

Belgische Kamer van Volksvertegenwoordigers

GEWONE ZITTING 1994-1995 (*)

6 MAART 1995

WETSONTWERP

**houdende maatregelen tot
bevordering van de tewerkstelling**

VERSLAG

NAMENS DE COMMISSIE VOOR DE
SOCIALE ZAKEN (1)

UITGEBRACHT DOOR
DE HEER VANDENDRIESSCHE

DAMES EN HEREN,

Uw Commissie heeft onderhavig wetsontwerp besproken tijdens haar vergadering van 1 maart 1995.

(1) Samenstelling van de Commissie :

Voorzitter : de heer Nothomb.

A. — Vaste leden :

C.V.P. HH. Ansoms, Goutry, Olivier, Schuermans, Vandendriessche.
P.S. Mevr. Burgeon (C.), HH. Delizée, Perdieu, Poty.
V.L.D. HH. Chevalier, De Groot, Devolder, Van Mechelen.
S.P. Mevr. De Meyer, HH. Peeters (J.), Sleenckx.
P.R.L. HH. Draps, Severin.
P.S.C. HH. Charlier (Ph.), Nothomb.
Agalev/HH. Detienne, Geysels.
Ecolo
Vl. H. Van Hauthem.
Blok

B. — Plaatsvervangers :

HH. Breyne, Demuyt, Mevr. Leysen, HH. Taylor, Vanleenhove, Vanpoucke.
HH. Biefnot, Collart, Mayeur, Minet, Namotte.
H. Daems, Mevr. De Maght-Aelbrecht, Nelis-Van Liedekerke, HH. Platteau, Vergote.
HH. Dielens, Landuyt, Moyaerts, Van der Sande.
HH. de Clippele, Ducarme, Hazette.
Mevr. Corbisier-Hagon, HH. Grimberghs, Hiance.
HH. Dallons, Defeyt, Luyten.
HH. Van den Eynde, Wymeersch.

Zie :

- 1721 - 94 / 95 :

- N° 1 : Wetsontwerp.
- N° 2 : Amendement.

Zie ook :

- N° 4 : Tekst aangenomen door de Commissie.

(*) Vierde zitting van de 48° zittingsperiode.

Chambre des Représentants de Belgique

SESSION ORDINAIRE 1994-1995 (*)

6 MARS 1995

PROJET DE LOI

**portant des mesures visant
à promouvoir l'emploi**

RAPPORT

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

PAR
M. VANDENDRIESSCHE

MESDAMES, MESSIEURS,

Votre Commission a examiné le présent projet de loi au cours de sa réunion du 1^{er} mars 1995.

(1) Composition de la Commission :

Président : M. Nothomb.

A. — Titulaires :

C.V.P. MM. Ansoms, Goutry, Olivier, Schuermans, Vandendriessche.
P.S. Mme Burgeon (C.), MM. Delizée, Perdieu, Poty.
V.L.D. MM. Chevalier, De Groot, Devolder, Van Mechelen.
S.P. Mme De Meyer, MM. Peeters (J.), Sleenckx.
P.R.L. MM. Draps, Severin.
P.S.C. MM. Charlier (Ph.), Nothomb.
Agalev/MM. Detienne, Geysels.
Ecolo
Vl. M. Van Hauthem.
Blok

B. — Suppléants :

MM. Breyne, Demuyt, Mme Leysen, MM. Taylor, Vanleenhove, Vanpoucke.
MM. Biefnot, Collart, Mayeur, Minet, Namotte.
M. Daems, Mmes De Maght-Aelbrecht, Nelis-Van Liedekerke, MM. Platteau, Vergote.
MM. Dielens, Landuyt, Moyaerts, Van der Sande.
MM. de Clippele, Ducarme, Hazette.
Mme Corbisier-Hagon, MM. Grimberghs, Hiance.
MM. Dallons, Defeyt, Luyten.
MM. Van den Eynde, Wymeersch.

Voir :

- 1721 - 94 / 95 :

- N° 1 : Projet de loi.
- N° 2 : Amendement.

Voir également :

- N° 4 : Texte adopté par la Commission.

(*) Quatrième session de la 48^e législature.

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

De voorgestelde tekst voorziet in de noodzakelijke wettelijke bepalingen nodig om het Interprofessioneel Akkoord, gesloten tussen de sociale partners op 7 december 1994, te kunnen uitvoeren. Dit Interprofessioneel Akkoord heeft betrekking op de periode 1995-1996. Er dient te worden opgemerkt dat één luik uit dit Interprofessioneel Akkoord, met name het banenplan, zijn wettelijke vertaling gekregen heeft via de wet van 21 december 1994 houdende sociale en diverse bepalingen.

Dit wetsontwerp voorziet verder in een aantal bepalingen die betrekking hebben op het stelsel van het halftijds brugpensioen. Deze bepalingen hebben tot doel het stelsel een bredere verspreiding te geven in de ondernemingen en de sectoren.

Tenslotte bevat dit wetsontwerp een aantal bepalingen waarbij de RSZ-vermindering in het kader van de bedrijfsplannen wordt verhoogd teneinde de aantrekkingskracht ervan te vergroten.

TITEL I

Tewerkstellingsakkoorden

Deze titel voorziet in de invoering van het stelsel van de tewerkstellingsakkoorden. De sectoren kunnen in het Paritair Comité of in het Paritair Subcomité tewerkstellingsakkoorden sluiten. Deze akkoorden kunnen voorzien in maatregelen ter bevordering van de tewerkstelling of maatregelen die tot doel hebben de tewerkstelling te herverdelen.

Indien in de sectoren geen akkoord wordt bereikt of indien de ondernemingen andere maatregelen willen voorzien, kan in de individuele bedrijven eveneens een tewerkstellingsakkoord worden gesloten.

In de mate dat deze tewerkstellingsakkoorden gepaard gaan met een netto-verhoging van het aantal tewerkgestelde werknemers en minstens een gelijkwaardig arbeidsvolume (telkens in vergelijking met het corresponderende trimester van 1994), kan de werkgever genieten van een vermindering van de patronale RSZ-bijdragen ten belope van 37 500 frank per kwartaal per bijkomende aanwerving gerealiseerd na 1 januari 1995.

Er dient te worden opgemerkt dat dit stelsel van de tewerkstellingsakkoorden geen afbreuk doet aan het bestaande systeem van de bedrijfsplannen tot herverdeling van de beschikbare arbeid dat werd ingevoerd door het koninklijk besluit van 24 december 1993 tot uitoefening van de wet van 6 januari 1989 tot vrijwaring van 's lands concurrentievermogen (zie bijgevoegde vergelijkende tabel).

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

Le texte proposé prévoit les dispositions légales nécessaires à la mise en œuvre de l'accord interprofessionnel conclu entre les partenaires sociaux le 7 décembre 1994 et qui s'applique à la période 1995-1996. Il convient de remarquer qu'un volet de cet accord, à savoir le plan d'embauche, a été transposé dans la loi du 21 décembre 1994 portant des dispositions sociales et diverses.

Ce projet de loi prévoit en outre un certain nombre de dispositions relatives au régime de la prépension à mi-temps. Ces dispositions ont pour objectif l'extension de l'application de ce régime dans les entreprises et dans les secteurs.

Enfin, ce projet de loi comprend un certain nombre de dispositions visant l'augmentation de la réduction ONSS dans le cadre des plans d'entreprise afin d'en accroître l'attrait.

TITRE I^{er}

Accords en faveur de l'emploi

Ce titre prévoit l'instauration du régime des accords en faveur de l'emploi. Les secteurs peuvent conclure des accords en faveur de l'emploi au sein de la Commission ou de la Sous-commission paritaire. Ces accords peuvent contenir des mesures de promotion de l'emploi ou des mesures ayant pour objectif la redistribution de l'emploi.

Si les secteurs ne parviennent pas à un accord ou si les entreprises veulent prévoir d'autres mesures, il est possible de conclure un accord en faveur de l'emploi au niveau de l'entreprise.

Dans la mesure où ces accords en faveur de l'emploi s'accompagnent d'une augmentation nette du nombre de travailleurs occupés et d'un volume de travail au moins équivalent (chaque fois par comparaison au trimestre correspondant de 1994), l'employeur peut bénéficier d'une réduction des cotisations patronales de sécurité sociale à raison de 37 500 francs par trimestre et par recrutement supplémentaire réalisé après le 1^{er} janvier 1995.

Il convient de noter que ce régime des accords en faveur de l'emploi ne porte pas préjudice au régime existant des plans d'entreprise de redistribution du travail disponible qui a été instauré par l'arrêté royal du 24 décembre 1993 portant exécution de la loi du 6 janvier 1989 de sauvegarde de la compétitivité du pays (cf. tableau comparatif en annexe).

TITEL II

Brugpensioen en halftijds brugpensioen

Inzake het conventioneel brugpensioen bevat deze titel een aantal bepalingen die toelaten dat voor de periode 1995-1996 de leeftijd van het conventioneel brugpensioen bij sectoriële CAO wordt teruggebracht tot 55 jaar en dit voor de werknemers die 33 jaar beroepsverleden als loontrekkende kunnen aantonen.

Verder bepaalt het ontwerp dat vanaf 1 januari 1997 de algemene leeftijd van het conventioneel brugpensioen op 58 jaar wordt gebracht.

De werkgevers die wensen gebruik te maken van deze tijdelijke afwijking moeten per bruggepensioneerde een bijzondere compenserende maandelijkse werkgeversbijdrage betalen die gelijk is aan 50 % van de aanvullende vergoeding van het brugpensioen (of 33 % in geval van vervanging door een uitkeringsgerechtigde volledige werkloze, die langer dan 1 jaar werkloos is).

