 % tegen 27,2 %) en dan hun Europese mannelijke collega's anderzijds.

Het voor een duur van drie maanden toegekende ouderschapsverlof waarvoor zowel mannen als vrouwen in aanmerking komen en waarvan het beginsel onlangs door de sociale partners op Europees vlak werd goedgekeurd, vormt een goede structurele maatregel op het gebied van de arbeidsherverdeling.

Dat geldt ook voor het deeltijdse brugpensioen want dat geeft aanleiding tot het ontstaan van een arbeidsmarkt voor deeltijdwerkers die zich vooral tot de mannen richt.

De minister wijst er vervolgens op dat het hogere percentage van Nederlandse deeltijdwerkers te verklaren is door een bepaald leefpatroon dat, in tegenstelling met België, toe te schrijven is aan het ontbreken van collectieve voorzieningen (kindercrèches, opvang van zieke kinderen enz.).

Wat de deeltijdarbeid betreft zijn de percentages overigens moeilijk te vergelijken: zo zal in België in die regeling minstens 12 uur per week gewerkt worden terwijl men in Nederland met 7 uur kan volstaan.

nement et d'autre part, que le ministre de l'Emploi et du Travail apprécie le respect de la condition d'exonération du paiement de la cotisation de 0,05 %.

L'énoncé du principe et du moyen de contrôle sont donc expressément prévus dans le texte du projet.

### 3. *Mise au travail des bénéficiaires du minimum de moyens d'existence*

La ministre indique que les CPAS qui créent de l'emploi supplémentaire en faveur des minimexés, que ce soit au niveau de l'administration communale, des ASBL communales ou de l'administration même du CPAS, bénéficient d'une exonération complète des cotisations patronales de sécurité sociale.

Elle signale par ailleurs que de nombreux plans de promotion de l'emploi sont également accessibles aux minimexés: le plan avantage à l'embauche, le plan-plus-un, etc.

### 4. *Travail à temps partiel — Redistribution du travail disponible*

La prise de mesures structurelles visant à la redistribution du travail disponible nécessite un changement considérable au niveau des mentalités, qui prendra pas mal de temps.

Il s'agit en effet, singulièrement dans le chef des travailleurs masculins, d'être réceptif à un nouveau concept du travail.

Les statistiques montrent en effet que les travailleurs masculins belges ont par exemple beaucoup moins recours au temps partiel que leurs homologues féminins belges d'une part (2,1 % contre 27,2 %) et que leurs homologues européens d'autre part.

Le congé parental trimestriel, ouvert tant aux hommes qu'aux femmes et dont le principe a été récemment adopté par les partenaires sociaux sur le plan européen, constitue une bonne mesure structurelle de redistribution du travail.

La prépension à temps partiel également car elle suscite un marché du travail à temps partiel essentiellement dans le chef des travailleurs masculins.

Le ministre signale ensuite que le taux de travail à temps partiel plus élevé aux Pays-Bas s'explique par une certaine culture en ce sens suscitée par l'absence, à l'inverse de la Belgique, d'équipements collectifs (services de garde d'enfants, d'accueil d'enfants malades, etc.).

Par ailleurs, les chiffres sont difficilement comparables en ce qui concerne le travail à temps partiel: ainsi, en Belgique, le régime devra comporter normalement au moins 12 heures de travail par semaine, tandis qu'aux Pays-Bas, 7 heures suffisent à cet égard.

Op het vlak van de werkloosheidsverzekering zal de rechtstoestand van de deeltijdwerkers geregeld worden bij een koninklijk besluit waaraan thans de laatste hand gelegd wordt en waarvan de bekendmaking normaliter tegen december 1995 in uitzicht wordt gesteld.

De bedrijfsplannen voor de herverdeling van de beschikbare arbeid hebben aldus 3 200 banen opgeleverd (om precies te zijn, het equivalent van 3 000 voltijdbanen). De banken zagen zich verplicht dergelijke bedrijfsplannen te sluiten wilden ze de opbrengst van de loonmatiging behouden.

*5. Overzending aan het parlement van de interim-verslagen en tussentijdse evaluaties van de diverse instanties die oplossingen voor de werkgelegenheidsproblemen moeten aanreiken*

De minister is bereid de commissie zo spoedig mogelijk de desbetreffende documenten te bezorgen.

#### *6. Hoge Raad voor de Werkgelegenheid*

De bij het ministerie van Tewerkstelling en Arbeid geplande Hoge Raad voor de Werkgelegenheid zal belast worden met de follow-up van het meerjarenplan en met het onderzoek van de voorstellen ter bevordering van de werkgelegenheid.

Een jaarverslag over de werkgelegenheid en de ontwikkeling daarvan zal worden overgezonden aan de regering en aan een gezamenlijke stuurgroep van de Nationale Arbeidsraad en de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven waarin de sociale partners zitting zullen hebben.

De Koning kan de taak van de Hoge Raad aanvullen of verduidelijken. Van die Hoge Raad zullen niet alleen universiteitsprofessoren, maar ook deskundigen van de RVA, de VDAB, de FOREM en de BGDA deel kunnen uitmaken.

#### *7. Jaarlijkse sociale balans*

Bij de Nationale Bank zal een niet nominatieve databank alle gegevens bevatten met betrekking tot de stukken die door ieder bedrijf moeten worden ingevuld.

Die instantie kwam daarvoor in aanmerking omdat zij voldoende ervaring bezit op het gebied van het samenbrengen van gegevens over de jaarrekeningen van de bedrijven.

Om nutteloze kosten te vermijden bezorgen die bedrijven aan de Nationale Bank tegelijkertijd hun jaarlijkse sociale balans en hun jaarrekeningen.

De Nationale Bank zendt de gegevens vervolgens over aan het ministerie van Tewerkstelling en Arbeid, de paritaire comités, de NAR, de CRB, de studie-instanties en aan het parlement als dit erom verzoekt.

Concernant plus particulièrement le statut du travailleur à temps partiel, un arrêté royal, en préparation, et dont la publication en *Moniteur belge* est normalement prévue pour décembre 1995, règlera celui-ci sur le plan de l'assurance chômage.

En ce qui concerne les plans d'entreprise de redistribution du travail disponible, le nombre d'emplois créés par ce biais se chiffre à 3 200, soit 3 000 emplois équivalents temps plein. Les banques ont été contraintes de conclure ces plans d'entreprise afin de pouvoir conserver le produit de la modération salariale.

*5. Transmission au parlement des rapports et des évaluations des différentes instances en charge de la problématique de l'emploi*

La ministre n'a aucune objection à soumettre dès que possible ces documents à la commission.

#### *6. Institution d'un Conseil supérieur de l'emploi auprès du ministère de l'Emploi et du Travail*

Le Conseil supérieur de l'emploi, à créer auprès du ministère de l'Emploi et du Travail, sera chargé du suivi du plan pluriannuel et de l'examen des propositions visant à favoriser la création d'emplois.

Un rapport annuel sur l'emploi et son évolution sera mis à la disposition du gouvernement et d'un groupe directeur commun au Conseil national du travail et au Conseil central de l'économie, groupe directeur où siègeront les partenaires sociaux.

Par ailleurs, le Roi pourra compléter ou clarifier la mission du Conseil supérieur. Pourront y siéger des professeurs d'universités mais aussi des experts de l'ONEM, du VDAB, du FOREM et de l'ORBEM.

#### *7. Bilan social annuel*

La Banque nationale tiendra une banque de données non nominative, reprenant toutes données contenues dans les documents à remplir par chaque entreprise.

Cette institution a été retenue parce qu'elle dispose de l'expérience concluante requise en matière de collecte des données afférentes aux comptes annuels des entreprises.

Les entreprises transmettront simultanément le bilan social annuel et leur compte annuel à la Banque nationale, de façon à éviter des coûts inutiles.

La Banque nationale transmettra les données précitées au Ministère de l'Emploi et du Travail, aux comités paritaires, au CNT, au CCE, à des instituts d'études, au Parlement sur demande de cet dernier, et cetera.

### 8. *Meerjarenplan*

De uitdrukking « meerjaren » betekent hoege-naamd niet dat de regering in de toekomst geen andere plannen ter bevordering van de werkgelegenheid meer zal goedkeuren.

Het eerstkomende centraal akkoord (1997-1998), dat maatregelen voor meer werkgelegenheid zal bevatten, moet door de regering in een wetsontwerp ad hoc worden omgezet.

Die uitdrukking « meerjaren » betekent alleen maar dat de in de voorgestelde tekst vervatte maatregelen in een meerjarenperspectief moeten worden bekeken.

### 9. *Voorlichtingscampagnes*

De informatiecampagne, die niet alleen betrekking heeft op de maatregelen waarin het meerjarenplan voorziet, maar ook op de bestaande maatregelen ter bevordering van de werkgelegenheid die in het Globaal Plan voorkomen, zal in januari 1996 van start kunnen gaan (de besluiten ter uitvoering van de voorgestelde tekst worden op dit ogenblik voorbereid). Voor de uitvoering van die campagne zal een gespecialiseerd bureau worden ingeschakeld.

### 10. *Verlaging van de arbeidskosten voor de lage lonen*

De verlaging van de werkgeversbijdragen zal worden uitgebreid. Om het financieel evenwicht van de sociale zekerheid niet te verstoren, zullen de bijkomende kosten (4 miljard frank) gecompenseerd worden door een herschikking van de sociale en fiscale lasten van alle ondernemingen. De onderhandelingen met de ondernemingen zijn aan de gang.

### 11. *Social-profit sector — sociale economie*

De (bij artikel 32) voorgestelde vrijstelling van de werkgeversbijdragen voor de sociale zekerheid voor het scheppen van bijkomende banen zal in een eerste fase worden toegekend aan de ziekenhuizen, de rust- en verzorgingsinstellingen en de diensten voor thuisverpleging.

De minister deelt mee dat de regering een amendement zal indienen (waarbij een artikel 2*bis* in de voorgestelde tekst wordt ingevoegd), zodat optimaal gebruik kan worden gemaakt van de mogelijkheden voor het scheppen van bijkomende banen in de gehele social-profit sector. Dat amendement strekt ertoe, enerzijds, de vrijstelling van werkgeversbijdragen op de lage lonen uit te breiden en, anderzijds, de toekenning van die vrijstelling afhankelijk te maken van het scheppen van bijkomende banen.

Daartoe moet evenwel nog overleg worden gepleegd, zowel met de sector als met de overheden (gemeenschappen en gewesten) die bevoegd zijn voor de subsidiëring van de sector.

### 8. *Plan « pluriannuel »*

Le qualificatif pluriannuel ne signifie nullement que le gouvernement n'adoptera plus aucun autre plan de promotion de l'emploi.

En effet, le prochain accord interprofessionnel (1997-1998), qui contiendra des mesures pour l'emploi, devra être transposé par le gouvernement dans un projet de loi *ad hoc*.

Le qualificatif précité signifie simplement que les mesures contenues dans le texte proposé se situent dans une perspective pluriannuelle.

### 9. *Campagnes d'information*

La campagne d'information relative aux mesures contenues dans le plan pluriannuel mais également aux mesures existantes de promotion de l'emploi, prévues par le plan global, pourra être lancée en janvier 1996 (les arrêtés d'exécution du texte proposé étant en préparation). Cette campagne sera confiée à un bureau spécialisé.

### 10. *Réduction du coût du travail pour les bas salaires*

La réduction des cotisations patronales sera amplifiée. Afin de ne pas mettre en danger l'équilibre financier de la sécurité sociale, le coût supplémentaire (4 milliards de francs) sera compensé par le biais d'une redistribution sur l'ensemble des entreprises de leurs charges sociales et fiscales. Les négociations avec les entreprises sont en cours.

### 11. *Secteur non marchand — Economie sociale*

L'exonération proposée (article 32) des cotisations patronales pour la création d'emplois supplémentaires sera octroyée dans une première phase aux secteurs des hôpitaux, institutions de repos et de soins et des soins infirmiers à domicile.

Afin de pouvoir utiliser au maximum les possibilités en matière de création d'emplois supplémentaires dans l'ensemble du secteur non marchand, la ministre annonce le dépôt d'un amendement du gouvernement (insérant un article 2*bis* dans le texte proposé) visant d'une part à accroître l'exonération des cotisations patronales sur les bas salaires et d'autre part à subordonner cette exonération à la création d'emplois supplémentaires.

Des concertations devront toutefois encore être menées, tant avec le secteur qu'avec les autorités compétentes (communautés et régions). Celles-ci sont en effet compétentes pour le subventionnement du secteur.

De gewesten en gemeenschappen zijn soms materieel niet in staat om in de sector extra banen te financieren en dat kan aanleiding geven tot problemen.

*De heer Lenssens* stipt aan dat hij een amendement zal indienen dat ertoe strekt de werkgevers uit de sociaal geïnspireerde non-profitsector een forfaitaire vermindering van de werkgeversbijdrage toe te kennen ten belope van 9 300 frank per werknemer.

*De heer Wauters* merkt op dat de gemeenschappen en de gewesten bevoegd zijn voor het werkgelegenheidsbeleid (respectievelijk voor de opleiding en de arbeidsbemiddeling) en dat het dan ook wenselijk is dat wordt nagegaan of de middelen die de federale overheid ze ter beschikking stelt, daadwerkelijk voor het scheppen van banen worden gebruikt. Op dat stuk zouden die overheden daarom duidelijke verbindenissen moeten aangaan.

Spreeker onderstreept voorts dat de vrijstelling van werkgeversbijdragen in de ziekenhuissector een daling van de ligdagprijs tot gevolg zal hebben.

Wat het scheppen van banen in de sociale economie betreft, wijst *de minister* erop dat de federale overheid de hefboomen van de sociale zekerheid en van de fiscaliteit kan inzetten in die sectoren die vooraf door de gewesten zullen worden gedefinieerd als zijnde een onderdeel van de sociale economie.

Tot slot merkt de minister op dat de sector van de thuisverzorging niet als dusdanig onder het toepassingsgebied van artikel 32 van de voorgestelde tekst valt, maar dat niettemin met de gemeenschappen en gewesten onderhandelingen zullen worden gevoerd voor het scheppen van banen in de gehele social-profit sector.

## 12. Brugpensioen

De leeftijd waarop het brugpensioen kan ingaan, wordt tegen 1997 op 58 jaar gebracht. De ondernemingen in moeilijkheden of in herstructurering en de daarmee gelijkgestelde ondernemingen zullen net als in het verleden onder bepaalde voorwaarden afwijkingen op de leeftijd kunnen genieten, met name :

In de onderneming in moeilijkheden :

— kan de werknemer het conventioneel brugpensioen genieten vanaf 52 jaar, in uitzonderlijke omstandigheden en na een positief advies van de Adviescommissie kan dit vanaf 50 jaar.

In de onderneming in herstructurering :

— met een collectief ontslag van 10 % is de leeftijd vastgesteld op 55 jaar;  
— met een collectief ontslag van 20 % of 20 % economische werkloosheid is de leeftijd vastgesteld op 52 jaar;

— in uitzonderlijke omstandigheden kan de leeftijd na advies van de Adviescommissie van 55 op 52 of van 52 op 50 jaar worden gebracht.

Un problème peut surgir dans la mesure où les communautés et régions ne peuvent parfois matériellement pas financer des emplois supplémentaires dans le secteur.

*M. Lenssens* indique qu'il déposera un amendement visant à octroyer aux employeurs du secteur non marchand à vocation sociale une réduction forfaitaire de la cotisation patronale à concurrence de 9 300 F par travailleur.

*M. Wauters* fait observer que comme les communautés et régions sont compétentes en matière de politique de l'emploi (respectivement pour la formation et le placement), il est souhaitable de contrôler si les moyens mis à leur disposition par l'autorité fédérale sont effectivement affectés à la création d'emplois. A cet effet, il faudrait que celles-ci souscrivent des engagements clairs en ce sens.

L'orateur souligne par ailleurs que l'exonération des cotisations patronales dans le secteur hospitalier entraînera une diminution du prix de journée d'hospitalisation.

Concernant la création d'emplois dans l'économie sociale, la ministre indique que l'autorité fédérale peut activer les leviers de la sécurité sociale et de la fiscalité dans les secteurs préalablement définis par les Régions comme ressortissant à l'économie sociale.

Enfin la ministre signale que si le secteur des soins à domicile n'est pas compris en tant que tel dans le champ d'application de l'article 32 du texte proposé, les négociations seront néanmoins entamées avec les communautés et régions pour la création d'emplois dans l'ensemble du secteur non-marchand.

## 12. Prépension

L'âge de prise de cours de la prépension est relevé à 58 ans d'ici 1997. Les entreprises en difficulté, en restructuration et celles qui y sont assimilées pourront, comme par le passé, bénéficier, à certaines conditions, de dérogations concernant l'âge notamment :

Dans l'entreprise en difficulté :

— le travailleur peut bénéficier de la prépension conventionnelle à partir de 52 ans (50 ans dans des circonstances exceptionnelles et après avis de la commission consultative).

Dans l'entreprise en restructuration :

— avec un licenciement collectif de 10 %, l'âge est fixé à 55 ans;  
— avec un licenciement collectif de 20 % ou 20 % de chômage économique, l'âge est fixé à 52 ans;

— dans un organisme doté d'un plan d'assainissement, l'âge est fixé à 52 ans.

— dans des circonstances exceptionnelles et après avis de la commission consultative, l'âge peut être abaissé de 55 à 52 ans ou de 52 ans à 50 ans.

Deze afwijking van de leeftijd moet voorzien zijn :

— hetzij bij een bij koninklijk besluit algemeen verbindend verklaarde sectorieële collectieve arbeidsovereenkomst;

— hetzij bij een collectieve arbeidsovereenkomst of een collectief akkoord inzake het brugpensioen, goedgekeurd door de minister.

De minister merkt op dat die afwijkingen op de leeftijdsvoorwaarde gewettigd zijn, gelet op de economische conjunctuur.

### 13. *Vraagstuk van de faillissementen*

Het probleem moet in zijn context worden gezien. Tussen januari en november 1995 zijn 7 000 faillissementen uitgesproken, maar in dezelfde periode zijn 16 000 bedrijven opgericht.

Voorts werden een aantal failliete ondernemingen overgenomen door andere bedrijven. Tot slot moeten ook worden vermeld dat een aantal ondernemingen, vaak om economische redenen, geherstructureerd worden.

Sommige ondernemingen in herstructurering hebben door automatisering hun maximale produktiviteit bereikt en zien zich genoodzaakt opnieuw werknemers aan te werven.

### 14. *Onderhandelingen met de sociale partners*

De sociale partners aanvaarden vaak slechts na enig tegenstribbelen de wijzigingen die hen worden voorgesteld. Een gedeeltelijke verklaring daarvoor is dat hun basis meestal wordt verzocht nieuwe inspanningen te leveren.

De minister hoopt evenwel dat de voor 1996 geplande onderhandelingen met de sociale partners (hervorming van de sociale zekerheid, herziening van de wet op de mededinging, interprofessioneel akkoord 1997-1998) in een geest van dialoog zullen verlopen.

### 15. *Eerste-werkervaringscontracten*

De beperkte duur (6 maanden) van die contracten wordt verklaard door de behoefte aan enige flexibiliteit en door de noodzaak om hoe dan ook meer jongeren aan een contract te helpen.

### 16. *Statuut van de stedelijke veiligheidsassistenten*

Die assistenten zullen verplicht door de PWA's ter beschikking worden gesteld van de steden of gemeenten die een veiligheidscontract hebben gesloten.

Zij zullen maandelijks ten hoogste 53 uur werken tegen een vergoeding van 150 frank per dag, die met een werkloosheidsuitkering mag worden gecumuleerd.

Cette dérogation quant à l'âge doit être prévue :

— dans une convention collective de travail sectorielle rendue obligatoire par arrêté royal;

— dans une convention collective de travail ou un accord collectif concernant la prépension, approuvé par le ministre.

La ministre signale que ces dérogations quant à la condition d'âge sont justifiées par la conjoncture économique.

### 13. *Problématique des faillites*

Il convient de resituer la problématique dans son contexte. 9 000 faillites ont été prononcées entre janvier et novembre 1995 mais dans le même temps, 16 000 entreprises étaient créées.

D'autre part, un certain nombre d'entreprises faillies sont reprises par d'autres. Enfin, il convient de mentionner les entreprises en restructuration, restructurations qui sont souvent motivées pour des raisons économiques.

Certaines entreprises en restructuration ont atteint leur plafond en matière de productivité suite au recours à l'automatisation et sont à nouveau contraintes d'engager du personnel.

### 14. *Négociation avec les interlocuteurs sociaux*

Les partenaires sociaux acceptent souvent avec quelque difficulté les modifications qui leur sont proposées. Ceci s'explique en partie étant donné que leur base est la plupart du temps sollicitée pour de nouveaux efforts.

