

BELGISCHE KAMER VAN
VOLKSVERTEGENWOORDIGERS

2 juli 2001

WETSONTWERP
tot verbetering van de
werkgelegenhedsgraad van de werknemers

WETSVOORSTEL
tot aanvulling van de arbeidsovereenkomstenwet
met een recht op outplacement voor oudere
werknemers

WETSONTWERP
betreffende de verzoening van
werkgelegenheid en kwaliteit van het leven

WETSVOORSTEL
tot wijziging van de arbeidswet van 16 maart
1971 met het oog op de invoering van het
vaderschapsverlof

WETSVOORSTEL
betreffende het tijdskrediet

WETSVOORSTEL
tot wijziging van de Arbeidswet van 16 maart
1971 ten einde de arbeidsduur te verminderen

WETSVOORSTEL
tot invoering van een recht op ouderschapsverlof

WETSVOORSTEL
tot invoering van een recht op zorgkrediet

WETSVOORSTEL
betreffende het loopbaankrediet

VERSLAG

NAMENS DE COMMISSIE VOOR
DE SOCIALE ZAKEN UITGEBRACHT DOOR
DE HEER **Jean-Marc DELIZEE**

CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS
DE BELGIQUE

2 juillet 2001

PROJET DE LOI
visant à améliorer le taux d'emploi
des travailleurs

PROPOSITION DE LOI
complétant la loi relative aux contrats
de travail par l'instauration d'un droit à
l'outplacement pour les travailleurs âgés

PROJET DE LOI
relative à la conciliation entre l'emploi
et la qualité de vie

PROPOSITION DE LOI
modifiant la loi du 16 mars 1971 sur le travail en
vue d'y insérer le congé de paternité

PROPOSITION DE LOI
relative au crédit-temps

PROPOSITION DE LOI
modifiant, en vue de réduire la durée du temps
de travail, la loi du 16 mars 1971 sur le travail

PROPOSITION DE LOI
instaurant un droit au congé parental

PROPOSITION DE LOI
instaurant un droit au crédit d'assistance
familiale

PROPOSITION DE LOI
relative au crédit-carrière

RAPPORT

FAIT AU NOM DE LA COMMISSION
DES AFFAIRES SOCIALES
PAR M. **Jean-Marc DELIZEE**

INHOUD

I. Inleiding van mevrouw LAURETTE Onkelinx, vice-eerste minister en minister van werkgelegenheid . . .	4
II. Algemene bespreking	11
III. Artikelsgewijze bespreking van ontwerp nr. 1291 en stemmingen	43
IV. Bespreking van de artikelen van ontwerp 1290 en stemmingen	58

Voorgaande documenten :

Doc 50 **1290/ (2000-2001)** :

- 001 : Wetsontwerp.
- 002 : Amendementen.

Doc 50 **0961/ (2000-2001)** :

- 001 : Wetsontwerp.

Doc 50 **1291/ (2000-2001)** :

- 001 : Wetsontwerp.

Doc 50 **0280/ (1999-2000)** :

- 001 : Wetsvoorstel van mevrouw Burgeon.

Doc 50 **0755/ (1999-2000)** :

- 001 : Wetsvoorstel van de heer Viseur en mevrouw Milquet.

Doc 50 **0846/ (1999-2000)** :

- 001 : Wetsvoorstel van de heer Timmermans en mevrouw Coenen.

Doc 50 **0967/ (2000-2001)** :

- 001 : Wetsvoorstel van de heer Wauters en mevrouw Coenen.

Doc 50 **0977/ (2000-2001)** :

- 001 : Wetsvoorstel van de heer Wauters en mevrouw Descheemaeker.

Doc 50 **1171/ (2000-2001)** :

- 001 : Wetsvoorstel van mevrouw Coenen en de heer Wauters.

SOMMAIRE

I. Exposé introductif de madame Laurette Onkelinx, vice première ministre et ministre de l'emploi	4
II. Discussion générale	11
III. Discussion des articles du projet 1291 et votes	43
IV Discussion des articles du projet 1290 et votes	58

Documents précédents :

Doc 50 **1290/ (2000-2001)** :

- 001 : Projet de loi.
- 002 : Amendements.

Doc 50 **0961/ (2000-2001)** :

- 001 : Projet de loi .

Doc 50 **1291/ (2000-2001)** :

- 001 : Projet de loi .

Doc 50 **0280/ (1999-2000)** :

- 001 : Proposition de loi de Mme Burgeon.

Doc 50 **0755/ (1999-2000)** :

- 001 : Proposition de loi de M. Viseur et Mme Milquet.

Doc 50 **0846/ (1999-2000)** :

- 001 : Proposition de loi de M. Timmermans et Mme Coenen.

Doc 50 **0967/ (2000-2001)** :

- 001 : Proposition de loi de M. Wauters et Mme Coenen.

Doc 50 **0977/ (2000-2001)** :

- 001 : Proposition de loi de M. Wauters et Mme Descheemaeker.

Doc 50 **1171/ (2000-2001)** :

- 001 : Proposition de loi de Mme Coenen et M. Wauters.

**Samenstelling van de commissie op datum van indiening van het verslag/
Composition de la commission à la date du dépôt du rapport :**

Voorzitter / Président : Joos Wauters

A. — Vaste leden / Titulaires

VLD	Filip Anthuenis, Maggie De Block, Jef Valkeniers.
CVP	Luc Goutry, Greta D'Hondt, Trees Pieters.
Agalev-Ecolo	Paul Timmermans, Joos Wauters.
PS	Jean-Marc Delizée, Bruno Van Grootenbrulle.
PRL FDF MCC	Daniel Bacquelaïne, Pierrette Cahay-André.
Vlaams Blok	Koen Bultinck, Guy D'haeseleer.
SP	Hans Bonte.
PSC	Raymond Langendries.
VU&ID	Annemie Van de Casteele.

B. — Plaatsvervangers / Suppléants

Yolande Avontroodt, Pierre Chevalier, Pierre Lano, Georges Lenssen.
Jos Ansoms, Joke Schauvliege, Jo Vandeurzen, Servais Verherstraeten.
Marie-Thérèse Coenen, Zoé Genot, Kristien Grauwels.
Colette Burgeon, Jean Depreter, Yvan Mayeur..
Olivier Chastel, Corinne De Permentier, Serge Van Overtveldt.
Gerolf Annemans, Alexandra Colen, Hagen Goyvaerts.
Magda De Meyer, Jan Peeters.
Luc Paque, Jean-Jacques Viseur.
Danny Pieters, Els Van Weert.

AGALEV-ECOLO	:	Anders gaan leven / Ecologistes Confédérés pour l'organisation de luttes originales
CVP	:	Christelijke Volkspartij
FN	:	Front National
PRL FDF MCC	:	Parti Réformateur libéral - Front démocratique francophone-Mouvement des Citoyens pour le Changement
PS	:	Parti socialiste
PSC	:	Parti social-chrétien
SP	:	Socialistische Partij
VLAAMS BLOK	:	Vlaams Blok
VLD	:	Vlaamse Liberalen en Democraten
VU&ID	:	Volksunie&ID21

Afkortingen bij de nummering van de publicaties :			Abréviations dans la numérotation des publications :		
DOC 50 0000/000 :	Parlementair document van de 50e zittingsperiode + nummer en volgnummer		DOC 50 0000/000 :	Document parlementaire de la 50e législature, suivi du n° et du n° consécutif	
QRVA :	Schriftelijke Vragen en Antwoorden		QRVA :	Questions et Réponses écrites	
CRIV :	Integraal Verslag (op wit papier, bevat de bijlagen en het Beknopt Verslag, met kruisverwijzingen tussen Integraal en Beknopt Verslag)		CRIV :	Compte Rendu Intégral (sur papier blanc, avec annexes et CRA, avec renvois entre le CRI et le CRA)	
CRIV :	Voorlopige versie van het Integraal Verslag (op groen papier)		CRIV :	Version Provisoire du Compte Rendu intégral (sur papier vert)	
CRABV :	Beknopt Verslag (op blauw papier)		CRABV :	Compte Rendu Analytique (sur papier bleu)	
PLEN :	Plenum (witte kaft)		PLEN :	Séance plénière (couverture blanche)	
COM :	Commissievergadering (beige kaft)		COM :	Réunion de commission (couverture beige)	

Officiële publicaties, uitgegeven door de Kamer van volksvertegenwoordigers Bestellingen : Natieplein 2 1008 Brussel Tel. : 02/ 549 81 60 Fax : 02/549 82 74 www.deKamer.be e-mail : alg.zaken@deKamer.be	Publications officielles éditées par la Chambre des représentants Commandes : Place de la Nation 2 1008 Bruxelles Tél. : 02/ 549 81 60 Fax : 02/549 82 74 www.laChambre.be e-mail : aff.generales@laChambre.be
---	--

DAMES EN HEREN,

Uw commissie heeft die wetsontwerpen alsmede de toegevoegde wetsvoorstellen besproken tijdens haar vergaderingen van 13, 19 en 20 juni 2001.

**I.— INLEIDING VAN MEVROUW ONKELINX,
VICE-EERSTE MINISTER EN MINISTER
VAN WERKGELEGENHEID**

De minister onderstreept om te beginnen het belang van de ontworpen tekst en van het wetsontwerp dat parallel daarmee wordt behandeld, te weten het wetsontwerp betreffende de verzoening van werkgelegenheid en kwaliteit van het leven (DOC 50 1291/001).

De sociale partners alsook de werkgevers en de werknemers die zij vertegenwoordigen wachten met ongeduld om collectieve arbeidsovereenkomsten te mogen sluiten, zodat uitvoering kan worden gegeven aan sommige bepalingen van het wetsontwerp betreffende de verzoening van werkgelegenheid en kwaliteit van het leven. Over het algemeen hechten ze veel belang aan de twee wetsontwerpen. Op een vergadering bij de eerste minister, op 30 mei 2001, hebben ze immers nogmaals te kennen gegeven dat ze beide wetten goedgekeurd willen zien vóór het einde van de huidige parlementaire zittingsperiode.

Die wetsontwerpen zijn vooral ingegeven door de Europese richtsnoeren inzake werkgelegenheid, zeker nu, aan de vooravond van het Belgische EU-voorzitterschap.

Het is duidelijk welke ontworpen maatregelen zijn gekoppeld aan richtsnoer nr. 1 (goedkeuring van maatregelen om het aantal langdurig werklozen te verminderen door hun herinschakeling op de arbeidsmarkt te bevorderen), richtsnoer nr. 2 (bevordering van het professioneel inschakelingsvermogen van personen zonder baan), richtsnoer nr. 3 (ontwikkeling van beleidsvormen bedoeld om het actieve leven te verlengen door het goedkeuren van maatregelen die het vermogen en de kwalificaties handhaven van de oudere werknemers en om formules voor soepele arbeid in te voeren), richtsnoer nr. 7 (inschakeling van de minstbedeelde personen in de wereld van de arbeid dank zij de uitwerking van maatregelen ten gunste van de inschakeling op de arbeidsmarkt van de risicopersonen), richtsnoer nr. 13 (modernisering van de organisatie en van de vormen van het werk door de uitnodiging gericht aan de sociale partners om te onderhandelen over akkoorden met de bedoeling de arbeidsorganisatie te moderniseren en die akkoorden in de praktijk te brengen) en ten slotte richtsnoer nr. 18 (de lidstaten en de sociale partners zullen beleidsvormen uitwerken en voorstellen ten gunste van het gezin en van ouderschapsregimes).

MESDAMES, MESSIEURS,

Votre commission a examiné les présents projets de loi ainsi que les propositions de lois jointes lors de ses réunions des 13, 19 et 20 juin 2001.

**I. — EXPOSE INTRODUCTIF DE MADAME
LAURETTE ONKELINX, VICE PREMIERE MINISTRE
ET MINISTRE DE L'EMPLOI**

La ministre souligne tout d'abord l'importance du texte proposé, de même que celle du projet de loi, parallèlement examiné, relative à la conciliation entre l'emploi et la qualité de la vie (DOC 01291/001).

Les partenaires sociaux ainsi que les employeurs et les travailleurs qu'ils représentent attendent impatiemment de pouvoir conclure des conventions collectives qui permettront de mettre en œuvre certaines dispositions du projet de loi relative à la conciliation entre l'emploi et la qualité de vie. De façon générale, ils accordent beaucoup d'importance aux deux projets de lois. En effet, le 30 mai 2001, ils ont réitéré, lors d'une réunion chez le premier ministre, leur souhait que les deux lois soient votées avant la clôture de la présente session parlementaire.

Le contexte sous-jacent réside avant tout – et plus que jamais à la veille de la présidence belge – dans les lignes directrices européennes en matière d'emploi.

On identifiera aisément les mesures proposées qui se rattachent à la ligne directrice n° 1 (adoption de mesures visant à réduire l'effectif des chômeurs de longue durée en favorisant leur réinsertion sur le marché du travail), à la ligne n° 2 (promotion de la capacité d'insertion professionnelle des personnes sans emploi), à la ligne n° 3 (développement des politiques destinées à prolonger la vie active en adoptant des mesures pour maintenir la capacité et les qualifications des travailleurs âgés et pour introduire des formules de travail souple), à la ligne n° 7 (intégration des personnes défavorisées dans le monde du travail grâce à l'élaboration de mesures en faveur de l'intégration sur le marché du travail des personnes à risques), à la ligne n° 13 (modernisation de l'organisation et des formes de travail par l'invitation adressée aux partenaires sociaux à négocier et à mettre en œuvre des accords visant à moderniser l'organisation du travail) et enfin à la ligne directrice n° 18 (les États membres et les partenaires sociaux élaboreront et envisageront des politiques favorables à la famille et de régimes de congé parental).

De context is uiteraard ook het sociale en het politieke leven van ons land. Dat geeft de minister gelegenheid om in te gaan op de ontstaansgeschiedenis van de wetsontwerpen.

Op 22 december 2000 sloten de sociale partners het centraal akkoord 2001-2002. De federale regering keurde het onmiddellijk goed. Het ogenblik was dan gekomen voor de redactie van de voorontwerpen van wet die uitvoering zouden geven aan de beslissingen die de Ministerraad op haar voorstel trof op 17 oktober 2000. De ontworpen maatregelen vloeien immers voort uit de regeringsbeslissing van oktober 2000 én uit het centraal akkoord 2001-2002. Op 9 maart 2001 belastte de Ministerraad de minister met het inwinnen van het advies van de Nationale Arbeidsraad en daarna van de Raad van State in verband met de ter bespreking voorliggende ontwerpen.

Na de ontvangst van die twee adviezen, heeft de Ministerraad op 1 juni 2001 beslist dat de ontwerpen ter ondertekening aan de Koning mochten worden voorgelegd, om ze daarna in te dienen bij de Kamer van volksvertegenwoordigers.

Beide ontwerpen houden in ruime mate rekening met de adviezen van de Nationale Arbeidsraad en van de Raad van State.

De minister geeft vervolgens een overzicht van de inhoud van het wetsontwerp tot verbetering van de werkgelegenheidsgraad van de werknemers.

Hoofdstuk II verlengt in 2001 en in 2002 de inspanning die de werkgevers al vele jaren leveren ten gunste van personen die tot risicogroepen behoren en op wie een inschakelingsparcours van toepassing is; een soortgelijke verlenging geldt ook voor de bijdrage van 0,05 % die aanvankelijk het begeleidingsplan van de werklozen financierde en sedert vorig jaar het inschakelingsparcours financiert van de laaggeschoolde jongeren, dat volgde op het begeleidingsplan van de werklozen.

Hoofdstuk III biedt de mensen die ten minste één jaar werkloos zijn en ten minste 45 jaar oud zijn, de kans aangeworven te worden door werkgevers en in aanmerking te komen voor de naleving van de verplichting die aan deze werkgevers opgelegd is in het kader van de startbaanovereenkomst wanneer de subregionale werkgelegenheidscomités vaststellen dat in bepaalde subregio's te weinig jonge werknemers zijn.

Hoofdstuk IV machtigt de Koning om bij een besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad de voorwaarden en de regels te bepalen voor een hogere structurele

Le contexte, c'est évidemment aussi la vie sociale et politique de notre pays et ceci permet d'évoquer la genèse des projets de lois.

Le 22 décembre 2000, les partenaires sociaux concluent l'accord interprofessionnel 2001-2002. Le gouvernement fédéral l'approuve aussitôt et le moment est alors venu de rédiger les avant-projets de lois qui permettront de mettre en œuvre les décisions que le Conseil des ministres a prises, sur la proposition de la ministre, le 17 octobre 2000. En effet, les mesures présentées résultent à la fois de la décision du gouvernement d'octobre 2001 et de l'accord interprofessionnel 2001-2002.

La ministre indique que le 9 mars 2001, le Conseil des ministres la charge de demander l'avis du Conseil national du Travail puis du Conseil d'État sur les projets à l'examen.

Après réception de ces deux avis, le Conseil des ministres décide, le 1^{er} juin 2001, que ces projets peuvent être soumis à la signature royale en vue de leur dépôt à la Chambre des représentants.

Ces projets tiennent compte dans une large mesure des avis du Conseil national du Travail et du Conseil d'État.

En ce qui concerne le projet de loi visant à améliorer le taux d'emploi, son contenu peut être décrit comme suit :

Le chapitre II prolonge en 2001 et en 2002, d'une part, l'effort que les employeurs consacrent depuis de nombreuses années aux personnes appartenant aux groupes à risques ou auxquelles s'applique un parcours d'insertion et, d'autre part, la cotisation de 0,05% qui finançait d'abord le plan d'accompagnement des chômeurs et qui, depuis 2001, finance le parcours d'insertion des jeunes peu qualifiés, qui a succédé au plan d'accompagnement des chômeurs.

Le chapitre III permet aux chômeurs depuis un an au moins, âgés de 45 ans au moins, d'être engagés par des employeurs et d'être pris en considération pour le respect de l'obligation imposée à ces employeurs dans le cadre de la convention de premier emploi lorsqu'une pénurie de jeunes est constatée dans les sous-régions par les comités subrégionaux de l'emploi.

Le chapitre IV donne le pouvoir au Roi, par arrêté délibéré en Conseil des ministres, de déterminer les conditions et les règles d'une augmentation de la réduc-

vermindering van de werkgeversbijdragen voor de sociale zekerheid die zal worden toegekend aan de werkgevers die oudere werknemers van ten minste 58 jaar oud in dienst hebben. Die bijkomende vermindering is variabel, afhankelijk van de leeftijd van de werknemers.

Hoofdstuk V schept voor de werknemers van ten minste 45 jaar oud die ontslagen werden en die een dienstanciënniteit hebben van ten minste één jaar, een recht op een procedure voor beroepsherklassering, in de wandeling "outplacement" genoemd. Die procedure wordt geregeld bij een in de Nationale Arbeidsraad gesloten collectieve arbeidsovereenkomst, of bij ontstentenis daarvan, bij een besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad.

Nu al bestaat er een collectieve arbeidsovereenkomst.

Wanneer de werknemers geen outplacement-procedure hebben genoten, moet de werkgever een bijdrage betalen aan een specifiek fonds, opgericht bij het ministerie van Tewerkstelling en Arbeid, dat vervolgens de kostprijs van die procedure financiert in de plaats van de in gebreke gebleven werkgever.

Hoofdstuk VI definieert het begrip van uitzonderlijk werk dat in aanmerking komt voor uitzendarbeid als zijnde de werkzaamheden bepaald door een collectieve arbeidsovereenkomst in de Nationale Arbeidsraad. Ingevolge een overeenkomst tussen de sociale partners van de uitzendsector heft hoofdstuk VI ook een wettelijke bepaling op krachtens welke de bedingen waarbij het uitzendbedrijf en de gebruiker overeenkomen dat deze laatste een schadevergoeding moet betalen aan het uitzendbedrijf indien hij de uitzendkracht in dienst neemt, als onbestaande worden beschouwd.

Hoofdstuk VII richt bij het ministerie van Tewerkstelling en Arbeid een Fonds op ter bevordering van de kwaliteit van de arbeidsvoorwaarden. Dat fonds wordt gestijfd door sociale-zekerheidsbijdragen en door de terugvordering van ten onterechte uitgekeerde subsidies. Er worden subsidies toegekend aan de werkgevers die acties voeren ter verbetering van de arbeidsvoorwaarden voor hun werknemers van ten minste 55 jaar oud.

Hoofdstuk VIII biedt de werknemers van ten minste 50 jaar die aan halftijdse loopbaanonderbreking doen of die vanaf 1 januari 2002 het halftijds tijdskrediet zullen opnemen, de kans om, tijdens hun beschikbare halftijdse activiteit, voor de nieuwe werknemers prestaties te leveren van vorming, begeleiding of mentorschap.

Die activiteiten gaan door bij de betrokken werkgever, bij een andere werkgever uit dezelfde bedrijfstak dan

tion structurelle des cotisations patronales de sécurité sociale qui sera accordée aux employeurs qui occupent des travailleurs âgés de 58 ans au moins. Cette réduction supplémentaire pourra varier en fonction de l'âge des travailleurs.

Le chapitre V instaure pour les travailleurs âgés de 45 ans au moins, qui sont licenciés et qui ont une ancienneté de service d'au moins un an, un droit à une procédure de reclassement professionnel, à savoir ce qu'on appelle généralement l'outplacement. Cette procédure est fixée dans une convention collective de travail conclue au sein du Conseil national du travail ou, à défaut par un arrêté délibéré au Conseil des ministres.

Actuellement, une convention collective de travail existe déjà.

Lorsque les travailleurs n'ont pas bénéficié de la procédure de reclassement professionnel, leur employeur est tenu de payer une contribution à un fonds spécifique créé au ministère de l'Emploi et du Travail qui financera alors le coût de cette procédure à la place de l'employeur défaillant.

Le chapitre VI définit la notion de travail exceptionnel prise en compte pour le travail intérimaire comme étant les travaux déterminés par convention collective de travail conclue au sein du Conseil national du Travail. Suite à un accord entre les partenaires sociaux du secteur de l'intérim, le chapitre VI abroge aussi une disposition légale qui répute inexistantes les clauses par lesquelles l'entreprise de travail intérimaire et l'utilisateur conviennent que ce dernier doit payer une indemnité à l'entreprise de travail intérimaire s'il engage le travailleur intérimaire.

Le chapitre VII instaure au ministère de l'Emploi et du travail un fonds pour la promotion de la qualité des conditions de travail qui est alimenté par des cotisations de sécurité sociale et par le recouvrement des subventions versées indûment. Des subventions sont accordées aux employeurs qui entreprennent des actions qui ont trait à la promotion des conditions de travail de leur travailleurs âgés de 55 ans au moins.

Le chapitre VIII permet aux travailleurs âgés de 50 ans au moins qui bénéficient de l'interruption de carrière à mi-temps ou qui bénéficieront du crédit-temps à mi-temps à partir du 1^{er} janvier 2002 de donner, pendant leur mi-temps disponible, une formation, un accompagnement ou un tutorat aux nouveaux travailleurs.

Ces activités se déroulent soit chez l'employeur concerné, soit chez un autre employeur faisant partie de la

wel in een opleidingscentrum voor beroepen van dezelfde bedrijfstak, georganiseerd door een beroepssector.

Krachtens hoofdstuk IX ten slotte zijn de werkgevers die vragen om de terugbetaling van de vergoeding van hun werknemers met betaald educatief verlof, niet langer verplicht om een samenvattend overzicht voor te leggen. Die administratieve vereenvoudiging impliceert de opheffing van de budgettaire doelstelling van het schooljaar dat volgt op dat waarvoor die overzichten moesten worden ingediend.

Er worden dus niet minder dan acht maatregelen vooropgesteld in dat eerste wetsontwerp, boven op de vijf andere die voorkomen in het wetsontwerp betreffende de verzoening van werkgelegenheid en kwaliteit van het leven.

Hoofdstuk II van dat tweede ontwerp brengt vanaf 1 januari 2003 de arbeidstijd terug tot 38 uur per week. Het kent aan de werkgevers die op deze verkorting vooroplopen, een vermindering toe van de werkgeversbijdragen voor de sociale zekerheid. Het bedrag van die bijdragen neemt af overeenkomstig de vervroegde toepassing van die verkorting tot 38 uur van de wekelijkse arbeidstijd.

Hoofdstuk III vervangt de vigerende bepalingen bij collectieve arbeidsduurvermindering en bij invoering van de vierdaagse werkweek. In de plaats komen nieuwe, eenvoudiger maatregelen.

De werkgevers die de wekelijkse arbeidstijd verminderen tot minder dan 38 uur, genieten per werknemer een vermindering van de werkgeversbijdragen voor de sociale zekerheid van 800 euro per uur arbeidstijdvermindering; die vermindering wordt in één keer toegekend dan wel per kwartaal, in vier gelijke schijven. Zij genieten vervolgens, per werknemer, een bijdragevermindering die elk kwartaal wordt toegekend en 62,5, 100 of 150 euro bedraagt, naargelang de wekelijkse arbeidstijd 37, 36, 35 uur of minder is.

Ten slotte genieten de werkgevers die de vierdaagse werkweek in hun bedrijf invoeren, per werknemer een bijdragevermindering van 400 euro; die vermindering wordt in één keer toegekend dan wel per kwartaal, in vier gelijke schijven.

Die drie types van bijdrageverminderingen mogen samengaan met andere verminderingen. Het totaalbedrag mag evenwel niet hoger liggen dan het bedrag van de bijdragen die normaal per betrokken werknemer verschuldigd zijn.

même branche d'activités, soit dans un centre de formation aux métiers de la même branche d'activités, organisé par un secteur professionnel.

Le chapitre IX, enfin, supprime, pour les employeurs qui demandent le remboursement de la rémunération de leur travailleurs qui bénéficient du congé-éducation payé, l'obligation de produire un état récapitulatif. Cette simplification administrative entraîne la suppression de l'objectif budgétaire de l'année scolaire suivant celle pour laquelle des états récapitulatifs devaient être introduits.

Pas moins de huit mesures sont donc proposées dans ce premier projet de loi. Il faut y ajouter les cinq autres qui font l'objet du projet de loi relative à la conciliation entre l'emploi et la qualité de vie.

Le chapitre II de ce second projet réduit à 38 heures la durée hebdomadaire de travail à partir du 1^{er} janvier 2003 et accorde aux employeurs qui anticipent cette réduction, une réduction de cotisations patronales de sécurité sociale dont le montant décroît au fur et à mesure de l'application anticipée de cette réduction à 38 heures de la durée hebdomadaire de travail

Le chapitre III remplace les dispositions actuelles en cas de réduction collective du temps de travail et d'instauration de la semaine de quatre jours par de nouvelles mesures plus simples.

Les employeurs qui réduisent la durée hebdomadaire de travail en dessous de 38 heures bénéficient, par travailleur, d'une réduction de cotisations patronales de sécurité sociale de 800 euro par heure de réduction, accordée en une seule fois ou trimestriellement en quatre tranches égales.

Ils bénéficient ensuite, par travailleur, d'une réduction de cotisations accordée chaque trimestre, dont le montant s'élève à 62,5, 100 ou 150 euro selon que la durée hebdomadaire de travail est respectivement de 37 heures, de 36 heures ou de 35 heures ou moins.

Enfin, les employeurs qui instaurent la semaine de quatre jours dans leur entreprise bénéficient, par travailleur, d'une réduction de cotisations de 400 euro accordée en une seule fois ou trimestriellement en quatre tranches égales.

Ces trois types de réductions de cotisations peuvent être cumulés avec d'autres réductions mais leur montant ne peut dépasser le montant des cotisations normalement dues pour chaque travailleur concerné.

De vermindering van de wekelijkse arbeidstijd kan toegepast worden op bepaalde categorieën van werknemers (bijvoorbeeld op grond van hun functie of leeftijd), maar moet gelden voor die hele categorie. De vermindering geldt alleen voor voltijdse werknemers.

Bij een besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad kan evenwel een vermindering van de sociale bijdragen worden toegekend voor de deeltijdwerkers wier loon verhoogd wordt wegens de arbeidstijdvermindering die hun voltijds werkende collega's genieten.

Hoofdstuk IV brengt het wettelijk kader tot stand om de tenuitvoerlegging van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 77 van 14 februari 2001 mogelijk te maken. Die CAO werd gesloten in de Nationale Arbeidsraad en stelt een regeling van tijdskrediet, loopbaanvermindering en vermindering van arbeidsprestaties in. Het hoofdstuk draagt het opschrift van die collectieve arbeidsovereenkomst. De sociale partners hebben ter zake onbetwistbaar de hoofdrol gespeeld. Zoals zij hadden aangekondigd in het centraal akkoord 2001-2002 hebben zij inderdaad die centrale collectieve arbeidsovereenkomst gesloten, die op 1 januari 2002 van kracht wordt.

Om die arbeidsovereenkomst uitvoerbaar te maken, komt het derhalve de wetgever toe om de bepalingen van de herstellwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen te wijzigen. Die bepalingen moeten immers behouden blijven voor de overheidssector, waar de loopbaanonderbreking van toepassing blijft. In de privé-sector evenwel zal zulks geregeld worden door de CAO nr. 77, door voornoemde herstellwet van 22 januari 1985 (die wordt gewijzigd door hoofdstuk IV van dit wetsontwerp) en door uitvoeringsbesluiten.

De CAO nr. 77 werd algemeen bindend verklaard door het koninklijk besluit van 13 maart 2001 (*Belgisch Staatsblad* van 28 maart 2001). Die overeenkomst voorziet in wat volgt:

1° Een recht op tijdskrediet voor maximaal één jaar over de hele loopbaan, uit te oefenen per periode van ten minste drie maanden. Het tijdskrediet kan op vijf jaar worden gebracht over de hele loopbaan, via een collectieve arbeidsovereenkomst per sector of per bedrijf. Het tijdskrediet kan bestaan uit een volledige opschorting van de arbeidsprestaties, dan wel uit een halftijdse vermindering van die prestaties.

In de loop van de vijftien maanden die aan zijn aanvraag tot tijdskrediet voorafgaan, moet de werknemer twaalf maanden gewerkt hebben onder een arbeidsovereenkomst met zijn werkgever.

2° Het recht op een prestatievermindering met één dag of twee halve dagen per week gedurende periodes

La réduction de la durée hebdomadaire du travail peut s'appliquer à des catégories de travailleurs déterminées par exemple par leur fonction ou leur âge mais doit être collective à l'ensemble de ces catégories. Elle ne concerne que les travailleurs occupés à temps plein.

Toutefois, un arrêté royal délibéré en Conseil des ministres peut accorder une réduction de cotisations sociales pour les travailleurs à temps partiel dont la rémunération est augmentée en raison de la réduction de la durée du travail dont bénéficient leur collègues de travail occupés à temps plein.

Le chapitre IV crée le cadre légal permettant l'application de la convention collective de travail n° 77 du 14 février 2001, conclue au sein du Conseil national du Travail, instaurant un système de crédit-temps, de diminution de carrière et de réduction des prestations de travail. Ce chapitre porte l'intitulé de cette convention collective. C'est incontestablement dans ce cas que les partenaires sociaux ont joué le rôle le plus important. En effet, comme ils l'avaient annoncé dans l'accord interprofessionnel 2001-2002, ils ont conclu cette convention collective interprofessionnelle qui entrera en vigueur le 1^{er} janvier 2002.

Il appartient dès lors au législateur d'aménager les dispositions de la loi de redressement du 22 janvier 1985 contenant des dispositions sociales pour rendre cette convention applicable. En effet, ces dispositions doivent subsister à l'égard du secteur public auquel l'interruption de carrière continuera à s'appliquer tandis que le secteur privé sera régi par la CCT n° 77, la loi de redressement du 22 janvier 1985 précitée modifiée par le chapitre IV du projet de loi et par ses arrêtés d'exécution.

La CCT n° 77 a été rendue obligatoire par l'arrêté royal du 13 mars 2001 publié au Moniteur belge le 28 mars 2001. Cette convention prévoit :

1° un droit au crédit-temps pour une durée maximum d'un an sur l'ensemble de la carrière à exercer par période de trois mois minimum. Le crédit-temps peut être porté à 5 ans sur l'ensemble de la carrière par convention collective de travail sectorielle ou d'entreprise. Le crédit-temps peut consister soit en une suspension totale des prestations de travail, soit en une réduction à mi-temps de ces prestations.

Le travailleur doit avoir été occupé dans les liens d'un contrat de travail avec son employeur pendant 12 mois au cours des 15 mois précédant sa demande de crédit-temps ;

2° un droit à une diminution de prestations d'un jour ou de deux demi-jours par semaine pendant des périodes

van ten minste zes maanden en voor maximaal vijf jaar, over de hele loopbaan. De werknemer moet gewerkt hebben onder een arbeidsovereenkomst met zijn werkgever gedurende de vijf jaren die aan zijn aanvraag tot prestatievermindering voorafgaan en voltijds gewerkt hebben gedurende het laatste van die vijf jaren.

3° De werknemers van ten minste 50 jaar oud hebben recht, zonder maximale duur, op een prestatievermindering van één dag of van twee halve dagen per week (per periode van ten minste zes maanden) en op een halftijdse vermindering van de arbeidsprestaties. Om de prestatievermindering te kunnen genieten, moet de werknemer voltijds of 4/5de-tijds werken op het ogenblik van zijn aanvraag tot prestatievermindering. Om de halftijdse vermindering van de arbeidsprestaties te kunnen genieten, moet hij ten minste 3/4de-tijds gewerkt hebben bij zijn werkgever gedurende het jaar dat aan zijn aanvraag tot prestatievermindering voorafgaat. Bovendien moet de werknemer in beide gevallen gewerkt hebben onder een arbeidsovereenkomst met zijn werkgever gedurende de vijf jaren die aan zijn aanvraag voorafgaan en een anciënniteit als loontrekkende hebben van twintig jaar.

De collectieve arbeidsovereenkomst nr. 77 wordt van kracht op 1 januari 2002; op die datum zal die CAO de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 56 van 13 juli 1993 tot invoering van een beperkt recht op beroepsloopbaanonderbreking opheffen. Bijgevolg zullen de vigerende bepalingen betreffende de loopbaanonderbreking op dezelfde datum worden vervangen door de wettelijke bepalingen betreffende het tijdskrediet en de prestatievermindering.

Er wordt bijgevolg in overgangsbepalingen voorzien. Overigens wordt de verplichting tot vervanging van de werknemers met loopbaanonderbreking op 1 januari 2002 opgeheven.

Ten slotte machtigt het wetsontwerp de Koning, bij een besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad, om het bedrag te bepalen van de uitkering waarop de werknemers die zijn bedoeld in de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 77 recht hebben.

In een eensluidend advies, dat eveneens werd bekendgemaakt in het *Belgisch Staatsblad* van 28 maart 2001, vraagt de Nationale Arbeidsraad dat de overheid zou voorzien in wat volgt:

1° betreffende het tijdskrediet:

a) bij volledige loopbaanonderbreking:
– 15.000BEF per maand (minder dan vijf jaar anciënniteit in het bedrijf)

des de 6 mois minimum et pendant une durée maximum de 5 ans sur l'ensemble de la carrière. Le travailleur doit avoir été occupé dans les liens d'un contrat de travail avec son employeur pendant les 5 ans précédant sa demande de diminution de prestations et avoir été occupé à temps plein pendant la dernière de ces 5 années ;

3° les travailleurs de 50 ans au moins ont droit, sans durée maximum, à une diminution de prestations d'un jour ou de deux demi-jours par semaine (par période de 6 mois minimum) et à une réduction de prestations de travail à mi-temps. Pour pouvoir bénéficier de la diminution de prestations, le travailleur doit être occupé à temps plein ou à 4/5^{ème} temps au moment de sa demande de diminution. Pour pouvoir bénéficier de la réduction des prestations de travail à mi-temps, il doit avoir été occupé au moins à 3/4 temps chez son employeur pendant l'année précédant sa demande de réduction des prestations. En outre, dans les deux cas, le travailleur doit avoir été occupé dans les liens d'un contrat de travail avec son employeur pendant les 5 années qui précèdent sa demande et avoir une ancienneté de 20 ans comme salarié.

La convention collective de travail n° 77 entrera en vigueur le 1^{er} janvier 2002 et abrogera à cette date la convention collective de travail n° 56 du 13 juillet 1993 instituant un droit limité à l'interruption de la carrière professionnelle. Par conséquent, les dispositions légales relatives au crédit-temps et à la réduction des prestations remplaceront à la même date les dispositions actuelles concernant l'interruption de carrière. Des dispositions transitoires sont dès lors prévues.

Par ailleurs, l'obligation de remplacement des travailleurs en interruption de carrière sera supprimée le 1^{er} janvier 2002.

Enfin, le texte proposé donne pouvoir au Roi, par arrêté délibéré en Conseil des ministres, de déterminer le montant de l'allocation à laquelle ont droit les travailleurs visés par la convention collective de travail n° 77.

Dans un avis unanime, également publié au Moniteur belge du 28 mars 2001, le Conseil national du Travail demande que les pouvoirs publics prévoient :

1° concernant le crédit-temps :

a) en cas d'interruption complète de la carrière :
– 15.000 F/mois si moins de 5 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;

– 20.000 BEF per maand (ten minste vijf jaar anciënniteit in het bedrijf);

b) bij halftijdse vermindering van de arbeidsprestaties:

– 7500 BEF per maand (minder dan vijf jaar anciënniteit in het bedrijf);

– 10.000 BEF per maand (ten minste vijf jaar anciënniteit in het bedrijf).

Die bedragen worden verhoudingsgewijs verminderd op grond van de gepresteerde arbeidstijd vóór de toekenning van het tijdskrediet.

2° bij prestatievermindering met één dag of twee halve dagen per week: 3000 BEF per maand;

3° bij vermindering van de arbeidsprestaties van de werknemers die ouder zijn dan 50 jaar:

a) prestatievermindering met één dag of twee halve dagen per week: 5.000 BEF per maand;

b) halftijdse vermindering van de arbeidsprestaties: 13.000 BEF per maand en een verhoudingsgewijze vermindering van dit bedrag op grond van de gepresteerde arbeidstijd vóór de toekenning van de halftijdse vermindering van de arbeidsprestaties.

Die bedragen zullen bijgevolg bij koninklijk besluit worden bepaald.

Hoofdstuk V brengt het vaderschapsverlof en het adoptieverlof van drie op tien dagen. Gedurende de eerste drie dagen van dat verlof behoudt de werknemer zijn loon; gedurende de zeven daaropvolgende dagen geniet hij een uitkering die wordt betaald door de ziekte- en invaliditeitsverzekering. Het bedrag van die uitkering zal bij koninklijk besluit worden bepaald.

Hoofdstuk VI verlengt in 2001 de mogelijkheid om sectorale collectieve arbeidsovereenkomsten te sluiten betreffende de volgende brugpensioenstelsels:

1° voltijds brugpensioen voor de werknemers van ten minste 56 jaar oud, met een loopbaan van ten minste 33 jaar en die gedurende ten minste 20 jaar hebben gewerkt in een arbeidsregime van ploegenarbeid met nachtprestaties dan wel in de bouwsector en in de onmogelijkheid verkeren om hun beroepsactiviteit voort te zetten;

– 20.000 F/mois si au moins 5 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;

b) en cas de réduction des prestations de travail à mi-temps :

– 7.500 F/mois si moins de 5 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;

– 10.000 F/mois si au moins 5 ans d'ancienneté dans l'entreprise.

Ces montants sont réduits proportionnellement selon le temps de travail presté avant l'octroi du crédit-temps ;

2° concernant la diminution d'un jour ou de deux demi-jours par semaine : 3.000 F/mois ;

3° concernant la diminution des prestations de travail des travailleurs de plus de 50 ans :

a) diminution d'un jour ou de deux demi-jours par semaine : 5.000 F/mois ;

b) réduction des prestations de travail à mi-temps : 13.000 F/mois et réduction de ce montant proportionnellement au temps de travail presté avant la réduction de prestations de travail à mi-temps.

Ce sont donc ces montants qui seront prévus par arrêté royal.