De opbrengst van deze bijdrage is bestemd voor de sector werkloosheid.

Inzake halftijds brugpensioen voorziet dit ontwerp in de mogelijkheid om voor de periode van 1 januari 1995 tot 31 december 1996 het stelsel in te voeren op de leeftijd van 55 jaar in alle ondernemingen en sectoren. Verder wordt de hoofdelijke werkgeversbijdrage voor de Rijksdienst voor pensioenen afgeschaft.

TITEL III

Specifieke tewerkstellingsmaatregelen

Via deze titel worden een aantal maatregelen die opgenomen waren in het Interprofessioneel Akkoord 1993-1994 verlengd voor de periode 1995-1996.

Het betreft hier de volgende maatregelen :

— de verlenging van de inspanning voor de risicogroepen, met name 0,15 % voor 1995 en 0,20 % voor 1996;

— de mogelijkheid om sectoren of ondernemingen die gebonden zijn door een CAO 0,20 % voor de risicogroepen, vrij te stellen van de stageverplichting;

— de instelling van een bijdrage van 0,05 % voor de periode 1 april 1995 tot 31 december 1996 voor het Tewerkstellingsfonds ter financiering van het begeleidingsplan van werklozen;

— de overheveling van 700 miljoen frank van de opbrengst van de bijdrage kinderopvang van 1994 naar het stelsel van betaald educatief verlof;

— de verlenging van de bijdrage 0,05 % voor de jaren 1995-1996 voor de projecten Kinderopvang via het Fonds voor Collectieve Uitrustingen en Diensten van de Rijksdienst voor Kinderbijslag (Deze bijdrage zal niet verschuldigd zijn voor het eerste kwartaal

TITRE II

Prépension et prépension à mi-temps

En matière de prépension conventionnelle, ce titre comprend un certain nombre de dispositions permettant de ramener l'âge de la prépension conventionnelle à 55 ans pour la période 1995-1996 et par le biais d'une CCT sectorielle et ce, pour les travailleurs qui peuvent justifier un passé professionnel de 33 ans en tant que salarié.

Le projet prévoit en outre que l'âge général de la prépension conventionnelle sera fixé à 58 ans à partir du 1^{er} janvier 1997.

Les employeurs qui souhaitent faire usage de cette dérogation temporaire doivent payer par prépensionné une cotisation patronale mensuelle compensatoire spécifique qui équivaut à 50 % de l'allocation complémentaire de la prépension (ou à 33 % en cas de remplacement par un chômeur complet indemnisé qui est au chômage depuis plus d'un an).

Le produit de cette cotisation est destiné au secteur du chômage.

En matière de prépension à mi-temps, ce projet prévoit la possibilité d'instaurer pour la période du 1^{er} janvier 1995 au 31 décembre 1996 ce régime à l'âge de 55 ans dans toutes les entreprises et tous les secteurs. La cotisation patronale individuelle pour l'Office national des Pensions est abrogée.

TITRE III

Mesures spécifiques en faveur de l'emploi

Ce titre prévoit la prolongation d'un certain nombre de mesures qui étaient prévues dans l'accord interprofessionnel 1993-1994 pour la période 1995-1996.

Il s'agit des mesures suivantes :

— la prolongation de l'effort en faveur des groupes à risques, à savoir 0,15 % pour 1995 et 0,20 % pour 1996;

— la possibilité d'exempter de l'obligation de stage les secteurs ou entreprises liés par une CCT prévoyant la cotisation de 0,20 % pour les groupes à risques;

— l'instauration d'une cotisation de 0,05 % pour la période du 1^{er} avril 1995 au 31 décembre 1996 pour le Fonds pour l'Emploi en vue du financement du plan d'accompagnement des chômeurs;

— le transfert de 700 millions de francs du produit de la cotisation destinée à l'accueil pour enfants de 1994 vers le régime du congé-éducation payé;

— la prolongation de la cotisation de 0,05 % pour les années 1995-1996 pour les projets d'accueil pour enfants par le biais du Fonds des Equipements et Services collectifs de l'Office national des Allocations familiales (Cette cotisation ne sera pas due pour le

1995; voor het tweede kwartaal van 1995 zal ze daarentegen worden vastgesteld op 0,10 %);

— de verlenging van de voordelen inzake jaarlijkse vakantie zoals bepaald in het IPA 1993-1994 (dubbel vakantiegeld voor de derde dag van de vierde week — optrekken van het forfaitair loon voor de gelijkgestelde dagen).

TITEL IV

Bedrijfsplannen

Via deze titel wordt de vermindering van de RSZ-bijdragen waarvan een werkgever kan genieten in het kader van de bedrijfsplannen met ingang van 1 april 1995 opgetrokken tot hetzelfde niveau van de tewerkstellingsakkoorden, met name 150 000 frank per bijkomende werknemer per jaar.

II. — ALGEMENE BESPREKING

A. Vragen van de leden

1. Algemene opmerkingen

De heer Poty merkt op dat het interprofessioneel akkoord de grote verdienste heeft te bestaan.

In december 1994 heeft het VBO zijn activiteitenverslag aan de pers voorgesteld. De werkgevers hebben bij die gelegenheid verklaard dat het gesloten akkoord een pluspunt is en dat bij hen stellig de wil aanwezig is om bijkomende werkgelegenheid te creëren.

Spreker verklaart aandachtig te zullen toezien op de verwezenlijking van die doelstelling.

Het ontzaglijke probleem van de werkloosheid blijft onverminderd bestaan. Het is bijgevolg van het grootste belang dat in een context van sociale vrede naar meer werkgelegenheid wordt gestreefd.

Spreker verheugt zich erover dat de regering niet in de plaats van de sociale partners is getreden door meer bepaald te beslissen dat de bepalingen met betrekking tot de looncompensatie, zoals die naar de Raad van State werden gezonden, worden behouden.

Over de inhoud die aan dit dossier moet worden gegeven, moet worden beslist tijdens collectieve onderhandelingen in de verschillende betrokken sectoren.

De vrijheid om politieke en sociale onderhandelingen te voeren is essentieel in een democratie. Het lid stelt met voldoening vast dat aan die vrijheid geen afbreuk wordt gedaan.

Uw rapporteur, de heer Vandendriessche, verheugt zich erover dat het interprofessioneel akkoord, ondanks de moeilijke omstandigheden waarin de onderhandelingen plaatsvonden, alsnog kon worden gesloten. Dat bewijst dat ons sociaal overlegstelsel goed functioneert. Spreker stemt volledig in met de

premier trimestre 1995 mais elle s'élèvera à 0,10 % pour le deuxième trimestre 1995);

— la prolongation des avantages en matière de vacances annuelles tels que prévus dans l'accord interprofessionnel 1993-1994 (double pécule de vacances pour le troisième jour de la quatrième semaine — augmentation de la rémunération forfaitaire pour les jours assimilés).

TITRE IV

Plans d'entreprise

Ce titre porte la réduction des cotisations ONSS dont peut bénéficier un employeur dans le cadre des plans d'entreprise à partir du 1^{er} avril 1995, au même niveau que pour les accords en faveur de l'emploi, à savoir à 150 000 francs par an et par travailleur supplémentaire.

II. — DISCUSSION GENERALE

A. Questions des membres

1. Observations générales

M. Poty fait observer que l'accord interprofessionnel a le grand mérite d'exister.

En décembre 1994, la FEB a présenté son rapport d'activité à la presse et le patronat a notamment déclaré, à cette occasion, que l'accord intervenu était un « plus » et que les employeurs étaient animés d'une réelle volonté de créer de l'emploi supplémentaire.

L'orateur se déclare attentif à la concrétisation de cet objectif.

L'on est confronté au terrible problème du chômage et il est donc primordial d'œuvrer dans un contexte de paix sociale orientée vers plus d'emploi.

L'intervenant se réjouit que le gouvernement ne se soit pas substitué aux interlocuteurs sociaux en décidant notamment de maintenir le libellé des dispositions relatives à la compensation salariale, telles que transmises au Conseil d'Etat.

En effet, le contenu à donner à ce dossier relève de la négociation collective au sein des différents secteurs concernés.

La liberté de négociation politique et sociale est essentielle dans toute démocratie et le membre constate avec satisfaction qu'elle est maintenue.

Votre rapporteur, M. Vandendriessche se réjouit de ce que l'accord interprofessionnel ait pu être conclu malgré les circonstances difficiles qui ont entouré sa négociation. Ceci prouve le bon fonctionnement de notre système de concertation sociale. L'intervenant ne peut que marquer son accord quant à l'existence

maatregelen ter bevordering van de werkgelegenheid en met die welke de strijd tegen langdurige werkloosheid moeten aanmoedigen.

Hij verheugt er zich voorts over dat de minister van plan is een brochure uit te geven waarin de werkgevers uitleg wordt verstrekt bij de verschillende — al dan niet cumuleerbare — maatregelen ter vermindering van de werkgeversbijdrage voor de sociale zekerheid.

De heer Detienne stelt vast dat de voorgestelde tekst getuigt van een continuïteit in het regeringsbeleid en dat de tekst ook weinig ruimte laat voor grote vernieuwingen.

Van de verhoopte vernieuwing is in de tekst zelfs helemaal niets terug te vinden.

De heren Sleetx en Ph. Charlier verheugen zich erover dat het sociaal overleg heeft kunnen plaatsvinden. Dat overleg is namelijk van wezenlijk belang.