La ministre espère néanmoins que les négociations avec les partenaires sociaux prévues en 1996 (réforme de la sécurité sociale, réforme de la loi sur la compétitivité, accord interprofessionnel 1997-1998) se dérouleront dans un esprit de dialogue.

### 15. *Contrats de première expérience professionnelle*

La durée limitée de ces contrats (6 mois) s'explique d'une part par la nécessité d'une certaine flexibilité et d'autre part, par la nécessité de prévoir malgré tout un contrat pour davantage de jeunes.

### 16. *Statut des assistants urbains de sécurité*

Ces assistants seront obligatoirement mis par les ALE à la disposition des villes ou communes qui auront conclu un contrat de sécurité.

Ils travailleront 53 heures par mois maximum moyennant une rémunération de 150 F/jour, cumulable avec le bénéfice des allocations de chômage.

De betaling en de dekking van de organisatiekosten van dit plan zullen door de federale staat en door de betrokken gemeente (elk voor 50%) worden gedragen.

In antwoord op de vraag van *de heer Vermassen* in die zin, geeft *de minister* aan dat de gemeenten die geen veiligheidscontract hebben gesloten ook een beroep op de veiligheidsassistenten kunnen doen.

17. *Dualisering van de samenleving*

Uit de studie van *mevrouw Cantillon* blijkt dat de maatschappelijke dualisering vooral bij de gepensioneerden opduikt.

De scheidingslijn tussen gezinsstructuren die al dan niet met werkloosheid worden geconfronteerd vervaagt, omdat er almaar meer tweeverdienersgezinnen komen, waarbij het tweede (vervangings-)inkomen hoe dan ook een volwaardige inkomstenbron is.

18. *Studie van professor Blanpain*

Het Planbureau is van oordeel dat de door de hoogleraar aangereikte oplossing (alternatieve financiering door een BTW-verhoging van maximum 25% ter vervanging van de werkgeversbijdrage voor de sociale zekerheid) geen extra banen oplevert. Die oplossing is immers minder efficiënt dan andere scenario's die het Planbureau in aanmerking neemt; bovendien remt de BTW-verhoging het verbruik af.

III. — ARTIKELSGEWIJZE BESPREKING  
EN STEMMINGEN

Artikel 1

Artikel 1 wordt zonder opmerkingen eenparig aangenomen.

Art. 2

*De heren Wauters en Detienne* dienen een amendement n° 5 (Stuk n° 214/3) in, ter vervanging van § 1 van het artikel.

*De heer Wauters* verduidelijkt dat het amendement de bedoeling heeft de voorgestelde maatregel te verscherpen door de vier looncategorieën die in het artikel worden gehanteerd, te halveren. Voor de laagste looncategorie zou de vermindering van patronale RSZ-bijdragen worden vastgesteld op 50 %; voor de lonen tot 60 670 frank op 35 %.

Bovendien wordt uitdrukkelijk bepaald dat de helft van de aldus uitgespaarde bedragen moet worden besteed aan bijkomende aanwervingen. Daarop zal worden toegezien volgens de modaliteiten bepaald in een te sluiten CAO.

Le paiement et la couverture des frais d'organisation s'opéreront, à concurrence de 50 %, respectivement par l'Etat fédéral et la commune considérée.

En réponse à la question de *M. Vermassen* en ce sens, *la ministre* indique que les communes qui n'ont pas conclu un contrat de sécurité pourront également faire appel aux assistants de sécurité.

17. *Dualisation de la société*

L'étude menée par *Mme Cantillon* montre que la dualisation sociale s'opère essentiellement dans le chef des pensionnés.

La ligne de démarcation entre structures familiales respectivement avec et sans chômeurs s'amenuise étant donné qu'on s'oriente de plus en plus vers des familles à deux revenus où le second revenu, sans doute de remplacement, constitue néanmoins un revenu à part entière.

18. *Etude du professeur Blanpain*

Le Bureau du plan estime que la solution préconisée par le professeur (financement alternatif via une hausse de la TVA à concurrence de 25 % maximum pour remplacer la cotisation patronale de sécurité sociale) ne constitue pas une formule favorable à la création d'emplois supplémentaires et ce pour les motifs suivants : cette solution est moins efficiente que d'autres retenues par le Bureau du Plan et la hausse de la TVA freine la consommation.

III. — DISCUSSION DES ARTICLES  
ET VOTES

Article 1<sup>er</sup>

L'article 1<sup>er</sup> est adopté à l'unanimité sans discussion.

Art. 2

*MM. Wauters et Detienne* présentent un amendement (n° 5 - Doc. n° 214/3) visant à remplacer le § 1<sup>er</sup> de cet article.

*M. Wauters* précise que l'amendement vise à renforcer la mesure proposée en réduisant de moitié le nombre de catégories salariales prévues par l'article. La réduction des cotisations patronales de sécurité sociale serait fixée à 50 % pour les salaires les plus bas et à 35 % pour les salaires jusqu'à 60 670 francs.

L'amendement prévoit en outre expressément que la moitié des montants ainsi économisés doit servir à créer des emplois supplémentaires. Ce point fera l'objet d'un contrôle effectué selon les modalités fixées dans une CCT à conclure.

*De heer Bonte* beklemtoont dat de maatregel het behoud beoogt van een bepaald type werkgelegenheid (voor laaggeschoolden). In dat opzicht is het geven van zuurstof aan een bepaald segment van de economie gerechtvaardigd.

Of de maatregel efficiënt is, zal moeten blijken uit de evaluaties die geregeld zullen moeten gebeuren. Een aantal punten zullen daarbij aandacht moeten krijgen. Leidt het hanteren van verschillende looncategorieën niet tot een te ingewikkelde regeling? Wat is het werkgelegenheidseffect (in zover dat echt meetbaar is)? Moet niet worden voorzien in waarborgen voor effectieve tewerkstelling? Zijn er perverse effecten op de loonontwikkeling (bijvoorbeeld de mogelijke druk om de lonen binnen de categorieën te houden).

*Mevr. D'Hondt* is eveneens van oordeel dat de voorgestelde maatregel op regelmatige tijdstippen zal moeten worden geëvalueerd. Lage lonen kunnen op zich immers geen criterium zijn om de risicogroep met betrekking tot de werkgelegenheid af te baken.

In dezelfde gedachtengang is het ook niet wenselijk de regeling uit te breiden zolang de evaluatie niet heeft plaatsgehad.

*De heren Chevalier en Anthuenis* dienen een amendement n° 26 (Stuk n° 214/4) in, tot schrapping van artikel 2.

*De heer Anthuenis* is voorstander van een algemene vermindering van de voorziene bijdragen van toepassing op alle werknemers. Alleen zo'n formule kan de werkloosheid drastisch doen dalen en zowel bij de bedrijven als bij de consumenten een psychologisch effect teweegbrengen dat de investeringen kan doen toenemen.

*De heer Lenssens* gelooft niet in lineaire maatregelen. Wel zou het aantal werkgelegenheidsbevorderende maatregelen omwille van de doorzichtigheid tot een tiental moeten worden teruggebracht.

*De heer J.-J. Viseur* onderstreept het belang van de wijze waarop de effecten van de maatregel zullen worden geëvalueerd. Hij heeft tevens een aantal vragen.

Welke sectoren worden door de maatregel beoogd?

Wat is het aandeel van de betrokken looncategorieën in de totale werkgelegenheid?

Kan de minister de conclusies meedelen van de studie die het planbureau heeft uitgevoerd naar de macro-economische gevolgen van een vermindering van de sociale lasten die lineair is dan wel gericht op bepaalde doelgroepen?

Is aandacht besteed aan de afgeleide effecten van de maatregel en met name aan het risico dat geschoolde werklozen minder zullen worden betaald?

*De heer Chevalier* preciseert dat de VLD altijd heeft gepleit voor een veralgemeende vermindering van de arbeidskost. Er moeten echter prioriteiten worden vastgelegd. Sectoren zoals de bouw en de

*M. Bonte* souligne que la mesure tend à maintenir un certain type d'emploi (main-d'œuvre peu qualifiée). Dans cette optique, il est justifié d'apporter un ballon d'oxygène à un segment déterminé de l'économie.

La mesure sera-t-elle efficace? Il faudra, pour le savoir, attendre les évaluations auxquelles il sera procédé régulièrement. Un certain nombre de points devront faire l'objet d'une attention particulière. La modulation de la mesure selon plusieurs catégories de salaires ne risque-t-elle pas de rendre la réglementation trop complexe? Quelle incidence cette modulation aura-t-elle sur l'emploi (pour autant qu'elle soit vraiment mesurable)? Ne faudrait-il pas prévoir des garanties en ce qui concerne la création effective d'emplois? Existe-t-il un risque d'effets pervers sur l'évolution des salaires (par exemple, la pression qui pourrait être exercée pour maintenir les salaires dans une catégorie donnée)?

*Mme D'Hondt* estime, elle aussi, que la mesure proposée devra être évaluée régulièrement. Les bas salaires ne peuvent en effet constituer en soi un critère pour délimiter le groupe à risque en ce qui concerne l'emploi.

Dans le même ordre d'idées, il n'est pas non plus souhaitable d'étendre la mesure tant qu'elle n'a pas fait l'objet d'une évaluation.

*MM. Chevalier et Anthuenis* présentent un amendement (n° 26 - Doc. n° 214/4) tendant à supprimer l'article 2.

*M. Anthuenis* est partisan d'une réduction générale des cotisations sociales pour l'ensemble des travailleurs. Seule cette formule pourrait faire baisser fortement le chômage et provoquer, tant dans les entreprises que chez les consommateurs, un choc psychologique susceptible d'entraîner une relance des investissements.

*M. Lenssens* ne croit pas en l'efficacité de mesures linéaires. Le nombre de mesures favorables à l'emploi devrait toutefois être ramené à une dizaine pour des raisons de transparence.

*M. J.-J. Viseur* souligne l'importance des modalités qui seront retenues pour l'évaluation des effets de la mesure. Il pose également une série de questions.

Quels sont les secteurs visés par la mesure?

Quel pourcentage de l'emploi total les catégories salariales concernées représentent-elles?

La ministre pourrait-elle communiquer les conclusions de l'étude effectuée par le Bureau du plan à propos des conséquences macroéconomiques d'une réduction des charges sociales selon que celle-ci est linéaire ou limitée à certains groupes cibles?

Le gouvernement a-t-il pensé aux effets dérivés de la mesure, notamment au risque que des chômeurs qualifiés reçoivent un salaire moindre?

*M. Chevalier* précise que le VLD a toujours prôné une réduction généralisée du coût du travail. Il convient néanmoins de définir certaines priorités. Des secteurs tels que la construction et l'horeca doivent

horeca moeten het eerst aan de beurt komen, waarna de maatregel gradueel kan worden uitgebreid.

De regering geeft prioriteit aan de non-profit sector, terwijl spreker voor een meer algemene maatregel is die ook de privé-sector zou omvatten.

De aandacht moet volgens hem vooral gaan naar sectoren die in een kritieke toestand verkeren, bijvoorbeeld sectoren waar mensen niet kunnen worden vervangen door machines.

De heer Goutry dringt er op aan dat de administratieve controle op de transfers door de RSZ nauwgezet zou gebeuren om misbruiken te voorkomen.

De minister vraagt de verwerping van de beide amendementen. De looncategorieën nog verruimen is op dit ogenblik budgettair immers niet haalbaar. Bovendien is de maatregel voor de laagste lonen het meest efficiënt. Het artikel schrappen betekent dan weer de bestaande maatregel niet uitbreiden. Zij antwoordt vervolgens op de gestelde vragen.

a. *De moeilijkheidsgraad van de maatregel*

De voorgestelde maatregel is volgens haar eenvoudig en gemakkelijk te controleren: de loonmassa is gekend, de looncategorieën (die niet worden uitgebreid) ook.

b. *Efficiëntie van de maatregel*

Het is juist dat enige tijd nodig is om de efficiëntie van de maatregel te kunnen evalueren; de maatregel moet effect kunnen sorteren en gegevens moeten kunnen worden verzameld.

Het Planbureau heeft evenwel reeds een eerste evaluatie voorgelegd. Het heeft de kost per bijkomende arbeidsplaats voor een reeks van maatregelen berekend.

Maatregelen gericht op een bepaalde doelgroep, zoals het jongerenbanenplan en de lage-loonmaatregel zijn volgens het Planbureau de goedkoopste. In 1994 bedroeg de kostprijs 1,5 miljoen frank. Tegen 1997 zou de kostprijs dalen tot 600 000 frank. Het betreft uiteraard simulaties. Via de sociale balans zullen gegevens beschikbaar worden die de realiteit dichter benaderen. Het zal echter 1,5 tot 2 jaar duren vooraleer die gegevens verwerkt zullen zijn.

c. *Verlaging van de lonen?*

De minister wijst erop dat de minima bepaald in de sectorale akkoorden moeten worden geëerbiedigd. Tot nog toe worden geen misbruiken op dat vlak gesignaleerd.

d. *Aan welke sectoren komt de maatregel ten goede?*

In de eerste plaats betreft het een aantal productiesectoren, maar ook kleinhandel: hout en stoffe-

être les premiers à en bénéficier, après quoi l'application de la mesure peut être progressivement étendue.

Contrairement au gouvernement qui donne la priorité au secteur non marchand, l'intervenant défend l'idée d'une mesure plus générale qui engloberait également le secteur privé.

Il estime qu'il convient de s'intéresser essentiellement aux secteurs aux prises avec des difficultés, par exemple ceux où les travailleurs ne peuvent être remplacés par des machines.

M. Goutry insiste pour que le contrôle administratif des transferts de l'ONSS soit effectué avec minutie de façon à prévenir les abus.

La ministre demande le rejet des deux amendements. Les contingences budgétaires empêchent actuellement tout élargissement des catégories salariales. De plus, c'est appliquée aux bas salaires que la mesure est la plus efficace. Quant à supprimer l'article, cela reviendrait à ne pas élargir l'application de la mesure existante. La ministre répond ensuite aux questions qui lui ont été posées.

a. *Complexité de la mesure*

Elle estime que la mesure proposée est simple et aisément contrôlable: la masse salariale est connue, de même que les catégories salariales (qui ne sont pas élargies).

b. *Efficacité de la mesure*

La ministre admet que l'évaluation de l'efficacité de la mesure prendra un certain temps. La mesure doit produire ses effets et les données doivent pouvoir être recueillies.

Le Bureau du plan a cependant déjà présenté une première évaluation. Il a calculé le coût d'une série de mesures par emploi créé.

Selon le Bureau du plan, les mesures ciblées, telles que le plan d'embauche des jeunes et la mesure relative aux bas salaires, sont les moins onéreuses. Ces mesures ont coûté 1,5 million de francs en 1994. Leur coût tomberait à 600 000 francs en 1997. Il ne s'agit évidemment que de simulations. Le bilan social permettra au Bureau du plan de disposer de données concernant mieux la réalité. Le traitement de ces données prendra toutefois un an et demi à deux ans.

c. *Réduction des salaires?*

La ministre fait observer qu'il convient de respecter les minima fixés dans les accords sectoriels. Aucun abus n'a jusqu'à présent été signalé à ce niveau.

d. *Quels secteurs bénéficieront de cette mesure?*

Il s'agit au premier chef d'une série de secteurs de fabrication, mais également du commerce de détail:



ring, confectie, wasserijen, textiel, metaal; ook de non-profit sector, waar de lonen hoger liggen dan in sommige andere sectoren.

*e. Verplichte bijkomende werkgelegenheid?*

De minister brengt het uitgangspunt van de maatregel in herinnering : de loonkost is te hoog. Zo men de verplichting oplegt bijkomend aan te werven, wordt de loonkost echter niet verlaagd.

Aan de non-profit sector kunnen wel meer eisen worden gesteld, aangezien het een gesubsidieerde sector betreft.

\*  
\* \*

Amendement n<sup>o</sup> 26 van de heren Chevalier en Anthuenis wordt verworpen met 11 tegen 2 stemmen en 2 onthoudingen.

Amendement n<sup>o</sup> 5 van de heren Wauters en Detienne wordt verworpen met 14 tegen 1 stem.

Het artikel wordt aangenomen met 10 tegen 3 stemmen en 2 onthoudingen.

*Art. 2bis (nieuw)*

*De regering dient een amendement n<sup>o</sup> 4 (Stuk n<sup>o</sup> 214/3) in, tot invoeging van een nieuw artikel 2bis.*

*De minister verklaart dat het amendement de rechtsgrondslag invoert om bij koninklijk besluit de lage-loonmaatregel voor de non-profit sector te versterken, alsook afhankelijk te maken van het scheppen van bijkomende arbeidsplaatsen. Dat kan gebeuren via overleg met de sector en met de gemeenschappen en de gewesten.*

*De heren Wauters dient daarop een subamendement n<sup>o</sup> 45 (Stuk n<sup>o</sup> 214/4) in.*

*De indiener vindt de door de regering voorgestelde formule al te vaag. Het is beter in de wet vast te leggen dat de werkgeversbijdragen in de non-profit sector met 50 % kunnen worden verminderd voor de lonen beneden 60 670 frank per maand, op voorwaarde dat de uitgespaarde bedragen volledig worden aangewend voor bijkomende werkgelegenheid. De uitvoering van de maatregel wordt afhankelijk gemaakt van het sluiten van een CAO.*

Verwijzend naar de definitie die in artikel 32 van de social-profit sector wordt gegeven vraagt mevrouw Van de Castele of de voorwaarde dat het moet gaan om instellingen en diensten die zonder winstoogmerk werken betekent dat alleen vzw's in aanmerking komen? Is dit geen discriminatie tussen onafhankelijke rusthuizen en rusthuizen die behoren tot de openbare sector en vzw's die aanleunen bij een bepaalde zuil?

le bois et l'ameublement, la confection, les blanchisseries, le textile, les métaux, ainsi que le secteur non marchand, où les salaires sont légèrement plus élevés que dans certains autres secteurs.

*e. Obligation de créer de l'emploi?*

Le ministre rappelle la motivation de la mesure : le coût salarial est trop élevé. Or, si l'on instaure une obligation d'embauche, le coût salarial ne diminuera pas.

On peut se montrer plus exigeant vis-à-vis du secteur non marchand, étant donné qu'il s'agit d'un secteur subventionné.

\*  
\* \*

L'amendement n<sup>o</sup> 26 de MM. Chevalier et Anthuenis est rejeté par 11 voix contre 2 et 2 abstentions.

L'amendement n<sup>o</sup> 5 de MM. Wauters et Detienne est rejeté par 14 voix contre une.

L'article est adopté par 10 voix contre 3 et 2 abstentions.

*Art. 2bis (nouveau)*

*Le gouvernement présente un amendement (n<sup>o</sup> 4, Doc. n<sup>o</sup> 214/3) visant à insérer un article 2bis (nouveau).*

*La ministre souligne que cet amendement crée la base juridique en vue, d'une part, de renforcer la mesure relative aux bas salaires pour le secteur non marchand, et, d'autre part, de la subordonner à la création d'emplois supplémentaires, ce qui peut se faire en concertation avec le secteur ainsi qu'avec les communautés et les régions.*

*M. Wauters présente ensuite un sous-amendement (n<sup>o</sup> 45, Doc. n<sup>o</sup> 214/4).*

*L'auteur juge la formule proposée par le gouvernement trop vague. Il serait préférable de prévoir dans la loi que les cotisations patronales pourront être réduites de 50 % dans le secteur non marchand pour les salaires de moins de 60 670 francs par mois, à condition que les économies réalisées servent intégralement à la création d'emplois supplémentaires. La mise en œuvre de cette mesure serait en outre subordonnée à la conclusion d'une convention collective de travail.*

Renvoyant à la définition du secteur non marchand telle qu'elle figure à l'article 32, Mme Van de Castele demande si la condition prévoyant qu'il doit s'agir d'institutions et de services ne poursuivant pas un but lucratif signifie que seules les ASBL entrent en ligne de compte? Cette condition n'établit-elle pas une discrimination entre les maisons de repos privées et les maisons de repos du secteur public et les asbl qui se situent dans la mouvance d'une famille politique?

*De minister* verduidelijkt dat het amendement de betrokken sector niet wil laten bepalen welke instrumenten worden gebruikt om dezelfde doelstelling te bereiken : vermindering van RSZ-bijdragen (zie artikel 32), toepassing (al dan niet verruimde) lage-loonmaatregel en de toepassing van de sociale Maribelmaatregel (de rechtsgrondslag daarvoor bestaat reeds).

Ook het toepassingsgebied en de controlemethoden zullen in overleg met de social-profit sector worden bepaald. De commerciële sector valt echter buiten de definitie van de social-profit sector.

Voor *de heer Lenssens* is het overbodig te bepalen dat voor deze maatregel een CAO zou worden gesloten, zoals de heer Wauters voorstelt.