Le chapitre V porte de trois à dix jours les congés de paternité et d'adoption. Pendant les trois premiers jours de congé, le travailleur bénéficie du maintien de sa rémunération et pendant les sept jours suivants, il bénéficie d'une allocation payée dans le cadre de l'assurance soins de santé et indemnités. Le montant de cette allocation sera déterminé par arrêté royal.

Le chapitre VI prolonge en 2001 la possibilité de conclure des conventions collectives de travail sectorielles relatives aux régimes de prépension suivants :

1° la prépension à temps plein pour les travailleurs âgés de 56 ans au moins, qui ont une carrière de 33 ans au moins et soit ont travaillé pendant 20 ans au moins dans un régime de travail en équipes comprenant des prestations de nuit, soit ont travaillé dans le secteur de la construction et sont dans l'incapacité de continuer leur activité professionnelle ;

2° halftijds brugpensioen vanaf 55 jaar.

Bovendien verlengt dit hoofdstuk voor 2001 en 2002 de bepalingen betreffende het halftijds brugpensioen vanaf 58 jaar.

II. — ALGEMENE BESPREKING

A. Inbreng van de leden

1. Algemene opmerkingen - definitie van werkgelegenheidsbeleid

Mevrouw Pierrette Cahay-André (PRL FDF MCC) onderstreept de belangrijkheid van de twee wetsontwerpen. Wetsontwerp nr. 1291 heeft inzonderheid betrekking op de tenuitvoerlegging van de regeringsverklaring, voor zover het de mogelijkheden tot een herschikking van de arbeidstijd en de kwaliteit van het leven behandelt, wat de spreekster volkomen onderschrijft.

Mevrouw Trees Pieters (CVP) merkt op dat beide wetsontwerpen die een betere werkgelegenheid beogen al herhaaldelijk zijn aangekondigd. Ze zijn eindelijk bij het parlement ingediend, nadat via zeer vele parlementaire vragen en initiatieven bij de regering moest worden gepeild naar haar plannen daaromtrent.

De fundamentele vraag is of de toename van de werkgelegenheidsgraad van de verschillende besproken groepen te danken is aan de regeringsmaatregelen of voornamelijk, zoals trouwens ook het Federaal Planbureau vindt, aan de natuurlijke groei van de werkgelegenheid, aan demografische oorzaken en aan de gunstige economische conjunctuur.

In het kader van een Europese geïntegreerde benadering van de werkgelegenheid moet men in die aangelegenheid voorts een beroep kunnen doen op identieke meetinstrumenten voor de verschillende parameters (werkgelegenheidsgraad, werkloosheidscijfer, scholingsgraad en -aard, en deeltijdse arbeid). In dat opzicht vervormen verschillen van de ene lidstaat tot de andere (en zeker tussen België en zijn buurlanden) per slot van rekening de werkgelegenheidsstatistieken.

De spreekster merkt overigens op dat niettegenstaande bepaalde meerderheidsfracties, waaronder met name de VLD, de vorige minister van Tewerkstelling kritiseerden wegens haar vele werkgelegenheidsplannen, men moet vaststellen dat de huidige regering om het hardst talrijke premies van diverse slag vooropstelt, zodat de ondernemingen die terzake in een soort «jacht» de snelste zijn, ook het best bediend zullen zijn.

2° la prépension à mi temps à partir de 55 ans.

Enfin, ce chapitre prolonge en 2001 et en 2002 les dispositions relatives à la prépension à mi-temps à partir de 58 ans.

II. — DISCUSSION GENERALE

A. Interventions des membres

1. Observations générales - définition d'une politique de l'emploi

Mme Cahay-André (PRL-FDF-MCC) souligne l'importance des deux projets proposés.

Le projet n°1291 a notamment trait à l'exécution de la déclaration gouvernementale, dans la mesure où il étudie les possibilités de réaménagement du temps de travail et de la qualité de vie, et l'intervenante y souscrit globalement.

Mme Trees Pieters (CVP) relève qu'après un long processus d'annonce, les deux textes proposés visant la promotion de l'emploi sont enfin déposés au Parlement, après que de très nombreuses questions et initiatives parlementaires aient dû sonder le gouvernement sur ses intentions en la matière.

La question fondamentale qui se pose est de savoir si l'augmentation du taux d'emploi des différents groupes considérés est due aux mesures du gouvernement ou, essentiellement, comme l'estime au demeurant le Bureau fédéral du Plan, à la croissance naturelle de l'emploi, aux effets démographiques et à la conjoncture économique favorable.

D'autre part, dans le cadre d'une approche européenne intégrée concernant l'emploi, il convient de pouvoir recourir à des instruments identiques de mesure des différents paramètres (taux d'emploi, taux de chômage, taux et type de scolarisation, travail à temps partiel) en la matière. La variation d'un État membre à l'autre à cet égard (et déjà entre la Belgique et ses États voisins) déforme en définitive les statistiques de l'emploi.

L'intervenante relève par ailleurs que si certains groupes de la majorité, et, en particulier, le VLD critiquaient la précédente ministre de l'Emploi du chef de la multiplication des plans pour l'emploi, on doit néanmoins constater que le gouvernement actuel multiplie à l'envi de nombreuses primes diverses, faisant en sorte que les entreprises les plus rapides dans une « chasse » en la matière seront les mieux servies.

Tot slot zoekt men in beide teksten tevergeefs naar een betere afstemming van de werkgelegenheid op de kwaliteit van het leven voor de zelfstandigen.

Mevrouw Simonne Creyf (CVP) verwijst naar haar wetsvoorstel tot invoering van het betaald educatief verlof (DOC 50 0784/001), dat ze samen met mevrouw Schauvliege heeft ingediend. Vanuit de vaststelling dat het familiaal verlof het in belangrijke mate mogelijk maakt arbeid en gezin te combineren, heeft het wetsvoorstel tot doel voor de werknemers het recht op familiaal verlof in te stellen wanneer een familielid ziek is of in een ziekenhuis wordt opgenomen, zonder dat het om een onvoorziene gebeurtenis moet gaan. Het bepaalt bovendien dat de betrokken werknemers gedurende de eerste vijf dagen van dat verlof hun loon behouden.

De spreekster informeert naar het advies van de NAR over haar wetsvoorstel, dat ze trouwens niet bij de voorliggende wetsontwerpen wenst te voegen, omdat die er de strekking niet van overnemen.

De heer Guy D'haeseleer (Vlaams Blok) gaat in op beide ontwerpen. Inzake wetsontwerp nr. 1291 kan worden verwezen naar de verschillende hiernavolgende rubrieken.

Inzake wetsontwerp nr. 1290 merkt het lid op dat de doelstelling van de Top van Lissabon (namelijk het opvoeren van de werkgelegenheidsgraad tot 70 %) om verschillende redenen, waaronder die in verband met ons onderwijssysteem, niet kan worden gehaald. Onze huidige werkgelegenheidsgraad, namelijk 60 %, is nog verre van ideaal; dat geldt nog meer voor die van de oudere werknemers (namelijk 25 %).

De heer Hans Bonte (SP) is er zich eveneens van bewust dat ook voor de zelfstandigen werk en vrije tijd meer op elkaar moeten worden afgestemd. Zulks zal voor de zelfstandigen echter niet in het kader van de ontworpen regelgeving kunnen geschieden.

Mevrouw Marie-Thérèse Coenen (Agalev-Ecolo) vindt wetsontwerp nr. 1291 een stap vooruit, zelfs al is het maar een eerste stap. Haar fractie onderschrijft de arbeidsduurverkorting, maar ook de arbeidsdeling met de andere vormen van werk, en denkt daarbij aan werving en solidair gebruik van het aantal beschikbare arbeidsuren, afhankelijk van het aantal werkzoekenden.

Wetsontwerp nr. 1291 is in hoofdzaak gericht op de verbetering van de levenskwaliteit en op de vermindering van de arbeidsduur voor degenen die al een baan hebben. Men zou echter ook oog moeten hebben voor

Enfin les deux textes proposés sont muets quant à l'amélioration de la conciliation entre travail et qualité de la vie de famille dans le chef des travailleurs indépendants.

Mme Simonne Creyf (CVP) se réfère à sa proposition de loi, cosignée par Mme Schauvliege, instaurant le congé familial rémunéré (Doc n°784/001). Celle-ci, partant du constat que le congé familial permet, dans une large mesure, de combiner vie professionnelle et vie familiale, vise à instaurer le droit au congé familial en faveur des travailleurs en cas de maladie ou d'hospitalisation d'un membre de leur famille, sans qu'il doive s'agir d'un événement imprévisible, en prévoyant en outre le maintien du droit à la rémunération dans le chef des travailleurs concernés durant les cinq premiers jours dudit congé.

L'intervenante s'enquiert de l'avis du CNT au sujet de sa proposition, qu'elle souhaite au demeurant ne pas joindre aux projets à l'examen, étant donné que ces derniers n'en reprennent pas la teneur.

M. Guy D'haeseleer (VL Blok) s'attache aux deux projets à l'examen. En ce qui concerne le projet n° 1291, il peut être renvoyé aux différentes rubriques infra.

Quant au projet n°1290, le membre relève que l'objectif du sommet de Lisbonne (à savoir le relèvement à 70 % du taux d'emploi) ne pourra pas être atteint pour différentes raisons, comme celle liée à notre système d'enseignement. Notre taux actuel d'emploi, à savoir 60 %, est encore loin d'être idéal, et plus encore lorsqu'on considère celui des travailleurs âgés (à savoir 25 %).

M. Hans Bonte (SP) est également conscient de la nécessité de renforcer, dans le chef des travailleurs indépendants également, l'harmonisation entre la vie au travail et la vie hors travail. Toutefois, ce n'est pas dans le cadre de la réglementation proposée que l'harmonisation précitée dans le chef des travailleurs indépendants pourra être assurée.

Mme Marie-Thérèse Coenen (Ecolo-Agalev) considère que le projet n°1291 constitue un progrès même s'il ne représente qu'un premier pas. Son groupe soutient la réduction du temps de travail mais également le partage du travail avec les autres formes de travail, tout en ayant à l'esprit les idées d'embauche et de solidarisation du nombre d'heures de travail disponibles par rapport au nombre de demandes d'emploi.

Le projet n°1291 vise essentiellement à améliorer la qualité de la vie et à réduire le temps de travail pour ceux qui sont en poste. Il conviendrait toutefois d'avoir également égard à une facette d'évaluation et d'analyse

het aspect evaluatie en analyse van de invloed van een eventuele overgang naar de 38-urige werkweek, meer bepaald inzake stimulering van de werving en van de vermindering van de werkloosheid, vooral die van lange duur.

Opdat de ter bespreking voorliggende wetsontwerpen ten slotte zouden overeenstemmen met de uitgesproken doelstellingen, moeten hun voornaamste beschikkingen, zoals de arbeidsduurvermindering en het tijd-krediet, op middellange termijn worden geëvalueerd met betrekking tot hun gevolgen voor de werkgelegenheid, de productiviteit, de verzoening van arbeid en gezinsleven, en de gendergebonden aanvragen om gebruik te maken van die specifieke regelingen.

De opstelling van passende evaluatiecriteria en –instrumenten zou een doelgerichter aanpak mogelijk maken.

Mevrouw Annemie Van de Casteele (VU&ID) vindt dat de voorliggende wetsontwerpen helemaal geen administratieve vereenvoudiging zijn, zoals door de regering trouwens voorgestaan, maar de verschillende werkgelegenheidsbevorderende maatregelen nog ingewikkelder maken.

Verwijzend naar het advies van de Raad van State vraagt zij zich af hoe het staat met de voortgang van de consultatieprocedure bij de Europese instanties. Zij betreurt ook de omvang van de machtiging die door de talrijke ontworpen bepalingen wordt verleend aan ofwel de Koning (bijvoorbeeld inzake de omvang en de duur van de bijdrageverminderingen), ofwel de NAR: de essentiële elementen van de ingestelde regelingen ontsnappen daardoor aan de beoordeling van het parlement.

Gelet op de karige memorie van toelichting bij de ontworpen teksten, vraagt de spreekster trouwens naar precieze cijfers over met name de gemiddelde arbeidsduur in de verschillende lidstaten van de Europese Unie, alsook naar de budgettaire en financiële gevolgen van de socialebijdrageverminderingen en de gevolgen van een aantal maatregelen voor de autonome overheidsbedrijven.

Aangezien de voorliggende wetsontwerpen ook liggen op het breukvlak van de bevoegdheden van de gemeenschappen en de gewesten terzake, vraagt de spreekster zich af of er voldoende rekening is gehouden met de verschillende regionale toestanden op de arbeidsmarkt, of overleg met de deelentiteiten heeft plaatsgehad en of hun bevoegdheden (met name inzake opleiding) in acht zijn genomen.

De spreekster stelt vervolgens vast dat verscheidene aspecten van de ontworpen teksten de concrete uitvoering of flankering zijn van het centraal akkoord. Zij is voorstander van de autonomie van de sociale gesprekspart-

de l'impact que pourrait avoir le passage à 38 heures de prestations par semaine, en termes de soutien à l'embauche et à la réduction du chômage, en particulier de longue durée.

Enfin, pour que les projets à l'examen soient à la hauteur de leurs ambitions déclarées, il conviendrait que les dispositifs essentiels de ceux-ci, comme la réduction du temps de travail et le crédit-temps, puissent être évalués à moyenne échéance quant à leurs effets en termes d'emploi, de productivité, de conciliation entre la vie professionnelle et familiale et de recours respectifs par les travailleurs masculins et féminins à ces mécanismes spécifiques.

L'établissement de critères et d'outils d'évaluation appropriés permettrait de rectifier le tir.

Mme Annemie Van de Casteele (VU&ID) estime que les projets à l'examen, loin d'opérer une simplification administrative, au demeurant prônée par le gouvernement, complexifient encore les différentes mesures de promotion de l'emploi.

Elle s'interroge ensuite, en se référant à l'avis du Conseil d'État en la matière, sur l'état d'avancement de la procédure de consultation des instances européennes. Elle déplore également l'ampleur de la délégation conférée soit au Roi (en ce qui concerne par exemple l'ampleur et la durée des réductions de cotisations), soit au CNT par de nombreuses dispositions proposées : les règles essentielles des mécanismes instaurés échappent de ce fait à l'appréciation par le Parlement.

L'intervenante s'enquiert par ailleurs, vu la carence des exposés de motifs des textes proposés en la matière, de précisions chiffrées concernant notamment la durée moyenne du travail dans les différents États membres de l'U.E., des conséquences budgétaires et financières des réductions de cotisations sociales ainsi que des effets d'un certain nombre de mesures pour les entreprises publiques autonomes.

D'autre part, étant donné que les projets à l'examen se situent à la frontière des compétences des Communautés et des Régions en la matière, l'oratrice se demande s'il a suffisamment été tenu compte des différentes situations régionales sur le marché du travail, si une concertation a eu lieu avec les entités fédérées et si les compétences de celles-ci (en matière de formation notamment) ont été respectées.

L'intervenante constate ensuite que plusieurs aspects des textes proposés constituent l'exécution ou l'accompagnement concrets de l'accord interprofessionnel. Tout en prônant l'autonomie des partenaires sociaux, elle se

ners, maar vraagt zich toch af of in sommige aangelegenheden waarin die laatsten geen blijk hebben gegeven van voldoende creativiteit, bijkomende impulsen van de overheid niet aangewezen zouden zijn geweest.

Tot slot stelt de spreekster zich vragen over de toepassing van de verschillende ontworpen maatregelen (onder andere over de toepassing van de collectieve arbeidsduurvermindering en het tijdskrediet in KMO's) door de betrokken ondernemingen en sectoren.

De heer Filip Anthuenis (VLD) heeft geen fundamenteel bezwaar tegen de ontworpen teksten, die uitvoering geven aan enerzijds het centraal akkoord 2001-2002 en anderzijds het regeerakkoord, en die een compromis vormen tussen de respectieve standpunten van de vertegenwoordigers van de werknemers en van de werkgevers.

Mevrouw Greta D'Hondt (CVP) stelt vast dat de voorliggende wetsontwerpen aan de Koning zeer ruime bevoegdheidsdelegatie verlenen en op verschillende punten zelfs verwant zijn met de ontwerpen van bijzondere machtenwetten.

Een te ruime delegatie aan de uitvoerende macht zou echter tot rechtsonzekerheid kunnen leiden, zowel ten aanzien van de werknemers (die verschillende rechten uit de ontworpen teksten halen) als ten aanzien van de werkgevers (die verscheidene bepalingen moeten uitvoeren).

Men moet zich ook afvragen welke weerslag de ontworpen teksten op korte en op middellange termijn zullen hebben, zowel op de financiering (ontvangsten en uitgaven) als op de vestiging van rechten inzake sociale zekerheid, aangezien de tekst van de artikelen en de formulering van de memorie van toelichting daarover niet altijd duidelijk zijn.

Met betrekking tot het werkgelegenheidsbeleid wenst de spreekster meer bijzonder in het kader van het Europese voorzitterschap dat op Europees vlak een harmonisering tot stand komt van de verschillende parameters (meetinstrumenten) die voor de definitie van werkgelegenheidsbeleid worden gebruikt (werkgelegenheidsgraad, werkloosheidscijfer, enzovoort). Zo zal de vergelijking van de inspanningen van de verschillende lidstaten bruikbaar zijn. Wat is de minister in dat opzicht van plan?

Tot slot vraagt ze zich af waarom bepaalde vormen van arbeid, zoals studentenarbeid of de activiteit van opvanggezinnen nog altijd niet als economische arbeid worden beschouwd en dus niet in rekening worden gebracht bij de vaststelling van de werkloosheidscijfers.

De heer Jean-Marc Delizée (PS) vindt de ter bespreking voorliggende wetsontwerpen in het algemeen een

demande toutefois si dans certaines matières où ces derniers n'ont pas fait preuve de suffisamment de créativité, des impulsions supplémentaires de l'autorité publique n'auraient pas été indiquées.

L'oratrice s'enquiert enfin de l'application par les entreprises et secteurs concernés des différentes mesures proposées (et entre autres de l'application de la réduction collective du temps de travail et du crédit-temps dans les PME).

M. Filip Anthuenis (VLD) n'a pas d'objection fondamentale à l'égard des textes proposés qui mettent en oeuvre d'une part, l'accord interprofessionnel 2001-2002 et d'autre part l'accord de gouvernement et qui constituent un compromis entre les points de vue respectifs des représentants des travailleurs et des employeurs.

Mme Greta D'Hondt (CVP) constate que les projets à l'examen procèdent à une délégation très large de compétences au Roi et s'apparentent même à plusieurs titres à des projets de lois de pouvoirs spéciaux.

Or, une délégation trop large au pouvoir exécutif pourrait occasionner une insécurité juridique, tant à l'égard des travailleurs (qui puisent plusieurs droits dans les textes proposés) que vis-à-vis des employeurs (tenus d'assurer l'exécution de plusieurs dispositions).

D'autre part, il y a lieu de s'interroger sur l'impact des textes proposés à court et à moyen terme, tant sur le financement (recettes et dépenses) que sur la constitution de droits en matière de sécurité sociale, le libellé des articles et la formulation de l'exposé de motifs n'étant pas toujours clairs en la matière.

En ce qui concerne la politique de l'emploi, l'intervenante souhaite, plus particulièrement dans le cadre de la présidence européenne, qu'une harmonisation puisse être opérée, sur le plan européen, des différents paramètres (instruments de mesure) utilisés pour la définition d'une politique de l'emploi (taux d'emploi, taux de chômage, etc.). Ainsi les comparaisons des efforts des différents États membres seront plus adéquates. Quelles sont les intentions de la ministre en la matière ?

Elle s'interroge enfin sur les raisons pour lesquelles certaines de formes de travail, comme le travail étudiant ou les activités des familles d'accueil, ne sont toujours pas considérées comme travail économique et donc ne sont comptabilisées pour la fixation du taux d'emploi.

M. Jean Marc Delizée (PS) estime de manière générale que les projets à l'examen constituent une avancée,

stap vooruit, al kunnen sommige aspecten ervan minimalistisch overkomen.

Zonder te willen vooruitlopen op de opmerkingen over de verschillende punten die hierna aan bod komen, geeft ook voorzitter Joos Wauters (*Agalev-Ecolo*) een aantal algemene beschouwingen.

Er moet worden nagedacht over de impact van de ontworpen maatregelen op het budgettaire en financiële evenwicht tussen alle uitgaven en ontvangsten inzake sociale zekerheid. Zo is het bijvoorbeeld duidelijk dat de structurele lastenverminderingen weerspiegeld worden in de begroting en bijgevolg niet verder reiken dan 2006.

In de lijn daarvan pleit de spreker voor de terugwinning van de voordelen (bijdrageverminderingen) die ten goede zijn gekomen aan de ondernemingen die er (in het licht van de cao's) oneigenlijk gebruik van zouden hebben gemaakt.

Voorts valt op dat die bepalingen (met name inzake de collectieve vermindering van de arbeidstijd en het tijd-krediet) op duidelijke keuzen berusten. De fractie van de spreker heeft in dat verband overigens een aantal wetsvoorstellen ingediend met een grotere draagwijdte, niet alleen ten opzichte van de ter bespreking voorliggende wetsontwerpen, maar ook ten opzichte van het centraal akkoord.

Die wetsvoorstellen vormen een perfecte aanleiding om te komen tot een *status quaestionis* met betrekking tot de diverse maatregelen inzake de herschikking van de arbeidstijd en tot de vooruitgang die terzake op sector-niveau wordt geboekt.

De spreker vindt bijvoorbeeld dat de via het sociaal overleg ingestelde maatregelen met betrekking tot een betere onderlinge afstemming van werk en privé-leven, alsook met betrekking tot het tijd-krediet, geen vooruitgang betekenen. Daarom vraagt hij zich af of de wetgever, uitgaande van de grote vraag naar dergelijke formules, niet verder zou kunnen gaan dan de sociale gesprekspartners.

Tevens had de spreker liever gezien dat wetsontwerp nr. 1290 in het Nederlands als opschrift «Wetsontwerp tot verbetering van de werkzaamheidsgraad» had meegerekregen. De Europese Unie verzoekt weliswaar om een harmonisatie van de terminologie, maar het blijft een feit dat de woordenschat aangepast zou moeten zijn aan de in aanmerking genomen criteria.

In het verlengde daarvan ware het aangewezen het opschrift van artikel VII van hetzelfde wetsontwerp te vervangen door de woorden «Fonds ter bevordering van de arbeidskwaliteit». De arbeidsvoorwaarden maken immers slechts een deelaspect uit van het begrip «arbeid», dat voorts ook nog aspecten behelst als inhoud, arbeidsorganisatie en collectief overleg.

De spreker heeft vragen bij de toelatingscriteria (wie krijgt er toegang toe en volgens welke procedures, hoe

même si certains de leurs aspects peuvent apparaître comme minimalistes.

Sans préjudice de remarques formulées au sujet des différents points infra, le président, M. Joos Wauters (*Agalev-Ecolo*), tient également à émettre les considérations générales suivantes :

Il convient de s'interroger sur l'impact des dispositions proposées sur la cohérence budgétaire et financière de l'ensemble des recettes et dépenses de la sécurité sociale. Il est clair par exemple que les réductions structurelles de charges sont budgétisées et donc limitées jusqu'à 2006.

Dans le même esprit, l'intervenant prône la récupération des avantages (réductions de cotisations) consentis aux entreprises qui auraient procédé à une utilisation inappropriée, par rapport aux CCT, de ces derniers.

D'autre part, des choix clairs sous-tendent ces mêmes dispositions (en matière de réduction collective du temps de travail et de crédit temps notamment). Or, le groupe de l'intervenant a déposé à cet égard des propositions de loi dont la portée est plus large, non seulement par rapport aux projets à l'examen, mais également par rapport à l'accord interprofessionnel.

Ces propositions de loi constituent un excellent moyen d'opérer un *status quaestionis* des différentes mesures d'aménagement du temps de travail et des éventuelles avancées en la matière dans les secteurs.

L'intervenant estime par exemple que les mesures instaurées par le biais de la concertation sociale et relatives à la meilleure compatibilité des tâches professionnelles et extra-professionnelles ainsi qu'au crédit temps ne constituent pas un progrès. Il se demande dès lors si le législateur, sur la base des nombreuses demandes de personnes formulées dans ces matières, ne pourrait pas aller plus loin que les interlocuteurs sociaux.

Quant au projet n°1290, l'orateur aurait préféré l'intituler, dans sa version néerlandaise, «wetsontwerp tot verbetering van de werkzaamheidsgraad». Certes, des obligations européennes imposent une harmonisation des concepts mais il n'en demeure pas moins qu'il convient d'utiliser une terminologie appropriée aux critères retenus.

Dans le même ordre d'idées, il serait indiqué de remplacer l'intitulé du chapitre VII du même projet par les termes «Fonds pour la promotion de la qualité du travail». Les conditions de travail ne représentent en effet qu'un aspect du travail, outre le contenu, l'organisation du travail et la négociation collective.

L'orateur s'interroge sur les critères d'admission (qui y aura accès et selon quelle procédure, comment les

zullen de ontwerpen worden geëvalueerd?), bij de mogelijkheid om een beroep te doen op het fonds en bij de voor dat alles uitgetrokken middelen.

2. Ouderschapsverlof - vaderschaps- en adoptieverlof

Mevrouw Colette Burgeon (PS) is blij met het terzake door de regering genomen initiatief, dat is geïnspireerd op haar wetsvoorstel tot wijziging van de arbeidswet van 16 maart 1971 met het oog op de invoering van het vaderschapsverlof (DOC 50 0280/001).

Het vaderschapsverlof heeft volgens haar een andere bedoeling dan het ouderschapsverlof, dat overigens aanvechtbaar is als het op *gendergelijkheid* en op sociale gelijkheid *an sich* aankomt – zeker als men bedenkt hoe laag de eraan verbonden vergoeding ligt (24.000 BEF per maand). Wat zijn overigens de plannen van de minister om die vergoeding te herwaarderden?

Het is zoals met de loopbaanonderbreking: de gezinnen met de laagste inkomens (eenoudergezinnen, werknemers met een partner die sociale uitkeringen ontvangt of helemaal geen inkomen heeft, gezinnen met een bijzonder laag inkomen uit arbeid) hebben het moeilijk om gebruik te maken van dergelijke regelingen, maar financieren via hun bijdrage wel het welzijn van de best verdienende gezinnen.

Vergeeten we voorts niet het bestaan van Richtlijn 96/34/EG van de Raad van 3 juni 1996 betreffende de door de UNICE, het CEEP en het EVV gesloten raamovereenkomst inzake ouderschapsverlof, waarin een onderscheid wordt gemaakt tussen het ouderschapsverlof (dat uitgaat van de noodzaak om de generaties dicht bij elkaar te brengen en nieuwe, flexibele vormen van arbeidsorganisatie te bevorderen) en het moederschapsverlof. De spreekster vindt dat ten aanzien van de vader hetzelfde onderscheid zou moeten gelden.

Aan het adoptieverlof zou eenzelfde logica ten grondslag moeten liggen, te weten: het kind opvangen en een eerste affectieve band ontwikkelen.

In beide gevallen kan weliswaar worden gesteld dat de bijkomende duur van 7 dagen nog steeds onvoldoende is, maar niettemin betekent de ontworpen tekst een stap vooruit ten opzichte van de huidige situatie.

De spreekster betreurt evenwel dat het bedrag van de vergoeding, die gedurende die 7 dagen ten laste komt van het RIZIV, een rem dreigt te zetten op het succes van het vaderschapsverlof bij gezinnen met een bescheiden inkomen; het had de voorkeur verdiend de bezoldiging van de werknemer te handhaven.

De heer Guy D'haeseleer (Vlaams Blok) staat achter de verlenging tot 10 dagen van het vaderschaps- en het adoptieverlof en is het er ook mee eens dat de vergoeding van de laatste zeven dagen ten laste komt van de

projets seront-ils évalués?) et de recours audit fonds, ainsi que sur les moyens attribués.

2. Congé parental - congé de paternité et d'adoption

Mme Colette Burgeon (PS) se réjouit de l'initiative gouvernementale en la matière, inspirée de sa proposition de loi modifiant la loi du 16 mars 1971 sur le travail en vue d'y insérer le congé de paternité (Doc n°280/1).

Le congé de paternité possède selon elle une finalité autre que le congé parental, lequel -en raison de la modicité de l'indemnité y liée (en l'occurrence 24.000 francs par mois, on peut au demeurant s'interroger sur les intentions de la ministre quant à une revalorisation de celle-ci)- est d'ailleurs un système contestable sur le plan de l'égalité des sexes et quant à l'égalité sociale elle-même.

Comme en matière d'interruption de carrière, ce sont les ménages aux revenus les plus bas (familles monoparentales, travailleurs dont le conjoint est allocataire social ou sans revenus, couples dont les revenus du travail sont particulièrement modestes) qui, dans la difficulté d'y accéder, financent par leurs cotisations le bien-être familial des travailleurs les mieux rémunérés.

Au demeurant, la directive 96/34/CE du Conseil européen du 3 juin 1996 concernant l'accord cadre sur le congé parental opère la distinction entre le congé parental (inspiré par la nécessité de rapprocher les générations et d'encourager de nouveaux modes flexibles d'organisation du travail) et le congé de maternité. La même distinction devrait, selon l'intervenante, être appliquée en ce qui concerne le père.

Quant au congé d'adoption, il doit obéir à la même logique, à savoir accueillir l'enfant et développer une première relation affective.

Dans les deux cas, on peut certes juger que la période de 7 jours supplémentaires est insuffisante, il n'en demeure pas moins que le texte proposé apporte un progrès par rapport à la situation actuelle.

L'intervenante regrette toutefois que le montant de l'indemnité à charge de l'INAMI durant ces 7 jours en question risque d'hypothéquer la prise effective du congé de paternité dans les ménages aux revenus modestes; il eut été préférable de maintenir la rémunération du travailleur.

M. Guy D'Haeseleer (Vlaams Blok) approuve l'allongement à 10 jours du congé de paternité et d'adoption de même que la mise à charge du budget de l'assurance soins de santé et indemnités, de l'indemnisation

begroting van de verplichte verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen. Een en ander voorkomt bijkomende lasten voor de werkgevers.

De heer Hans Bonte (SP) is ingenomen met de verbeteringen die wetsontwerp nr. 1291 aanreikt voor de regeling inzake adoptie- en vaderschapsverlof, al was het maar omdat de voorheen onbetaalde verlofdagen in de toekomst zullen worden betaald via de verplichte verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen.

In verband met de uitbreiding van het deeltijdwerk in een toenemend aantal sectoren wenst *mevrouw Marie-Thérèse Coenen (Ecolo-Agalev)* dat alle werknemers – of zij nu voltijds of deeltijds werken – op overeenkomstige wijze aanspraak zouden maken op het vaderschapsverlof.

Mevrouw Annemie Van de Casteele (VU & ID) schaaft zich zonder voorbehoud achter het voorliggende plan inzake vaderschapsverlof. Voorts zou, wat haar betreft, het adoptieverlof even lang moeten kunnen duren als het moederschapverlof.

Voorzitter Joos Wauters (Agalev-Ecolo) juicht de invoering van het vaderschaps- en het adoptieverlof als onderdeel van de sociale zekerheid toe, maar preciseert dat de betrokken vader en moeder terminologisch niet mogen worden vereenzelvigd met zieken, als bedoeld bij de wetgeving op de verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen.

3. Vermindering van de arbeidstijd – 38-urige werkweek

Volgens *mevrouw Pierrette Cahay-André (PRL FDF MCC)* kan een betere verdeling van de arbeidstijd bijdragen tot de verwezenlijking van een werkgelegenheidsbevorderend beleid en tevens, via een soepeler tijdsbeheer, tot meer levenskwaliteit. Deerschikking van de arbeidstijd mag dan al een nuttig instrument zijn voor elk werkgelegenheidsbeleid, het mag er echter nooit volledig voor in de plaats komen. Het is immers de bedoeling dat de ondernemingen op vrijwillige basis zouden kiezen voor arbeidstijdvermindering.

Zo is de spreekster ook altijd gekant geweest tegen het lineair opleggen van arbeidstijdherschikkingen aan de ondernemingen. Die arbeidstijdherschikkingen moeten tot stand komen via collectieve arbeidsovereenkomsten per bedrijf en kunnen niet aan de KMO's en KMI's worden opgedrongen.

Wat tot slot de arbeidsflexibiliteit betreft, pleit de spreekster voor meer soepelheid in de organisatie van de arbeidsmarkt.

des 7 derniers jours; ceci permet d'éviter des charges supplémentaires dans le chef des employeurs.

M. Hans Bonte (SP) se réjouit de l'amélioration apportée par le projet n°1291 aux congés d'adoption et de paternité, ne fût-ce que sur le plan de l'indemnisation par l'assurance soins de santé et indemnités des jours de congé auparavant non payés.

Mme Marie-Thérèse Coenen (Ecolo-Agalev) souhaite, eu égard à l'extension du travail à temps partiel dans un nombre croissant de secteurs, que le congé de paternité soit accessible de manière équivalente aux travailleurs effectuant des prestations à temps réduit.

Mme Van de Casteele (VU & ID) est entièrement favorable au congé de paternité, tel que proposé. Quant au congé d'adoption, il devrait, selon elle, être de durée identique à celle du congé de maternité.

Le président, M. Joos Wauters (Agalev-Ecolo) se réjouit des congés de paternité et d'adoption, tels qu'instaurés dans le cadre de la sécurité sociale, mais précise qu'il conviendrait de ne pas assimiler, sur le plan de la terminologie, les père et mère concernés à des personnes malades au sens de la législation sur l'assurance soins de santé et indemnités.

3. Réduction du temps de travail - Semaine de 38 heures

Mme Cahay-André (PRL-FDF-MCC) est d'avis qu'une meilleure répartition du temps de travail peut contribuer à la mise en oeuvre d'une politique en faveur de l'emploi et permettre d'améliorer la qualité de la vie à travers une gestion plus souple du temps. Cependant, si l'aménagement du temps de travail est un complément utile à toute politique de l'emploi, il ne saurait s'y substituer entièrement. En effet, ce n'est que sur une base volontaire que les entreprises pourront se lancer dans la voie de la réduction du temps de travail.

De même, l'intervenante s'est toujours opposée à l'imposition aux entreprises, de façon linéaire, d'une obligation de réaménagement du temps de travail. Ce réaménagement doit s'inscrire dans le cadre de la conclusion de conventions collectives de travail d'entreprise et ne peut pas être imposé aux PME et PMI.

Enfin, quant à la flexibilité du travail, l'intervenante se prononce pour une plus grande souplesse dans l'organisation du marché du travail.

Gelet op het spel van de concurrentie op de markt, alsook op het feit dat de Belgen van alle Europeanen het minst werken, moeten we ons hoeden voor doortastende maatregelen die het concurrentievermogen van de ondernemingen zouden aantasten.

Niettemin vindt de spreekster het verheugend dat de minister met interessante formules voor de dag is gekomen en het sociaal overleg alle kans wil geven.

Mevrouw Trees Pieters (CVP) merkt op dat de bevordering van een algemene arbeidstijdverkortung niet langer op de agenda staat van de regeringsmeerderheid en zelfs niet van de PS-fractie (die het begrip «arbeidstijdverkortung» heeft vervangen door het woord «onthaasting»); wel maakt wetsontwerp nr. 1290/001 hier en daar nog gewag van een toename van de werkgelegenheid als gevolg van de vermindering van de arbeidstijd.

Het is de vraag of een algemene arbeidstijdvermindering meer banen zal opleveren.

In het jongste *Bulletin* van het Verbond van Belgische Ondernemingen staat immers te lezen dat een arbeidstijdvermindering tijdens het voorbije sociaal overleg geen hoofdthema was. Dat is een goede zaak, want een dergelijke vermindering zou het concurrentievermogen van de ondernemingen aantasten, omdat er een buitensporige prijskaartje aan vast hangt. In datzelfde *Bulletin* wordt voorts ook verwezen naar het OESO-verslag waarin de negatieve effecten van een algemene arbeidstijdvermindering op het arbeidsaanbod worden belicht. Nog volgens het *VBO-Bulletin* is de arbeidstijd in België het kortst van de hele Europese Unie en zou een arbeidstijdvermindering organisatorisch gigantische problemen met zich brengen, zeker in de regio's van ons land die nu al kampen met een tekort aan (gespecialiseerde) arbeidskrachten.

Tot slot zij erop gewezen dat de vermindering van de arbeidstijd, in combinatie met dat gebrek aan arbeidskrachten, alleen maar zal leiden tot meer stress op het werk.

Bijgevolg ware het aangewezen dat meer mensen een ruimere keuzevrijheid krijgen wat hun carrièreplanning betreft.

De heer Guy D'haeseleer (Vlaams Blok) stelt vast dat wetsontwerp nr. 1291/001 voorziet in een geleidelijke verlaging van de sociale bijdragen die haar beslag zal krijgen tussen 1 januari 2001 en 31 december 2002, afhankelijk van de datum waarop de vermindering van de arbeidstijd tot 38 uur ingaat. Gelet op het gelijkheids- en het non-discriminatiebeginsel vraagt hij zich echter af of het wel te rechtvaardigen valt dat dergelijke bijdrageverminderingen niet gelden voor de werkgevers die de arbeidstijd al vóór 1 januari 2001 hebben verkort.

Eu égard à la situation concurrentielle du marché et au fait que la Belgique est le pays d'Europe où on travaille le moins, il convient d'éviter la prise de mesures trop lourdes qui hypothéqueraient la compétitivité des entreprises.

L'intervenante se réjouit toutefois du fait que la ministre propose des formules intéressantes et laisse libre cours à la négociation sociale.

Mme Pieters (CVP) fait observer que l'encouragement d'une réduction généralisée du temps de travail n'est plus à l'ordre du jour de la majorité gouvernementale, ni-même du groupe PS (qui a substitué l'appellation «déstressement» à celle de réduction du temps de travail), quoique le projet n° 1290/1 évoque encore par endroits l'augmentation de l'emploi suite à la réduction du temps de travail.

La question est de savoir si une réduction collective du temps de travail générera davantage d'emplois.

Le dernier bulletin, en date, de la Fédération des entreprises de Belgique précise en effet que la réduction du temps de travail n'a pas constitué un thème central dans les discussions sociales; ce qui est heureux car cette réduction hypothéquerait la compétitivité des entreprises belges eu égard aux coûts excessifs qui en résulteraient. Ce même bulletin se réfère d'autre part au rapport de l'OCDE qui fait état des aspects négatifs de la réduction généralisée du temps de travail sur l'offre de travail. Il apparaît en outre dudit bulletin que la durée du travail en Belgique est la plus courte au sein de l'Union européenne et que la réduction du temps de travail génèrera d'énormes problèmes organisationnels, certainement dans les régions du pays confrontées à un déficit de main d'oeuvre (spécialisée).

Enfin, on relèvera que la réduction du temps de travail, combinée à ce déficit de main d'oeuvre, ne fera qu'accroître le stress au travail.

Il convient dès lors que plus de personnes disposent de davantage de liberté de choix dans la planification de leur carrière.

M. Guy D'Haeseleer (VL. Blok) constate que le projet n°1291 prévoit une réduction dégressive, entre le 1^{er} janvier 2001 et le 31 décembre 2002 de cotisations sociales, en fonction de la date d'entrée en vigueur de la réduction du temps de travail à 38 heures. Il s'interroge toutefois, eu égard aux principes d'égalité et de non-discrimination, sur la justification de l'absence de pareilles réductions de cotisations en faveur des employeurs ayant procédé à une telle diminution horaire avant le 1^{er} janvier 2001.

Artikel 4 van wetsontwerp nr. 1291/001 schept bovendien geen duidelijkheid omtrent de omvang van de financiële stimuli voor een geleidelijke arbeidstijdvermindering. Hoe veel middelen worden daartoe overigens in de begroting uitgetrokken?

Vervolgens stipt de spreker aan dat de collectieve arbeidstijdvermindering (die trouwens niet het resultaat is van het sociaal overleg) geen rekening houdt met de huidige economische situatie – zeker niet met die in het Vlaams Gewest.