2. Tewerkstellingsakkoorden

De heer Vandendriessche stelt vast dat het interprofessioneel akkoord op het stuk van de ondernemingsakkoorden inzake tewerkstelling bepaalt dat « de onderhandelingsperiode op het niveau van de paritaire comités (...) ten laatste een einde (neemt) op 31 maart 1995. Tenzij de partijen vroeger vaststellen dat zij geen akkoord kunnen sluiten, kan vanaf dat ogenblik een ondernemingsakkoord over tewerkstelling gesloten worden. » De tekst van het akkoord bepaalt voorts dat om voor de verhoogde tegemoetkomingen in aanmerking te komen, het ondernemingsakkoord vooraf moet worden goedgekeurd door het paritair comité.

Aangezien bepaalde termijnen moeten worden nageleefd, vraagt spreker zich af of reeds tewerkstellingsakkoorden werden gesloten en ingediend.

Wanneer de betrokken onderneming dergelijke akkoorden ter goedkeuring voorlegt aan het paritair comité, is de controle die het comité uitoefent dan louter formeel of wordt ook de inhoud van die akkoorden onder de loep genomen ?

Spreker heeft ook vragen bij de inhoud en de draagwijdte van de begrippen « netto-aangroei van het aantal werknemers » en « tenminste een gelijkwaardig arbeidsvolume ». Krachtens artikel 2 zijn dat de voorwaarden waaraan moet worden voldaan om in het raam van de tewerkstellingsakkoorden recht te hebben op een vermindering van de RSZ-werkgeversbijdragen.

Bovendien zal de inspectie van de sociale wetten moeten toezien op de naleving van die toekenningsvoorwaarden.

Spreker herinnert er hieromtrent aan dat de regering in 1993 heeft beslist om bij het ministerie van Tewerkstelling en Arbeid 42 mensen aan te werven, waaronder 32 bijkomende inspecteurs.

Hij vraagt of die inspecteurs nu werkelijk in dienst zijn.

de mesures destinées à favoriser l'emploi ainsi que d'incitants à la lutte contre le chômage de longue durée.

Il se réjouit enfin de l'intention de la ministre d'éditer une brochure explicitant, à l'attention des employeurs, les différentes mesures — cumulables ou non entre elles — de réduction des cotisations patronales de sécurité sociale.

M. Detienne constate que le texte proposé témoigne d'une continuité dans la politique menée jusqu'à présent par le gouvernement et qu'il comporte peu de marges de manœuvres pour de grandes innovations.

La nouveauté que l'on pouvait espérer ne s'y trouve pas.

MM. Sleetx et Ph. Charlier se réjouissent de ce que la concertation sociale ait pu avoir lieu car celle-ci est essentielle.

2. Accords en faveur de l'emploi

M. Vandendriessche constate que l'accord interprofessionnel prévoit qu'en ce qui concerne les accords d'entreprise en matière d'emploi, « la période de négociation au niveau d'une commission paritaire se termine au 31 mars 1995 au plus tard, sauf si les parties constatent avant cette date l'impossibilité de conclure un accord. A ce moment, la possibilité de conclure un accord d'entreprise est ouverte ». Et le texte de l'accord de préciser ensuite que s'il y a conclusion d'un accord d'entreprise pour lequel on sollicite le bénéfice des avantages majorés, celui-ci doit être préalablement approuvé par la commission paritaire.

Etant donné l'existence de délais à respecter, l'intervenant se demande si certains accords en faveur de l'emploi ont déjà été conclus et déposés.

Par ailleurs lorsque l'entreprise considérée soumet de tels accords à l'approbation de la commission paritaire, le contrôle exercé par celle-ci est-il purement formel ou s'attache-t-il également au fond ?

L'orateur s'interroge ensuite sur le contenu et la portée des concepts « croissance nette du nombre de travailleurs » et « volume de travail au moins équivalent ». Aux termes de l'article 2, ces concepts constituent des conditions d'octroi de la réduction des cotisations patronales de sécurité sociale dans le cadre des accords en faveur de l'emploi.

Par ailleurs, le respect de ces conditions d'octroi incombera à l'inspection des lois sociales.

A cet égard, l'orateur rappelle que le gouvernement avait, en 1993, pris la décision de procéder, au sein du ministère de l'emploi et du travail, à 42 engagements, dont celui de 32 inspecteurs supplémentaires.

Il se demande si ces inspecteurs sont, à ce jour, effectivement en service.

Heeft de minister voorts specifieke maatregelen genomen om ervoor te zorgen dat de inspecteurs het vele extra werk aankunnen dat uit de voorgestelde tekst voortvloeit ?

De heer Detienne merkt op dat de bij artikel 2 bepaalde voorwaarden om in aanmerking te komen voor de vermindering van de RSZ-werkgeversbijdrage aansluit bij de mening die zijn fractie steeds heeft verdedigd, namelijk dat het totale arbeidsvolume in de betrokken onderneming moet behouden blijven.

Spreker stipt ten slotte aan dat hij een selectiever beleid voorstaat inzake steunmaatregelen ter bevordering van de werkgelegenheid : zo zouden die maatregelen aan de verdeling van de beschikbare arbeidstijd moeten worden gekoppeld; zeer arbeidsintensieve sectoren zouden daarbij voorrang moeten krijgen; die steunverlening zou moeten afhangen van de graad van milieuvriendelijkheid (inperking van de verontreiniging enz.).

De heer Olivier wijst erop hoe moeilijk het is na te gaan of voormelde voorwaarden voor toekenning van een vermindering van de werkgeversbijdragen inzake sociale zekerheid, wel worden nageleefd. Anderzids moet worden voorkomen dat men, wegens de bij de RSZ opgelopen vertraging in de behandeling van de dossiers, niet van het ene referentiekwartaal naar het andere overspringt, met de soms negatieve gevolgen die dat inzake de toekenning van bijdrageverminderingen onderstelt.

3. Maatregelen ter bevordering van werkgelegenheid en vorming (inspanning van 0,15 % voor de risicogroepen)

De heer Detienne verwijst naar het door het Rekenhof op 15 februari 1995 goedgekeurde verslag over het « onderzoek van sommige overheidsmaatregelen ter bevordering van de tewerkstelling van risicogroepen op de arbeidsmarkt ».

Hij vraagt zich af hoe de minister de door het Hof geformuleerde punten van kritiek, meer bepaald inzake de mogelijkheid tot controle door de administratie, kan weerleggen.

Spreker preciseert dat er geen tegenstrijdigheid bestaat tussen een overheidscontrole op de aangewende fondsen (met mogelijkheid tot evaluatie op termijn) en een paritair zelfstandig beheer om de specifieke dynamiek van de betrokken diensten te eerbiedigen.

Hij stelt vervolgens een aantal vragen over het doel dat door de financiering van de begeleiding van werklozen wordt nagestreefd. Hoe werkt dat mechanisme juist ? Wordt de concrete toepassing ervan gewijzigd ?

4. Begeleidingsplan voor werklozen

De heer Ph. Charlier onderstreept dat het noodzakelijk is het begeleidingsplan te optimaliseren. De voorwaarden om er te mogen instappen, zouden moeten worden verruimd.

La ministre a-t-elle par ailleurs prévu des mesures spécifiques pour faire face au surcroît de travail généré par le texte proposé dans le chef de ces inspecteurs ?

M. Detienne fait observer que la prise en compte, à l'article 2, des conditions d'octroi précitées de la réduction des cotisations patronales de sécurité sociale rejoint ce que son groupe a toujours préconisé, à savoir le maintien du volume global de l'emploi au sein de l'entreprise considérée.

L'orateur rappelle qu'il est favorable à une politique plus sélective en matière d'aides à l'embauche : ainsi, ces aides devraient être liées à la répartition du temps de travail disponible; les secteurs à forte intensité de main-d'œuvre devraient être privilégiés; l'octroi de ces aides devrait être conditionné par l'éco-développement (réduction de la pollution, etc.).

M. Olivier fait état de la difficulté de contrôle du respect des conditions d'octroi précitées de la réduction des cotisations patronales de sécurité sociale. Par ailleurs, il convient d'éviter qu'en raison de retards dans le traitement des dossiers par l'ONSS, l'on ne saute d'un trimestre de référence à un autre, avec les conséquences quelquefois négatives que cela suppose en termes d'octroi des réductions des cotisations.

3. Mesures en faveur de l'emploi et de la formation (effort de 0,15 % pour les groupes à risque)

M. Detienne se réfère au rapport adopté par la Cour des comptes le 15 février 1995, relatif à l'examen de certaines mesures prises par les pouvoirs publics en vue de promouvoir l'emploi des groupes à risque présents sur le marché de l'emploi.

Il s'enquiert des réponses de la ministre aux critiques formulées par la Cour, principalement en ce qui concerne la capacité de contrôler l'administration.

L'orateur précise qu'il n'y a pas de contradiction entre un contrôle par les pouvoirs publics des fonds utilisés (avec possibilité d'évaluation à terme) et une gestion paritaire autonome pour respecter la dynamique spécifique des services concernés.

Il s'interroge ensuite sur l'objectif poursuivi par le financement de l'accompagnement des chômeurs. Quelles sont les modalités de ce mécanisme ? Celui-ci est-il modifié dans sa mise en œuvre ?

4. Plan d'accompagnement des chômeurs

M. Ph. Charlier souligne la nécessité de rendre le plan d'accompagnement plus performant. Ses conditions d'admissibilité devraient être élargies.