Voor *mevrouw Dhondt* komt het amendement tegemoet aan een bekommernis die door velen wordt gedeeld. De social-profit sector is een van de sleutelsectoren als het aankomt op aangroei van werkgelegenheid.

Aanvankelijk was de maatregel beperkt tot die diensten en instellingen waarvoor de federale overheid bevoegd was. Dat werd betreurd, ook omdat is gebleken dat de gemeenschappen en de gewesten zich sterk hebben gemaakt dat zij op die manier werkgelegenheid kunnen scheppen.

Uiteraard zullen in een later stadium CAO's worden gesloten. Waar het hier echter om gaat is dat de gemeenschappen en de gewesten zich er borg voor stellen dat de opbrengst van de maatregel zijn juiste bestemming krijgt.

Uiteindelijk dient de maatregel een maatschappelijk doel maar heeft ze ook financieel een gunstig gevolg, aangezien minder werkloosheidsuitkeringen zullen moeten worden betaald.

*De heer Detienne* wijst erop dat de problematiek van de omzetting van banen in het kader van de programma's ter bestrijding van de werkloosheid in volwaardige banen met de hier voorgestelde maatregel in verband kan worden gebracht.

\*  
\* \*

Subamendement n° 45 van de heer Wauters wordt verworpen met 10 tegen 1 stem en 5 onthoudingen.

Amendement n° 4 van de regering wordt aangenomen met 10 tegen 2 stemmen en 4 onthoudingen.

### Art. 3

*De heren Chevalier en Anthuenis* hebben een amendement n° 27 (Stuk n° 214/4) ingediend tot schrapping van het artikel.

Artikel 3 wordt aangenomen met 10 tegen 3 stemmen en 3 onthoudingen.

Amendement n° 27 van de heren Chevalier en Anthuenis is bijgevolg verworpen.

*La ministre* précise que l'amendement a pour objet de permettre au secteur concerné de participer à la détermination des instruments à mettre en œuvre pour réaliser le même objectif : réduction des cotisations de sécurité sociale (cfr. article 32), application de la mesure (élargie ou non) relative aux bas salaires et application du dispositif social Maribel (dont la base juridique existe déjà).

Le champ d'application et les méthodes de contrôle seront également déterminés en accord avec le secteur non marchand. Le secteur commercial n'entre toutefois pas dans le cadre de la définition du secteur non marchand.

*M. Lenssens* estime qu'il est superflu de préciser que la mesure ferait l'objet d'une CCT, comme le propose M. Wauters.

*Mme D'Hondt* estime que l'amendement répond à une préoccupation assez générale. Le secteur non marchand est l'un des secteurs-clés dès lors qu'il s'agit de croissance de l'emploi.

Initialement, la mesure se limitait aux services et aux institutions relevant des autorités fédérales. Cette limitation a été déplorée, notamment parce qu'il s'est avéré que les communautés et les régions se sont fait fort de créer de l'emploi dans ces conditions.

Il va de soi que des CCT seront conclues dans un stade ultérieur. Le fait est qu'en l'occurrence les communautés et les régions garantissent que le produit de la mesure sera dûment affecté.

La mesure sert finalement un but social, tout en ayant une incidence financière positive puisqu'elle entraîne une diminution du nombre des allocations de chômage.

*M. Detienne* souligne que la mesure proposée peut être associée à la problématique de la conversion d'emplois occupés dans le cadre des programmes de résorption du chômage en emplois à part entière.

\*  
\* \*

Le sous-amendement n° 45 de M. Wauters est rejeté par 10 voix contre une et 5 abstentions.

L'amendement n° 4 du gouvernement est adopté par 10 voix contre 2 et 4 abstentions.

### Art. 3

*MM. Chevalier et Anthuenis* ont présenté un amendement n° 27 (Doc. n° 214/4) tendant à supprimer l'article.

L'article 3 est adopté par 10 voix contre 3 et 3 abstentions.

L'amendement n° 27 de MM. Chevalier et Anthuenis est dès lors rejeté.

## Art. 4

*De heren Chevalier en Anthuenis* hebben een amendement n° 28 (Stuk n° 214/4) ingediend tot schrapping van het artikel.

*De heer Anthuenis* verklaart dat de resultaten van het werkgelegenheidsbeleid van de regering pover uitvallen. Drastischer maatregelen zijn geboden.

*De heer Lenssens c.s.* dient een amendement n° 23 (Stuk n° 214/4) in dat beoogt hoofdstuk II van de wet uiterlijk op 1 april 1996 in werking te doen treden.

Het ligt in de bedoeling, aldus *de indiener*, het overleg over de financiering van de maatregelen vervat in de artikelen 2 en 2bis te bespoedigen.

*De minister* verklaart de zorg van de indiener te delen.

\*  
\* \*

Amendement n° 28 van de heer Chevalier en Anthuenis wordt verworpen met 10 tegen 5 stemmen en 1 onthouding.

Amendement n° 23 van de heer Lenssens c.s. wordt aangenomen met 10 stemmen en 6 onthoudingen.

Het aldus gewijzigde artikel 4 wordt aangenomen met 10 stemmen en 6 onthoudingen.

## Art. 5

*Mevrouw Herzet* vraagt waarom de in het artikel vervatte maatregel nog steeds een voorlopig karakter heeft.

*De minister* antwoordt dat dit type maatregel conjunctuurgebonden is. Ondernemingen kunnen tot einde 1997 een bedrijfsplan tot herverdeling van de arbeid indienen dat geldt voor drie jaar.

Alvorens maatregelen te nemen die verder gaan dan 2001 moet eerst een evaluatie worden gemaakt.

*De heer Bonte* uit zijn bezorgdheid over de bedrijfsplannen tot herverdeling van de arbeid zelf. Men zal moeten toezien op wat in de praktijk gebeurt en op termijn wellicht ook de analoge maatregel die voortvloeit uit het interprofessioneel akkoord integreren.

Die maatregel dreigt er immers grotendeels op neer te komen dat banen gesubsidieerd worden die er hoe dan ook zouden zijn bijgekomen. In de CAO's zou derhalve moeten worden bepaald dat die banen het gevolg moeten zijn van een herverdeling van de arbeid.

Spreker wijst ook op het voorbehoud dat de vakbonden maken vanwege de loonlevering waarmee de bedrijfsplannen gepaard gaan, ook al is de inlevering veelal eerder symbolisch.

## Art. 4

*MM. Chevalier et Anthuenis* ont présenté un amendement n° 28 (Doc. n° 214/4) tendant à supprimer l'article.

*M. Anthuenis* souligne la pauvreté des résultats obtenus grâce à la politique menée par le gouvernement en matière d'emploi. Il s'impose donc de prendre des mesures plus énergiques.

*M. Lenssens et consorts* présentent un amendement (n° 23 - Doc. n° 214/4) visant à ce que le chapitre II de la loi en projet entre en vigueur au plus tard le 1<sup>er</sup> avril 1996.

*L'auteur* précise qu'il entend ainsi accélérer la concertation sur le financement des mesures prévues aux articles 2 et 2bis.

*Le ministre* dit partager la préoccupation des auteurs.

\*  
\* \*

L'amendement n° 28 de *MM. Chevalier et Anthuenis* est rejeté par 10 voix contre 5 et une abstention.

L'amendement n° 23 de *M. Lenssens et consorts* est adopté par 10 voix et 6 abstentions.

L'article 4, ainsi modifié, est adopté par 10 voix et 6 abstentions.

## Art. 5

*Mme Herzet* se demande pourquoi la mesure prévue à cet article a toujours un caractère provisoire.

*La ministre* répond que ce type de mesure a un caractère conjoncturel. Les entreprises peuvent déposer, jusqu'en fin 1997, un plan d'entreprise de redistribution du travail valable pour une durée de trois ans.

Il faut procéder à une évaluation avant de prendre des mesures dont le terme dépassera l'an 2001.

*M. Bonte* fait part de sa préoccupation à propos des plans d'entreprise de redistribution du travail proprement dits. Il faudra surveiller comment les choses se passent dans la pratique et, à terme, intégrer probablement aussi la mesure analogue qui découlera de l'accord interprofessionnel.

Cette mesure risque en effet de devenir surtout un moyen de subventionner des emplois qui auraient de toute façon été créés. Les CCT devraient dès lors préciser que ces nouveaux emplois doivent être le résultat d'une redistribution du travail.

L'intervenant attire aussi l'attention sur les réserves que les syndicats ont formulées au sujet des réductions de salaires qui accompagnent les plans d'entreprise, même si les réductions sont généralement plutôt symboliques.

Symbolen hebben immers hun belang in het overleg. Ook dat element moet bij de evaluatie opnieuw ter sprake komen.

*De heer Detienne* onderstreept hoe belangrijk het is te beschikken over meer dan één parameter om de werkgelegenheidsmaatregelen te evalueren.

Het hoofd van een belangrijke bank verklaarde onlangs dat de werkgelegenheid in zijn bedrijf in de komende jaren licht zou dalen maar dat de bank meer personen zou tewerkstellen.

*De minister* merkt op dat de bedrijfsplannen in twee parameters voorzien : het totale arbeidsvolume moet minstens gelijk blijven maar het aantal werknemers moet stijgen.

\*  
\* \*

Artikel 5 wordt aangenomen met 9 tegen 3 stemmen en 4 onthoudingen.

Art. 6 en 7

Deze artikelen worden zonder opmerkingen aangenomen met 9 stemmen en 7 onthoudingen.

Art. 8

*De heer Bonte* pleit voor een algemeen recht op loopbaanonderbreking voor alle werknemers, vrij van de voorwaarden van palliatieve zorg.

Hij stelt vast dat de loopbaanonderbreking steeds beter wordt onthaald door de werkgevers mede door de belangrijke incentive die wordt gegeven, met name de vermindering van de patronale bijdrage voor de vervangende werknemer. Hij vraagt de minister dit gunstige klimaat te benutten om bij het interprofessioneel akkoord aan te dringen het algemeen recht op loopbaanonderbreking in te voeren.

*De heer Lenssens* sluit zich aan bij het concept van een algemeen recht op loopbaanonderbreking voor alle werknemers.

*De heer Valkeniers* treedt, namens de VLD-fractie, het principe van loopbaanonderbreking gekoppeld aan palliatieve zorg bij. Niettemin heeft hij volgende bedenkingen : hij acht het van primordiaal belang dat er tussen werkgever en werknemer een consensus is inzake de loopbaanonderbreking en dat deze geenszins de continuïteit van het bedrijf in het gedrang brengt. Vooral wat gekwalificeerde werknemers betreft acht hij de vervangingsplicht niet steeds even haalbaar.

Met betrekking tot dit laatste punt repliceert *de heer Bonte* dat de vervangingsplicht voor bepaalde gespecialiseerde activiteiten inderdaad moeilijk kan zijn. Doch, hij pleit voor sociaal overleg tussen de

Mais les symboles ont également leur importance en matière de concertation. Cet élément devra également être réexaminé lors de l'évaluation.

*M. Detienne* souligne qu'il est important de disposer de plusieurs paramètres pour évaluer les mesures en matière d'emploi.

Le responsable d'une importante banque a déclaré récemment que l'emploi diminuerait légèrement dans son entreprise dans les années à venir, mais que celle-ci occuperait plus de personnes.

*Le ministre* fait observer que les plans d'entreprise prévoient deux paramètres : le volume global de l'emploi doit rester égal, mais le nombre de travailleurs doit augmenter.

\*  
\* \*

L'article 5 est adopté par 9 voix contre 3 et 4 abstentions.

Art. 6 et 7

Ces articles ne font l'objet d'aucune observation et sont adoptés par 9 voix et 7 abstentions.

Art. 8

*M. Bonte* demande l'instauration d'un droit général à l'interruption de carrière pour tous les travailleurs, sans qu'il soit assorti de la condition relative aux soins palliatifs.

Il constate que l'interruption de carrière est de mieux en mieux accueillie par les employeurs en raison notamment de l'important incitant qui a été prévu, en l'occurrence la diminution des cotisations patronales pour le remplaçant. Il demande à la ministre de profiter de ce climat favorable pour plaider, lors de la négociation de l'accord interprofessionnel, en faveur du droit général à l'interruption de carrière.

*M. Lenssens* fait également sien le concept de l'extension du droit à l'interruption de carrière à l'ensemble des travailleurs.

Au nom du groupe VLD, *M. Valkeniers* se rallie au principe de l'interruption de carrière pour soins palliatifs. Il estime toutefois primordial qu'un consensus intervienne entre l'employeur et le travailleur et que l'interruption de carrière ne puisse jamais compromettre la continuité de l'entreprise. Il considère en outre qu'il n'est pas toujours possible de satisfaire à l'obligation de remplacement, en particulier dans le cas de travailleurs qualifiés.

*M. Bonte* réplique à ce propos que l'obligation de remplacement peut effectivement poser problème pour les activités spécialisées. Il plaide cependant en faveur d'une concertation sociale qui permette aux

sociale partners om per sector en per bedrijf de vervangingsplicht van begeleidende maatregelen te voorzien.

*De minister* meent dat de vervangingsplicht geen groot probleem doet rijzen, aangezien er momenteel voor 99 % in de vervanging werd voorzien van werknemers die de loopbaanonderbreking benutten. Voorts deelt de minister mee dat er een tendens bestaat om de loopbaanonderbreking tot een algemeen recht uit te breiden. Ter illustratie, 28 sectorale CAO's voorzien momenteel in de formules van loopbaanonderbreking.

\*  
\* \*

Artikel 8 wordt eenparig aangenomen.

#### Art. 9

*De heren Chevalier en Anthuenis* dienen amendement n° 29 (Stuk n° 214/4) in tot schrapping van het artikel.

*De heer Anthuenis* meent dat de ontslagbeschermingsregel nefast is voor een flexibel tewerkstellingsbeleid binnen de onderneming.

*De minister* repliceert dat de gewone ontslagprocedure blijft gelden maar dat de voorgestelde maatregel moet vermijden dat de werkgever het ontslag aanwendt enkel en alleen omwille van het feit dat de werknemer van de loopbaanonderbreking gebruik maakt.

*Mevrouw D'Hondt c.s.* dienen amendement n° 1 (Stuk n° 214/3) in. Het amendement strekt ertoe de overgang van loopbaanonderbreking naar brugpensioen vlot te laten verlopen. Het ontslag om conventioneel brugpensioen te krijgen wordt daarbij als « voldoende reden » beschouwd.

Derhalve wordt bij de overgang van loopbaanonderbreking naar brugpensioen de omslachtige procedure voor de rechtbank, om de voldoende reden te laten vaststellen, vermeden.

*Mevrouw G. D'Hondt c.s.* dient vervolgens amendement n° 24 (Stuk n° 214/4) in. Het amendement strekt ertoe het mechanisme van de voltijdse en deeltijdse loopbaanonderbreking ten volle te benutten.

*De heren Wauters en Detienne* dienen een amendement n° 6 (Stuk n° 214/3) in ter aanvulling van het artikel.

*De heer Wauters* verklaart dat het percentage gerechtigden op beroepsloopbaanonderbreking te laag ligt. Het zou op 10 % van het totale aantal tewerkgestelden moeten worden gebracht.

\*  
\* \*

Amendement n° 29 van de heren Chevalier, Anthuenis en Valkeniers wordt verworpen met 10 tegen 3 stemmen en 2 onthoudingen.

partenaires sociaux d'assortir l'obligation de remplacement de mesures d'accompagnement par secteur et par entreprise.

La ministre estime que l'obligation de remplacement ne pose pas de gros problème, étant donné que 99 % des travailleurs en interruption de carrière sont actuellement remplacés. Elle fait par ailleurs observer que le droit à l'interruption de carrière tend à se généraliser. Elle précise, en guise d'illustration, que 28 CCT sectorielles prévoient actuellement des formules d'interruption de carrière.

\*  
\* \*

L'article 8 est adopté à l'unanimité.

#### Art. 9

*MM. Chevalier et Anthuenis* présentent un amendement n° 29 (Doc. n° 214/4) visant à supprimer cet article.

*M. Anthuenis* estime que la mesure de protection contre le licenciement est préjudiciable à une politique de flexibilité de l'emploi au sein de l'entreprise.

*La ministre* fait observer que la procédure ordinaire en matière de licenciement reste d'application, mais que la mesure proposée vise à éviter que l'employeur licencie le travailleur pour le seul motif que celui-ci recourt à l'interruption de carrière.

*M<sup>me</sup> D'Hondt et consorts* présentent un amendement (n° 1, Doc. n° 214/3), visant à faciliter le passage de l'interruption de carrière à la prépension, le fait de donner congé à un travailleur pour lui permettre d'obtenir la prépension conventionnelle étant considéré comme un « motif suffisant ».

En cas de passage de l'interruption de carrière à la prépension, cette disposition permettra d'éviter qu'il faille recourir à une longue procédure devant le tribunal afin de faire reconnaître le motif suffisant.

*M<sup>me</sup> D'Hondt et consorts* présentent ensuite un amendement (n° 24, Doc. n° 214/4) tendant à optimiser le mécanisme de l'interruption de carrière à temps plein et à temps partiel.

*MM. Wauters et Detienne* présentent un amendement (n° 6 - Doc. n° 214/3) tendant à compléter la disposition proposée.

*M. Wauters* estime que le pourcentage de travailleurs pouvant bénéficier d'une interruption de carrière n'est pas assez élevé. Il devrait être porté à 10 % du nombre total de travailleurs.

\*  
\* \*

L'amendement n° 29 de MM. Chevalier, Anthuenis et Valkeniers est rejeté par 10 voix contre 3 et 2 abstentions.

De amendementen n<sup>rs</sup> 24 en 1 van mevrouw G. D'Hondt c.s. worden aangenomen met 10 stemmen en 5 onthoudingen.

Amendement n<sup>r</sup> 6 van de heer Wauters wordt verworpen met 14 tegen 1 stem.

Artikel 9 wordt aangenomen met 9 stemmen en 5 onthoudingen.

Art. 10

Dit artikel geeft geen aanleiding tot verdere bespreking en wordt aangenomen met 9 stemmen en 5 onthoudingen.

Art. 11

*De heren Wauters en Detienne* dienen een amendement n<sup>r</sup> 7 (Stuk n<sup>r</sup> 214/3) in. Het amendement strekt ertoe de vervanging niet toe te staan onder de drempe van 1/3 van de voltijdse betrekking.

*De minister* verwijst naar artikel 11*bis* van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten die bepaalt dat een arbeidsovereenkomst minstens 1/3 van een voltijdse betrekking moet betreffen.

Ingevolge de uitleg van de minister trekken de indieners amendement n<sup>r</sup> 7 in.

\*  
\* \*

Artikel 11 wordt aangenomen met 10 stemmen en 5 onthoudingen.

Art. 12

Dit artikel geeft geen aanleiding tot verdere bespreking en wordt aangenomen met 10 stemmen en 5 onthoudingen.

Artikel 12*bis* (nieuw)

*Mevrouw D'Hondt c.s.* dient amendement n<sup>r</sup> 25 in (Stuk n<sup>r</sup> 214/4) tot invoeging van artikel 12*bis*.

Het amendement strekt ertoe de Koning toe te laten het initiatief te nemen tot een wettelijke regeling van de loopbaanonderbreking in geval het sociaal overleg tussen de sociale partners ter zake geen resultaat levert.

\*  
\* \*

Les amendements n<sup>os</sup> 24 et 1 de M<sup>me</sup> D'Hondt et consorts sont adoptés par 10 voix et 5 abstentions.

L'amendement n<sup>o</sup> 6 de M. Wauters est rejeté par 14 voix contre une.

L'article 9 est adopté par 9 voix et 5 abstentions.

Art. 10

Cet article ne donne lieu à aucun commentaire et est adopté par 9 voix et 5 abstentions.

Art. 11

*MM. Wauters et Detienne* présentent l'amendement n<sup>o</sup> 7 (Doc. n<sup>o</sup> 214/3) qui tend à n'autoriser le remplacement de travailleurs que lorsque ceux-ci réduisent leurs prestations de travail d'au moins 1/3 du nombre d'heures de travail d'un emploi à temps plein.

*La ministre* renvoie à l'article 11*bis* de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, qui prévoit qu'un contrat de travail doit porter sur au moins 1/3 d'un emploi à temps plein.

A la suite de l'explication de la ministre, l'amendement n<sup>o</sup> 7 est retiré par ses auteurs.

\*  
\* \*

L'article 11 est adopté par 10 voix et 5 abstentions.

Art. 12

Cet article ne donne lieu à aucun commentaire et est adopté par 10 voix et 5 abstentions.

Art. 12*bis* (nouveau)

*Mme Dhondt et consorts* présentent un amendement (n<sup>o</sup> 25, Doc. n<sup>o</sup> 214/4) tendant à insérer un article 12*bis*.