Nog afgezien van het feit dat die collectieve arbeidsduurvermindering louter conventioneel is, is de spreker van oordeel dat de stimuli waarin terzake wordt voorzien niet opportuun zijn, zeker niet in een tijdperk dat gekenmerkt is door een tekort aan arbeidskrachten in bepaalde regio's, met alle gevolgen die daarmee gepaard gaan.

Het resultaat, namelijk de toename van de arbeidsdruk, zal precies het tegenovergestelde zijn dan het verhoopte. Bovendien zal de arbeidsduurvermindering niet noodzakelijk voor meer werkgelegenheid zorgen. De financiële inspanningen die terzake worden gedaan zouden beter worden gevoegd bij de maatregelen ter bevordering van de werkgelegenheid van de oudere werklazen.

De heer Hans Bonte (SP) geeft aan dat de arbeidsduurvermindering hem zeer na aan het hart ligt. Hij is verbaasd over de ernstige bezwaren van mevrouw Pieters tegen de individuele maar vooral tegen de collectieve arbeidsduurvermindering: de door de regering voorgestelde maatregelen inzake collectieve arbeidsduurvermindering liggen namelijk precies in het verlengde van die welke de toenmalige minister van Werkgelegenheid tijdens de vorige regeerperiode had aangedragen, en ze hebben voorts tot doel aan de hand van verlagingen van de bijdragen de werkgevers en de werknemers ertoe aan te zetten cao's af te sluiten teneinde de gemiddelde arbeidsduur te verminderen. Die vermindering biedt de mogelijkheid zowel de verzoening van de werkgelegenheid en de kwaliteit van het leven te verbeteren als de gelijkheid onder de werknemers te vergroten op het stuk van de werktijd.

Mevrouw Marie-Thérèse Coenen (Ecolo-Agalev) wenst dat ook de onvrijwillige deeltijders recht hebben op de arbeidsduurvermindering. Meer algemeen wenst ze dat zij worden ingepast in het kader van een voltijdse sociale dekking.

Mevrouw Annemie Van de Casteele (VU&ID) heeft vragen over het aantal werknemers die thans nog 39 uren per week werken en over de betrokken sectoren.

Le libellé de l'article 4 du projet n° 1291 est en outre obscur quant au volume des incitants financiers liés à une réduction progressive du temps de travail. Quelle est l'ampleur de l'enveloppe budgétaire prévue en outre à cet effet ?

L'orateur fait ensuite observer que la réduction collective du temps de travail (qui ne découle au demeurant pas de la concertation sociale) n'est pas conforme à la situation économique actuelle, certainement pas en Région flamande.

Sans préjudice du fait que cette réduction collective du temps de travail soit purement conventionnelle, l'intervenant estime que les incitants prévus en la matière ne sont pas opportuns, certainement pas à une époque caractérisée par un déficit de main d'oeuvre dans certaines régions, avec toutes les conséquences que cela suppose.

L'effet généré, à savoir l'augmentation de la pression de travail, sera précisément contraire à celui escompté. En outre, la réduction du temps de travail ne conduira pas nécessairement à la création de davantage d'emplois. Les efforts financiers en la matière gagneraient à être joints aux mesures destinées à favoriser le taux d'emploi des travailleurs âgés.

M. Hans Bonte (SP) indique que la réduction du temps de travail lui tient particulièrement à coeur. Il s'étonne ensuite des fortes objections émises par Mme Pieters quant à la réduction individuelle et surtout collective du temps de travail étant donné que les mesures proposées par le gouvernement en matière de réduction collective du temps de travail se situent précisément dans le prolongement de celles qui avaient été proposées durant la législature antérieure par la précédente ministre de l'Emploi, et consistent en l'occurrence à inciter par des réductions de cotisations les employeurs et les travailleurs à conclure des CCT visant à réduire la durée moyenne de travail. Cette réduction permet d'une part d'améliorer la conciliation entre le travail et la vie de famille et d'autre part de renforcer l'égalité entre travailleurs en matière de temps de travail.

Mme Marie-Thérèse Coenen (Ecolo-Agalev) souhaite que la réduction du temps de travail puisse être également accessible aux travailleurs à temps partiel involontaires. Plus généralement, elle souhaite que ces derniers puissent s'insérer dans le cadre d'une couverture sociale à temps plein.

Mme Annemie Van de Casteele (VU&ID) s'interroge sur le nombre de travailleurs qui effectuent encore actuellement des prestations à concurrence de 39 heures

Hoeveel zal voorts de verlaging van de bijdrage bedragen in het kader van de overgang van 39 naar 38 uren per week? Die overgang brengt impliciet een loonsverhoging met zich. Is die opgenomen in de loonnorm?

De spreekster merkt vervolgens op dat een betere verzoening tussen het werk en de levenskwaliteit niet alleen aan de hand van een formele arbeidsduurvermindering kan worden verwezenlijkt. In dat opzicht liggen meer gezinshulp en een betere kinderopvang voor de hand. De arbeidsduurvermindering gaat bovendien vaak gepaard met meer eisen inzake flexibiliteit, met alle gevolgen vandaan op het stuk van de stress.

Wat de collectieve arbeidsduurvermindering betreft, is, althans in het Vlaams Gewest, niemand nog van oordeel dat het een middel is om werkgelegenheid te scheppen. Uit onderzoeken is immers gebleken dat ze een negatieve invloed heeft op het arbeidsaanbod.

Volgens de memorie van toelichting zou ze hooguit de mogelijkheid bieden de levenskwaliteit te verbeteren. Volgens de spreekster zal die vermindering, gelet op de organisatorische problemen die ze in de ondernemingen zal veroorzaken, zorgen voor meer stress op het werk.

Het zou beter zijn in een selectieve arbeidsduurvermindering te voorzien, dat wil zeggen voor bepaalde leeftijdscategorieën, via een soepeler uitstapregeling.

In het wetsontwerp nr. 1291 wordt trouwens aangegeven dat de bijdrageverminderingen niet van toepassing zijn op de sector van de gezondheidsdiensten gelet op de individuele keuzes die daar worden gemaakt. Wist die sector op voorhand welke verminderingsregeling voor hem zou gelden? Zal die uitsluiting uit het werkingsveld van de maatregel geen discriminaties in het leven roepen tussen de verschillende werknemerscategorieën?

Bovendien is voorzien in de terugvordering van de bijdrageverminderingen of van de eenmalige aanpassingspremie. Wat zijn de nadere regels voor die terugvorderingen en na verloop van welke termijnen?

De spreker vraagt hoe de arbeidsduurvermindering zich verhoudt tot de aanpak inzake overwerk.

Ten slotte brengt ze de problemen (onder meer praktische problemen en problemen in verband met kosten) voor het voetlicht die de maatregelen inzake arbeidsduurvermindering en loopbaanonderbreking kunnen veroorzaken voor de KMO's en meer bepaald voor de zeer kleine ondernemingen.

Zo stemt een werktijdverkorting van 39 naar 38 uren per week overeen met nagenoeg twee weken bijkomend

par semaine ainsi que sur les secteurs concernés. D'autre part, quelle sera l'ampleur de la réduction de cotisations consentie dans le cadre du passage des prestations de 39 à 38 heures par semaine? En outre, ce passage implique implicitement une majoration salariale. Celle-ci est-elle intégrée dans la norme salariale?

L'intervenante fait ensuite valoir qu'une meilleure conciliation entre l'emploi et la qualité de vie ne s'opérera pas uniquement par le biais de la réduction formelle du temps de travail. Davantage d'aide aux familles et un meilleur accueil des enfants sont indiqués dans cette perspective. En outre, la réduction du temps de travail est souvent liée à l'accroissement des exigences de flexibilité, avec les conséquences que cela suppose en termes de stress.

Quant à la réduction collective du temps de travail, plus personne, en tout cas en Région flamande, n'est d'avis qu'elle constitue un moyen de création d'emplois. Des études ont en effet démontré qu'elle avait des effets négatifs sur l'offre de travail.

Tout au plus, permettrait-elle, selon l'exposé des motifs des projets, d'augmenter la qualité de vie. L'intervenante estime toutefois que cette réduction, eu égard aux problèmes organisationnels qu'elle occasionne au sein des entreprises, générera davantage de stress au travail.

Il serait préférable de prévoir une réduction du temps de travail sélective, c'est-à-dire pour certaines catégories d'âge, par le biais d'une sortie plus souple du marché du travail de celles-ci.

Par ailleurs, le projet n°1291 mentionne que les réductions de cotisations, accordées en cas de réduction du temps de travail, ne sont pas applicables aux services de santé, vu les choix individuels qui seraient faits dans ces services. Ce secteur savait-il à l'avance quel système de réduction lui serait applicable? Cette exclusion du champ d'application de la mesure ne générera-t-elle pas de discrimination entre les différentes catégories de travailleurs?

D'autre part, la possibilité de récupération des réductions de cotisations ou de la prime unique d'adaptation consenties, sont prévues. Quelles sont les modalités précises de ces récupérations et après l'expiration de quels délais?

L'intervenante s'interroge sur l'articulation entre la réduction du temps de travail et le traitement réservé aux heures supplémentaires.

Elle attire enfin l'attention sur les problèmes (pratiques et de coût, notamment) que les mesures de réduction du temps de travail ou d'interruption de carrière peuvent susciter dans le chef des PME, et singulièrement des très petites entreprises.

Ainsi, une réduction du temps de travail de 39 à 38 heures par semaine représente près de deux semaines

jaarlijks verlof voor de werknemers die zouden kiezen voor inhaalrstdagen en niet voor een rechtstreekse vermindering van het aantal werkuren. Dat zou voor bepaalde KMO's die bijvoorbeeld gebonden zijn aan sluitingsuren en -periodes een probleem doen rijzen van een vervanging gedurende een zeer korte tijdspanne.

De evaluatie, door met name het parlement, van de concrete toepassing van de voorgestelde maatregelen is dus onontbeerlijk.

De heer Filip Anthuenis (VLD) is verheugd dat de collectieve arbeidsduurvermindering op vrijwillige basis geschiedt. Voorts mag de arbeidstijdverkorting de werknemers niet beletten tijdelijk meer te werken.

De spreker is benieuwd naar wat de minister antwoordt op de opmerking van de Raad van State in verband met de selectieve lastenverlaging ten behoeve van de ondernemingen die de arbeidsprestaties verlagen tot 38 uren per week.

De heer Paul Timmermans (Ecolo-Agalev) merkt op dat de veralgemening van de 38-urige werkweek onvermijdelijk is, te meer daar blijkbaar nog slechts 200.000 werknemers 39 uren per week zouden werken.

Voorts zouden de door de regering voorgestelde stimuli voor de vermindering – per uur – van de arbeidsduur, die meestal neerkomen op verlagingen van de sociale bijdragen (met de zorgen die daarmee kunnen gepaard over de financiering van de sociale zekerheid), in feite in de meeste gevallen geschenken aan de ondernemingen kunnen zijn. De productiviteitswinsten zullen doorgaans de noodzakelijke productieverhoging opsorpen en zullen dus slechts in een zeer beperkte mate de indienstnemingen bevorderen.

Het verbaast de spreker dat de collectieve arbeidsduurvermindering binnen de loonnorm blijft, terwijl iedereen het erover eens was dat de winstdeelnemingen van de werknemers uit die norm moesten worden gelicht.

Uit het Franse voorbeeld is trouwens gebleken dat een voluntaristisch beleid van arbeidsduurvermindering heeft kunnen uitmonden in een stijging van de werkgelegenheid en tevens de weerstand van de werkgevers heeft kunnen overwinnen.

Mevrouw Greta D'Hondt (CVP) is voorstander van de veralgemening van de werkweek van achtendertig uren, die sociaal gerechtvaardigd is. Ze is echter terughoudend ten aanzien van de voortzetting van een veralgemeende collectieve werktijdverkorting, althans als die wordt geplaatst in het kader van een betere afstem-

de van congés annuels supplémentaires pour les travailleurs qui opteraient, non pour une réduction directe du volume horaire de leurs prestations, mais pour un congé de repos compensatoire. Ceci poserait pour certaines PME liées à des heures et périodes de fermeture par exemple, un problème de remplacement durant une très courte période.

L'évaluation, par le Parlement notamment, de l'application concrète des mesures proposées est dès lors indispensable.

M. Filip Anthuenis (VLD) se réjouit que la réduction collective du temps de travail s'opère sur une base volontaire. D'autre part, la réduction du temps de travail ne peut pas porter préjudice à la possibilité, dans le chef des travailleurs, de travailler temporairement plus.

L'intervenant s'enquiert ensuite de la réponse de la ministre à l'égard de l'observation du Conseil d'État tenant au caractère discriminatoire de la diminution sélective de charges en faveur des entreprises qui réduisent les prestations de travail à 38 heures par semaine.

M Paul Timmermans (Ecolo-Agalev) fait observer que la généralisation de la semaine de 38 heures est inéluctable d'autant plus qu'il n'y aurait, semble-t-il, plus que 200.000 travailleurs effectuant des prestations à concurrence de 39 heures par semaine.

D'autre part, les incitants, proposés par le gouvernement, à la réduction - heure par heure - du temps de travail, qui constituent la plupart du temps des diminutions de cotisations sociales (avec les inquiétudes que cela peut susciter en termes de financement de la sécurité sociale) pourraient en fait être, dans la majorité des cas, des cadeaux aux entreprises. Les gains de productivité absorberont le plus généralement la nécessaire augmentation de la production et donc ne favoriseront que dans une très faible mesure l'embauche supplémentaire.

L'orateur s'étonne que la réduction collective du temps de travail demeure dans la norme salariale, alors que l'unanimité s'était faite au sujet de la sortie des participations bénéficiaires des travailleurs, de cette même norme.

Par ailleurs, l'exemple français démontre qu'une politique volontariste de réduction du temps de travail a pu se solder par une augmentation de l'emploi et également vaincre les résistances du patronat.

Mme Greta D'Hondt (CVP) est favorable à la généralisation de la semaine des 38 heures de travail, qui se justifie sur le plan social. Elle est par contre réservée à l'égard d'une poursuite de la réduction collective généralisée du temps de travail, tout au moins lorsqu'on considère celle-ci dans le cadre d'une meilleure harmonisa-

ming tussen arbeid en kwaliteit van het leven buiten het werk (de arbeidstijdverkorting met behoud van loon is immers op zich een sociale verworvenheid).

Eenvormige reglementen bieden geen ideale oplossing voor de veelheid aan verwachtingen en behoeften, gelet op de diversiteit van de bedrijfswereld en ook op de verscheidenheid van de vragen vanwege de werknemers. De vragen en behoeften van werknemers naar mogelijkheden om arbeid, gezin en kwaliteit van het leven beter op mekaar af te stemmen verschillen naargelang hun leef- en gezinssituatie en de levensperiode.

Volgens de spreker verdient een waaier van aan de behoeften van eenieder aangepaste mogelijkheden de voorkeur.

Volgens *de heer Hans Bonte (SP)* is de visie van de vorige spreekster op de formules voor collectieve arbeidsduurvermindering enigszins karikaturaal.

Aan sommige vragen van de werknemers (adoptieverlof, zorgverlof enzovoort) kan tegemoet worden gekomen door de individuele organisatie van de arbeidstijd en de individuele arbeidsduurverkorting, maar ze bestaan naast algemene uitdagingen van de maatschappij die een invloed hebben op het welzijn van de werknemers (mobiliteit, gelijkheid tussen mannen en vrouwen, betere verdeling van de gezins- en de huishoudelijke taken) en die vereisen dat een beroep wordt gedaan op mechanismen van collectieve arbeidsduurvermindering (zoals de vierdagenweek, het recht op tijdskrediet enzovoort) zoals bepaald in het wetsontwerp nr. 1291.

Mevrouw Greta D'Hondt (CVP) geeft aan dat het nooit haar bedoeling geweest is om van de collectieve arbeidsduurvermindering een karikatuur te maken. Bovendien bestaat er in termen van toegevoegde waarde op het stuk van de voormelde afstemming een manifest verschil tussen enerzijds, arbeidsduurvermindering in de traditionele zin van het woord nl. collectieve arbeidsduurvermindering tot 36 of 35 uren of minder met behoud van loon en anderzijds, een aanpassing van de arbeidstijd over vier werkdagen per week.

Volgens *de heer Jean-Marc Delizée (PS)* is de vaststelling van de arbeidstijd op 38 uren per week een lichte vooruitgang, die eindelijk wordt verkregen door de 7 % betrokken werknemers. Hij hoopt dat die maximumnorm inzake arbeidsduur enerzijds een uitgangspunt zal zijn voor de onderhandelingen binnen de sectoren of de ondernemingen en anderzijds een ruimer proces op gang zal helpen brengen.

Wat de collectieve arbeidsduurvermindering tot minder dan 38 uren betreft, is de spreker er voorstander van dat ze wordt toegepast op bepaalde categorieën van

tion entre le travail et la qualité de la vie hors-travail (la réduction du temps de travail avec maintien du salaire devenant en effet en soi un acquis social).

Des règlements uniformes n'offrent pas une réponse idéale à la pluralité des attentes et des besoins, eu égard à la diversité du monde des entreprises mais compte tenu également des variétés des demandes et des besoins des travailleurs en ce qui concerne la possibilité de mieux concilier travail, famille et qualité de la vie variant en fonction de la situation familiale et de l'âge.

Selon l'intervenante, un éventail de mesures, adaptées au besoin de chacun, est préférable.

M. Hans Bonte (SP) estime que la vision de l'intervenante précédente à l'égard des formules collectives de réduction du temps de travail est quelque peu caricaturale.

Certaines demandes des travailleurs (congé d'adoption, congé d'assistance pour soins, etc) peuvent être rencontrées par le biais de l'aménagement et de la réduction individuelle du temps de travail mais elles coexistent également avec des défis généraux de société qui ont un impact sur le bien-être des travailleurs (mobilité, égalité des chances entre hommes et femmes, meilleure répartition des tâches familiales et ménagères) et qui nécessitent le recours à des mécanismes de réduction collective du temps de travail (comme la semaine des quatre jours, le droit au crédit-temps, etc), tels que prévus par le projet n°1291.

Mme Greta DHondt (CVP) signale qu'elle n'a jamais entendu procéder à une caricature de la réduction collective du temps de travail. En outre, une différence manifeste existe en termes de valeur ajoutée sur le plan de l'harmonisation précitée entre d'une part, une réduction du temps de travail ou sens traditionnel du terme, à savoir une réduction collective du temps de travail à 36 ou 35 heures au moins avec maintien du traitement et d'autre part, une adaptation du temps de travail concentré sur quatre jours par semaine.

M. Jean-Marc Delizée (PS) estime que la fixation de la durée du travail à 38 heures par semaine constitue un léger progrès, qui est enfin engrangé pour les 7 % de travailleurs concernés. Il espère que cette norme maximale du temps de travail constituera un point de départ pour des négociations sectorielles ou d'entreprises mais également un levier important pour un processus plus large.

En ce qui concerne la réduction collective du temps de travail en deça des 38 heures, l'intervenant est favorable à son application spécifique à certaines catégo-

werknemers, zoals de oudere werknemers. Ze biedt immers de mogelijkheid ervaren personeel aan het werk te houden.

Vervolgens heeft hij vragen over de mogelijkheid van cumulatie tussen die vermindering en het individueel recht, dat in het leven wordt geroepen door cao nr. 77 ten behoeve van de werknemers van 50 jaar en ouder, op een halfzijdse vermindering van de prestaties of op een vermindering van de loopbaan met één dag of twee halve dagen per week. De spreker staat die cumulatie voor omdat met de collectieve en de individuele arbeidsduurverminderingen verschillende doelstellingen worden beoogd. Het verheugt hem overigens dat voor de vierdagenweek in een echte stimulans wordt voorzien omdat ze, indien ze gepaard gaat met een arbeidstijdverkorting, de samenloop toestaat van de twee eenmalige bijdrageverminderingen. Op het gelijksoortig mechanisme dat tijdens de vorige regeerperiode werd ingevoerd, werd immers kritiek geleverd omdat het veeleer een flexibiliteitsinstrument was. Het verband dat voortaan wordt gelegd met de regeling van de arbeidsduurvermindering kan de samenhang van het geheel bevorderen.

Voorzitter Joos Wauters (Agalev-Ecolo) is verheugd over de veralgemening, door het wetsontwerp nr. 1291, van het recht op de werkweek van maximum 38 uren, te meer omdat het toegevoegde wetsvoorstel nr. 846 in feite een wetsvoorstel overneemt dat tijdens de vorige zittingsperiode werd verworpen, wellicht omdat de tijd niet rijp was voor de bedoelde veralgemening.

De vraag zal evenwel moeten worden gesteld hoe de overuren in rekening zullen worden gebracht en voorts moet die regeling inzake overuren dienovereenkomstig worden aangepast, teneinde elke mogelijke omzeiling van de ontworpen bepalingen te voorkomen.

De spreker pleit voorts voor een collectieve vermindering van de arbeidsduur, die hij als een sociale maatregel wil promoten.

Hij is tevens voorstander van de structurele lastenvermindering, alsmede van de daaraan, conform wetsontwerp nr. 1291 gekoppelde aanpassingspremie. Als men bovendien rekening houdt met de vaststelling dat voortgang op het stuk van de arbeidsduurvermindering vaak stapsgewijs verloopt (waarbij de prestatietijd niet zelden telkens met een half uur wordt verminderd), stelt de spreker voor een deel van het bedrag van 940 miljoen frank, dat vrijkomt als gevolg van de schrapping van de verplichting om loopbaanonderbrekers te vervangen, voor voormelde verminderingen aan te wenden.

De spreker verheugt zich er vervolgens over dat de cao over de gezondheidszorg uit de toepassingssfeer van de door wetsontwerp nr. 1291 ingevoerde collec-

ties de travailleurs, comme les travailleurs âgés ; elle permet en effet le maintien au travail de personnel expérimenté.

Il s'interroge en outre sur la possibilité de cumul entre cette réduction et le droit individuel, ouvert par la CCT n°77 en faveur des travailleurs de 50 ans ou plus, sans limite dans le temps, à une réduction des prestations à mi-temps ou à une diminution de carrière à concurrence d'un jour ou de deux demi-jours par semaine. L'intervenant prône ce cumul étant donné que les réductions collective et individuelle du temps de travail poursuivent des objectifs différents. L'orateur se réjouit par ailleurs que la semaine des quatre jours fasse l'objet d'un incitant réel dans la mesure où si elle s'accompagne d'une réduction du temps de travail, elle autorise le cumul des deux réductions uniques de cotisations. Le dispositif analogue instauré sous la précédente législature avait en effet été critiqué pour le motif qu'il constituait davantage un instrument de flexibilité. Le lien désormais établi avec le système de réduction du temps de travail est de nature à rendre l'ensemble plus cohérent.

Le président, M. Joos Wauters (Agalev-Ecolo) se réjouit de la généralisation, par le projet n°1291, du droit à la semaine de 38 heures maximum de prestations et ce, d'autant plus que la proposition de loi jointe n° 846 reprend en fait une autre proposition de loi qui avait été rejetée sous la précédente législature, sur la base sans doute du fait que les temps n'étaient pas encore mûrs pour ladite généralisation.

Il conviendra toutefois de s'interroger sur la comptabilisation des heures supplémentaires et d'adapter ce système des heures supplémentaires en conséquence, afin d'éviter tout contournement des dispositions proposées.

Quant à la réduction collective du temps de travail, l'orateur la prône en tant que mesure sociale.

Il est favorable à la réduction structurelle de charges ainsi qu'à la prime d'adaptation qui y sont liées, en vertu du projet n°1291. Compte tenu en outre du constat selon lequel les avancées en matière de réduction du temps de travail se font souvent pas à pas (et souvent par une réduction à concurrence d'un demi-heure de prestations), l'intervenant suggère qu'une partie des 940 millions de francs, dégagés suite à la suppression de l'obligation de remplacement des travailleurs en interruption de carrière, soit affectée à ces réductions en question.

L'orateur se réjouit ensuite que la CCT relative aux soins de santé soit exclue du champ d'application de la réduction collective du temps de travail instaurée par le

tieve arbeidsduurvermindering wordt gelicht. In die sector was in maart 2000 namelijk reeds een specifieke overeenkomst gesloten en de categorieën van werknemers die buiten die overeenkomst vallen, kunnen thans de collectieve arbeidsduurvermindering genieten.

4. Loopbaanonderbreking – Tijdkrediet

De heer Guy D'haeseleer (Vlaams Blok) wijst erop dat de binnen de NAR gesloten cao nr. 77 van 14 februari 2001, aantoonde dat maatregelen inzake de organisatie en de duur van de arbeid bij voorkeur via sociaal overleg worden genomen, waarbij met de wensen en de verzuchtingen van zowel werkgevers als werknemers rekening wordt gehouden. Van overheidswege opgelegde maatregelen moeten in deze zoveel mogelijk worden geweerd.

In dat verband verheugt de spreker zich erover dat de vigerende regels inzake het ouderschapsverlof, het verlof voor het verlenen van palliatieve zorg en voor zorgverlening aan ernstig zieke personen, gehandhaafd blijven. Bovendien moet men voorkomen dat het ontwerp in een aantal sectoren tot een achteruitgang leidt. Anders uitgedrukt: de overstap van de vroegere regeling inzake loopbaanonderbreking naar de tijdkredietregeling moet zo optimaal mogelijk verlopen. Het lid juicht de schrapping van de verplichte vervanging voorts toe, maar pleit toch voor het behoud van de vigerende regeling inzake verminderde bijdragen ten voordele van bedrijven die vrijwillig in een soortgelijke vervanging voorzien.

De heer Hans Bonte (SP) vindt het jammer dat KMO-werknemers geleidelijk en structureel van de diverse vormen van loopbaanonderbreking worden uitgesloten. Zulks is nog maar eens het geval in het raam van de op 14 februari 2001 gesloten cao nr. 77.

Hij betreurt tevens dat mevrouw Pieters er wel voor pleit om ervoor te zorgen dat de zelfstandigen hun gezinstaken en hun beroepsactiviteiten beter met elkaar kunnen combineren, maar dat zij zich terzelfder tijd blijft verzetten tegen een aantal regelingen op het stuk van de spreiding van de arbeidsduur, die het mogelijk maken in te spelen op soortgelijke verzuchtingen van loontrekkenden die in KMO's werken.

Mevrouw Trees Pieters (CVP) werpt tegen dat, hoewel zij niet te vinden is voor een collectieve vermindering van de arbeidsduur zoals die in wetsontwerp nr. 1291 voorkomt, zij daarentegen niet gekant is tegen een individuele vermindering van de arbeidsduur.

De spreker wijst er voorts op dat hij er niet van overtuigd is dat de ontworpen regeling inzake tijdkrediet een

projet n°1291, d'une part, parce qu'un accord social spécifique a été conclu dans ce secteur en mars 2000 et d'autre part, parce que les catégories de travailleurs qui ne sont pas visées par cet accord peuvent bénéficier de la réduction collective du temps de travail.

4. Interruption de carrière- Crédit temps

M. Guy D'haeseleer (VL Blok) indique que la CCT n°77 du 14 février 2001, conclue au sein du CNT, démontre la préférence qu'il y a lieu d'accorder à la prise, par le canal de la concertation sociale, de mesures en matière d'organisation du travail et de temps de travail, en respectant à cet effet les souhaits et préoccupations, tant des employeurs que des travailleurs. Des mesures imposées par l'autorité publique doivent être évitées autant que possible en la matière.

L'intervenant se réjouit à cet égard du maintien des règles existantes relatives aux congé parental, pour soins palliatifs et pour soins procurés à des personnes gravement malades. Il convient en outre d'éviter que le projet ne se traduise par un recul dans certains secteurs. En d'autres termes, la transition entre l'ancien système d'interruption de carrière et le nouveau système de crédit temps doit être réglée de la meilleure manière possible. Le membre approuve par ailleurs la suppression de l'obligation de remplacement mais plaide toutefois pour le maintien du système actuel de réductions de cotisations en faveur des entreprises prévoyant un tel remplacement sur une base volontaire.

M. Hans Bonte (SP) regrette que les travailleurs occupés par les PME soient progressivement écartés de manière structurelle des différentes formes d'interruption de carrière. C'est encore le cas dans le cadre de la convention n°77 du 14 février 2001.

Il déplore également que Mme Pieters, tout en prônant une meilleure combinaison des tâches professionnelles et familiales dans le chef des travailleurs indépendants, continue à s'opposer à des mécanismes d'aménagement du temps de travail qui permettent de rencontrer les préoccupations analogues des travailleurs salariés occupés au sein des PME.

Mme Trees Pieters (CVP) réplique que si elle n'est pas favorable à une réduction collective du temps de travail, telle qu'elle est prévue dans le projet n°1291, elle n'est en revanche pas opposée à la réduction individuelle du temps de travail.

M Hans Bonte (SP) signale par ailleurs qu'il n'est pas convaincu du fait que le régime de crédit-temps proposé

verbetering zou inhouden ten opzichte van de vigerende regeling inzake loopbaanonderbreking. De basisoptie die aan de nieuwe regeling ten grondslag ligt, gaat er namelijk van uit dat de essentiële beslissingen die in dat raam worden genomen, zoals de uitbreiding van het grondrecht inzake loopbaanonderbreking en inzake verminderde arbeidstijd, naar het sectorale en het bedrijfsniveau worden verschoven. Met andere woorden: eerst moet worden bekeken hoe de toepassing van de ontworpen regeling concreet wordt geëvalueerd. In dat verband kondigt de spreker aan dat hij een amendement zal indienen dat ertoe strekt de NAR te belasten met voormelde evaluatie die jaarlijks – en met ingang van december 2002 – zal worden uitgevoerd.

Mevrouw Marie-Thérèse Coenen (AGALEV-ECOLO) wijst erop dat het idee van het tijdskrediet gerijpt is kringen van vrouwenverenigingen die op zoek waren naar formules om meer ruimte voor gezins- en opvoedingsaken te scheppen. In de jaren '80 en '90 had men immers vastgesteld dat sprake was van een enorm onevenwicht tussen de mannen en vrouwen die een loopbaanonderbreking opnamen enerzijds en degenen die vlotter in een brugpensioenregeling konden stappen anderzijds.

Zij vraagt zich voorts af of het door de ontworpen tekst ingevoerde tijdskrediet wel in het verlengde ligt van een beleid dat gelijke kansen tussen mannen en vrouwen beoogt en van een beleid dat actief streeft naar een betere verdeling van de opvoedkundige en gezinstaken tussen mannen en vrouwen. Om na te gaan of die voorwaarde al dan niet is vervuld, moet worden bekeken met welk bedrag het vervangingsinkomen juist overeenstemt. Volgens de spreker zou dat hetzelfde bedrag moeten zijn als dat waarin in het raam van het brugpensioen wordt voorzien. Het voeren van een gelijkekansenbeleid vereist met andere woorden een voortzetting van het beleid waarbij die inkomens worden gelijkgeschakeld.

Mevrouw Annemie Van de Casteele (VU&ID) constateert dat de maatregelen inzake loopbaanonderbreking vooral op vrouwen betrekking hebben. Om een betere verdeling van de gezinstaken tussen mannen en vrouwen te waarborgen, zullen ze evenwel niet volstaan: daarvoor zullen aanvullende maatregelen nodig zijn.

Het door de ontworpen tekst aangehouden begrip «tijdskrediet» heeft voorts niet langer de ruimere invulling die de spreker daaraan wou geven, met name de aan de werknemer geboden mogelijkheid om zelf uit te maken hoe hij zijn loopbaan wil laten verlopen (met name de opdeling ervan in actieve – waarin hij bijdragen betaalt – en niet-actieve periodes), waarbij inzonderheid rekening wordt gehouden met het tijdstip waarop hij pensioengerechtigd wordt.

constitue une amélioration par rapport au système actuel de l'interruption de carrière, eu égard à l'option sous-jacente dudit régime, à savoir le report au niveau sectoriel et d'entreprise de décisions essentielles à prendre en la matière, comme l'élargissement du droit de base en matière d'interruption de carrière et de réduction du temps de travail.

En d'autres termes, il conviendra d'attendre l'évaluation de l'application concrète du régime proposé. L'orateur annonce, dans cette perspective, le dépôt d'un amendement visant à conférer au CNT le soin de procéder à cette évaluation -annuelle et pour la première fois en décembre 2002- en question.

Mme Marie-Thérèse Coenen (Ecolo-Agalev) indique que le crédit temps constitue une idée qui a germé dans le cadre d'associations de femmes qui ont réfléchi à la question d'un meilleur partage des tâches ménagères et éducatives. On avait en effet constaté dans les années 1980 et 1990 un énorme déséquilibre entre ceux et celles qui prenaient une interruption de carrière et ceux et celles qui avaient davantage accès à la prépension.

Elle se demande ensuite si le crédit temps tel qu'instauré par le texte proposé s'inscrit dans le cadre d'une politique d'égalité des chances entre les hommes et les femmes et dans une politique volontariste de meilleur partage entre les hommes et les femmes des tâches ménagères et éducatives. La vérification de cette condition requiert qu'on examine le niveau du revenu de remplacement. Selon l'intervenante, ce dernier devrait être équivalent à celui prévu dans le cadre d'une prépension. La conduite d'une politique d'égalité des chances requiert, en d'autres termes, la poursuite d'une politique d'équivalence des revenus.

Mme Annemie Van de Casteele (VU & ID) constate que les mesures en matière d'interruption de carrière visent essentiellement les femmes. Elles ne suffiront toutefois pas à assurer une meilleure répartition des tâches familiales entre hommes et femmes et devront dès lors être complétées par d'autres.

Quant à la notion de crédit temps retenue par le texte proposé, elle n'a plus la portée plus large que l'intervenante entendait lui donner, à savoir la possibilité offerte au travailleur de davantage déterminer les modalités et les phases (actives- liées au paiement de cotisation- et non actives) de sa carrière, compte tenu notamment de l'âge de prise de cours de sa pension.

De heer Hans Bonte (SP) vraagt zich af of mevrouw Van de Castele dat «zelfbeschikkingsrecht» ook wenst toe te kennen aan werknemers die in KMO's aan de slag zijn. Hij wijst er tevens op dat de sociale partners – onder druk van de representatieve KMO-organisaties – hebben beslist werknemers die werken in KMO's met minder dan 10 werknemers, van de toepassingsfeer van de diverse maatregelen, zoals het tijdskrediet, uit te sluiten. Zulks zou als gevolg kunnen sorteren (het ware overigens interessant terzake over een studie te kunnen beschikken) dat KMO's het almaar lastiger zullen krijgen om – gelet op de hoge werkdruk – vrouwelijke werknemers aan te trekken.

Mevrouw Annemie Van de Castele (VU&ID) wijst erop dat men rekening moet houden met de specifieke problemen (en werkomstandigheden) in de diverse sectoren en ondernemingen, waarbij men tevens de omvang van de desbetreffende ondernemingen in aanmerking moet nemen. Voorts zullen, gelet op de noden van de arbeidsmarkt, bijkomende maatregelen vereist zijn voor de KMO's die terzake ongetwijfeld vragende partij zullen zijn.

Ten slotte vraagt de spreekster zich af of bepaalde vormen van loopbaanonderbreking niet interessanter waren en de werknemers niet meer mogelijkheden boden dan het voorgestelde tijdskrediet.

Mevrouw Greta D'Hondt (CVP) is van mening dat wetsontwerp nr. 1291 de diverse formules inzake loopbaanonderbreking die de jongste jaren zijn uitgewerkt, vereenvoudigt en stroomlijnt, wat een aantal voordelen biedt. Voorts verwijst zij bondig naar wat zij begin 2001 over hetzelfde onderwerp in de commissie heeft gezegd. Net als een aantal andere leden maakt zij zich zorgen over de reële gevolgen van cao nr. 77 van 14 februari 2001.

Zij vraagt zich af welke effecten die cao (die voorziet in een tijdskrediet van een jaar) zal sorteren en beschikte ook graag over de officiële (door het ministerie van Arbeid en Tewerkstelling verstrekte) resultaten van de sectorale cao's (die in een verlenging van hetzelfde tijdskrediet voorzien die tot 5 jaar kan oplopen). Welke ondernemingen en sectoren hebben een soortgelijke verlenging van het tijdskrediet ingevoerd? Onder welke voorwaarden? Wat leert ons een vergelijking met de vroegere regeling inzake loopbaanonderbreking?

Het opschrift van ontwerp nr. 1291 kan leugenachtig overkomen, zo men – wat de spreekster overigens vreest – mocht vaststellen dat voormelde regeling, op het stuk van de geboden mogelijkheden inzake de persoonlijke invulling van de arbeidstijd, een stap terug impliceert.

M. Hans Bonte (SP) se demande si Mme Van de Castele entend également conférer cette auto-détermination aux travailleurs occupés dans les PME. Il signale également que les partenaires sociaux, sous la pression des associations représentatives des PME, ont décidé d'exclure les travailleurs occupés par les PME de moins de 10 travailleurs, du champ d'application de différentes mesures, comme le crédit-temps. Ceci pourrait avoir comme conséquence - il serait au demeurant intéressant de disposer d'une étude en la matière - que les PME auront de plus en plus de difficultés à engager des travailleuses, en raison de la grande pression de travail.

Mme Annemie Van de Castele (VU & ID) signale qu'il convient de tenir compte des problèmes (et également des conditions de travail) spécifiques des différents secteurs et entreprises, en fonction de la taille des entreprises considérées. D'autre part, les nécessités du marché du travail requerront des mesures complémentaires à l'égard des PME, sous doute demandées par ces dernières elles-mêmes.

L'intervenante se demande enfin si certaines formes d'interruption de carrière n'étaient pas plus intéressantes et n'offraient davantage de possibilités aux travailleurs que le crédit-temps proposé.

Mme Greta D'Hondt (CVP) estime que la simplification et l'intégration des nombreuses formules d'interruption de carrière qui se sont développées ces dernières années, telle qu'opérées par le projet n°1291, présente des avantages. Résumant au demeurant une intervention qu'elle avait faite en commission au début 2001 sur le même sujet, elle se préoccupe toutefois, à l'instar d'autres membres, des conséquences réelles de la CCT n°77 du 14 février 2001.

Elle s'enquiert des effets de celle-ci (qui prévoit un an de crédit-temps) ainsi que des résultats officiels (provenant du ministère de l'Emploi et du Travail) des CCT sectorielles (qui peuvent prévoir une prolongation jusqu'à 5 ans du même crédit-temps). Quelles sont les entreprises et secteurs qui ont instauré pareil allongement du crédit-temps et à quelles conditions? Quels résultats peuvent être inférés de la comparaison avec l'ancien système d'interruption de carrière?

Le titre du projet n°1291 apparaîtrait comme fallacieux si, comme l'intervenante le craint au demeurant, un recul devait être constaté par rapport audit système quant aux possibilités d'aménagement personnel du temps de travail.

De spreekster verwijst daarbij in het bijzonder naar het feit dat cao nr. 77 niet neutraal is ten opzichte van werknemers ouder dan 50 jaar en zelfs naar het beperkende karakter ervan op het stuk van de mogelijkheden om, na het verstrijken van de overgangperiode, voor een vierde deeltijds te gaan werken, zoals trouwens blijkt uit een recent in het ACW-weekblad «Visie» verschenen artikel.

De heer Jean-Marc Delizée (PS) is van mening dat het tijdskrediet weliswaar voor sociale vooruitgang staat, maar dat de regeling zo complex is dat het risico niet denkbeeldig is dat wie van dat recht gebruik wil maken, dat maar zeer moeilijk zal kunnen. Anderzijds draagt het behoud, gedurende de overgangperiode, van de in de vroegere regeling inzake loopbaanonderbreking verworven rechten, zijn goedkeuring weg (verrekening van de periodes in klassieke loopbaanonderbreking in het tijdskrediet). De spreker onderstreept vervolgens de budgettaire weerslag van de schrapping van de verplichting tot vervanging, alsmede de noodzaak om het financiële evenwicht in de sociale zekerheid te vrijwaren.