5. Stage der jongeren

De heer Ph. Charlier constateert dat de sociale partners van oordeel waren dat een wijziging nodig was van de verplichting om jonge stagiairs aan te werven ten einde het concurrentievermogen van de ondernemingen te herstellen. Dat gezegd zijnde, werkt die stage preventief ter voorkoming van werkloosheid, omdat ze jongeren in staat stelt al enige praktische beroepservaring op te doen die de eerste onontbeerlijke aanzet tot hun socio-professionele inschakeling kan zijn. De regering en de sociale partners moeten er dan ook op toezien dat de genomen maatregelen niet nadelig op de werkgelegenheid van jongeren inwerken. De inspanning die de ondernemingen ten gunste van de werkgelegenheid hebben geleverd, zal dus moeten worden gecontroleerd en geëvalueerd.

6. Bedrijfsplannen tot herverdeling van de beschikbare arbeid

De heer Vandendriessche stelt vast dat de werkgever, op grond van het voorgestelde artikel 27, met ingang van 1 april 1995, in het raam van de bedrijfsplannen tot herverdeling van de beschikbare arbeid, een forfaitaire driemaandelijke vermindering van de RSZ-werkgeversbijdragen ten belope van 37 500 frank (150 000 frank op jaarbasis) voor elke gecreëerde arbeidsplaats kan genieten. Hij vraagt zich af hoe dat bedrag zal worden aangewend en wat voorts het effect van die maatregel op de begroting is, uitgedrukt in termen van inkomstenderving.

De heer Sleenckx voert aan dat de bedrijfsplannen niet het verhoopte succes hebben gehad op het stuk van het aantal gecreëerde arbeidsplaatsen. Bij zijn weten zijn maar 2 000 tot 2 500 werknemers dankzij die plannen aan de slag kunnen gaan.

Hij vraagt zich af of die plannen op meer succes kunnen rekenen doordat de werkgeversbijdragen tot de sociale zekerheid nog verder dalen.

Spreker vraagt tot slot dat men doelmatiger controleert of de verlagingen van de sociale bijdragen wel worden omgezet in netto-aanwervingen. Mocht dat niet het geval zijn, dan moet worden opgetreden.

De heer Ph. Charlier constateert dat luidens artikel 36, § 1, van het koninklijk besluit van 24 december 1993 ter uitvoering van de wet van 6 januari 1989 tot vrijwaring van 's lands concurrentievermogen, niet « *beschouwd worden als een bijkomende arbeidsplaats (onder andere) :*

- *een betrekking die niet ten minste 50 % van een voltijdse betrekking uitmaakt;*
- *de betrekking ingenomen door een werknemer aangeworven met een arbeidsovereenkomst van minder dan 3 maanden. »*

Gelden diezelfde beperkingen voor de hier besproken tekst ?

Spreker constateert vervolgens dat krachtens het koninklijk besluit van 25 mei 1993 tot wijziging van het koninklijk besluit van 25 november 1991 (tot

5. Stage des jeunes

M. Ph. Charlier constate que les partenaires sociaux ont estimé que la restauration de la compétitivité des entreprises nécessitait une modification de l'obligation d'engager des jeunes stagiaires. Cela étant, ce stage a un effet préventif sur le chômage puisqu'il permet à des jeunes travailleurs de s'insérer dans une pratique professionnelle et d'acquérir ainsi une première expérience indispensable à leur intégration socio-professionnelle. Le gouvernement et les partenaires sociaux doivent dès lors veiller à ce que les mesures prises ne défavorisent pas l'emploi des jeunes. L'effort fait par les entreprises en faveur de l'emploi devra donc être contrôlé et évalué.

6. Plans d'entreprise de redistribution du travail disponible

M. Vandendriessche constate qu'aux termes de l'article 27 proposé, l'employeur peut, à partir du 1^{er} avril 1995, bénéficier, dans le cadre des plans d'entreprise de redistribution du travail disponible, d'une diminution forfaitaire des cotisations ONSS patronales à concurrence de 37 500 francs par trimestre (150 000 francs par an) pour chaque emploi créé. Il s'interroge sur l'affectation de ce montant. Quel est par ailleurs l'impact budgétaire de cette mesure, en termes de diminution des recettes ?

M. Sleenckx fait valoir que les plans d'entreprise n'ont pas rencontré le succès escompté en termes de création d'emplois. A sa connaissance, seuls 2 000 à 2 500 travailleurs ont pu être engagés grâce à ces plans.

Il se demande si ces plans rencontreront plus de succès par le fait de la diminution accrue des cotisations patronales de sécurité sociale.

L'intervenant demande enfin que l'on contrôle de manière effective si les diminutions de cotisations sociales se traduisent en engagements nets. Si ce résultat n'est pas atteint, une intervention s'impose.

M. Ph. Charlier constate qu'aux termes de l'article 36, § 1^{er}, de l'arrêté royal du 24 décembre 1993 portant exécution de la loi du 6 janvier 1989 de sauvegarde de la compétitivité du pays, n'est pas « *considéré comme un emploi supplémentaire (entre autres) :*

- *un emploi qui ne correspond pas au moins à 50 % d'un emploi à temps plein;*
- *l'emploi d'un travailleur engagé pour une durée de moins de trois mois. »*

Les mêmes restrictions sont-elles valables dans le texte proposé ?

L'intervenant constate ensuite qu'en vertu de l'arrêté royal du 25 mai 1993 (modifiant l'arrêté royal du 25 novembre 1991 en créant le statut du travailleur

invoering van de hoedanigheid van deeltijds werknemer met behoud van rechten) een voltijds werknemer die vrijwillig een deeltijds werk aanneemt, de hoedanigheid van deeltijds werknemer met behoud van rechten krijgt (en met name het recht op werkloosheid in geval van afdanking).

Wordt in het behoud van rechten voorzien als de werknemer er in het raam van de bedrijfsplannen mee instemt minder lang te gaan werken?

Spreker vraagt zich af hoeveel CAO's die een bedrijfsplan bevatten, bij het ministerie van Arbeid en Tewerkstelling werden ingediend. Hoeveel ondernemingen hebben aanspraak kunnen maken op de vermindering van de werkgeversbijdragen voor de sociale zekerheid? Welke sectoren zijn daarbij betrokken?

Spreker vraagt voorts welke overheid op de netto-aanwerving moet toezien. Controle en een permanente evaluatie lijken hem van wezenlijk belang te zijn.

Tot slot bepaalt artikel 38 van voormeld koninklijk besluit van 24 december 1993 dat de werkgever jaarlijks een verslag moet opmaken met een overzicht van de resultaten inzake het werkgelegenheidseffect van het bedrijfsplan.

Legt de voorgestelde tekst dezelfde verplichting op?

De heer J. Peeters herinnert eraan dat ingevolge het globaal plan inzake de werkgelegenheid, het concurrentievermogen en de sociale zekerheid, de banksector de opbrengst van de loonmatiging van 1994 tot 1996 kan behouden, op voorwaarde dat hij een bedrijfsvereenkomst ondertekent. Heeft de voorgestelde tekst ook betrekking op dat bedrijfsplan?

7. Arbeidsduurvermindering en looncompensatie

De heer Sleenckx constateert dat luidens het voorgestelde artikel 7, in het kader van de tewerkstellingsakkoorden, kan worden afgeweken van de bepalingen van artikel 28, § 1 en § 3, van de arbeidswet van 16 maart 1971.

Paragraaf 1 van dat artikel bepaalt dat de maximumgrenzen van de arbeidsduur ingevolge een algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomst mogen worden ingekort. Paragraaf 3 van datzelfde artikel verbiedt een loonsverlaging als gevolg van een verkorting van de arbeidsduur.

Het woord « kan » maakt kennelijk verschillende interpretaties mogelijk omtrent het bestaan van looncompensaties in geval de arbeidsduur wordt ingekort. Wat is daar precies van aan?

De heer Schuermans heeft vragen bij de samenhang van het voorgestelde artikel 7 met enerzijds artikel 28 van de voormelde wet van 16 maart 1971 en anderzijds artikel 5 van het voormelde koninklijk besluit van 24 december 1993 (dat voor 1995 en 1996 in een loonmatiging voorziet).

à temps partiel avec maintien des droits) lorsqu'un travailleur à temps plein accepte volontairement un travail à temps partiel, il obtient le statut de travailleur à temps partiel avec maintien des droits (et notamment le droit au chômage en cas de licenciement).

Le maintien des droits est-il prévu lorsque le travailleur accepte de réduire son temps de travail dans le cadre des plans d'entreprises?

L'orateur s'interroge sur le nombre de CCT contenant des plans d'entreprise déposées au ministère de l'Emploi et du Travail. Combien d'entreprises ont-elles pu bénéficier de la réduction des cotisations patronales de sécurité sociale? Quels sont les secteurs concernés?

L'intervenant s'interroge ensuite sur l'autorité appelée à contrôler l'embauche nette. De quelle manière ce contrôle sera-t-il effectué? Un contrôle de même qu'une évaluation permanents paraissent fondamentaux.

Enfin, l'article 28 de l'arrêté royal du 24 décembre 1993 précité prévoit l'obligation pour l'employeur d'établir un rapport annuel qui donne un aperçu des résultats du plan d'entreprise quant à son incidence sur l'emploi.

Le texte proposé prévoit-il la même obligation?

M. J. Peeters rappelle que suite au plan global pour l'emploi, la compétitivité et la sécurité sociale, le secteur bancaire peut conserver le produit de la modération salariale de 1994 à 1996, à condition de signer un plan d'entreprise. Ce plan d'entreprise est-il visé par le texte proposé?