Cet amendement vise à permettre au Roi de prendre l'initiative en vue de réglementer l'interruption de carrière au cas où la concertation sociale entre les interlocuteurs sociaux échouerait.

\*  
\* \*

Amendement n° 25 van mevrouw d'Hondt c.s. wordt aangenomen met 9 stemmen en 6 onthoudingen.

Art. 13 en 14

Deze artikelen geven geen aanleiding tot verdere bespreking en worden aangenomen met 9 stemmen en 6 onthoudingen.

Art. 15

*De heren Wauters en Detienne* dienen amendement n° 8 (Stuk n° 214/3) in. Voor de verantwoording wordt verwezen naar amendement n° 6 op artikel 9.

*De heer Bonte* stelt de volgende vragen :

— in welke mate blijft de vervangingsplicht gehandhaafd in geval een werknemer die deeltijds loopbaanonderbreking neemt, naderhand zijn recht op arbeid terug opneemt?

— op welk regime kan een werknemer aanspraak maken indien hij eerst enkele jaren deeltijdse loopbaanonderbreking aanvraagt voor 1/3 en naderhand voor 1/5?

*De minister* antwoordt het volgende :

\* inzake de vervangingsplicht :

— de vervangingsplicht geldt op voorwaarde dat de werknemer minimum 1/3 van zijn arbeid als loopbaanonderbreking aanvraagt.

In geval in eenzelfde bedrijf twee werknemers elk 1/5 van hun arbeid aanvragen als loopbaanonderbreking dan kan de werkgever de vrijgekomen arbeid eveneens aan dezelfde voorwaarden vervangen;

— de vervangingsplicht vervalt in geval de werknemer na loopbaanonderbreking het recht op deeltijdse arbeid opneemt.

\* Inzake het regime van deeltijdse arbeid dat aansluit bij loopbaanonderbreking :

— deze materie zal bij koninklijk besluit worden geregeld. Het is de bedoeling het recht op arbeid te laten gelden in functie van het laatst opgenomen regime.

\*  
\* \*

Amendement n° 8 van de heren *Wauters en Detienne* wordt verworpen met 9 tegen 1 stem en 5 onthoudingen.

Artikel 15 wordt aangenomen met dezelfde stemming.

L'amendement n° 25 de Mme D'Hondt et consorts est adopté par 9 voix et 6 abstentions.

Art. 13 et 14

Ces articles ne donnent lieu à aucun commentaire et sont adoptés par 9 voix et 6 abstentions.

Art. 15

*MM. Wauters et Detienne* présentent un amendement (n° 8, Doc. n° 214/3). Pour la justification, les auteurs renvoient à l'amendement n° 6 à l'article 9.

*M. Bonte* pose les questions suivantes :

— dans quelle mesure l'obligation de remplacement subsiste-t-elle lorsqu'un travailleur en interruption de carrière à temps partiel décide de reprendre le travail?

— à quel régime un travailleur peut-il prétendre s'il demande par exemple tout d'abord quelques années d'interruption de carrière à concurrence d'un tiers et ensuite d'un cinquième?

*La ministre* fournit la réponse suivante :

\* en ce qui concerne l'obligation de remplacement :

— le remplacement est obligatoire lorsque le travailleur demande une interruption de carrière pour un tiers au moins de ses prestations.

Si, dans une même entreprise, deux travailleurs sollicitent chacun une interruption de carrière pour un cinquième de leurs prestations, l'employeur peut, dans les mêmes conditions, procéder à un remplacement correspondant aux prestations ainsi libérées;

— l'obligation de remplacement s'éteint lorsqu'à l'issue d'une interruption de carrière, un travailleur réclame le droit au travail à temps partiel.

\* En ce qui concerne le régime du temps partiel consécutif à l'interruption de carrière :

— cette question sera réglée par arrêté royal. L'objectif est de déterminer le droit au travail en fonction du régime pour lequel il a été opté en dernier ressort.

\*  
\* \*

L'amendement n° 8 de *MM. Wauters et Detienne* est rejeté par 9 voix contre une et 5 abstentions.

L'article 15 est adopté par le même vote.

## Art. 16

Dit artikel geeft geen aanleiding tot verdere bespreking en wordt aangenomen met 8 stemmen en 6 onthoudingen.

## Art. 16bis (nieuw)

*Mevrouw Herzet en de heer Bacquelaine* dienen amendement n° 47 (Stuk n° 4) in, tot invoeging van een nieuw artikel 16bis.

Het amendement strekt ertoe de bepalingen van artikel 16 uit te breiden tot het regime van brugpensioen dat betrekking heeft op 1/3, 1/4 of 1/5 van de arbeidstijd.

*De minister* wijst er op dat de mogelijkheid om 1/3, 1/4 of 1/5 van de arbeidstijd op te nemen, als aanloop naar de op rust stelling, reeds bestaat in de formule van loopbaanonderbreking. Voor een halftijdse regeling kan sinds dit jaar een halftijds brugpensioen worden aangevraagd. De minister acht het niet opportuun om deze vorm van brugpensioen ook uit te breiden tot het opnemen van 1/3, 1/4 of 1/5 van de arbeidstijd om de volgende redenen: het is verkieslijk het effect van het pas ingevoerde halftijds brugpensioen vooraf te evalueren; daarenboven zijn de formaliteiten van een controle op het halftijds brugpensioen eigen aan dit stelsel niet eenvoudig. Voor een 1/3, 1/4 of 1/5 brugpensioen dreigt dit de procedure sterk te verzwaren.

Ingevolge het antwoord van de minister wordt amendement n° 47 ingetrokken.

## Art. 17

*De heren Wauters en Detienne* dienen een amendement n° 9 (Stuk n° 214/3) in. Het amendement strekt ertoe een recht op stage voor de jongeren in te voeren.

*De heer Vermassen* wenst te vernemen hoe de controle verloopt op het stagesysteem.

*De minister* stelt dat een meldingsplicht voor bedrijven wordt ingevoerd. Op basis van deze meldingsplicht zal de controle worden uitgevoerd.

*De heer Lenssens* wenst te vernemen of de jongere die enkele maanden werkt nadat hij de school verlaten heeft en zich daarna noodgedwongen als werkzoekende inschrijft, ook in aanmerking komt voor een EWE-contract nadat 9 maanden als werkzoekende zijn verstreken. Zo dit niet het geval mocht zijn, vreest hij dat men een stimulans onttrekt aan schoolverlaters om een interimcontract te aanvaarden alvorens de 9 maanden zijn verstreken.

*De minister* antwoordt bevestigend op de hierboven geformuleerde vraag van de heer Lenssens.

*De heer Bacquelaine* is overtuigd dat het huidige beleid inzake werkloosheidsbestrijding voor jongeren een averechts effect heeft.

## Art. 16

Cet article ne donne lieu à aucune observation et est adopté par 8 voix et 6 abstentions.

## Art. 16bis (nouveau)

*Mme Herzet et M. Bacquelaine* présentent un amendement (n° 47, Doc. n°4) visant à insérer un article 16bis (nouveau).

Cet amendement vise à étendre les dispositions de l'article 16 au régime de prépension afférent au travail à 1/3-temps, à 1/4-temps ou à 1/5-temps.

*La ministre* fait observer que la possibilité de travailler à 1/3-temps, à 1/4-temps ou à 1/5-temps, en tant que prélude à la retraite, existe déjà dans le cadre de l'interruption de carrière. Les travailleurs à mi-temps peuvent, depuis cette année, prétendre à la prépension à mi-temps. La ministre estime inopportun d'étendre également ce type de prépension aux travailleurs à 1/3-, à 1/4- ou à 1/5-temps et ce, pour les raisons suivantes: il est préférable d'évaluer au préalable l'effet du régime de prépension à mi-temps qui vient d'être instauré; en outre, les formalités afférentes au contrôle de la prépension à mi-temps propres à ce régime sont compliquées. Ces formalités risquent d'alourdir terriblement la procédure dans le cas d'une prépension à 1/3-, à 1/4- ou à 1/5-temps.

A la suite de la réponse de la ministre, l'amendement n° 47 est retiré.

## Art. 17

*MM. Wauters et Detienne* présentent un amendement (n° 9, Doc. n° 214/3) visant à instaurer un droit au stage dans le chef des jeunes.

*M. Vermassen* se demande comment s'exercera le contrôle sur le système des stages.

*La ministre* souligne que les entreprises seront soumises à une obligation de déclaration et que le contrôle s'effectuera sur la base de ces déclarations.

*M. Lenssens* demande si un jeune qui travaille pendant quelques mois après avoir quitté l'école et qui doit malheureusement s'inscrire comme demandeur d'emploi peut également prétendre à un contrat PEP après avoir été inscrit pendant neuf mois comme demandeur d'emploi. Si tel n'était pas le cas, il craint que cette mesure dissuaderait les jeunes qui viennent de quitter l'école d'accepter un intérim avant l'expiration des neuf mois.

*La ministre* répond par l'affirmative à la question de M. Lenssens.

*M. Bacquelaine* est convaincu que la politique qui est menée actuellement pour lutter contre le chômage des jeunes produit un effet inverse.



Hij stelt dat het instellen van allerhande termijnen als voorwaarde van een gunstmaatregel tot het instappen in het arbeidsproces, als effect sorteert dat jongeren worden aangemoedigd te berusten in een — voorlopige — werkloosheidssituatie in plaats van zelf het initiatief te nemen om zo snel mogelijk een plaats op de arbeidsmarkt te vinden.

Daarenboven meent spreker dat een beleid dat systematisch doelgroepen creëert op een onaanvaardbare wijze groepen discrimineert die niet als doel worden vooropgesteld.

Spreker vreest dat men naar een systeem evolueert waarbij het haast wenselijk wordt in een werkloosheidssituatie terecht te komen wil men de gunstmaatregelen genieten om de kans op arbeid te vergroten. Hij acht dit een nefaste mentaliteit voor de komende generatie werkwilligen.

De minister erkent de problematiek maar wijst op het feit dat de huidige cijfers aantonen dat de doelgroep voor wie de gunstmaatregel nodig is nog steeds een klein percentage vormt (ongeveer 30 %).

\*  
\* \*

Amendement n° 9 van de heren Wauters en Detienne wordt verworpen met 8 tegen 1 stem en 3 onthoudingen.

Artikel 17 wordt aangenomen met 8 stemmen en 4 onthoudingen.

#### Art. 18

De heren Wauters en Detienne dienen amendement n° 10 (Stuk n° 214/3) in. Voor de verantwoording wordt verwezen naar het gedrukte stuk.

Dit artikel geeft geen aanleiding tot verdere bespreking.

\*  
\* \*

Amendement n° 10 van de heren Wauters en Detienne wordt verworpen met 9 tegen 1 stem en 5 onthoudingen.

Artikel 18 wordt aangenomen met 9 tegen 4 stemmen en 2 onthoudingen.

#### Art. 19

De regering dient amendement n° 3 (Stuk n° 214/3) in.

Voor de verantwoording wordt verwezen naar het gedrukte stuk.

\*  
\* \*

La fixation de divers délais pour pouvoir bénéficier d'une mesure de faveur permettant l'entrée dans le circuit de travail a, selon lui, pour effet d'inciter les jeunes à se complaire dans une situation — provisoire — de chômage plutôt qu'à prendre eux-mêmes initiative de trouver le plus rapidement possible un emploi.

L'intervenant estime par ailleurs qu'une politique qui crée systématiquement des groupes cibles établit une discrimination inadmissible à l'égard des autres groupes.

L'intervenant craint que l'on évolue vers un système dans lequel il est quasi préférable d'être chômeur pour pouvoir bénéficier des mesures de faveur permettant d'accroître ses chances de trouver un emploi. Il s'agit là d'une mentalité néfaste pour la génération future de jeunes travailleurs.

La ministre est consciente du problème, mais souligne que les chiffres actuels montrent que le groupe cible pour lequel la mesure de faveur s'avère nécessaire ne représente qu'un faible pourcentage (environ 30 %).

\*  
\* \*

L'amendement n° 9 de MM. Wauters et Detienne est rejeté par 8 voix contre une et 3 abstentions.

L'article 17 est adopté par 8 voix et 4 abstentions.

#### Art. 18

MM. Wauters et Detienne présentent l'amendement n° 10 (Doc. n° 214/3). Pour la justification de cet amendement, il est renvoyé au document imprimé.

Cet article ne donne lieu à aucun autre commentaire.

\*  
\* \*

L'amendement n° 10 de MM. Wauters et Detienne est rejeté par 9 voix contre une et 5 abstentions.

L'article 18 est adopté par 9 voix contre 4 et 2 abstentions.

#### Art. 19

Le gouvernement présente l'amendement n° 3 (Doc. n° 214/3).

Il est renvoyé à la justification écrite de l'amendement.

\*  
\* \*

Amendement n° 3 van de regering wordt aangenomen met 9 stemmen en 6 onthoudingen.

Artikel 19 wordt met dezelfde stemming aangenomen.

De artikelen 20 tot en met 25

In verband met artikel 24 wenst *de heer Bonte* te vernemen of een sanctie is voorzien op de meldingsplicht.

*De minister* antwoordt dat ingevolge de meldingsplicht een strengere controle zal worden doorgevoerd door tal van tewerkstellingsmaatregelen afhankelijk te maken van de naleving van de stageverplichting.

\*  
\* \*

De artikelen 20 tot en met 25 worden aangenomen met 9 stemmen en 6 onthoudingen.

Art. 26

*De heren Wauters en Detienne* dienen een amendement n° 11 (Stuk n° 214/3) in. Dit strekt ertoe het artikel aan te vullen met een § 3, luidend als volgt :

« § 3. 10 % van de gecumuleerde overschotten met betrekking tot de maatregel in verband met de risicogroepen met name 0,18 %, 0,25 %, 0,15 % en 0,20 % uit de verschillende sectoren wordt gestort aan het Tewerkstellingsfonds ».

De indiener stelt namelijk vast dat in de sectoren toch veel reserves worden opgespaard die niet worden besteed aan de vorming en tewerkstelling van risicogroepen. Het recupereren van 10 % van deze reserves is terzelfder tijd een boodschap aan de betrokken sectoren om de beschikbare middelen integraal aan te wenden.

Inzake artikel 26 in het algemeen onderstreept spreker dat in de non-profit sector de tewerkstelling nog kan worden vergroot.

*De heer Detienne* benadrukt nogmaals de noodzakelijke verbetering van de wettelijke omschrijving van het statuut van de jongerenstages. Hij verwijst naar de interpellatie die hij recent over dit onderwerp gehouden heeft. Hierover bestaat reeds een advies van de NAR, dat moet worden geconcretiseerd.

Inzake het amendement benadrukt hij het belang van het Tewerkstellingsfonds voor de jongeren in het stelsel van alternerend leren. De dynamiek die hier rond op gang is gekomen, mag niet worden gebroken.

*De heer Bonte* herhaalt dat het gevaar bestaat dat teveel verschillende doelgroepen worden geïsoleerd, zodat de efficiëntie van de maatregelen afneemt. Evaluatie en bijsturing, selectiviteit (één of

L'amendement n° 3 du gouvernement est adopté par 9 voix et 6 abstentions.

L'article 19 est adopté par un vote identique.

Art. 20 à 25

A propos de l'article 24, *M. Bonte* demande si une sanction est prévue à l'encontre des administrations ou des entreprises qui ne se conforment pas à l'obligation de communiquer certaines informations.

*La ministre* répond que dans le cadre de cette obligation, un contrôle plus sévère sera exercé en subordonnant plusieurs mesures pour l'emploi au respect de l'obligation de stage.

\*  
\* \*

Les articles 20 à 25 sont adoptés par 9 voix et 6 abstentions.

Art. 26

*MM. Wauters et Detienne* présentent un amendement (n° 11 - Doc. n° 214/3) visant à compléter cet article par un § 3, libellé comme suit :

« § 3. 10 % des excédents cumulés des mesures afférentes aux groupes à risque, à savoir 0,18 %, 0,25 %, 0,15 % et 0,20 % provenant des différents secteurs sont versés au Fonds pour l'emploi. ».

L'auteur constate en effet que les secteurs disposent d'importantes réserves qui ne sont pas affectées à la formation et à la mise au travail des personnes appartenant aux groupes à risques. La récupération de 10 % de ces réserves constituera en même temps un message à l'adresse des secteurs concernés et les incitera à utiliser la totalité des réserves disponibles.

En ce qui concerne l'article 26 en général, l'intervenant souligne que l'on peut encore augmenter l'emploi dans le secteur non marchand.

*M. Detienne* souligne une nouvelle fois la nécessité d'affiner la définition légale du statut des stages des jeunes. Il renvoie à cet égard à l'interpellation qu'il a développée récemment à ce sujet. Il existe déjà, en la matière, un avis du Conseil national du travail, qu'il convient de concrétiser.

En ce qui concerne l'amendement, il souligne l'importance du Fonds pour l'emploi des jeunes dans le système de la formation en alternance. Il faut veiller à ne pas rompre la dynamique qui s'est créée dans ce domaine.

*M. Bonte* répète qu'en voulant viser trop de groupes cibles différents, les mesures risquent de perdre de leur efficacité. Il s'impose dès lors de prévoir une évaluation et une adaptation éventuelle de ces mesu-

twee doelgroepen) en duidelijke « incentives » dringen zich op.

Inzake de efficiëntere aanwending van de middelen voor risicogroepen, maakt de minister zich blijkbaar zorgen over de actuele aanwending van deze middelen in de sectoren en ondernemingen. De inhoud van bepaalde programma's zou moeten duidelijk gemaakt worden aan het Parlement. Men stelt namelijk een toenemende kloof vast tussen bedrijfsleven en onderwijs, die door voorliggende maatregelen zou moeten worden verkleind. Het gevaar bestaat ook dat een deel van deze middelen niet meer naar de doelgroep gaan, dat wil zeggen naar opleiding en vorming van risicogroepen, maar via het begeleidingsplan wegvloeien naar andere doelgroepen.

*De minister* merkt op dat artikelen 26 tot 28 de verderzetting van het begeleidingsplan bepalen.

Inzake de aanwending van de middelen in de sectoren heeft het Parlement in het verleden reeds de mogelijkheid gekregen om aan de betrokken sectoren jaarlijks een rapport hierover te vragen. Bovendien wordt in voorliggend ontwerp voor het eerst een mogelijk sanctioneringsinstrument ingevoerd: indien de sectoren niet kunnen aantonen wat ze juist met deze middelen doen, dan verliezen ze deze middelen. De modaliteiten van deze sanctie zullen verduidelijkt worden in een koninklijk besluit.

Inzake het industrieel leercontract heeft de minister een voorontwerp van wet voor advies naar de NAR gestuurd. Dit handelt over de verbetering van het stelsel zelf en over het statuut en zal later aan de Commissie worden voorgelegd.

Het voordeel van het begeleidingsplan is dat na 10 maanden een systematische oproep plaatsvindt van alle werklozen: zo laat men blijken dat ze niet aan hun lot worden overgelaten, hetgeen psychologisch zeer belangrijk is. Bovendien zijn de voorziene sancties bij niet beantwoorden van deze oproep — die ook worden toegepast — goed voor de « hygiëne » van het stelsel. Het begeleidingsplan vertoont volgens de minister een vergelijkbare efficiëntie als de maatregelen voor vorming en begeleiding.

Het amendement n° 11 van de heer Wauters beoogt een voorafname op de middelen die naar de sectoren gaan. Dit zou zeker leiden tot conflicten met de sociale partners. Bovendien voert de minister aan dat als de sectoren het goed doen, ze de middelen hoe dan ook toch opgebruiken.

\*  
\* \*

Amendement n° 11 van de heer Wauters c.s. wordt verworpen met 8 tegen 1 stem en 2 onthoudingen.

Artikel 26 wordt aangenomen met 8 tegen 1 stem en 2 onthoudingen.

res, ainsi qu'une plus grande sélectivité (un ou deux groupes cibles) et des incitants clairs.

En ce qui concerne la meilleure affectation des moyens prévus pour les groupes à risque, la ministre est apparemment préoccupée par l'affectation effective de ces moyens dans les secteurs et les entreprises. Il conviendrait de préciser le contenu de certains programmes à l'intention du Parlement. Force est en effet de constater que le fossé entre les entreprises et l'enseignement, que les mesures à l'examen devraient permettre de réduire, est en train de se creuser. Une partie de ces moyens risque en effet de ne pas être affectée au groupe cible, c'est-à-dire à la formation des groupes à risque, mais d'aller à d'autres groupes cibles par le biais du plan d'accompagnement.

*La ministre* fait observer que les articles 26 à 28 prorogent le plan d'accompagnement.