5. Werkgelegenheid van oudere werknemers – brugpensioenen en begeleiding van nieuwe werknemers

Mevrouw Trees Pieters (CVP) wijst erop dat de regering voornemens is om, met behulp van middelen uit de sociale zekerheid (waar immers middelen zullen moeten worden gevonden ter compensatie van de bijkomende bijdragenvermindering voor werknemers ouder dan 58 jaar) een beleid op te starten dat erop gericht is oudere werknemers in de ondernemingen aan de slag te houden. De spreekster heeft daar bezwaar tegen. Bovendien vreest zij dat terzake nog maar weinig ruimte voor enige persoonlijke keuzevrijheid zal overblijven. Daar komt nog bij dat bepaalde personen die tegen financieel gunstige voorwaarden uit de onderneming gestoten zijn, daarin opnieuw – via een premiestelsel – zullen worden opgenomen.

De heer Guy D'haeseleer (Vlaams Blok) stuurt sterk aan op een grondige bespreking over de brugpensioenregeling. Die regeling was overigens een maatregel ter bevordering van de werkgelegenheid voor jongeren op een ogenblik waarop er een grote instroom van jongeren op de arbeidsmarkt was. Bovendien blijkt het halftijdse brugpensioen weinig succesvol. De vraag rijst dan ook of die regeling niet aan een evaluatie toe is.

De oprichting van het «Fonds ter bevordering van de kwaliteit van de arbeidsvoorwaarden» voor de werknemers van 55 jaar en ouder is volgens hem een stap in de goede richting als het de bedoeling is de uitsluiting van oudere werknemers uit de arbeidsmarkt tegen te gaan.

L'oratrice signale en particulier l'absence de neutralité de la CCT n°77 pour les travailleurs de plus de 50 ans, voire même son effet restrictif quant aux possibilités, à l'expiration de la période transitoire, de réduction des prestations de travail à concurrence d'1/4, ainsi qu'il ressort au demeurant d'un article récent de l'hebdomadaire « Visie » de l'ACW.

M. Jean Marc Delizée (PS) estime que quoique le crédit-temps constitue un progrès social, la complexité de celui-ci risque d'entraver l'application du droit.

Il approuve d'autre part le maintien durant la période transitoire des droits acquis sous l'ancien régime de l'interruption de carrière (imputation des périodes d'interruption de carrière classiques sur le crédit temps).

L'intervenant souligne ensuite l'impact budgétaire de la suppression de l'obligation de remplacement ainsi que la nécessité de préserver l'équilibre financier de la sécurité sociale.

5. Emploi des travailleurs âgés -prépensions et tutorat des nouveaux travailleurs

Mme Trees Pieters (CVP) relève que le gouvernement compte, à l'aide des moyens de la sécurité sociale (celle-ci étant en effet appelée à compenser la réduction complémentaire de cotisations pour les travailleurs âgés de plus de 58 ans), instaurer une politique visant à maintenir les travailleurs âgés dans les entreprises. L'intervenante a quelques réserves à formuler à cet égard. Elle craint en outre que peu de place soit laissée à des choix personnels. De plus, certaines personnes, évincées des entreprises considérées à des conditions financièrement avantageuses, y seront à nouveau intégrées, moyennant un système de primes.

M. Guy D'Haeseleer (Vlaams Blok) appelle de ses vœux une discussion de fond concernant le système des prépensions. Ce dernier constituait au demeurant une mesure de promotion de l'emploi des jeunes à l'époque d'un afflux important de jeunes travailleurs sur le marché du travail. En outre, le peu de succès de la prépension à mi-temps suscite la question de l'évaluation de ce système.

Il estime ensuite que la création d'un fonds pour la promotion de la qualité des conditions de travail des travailleurs âgés de 55 ans et plus constitue un pas dans la bonne direction si on souhaite contrer l'éviction du marché du travail de travailleurs âgés, qui possèdent effec-

Die mensen kunnen inderdaad bogen op veel kennis en ervaring; ze moeten bovendien het gevoel hebben dat hun inbreng in het economische bestel waardevol is. Een en ander moet ertoe leiden dat de organisatie van het werk en de arbeidstijd op die werknemers wordt afgestemd, in het bijzonder voor de werknemers die zware industriële arbeid verrichten.

Het lid heeft het vervolgens over de kloof tussen opleiding en de vereisten van de arbeidsmarkt. Ter zake kan er een oplossing liggen in de mogelijkheid voor de werknemers van 50 jaar en ouder om hun arbeidsprestaties in te krimpen tot een halftijdse baan, opleidingen te volgen en nieuwe werknemers te begeleiden en bij te staan.

Toch blijft er enige onduidelijkheid bestaan inzake de concrete invulling van het statuut van die werknemers en inzake de werkzaamheden die in dat kader moeten worden verricht. De ontworpen tekst verwijst ter zake naar nog te nemen koninklijke besluiten. De spreker hoopt dat die aangelegenheid inmiddels aan de sociale partners voor overleg zal worden voorgelegd.

Mevrouw Marie-Thérèse Coenen (Agalev-Ecolo) stelt voor om het beleid om jongeren in dienst te nemen voortaan te koppelen aan de regeling inzake deeltijds brugpensioenen. Voor de ondernemingen die een beroep zullen doen op dat deeltijds brugpensioen zou het met andere woorden gemakkelijker moeten worden gemaakt om (laaggeschoolde) jonge werknemers in dienst te nemen. Zodoende kan worden gewerkt met vormen van leren op de werkvloer, waarbij in de onderneming zelf (laaggeschoolde) jonge werknemers worden begeleid bij hun baan en opleiding. De opleidingen worden immers steeds veeleisender. De vraag of iemand zich aan zijn werkplek kan aanpassen, hangt uiteindelijk altijd af van de betrokken onderneming.

De heer Paul Timmermans (Agalev-Ecolo) sluit zich bij dat standpunt aan en stelt voor om de stimulans om op 52 jaar halftijds met brugpensioen te gaan, te koppelen aan een overeenkomst met een jonge werknemer om alternerend te werken en te leren. Die stimulans zou in dat geval aantrekkelijker worden en ook tot een interessante doorstroming naar een startbaanovereenkomst kunnen leiden. De spreker vraagt zich overigens af waarom de (door de ontworpen tekst verlengde) regeling van deeltijds brugpensioen maar heel weinig succes kent.

6. Outplacement van werknemers

De heer Guy D'haeseleer (Vlaams Blok) kan zich terugvinden in de doelstelling om de oudere werknemers

tivement un know-how et une expérience riches. Ces travailleurs doivent en outre pouvoir ressentir l'importance de leur apport dans le processus économique. Ceci implique que l'organisation et le temps de travail soient adaptés à ces travailleurs (et essentiellement à ceux qui effectuent un travail industriel lourd).

D'autre part, la possibilité offerte aux travailleurs de 50 ans et plus de réduire leurs prestations de travail jusqu'à concurrence d'un travail mi-temps et d'exercer des activités de formation, d'accompagnement et de tutorat de nouveaux travailleurs, peut apporter une solution au problème de l'inadéquation entre la formation et les nécessités du marché du travail.

La concrétisation du statut de ces travailleurs, ainsi que des tâches qui doivent être remplies dans ce cadre, demeure toutefois assez vague, le texte proposé renvoyant à un arrêté royal à prendre en la matière. L'orateur espère que cette matière sera, dans l'intervalle, soumise pour discussion aux partenaires sociaux.

Mme Marie-Thérèse Coenen (Ecolo-Agalev) suggère que la politique d'embauche des jeunes soit à l'avenir liée à la mécanique des prépensions à mi-temps. En d'autres termes, les sociétés qui recourront à des prépensions à mi-temps devraient pouvoir bénéficier de facilités d'embauche de jeunes travailleurs (peu qualifiés), afin de pouvoir procéder à des formes de compagnonnage, c'est-à-dire d'accompagnement à l'emploi et à la formation des jeunes travailleurs (peu qualifiés) dans l'entreprise. Les formations deviennent en effet de plus en plus exigeantes et l'adaptabilité d'une personne à son poste de travail demeure en définitive fixée au niveau de l'entreprise considérée.

M. Paul Timmermans (Ecolo-Agalev) se rallie à ces propos et suggère de lier l'incitant à la prise, à 52 ans, de la prépension à mi-temps à la conclusion d'une convention d'alternance avec un jeune travailleur. L'incitant précité serait dès lors renforcé et permettrait en outre de créer une passerelle intéressante avec la convention de premier emploi. L'orateur s'interroge au demeurant sur les raisons pour lesquelles le système de la prépension à mi-temps, prolongé par le texte proposé, ne connaît qu'un très faible succès.

6. Reclassement des travailleurs

M. Guy D'haeseleer (VL Blok) souscrit à l'objectif de promotion de la réintégration professionnelle des tra-

nieuwe professionele kansen te geven en in de belangrijke rol die ter zake voor outplacement is weggelegd. Toch wijst hij erop dat de federale wetgever zich dient te beperken tot de bepaling van de krijtlijnen waarbinnen een beroep mag worden gedaan op dergelijk outplacement; de gewesten zijn immers bevoegd inzake de regeling van de outplacementactiviteiten.

Voor de ondernemingen valt het voorts duurder uit om mensen te ontslaan ingevolge de door de ontworpen tekst ingestelde outplacementregeling. Berekeningen die in dat verband werden gemaakt, komen uit op een prijskaartje van 4 miljard Belgische frank. Die kosten op de ondernemingen afwentelen is een gemakkelijksoplossing; zulks kan gewoon niet, mede gelet op de loonkosten in België, die nu al tot de hoogste ter wereld behoren en het concurrentievermogen van de ondernemingen sterk ondermijnen.

Volgens de spreker is het niet aangewezen om aan de ene kant werk te maken van tal van lastenverminderingen, maar aan de andere kant de kostprijs van ontslagen te verhogen.

Indien werkgevers verplicht worden om de kosten te dragen voor een opgelegde outplacementsregeling, zou men van die kant wel eens kunnen eisen dat werknemers ook verplicht moeten worden om in het systeem te stappen.

Voorts houdt de ontworpen regeling het gevaar in dat ondernemingen de vooropgestelde doelstelling omzeilen door de werknemers net voor hun 45^e verjaardag te ontslaan. Zodoende wordt het nog moeilijker gemaakt om oudere werklozen in dienst te nemen.

De spreker is gewonnen voor keuzevrijheid inzake outplacement, hetgeen gepaard moet gaan met waarborgen voor de werknemers. Cao nr. 51 van 10 februari 1992 betreffende outplacement voorziet overigens in die oplossing.

De heer Hans Bonte (SP) verheugt zich over de outplacementregeling zoals die door wetsontwerp nr. 1290 wordt ingesteld. Zulks vormt onweerlegbaar een vooruitgang om de uitsluiting van oudere werknemers uit de arbeidsmarkt tegen te gaan. Zo niet wordt opgetreden tegen een dergelijke uitsluiting, zal dat in de toekomst immers een verhoging van het aantal langdurig oudere werklozen teweegbrengen.

De spreker verzet zich tegen het voorstel van de heer D'haeseleer om de werknemer zelf te verplichten in een outplacement-project te stappen. Een dergelijke verplichting is niet alleen onrealistisch (de betrokken werknemer kan zelf proberen in deze of gene onderneming opnieuw aan de slag te gaan), maar ook pervers omdat de werknemers uit die leeftijdscategorieën moeten aan-

vailleurs âgés, de même qu'au rôle important du reclassement professionnel à cet égard. Il souligne néanmoins que le législateur fédéral doit se limiter à la définition du cadre dans lequel il peut être fait appel à ce reclassement, les Régions étant en effet compétentes pour le règlement des activités de reclassement.

D'autre part le régime de reclassement tel qu'instauré par le texte proposé, majore le coût de licenciement dans le chef des entreprises, jusqu'à concurrence de quatre milliards de francs, selon les calculs établis en la matière. L'imputation de ces coûts dans le chef des entreprises est une solution de facilité, qui n'est en outre pas justifiable eu égard au coût salarial belge des plus élevés au monde, qui porte sérieusement atteinte à la compétitivité des entreprises.

Il n'est, selon l'intervenant, pas opportun de mettre d'une part en oeuvre de multiples réductions de charges tout en augmentant parallèlement le coût du licenciement.

Si l'on oblige les employeurs à supporter les coûts d'un système de reclassement qui leur est imposé, on pourrait exiger, d'autre part, que les travailleurs soient également tenus d'intégrer le système.

D'autre part, le régime proposé comporte le danger de contournement par les entreprises du dispositif proposé, par le biais du licenciement de leurs travailleurs, immédiatement avant que ces derniers n'aient atteint l'âge de 45 ans. Un nouvel obstacle est ainsi créé à l'engagement de chômeurs âgés.

L'intervenant prône la liberté de choix en matière de reclassement, liée aux garanties en faveur des travailleurs; cette solution étant au demeurant retenue par la CCT n°51 du 10 février 1992 relative à l'outplacement.

M. Hans Bonte (SP) se réjouit de la formule de reclassement instaurée par le projet n°1290, qui constitue un progrès indéniable dans la lutte contre l'éviction du marché du travail de travailleurs âgés. Ce phénomène d'éviction, s'il n'est pas contré, générera en effet à l'avenir une augmentation du nombre de chômeurs âgés de longue durée.

L'intervenant est d'autre part opposé à l'imposition, suggérée par M. D'haeseleer, dans le chef du travailleur lui-même, d'une obligation d'inscription dans un projet de reclassement. Une telle obligation serait d'une part irréaliste (le travailleur concerné pouvant par lui-même tenter sa chance de reclassement dans telle ou telle entreprise) et d'autre part perverse eu égard aux pro-

kijken tegen grote opleidingsmoeilijkheden, zowel om tot dergelijke projecten te worden toegelaten als inzake follow-up.

Het maatschappelijk debat speelt zich op dat niveau af. Outplacement kost (sociaal) minder dan de brugpensioenregeling en soortgelijke regelingen voor oudere werklozen, waarbij de betrokken werknemers overigens in een passieve rol worden gedwongen.

Mevrouw Annemie Van de Casteele (VU&ID) deelt de zorg om de herinschakeling van oudere werklozen. Zij vraagt zich evenwel af of alle sectoren en bedrijven op dezelfde manier kunnen verplicht worden ontslagen werknemers een extra begeleiding te bieden, die trouwens in veel gevallen zal neerkomen op een extra financiële bijdrage.

Het verwondert de spreker dat op die manier vroegtijdig ontslag van werknemers moet worden tegengegaan, terwijl de regering nauwelijks durft te raken aan de brugpensioenen.

Zij wijst er op dat in veel bedrijven voortdurend inspanningen worden gedaan om werknemers op te leiden en bij te scholen.

De heer Filip Anthuenis (VLD) had er de voorkeur aan gegeven dat outplacement op vrijwillige basis zou gebeuren en dat de ondernemingen ter zake meer stimulansen zouden worden aangereikt.

Mevrouw Greta D'Hondt (CVP) is weliswaar voorstander van het principe van outplacement, maar vraagt zich toch af hoe het zich verhoudt tot de opzeggingstermijnen en –vergoedingen. Een keuze in verband met de te nemen maatregelen verdient immers de voorkeur boven een opeenstapeling ervan. Ze heeft ook vragen over het verband tussen outplacement en het evenwicht dat moet worden bereikt tussen de respectievelijke rechten van de werkgevers en de werknemers.

De heer Hans Bonte (SP) geeft aan dat het recht op outplacement, zoals het is opgenomen in het wetsontwerp nr. 1290, het wetsvoorstel nr. 961 en cao nr. 51 van 10 februari 1992, neutraal is ten aanzien van de opzeggingsvergoedingen en –termijnen. Hij begrijpt trouwens niet waarom mevrouw D'Hondt aan de hand van een daartoe ingediend amendement de artikelen van het wetsontwerp nr. 1290 die betrekking hebben op outplacement wil schrappen, met verwijzing naar het debat dat moet worden gehouden over de afstemming van het statuut van de arbeiders en dat van de bedienden. Dat debat is immers verschillend van de outplacementproblematiek.

blèmes importants de formation (tant sur le plan de l'inscription dans des projets en la matière que sur le plan du suivi de celle-ci) que rencontrent encore les travailleurs de la catégorie d'âge concernée.

C'est à ce niveau que se situe le débat de société. Les systèmes de prépension, équipollents à des prépensions et de chômeurs âgés, qui cantonnent au demeurant les travailleurs concernés dans un rôle passif présentent une plus grande facture (sociale) que celui de l'outplacement.

Mme Annemie Van de Casteele (VU&ID), se soucie, elle aussi, de la réinsertion des chômeurs âgés. Elle se demande cependant si tous les secteurs et toutes les entreprises peuvent être obligés de façon uniforme d'offrir un accompagnement complémentaire aux travailleurs licenciés, qui, dans de nombreux cas, prendra du reste la forme d'une contribution financière.

L'intervenante s'étonne que ce genre de mesures doive contrer le licenciement prématuré de travailleurs, alors que le gouvernement ose à peine toucher aux prépensions.

Elle souligne que de nombreuses entreprises fournissent des efforts permanente afin de former et de recycler les travailleurs.

M. Filip Anthuenis (VLD) aurait personnellement préféré que le reclassement soit organisé sur une base volontaire et qu'il y ait eu davantage d'incitants en faveur des entreprises à cet égard.

Mme Greta D'Hondt (CVP), tout en étant favorable au principe du reclassement professionnel, s'interroge sur le rapport entre celui-ci et les délais et indemnités de préavis. Un choix quant aux mesures à prendre est en effet préférable à une accumulation de celles-ci. Elle s'interroge également sur le rapport entre le reclassement professionnel et l'équilibre à atteindre entre les droits respectifs des employeurs et des travailleurs.

M. Hans Bonte (SP) indique que le droit à l'outplacement, tel qu'il figure dans le projet n°1290, dans la proposition de loi n°961, et également dans la CCT n°51 du 10 février 1992 est neutre vis-à-vis des indemnités et délais de préavis. Il ne comprend par ailleurs pas pourquoi Mme D'Hondt souhaite, par un amendement déposé à cet effet, supprimer les articles du projet n°1290 relatifs à l'outplacement, en renvoyant au débat à mener sur l'harmonisation des statuts d'ouvrier et d'employé. Ce débat est en effet distinct de la problématique du reclassement.

Mevrouw Greta D'Hondt (CVP) wijst vervolgens op het onderscheid dat moet worden gemaakt tussen de inspanningen inzake bij- en nascholing van de werknemers (die ertoe strekken die mensen zo lang mogelijk in het betrokken bedrijf te handhaven) en die op het stuk van outplacement (die een begeleidende maatregel moet zijn voor de herintreding van werknemers die uit de betrokken ondernemingen werden ontslagen). Die inspanningen kaderen in twee onderscheiden realiteiten van het economisch leven.

Ondanks de inspanningen inzake bij- en nascholing zal het, gelet op de economische toevalligheden, immers onmogelijk zijn de herstructurering van sommige ondernemingen te voorkomen.

Voorzitter Joos Wauters (Agalev-Ecolo) voert aan dat de voormelde inspanningen in elkaars verlengde liggen.

De heer Jean-Marc Delizée (PS) wijst op het menselijk en sociaal drama dat het ontslag van werknemers van meer dan 45 jaar betekent. Hij stemt derhalve in met het wetsontwerp nr. 1290, dat ertoe strekt dat te verhelpen. Hij stipt echter aan dat het toegevoegde, door hem medeingerichte wetsvoorstel (DOC 50 0961/001) in dat opzicht verder gaat. Hij preciseert weliswaar dat het parlement ook gebonden is aan de resultaten van het sociaal overleg terzake.

Anderzijds moet de outplacementprocedure ernstig zijn en mag ze niet worden beschouwd als een middel voor de werkgevers om de oudere werknemers «galant» af te stoten. Bovendien moet outplacement een recht zijn en geen verplichting voor de werknemer. Het zou niet aanvaardbaar zijn dat die alles moet volgen wat hem wordt voorgesteld op straffe van externe sancties, zoals het verlies van het recht op een werkloosheidsuitkering wegens een vermeende onbeschikbaarheid op de arbeidsmarkt.

Wat de toepassingssfeer *rationae personae* van de maatregel betreft, betreurt het lid de uitsluiting van de werknemers (van 60 jaar en ouder) die aanspraak kunnen maken op hun pensionering, wegens het potentieel kwalijke gevolg dat eruit voortvloeit, namelijk dat de betrokken werknemers ertoe worden verplicht vervroegd uit te treden als ze worden ontslagen.

Het lid vraagt daarenboven of de werknemer recht heeft op outplacement ingeval hij het brugpensioen weigert.

Voorzitter Joos Wauters (Agalev-Ecolo) vreest dat de sociale partners niet tot een oplossing zullen komen inzake outplacement, wat betekent dat de minister terzake de knoop zal moeten doorhakken. Hij vraagt dat outplacement niet zou gefinancierd worden door compensatie op de opzeggingstermijnen.

Mme Greta D'Hondt (CVP) souligne ensuite la distinction à opérer entre les efforts faits quant à la formation permanente des travailleurs (qui visent à maintenir ces derniers aussi longtemps que possible dans l'entreprise considérée) et en matière de reclassement professionnel (qui doit être un moyen d'accompagnement à la réinsertion professionnelle de travailleurs évincés des entreprises en question). Ces efforts se situent dans le cadre de deux réalités distinctes dans la vie économique.

Malgré les efforts faits en matière de formation permanente, il sera en effet impossible d'éviter la restructuration de certaines entreprises eu égard aux contingences économiques.

Le président, M. Joos Wauters (Agalev-Ecolo) fait valoir que les efforts précités se situent dans le prolongement l'un de l'autre.

M. Jean Marc Delizée (PS) souligne le drame humain et social que représente le licenciement des travailleurs de plus de 45 ans. Il se rallie dès lors au projet n°1290, qui vise à y remédier, tout en indiquant que la proposition de loi jointe, codéposée par lui (n°961/1) allait plus loin en la matière. Il précise toutefois que le Parlement est également tenu par les résultats de la concertation sociale à cet égard.

D'autre part, il convient que la procédure d'outplacement soit sérieuse et ne soit pas considérée comme un moyen pour les employeurs de se débarrasser « en douceur » des travailleurs âgés. En outre, le reclassement doit être un droit et non une obligation dans le chef du travailleur. Il ne serait pas acceptable que ce dernier doive suivre tout ce qui lui est proposé, sous peine de sanctions externes, comme la suppression du bénéfice des allocations de chômage pour le motif d'une prétendue indisponibilité sur le marché du travail.

Quant au champ d'application *ratione personae* de la mesure, l'orateur regrette l'exclusion de celui-ci des travailleurs (de 60 ans et plus) qui peuvent prétendre à la pension, en raison de l'effet pervers potentiel qui en découle, à savoir celui de contraindre les travailleurs en question à prendre leur pension anticipée s'ils sont licenciés.

Le membre se demande en outre si le droit au reclassement est accordé au travailleur en cas de refus par ce dernier de la prépension.

Le président, M. Joos Wauters (Agalev-Ecolo) craint que les partenaires sociaux ne parviendront pas à une solution en matière de reclassement professionnel, ce qui signifie que la ministre devra prendre une décision en la matière. Il demande que le financement dudit reclassement ne s'opère pas par compensation sur les délais de préavis.

7. Inspanningen ten behoeve van de laaggeschoolde jongeren en de risicogroepen

De heer Guy D'haeseleer (Vlaams Blok) wijst op de noodzaak om de inspanningen voor te zetten ten behoeve van de risicogroepen of de personen die betrokken zijn bij een inschakelingsparcours, zoals overigens is overeengekomen in het sociaal akkoord.

Hij wenst ook dat wordt ingegaan op de vraag van de sociale partners om de opbrengst van de bijdrage niet aan te wenden om de administratieve kosten te dekken van de federale diensten die belast zijn met het toezicht en de begeleiding.

De inadequatie tussen de opleiding en de vereisten van de arbeidsmarkt is een van de problemen op de huidige arbeidsmarkt. Het is dus nodig om op een soepele manier te zorgen voor een beter en ruimer aanbod, in overleg met de gewestelijke diensten, en voor een permanente evaluatie van het bestaande aanbod.

De heer Hans Bonte (SP) constateert dat de – door de sociale partners opgestelde – evaluatieverslagen van de inspanningen ten behoeve van de risicogroepen wetmatig aan de Kamer van volksvertegenwoordigers zijn overgezonden. Gelet op de moeilijkheden (onmogelijkheid voor de volksvertegenwoordigers om zich te volle rekenschap te geven van de inspanningen van de sectoren en ondernemingen) en de praktische verplichtingen die zijn opgedoken in het kader van de gelijksoortige regeling die werd ingevoerd door de vorige minister van Werkgelegenheid wenst de spreker dat een beter inzetbaar instrument wordt gevonden.

Volgens mevrouw Annemie Van de Casteele (VU & ID) berust de tekst op een traditionele benadering van de verschillende componenten van de risicogroepen op de arbeidsmarkt.

Zou het, zoals het Centrum voor gelijke kansen trouwens wenst, bovendien niet aangewezen zijn de allochtonen als een dergelijke groep te beschouwen? Zij kondigt de indiening van een amendement in die zin aan.

De heer Paul Timmermans (Agalev-Ecolo) stelt zich aan de vooravond van het Europese voorzitterschap vragen over de evaluatie van de maatregelen ten gunste van de risicogroepen en meer bepaald over de vaststelling van procedureregels om de beroepssectoren ertoe te aan te zetten de cao's te evalueren die ze voordien hebben onderschreven.

Mevrouw Greta D'Hondt (CVP) vindt het onverantwoord dat in een periode van hoogconjunctuur, die daarboven in bepaalde sectoren wordt gekenmerkt door

7. Efforts en faveur des jeunes peu qualifiés et des groupes à risque

M. Guy D'haeseleer (VL Blok) souligne la nécessité de poursuivre les efforts en faveur des groupes à risque ou des personnes auxquelles s'applique un parcours d'insertion, comme il en a au demeurant été convenu dans l'accord social.

Il souhaite également que l'on réponde à la demande des partenaires sociaux visant à ne pas utiliser le produit de la cotisation prévue en la matière pour couvrir des frais administratifs dans le chef des services fédéraux chargés du contrôle et de l'encadrement.

L'absence d'adéquation entre la formation et les exigences du marché du travail constitue un des problèmes sur le marché actuel du travail. Il est donc nécessaire d'organiser, de manière flexible, une offre meilleure et plus vaste, en concertation avec les services régionaux, de même qu'une évaluation permanente de l'offre existante.

M. Hans Bonte (SP) constate que les rapports d'évaluation -élaborés par les partenaires sociaux- des efforts en faveur des groupes à risques sont légalement transmis à la Chambre des représentants. Eu égard aux difficultés (impossibilité dans le chef des députés de se rendre fondamentalement compte des efforts effectués par les secteurs et les entreprises) et contraintes pratiques qui s'étaient déjà présentées en la matière dans le cadre du régime analogue instauré par la précédente ministre de l'Emploi, l'intervenant souhaite qu'un instrument davantage opérationnel puisse être trouvé à cet égard.

Mme Annemie Van de Casteele (VU & ID) estime que le texte proposé ne se départit pas d'une vision classique des différentes composantes des groupes à risques sur le marché de l'emploi.

Ne serait-il pas en outre indiqué, comme le Centre d'égalités de chances le souhaite au demeurant, de considérer les allochtones comme un tel groupe ? Elle annonce le dépôt d'un amendement en ce sens.

M. Paul Timmermans (Ecolo-Agalev) s'interroge, à l'aube de la présidence européenne, sur l'évaluation des mesures en faveur des groupes à risque et, plus particulièrement, sur la fixation de règles de procédure visant à contraindre les secteurs professionnels à procéder à l'évaluation de leurs CCT auxquelles ils étaient autrefois soumis.

Mme Greta D'Hondt (CVP) estime qu'il est injustifié, en période de haute conjoncture, caractérisée en outre par la pénurie de main d'oeuvre dans certains secteurs,

schaarste aan mankracht, laaggeschoolde werkzoekenden op de reservebank blijven, terwijl er buitengewoon veel van zijn. Volgens haar bestaat de enig mogelijke vorm van inschakeling in het arbeidsproces voor die personen in een individueel inschakelingsparcours, in de vorm van een overeenkomst die hun op het einde van dat parcours een baan waarborgt, maar die voor hen ook de verplichting inhoudt aan het werk te gaan.

Het voorstel van resolutie dat door de fractie van de spreekster is ingediend met betrekking tot de integratie in het sociaal overleg van het thema «de combinatie van arbeidsorganisatie en gezinsleven» (DOC 50 0910/001), dat precies dat individuele inschakelingsparcours bepleitte, is echter in commissie verworpen op 8 december 2000; dat is gebeurd op vraag van de minister van Werkgelegenheid, juist omdat dat vraagstuk in het overleg met de gemeenschappen en de gewesten is opgenomen.

De spreekster vraagt naar de stand van voortgang van het overleg en informeert naar het bestaan van bindende resultaten daaromtrent.

Voorzitter Joos Wauters (Agalev-Ecolo) hoopt dat voor de evaluatie van de inspanningen ten aanzien van de risicogroepen passende meetinstrumenten zullen kunnen worden gevonden.

Het zal ook aangewezen zijn zich er rekenschap van te geven hoe de sectoren de betrokken bijdragen zullen gebruiken en waartoe ze die bestemmen. Met de sociale gesprekspartners zou een bespreking kunnen worden georganiseerd over de mogelijkheid om die bijdrage deels solidair aan te wenden.

8. Oudere werklozen

De heer Guy D'haeseleer (Vlaams Blok) verheugt er zich over dat in geval van krapte bij de werkzoekenden uit de eerste drie categorieën, voortaan met de werklozen van meer dan 45 jaar rekening wordt gehouden als vierde categorie werkzoekenden, om zo de verplichtingen na te komen die voortvloeien uit de startbanenovereenkomst. Hij betreurt voorts dat de toekenning van verminderde werkgeversbijdragen bij de indienstneming van laaggeschoolde jongeren niet kan gelden bij de aanwerving van werklozen ouder dan 45 jaar.

Mevrouw Annemie Van de Casteele (VU&ID) is van mening dat het meetellen van oudere werklozen om de quota inzake jonge werkzoekenden vast te stellen, op zich wel goedbedoeld is, maar wel tot een onontwarbaar administratief kluwen leidt.

que des demandeurs d'emploi peu qualifiés, en nombre excessivement élevé, demeurent encore sur la touche. Selon elle, la seule forme d'insertion professionnelle possible de ces personnes consiste en un parcours individualisé d'insertion, revêtant la forme d'un contrat, qui garantisse à ces dernières un emploi à l'issue du parcours mais qui prévoit également une obligation, dans leur chef, de se rendre au travail.

Or, la proposition de résolution, déposée par le groupe de l'intervenante et concernant l'élargissement de la concertation sociale au thème de la combinaison de l'organisation du travail et de la vie de famille (Doc n°910/1), qui prônait précisément ce parcours individualisé d'insertion, a été rejetée le 8 décembre 2000 en commission; la ministre de l'Emploi demandant ce rejet notamment sur la base de la soumission de ce problème à la concertation avec les Communautés et Régions.

L'intervenante s'interroge sur l'état d'avancement de cette concertation et s'enquiert de l'existence de résultats contraignants en la matière.

Le président, M. Joos Wauters (Agalev-Ecolo) espère que les instruments adéquats d'évaluation des efforts en faveur des groupes à risque pourront être trouvés.

Il sera d'autre part indiqué de pouvoir se rendre compte de la manière selon laquelle les secteurs utiliseront et affecteront les cotisations considérées. Une discussion pourrait être engagée avec les partenaires sociaux sur l'éventualité d'une solidarité partielle de cette cotisation.

8. Chômeurs âgés

M. Guy D'haeseleer (VL Blok) se réjouit que les chômeurs âgés de plus de 45 ans soient dorénavant pris en compte, à titre de quatrième catégorie de demandeurs d'emploi, pour le respect des obligations découlant de la convention de premier emploi, en cas de pénurie de demandeurs d'emploi ressortissant aux trois premières catégories. Il déplore d'autre part que la diminution des cotisations patronales, qui est octroyée en cas d'embauche de jeunes peu qualifiés, ne soit pas également consentie du chef de l'engagement de chômeurs de plus de 45 ans.

Mme Annemie Van de Casteele (VU & ID) estime que la prise en compte des chômeurs âgés pour la définition du quota de jeunes demandeurs d'emplois, si elle procède d'une bonne intention, n'en crée pas moins des situations administratives inextricables.

De heer Paul Timmermans (AGALEV-ECOLO) maakt geen bezwaar tegen het in aanmerking nemen van werklozen ouder dan 45 jaar als een vierde categorie van werkzoekenden in het raam van het Rosetta-plan, maar hij is van mening dat men de laaggeschoolde, jonge schoolverlaters of de jongeren die een ingroeiproject achter de rug hebben, op een zelfde wijze behoort te beschouwen.

Mevrouw Greta D'Hondt (CVP) meent dat het in een periode van hoogconjunctuur onaanvaardbaar is dat het aantal oudere werklozen maandelijks gemiddeld met 1 000 eenheden blijft stijgen (pro memorie: in 1998 waren er 124.248 oudere werklozen, in 1999 132.816, in 2000 140.763). Hoe kan men een soortgelijke uitstoting uit de arbeidsmarkt politiek verantwoorden en hoe ze in de toekomst verhinderen? Voormelde stijging valt niet meteen te rijmen met het begrip «actieve welvaartstaat», noch met het streven om de brugpensioenleeftijd te verhogen en om de mensen na hun pensioengerechtigde leeftijd te laten doorwerken.

B. Antwoorden van de vice-eerste minister en minister van Werkgelegenheid - Replieken

1. Algemene opmerkingen

Sommige werkgeversorganisaties hebben inzonderheid wetsontwerp nr. 1291 als «revolutionair» bestempeld. Een aantal andere sprekers had het in dat verband over een «langzaam-aan-methode». De waarheid ligt wellicht ergens in het midden. Er werd een aanzienlijke vooruitgang geboekt – wat overigens gebeurde om tegemoet te komen aan de wensen van de Europese Unie – om aan het begrip «werkgelegenheid» niet alleen een kwantitatieve, maar ook een kwalitatieve invulling te geven en om eenieder de mogelijkheid te bieden zijn beroeps- en zijn gezinsleven beter op elkaar af te stemmen.

Zowel op Belgisch vlak als internationaal is de wil aanwezig om niet alleen oog te hebben voor de werknemers als groep, maar tevens om respect op te brengen voor de eigenheid van elk werknemer afzonderlijk en voor diens levensproject.

Wat de werkgelegenheidsgraad betreft, zij gesteld dat de uitzonderlijke stijging ervan voor het jaar 2000 ontegenzeggelijk te danken is aan de enorme invloed daarop van de economische groei, maar tevens aan de beleidsmatige bestrijding van de werkloosheid. Blijkens het door de Hoge Raad voor de Werkgelegenheid in 2001 gepubliceerde rapport gaat die stijging verhoudingsgewijs gepaard met een grotere daling van de werkloosheidsgraad dan gewoonlijk het geval is. Bovendien heeft het Federaal Planbureau erop gewezen dat de startbaanovereenkomst van doorslaggevend belang blijkt te zijn voor de stijging van de werkgelegenheid voor jongeren.

M. Paul Timmermans (Ecolo-Agalev) n'a pas d'objections à l'égard de la prise en compte des chômeurs âgés de plus de 45 ans à titre de quatrième catégorie de demandeurs d'emploi dans le cadre du plan Rosetta mais il estime qu'il conviendrait de considérer de la même manière les jeunes peu qualifiés sortant de l'école et d'un parcours d'insertion.

Mme Greta D'Hondt (CVP) estime inadmissible, eu égard à la période de haute conjoncture, que le nombre de chômeurs âgés continue à croître de 1000 unités en moyenne par mois (pour rappel, il y en avait en 1998, 124.248, en 1999, 132.816, en 2000 140.763). Comment peut-on justifier, sur le plan politique, une telle éviction du marché du travail et comment pourrait-on empêcher cette même éviction à l'avenir ? Cette croissance ne cadre précisément pas avec la notion d'État social actif ni avec le discours prônant le relèvement de l'âge de la prépension et le maintien de la vie professionnelle après l'âge de la pension.

B. Réponses de la Vice première ministre et ministre de l'emploi - Répliques

1. Observations générales

Entre la qualificatif de « révolutionnaire » utilisé par certaines organisations patronales pour qualifier en particulier le projet n°1291 et l'appellation de « méthode des petits pas » utilisée par d'autres intervenants, il y a sans doute un moyen terme à retenir. Des avancées significatives sont opérées, afin au demeurant de répondre aux vœux de l'Union européenne, pour évoquer la notion d'emploi non seulement en termes quantitatifs mais également en termes qualitatifs et permettre à chacun de mieux concilier sa vie professionnelle et sa vie privée.

Au niveau belge mais également international, la volonté est d'avoir égard, non seulement aux travailleurs collectivement mais également à chaque travailleur dans sa singularité et dans son projet de vie.

En ce qui concerne le taux d'emploi, l'augmentation exceptionnelle de celui-ci pour l'année 2000 est certes due à l'impact majeur de la croissance mais également aux politiques de résorption du chômage puisque le Conseil supérieur de l'emploi, dans son rapport 2001, relève que cette augmentation concorde plus largement que d'habitude avec une diminution du taux de chômage. D'autre part, le Bureau fédéral du plan a relevé que la convention de premier emploi a eu en effet significatif pour l'augmentation du travail des jeunes.

Voorts moeten nog inspanningen worden geleverd op het vlak van de opleiding (zie tevens punt 7 hieronder). Dat moet deels door de ondernemingen gebeuren (de opleidingskosten gaan van 1,2 % naar 1,5 % van de loonmassa, terwijl de sociale partners dat percentage wensen op te voeren tot 1,6 % in het raam van het centraal akkoord 2001-2002). De NAR en de CRB moeten een gezamenlijke evaluatie van die inspanningen uitvoeren. In het raam van het centraal akkoord 2000-2001 hebben de sociale partners zich er in dat verband toe verbonden tegen uiterlijk 1 juli 2001 een evaluatiemethode uit te werken.

De federale Staat, de gewesten en de gemeenschappen moeten hun krachten bundelen om een regeling uit te werken die opleidingen sterker opwaardeert. In dat verband wijst de minister erop dat zij de voorstellen – met inachtneming van de bevoegdheidsverdeling terzake over de diverse bevoegdheidsniveaus – aan haar ambtgenoten van de gemeenschappen heeft voorgelegd. Zo staat zij persoonlijk een door alle overheden samen uitgewerkte regeling voor waarbij de vakbekwaamheid officieel wordt erkend, en waarbij het volgen van die opleidingen voor de werknemers een gunstig effect heeft.

Wat het op elkaar afstemmen van het beroeps- en het gezinsleven van de zelfstandigen betreft, verwijst de minister naar wat de heer Bonte daarover heeft gezegd.

Vervolgens brengt de minister de administratieve vereenvoudiging ter sprake. Zij wijst erop dat het buiten kijf staat de ter bespreking voorliggende wetsontwerpen die vereenvoudiging nastreven. Zo worden de talloze bestaande mogelijkheden tot loopbaanonderbreking herleid tot een enkele. Evenzo worden de drie regelingen inzake arbeidsduurvermindering (de zogenaamde Vande Lanotte- en Di Rupo-experimenten, de vierdaagse werkweek) tot één regeling teruggebracht; terloops zij aangestipt dat die regelingen een stadium vormen dat moest worden doorlopen om tegenkantingen tegen iedere vorm van persoonlijke invulling van de arbeidstijd te doorbreken – tot één regeling teruggebracht. De regeling van het educatief verlof ten slotte wordt vereenvoudigd door de opheffing van de verzamelstaten die daarvoor vroeger vereist waren.

In verband met het inwinnen van het advies van de Europese Commissie over wetsontwerp nr. 1291, wijst de minister erop dat de Commissie had gevraagd dat dit wetsontwerp ook op de autonome overheidsbedrijven betrekking zou hebben; wat ondertussen gebeurd is.