7. Réduction du temps de travail et compensation salariale

M. Sleenckx constate qu'aux termes de l'article 7 proposé, il est possible, dans le cadre des accords en faveur de l'emploi, de déroger aux dispositions de l'article 28, § 1^{er} et § 3 de la loi sur le travail du 16 mars 1971.

Le § 1^{er} de cet article 28 prévoit la possibilité d'une réduction, par CCT rendue obligatoire par arrêté royal, des limites maxima de la durée du travail. Le § 3 de ce même article interdit la diminution de la rémunération en cas de réduction de la durée du travail.

Le terme « possible » autorise, semble-t-il, différentes interprétations quant à l'existence de compensations salariales en cas de réduction du temps de travail. Qu'en est-il exactement?

M. Schuermans s'interroge sur la cohérence de l'article 7 proposé par rapport d'une part à l'article 28 de la loi du 16 mars 1971 et d'autre part à l'article 5 de l'arrêté royal précité du 24 décembre 1993 (qui prévoit une modération des rémunérations en 1995 et 1996).

De memorie van toelichting (Stuk n° 1721/1, blz. 4) geeft aan dat het koninklijk besluit van 24 december 1993 integraal van toepassing blijft.

Spreker constateert vervolgens dat de redenen die in 1993 ten grondslag lagen aan de goedkeuring van die loonmatiging (met name het behoud van het concurrentievermogen van de ondernemingen) ook vandaag nog gelden en dat de regering in dat opzicht een ongewijzigd beleid aanhoudt.

Er moet op worden toegezien dat de verwachte uitwerking inzake werkgelegenheid in geval van een arbeidsduurvermindering niet teniet wordt gedaan door opgelopen risico's op het vlak van het concurrentievermogen van de ondernemingen.

8. Kinderopvang

De heer Vandendriessche heeft vragen bij de soliditeit van de reserves die ter beschikking worden gesteld van het bij de RKW ingestelde Fonds voor Collectieve Uitrustingen en Diensten voor het nemen van initiatieven op het gebied van kinderopvang.

Hoeveel projecten hebben reeds een begin van uitvoering gekregen ?

Hoeveel aanvragen werden ingediend en hoeveel daarvan werden in aanmerking genomen ?

De heer Detienne wenst te vernemen hoe het Fonds werkt. Voldoet het aan de behoeften ? Besteedt het de financiële middelen correct ?

9. Betaald educatief verlof

De heer Vandendriessche betreurt dat een gedeelte van de financiële middelen, bestemd voor de bevordering van initiatieven inzake kinderopvang, wordt toegewezen aan het stelsel van betaald educatief verlof om het tekort daarvan aan te zuiveren.

Acht de minister die overboeking gerechtvaardigd en kunnen de sociale partners die wijziging in de bestemming van de fondsen automatisch toepassen ? Zullen in de toekomst nog dergelijke overboekingen plaatsvinden ? Wat is de huidige omvang van het tekort van het stelsel van betaald educatief verlof ?

De heer Ph. Charlier meent dat op het gebied van betaald educatief verlof nieuwe initiatieven mogelijk zijn, want beroepsbekwaamheid, opleiding en werkgelegenheid zijn nauw met elkaar verbonden.

10. Brugpensioenen en halftijds brugpensioenen

De heer Vandendriessche verheugt zich over de invoering van de regeling inzake halftijds brugpensioenen.

Veel werknemers wensen in die regeling te stappen, die een geleidelijke overgang van het beroepsleven naar het rustpensioen mogelijk maakt.

Spreker stelt vast dat de voor de pensioensector bestemde werkgeversbijdrage, in geval van halftijds brugpensioenen, afgeschaft wordt. Wordt die afschaffing op een of andere wijze gecompenseerd ?

L'exposé des motifs (Doc. n° 1721/1, p. 4) fait état du maintien intégral de l'application de l'arrêté royal du 24 décembre 1993.

L'orateur constate ensuite que les raisons qui présidaient à l'adoption de cette mesure de modération salariale (à savoir le souci de la compétitivité des entreprises) subsistent à l'heure actuelle et qu'il n'y a pas de rupture dans la politique du gouvernement.

Il faut veiller à ce que les effets attendus, en matière d'emplois, en cas de réduction du temps de travail ne soient pas anéantis par des risques encourus sur le plan de la compétitivité des entreprises.

8. Accueil des enfants

M. Vandendriessche s'interroge sur la consistance des réserves mises à la disposition du Fonds des Equipements et Services collectifs (institué auprès de l'ONAFTS) pour le lancement d'initiatives en matière d'accueil des enfants.

Combien de projets sont-ils en chantier en la matière ?

Combien de demandes ont-elles été introduites et combien d'entre elles ont-elles été retenues ?

M. Detienne s'interroge sur le fonctionnement du Fonds. Les besoins sont-ils rencontrés ? Les moyens financiers sont-ils correctement utilisés ?

9. Congé-éducation payé

M. Vandendriessche regrette qu'une partie des moyens financiers destinés à la promotion de l'accueil des enfants soit transférée au régime du congé-éducation payé, pour en apurer le déficit.

La ministre estime-t-elle justifié ce transfert et les partenaires sociaux peuvent-ils appliquer, automatiquement, cette modification d'affectation des fonds ? De tels transferts seront-ils encore effectués à l'avenir ? Quelle est l'ampleur actuelle du déficit du régime du congé-éducation payé ?

M. Ph. Charlier estime que des initiatives nouvelles pourraient être prises en matière de congé-éducation car qualification, formation et emploi sont liés.

10. Prépension et prépension à mi-temps

M. Vandendriessche se réjouit de l'instauration du système de prépension à mi-temps.

De nombreuses personnes sont demandeuses de ce système qui autorise un passage progressif de la vie professionnelle vers la période de retraite.

L'orateur constate ensuite que la cotisation patronale destinée au secteur des pensions est supprimée en cas de prépension à mi-temps. Cette suppression est-elle compensée d'une manière ou d'une autre ?

Ten slotte vraagt hij zich af of de periode van loopbaanonderbreking voor het verstrekken van palliatieve verzorging (ingevoerd bij artikel 73 van de wet van 21 december 1994 houdende sociale en diverse bepalingen) gelijkgesteld wordt met de arbeidsdagen voor de berekening van het beroepsverleden van de bruggepensioneerde.

Ook de heren *Ph. Charlier* en *Sleeckx* verheugen zich over de invoering van de regeling met betrekking tot het halftijds brugpensioen.

De heer *Sleeckx* voegt eraan toe dat, gelet op het oogmerk van die regeling (aanwerving van werknemers), het evenwel volstrekt noodzakelijk is dat de regering er nauwlettend op toeziet dat de overeenkomstige verplichting om een plaatsvervanger in dienst te nemen nageleefd wordt.

De invoering in 1974 van het brugpensioenstelsel was voor sommigen immers een voorwendsel om personeel te ontslaan.

De heer *Olivier* acht de invoering van het halftijds brugpensioen een uiterst aantrekkelijke maatregel. Hij voldoet immers aan de verwachtingen van werknemers die vrezen dat zij na hun pensionering tegen wil en dank hun tijd in ledigheid zullen moeten doorbrengen.

Het effect van die maatregel zal geëvalueerd moeten worden en men zal dienen toe te zien op de naleving van de verplichting om in een vervanging te voorzien.

Met betrekking tot het voltijds brugpensioen constateert spreker dat, luidens artikel 10, voor de gelijkstelling, inzake berekening van het beroepsverleden van de bruggepensioneerde, van perioden van loopbaanonderbreking (zoals die in dit artikel omschreven worden) cumulatieve voorwaarden gelden.

Worden die voorwaarden niet al te gedetailleerd aangegeven en waarom doet men dat ?

Tot slot vraagt het lid om opheldering omtrent de datum van bekendmaking van het koninklijk besluit ter uitvoering van artikel 73 van voormelde wet van 21 december 1994 tot invoering van een loopbaanonderbreking voor het verstrekken van palliatieve verzorging.

11. Inwerkingtreding van de voorgestelde maatregelen

De heer *Olivier* constateert dat, met uitzondering van Titel IV, waarvan uitdrukkelijk gezegd wordt dat hij op 1 april 1995 in werking treedt, het hem voorkomt dat de voorgestelde tekst, zodra hij goedgekeurd is, tien dagen na de bekendmaking ervan in het *Belgisch Staatsblad* van kracht moet worden.

Het interprofessioneel akkoord waarin de voorgestelde tekst voorziet, wordt echter al op 1 januari 1995 van kracht. Hoe zit de vork aan de steel ?

Enfin, il se demande si la période d'interruption de carrière pour l'administration de soins palliatifs (instaurée par l'article 73 de la loi du 21 décembre 1994 portant des dispositions sociales et diverses) est assimilée à des jours de travail pour le calcul du passé professionnel du prépensionné.

MM. Ph. Charlier et *Sleeckx* se réjouissent également de l'instauration du système de la prépension à mi-temps.

M. Sleeckx ajoute que compte tenu de l'objectif de ce système (engagement de travailleurs), il s'impose toutefois que le gouvernement vérifie, rigoureusement, le respect de l'obligation correspondante de remplacement.

L'instauration, en 1974, du système de prépension avait en effet constitué un prétexte, pour d'aucuns, pour licencier du personnel.

M. Olivier fait valoir que la prépension à mi-temps est une mesure particulièrement attrayante. Elle répond en effet aux attentes de travailleurs qui ont peur de rester inactifs une fois pensionnés.