En ce qui concerne l'affectation des moyens dans les secteurs, le Parlement a d'ores et déjà eu la possibilité de demander chaque année aux secteurs concernés un rapport à ce sujet. Le projet à l'examen prévoit en outre pour la première fois que les secteurs pourront être sanctionnés s'ils ne peuvent justifier l'utilisation de ces moyens; ils en seront privés. Un arrêté royal fixera les modalités de cette sanction.

En ce qui concerne le contrat d'apprentissage industriel, la ministre a soumis un avant-projet de loi à l'avis du CNT. Ce projet concerne l'amélioration du système et le statut et sera soumis ultérieurement à la Commission.

Le plan d'accompagnement présente l'avantage de prévoir une convocation systématique de tous les chômeurs après dix mois. Ceux-ci ne se sentent dès lors pas abandonnés à leur sort, ce qui est très important sur le plan psychologique. De plus, les sanctions prévues — et aussi appliquées — en l'absence de réponse à cette convocation contribue à « assainir » le régime. La ministre estime que le plan d'accompagnement est aussi efficace que les mesures de formation et d'accompagnement.

L'amendement n° 11 de M. Wauters tend à instaurer un prélèvement sur les moyens destinés aux secteurs. Cette formule ne manquerait pas de provoquer des conflits avec les partenaires sociaux. La ministre ajoute que si les secteurs respectent leurs engagements, la totalité des moyens sera de toute façon utilisée.

\*  
\* \*

L'amendement n° 11 de M. Wauters et consorts est rejeté par 8 voix contre une et 2 abstentions.

L'article 26 est adopté par 8 voix contre une et 2 abstentions.

## Art. 27

*Amendement n° 12 van de heren Wauters c.s. (Stuk n° 214/3) wordt ingetrokken.*

Artikel 27 wordt aangenomen met 8 stemmen en 3 onthoudingen.

## Art. 28

Artikel 28 wordt zonder opmerkingen aangenomen met 8 stemmen en 3 onthoudingen.

## Art. 29

*De heer Lenssens wenst te vernemen waarom hier aan de Koning de bevoegdheid wordt verleend om de categorie van werkloze 50-plussers toe te voegen aan de categorieën werkzoekenden in artikel 61, § 1, van de wet van 21 december 1994, die in aanmerking komen voor de aldaar bedoelde vrijstelling van sociale bijdragen.*

Daarnaast voert spreker aan dat de kritieke leeftijd waarop een herinschakeling echt problematisch wordt, toch lager ligt dan 50 jaar. Hij stelt dan ook voor om de mogelijkheid te voorzien deze drempel te verlagen tot 45, hetgeen beter met de sociale realiteit overeenstemt.

*De voorzitter merkt op dat men dan ook de voorwaarde van 6 maanden werkloosheid kan verlagen.*

*De minister merkt op dat artikel 29 een aanvulling doet in artikel 61 van de wet op het voordeelbanenplan (wet van 21 december 1994 houdende sociale en diverse bepalingen). In deze wet wordt de toekenning van deze voordelen geregeld bij koninklijk besluit (§ 1, tweede lid, van artikel 61).*

In voornoemde wet is de voorwaarde voor vrijstelling 12 maanden werkloosheid, hier wordt dit verlaagd tot 6 maand. Dit wordt niet nog verder verlaagd en dit om eventuele misbruiken te vermijden.

De leeftijd van 45 correspondeert inderdaad met de sociale realiteit, maar de financiële mogelijkheden zijn beperkt. In de regering werd hierover een lange discussie gevoerd (eerst wilde men alleen gezinshoofden toelaten). Men dient er zich hier goed van bewust te zijn dat het om een zeer langlopend en verworven voordeel gaat : op 50 gaat het om 15 jaar vrijstelling, op 45 zou het om 20 jaar gaan.

*De heer Lenssens stelt voor de woorden « ouder dan 50 jaar » te vervangen door de woorden « ouder dan een door Hem te bepalen leeftijd ». In het koninklijk besluit kan men de grens van 50 jaar behouden, maar na een tijd evalueren en eventueel bijsturen.*

## Art. 27

*L'amendement n° 12 de M. Wauters et consorts (Doc. n° 214/3) est retiré.*

L'article 27 est adopté par 8 voix contre une et 3 abstentions.

## Art. 28

L'article 28 ne fait l'objet d'aucune observation et est adopté par 8 voix et 3 abstentions.

## Art. 29

*M. Lenssens se demande pourquoi c'est en l'occurrence le Roi qui est habilité à ajouter la catégorie des chômeurs âgés de plus de cinquante ans aux catégories de demandeurs d'emploi visées à l'article 61, § 1<sup>er</sup>, de la loi du 21 décembre 1994 et entrant en considération pour l'octroi de l'exonération de cotisations sociales qui y est prévue.*

L'intervenant déclare par ailleurs que l'âge critique à partir duquel la réinsertion pose vraiment problème est inférieur à cinquante ans. Il propose dès lors que l'on prévoie la possibilité de ramener ce seuil à quarante-cinq ans, ce qui correspond mieux à la réalité sociale.

*Le président réplique que l'on pourrait alors aussi réduire la durée minimum de chômage, fixée à six mois.*

*Le ministre précise que l'article 29 complète l'article 61 de la loi relative au Plan avantage à l'embauche (loi du 21 décembre 1994 portant des dispositions sociales et diverses). La loi à l'examen prévoit que l'octroi des avantages est réglé par arrêté royal (§ 1<sup>er</sup>, alinéa 2, de l'article 61).*

Alors que la loi précitée dispose que pour pouvoir bénéficier de l'exonération, le travailleur engagé doit avoir été chômeur pendant au moins douze mois, l'article à l'examen prévoit de ramener ce délai à six mois. Il n'est pas réduit davantage et ce, pour éviter les abus éventuels.

L'âge de quarante-cinq ans correspond en effet mieux à la réalité sociale, mais les possibilités financières sont limitées. Ce point a fait l'objet d'une longue discussion au sein du gouvernement (initialement, il était prévu de ne prendre en considération que les chefs de ménage). Il faut bien se rendre compte qu'il s'agit en l'occurrence d'un avantage accordé pour une très longue période, si le seuil est fixé à cinquante ans l'exonération est acquise pour quinze ans; s'il était fixé à quarante-cinq ans, elle serait acquise pour vingt ans.

*M. Lenssens propose de remplacer les mots « âgés de plus de cinquante ans » par les mots « ayant dépassé un âge dont Il fixe la limite ». La limite d'âge de cinquante ans pourra être maintenue dans l'arrêté royal, mais, après un certain temps, elle pourra être évaluée et éventuellement modifiée.*

*De minister* antwoordt dat artikel 61, § 1, laatste lid, van voornoemde wet hoe dan ook bepaalt dat de genomen uitvoeringsbesluiten alleen gelden voor aanwervingen gedaan vóór 1 januari 1997. Hierna dient de minister voor een nieuwe machtiging terug voor dit Parlement te komen. Artikel 29 behelst dus een tijdelijke maatregel.

*De heer Lenssens* dringt niet verder aan in het licht van deze toelichting.

*De heer Goutry* meent dat een nauwgezette evaluatie interessant zou zijn, want men moet zich volgens hem niet aan een overrompend succes van deze maatregel verwachten.

*De heer Bonte* waarschuwt ervoor zich hier niet te verliezen op het mogelijk succes. Het gaat immers over een zeer groot en bovendien langlopend voordeel.

Inzake de bevoegdheidsdelegatie aan de Koning sluit hij zich toch eerder aan bij de heer Lenssens : de arbeidsmarkt is immers voortdurend in beweging, onder meer juist tengevolge van het doelgroepenbeleid. Bijgevolg moeten soepelheid en aanpassingen in het beleid mogelijk zijn.

*Mevr. Van de Castele* stelt vast dat dit meerjarenplan een zeer complex dossier is, dat vele maatregelen bevat. Zij stelt zich vragen bij de doorzichtigheid en de efficiëntie ervan, voor de gebruikers, dat wil zeggen werkgevers en werknemers. Zij meent dat één enkele, globale loonkostverlaging verkieslijk zou zijn.

Wat de 50-plussers aangaat is iedereen het erover eens dat deze vaak over zeer waardevolle ervaring beschikken, maar door de opgebouwde anciënniteit inzake loon geven werkgevers vaak de voorkeur aan jongere en goedkopere werknemers.

*Mevr. D'Hondt* merkt op dat deze laatste redenering misschien opgaat voor bepaalde categorieën van werknemers (wiens loon stijgt met de leeftijd), maar niet voor de grote massa van arbeiders, waarvoor alleen de mate van geschooldheid een invloed heeft op het loon. In plaats van deze mensen, al of niet met een gouden handdruk, ten laste van de sociale zekerheid te schuiven, zouden de ondernemingen beter meer investeren in bijscholing en vorming.

*De minister* merkt op dat al de maatregelen die momenteel in voege zijn ruimschoots succes hebben. De enige twee waarvan het succes beperkt is, zijn het halftijds brugpensioen (concurrentie van het voltijds brugpensioen) en de ingroeibanen (de werkgevers verkiezen stagiairs, hoewel die duurder zijn).

*De voorzitter* stelt hoe dan ook vast dat de maatregelen van het globaal plan toch weinig succes hebben gehad.

\*  
\* \*

*La ministre* répond que l'article 61, § 1<sup>er</sup>, dernier alinéa, de la loi précitée dispose de toute façon que les arrêtés d'exécution ne s'appliquent qu'aux travailleurs engagés le 1<sup>er</sup> janvier 1997. Après cette date, la ministre devra obtenir une nouvelle habilitation du Parlement. L'article 29 ne contient donc qu'une mesure provisoire.

Compte tenu de ces précisions, *M. Lenssens* n'insiste pas davantage.

*M. Goutry* estime qu'il serait intéressant de procéder à une évaluation minutieuse. Il ne pense pas, en effet, que cette mesure remportera un vif succès.

*M. Bonte* souligne qu'il ne faut pas mésestimer les chances de succès de la mesure. Il s'agit d'un avantage très considérable et, qui plus est, accordé pour une longue période.

Pour ce qui est de la délégation de pouvoirs au Roi, il se rallie plutôt à l'avis de *M. Lenssens* : le marché du travail est en évolution constante, notamment sous l'influence de la politique axée sur les groupes cibles. Il convient donc de garantir la souplesse requise et de permettre des adaptations de la politique à suivre.

*Mme Van de Castele* constate que ce plan pluriannuel est un dossier très complexe qui contient de nombreuses mesures. Elle s'interroge sur la transparence et l'efficacité de celles-ci pour les utilisateurs, c'est-à-dire les employeurs et les travailleurs. Elle estime qu'il serait préférable de procéder à une réduction unique et globale des coûts salariaux.

En ce qui concerne les personnes âgées de plus de cinquante ans, tout le monde s'accorde à dire qu'elles ont souvent acquis une expérience précieuse, mais que leur ancienneté en matière de salaire incite souvent les employeurs à leur préférer des travailleurs jeunes et moins coûteux.

*Mme D'Hondt* fait observer que ce dernier raisonnement vaut sans doute pour certaines catégories de travailleurs (dont le salaire augmente avec l'âge), mais pas pour la grande masse des ouvriers, dont le salaire n'évolue qu'en fonction du niveau de qualification. Plutôt que de mettre ces gens à charge de la sécurité sociale, en leur accordant ou non une prime de départ, les entreprises feraient mieux d'investir davantage dans le recyclage et la formation.

*La ministre* fait observer que toutes les mesures actuellement appliquées rencontrent un véritable succès. Les deux seules mesures dont le succès est limité sont la prépension à mi-temps (qui subit la concurrence de la prépension à temps plein) et la formule des emplois « départ » parce que les employeurs accordent la préférence aux stagiaires, bien que ce choix soit plus coûteux.

*Le président* constate que, quoi qu'il en soit, les mesures du plan global n'ont pas eu beaucoup de succès.

\*  
\* \*

Artikel 29 wordt aangenomen met 8 stemmen en 4 onthoudingen.

#### Art. 30

*De heren Wauters c.s. dienen een amendement n° 13 (Stuk n° 214/3) in. Dit strekt ertoe het in § 1 weerhouden criterium om een volledige vrijstelling van werkgeversbijdragen te genieten, met name « bijkomende tewerkstelling realiseren » weg te laten. Het eenvoudigweg tewerkstellen van personen door het OCMW moet volgens hen volstaan. Bovendien dient een nieuwe § 5 toegevoegd luidens dewelke de uitgespaarde werkgeversbijdragen door de OCMW's integraal aan tewerkstelling moeten worden besteed.*

*De heer Detienne voegt hieraan toe dat de voorgestelde artikelen 30 en 31 uiteraard zeer positief zijn. Er is echter meer coherentie nodig in het algemeen regeringsbeleid inzake herinschakeling van bestaansminimumtrekkers. Het doel van het amendement is dan ook het verfijnen van de — in principe goede — maatregelen van de regering.*

*Zoals onder meer blijkt uit artikelen in « Le Soir » van vandaag, 22 november 1995, is er sprake van een zeer snelle toename van het aantal bestaansminimumtrekkers, evenals van een sterk toegenomen en toenemend aandeel van de jongeren (18-30 jaar) hierin. Dit aandeel zou momenteel 35 % belopen.*

*De EWE-contracten staan blijkbaar niet open voor deze categorie. Dat wil zeggen dat de belangrijkste structurele maatregelen van het werkgelegenheidsbeleid van de Regering niet toegankelijk zijn voor deze categorie. Dit is incoherent.*

*De heer Wauters merkt nog op dat vele OCMW's reeds grote inspanningen doen om mensen tewerk te stellen. Spreker zou hier niet graag 2 categorieën OCMW's zien ontstaan, op basis van voormeld criterium inzake « creatie van bijkomende tewerkstelling ». Het is bovendien belangrijk dat de voorgestelde regeling van toepassing moet kunnen zijn op diegenen die nu reeds, in het kader van de toepassing van het bestaande artikel 60, § 7, door de OCMW's worden tewerkgesteld.*

*Mevrouw D'Hondt laat hier opmerken dat zij eveneens van plan was hier amendementen neer te leggen. De tewerkstelling van bestaansminimumtrekkers is een zeer behartenswaardige zaak.*

*Haar amendement zou een minimum-tewerkstellingstermijn hebben opgelegd, en dit om perversies te vermijden bij deze, overigens toe te juichen, maatregel. OCMW's hebben namelijk nog al eens de neiging om minimumtrekkers aan te werven voor een exacte, in dagen en zelfs uren, uitgedrukte tewerkstellingsduur, teneinde de betrokkenen aldus op het eind van deze periode — wanneer ze voldoende dagen hebben gewerkt om in aanmerking te komen voor*

L'article 29 est adopté par 8 voix et 4 abstentions.

#### Art. 30

*M. Wauters et consorts présentent un amendement (n° 13, Doc. n° 214/3) visant à supprimer la condition prévue par le § 1<sup>er</sup> pour pouvoir bénéficier d'une exonération complète des cotisations patronales, à savoir la création d'emplois supplémentaires. Il estime qu'il suffit que le CPAS occupe du personnel. Il convient en outre d'ajouter un § 5 obligeant les CPAS à affecter la totalité de la cotisation patronale ainsi économisée à l'emploi.*

*M. Detienne ajoute que si les articles 30 et 31 sont évidemment positifs, la politique globale menée par le gouvernement en matière de réinsertion professionnelle des minimexés manque de cohérence. Aussi l'amendement vise-t-il à affiner les mesures, foncièrement bonnes, du gouvernement.*

*Ainsi qu'il ressort d'articles parus dans Le Soir du 22 novembre 1995, il y aurait une augmentation très rapide du nombre de minimexés, parmi lesquels la part des jeunes (18-30 ans) aurait également fortement augmenté et ne cesserait du reste de croître. Elle serait actuellement de 35 %.*

*Cette catégorie ne peut manifestement pas bénéficier des contrats PEP. En d'autres termes, les principales mesures structurelles de la politique gouvernementale en matière d'emploi ne sont pas accessibles à cette catégorie, situation parfaitement incohérente.*

*M. Wauters fait par ailleurs observer que de nombreux CPAS ont déjà consenti d'importants efforts en matière d'emploi. L'intervenant craint que n'apparaissent deux catégories de CPAS en fonction du critère précité relatif à la « création d'emplois supplémentaires ». Le régime proposé doit en outre pouvoir s'appliquer à ceux qui sont d'ores et déjà engagés par les CPAS dans le cadre de l'article 60, § 7, actuel.*

*Mme D'Hondt fait observer à cet égard qu'elle comptait également déposer des amendements à cet article. La mise au travail de bénéficiaires du minimum de moyens d'existence est en effet une question très importante.*

*Son amendement aurait imposé une contribution minimale à l'emploi, et ce afin d'éviter que cette mesure — d'ailleurs positive — ait des effets pervers. Les CPAS sont en effet parfois enclins à engager des minimexés pendant une période précise, exprimée en jours et même en heures, de manière à ce que les intéressés puissent relever du régime du chômage à la fin de cette période (c'est-à-dire lorsqu'ils ont travaillé suffisamment de jours pour pouvoir bénéficier*

werklozensteun — te kunnen doorschuiven naar de werkloosheidsregeling. Aldus wordt voor de betrokkenen gedurende 10 à 15 jaar een inkomen gegarandeerd in de werkloosheid en wordt de OCMW-begroting ontlast.

Het amendement werd niet neergelegd, omdat spreekster zodoende de positieve aspecten van de voorgestelde regeling niet in het gedrang wilde brengen.

Wel zou mevrouw D'Hondt graag na verloop van tijd een verslag ontvangen over hoeveel mensen er via deze regeling aan het werk zijn geraakt en wat de duurtijd (eventueel gemiddeld) is geweest van de betrokken tewerkstellingsovereenkomsten.

*De minister* merkt op dat er momenteel ongeveer 70 000 personen leven van een bestaansminimum. Er is sprake van een (verdere) toename van het aantal, hoewel de groei minder hoog ligt dan die van de werkloosheid.

Factoren die een rol spelen in deze toename zijn de verlaging van de meerderjarigheidsleeftijd van 21 naar 18 jaar en de tijdelijke sancties in de werkloosheid die ook gezinshoofden kunnen treffen, die aldus in de bestaansminimumregeling terecht kunnen komen.

Op 1 januari 1995 waren in het kader van artikel 60 van de wet van 8 juli 1976 ongeveer 2 000 mensen tewerkgesteld.

Ter attentie van de heren Wauters en Detienne merkt de minister op dat sommige voordeelplannen wel toegankelijk zijn voor bestaansminimumtrekkers (bijvoorbeeld vervanging bruggepensioneerden, het tewerkstellingsplan, GESKO's, DAC, ...), maar andere (bijvoorbeeld de EWE-contracten) niet. Het is dus zeker geen systematische aangelegenheid. Bovendien dient de aanwerving van minimumtrekkers te kaderen in de filosofie van de betrokken maatregel en dat is bij de EWE-contracten meestal niet het geval.

\*  
\* \*

Amendement n° 13 van de heren Wauters c.s. wordt verworpen met 9 tegen 1 stem en 3 onthoudingen.

Artikel 30 wordt aangenomen met 10 stemmen en 3 onthoudingen.

#### Art. 31

*De heer Bonte* wenst toelichting bij de inhoud van artikel 31. Het wordt mogelijk dat de OCMW's werknemers ter beschikking stellen van VZW's, gemeenten of andere OCMW's: wordt hiervoor door het betrokken OCMW een compensatie gevraagd aan de instelling aan wie de werknemers worden uitgeleend? Indien dit niet zo is, moet deze mogelijkheid worden ingevoerd.

d'allocations de chômage). Cela permet de garantir à l'intéressé un revenu pendant dix à quinze ans et de soulager le budget du CPAS.

L'intervenante n'a pas présenté cet amendement, parce qu'elle n'a pas voulu remettre en question les aspects positifs du régime proposé.

Mme D'Hondt souhaiterait cependant recevoir, après un certain temps, un rapport précisant le nombre de personnes ayant trouvé un travail par le biais de ce régime et la durée (éventuellement moyenne) des contrats de mise au travail en question.

*Le ministre* souligne qu'il y a actuellement 70 000 bénéficiaires du minimum de moyens d'existence. Et ce nombre continuera à augmenter, même si l'augmentation sera moins importante que celle du chômage.

Des facteurs tels que l'abaissement de l'âge de la majorité de vingt et un à dix-huit ans et les sanctions temporaires peuvent aussi être infligées, dans le secteur du chômage, aux chefs de ménage, qui en arrivera ainsi à émarger au régime du minimum de moyens d'existence, jouent un rôle dans cette augmentation.

Au 1<sup>er</sup> janvier 1995, environ 2 000 personnes étaient occupées dans le cadre de l'article 60 de la loi du 8 juillet 1976.