In verband met de door de ontworpen bepalingen aan de Koning verleende machtigingen, zij erop gewezen dat Hij meestal pas wordt geacht te interveniëren zo de sociale partners niet tot een akkoord zijn gekomen. De minister hoopt voorts dat de ter bespreking voorliggende wetsontwerpen zoveel mogelijk in het raam van soortgelijke akkoorden uitvoering zullen krijgen. Zo werd, voor het regelen van de concrete toepassingswijze van het

Par ailleurs, des efforts devront effectivement encore être accomplis dans le domaine de la formation (cfr également le point 7 infra). Des efforts sont d'une part à entreprendre au niveau des entreprises (lesquels passent d'1,2 % à 1,5 % de la masse salariale, les partenaires sociaux souhaitant atteindre 1,6 % dans le cadre de l'AIP 2001-2002). Ces efforts devront être évalués conjointement par le CNT et le CCE. Dans le cadre de l'AIP, les partenaires sociaux se sont engagés à élaborer une méthode d'évaluation à cet égard d'ici le 01.07.2001.

D'autre part l'État fédéral, les Régions et les Communautés devront œuvrer en commun au niveau d'un système qui valorise davantage les formations. La ministre indique à cet égard qu'elle a soumis des propositions à ses homologues des Communautés, en respectant la répartition des compétences des différents niveaux de pouvoir en la matière. Ainsi, elle prône personnellement un système de certification des compétences, organisé par l'ensemble des pouvoirs publics, et qui se traduit positivement pour les travailleurs qui suivent les formations considérées.

Quant à la conciliation entre la vie professionnelle et la vie familiale des travailleurs indépendants, la ministre se réfère aux propos de M. Bonte en la matière.

Abordant ensuite la simplification administrative, la ministre indique que celle-ci est incontestablement opérée par les projets à l'examen. Ainsi les 174 possibilités d'interruption de carrière sont réduites à une. De même, les trois systèmes de réduction du temps de travail (expériences dites Di Rupo et Vande Lanotte, semaine des quatre jours) – qui ont au demeurant constitué une étape nécessaire au dépassement des oppositions à toute forme d'aménagement individuel du temps de travail – sont ramenés à un.

Enfin, le régime du congé-éducation est simplifié suite à la suppression des états récapitulatifs en la matière.

Evoquant par ailleurs la consultation de la Commission européenne au sujet du projet n°1291, la ministre rappelle que la Commission avait demandé que celui-ci vise les entreprises publiques autonomes ; ce qui a été fait dans l'intervalle.

Quant aux délégations conférées au Roi par les dispositions proposées, il convient de signaler que le Roi n'est, la plupart du temps, censé intervenir qu'à défaut d'accord des partenaires sociaux. La ministre espère au demeurant que les projets à l'examen seront le plus possible mis en œuvre dans le cadre de tels accords. Ainsi, en ce qui concerne le reclassement professionnel (cfr. infra n°6), priorité a été donnée à la CCT n°51 du

outplacement (zie *infra* nr. 6), voorrang gegeven aan cao nr. 51 van 10.02.1992. Voorts was het niet aangegeven om, in het raam van de ter bespreking voorliggende wetsontwerpen, alternatieve regelingen op te leggen: in dat geval was het misschien onmogelijk gebleken daarover originele collectieve akkoorden te sluiten.

Vervolgens wijst de minister erop dat verscheidene criteria moeten worden gehanteerd om een baan als «kwaliteitsvol» te bestempelen: de mogelijke regelingen inzake arbeidstijd maar tevens de gezondheid, de veiligheid, de mogelijkheden inzake kinderopvang, de verloning moeten daarbij in aanmerking worden genomen.

Zij verklaart voorts voorstander van het begrip «tijdsparen» te zijn, ook al zijn de sociale partners dat concept niet meteen genegen: ze hebben haar namelijk gevraagd samen een regeling uit te werken die op het stuk van de flexibiliteit geen bijkomende druk op de werknemers legt, noch voor de werkgevers tot onzekerheid op het vlak van de arbeidstijd leidt. Tegen einde 2001 wordt over die aangelegenheid een rapport verwacht.

Voorts ziet de cijfermatige planning van de budgettaire enveloppes voor de wetsontwerpen nr. 1290 en nr. 1291 er als volgt uit:

- voor de 38-urige werkweek: 150 miljoen frank in 2001, 300 miljoen frank in 2002 en 50 miljoen frank in 2003;
- voor de overschakeling naar de 35-urige werkweek én naar de vierdaagse werkweek: 1,733 miljard frank in 2002, 4,5 miljard frank in 2003, 5,6 miljard frank in 2004 en 6,7 miljard frank in 2005;
- voor de individuele verminderingen (van het type tijdkrediet): 1,650 miljard frank in 2002, 3,5 miljard frank in 2003, nagenoeg 6 miljard frank in 2004;
- voor het Fonds ter bevordering van de kwaliteit van de arbeidsvoorwaarden: 100 miljoen frank in 2001, 500 miljoen frank in 2002.

Na 2006 zal het in het regeerakkoord verankerde principe van toepassing blijven: het financiële evenwicht van de sociale zekerheid moet – zo nodig via een verhoging van de alternatieve financiering – worden gewaarborgd.

De minister brengt vervolgens de harmonisatie van de Europese statistieken inzake werkgelegenheid ter sprake. Ze stipt aan dat ze in het kader van het Belgisch voorzitterschap van de Europese Unie aan de Hoge Raad voor de Werkgelegenheid en aan de leidinggevende ambtenaren van de RVA heeft gevraagd daarvan werk te maken. België is erin geslaagd die herziening van de statistieken te doen opnemen in de conclusies van de top van Stockholm.

Wat de gecontroleerde opvangmoeders betreft, heeft de desbetreffende Interministeriële Conferentie vooruit-

10.02.1992 voor en régler les modalités. D'autre part, il n'était pas indiqué d'imposer des systèmes alternatifs dans le cadre des projets à l'examen, sous peine de ne pas permettre la conclusion d'accords collectifs originaux en la matière.

La ministre indique ensuite que plusieurs critères doivent être pris en compte pour la définition d'un emploi de qualité : les aménagements du temps de travail mais également la santé, la sécurité, les possibilités de gardes d'enfants, la rémunération.

Elle se déclare par ailleurs favorable à la notion d'épargne-temps, même si les partenaires sociaux sont réticents vis-à-vis de ce concept : ils lui ont en effet demandé d'essayer de trouver ensemble un système qui ne soit pas une pression supplémentaire en termes de flexibilité sur les travailleurs et qui ne soit pas non plus une insécurité dans le temps de travail pour ce qui concerne les employeurs. Un rapport est attendu pour la fin 2001 en la matière.

En ce qui concerne les enveloppes budgétaires programmées au sujet des projets n°1291 et n°1290, elles se chiffrent comme suit :

- pour les 38 heures/semaine : 150 millions de francs en 2001, 300 millions de francs en 2002 et 50 millions de francs en 2003 ;
- pour le passage à 35 heures, plus le passage à la semaine des quatre jours : 1.733 millions de francs en 2002, 4,5 milliards de francs en 2003, 5,6 milliards de francs en 2004 et 6,7 milliards de francs en 2005 ;
- pour les réductions individuelles, type crédit temps : 1,650 milliard de francs en 2002, 3,5 milliards de francs en 2003, presque 6 milliards de francs en 2004 ;
- pour le fonds des conditions de travail : 100 millions de francs en 2001, 500 millions de francs en 2002.

Au-delà de 2006, le principe de l'accord gouvernemental continue à s'appliquer : l'équilibre financier de la sécurité sociale doit être assuré, si nécessaire par une augmentation du financement alternatif.

Abordant ensuite l'harmonisation des statistiques européennes en matière d'emploi, la ministre indique que dans le cadre de la présidence belge du Conseil de l'U.E., elle a demandé au Conseil supérieur de l'Emploi et aux fonctionnaires dirigeants de l'ONEM de travailler à cette harmonisation. Lors du sommet de Stockholm, la Belgique est parvenue à inscrire cette révision des statistiques dans les conclusions de celui-ci.

En ce qui concerne le statut des gardiennes encadrées, la Conférence interministérielle en la matière a

gang geboekt en is een vergadering gepland voor eind juni 2001, teneinde de conclusies te formuleren. De toekenning van een statuut aan die opvangmoeders zal ook een weerslag hebben op de voormelde statistieken.

Tot slot preciseert de minister dat de ontworpen teksten niet beperkt zijn tot de toepassing van een lopend centraal akkoord. Als men het meer bepaald over het verband tussen de levenskwaliteit en de loonsverhogingen heeft, is het in een periode van groei normaal dat in het kader van sectorale onderhandelingen die plaatsvinden na het centraal akkoord de sociale onderhandelars de voorrang hebben gegeven aan de loonsverhogingen. De uitwerking van de ontworpen teksten zal pas naderhand kunnen worden gemeten, als de eis inzake de levenskwaliteit terug op de voorgrond zal zijn getreden.

2. Vaderschapsverlof, adoptieverlof, ouderschapsverlof

Wetsontwerp nr. 1291 breidt het recht op vaderschaps- en adoptieverlof uit, zowel voor de deeltijdwerkers als voor de voltijdwerkers.

Bijkomende acties – die beter aansluiten bij de internationale richtlijnen – zullen moeten worden uitgewerkt ten opzichte van het vaderschapsverlof en het adoptieverlof waarin wetsontwerp nr. 1291 voorziet. Zo heeft een van de resoluties van de Internationale Arbeidsorganisatie betrekking op het borstvoedingsverlof. De minister zal hieromtrent, samen met de minister van Sociale Zaken en Pensioenen, de nodige maatregelen treffen.

3. Arbeidsduurvermindering

In het algemeen wordt alles wat betrekking heeft op de arbeidsduurvermindering, ongeacht of het gaat om de collectieve werktijdverkorting buiten de overgang naar 38-urige werkweek of om de individuele werktijdverkorting, ingevoerd op een louter vrijwillige basis.

Gelet op ons consensueel model van sociaal overleg wordt geen enkele verplichting opgelegd aan de werknemers. Die krijgen nieuwe rechten en de regering voorziet in de daartoe vereiste begrotingsmiddelen.

De regering heeft in dat verband getracht het noodzakelijke concurrentievermogen van de ondernemingen te verzoenen met de nieuwe individuele rechten.

België heeft dus voorsprong op andere landen die terzake een verplichting hebben opgelegd.

In verband met de arbeidsduurvermindering van 39 tot 38 uren per week zijn de sociale partners in het kader van het centraal akkoord overeengekomen uiterlijk

progressé et une réunion de celle-ci est prévue pour la fin juin 2001, aux fins de procéder aux conclusions. L'octroi d'un statut à ces gardiennes aura également un impact sur les statistiques précitées.

Enfin, la ministre précise que les textes proposés ne sont pas limités à l'application d'un accord interprofessionnel en cours. Ainsi lorsqu'on évoque plus spécifiquement le rapport entre la qualité de la vie et les augmentations salariales, il est normal, en période de croissance, que dans le cadre des négociations sectorielles postérieures à l'AIP, les négociateurs sociaux aient privilégié les augmentations salariales. Ce n'est que postérieurement, lorsque l'exigence relative à la qualité de vie sera à nouveau à l'avant-plan, que l'impact des textes proposés pourra être analysé.

2. Congé de paternité et d'adoption- congé parental

Le projet n°1291 augmente le droit au congé de paternité et d'adoption, tant en faveur des travailleurs à temps partiel que des travailleurs à temps plein.

Des actions supplémentaires- qui concordent mieux avec les directives internationales- devront être élaborées par rapport aux congés de paternité et d'adoption retenus par le projet n°1291. Une des résolutions de l'Organisation internationale du travail concerne ainsi les pauses d'allaitement et la ministre, de concert avec son collègue des Affaires sociales, agira à cet égard.

3. Réduction du temps de travail

De manière générale, tout ce qui concerne la diminution du temps de travail, que ce soit la réduction collective hors le passage à 38 heures par semaine, ou la réduction individuelle du temps de travail, est instauré sur une base purement volontaire.

Compte tenu de notre modèle consensuel de concertation sociale, aucune obligation n'est imposée aux travailleurs. Ceux-ci se voient conférer des nouveaux droits qui sont soutenus par des moyens budgétaires développés par le gouvernement.

Dans ce cadre, le gouvernement a essayé de concilier la nécessaire compétitivité des entreprises avec les droits individuels nouveaux.

La Belgique se situe dès lors en avance par rapport à d'autres États qui ont imposé une obligation en la matière.

En ce qui concerne la réduction de la durée du travail de 39 heures à 38 heures par semaine, les partenaires sociaux, dans le cadre de l'accord interprofessionnel,

op 1 januari 2003 tot 38 uren te komen. In de tussentijd wordt een regeling van degressieve stimuli ingesteld (die liggen hoger naarmate de voormelde werktijdverkortings vervroegd wordt).

Thans werken nog ongeveer 200.000 werknemers 39 uren per week, vooral in de horecasector en in sommige KMO's.

Precies de betrokkenheid van de KMO's heeft de regering ertoe aangezet de 38 uren niet op te leggen zonder een beleid van aansporing en lastenverlagingen.

Indien een werkgever die voor een onbepaalde tijd een regeling van arbeidsduurvermindering tot minder dan 38 uren per week heeft ingesteld, naderhand opnieuw overstapt op een hogere wekelijkse arbeidstijd, biedt artikel 8, samen gelezen met de toelichting bij artikel 11 van wetsontwerp nr. 1291, de mogelijkheid te preciseren dat de voordelen (bijdrageverminderingen) slechts worden toegekend in geval van een voor onbepaalde duur gesloten collectieve arbeidsovereenkomst. De verlenging van de werktijd vereist bovendien een nieuw akkoord van de sociale partners, wat weinig waarschijnlijk lijkt.

Wat de overuren betreft, moet erop worden gewezen dat in geval van collectieve arbeidstijdverkortings het presteren van overwerk wordt bepaald op basis van de verlaagde limiet. Indien de arbeidsprestaties bijvoorbeeld tot 37 uren worden verlaagd, is die limiet vastgesteld op 37 uren. In geval van overschrijding van de verlaagde limiet moet de werkgever de toestemming hebben (onder andere van de vakbondsafvaardiging) om overuren te doen presteren en moet hij een overloon betalen (50 % in de week en 100 % op zon- op feestdagen). Ten slotte moet de werkgever de overuren compenseren met aangepaste rustperiodes, zodat de verlaagde duur gemiddeld in acht wordt genomen.

De social-profitsector wordt niet uitgesloten van de mechanismen van arbeidsduurvermindering waarin wetsontwerp nr. 1291 voorziet. De gezondheidswerkers kunnen echter geen aanspraak maken op de gecumuleerde voordelen van de ontworpen algemene regeling en van de bijzondere regeling die werd ingesteld bij het sociaal akkoord van 22 maart 2000 voorziet.

Gelet op de in het kader van het voormelde sociaal akkoord gerezen moeilijkheden op het stuk van de omschrijving van de personen die worden gelijkgesteld met gezondheidswerkers, zijn er in de verzorgingsinstellingen werknemers op wie dat akkoord betrekking heeft, maar ook werknemers voor wie het niet geldt. De verzorgingsinstellingen hanteren thans de twee regelingen.

ont convenu d'aboutir aux 38 heures au 1^{er} janvier 2003 au plus tard. Dans l'intervalle, un système d'incitants dégressifs (d'autant plus importants que la réduction précitée est avancée) est institué.

Quelque 200.000 travailleurs connaissent actuellement encore le régime des 39 heures par semaine, principalement dans le secteur horeca et dans certaines PME.

C'est précisément parce que les PME étaient en cause que le gouvernement n'a pas voulu imposer les 38 heures sans travailler sur une politique d'incitation et de réductions de charges.

Par ailleurs, dans l'hypothèse où l'employeur, ayant introduit pour une durée indéterminée un système de réduction de la durée de travail en deçà de 38 heures, repasse ultérieurement à une durée hebdomadaire de travail supérieure, la lecture de l'article 8, combinée à celle du commentaire de l'article 11 du projet n°1291 permet de préciser que les avantages (réductions de cotisation) ne sont accordés qu'en cas de convention collective conclue pour une durée indéterminée. En outre, l'augmentation de la durée du travail nécessite un nouvel accord des partenaires sociaux, ce qui paraît peu probable.

Quant aux heures supplémentaires, il convient de signaler qu'en cas de réduction collective du temps de travail, la limite déterminant la prestation d'heures supplémentaires est la limite réduite. Ainsi, si les prestations de travail sont réduites à 37 heures, cette limite est fixée à 37 heures. En cas de dépassement de la limite réduite, l'employeur doit disposer de l'autorisation (provenant notamment de la délégation syndicale) de faire effectuer des heures supplémentaires et est tenu de payer un sur-salaire (50 % en semaine et 100 % le dimanche et les jours fériés). Enfin, l'employeur doit compenser les heures supplémentaires par des périodes de repos appropriées, de sorte que la durée réduite soit respectée en moyenne.

Quant au secteur du non-marchand, il n'est pas exclu des mécanismes de réduction du temps de travail retenus par le projet n°1291. Les professionnels de la santé ne peuvent toutefois pas prétendre aux avantages cumulés du système général proposé et du système particulier instauré par l'accord social du 22 mars 2000.

Vu les difficultés inhérentes à la définition des personnes assimilées aux professionnels de la santé, qui se sont posées dans le cadre de l'accord social précité, coexistent dans les institutions de soins des travailleurs visés ou non par cet accord. Les institutions de soins jouent actuellement sur les deux tableaux.

De minister stipt voorts aan dat de arbeidstijdverkorting binnen de loonnorm blijft. Die norm is overigens vóór alles richtinggevend en zal geen zeer hoge druk uitoefenen op de door de ondernemingen toegekende loonsverhogingen.

Voor het overige zal een bijkomende stap gezet zijn zodra men op het niveau van de loonsverhogingen zal hebben kunnen neutraliseren wat is toegegeven inzake verzoening tussen het beroepsleven en het gezinsleven.

De minister stelt de volgende tabellen ter hand in verband met de gemiddelde arbeidsduur:

Gemiddelde jaarlijkse werkelijke arbeidsduur loontrekkenden

	2000*	1999	1998	1997	1996	1995
België	1601	1602	1606	1600	1602	1609
Duitsland	1537	1546	1555	1565	1573	1568
Frankrijk	1636	1644	1647	1651	1661	1666
Nederland	1405	1413	1416	1437	1439	1444
<i>*Ramingen</i>						

Gemiddelde jaarlijkse conventionele arbeidsduur loontrekkenden – Voltijds

	2000	1999	1998	1997	1996	1995
België						
(arbeiders)	1716	1716	1718	1719	1726	1719
België						
(bedienden)	1713	1713	1715	1716	1723	1716
Duitsland	1608	1642	1650	1654	1677	1702
Nederland*			1359	1365	1374	1384
<i>*voltijdsen en deeltijdsen</i>						

De minister geeft vervolgens commentaar bij een tabel met een overzicht van de voortgang van de onderhandelingen 2001-2002 in de verschillende partaire comités. Deze tabel zal aan de leden worden overgezonden.

4. Loopbaanonderbreking - tijdskrediet

De minister heeft geen bezwaar tegen het door de heer Bonte aangekondigde amendement dat tot doel

La ministre indique par ailleurs que la diminution du temps de travail demeure dans la norme salariale. Au demeurant, cette norme est avant tout indicative et elle ne marquera pas une pression très forte sur les augmentations salariales accordées par les entreprises.

Cela étant, un pas supplémentaire sera accompli dès lors qu'on aura pu neutraliser au niveau des augmentations salariales ce qui est concédé en matière de conciliation entre vie professionnelle et vie familiale.

En ce qui concerne la durée moyenne du travail, la ministre fournit les tableaux suivants :

Durée de travail effective, annuelle et moyenne des travailleurs salariés

	2000*	1999	1998	1997	1996	1995
Belgique	1601	1602	1606	1600	1602	1609
Allemagne	1537	1546	1555	1565	1573	1568
France	1636	1644	1647	1651	1661	1666
Pays-Bas	1405	1413	1416	1437	1439	1444
<i>*Estimation</i>						

Durée de travail conventionnelle, annuelle et moyenne des travailleurs salariés – temps plein

	2000	1999	1998	1997	1996	1995
Belgique						
(ouvriers)	1716	1716	1718	1719	1726	1719
Belgique						
(employés)	1713	1713	1715	1716	1723	1716
Allemagne	1608	1642	1650	1654	1677	1702
Pays-Bas*			1359	1365	1374	1384
<i>*Temps plein et temps Partiel</i>						

La ministre commente ensuite un tableau qui donne un aperçu de l'état des négociations 2001-2002 dans les différentes commissions paritaires en matière de réduction du temps de travail. Ce tableau sera transmis aux membres.

4. Interruption de carrière - crédit-temps

La ministre n'a pas d'objection à l'égard de l'amendement annoncé par M. Bonte, visant à confier au CNT le

heeft de NAR een evaluatie te laten maken van hoofdstuk IV van ontwerp nr. 1291 betreffende het tijdskrediet en die evaluatie aan het parlement te bezorgen.

Zij vraagt zich evenwel of de daarvoor in aanmerking genomen frequentie (met name jaarlijk) niet te hoog ligt. Dank zij een periode van twee jaar zouden de sociale partners de resultaten van die evaluatie kunnen verwerken in de later te sluiten ventrale akkoorden.

Wat de inachtneming van de gelijke behandeling van mannen en vrouwen betreft, staat het vast dat het tijdskrediet iets meer ten goede zal komen aan vrouwen dan aan mannen. Om die gelijkheid opnieuw tot stand te brengen, ware het aangewezen de terzake toegekende vergoeding te verhogen. Een eerste stap in die richting is al gezet: er wordt een verhoging van circa 2.500 BEF per maand voorgesteld.

In verband met de inwerkingtreding op sector- of bedrijfsniveau van cao nr. 77 in verband met het tijdskrediet is het interessant te wijzen op het bestaan van 25 cao's, waarvan er 11 de duur van het tijdskrediet optrekken tot 5 jaar, 9 tot 3 jaar en 5 tot 2 jaar.

Vervolgens stipt de minister aan dat wetsontwerp nr. 1291 komaf maakt met de verplichting om werknemers in loopbaanonderbreking te vervangen.

Zij stipt aan dat zij destijds, op verzoek van sommige sociale partners, had voorgesteld de vermindering van de sociale-zekerheidsbijdragen te handhaven ten behoeve van de ondernemingen die dergelijke werknemers vrijwillig zouden blijven vervangen. Die handhaving kwam des te meer ten goede aan sommige sectoren waarin flexibele en deeltijdse arbeid vaak voorkomt (zoals warenhuizen). Alle partners toonden belangstelling voor die voorbeelden, maar aan het voorstel is geen gevolg gegeven.

De bijdrageverminderingen zijn immers moeilijk te controleren zodra de verplichte vervanging wegvalt.

De verminderingen in kwestie worden op circa 940 miljoen BEF geraamd. Dat bedrag zal worden aangewend voor gerichte maatregelen ten gunste van de werkgelegenheid.

Voorts zij erop gewezen dat het tijdskrediet cumuleerbaar is met thematische verloven, zoals ouderschapsverlof, verlof voor het verzorgen en bijstaan van zieken, verlof voor palliatieve verzorging enzovoort.

Voor het overige onderstreept de minister dat de tijdskredietregeling eenvoudig is opgevat. Dankzij de evaluatie ervan zal die vereenvoudiging nog verder kunnen worden doorgedreven.

Tot slot bezorgt de minister onderstaande vergelijkende tabel:

soin de procéder à une évaluation, transmise au Parlement fédéral, du chapitre IV du projet n° 1291, relatif au crédit-temps.

Elle se demande toutefois si la fréquence retenue à cet égard (annuelle en l'occurrence) n'est pas trop élevée. Une période de deux ans permettrait aux partenaires sociaux d'intégrer les résultats de cette évaluation dans les accords interprofessionnels à conclure.

Quant au respect de l'égalité de traitement entre hommes et femmes, il est un fait certain que le crédit-temps profitera un peu plus aux femmes qu'aux hommes. Pour rétablir cette égalité, il conviendra de majorer l'indemnité allouée en l'occurrence. Un premier pas a été accompli en ce sens puisqu'une augmentation de 2 500 franc environ par mois est prévue.

En ce qui concerne la mise en œuvre au niveau sectoriel ou d'entreprise de la CCT n°77 relative au crédit-temps, on relèvera l'existence de 25 CCT, dont 11 ont prévu une extension de la durée du crédit-temps à 5 ans, 9 à 3 ans et 5 à 2 ans.

La ministre indique ensuite que le projet n°1291 a mis fin à l'obligation de remplacement des travailleurs en interruption de carrière.

Elle signale qu'elle avait en son temps proposé, à la demande de certains partenaires sociaux, de maintenir les réductions de cotisations sociales, pour les entreprises qui procéderaient volontairement au remplacement. Ce maintien était d'autant plus important pour certains secteurs confrontés à pas mal de temps flexible et partiel (comme les grands magasins par exemple). L'ensemble des partenaires s'est montré intéressé par les exemples donnés mais n'a pas suivi cette proposition.

En effet, il est difficile de contrôler les réductions de cotisations dès lors qu'il n'y a plus d'obligation de remplacement.

Les réductions considérées sont évaluées à quelque 940 millions de francs. Cette enveloppe sera effectuée à des mesures ciblées en faveur de l'emploi.

Par ailleurs, il convient de signaler que le crédit-temps est cumulable avec les congés thématiques, comme le congé parental, le congé pour soins et assistance à une personne malade, le congé pour soins palliatifs.

D'autre part, la ministre souligne la simplicité du système du crédit-temps. L'évaluation de ce système permettra d'envisager une simplification encore plus poussée de celui-ci.

La ministre fournit enfin le tableau comparatif suivant :

Vergelijking van het huidige systeem met de nieuwe regeling van CAO nr. 77

	<u>Huidige regeling</u>	<u>Nieuwe regeling</u>
Algemene bepalingen		
<u>Bestaan van een recht</u>	Op basis van een CAO of 3% in <u>voltijdse equivalenten</u> (K.B.)	Ja. Maar wanneer in de onderneming of een dienst er meer dan 5% (in eenheden) het recht uitoefenen treedt een voorkeur-en planningsmechanisme in werking. In ondernemingen tot 10 werknemers is het akkoord van de werkgever vereist.
<u>Verwittigingstermijn</u>	Geen termijn	drie maanden op voorhand indien werkgever meer dan 20 werknemers tewerkstelt en zes maanden indien werkgever ten hoogste 20 werknemers tewerkstelt
<u>Mogelijkheid tot uitstel of intrekking</u>	neen	Uitstel mogelijk -> begint uiterlijk 6 maanden na de dag die door werknemer werd gevraagd Intrekking mogelijk -> redenen en duur zijn te bepalen in ondernemingsraad of akkoord met de vakbondsafvaardiging of via het arbeidsreglement.
<u>Ontslagbescherming</u>	<u>Aanvang</u> : de dag van het akkoord of de dag van de aanvraag in geval van een recht <u>Einde</u> : 3 maanden na de onderbreking. <u>Vergoeding</u> : ingeval van ontslag (zonder dringende of voldoende reden) : 6 maanden loon ; Bij <u>vermindering van prestaties</u> : de opzegtermijn wordt berekend alsof werknemer zijn arbeidsprestaties niet had verminderd ;	<u>Begin</u> : dag van de schriftelijke verwittiging, hetzij ten vroegste 3 of 6 maanden voor de gewenste begindatum. <u>Einde</u> : 3 maanden na het einde van de schorsing of de vermindering (uitstel inbegrepen) ; Is er geen akkoord (in ondernemingen van 10 werknemers of minder) : einde drie maanden na de dag van mededeling van de weigering <u>Vergoeding</u> : ingeval van ontslag (zonder dringende of voldoende reden) : 6 maanden loon.;

Comparaison entre le système actuel de l'interruption de carrière et le nouveau régime de la CCT n°77

	<u>Système actuel</u>	<u>Nouveau régime</u>
Dispositions générales		
<u>Existence d'un droit</u>	Sur base d'une CCT. ou pour 3% en équivalents temps plein (A.R)	Oui Mais si dans l'entreprise ou dans le service on dépasse 5% en unités un mécanisme de préférences et de planification peut être introduit. Entreprises de moins de 10 travailleurs accord de l'employeur nécessaire
<u>Délai d'avertissement</u>	Pas de délai	3 mois à l'avance si entreprise compte + 20 travailleurs 6 mois si 20 travailleurs et moins
<u>Possibilité de report et de retrait</u>	non	Report possible → prise de cours au plus tard 6 mois après le jour demandé par le travailleur. Retrait possible → raisons et durée du retrait à déterminer en C.E. ou accord D.S. ou par RT.
<u>Protection contre le licenciement</u>	Début : jour de l'accord ou jour de la demande en cas de droit ; Fin : 3 mois après la fin de l'interruption ; Indemnité si licenciement (sauf faute grave ou motif suffisant) : 6 mois de salaire ; Si réduction des prestations : délai de préavis calculé comme si le travailleur était à temps plein ; Renversment de la charge de la preuve	Début : date de l'avertissement écrit, soit au plus tôt 3 mois ou 6 mois avant la prise de cours souhaitée. Fin : 3 mois après la fin de la période de suspension ou de diminutions des prestations (report est couvert); En cas de non-accord (entreprises de 10 travailleurs et moins), prend fin 3 mois après la date de communication du non-accord. Indemnité si licenciement (sauf faute grave ou motif étranger) : 6 mois de salaire ; Pas de renversement de la charge de la preuve

	<u>Omkering van de bewijslast</u>	<u>Geen omkering van de bewijslast</u>
Volledige loopbaanonderbreking		
<u>Voor wie ?</u>	voltijds en deeltijds tewerkgestelde werknemers	voltijds en deeltijds tewerkgestelde werknemers
<u>anciënniteitsvoorwaarde</u>	geen	12 maanden in de 15 maanden die kennisgeving voorafgaan
<u>Duur van de volledige onderbreking</u>	Minimum 3 maanden (behalve in geval van verlenging) Maximum 12 maanden (verlenging mogelijk mits nieuwe aanvraag)	Periodes van minimum 3 maanden
<u>Maximumkrediet over het geheel van de loopbaan</u>	60 maanden	12 maanden (de duur kan sectoraal of op ondernemingsvlak bij CAO worden verhoogd tot ten hoogste 5 jaar vermindering tot halftijdse betrekking inbegrepen)
<u>Uitkering</u>	12.553 BF voor de eerste twaalf maanden 11.926 BF na de eerste twaalf maanden + supplement kinderen ten laste De deeltijds tewerkgestelde werknemer ontvangt een proportionele uitkering.	(Advies NAR) 15.000 BF (- 5 jaar anciënniteit) 20.000 BF (vanaf 5 jaar anciënniteit en meer) De deeltijds tewerkgestelde werknemer ontvangt een proportionele uitkering.
<u>Vervanging</u>	Vervanging door een volledig uitkeringsgerechtigde werkloze of daarmee gelijkgesteld Geen verplichte vervanging in KMO's van minder dan 10 werknemers Voordeel voor de werkgever : gedeeltelijke vermindering RSZ	Geen vervanging

Interruption de carrière complète			
<u>Qui peut en bénéficier ?</u>	travailleurs à temps plein et à temps partiel		travailleurs à temps plein et à temps partiel
<u>Condition d ancienneté</u>	non		12 mois dans les 15 mois qui précèdent la demande
<u>Durée de l interruption complète</u>	Minimum 3 mois (sauf en cas de prolongation) Maximum 12 mois (prolongation possible moyennant nouvelle demande)		Périodes de 3 mois minimum
<u>Crédit maximum sur l ensemble de la carrière professionnelle</u>	60 mois		12 mois (possibilité d augmenter la durée par CCT sect. ou entr. avec max. 5 ans y compris les périodes de réduction à un mi-temps)
<u>Allocation</u>	12.553 f pour les 12 premiers mois 11.926 f après les 12 premiers mois + suppléments enfants à charge travailleur à temps partiel : allocation proportionnelle		(Avis du CNT) 15.000 f (- 5 ans d ancienneté) 20.000 f (5 ans et plus d ancienneté) travailleur à temps partiel : allocation proportionnelle
<u>Remplacement</u>	Remplacement par un chômeur complet indemnisé ou assimilé Pas de remplacement obligatoire pour les PME de < 10 travailleurs Avantage de 1 employeur : exonération partielle ONSS.		Pas de remplacement

Gedeeltelijke loopbaanonderbreking		Vermindering tot een halfzijdse betrekking	Vermindering met 1/5
<u>Voor wie ?</u>	Voltijdse werknemers en deeltijdse werknemers met ten minste 3/4 van een voltijdse betrekking	Voltijdse werknemers en deeltijdse werknemers met ten minste 3/4 van een voltijdse betrekking	Voltijdse werknemers met een arbeidsregeling gespreid over 5 dagen of meer (bij ploegenarbeid of arbeid in cycli bepaalt een sectorale CAO de regels)
<u>Anciënniteitsvoorwaarde of andere</u>	geen	12 maanden in de 15 maanden die kennisgeving voorafgaan ten minste 3/4-tijd gedurende laatste jaar	5 jaar anciënniteit 12 laatste maanden voltijds
<u>Duur van de onderbreking</u>	Minimum 3 maanden (behalve in geval van verlenging) Maximum 60 maanden	Per periodes van drie maanden	Per periodes van zes maanden
<u>Maximumkrediet over het geheel van de loopbaan</u>	Maximumkrediet over het geheel van de loopbaan : 60 maanden	12 maanden (de duur kan sectoraal of op ondernemingsvlak bij CAO worden verhoogd tot ten hoogste 5 jaar volledige loopbaanonderbreking inbegrepen)	5 jaar

Interruption de carrière partielle			Réduction à un mi-temps	Diminution à 1/5
<u>Qui peut en bénéficier</u>	Travailleurs à temps plein et à temps partiel qui travaillent au moins 3/4 d un temps plein		Travailleurs à temps plein et à temps partiel qui travaillent au moins 3/4 d un temps plein	Travailleur à temps plein occupé en régime 5 jours et plus (trav. en équipe ou par cycle CCT sectorielle déterminera les règles)
<u>Condition d ancienneté ou autre</u>	Non		12 mois dans les 15 mois qui précèdent la demande ; au moins 3/4 temps pendant la dernière année	5 ans d ancienneté 12 derniers mois à temps plein
<u>Durée de l interruption</u>	Minimum 3 mois (sauf en cas de prolongation) Maximum 60 mois		Par périodes de 3 mois	Par périodes de 6 mois
<u>Crédit maximum sur l ensemble de la carrière professionnelle</u>	Crédit maximum sur l ensemble de la carrière professionnelle : 60 mois		la 12 mois (possibilité d augmenter la durée par CCT sect. ou entr. avec max. 5 ans y compris les périodes de suspension complète)	5 ans

<u>Vorm van de vermindering</u>	1/2 1/3 1/4 1/5		1/2	1/5 een dag of twee halve dagen per week
<u>Uitkering</u>	Vermindering tot 1/2-tijd : 6.277 BF Vermindering met 1/3 : 4184 BF Vermindering met 1/4 : 3.138 BF Vermindering met 1/5 : 2.511 BF + supplement kinderen ten laste de uitkering wordt na de eerste 12 maanden verminderd met 5%.		(Advies van de NAR) 7.500 BF(- 5 jaar anciënniteit) 10.000 BF (5 jaar en meer anciënniteit)	3.000 BF
<u>Vervanging</u>	Vervanging door een volledig uitkeringsgerechtigde werkloze of daarmee gelijkgesteld (tenzij in geval van vermindering met 1/4 of 1/5 waar de vervanging pas verplicht wordt zo twee werknemers verminderen met 1/4 of 1/5) Geen verplichte vervanging in KMO's van minder dan 10 werknemers Voordeel voor de werkgever : gedeeltelijke vermindering RSZ		Geen vervanging	
Werknemers vanaf 50jaar			Vermindering tot 1/2	Vermindering met 1/5
<u>Voor wie ?</u>	Voltijdse werknemers en deeltijdse werknemers met ten minste 3/4 van een voltijdse betrekking		Voltijdse werknemers en deeltijdse werknemers met ten minste 3/4 van een voltijdse betrekking.	Voltijdse werknemers (of met een 4/5-tijd in het kader van de vermindering met 1/5) met een arbeidsregeling gespreid over 5 dagen of

<u>Formes Réduction</u>	1/2 1/3 1/4 1/5	1/5 un jour ou deux demi-jour par semaine	1/2
<u>Allocation</u>	réduction d 1/2 temps : 6.277 f réduction d 1/3 temps : 4184 f réduction d 1/4 temps : 3.138 f réduction d 1/5 temps : 2.511 f + suppléments enfants à charge 1 allocation est réduite de 5% après les 12 premiers mois.	(Avis du CNT) 7.500 (- 5 ans d ancienneté) 10.000 (5 ans et + d ancienneté) 3.000 f	
<u>Remplacement</u>	Par un chômeur complet indemnisé ou assimilé (sauf réduction 1/4 et 1/5 ou le remplacement n est obligatoire que si deux travailleurs réduisent d 1/4 ou d 1/5) Pas de remplacement obligatoire pour les PME de < 10 travailleurs	Pas de remplacement	
Travailleurs à partir de 50 ans		Réduction à 1/2 temps	Diminution 1/5
<u>Qui peut en bénéficier</u>	Travailleurs à temps plein et à temps partiel qui travaillent au moins 3/4 d un temps plein	Travailleurs à temps plein et à temps partiel qui travaillent au moins 3/4 d un temps plein.	Travailleur à temps plein (ou à 4/5 temps dans le cadre de la diminution 1/5) occupé en régime 5 jours et plus (trav. en équipe ou par cycle CCT sectorielle déterminera les règles)

			meer (bij ploegenarbeid of arbeid in cycli bepaalt een sectorale CAO de regels)
<u>Anciënniteitsvoorwaarde of andere</u>	geen		5 jaar anciënniteit 20 jaar anciënniteit als loontrekkende
<u>Duur van de onderbreking</u>	Minimum 3 maanden (behalve in geval van verlenging)		Per periode van 6 maanden
<u>Maximumkrediet over het geheel van de loopbaan</u>	Tot aan de pensioenleeftijd	Tot aan pensioenleeftijd	Tot aan pensioenleeftijd
<u>Vorm van de vermindering</u>	1/2 1/3 1/4 1/5	1/2	1/5 een dag of twee halve dagen per week
<u>Uitkering</u>	Vermindering tot 1/2-tijd : 12.553 BF Vermindering met 1/3 : 8.368 BF Vermindering met 1/4 : 6.277 BF Vermindering met 1/5 : 5.022 BF +supplement kinderen ten laste de uitkering wordt na de eerste twaalf maanden verminderd met 5%.	(Advies NAR) 13.000 BF	(Advies NAR) 5.000 BF
<u>Vervanging</u>	Vervanging door een volledig uitkeringsgerechtigde werkloze of daarmee gelijkgesteld (tenzij in geval van vermindering met 1/4 of 1/5 waar de vervanging pas verplicht wordt zo twee werknemers verminderen met 1/4 of 1/5) Geen verplichte vervanging in KMO's van minder dan 10 werknemers Voordeel voor de werkgever : gedeeltelijke vermindering RSZ	Geen vervanging	

<u>Condition d ancienneté ou autre</u>	Non		5 ans d ancienneté 20 ans d ancienneté comme salarié	5 ans d ancienneté 20 ans d ancienneté comme salarié
<u>Durée de l interruption</u>	Minimum 3 mois (sauf en cas de prolongation)			Par périodes de 6 mois
<u>Crédit maximum sur l ensemble de la carrière professionnelle</u>	Jusqu à l âge de la retraite		Jusqu à l âge de la retraite	Jusqu à l âge de la retraite
<u>Formes Réduction</u>	1/2 1/3 1/4 1/5		1/2	1/5 un jour ou deux demi-jours par semaine
<u>Allocation</u>	réduction d 1/2 temps : 12.553 f réduction d 1/3 temps : 8.368 f réduction d 1/4 temps : 6.277 f réduction d 1/5 temps : 5.022 f + suppléments enfants à charge 1 allocation est réduite de 5% après les 12 premiers mois.		(Avis CNT) 13.000 f	5.000 f
<u>Remplacement</u>	Par un chômeur complet indemnisé ou assimilé (sauf réduction 1/4 et 1/5 ou le remplacement n est obligatoire que si deux travailleurs réduisent d 1/4 ou d 1/5) Pas de remplacement obligatoire pour les PME de < 10 travailleurs Avantage employeur : exonération partielle ONSS		Pas de remplacement	

5. De werkgelegenheid onder oudere werknemers – brugpensioenen en mentorschap over nieuwe werknemers

De structurele verlaging van de sociale lasten voor werknemers ouder dan 58 jaar wordt qua effect verdubbeld. Er komt een evaluatie van de impact van die vermindering op werkgelegenheidsvlak. De werkgelegenheid onder oudere werknemers moet ook nog via andere middelen worden bevorderd, aangezien in België de activiteitsgraad in de categorie van mensen ouder dan 50 jaar lager ligt dan bijna overal elders in Europa.