L'évaluation de cette mesure s'imposera et il conviendra de veiller au contrôle de l'obligation de remplacement.

En ce qui concerne la prépension à temps plein, l'orateur constate qu'aux termes de l'article 10, l'assimilation, pour le calcul du passé professionnel du prépensionné, de périodes de non-activité (telles que définies par cet article) à des jours de travail est tributaire de conditions cumulatives.

Ces conditions ne sont-elles pas trop détaillées et pour quelle raison ?

Enfin, l'intervenant s'interroge sur la date de publication de l'arrêté royal d'exécution de l'article 73 de la loi du 21 décembre 1994 précitée, instaurant une interruption de carrière pour l'administration de soins palliatifs.

11. Entrée en vigueur des dispositions proposées

M. Olivier constate qu'à l'exception de son titre IV qui entre expressément en vigueur le 1^{er} avril 1995, le texte proposé paraît devoir entrer en vigueur, une fois adopté, dix jours après sa publication au *Moniteur belge*.

Or, l'accord interprofessionnel, que le texte proposé met en œuvre, entre en vigueur le 1^{er} janvier 1995. Qu'en est-il exactement ?

B. Antwoorden van de minister van tewerkstelling en Arbeid

1. Tewelkstellingsakkoorden en bedrijfsplannen

Twee sectorale tewerkstellingsakkoorden (sectoren chemie en cement) werden reeds gesloten.

Binnen de paritaire comités zijn ongeveer 40 eisenbundels in behandeling.

De onderhandelingsperiode op het niveau van de paritaire comités eindigt op 31 maart 1995 maar die datum kan, overeenkomstig de collectieve arbeidsovereenkomst n° 60 van 20 december 1994, vervroegd worden indien de werknemers- en werkgeversorganisaties vaststellen dat zij geen akkoord kunnen sluiten. Vanaf dat ogenblik kan op ondernemingsniveau over de bevordering van de werkgelegenheid onderhandeld worden.

Er zijn tot op heden nog geen ondernemingsakkoorden tot stand gekomen.

Voor de werklozen die in het kader van een tewerkstellingsakkoord deeltijds zullen worden aangevraagd, wat het behoud van hun rechten betreft, dezelfde maatregelen worden genomen als voor de deeltijdsen in dienst genomen in het kader van een bedrijfsplan.

Overeenkomstig de wens van de sociale partners wordt de evaluatie van de resultaten van de tewerkstellingsakkoorden aan de paritaire comités overgelaten.

Wat artikel 7 van onderhavig wetsontwerp betreft, herinnert de minister in de eerste plaats aan het in de arbeidswet van 16 maart 1971 vastgelegde beginsel dat bij algemeen verbindend verklaarde CAO overeengekomen arbeidsduurvermindering niet gepaard mag gaan met loonverlies.

In het kader van de tewerkstellingsakkoorden kan krachtens artikel 7 van die regel worden afgeweken.

Deze afwijkingsmogelijkheid is noodzakelijk aangezien de door het koninklijk besluit van 24 december 1993 (tot uitvoering van de wet van 6 januari 1989 tot vrijwaring van 's lands concurrentievermogen) opgelegde loonmatiging niet toelaat het inkomensverlies voortvloeiend uit arbeidsduurvermindering of arbeidsherverdeling geheel of gedeeltelijk te compenseren.

De loonstop van het globaal plan blijft dus onverkort van toepassing voor deze tewerkstellingsakkoorden.

Voor de bedrijfsplannen daarentegen is hierop in het koninklijk besluit van 24 december 1993 een uitzondering voorzien en is gedeeltelijke looncompensatie wel mogelijk.

De door het voornoemde koninklijk besluit van 24 december 1993 ingestelde mogelijkheid tot het opzetten van bedrijfsplannen tot herverdeling van de arbeid hebben tot dusver 230 bedrijfsplannen en ongeveer 2 800 bijkomende arbeidsplaatsen opgeleverd.

B. Réponses de la ministre de l'Emploi et du Travail

1. Accords en faveur de l'emploi et plans d'entreprise

Deux accords sectoriels en faveur de l'emploi (dans les secteurs de la chimie et du ciment) sont d'ores et déjà conclus.

Les commissions paritaires examinent en ce moment plus ou moins 40 cahiers de revendications.

La période de négociation au niveau des commissions paritaires expire le 31 mars 1995, mais cette période peut, conformément à la convention collective de travail n° 60 du 20 décembre 1994, être écourtée si les organisations des travailleurs et des employeurs constatent qu'il leur est impossible de conclure un accord. A partir de ce moment, des négociations sur la promotion de l'emploi peuvent être entamées au niveau des entreprises.

Aucun accord d'entreprise n'a été conclu jusqu'ici.

En ce qui concerne la sauvegarde des droits des chômeurs engagés à temps partiel dans le cadre d'un accord en faveur de l'emploi, il sera fait application des mêmes mesures que pour les travailleurs à temps partiel engagés dans le cadre d'un plan d'entreprise.

Conformément au vœu des interlocuteurs sociaux, l'évaluation des résultats des accords en faveur de l'emploi sera confiée aux commissions paritaires.

Pour ce qui est de l'article 7 du projet de loi à l'examen, la ministre rappelle le principe établi par la loi du 16 mars 1971 sur le travail, selon lequel une réduction conventionnelle de la durée du travail prévue par une CCT rendue obligatoire ne peut entraîner de perte de rémunération.

L'article 7 permet de déroger à cette disposition dans le cadre des accords en faveur de l'emploi.

Cette possibilité de dérogation est indispensable, du fait que la modération salariale prévue par l'arrêté royal du 24 décembre 1993 (en exécution de la loi du 6 janvier 1989 de sauvegarde de la compétitivité du pays) ne permet pas de compenser partiellement ou totalement la perte de revenus qui découle d'une réduction du temps de travail ou d'une redistribution du travail.

Le blocage des salaires imposé par le plan global reste donc entièrement d'application pour les accords en faveur de l'emploi.

En revanche, les plans d'entreprise bénéficient, quant à eux, d'une dérogation en vertu de l'arrêté royal du 24 décembre 1993, la compensation salariale partielle étant dès lors autorisée dans ce cadre.

La possibilité d'élaborer des plans d'entreprise de redistribution du travail, possibilité instaurée par l'arrêté royal du 24 décembre 1993 précité, a débouché à ce jour sur la mise en œuvre de 230 plans d'entreprise et la création de 2 800 emplois supplémentaires.

De kritiek dat deze plannen een beperkt succes hebben gekend moet gerelativeerd worden.

Het plan tot herverdeling van de arbeid in de openbare sector bijvoorbeeld zal tot 1 000 supplementaire banen leiden.

Dit voorbeeld illustreert dat 2 800 bijkomende arbeidsplaatsen toch als positief moeten worden bestempeld.

Meer in het algemeen is de minister van oordeel dat plannen tot arbeidsherverdeling maar echt succesvol kunnen zijn indien ook mannelijke werknemers door deeltijdse jobs worden aangesproken. Vooralsnog is dat niet het geval.

Zij is er zich bewust van dat een dergelijke mentaliteitswijziging tijd vergt en dat er zal moeten gezocht worden naar maatregelen om die evolutie te versnellen.

Zij brengt ook in herinnering dat, naast de door het voornoemde koninklijk besluit van 24 december 1993 beoogde bedrijfsplannen de regering beslist heeft herverdeling van beschikbare arbeid op te leggen aan ondernemingen in moeilijkheden, waardoor 2 200 arbeidsplaatsen konden worden behouden.

2. Controle op de uitvoering van de tewerkstelling

Op de vraag hoe het arbeidsvolume, waarvan sprake in artikel 2 van onderhavig wetsontwerp, zal worden gemeten, antwoordt de minister dat de Rijksdienst voor sociale zekerheid momenteel enkel het aantal arbeidsdagen telt.

Er wordt onderzocht of het arbeidsvolume niet in uren kan worden uitgedrukt maar voornoemde rijksdienst heeft hiervoor nog geen technische oplossing gevonden.

De controle op de naleving van de tewerkstellingsakkoorden zal gebeuren door de sociale inspectie.

Recent werden 33 bijkomende inspecteurs aangenomen en binnenkort zullen nog eens 25 eenheden in dienst worden genomen.

Bovendien is de werking van de inspectie van de sociale wetten aanzienlijk verbeterd door het op 30 juli 1993 goedgekeurde protocol dat de samenwerking tussen de verschillende inspectiediensten regelt.

Wat de administratieve afhandeling van de vastgestelde overtredingen betreft is er momenteel nog een vrij belangrijke achterstand.

Maar die wordt geleidelijk weggewerkt. Voor het overige zijn er geen noemenswaardige problemen te signaleren en de minister is er aldus van overtuigd dat de inspectie van de sociale wetten de bijkomende controleopdrachten op een behoorlijke wijze zal kunnen uitvoeren.

3. Brugpensioen en halftijds brugpensioen

Voor de toelating tot het conventioneel brugpensioen op de leeftijd van 55 jaar moet de werknemer

Il faut relativiser la critique selon laquelle ces plans n'auraient connu qu'un succès mitigé.

Le plan de redistribution du travail dans le secteur public ne permettra, par exemple, de créer que 1 000 emplois supplémentaires.

Cet exemple montre que la création de 2 800 emplois supplémentaires doit quand même être considérée comme positive.

D'une manière plus générale, la ministre estime que les plans de redistribution du travail ne seront vraiment une réussite que si les travailleurs de sexe masculin sont séduits par les emplois à temps partiel, ce qui n'est pas encore le cas.