Répondant à MM. Wauters et Detienne, la ministre précise que certains plans Avantage sont accessibles aux bénéficiaires du minimum de moyens d'existence (par exemple, remplacement de prépensionnés, plan de mise au travail, ACS, TCT), mais d'autres pas (par exemple, les contrats de première expérience professionnelle). On est donc loin de règles uniformes. De plus, l'engagement de minimexés doit cadrer avec la philosophie de la mesure concernée ce qui n'est généralement pas le cas pour les contrats de première expérience professionnelle.

\*  
\* \*

L'amendement n° 13 de M. Wauters et consorts est rejeté par 9 voix contre une et 3 abstentions.

L'article 30 est adopté par 10 voix et 3 abstentions.

#### Art. 31

*M. Bonte* souhaiterait obtenir des précisions quant à la teneur de l'article 31. Les travailleurs au service des CPAS peuvent être mis à la disposition d'ASBL, de communes ou d'autres CPAS. Le CPAS concerné peut-il demander une compensation à l'organisme qui bénéficie de cette mise à disposition? Dans la négative, il convient de prévoir cette possibilité.

*De heer Anthuenis* vraagt welke VZW's hier concreet worden gevisieerd. Dienen deze VZW's een aanvraag te doen? Is het OCMW exclusief bevoegd voor de toewijzing van de betrokken werknemers? Is hier geen gevaar voor misbruiken?

*De heer Lenssens* vindt in artikel 31 geen enkele kwantitatieve beperking terug, zodat sommige OCMW's zich theoretisch, maar volledig legaal tot echte interimbureau's zouden kunnen ontwikkelen. Daarnaast laat de huidige tekst van artikel 31 volgens spreker toe dat het wordt toegepast voor de contractuele werknemers van een privé-rustoord, dat onder VZW-vorm functioneert. Dat wil zeggen dat deze tekst veel verder gaat dan de huidige formulering van artikel 60, § 7, van de organieke wet van 8 juli 1976.

*De heer Wauters* dient een amendement n° 55 (Stuk n° 214/4) in. Dit strekt ertoe in de tekst expliciet een vierde categorie werkgevers op te nemen die van het OCMW werknemers ter beschikking gesteld kunnen krijgen, met name « milieuverenigingen ».

Volgens *de heer Vermassen* hoort de in artikel 31 voorgestelde maatregel beter thuis onder art. 61 van de organieke wet dan onder artikel 60.

*De minister* licht toe dat art. 60 van de organieke wet de OCMW's (nu reeds) toelaat bestaansminimumtrekkers in hun eigen diensten tewerk te stellen (totdat deze in regel zijn met de werkloosheidsreglementering).

Voorliggende maatregel verruimt deze mogelijkheid door het OCMW toe te staan om, in het kader van dezelfde regeling, mensen aan te werven voor andere dan de eigen diensten, met name voor VZW's, gemeenten of andere OCMW's.

De benaming « VZW's met een sociaal of cultureel doel » is ingeburgerd en wordt voortdurend gebruikt, onder meer bijvoorbeeld in de reglementering met betrekking tot de tewerkstelling van gewetensbezwaarden.

De minister voegt hieraan toe dat dergelijke VZW's ook vandaag reeds probleemloos werklozen mogen tewerkstellen, zonder dat de VZW hen moet betalen. Wellicht ontvangen de betrokken werklozen hiervoor een vergoeding in de vorm van onkosten- of reiskostenvergoeding of dergelijke meer.

*De heer Anthuenis* ziet hier de deur opengaan voor misbruiken, bijvoorbeeld door VZW's die aanleunen bij bepaalde ziekenfondsen.

*De heer Lenssens* is akkoord met de strekking van artikel 31: dit kan alleen slaan op diegenen die krachtens (het huidige) artikel 60, § 7, worden tewerkgesteld.

Hij stelt voor deze verduidelijking expliciet in de tekst toe te voegen, omdat anders gevaar bestaat voor misbruiken. Hij verwijst naar zijn voorbeeld over de rusthuizen.

*De minister* heeft geen bezwaar en stelt dan ook voor de woorden « in toepassing van deze paragraaf » in te voegen op de zevende regel van de voorgestelde bepaling.

*M. Anthuenis* s'enquiert des ASBL visées plus concrètement par cet article. Doivent-elles introduire une demande? Le CPAS a-t-il seul compétence pour désigner les travailleurs concernés? N'y a-t-il pas de risque d'abus?

*M. Lenssens* constate que l'article 31 ne contient aucune limite quantitative. Certains CPAS pourraient donc théoriquement en toute légalité se convertir en véritables bureaux d'interim. L'intervenant estime par ailleurs que de son libellé actuel, l'article 31 pourrait être appliqué dans pour les travailleurs contractuels d'une maison de repos privée fonctionnant sous forme d'ASBL. Cela signifie que la portée de ce texte dépasse largement celle de l'article 60, § 7, de la loi organique du 8 juillet 1976.

*M. Wauters* présente un amendement (n° 55, Doc. n° 214/4) tendant à prévoir explicitement une quatrième catégorie d'employeurs pouvant faire appel aux travailleurs mis à disposition par le CPAS, à savoir les « associations écologiques ».

*M. Vermassen* estime que la mesure proposée à l'article 31 devrait figurer à l'article 61 de la loi organique plutôt qu'à l'article 60.

*Le ministre* explique qu'il article 60 de la loi organique autorise (d'ores et déjà) les CPAS à occuper des minimexés au sein de leurs propres services (jusqu'à ce qu'ils soient en règle au regard de la réglementation relative au chômage).

La mesure proposée étend cette possibilité en permettant aux CPAS, dans le cadre de la même réglementation, d'engager ces personnes non pour leur propres services, mais à l'intention d'ASBL, de communes ou d'autres CPAS.

La notion d'« ASBL avec un but social ou culturel » est bien connue et est utilisée en permanence, notamment dans la réglementation concernant l'occupation d'objecteurs de conscience.

La ministre ajoute que ces ASBL peuvent d'ores et déjà occuper des chômeurs sans problème, sans devoir les rémunérer. Les chômeurs concernés reçoivent sans doute une rémunération sous la forme d'une indemnité pour frais exposés, d'une indemnité pour frais de déplacement, etc.

*M. Anthuenis* estime que ces possibilités vont ouvrir la porte aux abus, par exemple dans le chef d'ASBL gravitant autour de certaines mutualités.

*M. Lenssens* marque son accord sur la portée de l'article 31: cette disposition ne peut viser que les personnes qui sont engagées en vertu de l'article 60 (actuel), § 7.

Il propose d'ajouter explicitement cette précision dans le texte, afin de prévenir les risques d'abus. Il renvoie à l'exemple qu'il a donné à propos des maisons de repos.

*La ministre* n'y voit aucune objection et propose dès lors d'insérer les mots « en application du présent paragraphe » à la sixième ligne de la disposition proposée.



*De Commissie* sluit zich hier eenparig bij aan.

*De heer Bonte* vindt het belangrijk dat de OCMW's zelf worden ingeschakeld in het creëren van een dergelijk opvangnet voor de moeilijke doelgroep van de bestaansminimumtrekkers. Het gaat dus over een belangrijke bepaling. Hij herhaalt zijn voorstel om, in het kader van de budgettaire problemen van de OCMW's en om de slagkracht van artikel 60, § 7, te vergroten, bij de terbeschikkingstelling te bepalen dat een deel van de loonkosten gedragen worden door de betrokken VZW's.

*De heer Bacquellaine* vond artikel 30 een goede verruiming naar de gemeenten toe. Artikel 31 echter verruimt niet alleen naar de gemeenten maar ook naar bepaalde VZW's. Dit laatste is te gevaarlijk voor misbruiken doordat sommige VZW's banden kunnen hebben met winstgevendende privébedrijven en aldus aan een oneerlijke concurrentie wordt bijgedragen.

*De minister* merkt op dat het OCMW de werkgever blijft, en ook verantwoordelijk blijft, in het kader van artikel 60, § 7, van de organieke wet. Het OCMW blijft zelf meester van de zaak, kan de betrouwbaarheid van de betrokken VZW(s) beoordelen en kan eventueel een percentage van de kosten laten dragen door de VZW (of door de gemeente).

Dit alles wordt overgelaten aan het lokaal openbaar initiatief, dat toch ons vertrouwen moet verdienen.

*De heer Lenssens* noteert dat de huidige tekst het OCMW toelaat een tussenkomst in de kosten te vragen. Men vergete ook niet de voorgedijmechanismen die hier spelen en een bijkomende beveiliging vormen.

*De voorzitter* meent — op basis van zijn kennis van de huidige OCMW-realiteit — dat, hoewel de theorie mooi klinkt, in de praktijk de aanwerving van concrete personen louter op basis van politieke criteria zal gebeuren.

*De heer Detienne* merkt op dat dit debat een mooie illustratie vormt van het potentieel van de voorgestelde maatregelen. De arbitrage wordt blijkbaar verschoven naar de lokale autoriteiten. Hoewel dit enerzijds een goede vorm van responsabilisering is, houdt dit anderzijds ook risico's in: de OCMW-raadsleden van de oppositie moeten hier hun rol spelen. Men vergete trouwens niet dat niet alle partijen uit de gemeenteraad vertegenwoordigd zijn in de OCMW-Raad.

De eigenlijke kern van dit debat ligt in de zwakte van het VZW-statuut, dat in de realiteit geen enkele beperking stelt aan het soort activiteiten dat een VZW uitoefent.

*Mevrouw D'Hondt* merkt op dat dit nu juist de reden is dat zij een periodieke evaluatie en desgevallend bijsturing vraagt van deze maatregel. Indien men de dienstensector wenst uit te bouwen, dient men vertrouwen te hebben in het lokaal initiatief. Hier zal een nieuwe cultuur moeten groeien.

*La commission* se rallie à l'unanimité à cette proposition.

Pour *M. Bonte*, il est important que les CPAS soient associés à la création d'un tel réseau d'accueil destiné à ce groupe cible difficile que constituent les minimexés. Cette disposition est donc importante. Il réitère sa proposition visant, eu égard aux difficultés budgétaires des CPAS et en vue d'accroître l'efficacité de l'article 60, § 7, à ce qu'il soit précisé lors de la mise à disposition qu'une partie du coût salarial sera supporté par les ASBL concernées.

*M. Bacquellaine* se réjouit que l'article 30 étende le bénéfice des dispositions légales aux communes, mais constate que l'article 31 prévoit aussi une extension à certaines ASBL. Or, cette dernière mesure risque de donner lieu à des abus, étant donné que certaines ASBL peuvent avoir des liens avec des entreprises privées à but lucratif. Il en résulterait dès lors une concurrence déloyale.

*Le ministre* fait observer que le CPAS reste l'employeur, et reste également responsable, dans le cadre de l'article 60, § 7, de la loi organique. Le CPAS reste maître du jeu, peut apprécier la fiabilité des ASBL concernées et peut éventuellement mettre un pourcentage du coût à charge de l'ASBL (ou de la commune).

Toute initiative en la matière est laissée aux pouvoirs locaux, en qui nous devons avoir confiance.

*M. Lenssens* fait observer que le texte actuel permet au CPAS de demander une participation aux frais. Il faut aussi tenir compte des mécanismes de tutelle, qui jouent un rôle en l'occurrence et constituent une sécurité supplémentaire.

*Le président* estime, en se fondant sur son expérience des CPAS, que dans la pratique, les recrutements s'opèrent sur la base de critères purement politiques, en dépit de tous les beaux principes.

*M. Detienne* fait observer que le débat en cours constitue un bel exemple du potentiel des mesures proposées. L'arbitrage est apparemment transféré aux autorités locales. Même si elle constitue une bonne forme de responsabilisation, cette manière de procéder comporte aussi des risques: les membres de l'opposition au conseil de l'aide sociale doivent jouer leur rôle à cet égard. Il ne faut d'ailleurs pas oublier que tous les partis présents au sein du conseil communal ne sont pas représentés au Conseil de l'aide sociale.

Le véritable nœud du problème est la faiblesse du statut d'ASBL, qui ne prévoit en réalité aucune restriction en ce qui concerne le type d'activités exercées par une ASBL.

*Mme D'Hondt* souligne que c'est précisément pour cette raison qu'elle demande une évaluation périodique de la mesure en question et, le cas échéant, une correction. Si l'on veut étendre le secteur tertiaire, il faut avoir confiance dans l'initiative locale. Une nouvelle culture devra se développer en la matière.

Het gaat niet op om als federale wetgever de lokale autoriteit voor te schrijven welke concrete activiteiten kunnen uitgeoefend worden door een VZW met een sociaal of cultureel doel.

*De heer Van den Eynde* vreest voor de contraproductiviteit van de voorgestelde maatregel : de federale wetgever creëert mogelijkheden voor tewerkstelling, die echter moeten opgenomen worden door een ander publiek organisme, met name de OCMW's. Deze laatste doen echter zelf nu reeds iets gelijkaardigs : in het kader van het bestaande artikel 60 van de organieke wet kennen zij nu reeds bestaansminimumtrekkers in hun eigen diensten.

Spreker vreest dat beide activiteiten, die allebei de werkgelegenheid moeten bevorderen, in de realiteit elkaar zullen afzwakken.

*De heer Vermassen* merkt op dat deze commissie zich buigt over tewerkstellingsbevordering. Dat heeft op zich niets te maken met het beleid van de lokale besturen. Deze laatste zijn hiervoor zelf verantwoordelijk en leggen daarover trouwens lokaal verantwoording af.

*De heer Detienne en Wauters* dienen een amendement n° 56 (Stuk n° 214/4) in. Dit strekt ertoe te bepalen dat, in fine van het voorgestelde lid, de schriftelijke overeenkomst inzake de terbeschikkingstelling van de betrokken OCMW-werknemers ook ter kennis moet worden gebracht van de Raad voor Maatschappelijk Welzijn. Door aldus de overeenkomst aan de controle van (deels) verkozen mandatarissen te onderwerpen, wordt een rem gesteld op eventuele misbruiken, aldus de indieners.

*De minister* heeft geen bezwaar tegen het amendement.

*De heer Lenssens* noemt het amendement overbodig : op basis van zijn huidige bevoegdheden neemt de raad nu al automatisch kennis van een dergelijke overeenkomst.

*De heer Detienne* handhaaft zijn amendement als een bijkomende voorzorgsmaatregel.

*De minister* waarschuwt voor overtrokken reacties. Men vergete niet dat, als het OCMW één van zijn werknemers ter beschikking stelt, deze laatste ook moet betaald worden door het OCMW, door de betrokken VZW of door beide samen.

*De heer Wauters* handhaaft zijn amendement n° 55. Volgens hem vallen « milieuverenigingen » niet automatisch onder de categorie « VZW's met sociaal of cultureel doel ».

*De heer Goutry* meent samen met *de minister*, dat deze verenigingen wel onder de notie « VZW met een sociaal of cultureel doel » vallen. Zij vrezen dat, indien « milieuverenigingen » expliciet in de tekst van het artikel worden opgenomen, men dan verplicht is om bijvoorbeeld ook « VZW's met een humanitair doel » op te nemen.

*Mevrouw D'Hondt* heeft ten gronde geen probleem met het amendement, maar het lijkt haar eveneens overbodig.

On ne conçoit pas que le législateur fédéral fixe à l'intention des autorités locales les activités concrètes pouvant être exercées par une ASBL ayant un but social ou culturel.

*M. Van den Eynde* craint que la mesure proposée ne soit contre-productive : le législateur fédéral crée des possibilités d'emploi, qui doivent être réalisées par d'autres organismes publics, à savoir les CPAS. Or ceux-ci appliquent déjà une formule similaire : l'article 60 de la loi organique leur permet en effet d'occuper, au sein de leurs services, des bénéficiaires du minimum de moyens d'existence.

L'intervenant craint que ces deux activités, destinées à promouvoir l'emploi, ne se minent l'une l'autre.

*M. Vermassen* fait observer que la commission se penche sur le problème de la promotion de l'emploi, qui ne présente à proprement parler aucun rapport avec la politique des pouvoirs locaux. Ceux-ci sont responsables de la politique qu'ils mènent et doivent d'ailleurs s'en justifier à l'échelon local.

*MM. Detienne et Wauters* présentent un amendement (n° 56 - Doc. n° 214/4) tendant à préciser, à la fin de l'alinéa proposé, que l'accord écrit relatif à la mise à disposition de travailleurs du CPAS doit également être communiqué au Conseil de l'aide sociale. Les auteurs considèrent que le contrôle de cet accord par des mandataires (pour partie) élus permettra de prévenir d'éventuels abus.

*La ministre* ne formule aucune objection à l'encontre de l'amendement.

*M. Lenssens* juge l'amendement superflu, étant donné qu'en vertu de ses pouvoirs actuels, le Conseil prend déjà automatiquement connaissance de ces contrats.

*M. Detienne* maintient son amendement qui constitue, selon lui, une précaution supplémentaire.

*La ministre* met en garde contre toute réaction excessive. Il ne faut pas oublier que si le CPAS met un de ses travailleurs à disposition, celui-ci doit de toute façon être rémunéré, que ce soit par le CPAS, par l'ASBL concernée ou conjointement par ces deux organismes.

*M. Wauters* maintient son amendement n° 55. Il estime que les « associations de protection de l'environnement » ne font pas automatiquement partie de la catégorie des « ASBL à but social ou culturel ».

Tout comme la ministre, *M. Goutry* estime que la notion d'« ASBL à but social ou culturel » englobe ces associations. Ils craignent que si l'on mentionnait explicitement dans l'article les « associations de protection de l'environnement », on soit obligé de mentionner par exemple aussi les ASBL à but humanitaire.

*Mme D'Hondt* n'est pas fondamentalement opposée à l'amendement mais celui-ci paraît également superflu.

Het is verkieslijk in het verslag duidelijk te stellen dat milieuverenigingen ook onder de in artikel 31 bedoelde VZW's vallen.

De invoeging van de door het amendement voorgestelde tekst zou de betrokken milieuverenigingen trouwens ontslaan van de verplichting om een VZW-statuut te hebben : dat kan toch niet de bedoeling zijn.

\*  
\* \*

Amendement n° 55 van de heer Wauters wordt verworpen met 11 tegen 1 stem en 1 onthouding.

Amendement n° 56 van de heren Detienne en Wauters wordt eenparig aangenomen.

Het aldus gewijzigde artikel 31 wordt aangenomen met 8 tegen 4 stemmen en 1 onthouding.

#### Art. 32

*De heer Chevalier c.s.* dient een amendement n° 30 (Stuk n° 214/4) in dat ertoe strekt dit artikel weg te laten.

De regering prefereert het verder focussen van de verlaging van de arbeidskosten op bepaalde doelgroepen boven het uitvoeren van een meer algemene maatregel die ten goede zou komen aan de actieve bevolking in haar globaliteit. Het kiezen voor een beleid waarbij bepaalde doelgroepen worden bevoordeligd, heeft in het verleden duidelijk aangetoond (cf. jongerenbanenplan) dat er een verdringingseffect optreedt.

*Dezelfde indieners* dienen in bijkomende orde een amendement n° 33 (Stuk n° 214/4) in dat ertoe strekt de lijst van instellingen die reeds in het artikel zijn opgenomen, aan te vullen met de volgende instellingen :

- de opvoedingsinstellingen;
- gezins- en bejaardenhulp;
- rusthuizen;
- jeugdcentra;
- gezondheids- en welzijnsdiensten;
- revalidatiecentra.

*De heer Wauters c.s.* dient een amendement n° 14 (Stuk n° 214/3) in met hetzelfde doel.

*De heer Wauters* acht het noodzakelijk alle diensten uit de non-profitsector, en in het bijzonder de revalidatiecentra, op te nemen.

*De heer Lenssens* is van oordeel dat dit artikel in de praktijk moeilijk toepasbaar zal zijn. Alle momenteel bestaande instellingen worden voor 100% gesubsidiëerd en beschikken bijgevolg niet over de nodige middelen om extra personeel aan te werven.

Hij steunt evenwel de bepaling, aangezien de minister vroeger heeft verklaard dat met de gemeenschappen zou worden onderhandeld.

Il serait préférable de préciser clairement dans le rapport que les ASBL visées à l'article 31 englobent également les associations de protection de l'environnement.

L'insertion du texte proposé par l'amendement dispenserait du reste les associations de protection de l'environnement concernées d'avoir un statut d'ASBL, ce qui ne peut être le but recherché.

\*  
\* \*

L'amendement n° 55 de M. Wauters est rejeté par 11 voix contre une et une abstention.

L'amendement n° 56 de MM. Detienne et Wauters est adopté à l'unanimité.

L'article 31, ainsi modifié, est adopté par 8 voix contre 4 et une abstention.

#### Art. 32

*M. Chevalier et consorts* déposent un amendement n° 30 (Doc. n° 214/4) visant à supprimer l'article.