Wetsontwerp nr. 1290 promoot de begeleiding van nieuwe werknemers, aangezien werknemers ouder dan 50 jaar die hun recht op deeltijdwerk benutten, de vergoedingen voor loopbaanonderbreking kunnen cumuleren met vergoedingen voor de opleiding tot mentor in een onderneming. Bovendien is het de bedoeling de terzake geldende bepalingen te evalueren, met name om na te gaan of het succes van dat type opleidingen erdoor is toegenomen.

Het deeltijds brugpensioen (mogelijk vanaf 55 jaar) heeft geen succes. Dat is met name te wijten aan de concurrentie die uitgaat van de regelingen inzake loopbaanonderbreking (mogelijk vanaf 50 jaar) en voltijds brugpensioen (mogelijk vanaf 58 of 57 jaar, afhankelijk van het geval).

6. Outplacement van werknemers

Wetsontwerp nr. 1290 voert een in ons recht nieuwe regeling inzake outplacement in. Het gaat om een recht – niet om een verplichting.

Bij gebrek aan een algemene cao terzake zal een koninklijk besluit moeten worden uitgevaardigd waarin rekening moet worden gehouden met de economische kostprijs van die maatregel voor de ondernemingen.

Inzake het verband met de vooropzegging moet het volgende onderscheid worden gemaakt:

- ofwel blijft de betrokkene tijdens de vooropzeggingstermijn werken (zonder dat een vooropzeggingsvergoeding wordt betaald). In dat geval is er een volledige cumulatie met outplacementactiviteiten;
- ofwel stopt de betrokkene tijdens de vooropzeggings-termijn met werken en wordt een compenserende vooropzeggingsvergoeding betaald. In dat geval moet (rekening houdend met de voormelde kostprijs) kunnen worden gedacht aan cumulatie tussen die vergoedingen en de outplacementactiviteiten.

Mevrouw Greta D'Hondt (CVP) is het eens met de door de minister uitgetekende denkpiste, omdat de betrokken werknemer voldoende stimuli krijgt; tegelijkertijd wordt voorkomen dat de werkgever outplacement

5. Emploi des travailleurs âgés – prépensions et tutorat des nouveaux travailleurs

La diminution structurelle des charges sociales, du chef des travailleurs de plus de 58 ans, est doublée. L'impact de cette diminution, notamment en termes d'emploi, sera évalué. D'autres moyens de promotion de l'emploi des travailleurs âgés devront également être activés, compte tenu du taux d'emploi belge des personnes de plus de 50 ans, parmi les plus bas d'Europe.

Quant au tutorat des nouveaux travailleurs, le projet n°1290 le promeut étant donné que les travailleurs de plus de 50 ans qui utilisent leur droit au mi-temps peuvent cumuler les indemnités d'interruption de carrière avec des indemnités de formation ou de compagnonnage dans l'entreprise. L'évaluation du dispositif, en termes d'augmentation de ce type de formation sera en outre prévue.

Quant à la prépension à mi-temps (possible à partir de 55 ans), elle ne connaît pas de succès, en raison notamment de la concurrence entre ce système et l'interruption de carrière (possible dès 50 ans) et la prépension à temps plein (possible à 58 ou 57 ans selon le cas).

6. Reclassement des travailleurs

Le projet n°1290 instaure un système, nouveau dans notre droit, de reclassement, qui constitue un droit et non une obligation.

Dans le cadre de l'arrêté royal qui devra être pris à défaut de conclusion de CCT générale en la matière, le coût économique de cette mesure pour les entreprises devra être pris en compte.

En ce qui concerne le lien avec les préavis, il convient d'opérer la distinction suivante :

- soit le préavis est presté (sans qu'une indemnité de préavis ne soit allouée); il y a dans ce cas cumul complet avec les activités d'outplacement ;
- soit le préavis n'est pas presté et des indemnités compensatoires de préavis sont allouées: un cumul partiel (compte tenu du coût précité) entre ces indemnités et les activités d'outplacement doit pouvoir se concevoir.

Mme Greta D'Hondt (CVP) souscrit à la piste de réflexion avancée par la ministre en la matière, qui permet d'être suffisamment incitative pour le travailleur concerné mais également d'éviter que l'outplacement ne soit con-

beschouwt als een bijkomende last, die integraal door hem moet worden gedragen.

De heer Hans Bonte (SP) onderstreept eveneens het belang van de door de minister geopende denkpiste. In het licht daarvan zal meer in het bijzonder aandacht moeten uitgaan naar de concrete resultaten van het sociaal overleg of, bij gebrek aan sociaal overleg, van het terzake uit te vaardigen koninklijk besluit.

Wat de vaststelling van een maximumleeftijd voor outplacement betreft (met name de pensioengerechtigde leeftijd), herinnert *de minister* eraan dat de activiteitsgraad van de 50- tot 60-jarigen in België bijzonder laag ligt in vergelijking met onze buurlanden. In een eerste fase moeten alle inspanningen op die categorie worden toegespitst. De activiteitsgraad in de categorie van 60- tot 65-jarigen is dan weer minder problematisch.

7. Inspanningen ten voordele van laaggeschoolde jongeren en risicogroepen

De nadere voorwaarden voor de evaluatie van de inspanningen ten voordele van de risicogroepen kunnen door de Koning worden vastgesteld, overeenkomstig artikel 5 van wetsontwerp nr. 1290.

De minister stipt aan dat zij momenteel werkt aan het terzake vereiste uitvoeringsbesluit. Dat zal wel nog enige tijd vergen, omdat de Europese Commissie momenteel bezig is met het omschrijven van de criteria die de lidstaten zullen moeten naleven om zich naar de Europese richtlijn inzake de risicogroepen te schikken.

Voor het overige is de minister het weliswaar eens met de doelstelling om, meer in het bijzonder, de allochtonen als een risicogroep te beschouwen, al preciseert zij dat het begrip «allochtoon» niet overeenstemt met een juridische norm, die eventueel afdwingbaar kan zijn.

De heer Hans Bonte (SP) hoopt dat de sociale gesprekspartners passende instrumenten zullen uitwerken tot meting van de inspanningen inzake opleiding waar- toe ze zich in het kader van het centraal akkoord 2001-2002 hebben verbonden.

Voorts is het spijtig dat de minister zelf een koninklijk besluit moet opstellen inzake de inspanningen van de ondernemingen ten aanzien van de risicogroepen. Het gaat immers om een opdracht die de sociale gesprekspartners te beurt valt, gelet op de verbintenissen die ze in dat opzicht waren aangegaan. Het zou bovendien niet aanvaardbaar zijn dat die zich zouden verschansen achter de verplichtingen van de Europese instanties om hun verbintenissen niet na te komen.

sidéré par l'employeur comme étant, de manière supplémentaire, entièrement à sa charge.

M. Hans Bonte (SP) souligne également l'intérêt de la piste avancée par la ministre. Dans cette perspective, il conviendra plus précisément d'observer les résultats concrets de la concertation sociale et, à défaut, de l'arrêté royal à prendre en la matière.

Quant à la fixation d'un âge maximum à l'outplacement (l'âge de la pension en l'occurrence), *la ministre* rappelle que le taux d'activité en Belgique, dans la catégorie d'âge entre 50 et 60 ans, est très faible par rapport à nos pays voisins. Il conviendra, dans un premier temps, de porter tous les efforts sur cette catégorie. Quant au taux d'activité dans la tranche d'âge entre 60 et 65 ans, il est moins problématique.

7. Efforts faits en faveur des jeunes peu qualifiés et des groupes à risque

Les modalités d'évaluation des efforts faits en faveur des groupes à risque peuvent être déterminées, aux termes de l'article 5 du projet n°1290, par le Roi.

La ministre indique qu'elle élabore actuellement l'arrêté royal d'exécution considéré. Cette élaboration prend quelque temps parce que la Commission européenne définit actuellement les critères qui devront être respectés par les États membres pour se conformer à la directive européenne en matière de groupes à risque.

Par ailleurs si la ministre souscrit à l'objectif de retenir plus spécifiquement les allochtones parmi les groupes à risque, elle précise toutefois que la notion d'allochtone ne correspond pas à une norme juridique qui peut être contraignante.

M. Hans Bonte (SP) espère que les partenaires sociaux élaboreront des instruments de mesure appropriés des efforts de formation auxquels ils se sont engagés dans le cadre de l'AIP 2001-2002.

D'autre part, il est regrettable que la ministre doive elle-même élaborer un arrêté royal concernant les efforts des entreprises en faveur des groupes à risque. Il s'agit en effet d'une mission qui incombe aux partenaires sociaux compte tenu des engagements qu'ils avaient adoptés en ce sens. Il ne serait en outre pas acceptable que ceux-ci se retranchent en définitive derrière des impératifs d'instances européennes pour ne pas honorer leurs engagements.

8. Oudere werklozen

Onder de maatregelen tot wederinschakeling in het arbeidsproces kan worden verwezen naar de maatregel die in grotere stimuli voorziet om oudere werklozen te werven in het kader van een koninklijk besluit tot wijziging van de dienstenbanen en van het voordeelbanenplan.

Die maatregelen zijn evenwel ontoereikend. Ter zake rijst immers het vraagstuk van de beschikbaarheid van de langdurig werklozen op de arbeidsmarkt.

Op dit ogenblik worden daarover voorstellen besproken en de minister hoopt tegen eind juni – begin juli 2001 bij het Beheerscomité van de RVA een definitief ontwerp van besluit ter advies in te dienen.

Men wil de werklozen ouder dan 50 jaar daarom niet langer veronachtzamen, vooral op het vlak van de werk-aanbiedingen waar ze momenteel niet langer aanspraak op kunnen maken, maar eveneens rekening houden met hun specifieke profielen (het begrip «passende betrekking» is niet hetzelfde voor die werklozen als voor een 25-jarige).

Mevrouw Greta D'Hondt (CVP) stelt opnieuw de vraag hoe men de uitstoting van het grote aantal oudere werknemers uit de arbeidsmarkt kan voorkomen. Het aantal oudere werklozen neemt immers maand na maand toe, zelfs als de weerslag van de massale ontslagen en herstructureringen niet wordt meegerekend.

De minister merkt op dat de zogenaamde «Canada Dry»-regeling (d.w.z. voordelen die individueel worden afgesproken tussen de werkgevers en de ontslagen werknemers, en waarvan het uiteindelijke resultaat identiek is aan een brugpensioen) momenteel op de arbeidsmarkt opgeld doet. Die regeling zal op dezelfde wijze als de brugpensioenen worden belast.

Voorts moet opnieuw worden nagedacht over de beschikbaarheid van de werklozen ouder dan 50 jaar op de arbeidsmarkt.

De heer Hans Bonte (SP) stelt vast dat aanzienlijke bedragen zullen worden goedgekeurd voor de wederinschakeling van de oudere werklozen.

Hij verwondert er zich voorts over dat de minister van plan is een besluit over de beschikbaarheid van die werklozen op de arbeidsmarkt op te stellen, gelet op het feit dat die werklozen het slachtoffer zijn van een financiële val. In de mate dat ze boven op hun werkloosheidsvergoedingen immers supplementen ontvangen (in de vorm van een brugpensioen, daarmee gelijksoortige steun en leeftijdstoelagen), kunnen ze per definitie nog moeilijk opnieuw werk krijgen. In het voorlaatste centraal akkoord hadden de sociale gesprekspartners zich er precies toe verbonden de wederinschakeling van de

8. Chômeurs âgés

Parmi d'autres mesures de réinsertion professionnelle, on mentionnera celle qui dans le cadre d'un arrêté royal qui modifie le système des emplois services et du plan avantage à l'embauche prévoit des incitants majorés pour l'embauche de chômeurs âgés.

Ces mesures ne sont toutefois pas suffisantes, il convient en effet de poser la question de la disponibilité des chômeurs de longue durée sur le marché du travail.

Des propositions sont actuellement discutées en la matière et la ministre espère déposer un projet définitif d'arrêté pour avis au Comité de gestion de l'ONEM pour la fin juin - début juillet 2001.

La volonté est dès lors de ne plus négliger les chômeurs de plus de 50 ans, notamment au niveau des offres d'emploi dont ils ne sont plus actuellement bénéficiaires, mais également de prendre en compte leurs profils spécifiques (la notion d'emploi convenable n'est pas la même pour ces chômeurs que pour une personne de 25 ans).

Mme Greta D'Hondt (CVP) réitère sa question de savoir comment éviter l'éviction du marché du travail du grand nombre de chômeurs âgés, dont le nombre croît au demeurant chaque mois, même en ne comptabilisant pas l'impact des licenciements massifs et des restructurations.

La ministre fait observer que le système dit des « Canada –Dry » (c'est-à-dire des avantages négociés individuellement entre les employeurs et les travailleurs licenciés, qui aboutissent dans les faits à des résultats identiques à des prépensions) fait actuellement florès sur le marché de l'emploi. Ce système sera imposé de la même manière que les prépensions.

D'autre part, la disponibilité sur le marché du travail des chômeurs de plus de 50 ans devra être repensée.

M. Hans Bonte (SP) constate que des montants importants seront consentis pour la réintégration professionnelle des chômeurs âgés.

Il s'étonne en outre de ce que la ministre compte élaborer un arrêté concernant la disponibilité de ces chômeurs sur le marché du travail, compte tenu du fait que ces chômeurs sont victimes d'un piège financier. En effet, dans la mesure où ils bénéficient de suppléments à leurs indemnités de chômage sous la forme de prépensions, de systèmes équivalents à celles-ci et de compléments d'ancienneté, ils ne peuvent par définition que plus difficilement retrouver du travail. Or, les partenaires sociaux s'étaient précisément engagés dans l'avant-dernier accord interprofessionnel à stimuler la

oudere werklozen te bevorderen door hen toe te staan de bovengenoemde supplementen te behouden.

Sindsdien is daarover echter geen enkele cao meer gesloten. Het is derhalve te vroeg om een koninklijk besluit op te stellen inzake de beschikbaarheid op de arbeidsmarkt, zolang de sociale gesprekspartners hun verbintenissen niet zijn nagekomen.

De minister preciseert dat ze samen met de sociale gesprekspartners nadenkt over een ideale regeling en onderstreept de moeilijkheid ervan.

III. — ARTIKELSGEWIJZE BESPREKING VAN ONTWERP NR. 1291 EN STEMMINGEN

Artikel 1

Mevrouw Trees Pieters (CVP) stipt aan dat, in de Nederlandse tekst van de memorie van toelichting, het werkwoord «nemen» in de onvoltooid verleden tijd moet staan, teneinde overeenstemming met de Franse tekst te bereiken.

Op voorstel van de voorzitter brengt de commissie een technische verbetering aan in de Nederlandse tekst van het opschrift van het ontwerp; men leze «Wetsontwerp tot verbetering van de werkgelegenheidsgraad van de werknemers».

Artikel 1 wordt aangenomen met 9 stemmen en 4 onthoudingen.

Art. 2

Mevrouw Trees Pieters (CVP) plaatst vraagtekens bij de regeling inzake overuren, wanneer de arbeidsprestaties de maximumduur van 39 uur per week overschrijden. Is in dat geval een loontoeslag verschuldigd en wat zijn de nadere voorwaarden om die overuren te recupereren (inhaalrustdagen)? Is in verband met het presteren van overuren niet eerst overleg met de sociale partners vereist? De spreekster vreest dat vooral in de KMO's heimelijk overuren worden gepresteerd en zwart vergoed. De ontworpen tekst zal dus zijn doel voorbijschieten.

Voorts is het de vraag of een arbeidstijdverkorting tot 38,5 uur per week wel toegelaten is.

Amendement nr. 6 (DOC 50 1291/002) van de heer Raymond Langendries (PSC) strekt ertoe, via de vervanging van § 1 van de ontworpen bepaling, te preciseren dat de voltijdse werknemers die onder het

réinsertion professionnelle des chômeurs âgés en leur permettant de conserver ces suppléments précités.

Aucune CCT n'a toutefois été conclue depuis lors à ce propos. Il est par conséquent trop tôt pour élaborer un arrêté royal en matière de disponibilité sur le marché du travail, tant que les engagements des partenaires sociaux n'ont pas été honorés par ces derniers.

La ministre précise qu'elle réfléchit, en concertation avec les interlocuteurs sociaux, à un système idéal et elle souligne la difficulté de la tâche.

III. — DISCUSSION DES ARTICLES DU PROJET 1291 ET VOTES

Article 1^{er}

Mme Trees Pieters (CVP) indique que dans la version néerlandaise de l'exposé des motifs, il convient, par souci de concordance avec le texte français, de mentionner le verbe «nemen» à l'indicatif imparfait.

Sur la proposition du président, la commission apporte une correction technique à la version néerlandaise de l'intitulé du texte proposé; il y a lieu de lire «wetsontwerp tot verbetering van de werkgelegenheidsgraad van de werknemers».

L'article premier est adopté par 9 voix et 4 abstentions.

Art. 2

Mme Trees Pieters (CVP) s'interroge sur le traitement réservé aux heures supplémentaires en cas de prestations de travail dépassant la durée maximale de 39 heures par semaine. Des suppléments de rémunération sont-il dus et quelles sont les modalités de récupération (repos compensatoire) prévues? La prestation d'heures supplémentaires ne requiert-elle pas une concertation préalable avec les partenaires sociaux? L'intervenante craint qu'en particulier dans les PME, les heures supplémentaires seront effectuées subrepticement et rémunérées au noir. L'objectif du texte proposé ne sera dès lors pas rencontré.

D'autre part, une diminution du temps de travail visant à aboutir à 38,5 heures par semaine est-elle autorisée?

L'amendement n°6 (DOC 50 1291/2) de M. Raymond Langendries (PSC) vise, par le remplacement du § 1^{er} de la disposition proposée, à préciser que les travailleurs à temps plein qui entrent dans le champ d'application

toepassingsgebied vallen van hoofdstuk III van de wet van 16 maart 1971, op 1 januari 2003 de toepassing moeten genieten van een arbeidsregeling die tot stand is gekomen via een cao of, bij ontstentenis van een cao, via een arbeidsreglement waarbij de arbeidsduur wordt beperkt, hetzij tot 38 uur per week, hetzij op een gelijkwaardige wijze over een referentieperiode die niet langer dan één jaar mag duren; in geen geval mag de wekelijkse arbeidsduur meer dan 40 uur bedragen.

De indiener stipt aan dat dit amendement tot doel heeft de draagwijdte van de wetswijziging te preciseren.

Het weekmaximum van 38 uur wordt aldus ingevuld over een referentieperiode van maximaal één jaar. Voor het overige staat in de oorspronkelijke tekst van het wetsontwerp dat een onderneming die haar arbeidsreglement niet voor 1 januari 2003 heeft aangepast of die pas na die datum wordt opgericht, geen wekelijkse arbeidsduur van meer dan 38 uur mag hanteren. Nochtans kan het voor alle werkgevers, en inzonderheid voor de KMO's, in bepaalde periodes (piekmomenten, afgelegen bouwplaatsen) interessant zijn langere werkdagen in te lassen.

Dankzij dit amendement zouden alle ondernemingen die soepele regeling kunnen genieten zodra zij hun arbeidsreglement hebben aangepast en óók als die aanpassing na 31 december 2002 plaatsvindt.

Hoewel dat al uitdrukkelijk in de wet van 16 maart 1971 staat vermeld, is het tot slot niet onnodig er in deze tekst aan te herinneren dat de maximumlimiet tot 40 uur per week van kracht blijft.

De minister preciseert dat het ontworpen artikel tot doel heeft het algemene beginsel te verankeren van een maximale arbeidsduur van 38 (en dus niet 38,5 of 39) uur per week. De vaststelling van de nadere toepassingsvoorwaarden wordt daarentegen aan de sociale partners overgelaten (via cao's).

Voorts is de regering voorstander van een inherent soepele arbeidsduur, waarvan de berekening over het hele beschouwde jaar wordt gespreid.

Derhalve wordt nu al tegemoet gekomen aan het uitgangspunt van het amendement (een soepele regeling, inzonderheid ten behoeve van de KMO's). Overigens werd voorzien in een voldoende lange aanpassingsperiode aan de nieuwe maximale arbeidsduur (tot 1 januari 2003 om precies te zijn).

De maximumduur van 40 uur per week is al in de arbeidswet van 16 maart 1971 opgenomen en het is dan ook niet aangewezen er in de ontworpen tekst nogmaals naar te verwijzen. Die wet van 16 maart 1971 bevat bovendien een aantal toegestane afwijkingen op die maximale arbeidsduur van 40 uur (bijvoorbeeld in geval van ploegenwerk) en verbindt tevens gevolgen aan overschrijdingen van die maximumduur (de betaling van

du chapitre III de la loi du 16 mars 1971 doivent bénéficier au 1^{er} janvier 2003 de l'application d'un régime de travail établi par CCT ou à défaut, par un règlement de travail, limitant la durée du travail à 38 heures par semaine ou limitant cette même durée d'une manière équivalente sur une période de référence dont la durée ne peut excéder une année ; étant entendu qu'en aucun cas, la durée hebdomadaire de travail ne peut excéder 40 heures.

L'auteur indique que cet amendement vise à préciser la portée de la modification légale proposée.

La limite hebdomadaire de 38 heures est ainsi organisée sur une période de référence maximale d'un an. D'autre part, dans les termes initiaux du projet à l'examen, il est prévu qu'une entreprise qui n'a pas adapté son règlement de travail avant le 1^{er} janvier 2003 ou qui se constitue après cette date ne peut plus prévoir une durée hebdomadaire de travail supérieure à 38 heures par semaine. Or, prévoir des journées plus longues à certains moments (périodes de pointe, travail sur un chantier plus lointain...) peut être intéressant pour tout employeur et principalement pour les PME.

L'amendement permet à toute entreprise de bénéficier de cette souplesse, à partir du moment où son règlement de travail est modifié et même si cette modification est ultérieure au 31 décembre 2002.

Enfin, même si cela est prévu dans la loi du 16 mars 1971, il est néanmoins indiqué de mentionner que la limite maximale de 40 heures par semaine demeure impérative.

La ministre précise que l'article proposé consacre le principe général de la fixation d'une durée maximale de travail à 38 heures (et non 38, 5 ou 39) par semaine, étant entendu que les modalités d'application sont laissées à la discrétion des partenaires sociaux (CCT).

D'autre part, le gouvernement souhaite qu'il y ait une souplesse inhérente à la durée du travail, calculée sur l'année considérée.

La préoccupation sous-jacente à l'amendement (souplesse pour les PME notamment) est ainsi rencontrée. Au demeurant, la période d'adaptation à la nouvelle durée maximale du travail est suffisamment longue (jusqu'au 1^{er} janvier 2003 en l'occurrence).

Quant à la limite maximale de 40 heures par semaine, elle figure déjà dans la loi du 16 mars 1971 sur le travail et il n'est pas indiqué de la mentionner à nouveau dans le texte proposé. Cette loi du 16 mars 1971 fait en outre état d'une part des dérogations autorisées à cette limite maximale de 40 heures (par exemple suite à un travail en équipes) et d'autre part des conséquences du dépassement de celle-ci (paiement d'un sursalaire(article

een overloon (artikel 29) en de toekenning van inhaalrustdagen (artikel 26bis)).

Voorts bepaalt § 4 van het ontworpen artikel dat de Koning de nadere voorwaarden voor de afschaffing van het overloon onder de grens van 40 uur vaststelt. Het daartoe vereiste ontwerpbesluit zal met de sociale partners worden besproken.

Voor het overige verwijst de minister naar de antwoorden die zij tijdens de algemene bespreking heeft gegeven.

De heer Raymond Langendries (PSC) dient sub-amendement nr. 12 (DOC 50 1291/002) in, dat ertoe strekt, in de ontworpen § 1, in fine, de woorden «over een referentieperiode die niet langer dan één jaar mag duren. In geen geval mag de wekelijkse arbeidsduur meer dan 40 uur bedragen.» te vervangen door de woorden «op een andere basis dan een wekelijkse».

De indiener preciseert dat een aantal KMO's hoe dan ook buiten de toepassingsfeer van de cao's zal vallen.

Bovendien ware het aangewezen dat de betrokken ondernemingen hun aanpassingsperiode langer kunnen laten duren dan tot 31 december 2002.

In verband met de vaststelling van de maximale arbeidsduur wijst *mevrouw Greta D'Hondt (CVP)* erop dat de gehanteerde uitdrukking «op een gelijkaardige wijze» juridisch vaag is. Wil dat zeggen dat, bij overschrijding van de 38-urenlimiet op weekbasis, het volstaat voornoemd gemiddelde te halen, hetzij op maandbasis, hetzij op kwartaalbasis, hetzij op jaarbasis, om aan de wettelijke bepalingen te voldoen?

De minister verwijst naar de formulering van § 1, in fine, van het ontworpen artikel. Er moeten garanties worden geboden voor een gemiddelde arbeidsduur van 38 uur per week, wat inhoudt dat het mogelijk is 39 uur per week te werken, maar dan moeten die overschrijdingen van de maximumduur van 38 uur overeenkomstig worden gecompenseerd, via inhaalrustdagen tijdens andere weken.

Amendement nr. 6 wordt ingetrokken.

Amendement nr. 12 wordt verworpen met 9 tegen 3 stemmen en 1 onthouding.

Artikel 2 wordt aangenomen met 9 stemmen en 4 onthoudingen.

Art. 3

Over dit artikel worden geen opmerkingen gemaakt. Het wordt aangenomen met 9 stemmen en 4 onthoudingen.

29) et octroi d'un repos compensatoire (art.26 bis)).

Par ailleurs, le § 4 de la disposition proposée prévoit que le Roi détermine les modalités de suppression du sursalaire en deçà de la limite de 40 heures. Le projet d'arrêté considéré sera discuté avec les partenaires sociaux.

La ministre renvoie pour le surplus à ses réponses fournies dans la discussion générale.

M. Raymond Langendries (PSC) présente alors un sous-amendement (n° 12, Doc n°1291/2) remplaçant in fine du § 1er proposé, les mots « sur une période de référence dont la durée ne peut excéder un année. En aucun cas, la durée hebdomadaire du travail ne peut excéder 40 heures par les mots « sur une base autre qu'hebdomadaire ».

L'auteur précise qu'un certain nombre de PME échapperont en toute hypothèse au champ d'application des CCT.

En outre, il convient de permettre aux entreprises considérées d'allonger la durée de leur période d'adaptation au-delà du 31 décembre 2002.

Mme Greta D'Hondt (CVP) souligne l'imprécision juridique de l'expression «de manière équivalente» retenue à propos de la fixation d'une durée maximale du travail. Ceci signifie-t-il que si la durée hebdomadaire de 38 heures est dépassée, il suffit que cette durée soit respectée en moyenne, soit par mois, soit par trimestre, soit annuellement pour que le prescrit légal soit respecté ?

La ministre renvoie à la formulation du § 1er in fine de l'article proposé. Une moyenne de 38 heures par semaine doit être assurée : des semaines de 39 heures peuvent ainsi être prestées mais il faut dans ce cas que ces dépassements horaires par rapport à la limite maximale de 38 heures soit compensés à due concurrence par des périodes de repos durant les autres semaines.

L'amendement n°6 est retiré.

L'amendement n°12 est rejeté par 9 voix contre trois et une abstention.

L'article 2 est adopté par 9 voix et 4 abstentions.

Art. 3

Cet article est adopté sans observations par 9 voix et 4 abstentions.

Art. 4

Amendement nr. 2 (DOC 50 1291/002) van mevrouw Greta D'Hondt (CVP) en mevrouw Trees Pieters (CVP) strekt ertoe het ontworpen artikel 2 te vervangen door een bepaling waarin wordt gepreciseerd dat de vermindering van de werkgeversbijdragen 150 EUR per betrokken werknemer bedraagt.

Volgens *mevrouw Trees Pieters (CVP)* is er geen objectieve reden waarom werkgevers die sneller dan anderen naar de 38-urige werkweek overstappen, nog méér bijdrageverminderingen moeten genieten.

De minister licht toe dat dit te maken heeft met het uitgangspunt van de ontworpen tekst: het is de bedoeling de werkgevers aan te sporen tot een vrijwillige overstap naar de 38-urige werkweek. Het is dus noodzakelijk te voorzien in een extra bijdragevermindering voor ondernemingen die het aantal te presteren arbeidsuren sneller afbouwen.

De heer Guy D'haeseleer (Vlaams Blok) wil het precieze bedrag kennen van de bijdrageverminderingen, indien een onderneming opteert voor een stapsgewijze verminderingen van het aantal te presteren arbeidsuren.

De minister antwoordt dat de arbeidsduur geleidelijk kan worden verminderd, per schijven van een half uur. De bijdragevermindering wordt daarentegen pas toegekend op het ogenblik dat de betrokken onderneming op het maximum van 38 uur komt.

De vorige spreker leidt daaruit af dat de ontworpen tekst dus geen echte stimuli biedt om de arbeidsduur geleidelijk te verminderen.

Mevrouw Greta D'Hondt (CVP) heeft vragen bij de administratieve afwikkeling van de ontworpen bepaling en bij de haalbaarheid ervan op informaticavlak, zeker als men bedenkt dat sommige bijdrageverminderingen met terugwerkende kracht zullen worden toegekend. Zal de bijdragevermindering worden verrekend in de bijdragen die de betrokken ondernemingen tijdens het vierde kwartaal moeten storten?

De minister verduidelijkt dat de bijdragevermindering, overeenkomstig het vierde lid van de ontworpen bepaling, tijdens het vierde kwartaal van 2001 zal worden toegekend indien de arbeidsduurvermindering tussen 1 januari 2001 en 30 juni 2001 werd ingevoerd – althans op voorwaarde dat daartoe na 1 januari 2001 een cao werd gesloten.

Voorts zijn de nodige schikkingen getroffen om ervoor te zorgen dat de ontworpen tekst werkbaar is, zowel op administratief als op informaticavlak.

Art.4

L'amendement (n°2, Doc n°1291/2) de Mmes Greta D'Hondt (CVP) et Trees Pieters (CVP) vise à remplacer l'alinéa 2 de l'article proposé par une disposition précisant que la réduction des cotisations patronales s'élève à 150 EUR par travailleur concerné.

Mme Trees Pieters (CVP) signale qu'il n'y a pas de raison objective d'accorder une réduction majorée de cotisations aux employeurs qui passent plus rapidement que d'autres à la semaine de 38 heures.

La ministre précise que la philosophie du texte proposé (incitation au volontariat quant au passage aux 38 heures) commande qu'une réduction majorée soit prévue en faveur des entreprises qui diminuent plus rapidement leur volume horaire de prestations.

M. Guy D'Haeseleer (VL Blok) s'enquiert de l'importance précise des réductions de cotisations consenties lorsque la diminution du volume horaire de prestations s'opère en plusieurs étapes.

La ministre précise que la durée de travail peut être réduite de manière progressive, par tranches de demi-heures. Par contre, la réduction de cotisations n'est accordée que lorsque l'entreprise considérée parvient aux 38 heures.

L'intervenant précédent fait observer que le texte proposé n'encourage dès lors pas réellement la réduction par phases du temps de travail.

Mme Greta D'Hondt (CVP) s'interroge sur la mise en œuvre administrative (ainsi que la praticabilité sur le plan informatique) de la disposition proposée, compte tenu du caractère rétroactif de certaines réductions de cotisations. La diminution de cotisations sera-t-elle portée en réduction des cotisations à verser durant le quatrième trimestre par les entreprises considérées ?

La ministre précise qu'aux termes de l'alinéa 4 de la disposition proposée, la réduction de cotisations est accordée au cours du quatrième trimestre 2001 lorsque la réduction de la durée du travail a été introduite entre le 1^{er} janvier 2001 et le 30 juin 2001, à condition qu'après le 1^{er} janvier 2001, une CCT ait été conclue à cette fin.

D'autre part, les mesures ont été prises pour l'opérationnalité administrative et informatique du texte proposé.

Amendement nr. 2 wordt verworpen met 9 stemmen en 4 onthoudingen.

Artikel 4 wordt aangenomen met 9 stemmen en 4 onthoudingen.

Art. 5

Mevrouw Greta D'Hondt (CVP) plaatst vraagtekens bij het eventuele verband tussen de toekenning van bijdrageverminderingen aan de ondernemingen op grond van een collectieve arbeidsduurvermindering enerzijds, en de handhaving van het personeelsbestand in de betrokken ondernemingen anderzijds. Het zou immers niet door de beugel kunnen dat de overheid collectieve arbeidsduurverminderingen financiert en tegelijkertijd toestaat dat de ondernemingen in kwestie mensen ontslaan.

Dat aspect mag niet uit het oog worden verloren bij de evaluatie van de ontworpen bepalingen.

De minister preciseert dat er geen verband bestaat tussen de toekenning van bijdrageverminderingen op grond van een collectieve arbeidsduurvermindering en de handhaving van de werkgelegenheid in de betrokken onderneming. Bovendien kunnen de ontslagen werknemers geen bijdrageverminderingen opleveren.

Artikel 5 wordt aangenomen met 9 stemmen tegen 1 en 3 onthoudingen.

Art. 6

Mevrouw Trees Pieters (CVP) heeft in de memorie van toelichting gelezen dat artikel 6, derde lid, de Koning de mogelijkheid geeft de nadere voorwaarden inzake de bepaling van de arbeidsduur vast te stellen.

Wil dat zeggen dat de Koning de arbeidsduur zou kunnen vastleggen op grond van andere criteria dan die waarin het eerste lid van de ontworpen bepaling voorziet?

De minister stipt aan dat het eerste lid van de ontworpen tekst de gebruikelijke algemene omschrijving van het begrip «arbeidsduur» geeft. In het tweede lid wordt dan weer gepreciseerd wat wél en wat niet onder de arbeidsduur in een onderneming valt.

Zo bepaalt de algemene definitie van het begrip «arbeidsduur» dat de werknemer ter beschikking moet zijn van de werkgever. Een en ander kan echter problemen scheppen, bijvoorbeeld wanneer het erop aankomt te bepalen of sommige periodes, zoals de wachtdiensten, in de arbeidstijd moeten worden verrekend. Voor die gevallen verwijst het tweede lid van het ontworpen artikel naar de cao's of de arbeidsreglementen.

L'amendement n°2 est rejeté par 9 voix et 4 abstentions.

L'article 4 est adopté par 9 voix et 4 abstentions.

Art. 5

Mme Greta D'Hondt (CVP) s'interroge sur le lien éventuel entre l'octroi aux entreprises de réductions de cotisations du chef de la diminution collective du temps de travail et le maintien en service du personnel des entreprises considérées. On ne peut en effet pas accepter que l'autorité finance des réductions collectives du temps de travail tout en laissant la porte ouverte à des licenciements par les entreprises considérées.

Il conviendra d'avoir ce problème à l'esprit lors de l'évaluation du dispositif proposé.

La ministre précise que l'octroi de réductions de cotisations du chef de la diminution collective du temps de travail n'est pas tributaire du maintien de l'emploi dans l'entreprise considérée. En outre, les travailleurs licenciés ne peuvent pas donner lieu aux réductions de cotisations.

L'article 5 est adopté par 9 voix contre une et 3 abstentions.

Art. 6

Mme Trees Pieters (CVP) constate qu'aux termes de l'exposé des motifs, le troisième alinéa de l'article 6 donne la possibilité au Roi de fixer des modalités particulières pour déterminer la durée du travail.

Ceci signifie-t-il que le Roi pourrait déterminer la durée du travail sur la base d'autres critères que ceux fixés à l'alinéa premier de la disposition proposée ?

La ministre indique que l'alinéa premier du texte proposé fournit la définition générale habituelle de la durée du travail. L'alinéa 2 précise quant à lui ce qui fait ou non partie de la durée du travail dans une entreprise.

Ainsi, la définition générale de la durée du travail prévoit le fait pour le travailleur d'être à la disposition de l'employeur. Ceci peut toutefois poser problème en ce qui concerne le fait de savoir si certaines périodes, comme les gardes par exemple, sont comptabilisées dans le temps de travail. L'alinéa 2 du texte proposé renvoie dans ce cas aux CCT ou aux règlements du travail.

Het derde lid van het ontworpen artikel bevat eenvoudigweg een gebruikelijke werkwijze.

Artikel 6 wordt aangenomen met 9 stemmen tegen 1 en 3 onthoudingen.

Art. 7

Mevrouw Greta D'Hondt (CVP) heeft vragen bij de cumulatie van, enerzijds, bijdrageverminderingen op grond van een collectieve arbeidsduurvermindering en, anderzijds, de individuele arbeidsduurvermindering waarover een akkoord werd bereikt in het kader van het meerjarenplan van 1 maart 2000 betreffende de gezondheidsdiensten. Garandeert de memorie van toelichting voldoende dat het federale onderdeel van dat akkoord daadwerkelijk ten uitvoer wordt gelegd?

De minister geeft aan dat voornoemd akkoord van 1 maart 2000 uitsluitend van toepassing is op de werknemers die behoren tot of gelijkgesteld zijn met het verzorgingspersoneel. Het akkoord voorziet, ofwel in een individuele vermindering van de arbeidsprestaties op basis van individuele keuzen van de werknemers van 45 jaar en ouder en ten belope van 2 uur per leeftijdscategorie, ofwel in de toekenning van een loonpremie in geval van behoud van de oorspronkelijke arbeidsduur. Die individuele arbeidsduurvermindering geeft geen recht op de bij de ontworpen tekst in uitzicht gestelde bijdrageverminderingen.

Het personeel dat buiten de toepassings sfeer van dat akkoord valt (bijvoorbeeld het keukenpersoneel in een verzorgingsinstelling), maakt aanspraak op de collectieve arbeidsduurvermindering waarin de ontworpen tekst voorziet.

Voorzitter Joos Wauters (Agalev-Ecolo) preciseert dat de werkgever van het betrokken personeel in dat geval een beroep kan doen op artikel 8, § 4, van de ontworpen tekst (op grond waarvan de sociale-bijdrageverminderingen eveneens gelden voor de werkgevers die vallen onder een cao die tussen 1 januari 2001 en 30 september 2001 werd gesloten).

Artikel 7 wordt aangenomen met 9 stemmen tegen 1 en 3 onthoudingen.

Art. 8

De heer Raymond Langendries (PSC) stelt vast dat krachtens § 1, punt 2, c, een bijdragevermindering kan worden toegekend als de arbeidsduur wordt vastgesteld op 35 uren of minder. Doet dat geen probleem rijzen op het stuk van de waarborg van de sociale voorzieningen van de werknemer (in het bijzonder inzake werkloosheidsverzekering aangezien men ten minste 35

Quant à l'alinéa 3 de la disposition proposé, il constitue une règle usuelle.

L'article 6 est adopté par 9 voix contre une et 3 abstentions.