Elle est consciente qu'un tel changement des mentalités demande du temps et qu'il faudra examiner quelles sont les mesures de nature à accélérer cette évolution.

Elle rappelle également qu'outre les plans d'entreprise visés par l'arrêté royal du 24 décembre 1993 précité, le gouvernement a imposé des plans de redistribution du temps de travail à des entreprises en difficulté, ce qui a permis le maintien de 2 200 emplois.

2. Contrôle de l'exécution des accords en faveur de l'emploi

Interrogée sur la manière dont le volume de travail visé à l'article 2 du projet de loi à l'examen sera évalué, la ministre répond que l'Office national de sécurité sociale ne prend actuellement en compte que le nombre de journées de travail.

On examine si le volume de travail ne pourrait pas être exprimé en heures, mais l'Office précité n'a pas encore trouvé de solution technique pour ce faire.

C'est l'inspection sociale qui contrôlera le respect des accords en faveur de l'emploi.

Trente-trois inspecteurs supplémentaires ont été recrutés récemment et vingt-cinq autres entreront en service prochainement.

Le fonctionnement de l'inspection des lois sociales s'est en outre nettement amélioré à la suite de l'approbation, le 30 juillet 1993, du protocole qui règle la collaboration entre les différents services d'inspection.

Il y a actuellement un retard assez important au niveau du traitement administratif des infractions constatées, mais ce retard est progressivement résorbé.

Pour le surplus, il n'y a pas de problème à signaler, aussi la ministre est-elle convaincu que l'inspection des lois sociales pourra accomplir correctement ses missions supplémentaires de contrôle.

3. Prépension et prépension à mi-temps

Pour pouvoir accéder à la prépension conventionnelle à l'âge de 55 ans, le travailleur doit justifier de

33 jaar beroepsverleden als loontrekkende kunnen bewijzen.

Voor de berekening van dit beroepsverleden geldt dezelfde regeling als voor het bestaande brugpensioenstelsel behalve wat de gelijkstelling van een periode van volledige werkloosheid betreft : voor het brugpensioen vanaf de leeftijd van 55 jaar wordt deze werkloosheidsperiode beperkt tot maximum 5 jaar tegenover 13 jaar in de gewone regeling.

Loopbaanonderbreking wordt dus eveneens met arbeidsdagen gelijkgesteld. Dit geldt ook voor loopbaanonderbreking voor palliatieve verzorging.

4. Betaald educatief verlof

Het stelsel van betaald educatief verlof zal in 1995 ongeveer 1,150 miljard frank bijkomende middelen ontvangen (700 miljoen frank van de opbrengst van de werkgeversbijdrage van 0,05 % voor het jaar 1994 bestemd voor de kinderopvang evenals de opbrengst van de 0,05 % werkgeversbijdrage vanaf 1 april 1995 tot 31 december 1995).

Om het structureel tekort te verhelpen zal het stelsel van betaald educatief verlof worden gewijzigd.

De minister geeft toelichting bij een aantal wijzigingen die op 10 maart 1995 aan de Ministerraad zullen worden voorgelegd :

Het maximum aantal uren per jaar dat de werkneer mag afwezig zijn met behoud van zijn normaal loon zal worden vastgesteld op :

- 120 uren indien het gaat om beroepsopleiding (tegenover 240 uren in het huidig stelsel);
- 80 uren indien het gaat om algemene opleidingen (tegenover 160 uren in het huidig stelsel).

Informatica- en taalcursussen zullen niet meer als beroepsopleiding maar als algemene opleiding worden beschouwd.

De minister hoopt dat die beperkingen zullen leiden tot een sanering van het stelsel.

5. Werkgeversbijdragen bestemd voor de personen die behoren tot de risicogroepen en de personen op wie een begeleidingsplan van toepassing is

Met betrekking tot de besteding van de 0,15 % werkgeversbijdrage bestemd voor de personen die behoren tot de risicogroepen en de personen op wie een begeleidingsplan van toepassing is, doet de minister opmerken dat tot op heden een ernstige evaluatie onmogelijk is gebleken aangezien de sociale partners de vereiste gegevens niet of in onvoldoende mate ter beschikking stellen.

Vandaar dat in artikel 16 van onderhavig wetsontwerp de partijen die de collectieve arbeidsovereenkomsten (waarin de 0,15 % inspanning wordt concreetiseerd) hebben ondertekend, de verplichting wordt opgelegd jaarlijks een evaluatieverslag over te zenden aan de Wetgevende Kamers.

33 ans de passé professionnel en qualité de travailleur salarié.

Le calcul de ce passé professionnel est soumis aux mêmes règles que celles qui s'appliquent au régime de prépension existant, sauf en ce qui concerne l'assimilation d'une période de chômage complet : pour la prépension à partir de 55 ans, cette période de chômage est limitée à 5 ans au maximum, contre 13 ans dans le régime ordinaire.

L'interruption de carrière est donc également assimilée à des jours de travail. Ce principe vaut également en ce qui concerne l'interruption de carrière sollicitée pour administrer des soins palliatifs.

4. Congé-éducation payé

Le régime du congé-éducation payé recevra en 1995 environ 1,150 milliard de francs de moyens supplémentaires (700 millions de francs provenant du produit de la cotisation patronale de 0,05 % pour 1994 destinée à l'accueil des enfants ainsi que le montant que cette même cotisation rapportera entre le 1^{er} avril 1995 et le 31 décembre 1995).

Le régime du congé-éducation payé sera modifié afin de remédier au déficit structurel de ce régime.

La ministre fournit des précisions en ce qui concerne quelques modifications qui seront soumises au Conseil des ministres le 10 mars 1995.

Le nombre maximum d'heures par an au cours desquelles le travailleur pourra s'absenter avec maintien de sa rémunération normale sera fixé à :

- 120 heures s'il s'agit d'une formation professionnelle (contre 240 heures dans le régime actuel);
- 80 heures s'il s'agit d'une formation générale (contre 160 heures dans le régime actuel).

Les cours d'informatique et de langues seront considérés non plus comme une formation professionnelle mais comme une formation générale.

La ministre espère que ces restrictions contribueront à assainir le régime.

5. Cotisation patronale pour les personnes qui appartiennent aux groupes à risques et pour les personnes auxquelles s'applique un plan d'accompagnement

En ce qui concerne l'affectation de la cotisation patronale de 0,15 % pour les personnes qui appartiennent aux groupes à risques et pour les personnes auxquelles s'applique un plan d'accompagnement, la ministre fait observer qu'il n'a pas été possible, jusqu'à présent, de procéder à une évaluation sérieuse, du fait que les partenaires sociaux ne transmettent pas les données requises ou ne les transmettent que dans une mesure insuffisante.

L'article 16 du projet de loi à l'examen prévoit dès lors que les parties qui ont signé les conventions collectives de travail (qui concrétisent l'effort de 0,15 %) doivent transmettre chaque année un rapport d'évaluation aux Chambres législatives.

Wat het individueel begeleidingsplan voor werklozen betreft, stipt de minister aan dat in de loop van maart 1995 een vergadering van de Interministeriële Tewerkstellingsconferentie zal plaatshebben die naar alle waarschijnlijkheid zal beslissen het begeleidingsplan als volgt bij te sturen :

— de werklozen met een universitaire opleiding zullen niet meer ambtshalve in aanmerking komen. Begeleiding zal nog wel op hun verzoek mogelijk zijn;

— het begeleidingsplan zal niet meer van toepassing zijn vanaf de 9^e maand maar pas vanaf de 12^e maand werkloosheid.

Door voornoemde maatregelen zal de doelgroep van 120 000 personen ongeveer worden gehalveerd.

Daarnaast zullen ook nog specifieke doelgroepen van het begeleidingsplan gebruik kunnen maken (ongeveer 30 000 personen).

6. *Fonds voor collectieve uitrustingen en diensten*

De minister wijst erop dat de werking van het Fonds voor collectieve uitrustingen en diensten valt onder de bevoegdheid van de minister van Sociale Zaken.

Het kan worden betreurd dat de in het Fonds beschikbare gelden niet volledig werden aangewend voor de bevordering van initiatieven op het stuk van kinderopvang. Dit is een gevolg van het ontbreken aan akkoorden met de gemeenschappen die voor deze materie bevoegd zijn.

Anderzijds moet worden aangestipt dat de lopende projecten inzake kinderopvang door het Tewerkstellingsfonds worden gefinancierd.

7. *Stage van jongeren*

Krachtens artikel 18 zullen ondernemingen of sectoren, zoals ook nu al, kunnen worden vrijgesteld van de stageverplichting voor zover deze ondernemingen of sectoren tenminste en dit voor de gehele periode 1995-1996 een gemiddelde inspanning van 0,20 % (in plaats van de verplichte 0,15 %) besteden aan de tewerkstelling van risicogroepen en personen op wie een begeleidingsplan van toepassing is.

Uit de maatregel dat de 0,15 % werkgeversbijdrage vanaf 1 januari 1996 voor iedereen op 0,20 % wordt gebracht mag niet worden afgeleid dat de stageverplichting vanaf die datum voor alle ondernemingen wordt opgeheven aangezien de 0,20 % inspanning over de gehele periode van 1995 en 1996 moet worden bereikt.

C. **Replieken**

De heer Vandendriessche vraagt op basis van welke criteria het paritair comité een ondernemingsakkoord al dan niet zal goedkeuren.