Le gouvernement préfère continuer à réserver la réduction des coûts du travail à certains groupes cibles plutôt que de mettre en œuvre une mesure plus générale qui profiterait à la population active dans son ensemble. Il s'est avéré par le passé que le choix d'une politique favorisant certains groupes cibles (cf. le plan d'embauche des jeunes) produisait un effet d'éviction.

*Les mêmes auteurs* déposent un amendement n° 33 (Doc. n° 214/4) en ordre subsidiaire visant à ajouter à la liste des institutions déjà citées dans l'article les institutions suivantes :

- les établissements d'enseignement;
- l'aide aux familles et aux personnes âgées;
- les maisons de repos;
- les centres de la jeunesse;
- les services de santé et de bien-être;
- les centres de revalidation.

*M. Wauters et consorts* déposent un amendement n° 14 (Doc. n° 214/3) ayant le même objet.

*M. Wauters* estime nécessaire d'englober tous les services du secteur non marchand, en particulier les centres de revalidation.

*M. Lenssens* est d'avis qu'il sera difficile d'appliquer cet article dans la pratique. En effet, toutes les institutions existant actuellement sont des institutions subsidiées à 100 % et qui ne disposent dès lors pas des moyens nécessaires pour engager du personnel complémentaire.

Toutefois, il soutient la disposition étant donné que la ministre a déclaré auparavant que des négociations seraient menées avec les Communautés.

Hij stelt een vraag over de thuisverpleging (zonder winstoogmerk).

Hij merkt op dat er zelfstandige verpleegkundigen zijn die al dan niet in een vzw gegroepeerd zijn. Is dit artikel ook op deze laatste van toepassing

*Mevrouw Van de Castele* vraagt wat moet worden verstaan onder non-profitsector ».

Zij steunt trouwens de amendementen die ertoe strekken de lijst van instellingen uit te breiden. Ze is van oordeel dat de maatregelen niet moeten worden beperkt tot de vzw's en de overheidsinstellingen, maar in tegendeel moeten worden uitgebreid tot de privé-instellingen, zoals bijvoorbeeld de rusthuizen. Een vermindering van de werkgeversbijdragen voor extra personeel kan uiteindelijk alleen maar de werkgelegenheid en de bejaarden ten goede komen.

*De heer Bonte* deelt de mening van de heer Lenssens over het overleg met de gemeenschappen inzake de uitbreiding van het begrip « social-profit sector ». Hij drukt daarbij op het belang van dat overleg, al was het maar om zeker te zijn dat de maatregelen daadwerkelijk in extra banen worden omgezet.

In verband met de verantwoording van amendement n° 30 van de heer Chevalier c.s., is de heer Bonte voorstander van een beleid dat zich op welbepaalde doelgroepen toespitst. Hij wenst van de indieners van het amendement te vernemen wat zij onder een lineaire vermindering van de loonkosten in de particuliere sector verstaan. Over welk bedrag is hier sprake?

*De minister* bevestigt dat de bepaling beperkt blijft tot de VZW's en de overheidssector die tot de federale bevoegdheid behoren. Het is niet uitgesloten dat de lijst van de bedoelde instellingen nog wordt aangevuld.

De maatregelen beogen geen daling van de ligdagprijzen, maar een vermindering van de werkgeversbijdragen voor de sociale zekerheid als extra personeel in dienst wordt genomen.

Als er een overeenkomst met de sector wordt gesloten, zal men kunnen kiezen voor de maatregelen van dit artikel, voor de maatregelen ten gunste van de lage lonen, dan wel voor een combinatie van beide.

In verband met de revalidatiecentra geeft de minister toe dat de social-profit sector moet worden uitgebreid. Eerst moeten zowel de sector als de gemeenschappen en gewesten voor voldoende waarborgen zorgen.

*De heer Wauters* merkt op dat de revalidatiecentra een federale bevoegdheid zijn. Waarom komen ze dan niet in dit artikel voor?

*De heer Lenssens* verduidelijkt dat de revalidatiecentra die tot een ziekenhuis behoren wel in het artikel zijn opgenomen. Onafhankelijke centra (zoals bijvoorbeeld de NOK (neus-oor-keel)-centra, die op grond van overeenkomsten door het RIZIV worden gesubsidieerd, vallen buiten toepassing van het artikel.

Il pose une question en ce qui concerne les services de soins infirmiers à domicile (sans but lucratif).

Il signale qu'il existe des infirmiers indépendants, groupés ou non en ASBL; ces derniers sont-ils également visés à cet article?

*Mme Van de Castele* se demande ce qu'il faut entendre par secteur non marchand.

Elle déclare d'ailleurs qu'elle soutient les amendements visant à élargir la liste des institutions. Elle est d'avis qu'il ne faut pas limiter les mesures aux ASBL et aux institutions publiques mais les élargir aux institutions privées comme par exemple les maisons de repos. Une réduction des cotisations patronales liées au personnel supplémentaire ne peut qu'avoir finalement que des conséquences favorables pour l'emploi et les personnes âgées.

*M. Bonte* se rallie à l'avis de M. Lenssens en ce qui concerne la concertation avec les Communautés en vue d'élargir la notion de secteur non-marchand. Il insiste sur l'importance de cette concertation ne fut-ce que pour obtenir la garantie que les mesures prises se concrétiseront bien en emplois supplémentaires.

Réagissant à la motivation de l'amendement n° 30 de M. Chevalier et consorts, M. Bonte se déclare quant à lui partisan d'une politique menée à l'égard de groupes cibles. Il demande aux auteurs de l'amendement ce qu'ils entendent par une réduction linéaire des charges salariales dans le secteur privé. Quel serait le montant de cette réduction?

*La ministre* confirme que la disposition se limite aux ASBL et au secteur public qui relèvent des compétences fédérales. Il n'est pas exclu que la liste des institutions visées soit complétée.

Les mesures ne visent pas une réduction du prix de journée mais une réduction des cotisations patronales en cas d'engagement de personnel supplémentaire.

Si un accord est conclu avec le secteur, ils pourront choisir soit les mesures préconisées à cet article, soit les mesures relatives aux bas salaires, soit encore cumuler les deux.

En ce qui concerne les centres de revalidation, la ministre reconnaît la nécessité d'élargir le secteur non marchand mais il lui faut d'abord des garanties du secteur, des Régions et des Communautés.

*M. Wauters* fait remarquer que les centres de revalidation relèvent des compétences fédérales, pourquoi dès lors ne pas les citer à cet article?

*M. Lenssens* précise que les centres de revalidation intégrés dans les hôpitaux sont englobés dans le présent article. Les centres indépendants (par exemple les centres ORL (oto-rhino-laryngologie) qui sont subsidiés par l'INAMI sur la base de conventions ne le sont pas.

Spreker is van mening dat de huidige tekst volstaat, vooral nu de minister heeft verklaard dat een koninklijk besluit de lijst van bedoelde instellingen nog zal uitbreiden.

*Mevrouw Van de Castele* is van mening dat de maatregelen weliswaar de werving van extra personeel beogen en in geen geval tot enig voordeel voor de instelling mogen leiden, maar dat niets belet dat zij ook worden toegepast op ondernemingen zonder VZW-statuuat.

*De minister* antwoordt dat die ondernemingen gebruik kunnen maken van alle maatregelen die voor de particuliere sector worden genomen. Zij is van mening dat de revalidatiecentra eventueel in aanmerking komen, als mocht blijken dat zij inderdaad tot de bevoegdheid van de federale overheid behoren.

*De heer Lenssens* bevestigt dat zulks wel degelijk het geval is. Bij de federalisering van het Nationaal Fonds voor de sociale reclasering van mindervaliden zijn de centra voor functionele revalidatie immers federaal geworden, aangezien het om individuele verstrekkingen gaat die op grond van overeenkomsten met het RIZIV worden gefinancierd (elk revalidatiecentrum dat niet met een ziekenhuis is verbonden krijgt immers een vast bedrag).

De opmerkingen van *de heer Goutry* gaan in dezelfde richting. Net als de RVT bieden de revalidatiecentra een bij overeenkomst geregelde dienstverlening aan, die nog onder de federale bevoegdheid valt.

Gelet op voornoemde argumenten aanvaardt de minister dat de centra voor functionele revalidatie op de lijst van de in het voorliggende artikel genoemde instellingen thuishoren. Zij voegt er nog aan toe dat het dan wel degelijk de centra betreft die op grond van een overeenkomst met het RIZIV worden gefinancierd.

De commissie stemt met die wijziging in.

\*  
\* \*

Amendement n° 30 van de heren Chevalier en Anthuenis wordt verworpen met 9 tegen 4 stemmen.

Amendement n° 33 van de heren Chevalier en Anthuenis en n° 14 van de heer Wauters c.s. worden achtereenvolgens verworpen met 8 tegen 5 stemmen.

Het aldus gewijzigde artikel wordt aangenomen met 8 tegen 1 stem en 4 onthoudingen.

### Art. 33

*De heren Wauters et Detienne* dienen een amendement n° 15 in (Stuk n° 214/3), dat ertoe strekt te bepalen dat de werkgevers van de social-profit sector niet alleen voor iedere bijkomende netto aanwerving, maar voor al het personeel recht hebben op 50 % vrijstelling van de werkgeversbijdragen voor sociale zekerheid.

L'intervenant est d'avis que le texte actuel est suffisant d'autant plus que la ministre a déclaré qu'un arrêté royal élargira la liste des institutions visées.

*Mme Van de Castele* estime que si les mesures visent l'engagement de personnel supplémentaire et ne peuvent en aucun cas entraîner de profit pour l'institution, rien n'empêche de les appliquer également aux entreprises qui n'ont pas le statut d'ASBL.

*La ministre* répond que ces entreprises peuvent bénéficier de toutes les mesures envisagées pour le secteur privé. Elle estime pouvoir prendre en compte les centres de revalidation si toutefois il s'avère qu'ils relèvent bien des compétences fédérales.

*M. Lenssens* confirme qu'il s'agit bien de compétences fédérales. En effet, lors de la régionalisation du Fonds national de reclassement social des Handicapés, les centres de revalidation fonctionnelle sont demeurés au niveau fédéral car il s'agissait de prestations individuelles financées sur la base de conventions avec l'INAMI (chaque centre de revalidation hors hôpital bénéficie d'un montant forfaitaire.)

*M. Goutry* abonde dans le même sens. Il confirme que tout comme les MRS, les centres de revalidation sont des services conventionnels qui dépendent du pouvoir fédéral.

A la suite de cette argumentation, la ministre accepte que les centres de revalidation fonctionnelle soit ajouté à la liste des institutions citées à cet article. Elle précise qu'il s'agit bien des centres qui sont rémunérés sur base de conventions avec l'INAMI.

La commission se rallie à cette modification.

\*  
\* \*

L'amendement n° 30 de MM. Chevalier et Anthuenis est rejeté par 9 voix contre 4.

Les amendements n° 33 de MM. Chevalier et Anthuenis et n° 14 de M. Wauters et consorts sont successivement rejetés par 8 voix contre 5.

L'article, tel que modifié, est adopté par 8 voix contre une et 4 abstentions.

### Art. 33

*MM. Wauters et Detienne* déposent un amendement n° 15 (Doc. n° 214/3) visant à prévoir que les employeurs du secteur non marchand ont droit — non pas uniquement pour chaque engagement net supplémentaire — mais pour tout le personnel, à une exonération de 50 % des cotisations patronales de sécurité sociale.

*Dezelfde indieners* dienen tevens een amendement n° 20 (Stuk n° 214/3) in, dat bepaalt dat de uitgespaarde bedragen ten gevolge van de vrijstelling in § 1, integraal worden besteed aan het scheppen van bijkomende banen.

*De heren Chevalier en Anthuenis* dienen een amendement n° 31 (Stuk n° 214/4) in, dat ertoe strekt het artikel weg te laten. Hij verwijst daarbij naar de verantwoording van amendement n° 30.

\*  
\* \*

Amendement n° 31 van de heer Chevalier c.s. wordt verworpen met 8 tegen 4 stemmen.

De amendementen n°s 15 en 20 van de heer Wauters c.s. worden verworpen met 7 tegen 1 stem en 4 onthoudingen.

Artikel 33 wordt aangenomen met 7 stemmen en 5 onthoudingen.

#### Art. 34

*De heren Chevalier en Anthuenis* dienen een amendement n° 32 in, dat ertoe strekt het artikel weg te laten.

Artikel 34 wordt aangenomen met 7 stemmen en 5 onthoudingen.

Amendement n° 32 van de heren Chevalier en Anthuenis is bijgevolg verworpen.

#### Art. 34bis (nieuw)

*De heer Lenssens c.s.* dient een amendement n° 2 in (Stuk n° 214/3), dat ertoe strekt een artikel 34bis in te voegen.

Dat artikel strekt ertoe de noodzakelijke wettelijke grondslag in te voeren om de Maribel-regeling ook op de social-profit sector te kunnen toepassen. Sommigen beweren dat die mogelijkheid reeds wordt geboden door artikel 35 van de wet van 29 juni 1981 houdende de algemene beginselen van de sociale zekerheid voor werknemers. De heer Lenssens twijfelt daaraan, aangezien dat artikel uitsluitend betrekking heeft op de werkgevers die handarbeiders in dienst hebben. Dat artikel bepaalt misschien wel dat de Koning de toepassingsvoorwaarden kan uitbreiden, maar het biedt onvoldoende juridische waarborgen om de Maribel-regeling uit te breiden tot de bedienden.

Het nieuwe artikel biedt meer mogelijkheden om in de commerciële sector met een sociale doelstelling maatregelen te nemen voor het scheppen van bijkomende banen. De verschillende maatregelen (Maribel, maatregelen voor de lage lonen, maatregelen voor de social-profit sector) zullen als basis dienen voor de onderhandelingen met de gemeenschappen, die door de minister zijn gepland.

*Les mêmes auteurs* déposent également un amendement n° 20 (Doc. n° 214/3) stipulant que les montants économisés par suite de l'exonération visée au § 14 sont affectés intégralement à la création d'emplois supplémentaires.

*M. Chevalier et Anthuenis* présentent un amendement (n° 31, (Doc. n° 214/4) tendant à supprimer l'article. Les auteurs renvoient à la justification de l'amendement n° 30.

\*  
\* \*

L'amendement n° 31 de M. Chevalier et consorts est réjeté par 8 voix contre 4.

Les amendements n°s 15 et 20 de M. Wauters et consorts sont rejetés par 7 voix contre une et 4 abstentions.

L'article 38 est adopté par 7 voix et 5 abstentions.

#### Art. 34

*MM. Chevalier et Anthuenis* déposent un amendement n° 32 visant à supprimer l'article.

L'article 34 est adopté par 7 voix et 5 abstentions.

L'amendement n° 32 de MM. Chevalier et Anthuenis est dès lors rejeté.

#### Art. 34bis (nouveau)

*M. Lenssens et consorts* déposent un amendement n° 2 (Doc. n° 214/3) visant à insérer un article 34bis.

Cet article vise à créer la base légale nécessaire pour pouvoir appliquer le système Maribel au secteur non-marchand. D'aucuns prétendent que l'article 35 de la loi du 29 juin 1981 établissant les principes généraux de la sécurité sociale des travailleurs salariés permet déjà cette application. M. Lenssens en doute car cet article ne concerne que les employeurs qui occupent des travailleurs manuels. En outre, si cet article prévoit bien que le Roi peut étendre les modalités d'application, cela n'offre pas assez de garanties juridiques pour étendre le système Maribel aux employés.

Le nouvel article élargit les possibilités de prendre des mesures dans le secteur marchand à vocation sociale en vue de créer des emplois supplémentaires. Ces différentes possibilités (Maribel, mesures pour les bas salaires, mesures vis-à-vis du secteur non marchand) serviront de base aux négociations que la ministre envisage de mener avec les Communautés.

*De heer Wauters* is van oordeel dat het gamma maatregelen al volledig genoeg is. Hij meent dat het niet vanzelfsprekend is nieuwe maatregelen voor de bedienden te nemen. Hij vraagt hoeveel nieuwe banen de geplande maatregel zal opleveren. Het voorgestelde artikel biedt onvoldoende waarborgen op dat stuk.

*De heer Lenssens* preciseert dat de regering zal eisen dat de gemeenschappen overtuigende resultaten inzake banen voorleggen vooraleer de maatregelen bij koninklijk besluit worden ingevoerd.

*De minister* is van oordeel dat de wet van 29 juni 1981 het reeds mogelijk maakt dergelijke maatregelen te nemen. Zij schaarst zich evenwel achter het advies van de commissie en stelt enkele wetgevingstechnische verbeteringen aan de tekst van het amendement voor.

\*  
\* \*

Amendement n° 2 van de heer Lenssens c.s. wordt aangenomen met 9 tegen 1 stem en 3 onthoudingen.

#### Art. 35

*De heer Anthuenis c.s.* dient een amendement n° 22 in, dat ertoe strekt in dit artikel te bepalen dat de werkgeversbijdrage wordt verlaagd van 0,33 % tot 0,21 %.

De hoofdindieners onderstreept dat, volgens de toelichting, door de aanzienlijke daling van de tijdelijke werkloosheid een verlaging van de werkgeversbijdrage van 0,33 % tot 0,21 % mogelijk zou zijn. Nog steeds volgens de toelichting zou in een daling van slechts 0,26 % worden voorzien. Op die wijze zou één miljard frank budgettair worden verrekend.

In het kader van de verlaging van de werkgeversbijdragen is het verantwoord te voorzien in een verlaging tot 0,21 %, in plaats van tot 0,26 %.

\*  
\* \*

Amendement n° 22 van de heer Anthuenis c.s. wordt verworpen met 10 tegen 3 stemmen.

Artikel 35 wordt aangenomen met 9 tegen 3 stemmen en 1 onthouding.

#### Art. 36 tot 38

De heren Chevalier en Anthuenis dienen drie amendementen in, de nummers 34 (artikel 36), 35 (artikel 37) en 36 (artikel 38), die ertoe strekken de drie artikelen weg te laten.

De indieners zijn van oordeel dat de oprichting van de Hoge Raad voor de Werkgelegenheid nutteloos is

*M. Wauters* est d'avis que le panel de mesures est déjà assez complet. Il estime qu'il n'est pas évident de prendre de nouvelles mesures pour les employés. Il demande quel sera le pendant de la mesure envisagée en terme d'emplois nouveaux. L'article proposé n'offre pas assez de garanties à cet égard.

*M. Lenssens* précise que le gouvernement exigera des résultats concluants en matière d'emplois au niveau des Communautés avant d'introduire ces mesures par arrêté royal.

*La ministre* estime que la loi du 29 juin 1981 permet déjà de prendre ce type de mesures. Toutefois, elle se rallie à l'avis de la commission et propose quelques corrections légistiques au texte de l'amendement.

\*  
\* \*

L'amendement n° 2 de M. Lenssens et consorts est adopté par 9 voix contre une et 3 abstentions.

#### Art. 35

*M. Anthuenis et consorts* déposent un amendement n° 22 visant à préciser à cet article que la cotisation patronale est abaissée de 0,35 % à 0,21 %.

L'auteur principal souligne que d'après le commentaire de l'article, la diminution sensible du chômage temporaire permettrait d'abaisser la cotisation patronale de 0,33 % à 0,21 %. Toujours d'après le commentaire, la cotisation ne serait toutefois abaissée qu'à 0,26 %, ce qui permettrait de réaffecter un milliard de francs au budget.

Il serait raisonnable de prévoir un abaissement à 0,21 % plutôt qu'à 0,26 % des cotisations patronales.

\*  
\* \*

L'amendement n° 22 de M. Anthuenis et consorts est rejeté par 10 voix contre 5.

L'article 35 est adopté par 9 voix contre 3 et une abstention.

#### Art. 36 à 38

MM. Chevalier et Anthuenis déposent trois amendements n°s 34 (article 36), 35 (article 37) et 36 (article 38) visant à supprimer ces trois articles.

Ils estiment que la création du Conseil supérieur de l'Emploi est inutile et qu'il existe suffisamment

en dat er voldoende andere organen bestaan die over de bevordering van de werkgelegenheid kunnen worden geraadpleegd.

*De heer Bonte* wenst dat het parlement ook een kopie zou krijgen van het jaarlijks verslag over de werkgelegenheid.

Hij vraagt of de minister van plan is maatregelen te nemen voor de wetenschappelijke begeleiding van het onderzoek van de arbeidsmarkt, zoals zij tijdens de bespreking van het meerjarenplan voor de werkgelegenheid heeft aangekondigd. Er was sprake van het werven van medewerkers in de universiteiten die belast zijn met het onderzoek van de arbeidsmarkt.