Art. 7

Mme Greta D'Hondt (CVP) s'interroge sur le cumul entre la réduction de cotisations du chef d'une diminution collective du temps de travail et le système de réduction individuelle de la durée du travail négocié dans l'accord pluriannuel du 1er mars 2000 concernant le secteur des soins de santé. L'exposé des motifs fournit-il la garantie nécessaire à la mise en oeuvre du volet fédéral de l'accord précité ?

La ministre indique que l'accord social du 1^{er} mars précité est applicable au seul personnel soignant infirmier ou assimilé. Il prévoit, sur la base d'un choix individuel du travailleur de 45 ans et plus, la réduction individuelle des prestations, à concurrence de 2 heures par tranche d'âge, ou l'octroi d'une prime salariale en cas de maintien du volume horaire initial des prestations. Cette réduction individuelle de la durée du travail ne peut pas donner droit aux réductions de cotisations prévues par le texte proposé.

Le personnel non visé par cet accord (par exemple le personnel de cuisine dans une institution de soins) peut prétendre à la réduction collective du temps de travail prévue par le texte proposé.

Le président, M. Joos Wauters (Agalev-Ecolo) précise que dans ce cas, l'employeur dudit personnel peut faire appel à l'article 8, § 4, du texte proposé (qui prévoit que les réductions de cotisations sociales sont également accordées aux employeurs auxquels s'applique une CCT conclue entre le 01/01/2001 et le 30/09/2001).

L'article 7 est adopté par 9 voix contre une et 3 abstentions.

Art. 8

M. Raymond Langendries (PSC) constate qu'aux termes du point 2°, c, du § 1^{er}, une réduction de cotisations peut être consentie lorsque la diminution de la durée du travail est fixée à 35 heures ou moins. Ceci ne pose-t-il pas problème du point de vue de la garantie des prestations sociales des travailleurs (en particulier dans le domaine de l'assurance-chômage, étant donné que

uren per week moet hebben gewerkt om als voltijder te kunnen worden beschouwd)?

De minister geeft aan dat volgens de toelichting bij het artikel de voltijdse werknemers die in het kader van deze maatregel overgaan naar een verminderde arbeidsduur voltijdse werknemers blijven.

Voorts zullen de betrokken regelgevende teksten moeten worden aangepast, zoniet dreigt men inderdaad kwalijke gevolgen te hebben op het stuk van de toegang tot bepaalde sociale uitkeringen.

Met hun *amendement nr. 3* (DOC 50 12921/002) beogen *de dames Greta D'Hondt en Trees Pieters (CVP)* het laatste lid van § 1 van de voorgestelde bepaling weg te laten.

Mevrouw Greta D'Hondt (CVP) geeft aan dat die bepaling, die voor de vaststelling van de periode van vermindering van de bijdragen als gevolg van de collectieve arbeidsduurverkortung een zeer ruime bevoegdheid overdraagt aan de Koning, de rechtszekerheid in gevaar brengt voor de ondernemingen in verband met de periode tijdens welke ze die vermindering zullen kunnen genieten.

De minister verwijst naar zijn antwoord tijdens de algemene bespreking. Voor de bijdrageverminderingen die worden toegekend door de ontworpen tekst is tot 2006 in middelen voorzien.

Op een bijkomende vraag van de vorige spreekster antwoordt ij dat niet in de mogelijkheid is voorzien om de verlaging van de sociale bijdragen die gepaard gaat met de collectieve arbeidsduurvermindering vóór 2006 bij koninklijk besluit in te trekken. Vanaf 2006 zal de regering uitmaken of ze gewoon een beroep doet op de alternatieve financiering dan wel of ze andere oplossingen moet uitwerken.

Als gevolg van het antwoord van de minister wordt amendement nr. 3 van de dames D'Hondt en Pieters ingetrokken.

Voorzitter Joos Wauters (Agalev-Ecolo) vraagt of geen pondspondsgewijze vermindering van de sociale bijdragen zou kunnen worden toegekend ingeval de arbeidsprestaties per schijven van een half uur worden verminderd. Dat zou interessant zijn voor de modulering van ontworpen maatregelen.

Volgens *de minister* zou dat onuitvoerbaar zijn gelet op de uiteenlopende situaties van de ondernemingen op het stuk van de werkroosters.

Mevrouw Greta D'Hondt (CVP) stipt aan dat het voor veel ondernemingen onhaalbaar is om onmiddellijk het prestatievolume met periodes van één uur in te krimpen.

pouvoir être considéré comme travailleur à temps plein, il faut avoir travaillé pendant 35 heures au moins) ?

Le ministre précise qu'aux termes du commentaire de l'article proposé, les travailleurs à temps plein qui, dans le cadre de la mesure de réduction collective du temps de travail, passent à une durée de travail réduite, restent des travailleurs à temps plein.

D'autre part, les textes réglementaires considérés devront être adaptés, sous peine d'avoir effectivement des effets pervers en termes d'accès à certaines prestations sociales.

L'amendement (n°3, Doc n°1291/2) de Mme Greta D'Hondt et Mme Trees Pieters (CVP) vise à supprimer le dernier alinéa du § 1er de la disposition proposée.

Mme Greta D'Hondt (CVP) indique que cette disposition, qui confère une très large délégation de pouvoirs au Roi en matière de fixation de la période de réduction des cotisations du chef de la réduction collective du temps de travail, hypothèque toute sécurité juridique dans le chef des entreprises quant à la période pendant laquelle elles pourront bénéficier de cette réduction.

La ministre renvoie à sa réponse fournie dans la discussion générale. Le budget prévu pour les réductions de cotisations consenties par le texte proposé est prévu jusqu'en 2006.

A une question complémentaire de l'intervenante précédente en ce sens, elle précise qu'il n'est pas prévu qu'un arrêté royal puisse avant 2006 éliminer la possibilité de maintenir la réduction de cotisations sociales afférente à la réduction collective du temps de travail. A partir de 2006, le gouvernement appréciera s'il fera simplement appel au financement alternatif ou si d'autres modalités devront être prévues.

Suite à la réponse de la ministre, l'amendement n° 3 de Mmes D'Hondt et Pieters est retiré.

Le président, M. Joos Wauters (Agalev-Ecolo) se demande si une réduction de cotisations sociales ne pourrait pas être consentie à due concurrence en cas de réduction collective des prestations de travail par tranches de demi-heures. Ce serait intéressant en termes de différenciation des mesures proposées.

La ministre indique que cette solution serait impraticable compte tenu de la réalité plurielle des entreprises en matière d'horaires de travail.

Mme Greta D'Hondt (CVP) indique que pour de nombreuses entreprises, la réduction immédiate du volume des prestations par tranche d'une heure est impraticable.

De ontworpen tekst zal de vooropgestelde doelstelling niet halen indien aan de ondernemingen die prestatieverminderingen met periodes van één uur toestaan, niet verhoudingsgewijs voordelen krijgen toegekend (bijvoorbeeld via bijdrageverminderingen).

Artikel 8 wordt aangenomen met 9 stemmen tegen 1 en 3 onthoudingen.

Art. 9

Mevrouw Trees Pieters (CVP) wijst erop dat de ontworpen tekst inzake de instelling van de vierdaagse werkweek en de wijziging van de desbetreffende bijdragevermindering een ruime machtiging aan de Koning verleent.

Zij vraagt of de minister kan bevestigen dat het antwoord dat ze heeft verstrekt bij artikel 6 ook voor deze context geldt. Blijft die bijdragevermindering met andere woorden tot in 2006 gewaarborgd?

De minister bevestigt die zienswijze.

Artikel 9 wordt aangenomen met 9 stemmen tegen 1 en 3 onthoudingen.

Art. 10 en 11

Mevrouw Greta D'Hondt (CVP) betreurt dat de meerderheid niet in aantal is om deze bepalingen te bespreken.

Over deze artikelen worden geen opmerkingen gemaakt. Ze worden aangenomen met 9 stemmen tegen 1 en 3 onthoudingen.

Art. 12

Mevrouw Trees Pieters (CVP) stelt voor om in de Nederlandse tekst van de memorie van toelichting de woorden «commune recht» te vervangen door de woorden «gemene recht».

Artikel 12 wordt aangenomen met 9 stemmen tegen 1 en 3 onthoudingen.

Art. 13

Over dit artikel worden geen opmerkingen gemaakt. Het wordt aangenomen met 9 stemmen tegen 1 en 3 onthoudingen.

Art. 14

De heer Raymond Langendries (PSC) dient amendement nr. 7 (DOC 50 1291/002) in, dat ertoe strekt te preciseren dat de bepalingen van die afdeling gelden voor

ble. Si on n'aide pas (par des diminutions de cotisations), à due concurrence, des entreprises qui procèdent à des réductions de prestations par fractions horaires, le texte proposé aura raté son objectif.

L'article 8 est adopté par 9 voix contre une et 3 abstentions.

Art.9

Mme Trees Pieters (CVP) relève l'ampleur de la délégation conférée au Roi par le texte proposé en matière d'instauration de la semaine des quatre jours et de modification de la réduction de cotisation considérée.

Elle se demande si la ministre confirmera *mutatis mutandis* la réponse qu'elle a apportée à l'article 6 (en d'autres termes, si la réduction de cotisation considérée est garantie jusqu'en 2006).

La ministre le confirme.

L'article 9 est adopté par 9 voix contre une et 3 abstentions.

Art. 10 et 11

Mme Greta D'Hondt (CVP) déplore que la majorité ne soit pas en nombre pour ces dispositions.

Ces articles sont adoptés sans remarques par 9 voix contre une et 3 abstentions.

Art. 12

Mme Trees Pieters (CVP) suggère de remplacer, dans la version néerlandaise de l'exposé des motifs, les mots «commune recht» par «gemene recht».

L'article 12 est adopté par 9 voix contre une et 3 abstentions.

Art. 13

Cet article, qui n'appelle pas de remarques est adopté par 9 voix contre une et 3 abstentions.

Art. 14

L'amendement (n°7, Doc n° 1291) de M. Raymond Langendries (PSC) vise à préciser que les dispositions de la section considérée sont applicables aux travailleurs

de werknemers en de werkgevers, met uitzondering van de werkgevers en de werknemers als bedoeld in cao nr. 77 van 14 februari 2001.

De indiener geeft aan dat die precisering nodig is, mede gelet op artikel 16 van de ontworpen tekst die het toepassingsgebied *ratione personae* van hoofdstuk IV van dezelfde tekst inperkt.

De minister verklaart dat het amendement niet pertinent is aangezien dat hoofdstuk IV precies de wettelijke tenuitvoerlegging vormt van cao nr. 77. De manier waarop artikel 14 en artikel 16 zijn geredigeerd heeft een wetgevingstechnische verklaring, te weten de wijziging die is aangebracht aan de herstellwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen. Die wijziging vloeit voort uit de opheffing van de stage der jongeren en de vervanging van die stage door de startbaanovereenkomst.

Amendement nr. 7 wordt ingetrokken.

Artikel 14 wordt aangenomen met 9 stemmen en 4 onthoudingen.

Art. 15

Mevrouw Greta D'Hondt (CVP) en mevrouw Trees Pieters (CVP) dienen amendement nr. 4 (DOC 50 1291/002) in, dat ertoe strekt de ontworpen bepaling weg te laten.

Mevrouw Trees Pieters (CVP) verklaart dat het aangewezen is ten behoeve van de werknemers die in het raam van het omstandigheidsverlof palliatieve verzorging toedienen, te blijven voorzien in de mogelijkheid om hun arbeidsprestaties met één derde of één vierde in te krimpen, dus boven op de helft of één vijfde.

De minister vraagt de verwerping van het amendement. De ontworpen bepaling is de weergave van de inhoud van het centraal akkoord, met hetwelk de sociale gesprekspartners hebben aangegeven dat ze een algemener en coherenter regeling inzake loopbaanonderbreking verkiezen.

Overigens wordt niet zo vaak een beroep gedaan op de regeling om de arbeidsprestaties met één derde of één vierde in te krimpen teneinde palliatieve verzorging mogelijk te maken.

Mevrouw Greta D'Hondt (CVP) vraagt dat de minister die laatste bewering met cijfermateriaal zou staven.

Artikel 15 wordt aangenomen met 9 tegen 3 stemmen en 1 onthouding.

Amendement nr. 4 vervalt dientengevolge.

et aux employeurs, à l'exception des employeurs et travailleurs visés par la CCT n°77 du 14 février 2001.

L'auteur estime que cette précision s'impose, compte tenu de l'article 16 du texte proposé qui restreint le champ d'application *rationae personae* du chapitre IV du même texte.

La ministre déclare l'amendement dénué de pertinence, étant donné que ce chapitre IV est précisément le complément légal de la CCT n°77. Les libellés des articles 14 et 16 s'expliquent en fait sur le plan légistique par la modification apportée à la loi de redressement du 22 janvier 1985 contenant des dispositions sociales, suite à la suppression du stage des jeunes et son remplacement par la convention de premier emploi.

L'amendement n° 7 est retiré.

L'article 14 est adopté par 9 voix et 4 abstentions.

Art. 15

L'amendement (n°4, Doc n°1291/2) de Mmes Greta D'Hondt et Trees Pieters (CVP) vise à supprimer la disposition proposée.

Mme Pieters signale qu'il conviendrait de maintenir la possibilité pour les travailleurs amenés à administrer des soins palliatifs dans le cadre du congé de circonstances, de réduire leurs prestations d'1/3 ou d'1/4 (en plus donc d'1/2 et d'1/5).

La ministre demande le rejet de l'amendement. La disposition proposée résulte de la teneur l'accord interprofessionnel, aux termes duquel les partenaires sociaux ont préféré un système plus global et cohérent d'interruption de carrière.

Au demeurant, la formule de réduction des prestations à concurrence d'1/3 ou d'1/4, pour l'administration de soins palliatifs, ne s'est pas soldée par un succès.

Mme Greta D'Hondt (CVP) demande que la ministre étaye cette dernière assertion à l'aide de chiffres.

L'article 15 est adopté par 9 voix contre 3 et une abstention

L'amendement n°4 est par conséquent sans objet.

Art. 16

Mevrouw Greta D'Hondt (CVP) informeert naar de door de Koning vast te stellen bedragen van de uitkeringen inzake tijdskrediet en naar de voorwaarden die in dat verband zullen worden opgelegd.

De minister verwijst naar de tabel bij punt 4 van de antwoorden in de algemene bespreking.

Amendement nr. 8 (DOC 50 1291/002) van de heer Raymond Langendries (PSC) strekt ertoe de ontworpen bepaling aan te vullen met een zin waarin wordt gepreciseerd dat de duur van het tijdskrediet in geen geval minder dan 48 voltijdse maanden mag bedragen.

De indiener geeft aan dat die bepaling, die is overgenomen uit het bijgevoegde wetsvoorstel over het tijdskrediet (DOC 50 0755/001), waarborgt dat de werknemersrechten op het tijdskrediet niet beduidend minder zijn dan die welke ze momenteel genieten inzake loopbaanonderbreking.

Ten aanzien van de bestaande rechten betekent de ontworpen tekst voor een aantal werknemers immers een achteruitgang.

De minister geeft aan dat de ontworpen tekst het recht op tijdskrediet instelt voor alle werknemers, wat nieuw is en fundamenteel verschillend van wat is bepaald inzake loopbaanonderbreking, waar de rechten louter op grond van overeenkomsten zijn georganiseerd.

De wettekst maakt een eenjarig voltijds of deeltijds tijdskrediet mogelijk en een vermindering van de prestaties met 1/5 gedurende 5 jaar. Het tijdskrediet kan naar gelang van de mogelijkheden van de betrokken sectoren of ondernemingen met een sectorale of bedrijfs-cao worden uitgebreid tot 5 jaar.

Bovendien zijn de toegekende bedragen groter dan die van de loopbaanonderbreking.

De ontworpen bepaling wordt ook onderbouwd door een andere motivering: het gaat erom te voorkomen dat bepaalde werknemers (en vooral werkneemsters) op een te brutale wijze wettelijk van de onderneming worden verwijderd.

Amendement nr. 9 (DOC 50 1291/002) van de heer Raymond Langendries (PSC) strekt ertoe het laatste lid van het ontworpen artikel te vervangen door een bepaling die tot doel heeft de werknemers die een voltijdse arbeidsregeling onderbreken, een maandelijks uitkering van 500 euro te verlenen, met dien verstande dat enerzijds dat bedrag wordt verhoogd als de schorsing van de arbeidsregeling is ingegeven om gezinsredenen of met het oog op een opleiding of een herscholing van de werknemers en anderzijds dat bedrag

Art. 16

Mme Greta D'Hondt (CVP) s'enquiert des montants, qui seront déterminés par le Roi, des allocations de crédit-temps ainsi que des conditions qui seront fixées en la matière.

La ministre renvoie au tableau fourni au point 4 des réponses dans la discussion générale.

L'amendement (n°8, Doc n°1291/2) de M. Raymond Langendries (PSC) vise à compléter la disposition proposée par une phrase précisant que la durée du crédit-temps ne pourra en aucun cas être inférieure à 48 mois en équivalent temps plein.

L'auteur indique que cette disposition, reprise de la proposition de loi jointe n°755/1, garantit que les droits des travailleurs au crédit-temps ne soient pas nettement inférieurs à ceux dont ils disposent actuellement en matière d'interruption de carrière.

Par rapports aux droits existants pour un certain nombre de travailleurs, le texte proposé constitue en effet un recul.

La ministre indique que le texte proposé instaure un droit au crédit-temps pour l'ensemble des travailleurs, ce qui est nouveau et fondamentalement différent de ce qui est prévu en matière d'interruption de carrière où les droits sont organisés sur une base purement conventionnelle.

Le texte légal permet un crédit-temps d'un an à temps plein ou à mi-temps et un crédit de réduction des prestations d'1/5 pendant 5 ans. Ce crédit-temps peut être complété jusqu'à 5 ans par une CCT sectorielle ou d'entreprise, en fonction des possibilités des entreprises ou des secteurs considérés.

En outre, les montants alloués sont supérieurs à ceux des interruptions de carrière.

D'autre part, une autre motivation sous-tend également la disposition proposée : il s'agit d'éviter que l'éloignement de l'entreprise de certains travailleurs (et surtout travailleuses) soit parfois légalisé de manière trop brutale.

L'amendement n° 9 (Doc n°1291/9) de M. Raymond Langendries (PSC) vise à remplacer le dernier alinéa de l'article proposé par une disposition prévoyant l'octroi d'une allocation mensuelle de 500 euros aux travailleurs qui suspendent un régime de travail à temps plein, étant entendu d'une part, que ce montant est majoré lorsque la suspension du régime de travail est motivée par des raisons familiales ou pour un besoin de formation ou de requalification des travailleurs et d'autre part que ce montant peut varier à due concurrence pour

verhoudingsgewijs kan variëren naargelang de werknemers hun prestaties verminderen met 1/5 of 1/2, alsook voor de deeltijdse werknemers.

De indiener geeft aan dat zijn amendement, dat ook is geïnspireerd op het bijgevoegde wetsvoorstel over het tijdskrediet (DOC 50 0755/001), ertoe strekt het bedrag van de tijdskredietuitkering in de tekst zelf te preciseren, aangezien de Raad van State heeft gewezen op de buitenmatige omvang van de delegatie die terzake aan de Koning wordt verleend.

Voorts wordt in een bijkomende financiële stimulus voorzien als het tijdskrediet wordt verantwoord om gezinsredenen of door de wens van de werknemer om een opleiding of een herscholing te volgen. Die redenen blijken immers een verhoging van de basisuitkering te rechtvaardigen.

De minister preciseert dat de uitvoerende macht de bedragen van de tijdskredietuitkeringen voldoende soepel volgens de budgettaire mogelijkheden moet kunnen herzien. Het lijkt echter niet aangewezen het bedrag van de tijdskredietuitkering te differentiëren naar gelang van de reden die de werknemer bij zijn aanvraag om tijdskrediet aanvoert.

De heer Hans Bonte (SP) informeert naar de bedragen van de tijdskredietuitkeringen die de minister van plan is toe te kennen aan de werknemers ouder dan 50 jaar die hun prestaties met de helft wensen te verminderen. Het lijkt immers aangewezen in een aanzienlijk bedrag te voorzien om de werkgelegenheidsgraad van die werknemers te verhogen. Uit de voorgebrachte cijfers zou echter een vermindering blijken ten opzichte van de bedragen die momenteel aan dezelfde werknemers voor een loopbaanonderbreking worden uitgekeerd. Als dat zo is, moet men niet langer aanhalen dat de uitbreiding van het recht op loopbaanonderbreking gepaard is gegaan met een verhoging van de bedragen van de uitkeringen.

De minister verwijst naar de tabel daarover bij punt 4 van haar antwoorden tijdens de algemene bespreking. Zij preciseert vervolgens dat de tijdskredietuitkering, in tegenstelling tot de uitkering bij loopbaanonderbreking, na een jaar niet langer minder bedraagt voor de werknemers ouder dan 50 jaar. Bovendien is het bedrag van de tijdskredietuitkering altijd groter dan die bij een loopbaanonderbreking, behalve gedurende één jaar, als de 50-jarige kinderen ten laste heeft.

De amendementen nr. 8 en 9 worden achtereenvolgens verworpen met 9 tegen 3 stemmen en een onthouding.

Artikel 16 wordt aangenomen met 9 stemmen en 4 onthoudingen.

les travailleurs réduisant leurs prestations d'1/5 ou d'1/2 ainsi que pour les travailleurs à temps partiel.

L'auteur indique que cet amendement, qui s'inspire également de la proposition de loi jointe n°755, vise à préciser dans le texte-même le montant de l'allocation de crédit-temps, le Conseil d'État ayant en effet relevé l'ampleur excessive de la délégation conférée au Roi en la matière.

Par ailleurs, un incitant financier supplémentaire est prévu lorsque le crédit-temps est justifié par des raisons familiales ou une volonté de formation et de requalification du travailleur. Ces raisons paraissent en effet justifier une majoration de l'allocation de base.

La ministre précise qu'il convient de conférer au pouvoir exécutif la souplesse nécessaire afin de pouvoir revoir les montants de l'allocation de crédit-temps en fonction des possibilités budgétaires. D'autre part, il ne paraît pas indiqué de différencier le montant de l'allocation en fonction du motif invoqué par le travailleur à l'appui de sa demande de crédit-temps.

M. Hans Bonte (SP) s'enquiert des montants d'allocation de crédit-temps que la ministre compte plus spécifiquement prévoir en faveur des travailleurs de plus de 50 ans souhaitant interrompre leurs prestations à mi-temps. Il paraît en effet indiqué de prévoir un montant substantiel afin d'augmenter le taux d'emploi de ces travailleurs. Or, les chiffres avancés feraient apparaître une diminution par rapport aux montants d'interruption de carrière actuellement alloués aux mêmes travailleurs. Si c'est le cas, il n'est plus pertinent d'alléguer que l'élargissement du droit à l'interruption de carrière est allé de pair avec une majoration des montants d'allocation.

La ministre renvoie au tableau fourni en la matière au point 4 de ses réponses dans la discussion générale. Elle précise ensuite que l'allocation de crédit-temps n'est plus, à la différence de l'allocation d'interruption de carrière, réduite, pour les travailleurs plus de 50 ans, après un an. En outre, le montant de l'allocation de crédit-temps est toujours plus important que l'allocation d'interruption, sauf pendant un an, lorsque la personne de 50 ans a des enfants à charge.

Les amendements n°8 et 9 sont successivement rejetés par 9 voix contre 3 et une abstention.

L'article 16 est adopté par 9 voix et 4 abstentions.

Art. 16bis (nieuw)

Bij dit artikel dient *de heer Raymond Langendries (PSC) amendement nr. 10 (DOC 50 1291/002)* in dat er enerzijds toe strekt dat de werknemer tijdens de perioden van schorsing van zijn arbeidsprestaties op het vlak van zijn sociaal statuut gelijkgesteld wordt met een volledig uitkeringsgerechtigde werkloze en anderzijds dat de tijdskredietuitkeringen op fiscaal en sociaal vlak worden beschouwd als vervangingsinkomens.

In antwoord op de indiener van het amendement preciseert *de minister* dat artikel 19 van de ontworpen tekst, dat § 2 van artikel 105 van de herstellwet van 22 januari 1985 vervangt, bepaalt dat de Koning de nodige maatregelen neemt om de socialezekerheidswetgeving ten behoeve van de betrokken werknemers aan te passen.

De periode van het tijdskrediet wordt op het vlak van de sociale zekerheid beschouwd als een arbeidsperiode. De gelijkstelling is alleen maar beperkt inzake het pensioen, omdat de NAR een beperking tot een jaar vraagt, eventueel verlengbaar tot maximum drie jaar bij een sectorale uitbreiding.

Amendement nr. 10 wordt ingetrokken.

Art. 17 en 18

Over deze artikelen worden geen opmerkingen gemaakt. Ze worden aangenomen met 9 stemmen en 4 onthoudingen.

Art. 19

Amendement nr. 5 (DOC 50 1291/002) van de dames Greta D'Hondt en Trees Pieters (CVP) strekt ertoe in de ontworpen bepaling de breuken «van 1/5 of 1/2 van het normaal aantal arbeidsuren» te vervangen door de woorden «1/5, 1/4, 1/3 of de helft van het normaal aantal uren».

Mevrouw Trees Pieters (CVP) preciseert dat het met dit amendement mogelijk wordt de flexibiliteit te behouden die al bestond bij de vermindering van de arbeidsprestaties.

Amendement nr. 5 wordt verworpen met 9 tegen 3 stemmen en 1 onthouding.

Artikel 19 wordt aangenomen met 9 stemmen en 4 onthoudingen.

Art. 19bis (nieuw)

Bij deze bepaling dient *de heer Raymond Langendries (PSC) amendement nr. 11 (DOC 50 1291/002)* in dat ertoe strekt de tijdskredietgerechtigde werknemer ontslagbescherming te bieden zoals voor de werknemer die met loopbaanonderbreking is.

Art. 16 bis (nouveau)

Cet article fait l'objet de *l'amendement n°10 (Doc n°1291/2) de M. Raymond Langendries (PSC)*, qui prévoit d'une part que pendant la période de suspension des prestations de travail, le travailleur est, sur le plan de son statut social, assimilé à un chômeur complet indemnisé et d'autre part, que les allocations de crédit – temps sont considérées, sur les plans fiscal et social comme des revenus de remplacement.

En réponse à *l'auteur* de l'amendement, la ministre précise que l'article 19 du texte proposé, qui remplace le § 2 de l'article 105 de la loi de redressement du 22 janvier 1985, prévoit que le Roi prend les mesures nécessaires pour adapter la législation de sécurité sociale au profit des travailleurs considérés.

La période de crédit-temps est, sur le plan de la sécurité sociale, considérée comme une période de travail. Il n'y a qu'en matière de pension que l'assimilation est restreinte, le CNT demandant en effet une limitation à un an, éventuellement portée à trois ans maximum en cas d'extension sectorielle.

L'amendement n°10 est retiré.

Art. 17 et 18

Ces articles, qui n'appellent pas d'observations, sont adoptés par 9 voix et 4 abstentions.

Art 19

L'amendement (n° 5, Doc n°1291/2) de Mmes Greta D'Hondt et Trees Pieters (CVP) vise, dans la disposition proposée, à remplacer les fractions « d'1/5 ou d'1/2 du nombre d'heures » par les mots d'1/5, d'1/4, d'1/3 ou d'une moitié du nombre d'heures.

Mme Trees Pieters (CVP) précise que cet amendement permet de conserver la flexibilité qui existait déjà dans la réduction des prestations de travail.

L'amendement n°5 est rejeté par 9 voix contre 3 et une abstention.

L'article 19 est adopté par 9 voix et 4 abstentions.

Art 19bis (nouveau)

Cette disposition fait l'objet de *l'amendement (n°11, Doc n°1291/2) de M. Raymond Langendries*, qui vise à conférer au travailleur bénéficiaire du crédit temps une protection contre le licenciement, analogue à celle prévue en faveur du travailleur en interruption de carrière.

De minister preciseert dat de ontslagbescherming van de tijdskredietgerechtigde werknemer die is waarin cao nr. 77 van 14 februari 2001 voorziet, die verwijst naar de herstellwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen.

Amendement nr. 11 wordt ingetrokken.

Art. 20 tot 25

Over deze artikelen worden geen opmerkingen gemaakt. Ze worden aangenomen met 9 stemmen en 4 onthoudingen.

Art. 25bis (nieuw)

Dit artikel, dat wordt ingevoegd bij *amendement nr. 1 (DOC 50 1291/002) van de heer Hans Bonte c.s. (SP)*, bepaalt dat hoofdstuk IV van de ontworpen tekst (betreffende het tijdskrediet) jaarlijks door de NAR volledig wordt geëvalueerd en dat de evaluatie wordt doorgezonden naar de minister van Werkgelegenheid en naar het parlement.

De indiener onderstreept dat het noodzakelijk is dat de sociale partners zelf een evaluatie uitvoeren van een formule (het tijdskrediet) die ze zelf via een cao hebben ingevoerd, maar dat de wetgever wel van die evaluatie op de hoogte moet worden gebracht.

Het tijdstip waarop de eerste evaluatie zal plaatsvinden, namelijk december 2002, is opzettelijk zo gepland omdat die datum samenvalt met het tijdstip waarop het volgende centraal akkoord zal worden gesloten.

De minister vraagt zich af of het niet verkieslijk ware een eerste evaluatie te plannen voor december 2003: op dat ogenblik is het eerste – in november 2002 gesloten en na het aannemen van de ontworpen tekst - centraal akkoord, immers tot stand gekomen en zal de ontworpen regeling inzake tijdskrediet reeds voldoende lang in de diverse sectoren zijn toegepast.

De vorige spreker blijft erbij dat die eerste evaluatie in december 2002 moet plaatsvinden.

Amendement nr. 1 wordt aangenomen met 11 stemmen en 2 onthoudingen.

Art. 26

Mevrouw Greta D'Hondt (CVP) wijst erop dat zij weliswaar voorstander is van het ouderschaps- en het adoptieverlof, maar dat het haar niet gepast lijkt de laatste zeven van die verlofstelsels ten laste van de verzekering voor geneeskundige verzorging te laten vallen.

La ministre précise que la protection contre le licenciement du travailleur bénéficiaire du crédit-temps est celle prévue par la CCT n°77 du 14 février 2001, laquelle renvoie à loi de redressement du 22 janvier 1985 portant des dispositions sociales.

L'amendement n°11 est retiré.

Art.20 à 25

Ces articles, qui n'appellent pas d'observations, sont adoptés par 9 voix et 4 abstentions.

Art. 25bis (nouveau)

Ce article, inséré par *l'amendement (n°1, DOC 50 1291/2) de M. Hans Bonte et consorts (SP)*, prévoit l'évaluation annuelle globale par le CNT du chapitre IV du texte proposé (relatif au crédit temps), évaluation transmise au ministre de l'Emploi et au Parlement fédéral.

L'auteur souligne la nécessité de l'évaluation, par les partenaires sociaux eux-mêmes, d'un dispositif (le crédit temps) qu'ils ont eux-mêmes instauré par CCT, le législateur devant toutefois être informé de cette évaluation.

La date prévue pour la première évaluation, à savoir décembre 2002, est voulue car elle coïncide avec celle de la conclusion du prochain accord interprofessionnel.

La ministre se demande s'il ne serait pas préférable de prévoir une première évaluation en décembre 2003, après le premier accord interprofessionnel –conclu au demeurant en novembre 2002 et subséquent à l'adoption du texte proposé - et lorsque le régime du crédit-temps proposé aura pu être mis en œuvre depuis suffisamment longtemps dans les secteurs.

L'orateur précédent estime que le mois de décembre 2002 s'impose comme première date d'évaluation.

L'amendement n°1 est adopté par 11 voix et 2 abstentions.

Art.26

Mme Greta D'Hondt (CVP) indique que tout en étant favorable aux congés de paternité et d'adoption, elle estime qu'il n'est pas approprié de faire supporter par l'assurance soins de santé les sept derniers jours de ces congés.

De spreekster vraagt zich vervolgens af of de ontworpen tekst een besparing inhoudt voor die werkgevers of voor die sectoren die de betrokken werknemers momenteel, op basis van de geldende cao, bovenop de 3 basisdagen, 5 dagen vaderschapsverlof extra (zonder enig loonverlies) toekennen.

Mevrouw Trees Pieters (CVP) onderschrijft de eerste stelling van mevrouw D'Hondt. Het ware onlogisch die formule door de verzekering voor geneeskundige verzorging te laten dekken.

De spreekster vraagt zich bovendien af welke vergoedingen voor voormelde verlofstelsels precies gelden. Leiden ze tot loonverlies? Zo ja, dan zou de ontworpen tekst aan het beoogde *incentive*-effect ten opzichte van de betrokken mannelijke werknemers (en inzonderheid voor topmedewerkers) voorbij schieten.

De minister preciseert dat het vaderschaps- en ouderschapsverlof op termijn wellicht uit de sector van de verzekering voor geneeskundige verzorging zullen moeten worden gelicht. In de tussentijd is het terzake ontworpen artikel, dat voorziet in 10 dagen behoorlijk vergoed vaderschapsverlof (net als artikel 29 met betrekking tot het adoptieverlof), volkomen verantwoord. Volgens de minister zal de voorgestelde maatregel zeer succesvol blijken.

Als sommige ondernemingen hun daarvoor in aanmerking komende werknemers bij cao een vaderschapsverlof van 5 dagen toekenden (plus drie basisdagen), kunnen ze dat blijven doen; het RIZIV moet in dat geval nog alleen de laatste twee dagen van de volle periode van 10 dagen vergoeden.

Volgens *Mevrouw Greta D'Hondt (CVP)* ware het verkieslijker geweest in de ontworpen tekst te vermelden dat de ondernemers de qua duur gunstiger bepalingen van de cao's kunnen blijven toepassen.

Artikel 26 wordt aangenomen met 9 stemmen en 4 onthoudingen.

Art. 27 en 28

Deze artikelen worden zonder opmerkingen aangenomen met 9 stemmen en 4 onthoudingen.

Art. 29

Mevrouw Yolande Avontroodt (VLD) verwijst naar het wetsvoorstel dat de heer Anthuenis en zijzelf hebben ingediend tot instelling van een adoptieverlof voor werknemers en zelfstandigen (DOC nr. 50 0734/001). Zij vraagt dat dit wetsvoorstel niet bij het ontwerp wordt gevoegd

L'intervenante se demande ensuite si le texte proposé représente une économie pour les employeurs ou les secteurs qui octroient actuellement par CCT aux travailleurs concernés 5 jours de congé de paternité (rémunérés à 100 %) , en plus des 3 jours de base.

Mme Trees Pieters (CVP) se rallie à la première assertion de Mme D'Hondt. La couverture par l'assurance soins de santé est illogique.

L'intervenante s'interroge en outre sur le montant des indemnités prévues pour ces congés. Une perte de rémunération en résulte-t-elle? Dans l'affirmative, l'effet incitatif du texte proposé vis-à-vis des travailleurs masculins concernés (et en particulier des employés supérieurs) ne sera pas atteint.

La ministre précise que les congés de paternité et d'adoption devront sans doute être à terme soustraits du secteur de l'assurance soins de santé.

Dans l'intervalle, l'article proposé, qui prévoit 10 jours ouvrables de congé de paternité, dûment indemnisés, se justifie (tout autant que l'article 29, s'agissant du congé d'adoption).

La ministre estime que la mesure proposée connaîtra un vrai succès. Pour le surplus, si certaines entreprises octroyaient à leurs travailleurs concernés 5 jours de congé de paternité par CCT (en plus des trois jours de base), elles pourront continuer à le faire; l'INAMI ne devant plus dans ces cas qu'indemniser les deux derniers jours de la période totale de 10 jours.

Mme Greta D'Hondt (CVP) estime qu'il aurait été préférable de mentionner dans le texte proposé que les entreprises peuvent conserver le bénéfice des dispositions plus favorables, en termes de durée, des CCT.

L'article 26 est adopté par 9 voix et 4 abstentions.

Art 27 et 28.

Ces articles sont adoptés sans observations par 9 voix et 4 abstentions.

Art 29

Mme Yolande Avontroodt (VLD) fait référence à la proposition de loi, déposée par M. Anthuenis et par elle, instaurant un congé d'adoption pour les travailleurs salariés et les travailleurs indépendants (*Doc n°734/001*). Elle demande que cette proposition ne soit pas jointe au

gelet op de ruimere draagwijdte en het ruimere toepassingsgebied *rationae personae* ervan (aangezien daaronder ook de zelfstandigen vallen).

Artikel 29 wordt aangenomen met 9 stemmen en 4 onthoudingen.

Art. 30 tot 34

Deze artikelen worden zonder opmerkingen aangenomen met 9 stemmen en 4 onthoudingen.

Art. 35

Mevrouw Trees Pieters (CVP) vraagt zich af of de verschillende data van inwerkingtreding waarin het ontworpen artikel voorziet zullen kunnen worden nageleefd, gelet op de koninklijke besluiten die terzake nog moeten worden goedgekeurd.

Artikel 35 wordt aangenomen met 9 stemmen en 4 onthoudingen.

Het geheel van de aldus verbeterde tekst zoals hij voorkomt in DOC nr. 50 1290/004 wordt aangenomen met 9 stemmen en 4 onthoudingen.

Bijgevolg vervallen de toegevoegde wetsvoorstellen.

IV. — BESPREKING VAN DE ARTIKELEN VAN ONTWERP 1290 EN STEMMINGEN

Artikel 1

Over dit artikel worden geen opmerkingen gemaakt. Het wordt aangenomen met 9 stemmen en 2 onthoudingen.

Art. 2

Over dit artikel worden geen opmerkingen gemaakt. Het wordt aangenomen met 9 stemmen en 4 onthoudingen.

Art. 3

Mevrouw Trees Pieters (CVP) vraagt zich af waarom de werkgevers uit de overheidssector, waarin bepaalde werknemers onderworpen zijn aan de socialezekerheidsregeling voor loontrekkenden, bij koninklijk besluit kunnen worden vrijgesteld van de inspanning van 10% die op het vlak van het opleidingsaanbod moet worden geleverd ten gunste van mensen die tot een risicogroep op de arbeidsmarkt behoren.

projet vu sa portée plus vaste et son champ d'application *ratione personae* plus étendu (les travailleurs indépendants étant également visés).

L'article 29 est adopté par 9 voix et 4 abstentions.

Art. 30 à 34.

Ces articles, qui n'appellent pas de remarques, sont adoptés par 9 voix et 4 abstentions.

Art. 35

Mme Trees Pieters (CVP) se demande si les différentes dates d'entrée en vigueur prévues par l'article proposé pourront être respectées, vu les arrêtés royaux à adopter en la matière.

L'article 35 est adopté par 9 voix et 4 abstentions.

L'ensemble du texte proposé, ainsi corrigé et tel qu'il figure au Doc n°1291/4, est adopté par 9 voix et 4 abstentions.

Les propositions de loi jointes deviennent par conséquent sans objet.

IV — DISCUSSION DES ARTICLES DU PROJET 1290 ET VOTES

Article 1^{er}

Cet article, qui n'appelle pas de remarques, est adopté par 9 voix et 2 abstentions.

Art.2

Cet article, qui n'appelle pas de remarques, est adopté par 9 voix et 4 abstentions.

Art. 3

Mme Trees Pieters (CVP) s'interroge sur les raisons pour lesquelles les employeurs du secteur public dont certains travailleurs sont assujettis à la sécurité sociale des travailleurs salariés peuvent être dispensés, par arrêté royal, de l'effort de formation 10 % en faveur des groupes à risque sur le marché du travail.

De minister wijst erop dat die bepaling – die in het verlengde van een gangbare praktijk ligt – ingegeven is door het streven om rekening te houden met de specifieke moeilijkheden waarmee sommige overheden te kampen hebben, alsmede met de bijzondere activiteiten die zij - buiten de toepassingsfeer van voormelde inspanning op het stuk van de opleiding – aan de dag leggen ten opzichte van vastbenoemde (onder meer gehandicapte) personeelsleden.