*De heer Lenssens* erkent dat artikel 37 bij een eerste lezing nutteloos kan lijken. Na aandachtiger onderzoek begrijpt men evenwel dat de Hoge Raad voor de Werkgelegenheid geen klassiek paritair orgaan is, maar een volstrekt onafhankelijke instelling samengesteld uit deskundigen die op grond van hun bekwaamheid zijn uitgekozen.

*De heer Wauters* vraagt uit hoeveel deskundigen de Hoge Raad voor de Werkgelegenheid zal bestaan.

Hij dient tevens een amendement n° 16 in, dat ertoe strekt bij artikel 37 te bepalen dat het jaarlijks verslag over de werkgelegenheid ook ter beschikking van het parlement wordt gesteld.

*De heer Bacquelaine en mevrouw Herzet* dienen in bijkomende orde een amendement n° 48 in, met dezelfde doelstelling.

*De heer Chevalier c.s.* dient in bijkomende orde een amendement n° 37 in dat ook dezelfde doelstelling heeft, maar het woord « parlement » op een andere plaats in de tekst invoegt.

*De minister* antwoordt dat de maatregelen met het oog op de wetenschappelijke begeleiding op advies van de Raad van State uit het ontwerp werden gehaald.

Ze verduidelijkt dat de Hoge Raad voor de Werkgelegenheid zal zijn samengesteld uit deskundigen uit diverse milieus (universiteitsprofessoren, RVA, enzovoort). Zij zullen erefuncties bekleden. De raad zal werkzaam zijn naast de sociale partners, die een beroep zullen kunnen doen op de ervaring van de deskundigen.

De minister stemt ermee in dat het jaarverslag aan het parlement wordt overgezonden.

*De heer Lenssens* stelt voor dat de minister de Hoge Raad van Financiën als voorbeeld zou nemen.

\*  
\* \*

Artikel 36 wordt aangenomen met 8 tegen 3 stemmen en 1 onthouding.

\*  
\* \*

Amendement n° 35 van de heer Chevalier c.s. wordt verworpen met 9 tegen 3 stemmen.

d'organes qui peuvent être consultés en ce qui concerne la promotion de l'emploi.

*M. Bonte* souhaiterait que le Parlement puisse également recevoir une copie du rapport annuel sur l'emploi.

Il demande si la ministre envisage de prendre des mesures pour l'accompagnement scientifique de l'analyse du marché du travail, comme elle l'a annoncé lors de la discussion du plan pluriannuel pour l'emploi. Il était question d'engager des collaborateurs dans les universités chargées d'analyser le marché du travail.

*M. Lenssens* reconnaît qu'à la première lecture, l'article 37 peut paraître inutile. Toutefois, un examen plus attentif permet de comprendre que le Conseil supérieur de l'Emploi n'est pas un organe paritaire classique mais un organe parfaitement indépendant composé d'experts choisis en fonction de leurs compétences.

*M. Wauters* demande de combien d'experts sera composé le Conseil supérieur de l'Emploi.

Il dépose également un amendement n° 16 précisant à l'article 37 que le rapport annuel sur l'emploi est également mis à la disposition du Parlement.

*M. Bacquelaine et Mme Herzet* déposent un amendement n° 48 en ordre subsidiaire ayant le même objet.

*M. Chevalier et consorts* déposent un amendement en ordre subsidiaire n° 37 ayant également le même objet mais insérant le mot « Parlement » à un autre endroit dans le texte.

*La ministre* répond que les mesures visant l'accompagnement scientifique ont été retirées du projet sur avis du Conseil d'Etat.

Elle précise que le Conseil supérieur de l'Emploi sera composé d'experts issus de différents milieux (professeurs d'universités, l'ONEm, ...). Ils rempliront des fonctions honorifiques. Le conseil fonctionnera parallèlement aux partenaires sociaux et l'expérience des experts sera mise à leur service.

La ministre marque son accord afin que le rapport annuel sur l'emploi soit transmis au Parlement.

*M. Lenssens* suggère à la ministre de s'inspirer du Conseil supérieur des Finances.

\*  
\* \*

L'article 36 est adopté par 8 voix contre 3 et une abstention.

\*  
\* \*

L'amendement n° 35 de M. Chevalier et consorts est rejeté par 9 voix contre 3.



De amendementen n<sup>rs</sup> 48 van de heer Bacquelaine c.s. en 16 van de heer Wauters c.s. worden eenparig aangenomen.

Bijgevolg wordt amendement n<sup>r</sup> 37 in bijkomende orde van de heer Chevalier c.s. ingetrokken.

Het aldus gewijzigde artikel 37 wordt aangenomen met 9 stemmen en 3 onthoudingen.

\*  
\* \*

Artikel 38 wordt aangenomen met 10 tegen 3 stemmen.

Amendement n<sup>r</sup> 36 van de heren Chevalier et Anthuenis is bijgevolg verworpen.

#### Art. 39

*De heer Wauters c.s.* dient een amendement n<sup>r</sup> 17 in (Stuk n<sup>o</sup> 214/3) dat ertoe strekt de maatregel inzake betaald educatief verlof uit te breiden tot alle deeltijdse werknemers.

*De minister* vraagt dat dit amendement zou worden verworpen. Ze argumenteert dat betaald educatief verlof zeer veel kost en dat het bij voorrang moet worden toegekend aan de werknemers die voltijds werken.

*Mevrouw D'Hondt* voegt hieraan toe dat het aangewezen is de sociale partners, die goed op de hoogte zijn van de toestand op het terrein, te raadplegen alvorens een dergelijke maatregel te nemen.

*Mevrouw Pieters* haalt het probleem aan van de controle op de maatregel inzake educatief verlof.

*De minister* licht toe dat een koninklijk besluit in een vermindering van het toegestane uurkrediet voor het zogenaamde « educatief verlof » voorziet en ook bepaalde cursussen schrapt.

\*  
\* \*

Amendement n<sup>r</sup> 17 van de heer Wauters c.s. wordt verworpen met 12 tegen 1 stem.

Artikel 39 wordt aangenomen met 9 tegen 1 stem en 3 onthoudingen.

#### Art. 40

*De heer Chevalier c.s.* dient een amendement n<sup>r</sup> 38 in, dat ertoe strekt dit artikel weg te laten. Zij zijn van mening dat de aan de werkgevers opgelegde verplichtingen een administratieve rompslomp meebrengen die veel tijd en dus geld zal kosten. Het doel van deze maatregel kan die verhoging van de administratiekosten van de werkgever niet verantwoorden.

*De heer Bacquelaine en mevrouw Herzet* stellen een amendement n<sup>r</sup> 49 voor, dat er eveneens toe strekt het artikel weg te laten.

Les amendements n<sup>o</sup> 48 de M. Bacquelaine et consorts et n<sup>o</sup> 16 de M. Wauters et consorts sont adoptés à l'unanimité.

En conséquence, l'amendement en ordre subsidiaire n<sup>o</sup> 37 de M. Chevalier et consorts est retiré.

L'article 37, ainsi modifié est adopté par 9 voix et 3 abstentions.

\*  
\* \*

L'article 38 est adopté par 10 voix contre 3.

L'amendement n<sup>o</sup> 36 de MM. Chevalier et Anthuenis est dès lors rejeté.

#### Art. 39

*M. Wauters et consorts* déposent un amendement n<sup>o</sup> 17 (Doc. n<sup>o</sup> 214/3) visant à prévoir que les mesures relatives au congé éducation payé sont également applicables à tous les travailleurs à temps partiel.

*La ministre* demande le rejet de l'amendement. Elle fait valoir que le congé éducatif coûte très cher et qu'il convient de l'accorder en priorité aux travailleurs à temps plein.

*Mme D'Hondt* ajoute qu'avant de prendre une telle mesure, il convient d'abord de consulter les partenaires sociaux qui connaissent très bien la situation sur le terrain.

*Mme Pieters* pose le problème du contrôle des mesures relatives au congé éducation.

*La ministre* explique qu'un arrêté royal prévoit la réduction du nombre d'heures que l'on peut suivre dans le cadre du congé éducation ainsi que la suppression de certains cours.

\*  
\* \*

L'amendement n<sup>o</sup> 17 de M. Wauters et consorts est rejeté par 12 voix contre une.

L'article 39 est adopté par 9 voix contre une et 3 abstentions.

#### Art. 40

*M. Chevalier et consorts* déposent un amendement n<sup>o</sup> 38 visant à supprimer l'article. Ils sont d'avis que les obligations imposées aux employeurs entraînent des formalités administratives longues et coûteuses. La mesure préconisée à cet article ne justifie pas un accroissement des frais administratifs pour les employeurs.

*M. Bacquelaine et Mme Herzet* déposent un amendement n<sup>o</sup> 49 visant également à supprimer l'article.

*De heer Wauters c.s.* dient een amendement n° 18 in (Stuk 214/3, blz. 8) dat de verplichtingen van dit hoofdstuk (sociale balans) tot alle ondernemingen uitbreidt.

*De heer Bonte* acht dat amendement overbodig. De eventuele uitbreiding van de in dit ontwerp voorgestelde maatregelen komt immers aan bod tijdens het door de minister gevoerde overleg en zal uiteindelijk worden vertaald in de overeenkomsten die in de diverse sectoren worden gesloten.

*Mevrouw D'Hondt* herinnert eraan dat de minister voorwaarden inzake werkgelegenheid zal opleggen alvorens de voordelen van de in dit ontwerp voorgestelde maatregelen toe te kennen (vb. verplichting een sociale balans op te stellen).

*De heer Goutry* betreurt dat sommige ondernemingen hun werknemers het statuut van zelfstandige opdringen. Hij hoopt dat de sociale balans paal en perk aan de misbruiken ter zake zal stellen.

*De minister* antwoordt dat het toepassingsgebied van de in dit hoofdstuk voorgestelde maatregelen precies hetzelfde is als dat van de jaarrekeningen. De social-profit sector valt buiten toepassing van deze maatregelen; wel kan het toepassingsgebied bij koninklijk besluit en na overleg met de sector worden uitgebreid.

\*  
\* \*

De amendementen n° 38 van de heer Chevalier c.s. en n° 49 van de heer Bacquelaine c.s. worden verworpen met 10 tegen 3 stemmen.

Amendement n° 18 van de heer Wauters c.s. wordt verworpen met 11 tegen 2 stemmen.

Artikel 40 wordt aangenomen met 9 tegen 3 stemmen en een onthouding.

#### Art. 41

*De heer Detienne c.s.* dient een amendement n° 21 in waarin bepaald wordt dat de onderneming telkenjare ook een milieubalans zou opmaken.

Daarnaast omschrijft het amendement de inhoud van die balans.

*De heer Chevalier c.s.* dient een amendement n° 39 in dat ertoe strekt dit artikel weg te laten.

*De heer Bacquelaine c.s.* dient een amendement n° 50 met dezelfde strekking in.

\*  
\* \*

De amendementen n° 39 van de heer Chevalier c.s. en n° 50 van de heer Bacquelaine c.s. worden verworpen met 9 tegen 3 stemmen en 1 onthouding.

Amendement n° 21 van heer Wauters c.s. wordt verworpen met 11 tegen een stem.

Artikel 41 wordt aangenomen met 9 tegen 3 stemmen en een onthouding.

*M. Wauters et consorts* introduisent un amendement n° 18 (Doc. n° 214/3, p. 8) qui étend à toute entreprise les obligations prévues au présent chapitre (bilan social).

*M. Bonte* estime que l'amendement est superflu. En effet, l'extension éventuelle des mesures préconisées dans le présent projet fera l'objet de négociations menées par la ministre et sera concrétisée par des conventions conclues au sein des différents secteurs.

*Mme D'Hondt* rappelle que la ministre posera des conditions en matière d'emploi avant d'accorder l'avantage des mesures proposées dans le présent projet (par ex. l'obligation de dresser un bilan social).

*M. Goutry* déplore que certaines entreprises poussent les travailleurs à prendre le statut d'indépendant. Il ose espérer que le bilan social permettra de débusquer les abus à cet égard.

*La ministre* répond que le champ d'application des mesures proposées au présent chapitre est identique à celui qui est en vigueur pour les comptes annuels. Le secteur non marchand n'est pas concerné par les présentes mesures; toutefois il est possible d'en élargir le champ d'application par arrêté royal en concertation avec le secteur.

\*  
\* \*

Les amendements n° 38 de M. Chevalier et consorts et n° 49 de M. Bacquelaine et consorts sont rejetés par 10 voix contre 3.

L'amendement n° 18 de M. Wauters et consorts est rejeté par 11 voix contre 2.

L'article 40 est adopté par 9 voix contre 3 et une abstention.

#### Art. 41

*M. Detienne et consorts* déposent un amendement n° 21 visant à prévoir que l'entreprise établit également chaque année un bilan environnemental.

L'amendement précise aussi le contenu de ce bilan.

*M. Chevalier et consorts* déposent un amendement n° 39 tendant à supprimer l'article.

*M. Bacquelaine et consorts* introduisent un amendement n° 50 ayant le même objet.

\*  
\* \*

Les amendements n° 39 de M. Chevalier et consorts et n° 50 de M. Bacquelaine et consorts sont rejetés par 9 voix contre 3 et une abstention.

L'amendement n° 21 de M. Wauters et consorts est rejeté par 11 voix contre une.

L'article 41 est adopté par 9 voix contre 3 et une abstention.

## Art. 42

De heer Chevalier c.s. dient een amendement n° 40 in dat ertoe strekt dit artikel weg te laten.

Dezelfde auteurs dienen in bijkomende orde een amendement n° 46 in waarin bepaald wordt dat de opdrachten met betrekking tot het beheer van de databank niet aan de Nationale Bank maar aan de Kruispuntbank voor de sociale zekerheid zouden worden toevertrouwd.

De heer Bacquelaine en mevrouw Herzet dienen een amendement n° 51 in dat ertoe strekt het artikel weg te laten.

De minister benadrukt dat de regering de voorkeur heeft gegeven aan de Nationale Bank omdat die reeds gegevens over de jaarrekeningen verzamelt en zich bovendien zeer onafhankelijk opstelt.

Mevrouw Pieters wenst dat de sociale balans gekoppeld wordt aan de jaarrekeningen zodat het jaarlijks opmaken van die twee stukken in één moeite doorgaat, wat de administratieve taken van de werkgevers zal verlichten. Eveneens met het doel het de ondernemingen op administratief gebied gemakkelijker te maken informeert de spreekster naar de inhoud en de vorm van de bij dit artikel bedoelde documenten.

De minister antwoordt dat zij de sociale partners zal voorstellen dat de ondernemingen worden geraadpleegd over de nadere regels volgens welke de sociale balans dient te worden opgemaakt. Het is de bedoeling de inzameling van gegevens op termijn te standaardiseren.

\*  
\* \*

De amendementen n° 40 van de heer Chevalier c.s. en n° 52 van de heer Bacquelaine cs. worden verworpen met 9 tegen 3 stemmen.

Amendement in bijkomende orde n° 46 van de heer Chevalier c.s. wordt verworpen met 8 tegen 3 stemmen en een onthouding.

Artikel 42 wordt aangenomen met 8 tegen 3 stemmen en een onthouding.

## Art. 43

De heer Bacquelaine c.s. dient een amendement n° 52 in dat ertoe strekt het artikel weg te laten.

De heer Chevalier cs. dient een amendement n° 41 en een amendement n° 44 in die ertoe strekken het artikel weg te laten.

De heer Chevalier acht de in dit artikel opgelegde straffen in vergelijking met de overtredingen veel te zwaar. Bovendien zijn die straffen niet doeltreffend, worden ze doorgaans niet toegepast en worden geen vervolgingen ingesteld.

## Art. 42

M. Chevalier et consorts déposent un amendement n° 40 visant à supprimer l'article.

Les mêmes auteurs déposent un amendement en ordre subsidiaire n° 46 visant à prévoir que les missions relatives à la gestion d'une banque de données sont confiées à la banque carrefour de la sécurité sociale et non pas à la Banque nationale.

M. Bacquelaine et Mme Herzet déposent un amendement n° 52 visant à supprimer l'article.

La ministre souligne que le choix du gouvernement s'est porté sur la Banque nationale en raison du fait qu'elle rassemble déjà les données relatives aux comptes annuels. En outre, la Banque nationale est un organe très indépendant.

Mme Pieters demande que le bilan social soit lié aux comptes annuels de sorte que les deux documents ne fassent l'objet que d'une seule formalité par an, ce qui facilitera le travail administratif des employeurs. Toujours dans le souci de simplifier les tâches administratives des entreprises, l'intervenante demande quelles seront la teneur et la présentation des documents visés à cet article.

La ministre répond qu'elle proposera aux partenaires sociaux que les entreprises soient consultées quant aux modalités relatives au bilan social. Le but est d'en arriver à une récolte de données standardisée.

\*  
\* \*

Les amendements n° 40 de M. Chevalier et consorts et n° 52 de M. Bacquelaine et consorts sont rejetés par 9 voix contre 3.

L'amendement en ordre subsidiaire n° 46 de M. Chevalier et consorts est rejeté par 8 voix contre 3 et une abstention.

L'article 42 est adopté par 8 voix contre 3 et une abstention.

## Art. 43

M. Bacquelaine et consorts déposent un amendement n° 52 afin de supprimer l'article.

M. Chevalier et consorts déposent un amendement n° 41 et un amendement n° 44 tendant à supprimer l'article.

M. Chevalier estime que les peines imposées à cet article sont beaucoup trop lourdes par rapport aux infractions. Il ajoute que ces peines sont en outre inefficaces, qu'elles ne sont généralement pas appliquées et qu'aucune poursuite n'est engagée.

*De minister* merkt op dat de ontworpen straffen precies dezelfde zijn als die welke voor de jaarrekeningen gelden.

*De heer Bonte* vindt het aangewezen dat de commissie zich over een eventuele herziening van de sociaalrechtelijke sancties zou buigen.

*De voorzitter* sluit zich daarbij aan; een herziening is nodig, te meer daar de wet naar gelang van het arrondissement verschillend wordt toegepast.

\*  
\* \*

Artikel 43 wordt aangenomen met 9 tegen 3 stemmen.

De amendementen n<sup>rs</sup> 41, 44 en 52 zijn bijgevolg verworpen.

Art. 44

Artikel 44 wordt aangenomen met 9 tegen 3 stemmen.

*De amendementen n<sup>o</sup> 42 van de heer Chevalier c.s. en n<sup>o</sup> 53 van de heer Bacquelaine c.s.* ertoe strekkend dit artikel weg te laten zijn bijgevolg verworpen.

Art. 45

*De amendementen n<sup>o</sup> 43 van de heer Chevalier c.s. en n<sup>o</sup> 54 van de heer Bacquelaine c.s.* strekken ertoe het artikel weg te laten.

Beide amendementen worden verworpen met 9 tegen 3 stemmen.

*Amendement n<sup>o</sup> 19 van de heer Wauters c.s.* bepaalt dat de datum van de inwerkingtreding van deze bepalingen 25 december 1995 wordt.

Dit amendement wordt verworpen met 8 tegen 1 stem en 3 onthoudingen.

\*  
\* \*

Artikel 45 wordt aangenomen met 9 tegen 3 stemmen.

\*  
\* \*

Het geheel van de aan de commissie voorgelegde bepalingen wordt aangenomen met 8 tegen 4 stemmen.

*De rapporteur,*

L. GOUTRY

*De voorzitter,*

P. CHEVALIER

*La ministre* précise que les peines prévues sont identiques à celles relatives aux comptes annuels.

*M. Bonte* estime qu'il serait utile que la commission se penche sur une éventuelle révision des sanctions en droit social.

*Le Président* se rallie à cette suggestion. Une révision s'impose d'autant plus que la loi est appliquée différemment selon les arrondissements.

\*  
\* \*

L'article 43 est adopté par 9 voix contre 3.

Les amendements n<sup>os</sup> 41, 44 et 52 sont dès lors rejetés.

Art. 44

L'article 44 est adopté par 9 voix contre 3.

Les amendements n<sup>o</sup> 42 de *M. Chevalier et consorts* et n<sup>o</sup> 53 de *M. Bacquelaine et consorts* visant à supprimer l'article sont dès lors rejetés.

Art. 45

Les amendements n<sup>o</sup> 43 de *M. Chevalier et consorts* et n<sup>o</sup> 54 de *M. Bacquelaine et consorts* visent à supprimer l'article.

Les deux amendements sont rejetés par 9 voix contre 3.

L'amendement n<sup>o</sup> 19 de *M. Wauters et consorts* stipule que la date d'entrée en vigueur des présentes dispositions est fixée au 25 décembre 1995.

Cet amendement est rejeté par 8 voix contre un et 3 abstentions.

\*  
\* \*

L'article 45 est adopté par 9 voix contre 3.

\*  
\* \*

L'ensemble des dispositions soumises à la commission est adopté par 8 voix contre 4.

*Le Rapporteur,*

L. GOUTRY

*Le Président,*

P. CHEVALIER