Amendement nr. 2 (DOC 50 1290/002) van mevrouw Annemie Van de Casteele (VU&ID) strekt ertoe het laatste lid van het ontworpen artikel te vervangen door een bepaling die preciseert dat het bij voormelde risicogroepen om laaggeschoolde werkzoekenden, langdurig werklozen, oudere werklozen of allochtonen moet gaan.

De minister verwijst naar het antwoord dat zij op dat punt tijdens de algemene bespreking heeft verstrekt. Zij preciseert voorts dat de regering overleg pleegt met het Centrum voor Gelijkheid van Kansen en met de sociale partners om meer specifiek vormen van discriminatie te bestrijden die ten opzichte van allochtonen spelen. Het ware interessant de rapporten die geregeld in dat raam worden uitgebracht, in commissie te kunnen bespreken in aanwezigheid van vertegenwoordigers van voormelde instanties die zich meer in het bijzonder bezighouden met vormen van discriminatie waarmee mensen bij aanwervingen worden geconfronteerd.

Amendement nr. 2 wordt verworpen met 10 stemmen tegen 1 en 2 onthoudingen.

Artikel 3 wordt aangenomen met 9 stemmen en 4 onthoudingen.

Art. 4

Mevrouw Greta D'Hondt (CVP) onderstreept de belangrijkheid van de evaluatierapporten die zullen worden opgesteld over de maatregelen die genomen werden ten gunste van de risicogroepen op de arbeidsmarkt en waar naar onze bijzondere aandacht moet blijven uitgaan.

Zij vraagt dat de minister voormelde rapporten geregeld en op een administratief haalbare en meest geschikte manier (wat in het verleden niet steeds het geval was) aan de commissie zou verzenden.

Ook *de heer Hans Bonte (SP)* is daar vragende partij voor. Hij vraagt bovendien dat de sociale partners op een transparante wijze een evaluatierapport zouden opnemen bij de uitwerking van de cijfermatige beoordelingsprocedure – wat overigens snel moet gebeuren om uitvoering te geven aan het centraal akkoord 2001-2002 – om de inspanningen te meten die op het vlak van de opleiding en inzake werkgelegenheid ten gunste van de risicogroepen werden geleverd.

La ministre indique que cette disposition, qui perpétue une pratique existante, est inspirée par le souci de prendre en compte les difficultés spécifiques de certains pouvoirs publics, de même que les activités particulières qu'ils mènent en dehors du champ d'action de l'effort de formation précité, notamment à l'égard du personnel statutaire (personnes handicapées e.a).

L'amendement (n°2, DOC 50 1290/2) de Mme Annemie Van de Casteele (VU&ID) vise à compléter le dernier alinéa de l'article proposé par une disposition précisant que les groupes à risque sont constitués de demandeurs d'emploi peu qualifiés, de chômeurs de longue durée, de chômeurs âgés ou d'allochtones.

La ministre renvoie à sa réponse fournie sur ce point dans la discussion générale. Elle précise d'autre part que le gouvernement coopère avec le Centre d'égalité des chances ainsi qu'avec les partenaires sociaux pour lutter plus spécifiquement contre les discriminations à l'égard des allochtones. Il serait intéressant que les rapports régulièrement remis en la matière puissent être discutés en commission, en présence des représentants de ces organismes qui s'occupent plus spécifiquement des discriminations à l'embauche.

L'amendement n°2 est rejeté par 10 voix contre une et 2 abstentions.

L'article 3 est adopté par 9 voix et 4 abstentions.

Art 4

Mme Greta D'Hondt (CVP) souligne l'importance des rapports d'évaluation des mesures en faveur des groupes à risque sur le marché du travail, groupes qui méritent une attention soutenue.

Elle demande que ces rapports soient régulièrement transmis, par la voie administrative praticable et appropriée (vu les antécédents peu convaincants en la matière), par la ministre à la commission.

M. Hans Bonte (SP) se rallie à cette requête. Il demande en outre que les partenaires sociaux intègrent, de manière transparente, un rapport d'évaluation dans le mécanisme de mesure, qu'ils devront au demeurant rapidement élaborer dans le prolongement de l'accord interprofessionnel 2001-2002, des efforts de formation et d'emploi en faveur des groupes à risque.

Gelet voorts op de aanhoudende moeilijkheden waarmee risicogroepen te kampen hebben om een baan te vinden, zouden de resultaten van de geleverde inspanningen, inzonderheid inzake de wijze waarop zij optimaal inspelen op de specifieke noden van diezelfde groepen, nauwkeuriger moeten worden opgevolgd.

De minister verwijst naar het antwoord dat zij op dat punt tijdens de algemene bespreking heeft gegeven.

Zij voegt daaraan toe dat sommige paritaire comités reeds evaluatierapporten hebben opgesteld over de wijze waarop de inspanningen die op het stuk van de professionele inschakeling werden geleverd, waren afgestemd op het niveau waarop zulks voor die risicogroepen behoorde te gebeuren. Zij maakt geen bezwaar tegen de overzending van die rapporten aan de commissie, maar preciseert eveneens dat iedere sector zelf bepaalt wat hij onder risicogroepen verstaat.

Artikel 4 wordt aangenomen met 9 stemmen en 4 onthoudingen.

Art. 5 en 6

Over deze artikelen worden geen opmerkingen gemaakt. Ze worden aangenomen met 9 stemmen en 4 onthoudingen.

Art. 7

Mevrouw Trees Pieters (CVP) constateert dat de Koning, conform het bepaalde in artikel 3, de categorieën kan vaststellen die uit de toepassingsfeer van de ontworpen tekst (met betrekking tot de begeleiding van jongeren die een inschakelingsparcours doorlopen) worden gelicht. Wat is de minister voornemens terzake te doen, in de wetenschap dat de memorie van toelichting stelt dat bijvoorbeeld de overheidssector buiten die toepassingsfeer valt? Wordt reeds aan een ontwerpbesluit gewerkt?

De minister preciseert dat het principe weliswaar opgenomen is in de ontworpen tekst, maar dat een bepaalde souplesse wenselijk is op het stuk van de bij koninklijk besluit toegestane afwijkingen.

In verband met de overheidssector verwijst ze *mutatis mutandis* naar haar antwoord in verband met artikel 3.

Voor de andere ondernemingen worden de mogelijke afwijkingen van het toepassingsgebied van de ontworpen bepaling overwogen naar gelang van de bijzondere situatie van die ondernemingen en het sociaal beleid dat ze voeren. Thans bestaat terzake geen enkel ontwerpbesluit.

Artikel 7 wordt aangenomen met 9 stemmen en 4 onthoudingen.

D'autre part, vu les difficultés persistantes d'intégration professionnelle de groupes à risque, les résultats des efforts entrepris, notamment quant à leurs effets en termes d'adéquation avec les besoins spécifiques de ces mêmes groupes, devraient être suivis de manière beaucoup plus précise.

La ministre renvoie à sa réponse fournie sur ce point dans la discussion générale.

Elle ajoute que certaines commissions paritaires ont déjà élaboré des rapports d'évaluation des efforts d'intégration professionnelle des groupes à risque à leur niveau. Elle n'a pas d'objection à l'égard de leur transmission à la commission mais précise également que chaque secteur définit lui-même ce qu'il entend par des groupes à risque.

L'article 4 est adopté par 9 voix et 4 abstentions.

Art 5 et 6

Ces articles, qui n'appellent pas de remarques, sont adoptés par 9 voix et 4 abstentions.

Art. 7

Mme Trees Pieters (CVP) constate qu'à l'instar de ce qui est prévu à l'article 3, le Roi peut soustraire les catégories qu'il détermine du champ d'application du texte proposé (relatif à l'accompagnement des jeunes qui bénéficient d'un parcours d'insertion). Quelles sont les intentions de la ministre en la matière, sachant que l'exposé de motifs fait état de l'exclusion, par exemple, du secteur public ? Un projet d'arrêté est-il déjà élaboré ?

La ministre précise que si le principe est inscrit dans le texte proposé, une certaine souplesse est souhaitable au niveau des dérogations consenties par arrêté royal.

En ce qui concerne le secteur public, elle renvoie *mutatis mutandis* à sa réponse fournie à l'article 3.

Pour les autres entreprises, les dérogations possibles au champ d'application de la disposition proposée sont envisagées en fonction de la situation particulière de celles-ci et de la politique sociale réalisées par celles-ci. Aucun projet d'arrêté n'existe toutefois actuellement en la matière.

L'article 7 est adopté par 9 voix et 4 abstentions.

Art. 8

Mevrouw Greta D'Hondt (CVP) heeft vragen over de uitsplitsing van de middelen die respectievelijk worden aangewend voor de bevordering van de nijverheidsopleiding en voor de federale diensten die belast zijn met de voortgangscntrole van de inschakelingsparcours aan de hand van zowel de beschikbare saldi van het tewerkstellingsfonds als van de onlangs ingestelde bijdragen.

De minister geeft aan dat het systeem van de overdracht van de beschikbare saldi van het tewerkstellingsfonds in de toekomst niet meer zal worden toegepast gelet op de forse toename van de directe uitkeringen. Zo werd in 2000 rekening gehouden met 14.000 rechthebbenden. In 2001 zijn het er 20.000.

Artikel 8 wordt aangenomen met 9 stemmen en 4 onthoudingen.

Art. 9

Mevrouw Trees Pieters (CVP) vraagt waarom de bevoegdheidsoverdracht aan de Koning, waarin de ontworpen bepaling voorziet, zo ruim is.

De minister stipt aan dat bevoegdheidsoverdracht aan de Koning gerechtvaardigd is doordat over de voorwaarden en de nadere regels volgens welke de door de ontworpen tekst ingevoerde bijdragen worden aangewend voor de jongerenbegeleiding moet worden onderhandeld met de gewesten, die bevoegd zijn voor de begeleiding van de betrokken jongeren in een inschakelingsparcours. Er moet bij wege van een koninklijk besluit in dat onderhandelingsproces kunnen worden tussengekomen.

Artikel 9 wordt aangenomen met 9 stemmen en 4 onthoudingen.

Art. 10

Mevrouw Greta D'Hondt (CVP) heeft het over de cascaderegeling voor de toekenning van betrekkingen aan de jongeren in het kader van de startbaanovereenkomst. Volgens de ontworpen tekst kunnen voortaan de werklozen van meer dan 45 jaar in aanmerking worden genomen ingeval er een tekort is aan jongeren in de drie categorieën die zijn vastgesteld in de voormelde overeenkomst.

Volgens de spreekster zal met die oudere werklozen in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest later rekening worden gehouden dan in het Waals Gewest of het Vlaams Gewest.

Art. 8

Mme Greta D'Hondt (CVP) s'interroge sur la ventilation des moyens respectivement affectés à la promotion de l'apprentissage industriel et aux services fédéraux chargés du suivi du parcours d'insertion, par le biais, tant des soldes disponibles au Fonds pour l'emploi que des cotisations nouvellement instaurées.

La ministre indique que le système du report des soldes disponibles au Fonds pour l'Emploi ne trouvera plus à s'appliquer à l'avenir, eu égard à la forte augmentation des interventions directes. Ainsi si 14.000 bénéficiaires étaient prévus en 2000, 20.000 le sont en 2001.

L'article 8 est adopté par 9 voix et 4 abstentions.

Art. 9

Mme Trees Pieters (CVP) s'interroge sur les raisons de l'ampleur de la délégation conférée au Roi par la disposition proposée.

La ministre indique que la délégation au Roi se justifie par le fait que les conditions et modalités selon lesquelles les cotisations, instaurées par le texte proposé, sont affectées à l'accompagnement des jeunes, se négocient avec les Régions, qui sont responsables de l'accompagnement des jeunes considérés en parcours d'insertion. Il convient de pouvoir intervenir par arrêté royal dans ce processus de négociation.

L'article 9 est adopté par 9 voix et 4 abstentions.

Art. 10

Mme Greta D'hondt (CVP) s'attache au système en cascade retenu pour l'attribution d'emplois aux jeunes dans le cadre de la convention de premier emploi. Le texte proposé prévoit dorénavant que les chômeurs de plus de 45 ans peuvent être pris en considération en cas de pénurie de jeunes dans les trois catégories prévues par la convention précitée.

L'intervenante estime que ces chômeurs âgés n'entreront, dans la Région bruxelloise, que plus tard en considération que leurs homologues établis en Régions wallonne et flamande.

De minister zegt dat het ontworpen artikel het principe bekrachtigt dat wordt gehuldigd in het centraal akkoord, namelijk de verruiming van de mogelijkheden van de startbaanovereenkomst. Ingeval er op de arbeidsmarkt te weinig jongeren zijn, kan een werkgever, in een regio waar het subregionaal comité voor arbeidsbemiddeling en vorming het bestaan van dat tekort heeft vastgesteld, zijn verplichting nakomen door werklozen van meer dan 45 jaar in dienst te nemen.

Er wordt een tweevoudige doelstelling nagestreefd : de werkloosheid verlagen bij de 45-plussers en de werkgevers de mogelijkheid bieden de verplichting na te komen om 3 % jongeren aan te werven.

De betrokken werkgevers genieten weliswaar geen specifieke bijdrageverminderingen voor de indienstneming van oudere werklozen, maar ze kunnen een beroep doen op andere steun, zoals de activering van 20.000 Belgische frank per maand gedurende twee jaar.

De heer Paul Timmermans (Ecolo-Agalev) is van oordeel dat de werkgelegenheidsgraad van de 45-plussers moet worden verhoogd en dat ook de vacatures moet worden ingevuld.

Voor het overige houdt het probleem verband met de strikt boekhoudkundige aanpak van het tekort aan jongeren die wordt gehanteerd in de ontworpen tekst (*in casu* een aantal dat minder dan driemaal hoger ligt dan het aantal betrekkingen). Dat is betreurenswaardig omdat het de werkgever, de openbare operator en zelfs de betrokken jongere belet gebruik te maken van een andere aanpak, bijvoorbeeld van kwalitatieve aard.

Het begrip tekort zal wellicht worden herzien ter gelegenheid van de evaluatie van de startbaanovereenkomst.

Volgens *de minister* is het grote succes van de startbaanovereenkomst te danken aan het feit dat de federale Staat het met de gewesten eens is kunnen worden over een formule die rekening houdt met de situatie in de gewesten. De daartoe in aanmerking genomen cascaderегeling maakte het tegelijkertijd mogelijk de doelstelling van het jongerenbanenplan in acht te nemen en rekening te houden met de bijzondere situaties in de gewesten of de subregio's.

De vorige spreker repliceert dat hij geen problemen heeft met de cascaderегeling zelf, maar dat hij het uitgangspunt ervan opnieuw wil bekijken (te weten de keuze van een geschikte persoon tussen andere). De methodes inzake begeleiding en opleiding zullen moeten worden verfijnd zodat meer jongeren van de eerste categorie (jongeren die sinds meer dan zes maanden een diploma hebben) een baan hebben.

La ministre indique que l'article proposé consacre le principe retenu dans l'accord interprofessionnel, à savoir l'élargissement des possibilités de la convention de premier emploi. En cas de pénurie de jeunes sur le marché de l'emploi, un employeur, dans une région où le comité subrégional de l'emploi a conclu à l'existence d'une telle pénurie, peut respecter son obligation en engageant des chômeurs de plus de 45 ans.

L'objectif poursuivi est double : diminuer le chômage chez les personnes de plus de 45 ans et permettre aux employeurs de respecter formellement l'obligation d'embauche de 3% de jeunes.

Les employeurs concernés ne bénéficient certes pas de réductions spécifiques de cotisations du chef de l'engagement de chômeurs âgés mais ils peuvent faire appel à d'autres aides, comme l'activation de 20.000 francs par mois durant deux ans.

M. Paul Timmermans (Ecolo-Agalev) estime qu'il convient d'augmenter le taux d'emploi des personnes de plus de 45 ans et également de satisfaire aux offres d'emploi qui se présentent.

Cela étant, le problème se situe dans l'approche strictement comptable de la pénurie de jeunes retenue par le texte proposé (en l'occurrence un nombre moins de trois fois supérieur au nombre d'emplois). Ceci est regrettable car ceci évite à l'employeur, à l'opérateur public et même au jeune concerné de prendre en compte une autre approche, de type qualitatif par exemple.

L'évaluation de la convention de premier emploi sera sans doute l'occasion de revoir le concept de pénurie.

La ministre indique que la convention de premier emploi a récolté un tel succès parce que l'État fédéral a pu convenir avec les Régions d'une formule qui respectait la réalité au sein de celles-ci. Le système en cascade retenu à cet effet permettait en même temps de respecter l'objectif du plan emploi jeunes et de prendre en compte des situations particulières dans des Régions ou des sous-régions.

L'intervenant précédent réplique que sans remettre en cause le système-même de la cascade, il souhaite repenser le présupposé de ce système (à savoir le choix d'une personne idoine parmi trois autres). Il conviendra d'affiner les méthodes d'accompagnement et de formation de façon à ce qu'un plus grand nombre de jeunes de la première catégorie (jeunes diplômés depuis six mois) aient un emploi.

Mevrouw Annemie Van de Casteele (VU&ID) stelt voor de voorafgaande voorwaarde van één jaar werkloosheid weg te laten om de toegang tot de plannen ter bevordering van de werkgelegenheid te verruimen ten behoeve van de 45-plussers.

Die personen worden immers concurrenten van de jonge werknemers. Er moet preventief worden gehandeld, zodat die personen niet in de risicogroepen terechtkomen.

De minister geeft aan dat het in het kader van een op de risicogroepen gerichte beleid niet aangewezen is aan de ondernemingen middelen uit te keren om werknemers in dienst te nemen die ze ook zonder die stimuli zouden hebben geworven. De ontworpen tekst voorziet ook in preventieve en dwingende acties gericht op de personen van 45 jaar en ouder, zoals outplacement en opleidingsinitiatieven.

Artikel 10 wordt aangenomen met 9 stemmen en 4 onthoudingen.

Art. 11

De heer Hans Bonte (SP) verwijst naar zijn opmerking in de algemene bespreking dat de regering erop moet toezien dat de sociale gesprekspartners hun verbintenissen inzake stimulering (door het behoud van de toeslagen bij de werkloosheidsuitkeringen in de strikte zin van het woord) van de wederinschakeling van oudere werknemers in het arbeidsproces nakomen. Zo niet zouden de oudere werklozen er immers meer en meer toe genoopt worden banen te aanvaarden die voor hen een financieel verlies kunnen betekenen.

Mevrouw Greta D'Hondt (CVP) vindt dat de inspanningen inzake lastenverlaging en opleiding voor de ondernemingen die oudere werknemers in dienst houden, ten minste gelijkwaardig zouden moeten zijn met die voor de ondernemingen die dergelijke werknemers opnieuw in hun bedrijf opnemen. Zo zou een deloyale concurrentie worden voorkomen, zowel tussen de werknemers als tussen de ondernemingen.

De minister verwijst naar haar antwoord in de algemene bespreking en preciseert dat de regering momenteel debatteert over de wederinschakeling van werklozen ouder dan 50 jaar.

De suggestie van mevrouw D'Hondt verdient effectief overweging, vooral met betrekking tot de eruit voortvloeiende budgettaire gevolgen.

Artikel 11 wordt aangenomen met 9 stemmen en 5 onthoudingen.

Mme Annemie Van de Casteele (VU & ID) suggère de supprimer la condition préalable de la période de chômage durant un an afin d'élargir l'accès des plans de promotion de l'emploi en faveur des personnes de plus de 45 ans.

Ces personnes entrent en effet en concurrence avec les jeunes travailleurs. Il convient d'agir de manière préventive et d'éviter que ces personnes ne tombent dans les groupes à risque.

La ministre relève que dans le cadre d'une politique axée sur les groupes à risques, il n'est pas indiqué d'allouer aux entreprises des moyens d'engager des travailleurs qu'elles auraient de toute façon engagés sans ces incitants. D'autre part, le texte proposé prévoit des actions préventives et coercitives qui s'adressent aux personnes de 45 ans et plus, comme le reclassement professionnel et les initiatives de formation.

L'article 10 est adopté par 9 voix et 4 abstentions.

Art. 11

M. Hans Bonte (SP) se réfère à son intervention dans la discussion générale, relative à la nécessité, dans le chef du gouvernement, de veiller au respect de l'engagement des partenaires sociaux en matière de stimulation (par le maintien des compléments aux indemnités de chômage au sens strict) de la réintégration professionnelle des travailleurs âgés. Dans la négative, les chômeurs âgés seraient de plus en plus acculés à accepter des emplois qui pourraient représenter une perte financière dans leur chef.

Mme Greta D'Hondt (CVP) estime que les efforts en matière de réduction de charges et de formation en faveur des entreprises qui maintiennent des travailleurs âgés en service devraient être au moins équivalents à ceux prévus en faveur des entreprises qui réintègrent en leur sein de tels travailleurs. Ainsi, une concurrence déloyale serait évitée, tant entre travailleurs qu'entre entreprises.

La ministre renvoie à son intervention dans la discussion générale et précise que le gouvernement débat actuellement de la réintégration professionnelle de chômeurs de plus de 50 ans.

Quant à la suggestion de Mme D'Hondt, elle mérite effectivement une réflexion, notamment quant aux effets budgétaires qui en découlent.

L'article 11 est adopté par 9 voix et 5 abstentions.

Art. 12

Amendement nr. 1 (DOC 50 1291/002) van de dames Trees Pieters en Greta D'Hondt (CVP) strekt ertoe hoofdstuk V, dat de artikelen 12 tot 18 omvat, weg te laten.

Mevrouw Trees Pieters (CVP) verklaart dat ze geen tegenstander is van outplacement, maar er toch niet kan mee instemmen dat de werkgever verplicht wordt een bedrag te betalen dat gelijk is aan de gangbare kosten van het outplacement dat hij niet aan de werknemer heeft aangeboden. Outplacement is immers geen recht, maar het gevolg van een overeenkomst tussen werkgever en werknemer. De instelling van een recht ter zake zou het in het kader van het centraal akkoord bereikte delicate evenwicht op de helling kunnen stellen. Het is beter dat probleem te bespreken in het kader van het debat over de onderlinge afstemming van het statuut van de arbeiders en dat van de bedienden.

Bovendien wijken de ontworpen bepalingen af van het advies van de NAR.

De sprekerster is evenwel bereid haar amendement in te trekken als de minister vermeldt dat de outplacementkosten geheel of gedeeltelijk worden opgenomen in de ontslagkosten.

De heer Hans Bonte (SP) deelt de CVP-fractie mee dat ze niet consequent is als ze pleit voor het in dienst houden van het ouder personeel in de onderneming, maar tegelijkertijd weigert een recht op outplacement in te stellen.

De kosten van het outplacement vallen effectief ten laste van de werkgever, maar zijn aanzienlijk geringer dan die van de brugpensioentoeslagen of van aan brugpensioen gelijkwaardige voordelen, zeker in sommige ondernemingsgroepen.

Bovendien doet de massale uitstoting van oudere werknemers uit de arbeidsmarkt het probleem rijzen van de financiering van de sociale zekerheid en van de brugpensioenregelingen.

De spreker vraagt zich vervolgens af waarom de autonome overheidsbedrijven en de openbare sector in het algemeen zijn uitgesloten uit het toepassingsgebied van de ontworpen tekst.

De minister verwijst naar haar antwoorden in de algemene bespreking. Het outplacementprincipe is in de ontworpen tekst opgenomen.

Volgens de minister moet men durven werken in de zin van het beroepsprofiel van de werknemer en een bijzondere dialoog tussen onderneming en werknemer opleggen, zodat deze laatste in geval van ontslag beroepsmobiliteit geniet en opnieuw een baan vindt. Het komt de sociale gesprekspartners toe de nadere regels

Art. 12

L'amendement (n°1, Doc n°1290/2) de Mmes Trees Pieters et Greta D'Hondt (CVP) vise à supprimer le chapitre V, qui contient les articles 12 à 18.

Mme Trees Pieters (CVP) déclare que sans être adverse du reclassement professionnel, elle ne peut toutefois pas acquiescer à l'instauration d'une obligation, dans le chef de l'employeur, de paiement d'une somme égale au coût normal du reclassement professionnel qui n'a pas été offert par lui au travailleur. L'outplacement n'est en effet pas un droit mais la conséquence d'un accord entre l'employeur et le travailleur. L'instauration d'un droit en la matière pourrait remettre en question le délicat équilibre atteint dans le cadre de l'accord interprofessionnel. Il serait préférable de débattre de ce problème dans le cadre du débat relatif à l'harmonisation des statuts respectifs des ouvriers et des employés.

En outre, les dispositions proposées s'écartent de l'avis du CNT.

L'intervenante se déclare toutefois disposée à retirer l'amendement si la ministre pouvait mentionner que les frais de reclassement sont repris en tout ou en partie dans les frais de licenciement.

M. Hans Bonte (SP) signale au groupe CVP qu'il n'est pas conséquent quand il plaide d'une part pour le maintien en service du personnel âgé dans l'entreprise tout en refusant d'autre part l'instauration d'un droit au reclassement professionnel.

Le coût du reclassement professionnel est effectivement à charge de l'employeur mais il est sensiblement moindre, certainement dans certains groupes d'entreprises, que celui des suppléments de prépension ou des avantages équipollents à des prépensions.

En outre, l'éviction massive du marché du travail de travailleurs âgés pose le problème du financement de la sécurité sociale et des systèmes de prépension.

L'intervenant s'interroge ensuite sur les raisons pour lesquelles les entreprises publiques autonomes et le secteur public en général sont exclus du champ d'application du texte proposé.

La ministre renvoie à ses réponses fournies dans la discussion générale. Le principe du reclassement est inscrit dans le texte proposé.

Il convient selon la ministre d'oser travailler dans le sens du profil professionnel du travailleur et imposer un dialogue particulier entre l'entreprise et le travailleur de telle manière que si celui-ci est licencié, il puisse bénéficier d'une mobilité professionnelle et retrouver un emploi. C'est aux partenaires sociaux qu'il incombe de dé-

van het outplacement vast te stellen. De regering treedt alleen maar op als er geen sociaal akkoord is.

De ontworpen tekst is voorts maar daadwerkelijk toepasbaar op de werknemers die vallen onder de bepalingen van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités.

Daarom poogt de minister ook originele oplossingen te vinden voor de autonome overheidsbedrijven, getuige daarvan de strekking van het recent sociaal voorakkoord bij Belgacom.

Mevrouw Annemie Van de Casteele (VU & ID) is van mening dat het beter zou zijn geweest in een minder algemene outplacementregeling te voorzien, die rekening houdt met de verschillen tussen de ondernemingen en de sectoren.

Sommige werkgevers hebben de betrokken werknemers tijdens hun loopbaan immers meer opleidingsmogelijkheden geboden dan andere.

Bovendien had men outplacement beter ingebed in een algemener beleid inzake werkgelegenheid bij ouderen (oudere werklozen, bruggepensioneerden), maar daarop rust binnen de meerderheid een taboe.

De ontworpen tekst zal tot gevolg hebben dat de werkgevers zich in sommige gevallen makkelijk van oudere werknemers kunnen ontdoen, mits zij daarvoor betalen.

Tot slot heeft de NAR met aandrang gewezen op het gevaar dat er, als gevolg van de ontworpen bepalingen, sneller ontslagen zullen vallen onder de werknemers jonger dan 45.

De minister stipt aan dat de brugpensioenregeling de enige is die bij tal van herstructureringen de sociale schokken enigszins kan opvangen. Overigens daalt het aantal brugpensioenen geleidelijk, terwijl in de tussentijd meer gebruik wordt gemaakt van alternatieve regelingen voor het brugpensioen (*Canada dry*).

Artikel 12 wordt aangenomen met 9 stemmen tegen 1 en 4 onthoudingen.

Bijgevolg vervalt amendement nr. 1.

Art. 13 tot 18

Deze artikelen worden aangenomen met 9 stemmen tegen 1 en 4 onthoudingen.

Bijgevolg vervalt amendement nr. 1.

finir les modalités du reclassement professionnel. Le gouvernement n'interviendra qu' à défaut d'accord social.

D'autre part, le texte proposé ne s'applique effectivement qu'aux travailleurs soumis aux dispositions de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires.

Cela étant la ministre tente également de trouver des solutions originales pour les entreprises publiques autonomes, en témoigne la teneur du récent préaccord social chez Belgacom.

Mme Van de Casteele (VU & ID) estime qu'il aurait été souhaitable de prévoir un régime moins général d'outplacement, qui tienne compte des différences entre entreprises et secteurs.

Certains employeurs ont effet consenti davantage d'efforts de formation durant la carrière des travailleurs considérés, que d'autres.

En outre, il aurait été préférable de recadrer le reclassement professionnel dans l'ensemble plus global de l'emploi des travailleurs âgés (chômeurs âgés, prépensions (sujet qui reste tabou au sein de la majorité)).

Le texte proposé aura pour effet que dans certains cas, les employeurs pourront aisément évincer des travailleurs âgés en payant le prix à cet effet.

Enfin, le CNT a souligné le risque de licenciement plus rapide des travailleurs de moins de 45 ans, généré par les dispositions proposées.

La ministre indique que le système des prépensions constitue le seul système qui permet d'amortir les chocs sociaux dans de nombreuses restructurations. D'autre part, le nombre de prépensions diminue progressivement et, dans l'intervalle, les régimes alternatifs à la prépension (« Canada dry ») croissent en nombre.

L'article 12 est adopté par 9 voix contre une et 4 abstentions.

L'amendement n°1 est par conséquent sans objet.

Art. 13 à 18

Ces articles sont adoptés par 9 voix contre une et 4 abstentions.

L'amendement n°1 est par conséquent sans objet.

Art. 19

Mevrouw Greta D'Hondt (CVP) verbaast zich over de formulering van de ontworpen bepaling inzake tijdelijke arbeid. Het is ongebruikelijk dat de NAR via een cao mag vastleggen wat moet worden verstaan onder een in een wetsbepaling opgenomen begrip (met name het «uitzonderlijk werk»).

De minister stipt aan dat de ontworpen tekst een vereenvoudiging inhoudt van de vroegere procedure tot omschrijving van het begrip «uitzonderlijk werk» (K.B. op voorstel van de NAR). Voortaan komen de sociale partners terzake tot een akkoord en maakt de minister de cao vervolgens afdwingbaar.

De vorige spreekster betwijfelt of het hier alleen maar om een administratieve vereenvoudiging gaat.

Artikel 19 wordt aangenomen met 9 stemmen en 5 onthoudingen.

Art. 20 en 21

Over deze artikelen worden geen opmerkingen gemaakt. Ze worden aangenomen met 9 stemmen en 5 onthoudingen.

Art. 22

Voorzitter Joos Wauters (Agalev-Ecolo) suggereert om het opschrift van hoofdstuk VII te vervangen door de woorden «Fonds ter bevordering van de arbeidskwaliteit».

Uit dit hoofdstuk en de memorie van toelichting valt op te maken dat het aldus opgerichte fonds acties zal ondersteunen ter bevordering van de arbeidskwaliteit in het algemeen – dus niet uitsluitend van de arbeidsvoorwaarden.

Vervolgens vraagt hij dat de minister het parlement tijdig zou inlichten over de in aanmerking genomen procedure en de criteria op grond waarvan men toegang heeft tot dat fonds.

Mevrouw Greta D'Hondt (CVP) stelt voor om, in de Nederlandse tekst van het ontworpen hoofdstuk, het woord «arbeidsvoorwaarden» telkens te vervangen door het woord «arbeidsomstandigheden». Het begrip «voorwaarden» refereert veeleer aan het statuut en de verloning, terwijl het begrip «omstandigheden» meer het kwaliteitsaspect van de arbeid benadrukt. De commissie bespreekt dit voorstel en verklaart zich er vervolgens mee akkoord, met dien verstande dat, in de Franse tekst van het wetsontwerp, de woorden «conditions de travail» gehandhaafd blijven.

Art. 19

Mme Greta D'Hondt (CVP) s'étonne de la formulation de la disposition proposée en matière de travail temporaire. Il est inhabituel de conférer au CNT le soin de fixer par une CCT ce qu'on entend par un concept retenu dans une disposition légale (en l'occurrence le travail exceptionnel).

La ministre indique que le texte proposé simplifie la procédure antérieure de définition du concept de travail exceptionnel (A.R. pris sur la proposition du CNT). Dorénavant, les partenaires sociaux se mettront d'accord et la ministre donnera force obligatoire à la CCT.

L'intervenante précédente doute qu'il s'agisse d'une simple question de simplification administrative.

L'article 19 est adopté par 9 voix et 5 abstentions.

Art 20 et 21

Ces articles sont adoptés sans observations par 9 voix et 5 abstentions.

Art. 22

Le président, M. Joos Wauters (Agalev-Ecolo) suggère de remplacer l'intitulé du chapitre VII par les mots «Fonds pour la promotion de la qualité du travail».

La lecture de ce chapitre et de l'exposé des motifs permet de conclure au fait que le fonds instauré soutiendra des actions relatives à la promotion de la qualité du travail en général et non seulement des conditions de travail.

Il demande ensuite que la ministre informe le Parlement en temps utile sur la procédure retenue et les critères d'accès au Fonds considéré.

Mme Greta D'Hondt (CVP) suggère de remplacer, dans le texte néerlandais du chapitre proposé, à chaque fois le mot «arbeidsvoorwaarden» par le mot «arbeidsomstandigheden». Le premier terme a plutôt trait au statut et aux conditions pécuniaires, tandis que le second porte davantage sur la qualité du travail. Après discussion, la commission se rallie à cette suggestion, étant entendu que le terme «conditions de travail» est maintenu dans la version française du texte proposé.

Vervolgens stipt de spreekster aan dat de ontworpen tekst nog maar eens een fonds in het leven roept, terwijl de vroeger opgerichte fondsen zijn ontbonden of opgeslorpt door andere fondsen of instanties. Zij wil weten waar dit fonds precies wordt opgericht.

Voorts vreest zij dat de best georganiseerde ondernemingen het meeste voordeel uit dat fonds zullen halen. Hoe zal de minister erop toezien dat alle ondernemingen een gelijkwaardige behandeling krijgen?

De minister zet de doelstellingen van het op te richten fonds op een rij: een kwalitatieve doorlichting mogelijk maken van de werkpost van de oudere werknemer, als ook, bijgevolg, ergonomische maatregelen in de hand werken waardoor oudere werknemers, via de aanpassing van hun werkomgeving, in dienst kunnen blijven (zie ook de artikelen 26 en 28 voor nadere preciseringen omtrent de toepassingsfeer van het ontworpen hoofdstuk).

Het fonds is van belang omdat er middelen in kunnen worden ondergebracht die anders niet voor dat doel zouden zijn aangewend. Voor 2001 is een bedrag uitgetrokken van 100 miljoen BEF, dat vanaf 2002 wordt opgetrokken tot 500 miljoen BEF.

Voor het overige bepaalt de Koning de criteria die recht geven op een tegemoetkoming van het fonds.

De minister signaleert dat zij die criteria nog samen met haar diensten moet vastleggen en dat zij er geen bezwaar tegen heeft ze te gelegener tijd aan het parlement voor te leggen.

Alle ondernemingen met projecten waarover *intra muros* een akkoord bestaat, moeten op dat fonds een beroep kunnen doen. De in aanmerking genomen criteria zijn zo objectief mogelijk.

Tot slot stemt de minister ermee in dat de besteding van de middelen van het fonds in een later stadium wordt geëvalueerd.

Artikel 22 wordt aangenomen met 9 stemmen en 5 onthoudingen.

Art. 23 tot 35

Over deze artikelen worden geen opmerkingen gemaakt. Ze worden aangenomen met 9 stemmen en 5 onthoudingen.

Art. 36

Mevrouw Greta D'Hondt (CVP) sluit zich aan bij de *ratio legis* van de ontworpen tekst, te weten de begelei-

L'intervenante relève ensuite que le texte proposé crée à nouveau un fonds alors que les fonds instaurés précédemment ont été dissous ou absorbés par d'autres fonds ou organismes. Elle s'interroge sur le lieu de création de ce fonds.

Elle craint par ailleurs que les entreprises les mieux organisées seront davantage servies par le fonds considéré. De quelle manière la ministre veillera-t-elle à ce que toutes les entreprises soient traitées de manière équivalente ?

La ministre indique que le Fonds instauré vise à revoir les conditions réelles du poste de travail pour les travailleurs âgés et donc à soutenir des mesures ergonomiques qui permettent au travailleur âgé, par l'adaptation de l'outil de travail, de demeurer dans son emploi (cfr également les articles 26 et 28 pour plus de précisions quant au champ d'application du chapitre proposé).

Ce Fonds est important pour pouvoir y maintenir les moyens qui n'auraient pas autrement été affectés. Un budget de 100 millions de francs est prévu en 2001 et de 500 millions de francs à partir de 2002.

Par ailleurs, le Roi déterminera les critères d'éligibilité aux interventions du fonds.

La ministre signale qu'elle doit encore déterminer ces critères avec son administration et qu'elle n'a aucune objection à les soumettre en temps opportun au Parlement.

Toutes les entreprises, dont les projets ont fait l'objet d'un accord en leur sein, doivent pouvoir bénéficier de ce fonds. Les critères retenus seront les plus objectifs possibles.

Enfin, la ministre souscrit à une évaluation ultérieure de l'affectation de l'utilisation des moyens du fonds.

L'article 22 est adopté par 9 voix et 5 abstentions.

Art 23 à 35

Ces articles, qui n'appellent pas d'observations, sont adoptés par 9 voix et 5 abstentions.

Art. 36

Mme Greta D'Hondt (CVP) souscrit à la *ratio legis* du texte proposé (accompagnement des jeunes travailleurs

ding van de jonge werknemers door de oudere werknemers. Toch betreurt ze dat de Koning wordt gemachtigd de inhoud en de draagwijdte ervan integraal te bepalen.

Zij informeert naar het vooropgestelde tijdspad om ter zake een koninklijk besluit uit te vaardigen.

Tot slot vraagt ze of het wel wettig is dat de Koning gemachtigd wordt de sancties te bepalen zo de ontworpen bepalingen niet in acht worden genomen. Wat is overigens de aard van die sancties?

De minister antwoordt dat na de goedkeuring van de ontworpen tekst onverwijld een ontwerp van koninklijk besluit aan de Ministerraad zal worden voorgelegd. Ze heeft er geen bezwaar tegen dat die tekst aan het parlement wordt bezorgd.

Voor het overige zijn de in uitzicht gestelde straffen administratieve sancties.

*
* *

Artikel 36 wordt aangenomen met 10 stemmen en 4 onthoudingen.

Art. 37 tot 39

Over deze artikelen worden geen opmerkingen gemaakt. Ze worden aangenomen met 9 stemmen en 5 onthoudingen.

Alle aldus verbeterde bepalingen van de ontworpen tekst worden aangenomen met 9 stemmen en 5 onthoudingen.

Bijgevolg vervalt het toegevoegde wetsvoorstel.

De rapporteur,

Jean-Marc DELIZÉE

De voorzitter,

Joos WAUTERS

par les travailleurs âgés) mais elle déplore que la fixation de son contenu et de sa portée soit entièrement conférée au Roi.

Elle s'enquiert du calendrier retenu pour l'adoption d'un arrêté royal en la matière.

Enfin, elle s'interroge sur la légalité de la fixation par le Roi de sanctions en cas de non-respect des dispositions proposées. Quelle sera en outre la nature de ces sanctions ?

La ministre signale qu'un projet d'arrêté royal sera, après l'adoption du texte proposé, soumis le plus rapidement possible au Conseil des ministres et qu'elle n'a pas d'objection à le transmettre au Parlement.

D'autre part, les sanctions considérées sont des sanctions administratives.

*
* *

Cet article est adopté par 10 voix et 4 abstentions.

Art 37 à 39

Ces articles sont adoptés, sans observations, par 9 voix et 5 abstentions.

L'ensemble des dispositions du texte proposé, ainsi corrigées, sont adoptées par 9 voix et 5 abstentions.

La proposition de loi jointe devient par conséquent sans objet.

Le rapporteur.

Jean-Marc DELIZÉE

Le président

Joos WAUTERS