En ce qui concerne le plan d'accompagnement individuel des chômeurs, la ministre précise que la Conférence interministérielle de l'Emploi se réunira dans le courant du mois de mars 1995 et qu'elle décidera probablement d'adapter le plan d'accompagnement comme suit :

— les chômeurs ayant suivi une formation universitaire n'entreront plus d'office en ligne de compte. Ils pourront cependant encore bénéficier d'un accompagnement à leur demande;

— le plan d'accompagnement ne s'appliquera plus à partir du 9^e mois de chômage, mais seulement à partir du 12^e mois.

Les mesures précitées réduiront approximativement de moitié le groupe-cible de 120 000 personnes.

Par ailleurs, des groupes-cible spécifiques (environ 30 000 personnes) pourront encore bénéficier du plan d'accompagnement.

6. *Fonds des équipements et des services collectifs*

La ministre fait observer que le fonctionnement du Fonds des équipements et des services collectifs relève des compétences de la ministre des Affaires sociales.

On peut déplorer que les moyens disponibles dans le Fonds précité n'aient pas été affectés intégralement à l'encouragement d'initiatives en matière d'accueil d'enfants, et ce faute d'accords avec les communautés, qui sont compétentes dans ce domaine.

Il faut noter, par ailleurs, que les projets en cours en matière d'accueil d'enfants sont financés par le Fonds pour l'emploi.

7. *Stage des jeunes*

En vertu de l'article 18, les entreprises ou secteurs pourront, comme c'est déjà le cas, être exemptés de l'obligation de stage, pour autant que ces entreprises et ces secteurs consentent au moins, pour l'ensemble de la période 1995-1996, un effort moyen de 0,20 % (au lieu des 0,15 % obligatoires) pour employer des personnes faisant partie des groupes à risques et des chômeurs auxquels s'applique un plan d'accompagnement.

Il ne faut pas déduire de la mesure consistant à porter la cotisation patronale de 0,15 % à 0,20 % pour tous à partir du 1^{er} janvier 1996 que l'obligation de stage sera supprimée à partir de cette date, étant donné que l'effort de 0,20 % doit être atteint pour l'ensemble de la période 1995-1996.

C. **Répliques**

M. Vandendriessche demande sur quels critères la commission paritaire se basera pour approuver ou rejeter un accord d'entreprise.

Kunnen ook opportuniteitsgronden in overweging worden genomen? Kan de betrokken onderneming eventueel tegen die beslissing beroep aantekenen?

De minister antwoordt dat de CAO n° 60 hiervoor geen regeling heeft uitgewerkt.

De heer Geysels wijst erop dat de Vlaamse Regering toelagen verstrekt aan werknemers die gebruik maken van de door de Vlaamse Tewerkstellingsconferentie geschapen mogelijkheden tot arbeidsduurvermindering.

Die toelagen moeten beschouwd worden als compensatie voor loonverlies. Is hier geen tegenstrijdigheid met de regel dat het inkomensverlies dat het gevolg is van arbeidsduurvermindering niet mag gecompenseerd worden?

De minister antwoordt dat het verbod van looncompensatie bestaat in hoofde van de werkgever.

De door de Vlaamse Regering verstrekte compensaties kunnen hiermee niet worden gelijkgesteld.

De heer Geysels repliceert dat die redenering juridisch wel klopt maar dat hierdoor in de praktijk sommige werknemers toch voordelen kunnen bekomen waarop de anderen geen aanspraak kunnen maken.

De minister beklemtoont dat deze premies van de Vlaamse Regering losstaan van het feit of er door de werkgever al dan niet looncompensatie wordt toegekend.

III. — ARTIKELSGEWIJZE BESPREKING EN STEMMINGEN

Artikel 1

De heer Detienne wijst erop dat artikel 1, § 2, de mogelijkheid biedt om de toepassing van de bepalingen met betrekking tot de tewerkstellingsakkoorden uit te breiden tot de economische overheidsbedrijven.

In het door de minister van Binnenlandse Zaken aangekondigde plan tot herverdeling van de arbeid in de openbare sector is eveneens sprake van de mogelijkheid om de hierin vervatte maatregelen op de economische overheidsbedrijven toepasselijk te maken.

Spreker vraagt of beide voorstellen met elkaar te verzoenen zijn. Hoe zal de coördinatie hiervan gebeuren?

De minister van Tewerkstelling en Arbeid antwoordt dat onderhavig wetsontwerp enkel de mogelijkheid biedt om de economische overheidsbedrijven in het toepassingsgebied van het stelsel van tewerkstellingsakkoorden op te nemen.

Inmiddels werd evenwel de beslissing genomen om voor die ondernemingen de maatregelen tot herverdeling van de arbeid tot stand te laten komen in het kader van de bedrijfsplannen voor de openbare sector.

Artikel 1 wordt éénparig aangenomen.

Des considérations d'opportunité pourront-elles également être prises en considération? L'entreprise concernée pourra-t-elle éventuellement introduire un recours contre cette décision?

La ministre répond que la CCT n° 60 n'a pas réglé cette question.

M. Geysels fait observer que le gouvernement flamand accorde un complément financier aux travailleurs qui recourent aux possibilités de réduction du temps de travail prévues par la Conférence flamande sur l'emploi.

Ce complément doit être considéré comme une compensation pour la perte de salaire. N'est-ce pas contraire à la règle interdisant de compenser toute perte de revenu consécutive à une réduction du temps de travail?

La ministre répond que l'interdiction de compenser la perte de salaire vise l'employeur.

Les compensations accordées par le gouvernement flamand échappent à cette interdiction.

M. Geysels rétorque que, si ce raisonnement est juridiquement correct, il n'empêche que, dans la pratique, des travailleurs en retirent certains avantages auxquels les autres ne peuvent prétendre.

La ministre souligne que le fait que l'employeur accorde ou non une compensation salariale n'influe pas sur l'octroi de ces primes prévues par le gouvernement flamand.

III. — DISCUSSION DES ARTICLES ET VOTES

Article 1^{er}

M. Detienne fait observer que l'article 1^{er}, § 2, permet d'étendre l'application des dispositions relatives aux accords en faveur de l'emploi aux entreprises publiques économiques.

Le plan de redistribution du travail dans le secteur public, annoncé par le ministre de l'Intérieur, permet également de rendre les mesures qui y sont prévues applicables aux entreprises publiques économiques.

L'intervenant demande s'il est possible de concilier ces deux propositions. Comment en assurera-t-on la coordination?

La ministre de l'Emploi et du Travail répond que le projet de loi à l'examen permet seulement d'appliquer le régime des accords en faveur de l'emploi aux entreprises publiques économiques.

Il a toutefois été décidé dans l'intervalle, de prendre les mesures de redistribution de travail concernant ces entreprises dans le cadre des plans d'entreprise afférents au secteur public.

L'article 1^{er} est adopté à l'unanimité.

Art. 2 tot 4

Deze artikelen worden zonder bespreking achtereenvolgens éénparig aangenomen.

Art. 5

Op voorstel van *de voorzitter* worden in artikel 5, eerste lid, de woorden « en van de uitvoeringsbesluiten ervan » ingevoegd na de woorden « bepalingen van deze Titel ».

Het aldus gewijzigde artikel wordt aangenomen met 12 stemmen en 1 onthouding.

Art. 6

Artikel 6 wordt zonder bespreking éénparig aangenomen.

Art. 7

De heren Detienne en Geysels dienen een amendement n° 1 in ertoe strekkend artikel 7 weg te laten.

De heer Detienne kan zich om twee redenen niet met dit artikel akkoord verklaren :

1° op een ogenblik dat het debat over arbeidsherverdeling en arbeidsduurvermindering gevoerd wordt is het niet wenselijk om op algemene wijze en zonder enige nuancering te raken aan het in artikel 28 van de arbeidswet van 16 maart 1971 vastgelegde beginsel dat overeengekomen arbeidsduurverkortingen niet tot loonsverlaging mogen leiden;

2° dergelijke wijziging vraagt een grondige reflectie die het kader van onderhavig wetsontwerp overschrijdt.

Artikel 7 wordt aangenomen met 12 tegen 1 stem.

Art. 8 en 9

Deze artikelen worden zonder bespreking achtereenvolgens aangenomen met 12 stemmen en 1 onthouding.

Art. 10

Artikel 10 wordt zonder bespreking aangenomen met 13 tegen 1 stem.

Art. 11

Artikel 11 wordt zonder opmerkingen aangenomen met 12 tegen 2 stemmen.

Art. 2 à 4

Ces articles ne donnent lieu à aucune discussion et sont successivement adoptés à l'unanimité.

Art. 5

Sur proposition du *président*, les mots « et de leurs arrêtés d'exécution » sont insérés après les mots « dispositions du présent Titre ».

L'article 5, ainsi modifié, est adopté par 12 voix et une abstention.

Art. 6

L'article 6 ne donne lieu à aucune observation et est adopté à l'unanimité.

Art. 7

MM. Detienne et Geysels présentent un amendement (n° 1) tendant à supprimer cet article.

M. Detienne s'oppose à cet article, et ce pour deux raisons :

1° alors que la redistribution du travail et la réduction du temps de travail sont au cœur du débat, il n'est pas opportun de porter atteinte de façon générale et radicale au principe fixé à l'article 28 de la loi sur le travail du 16 mars 1971, principe selon lequel les réductions conventionnelles de la durée du travail ne peuvent entraîner de perte de rémunération;

2° pareille modification réclame une réflexion approfondie, qui dépasse le cadre du projet de loi à l'examen.

L'article 7 est adopté par 12 voix contre 1.

Art. 8 et 9

Ces articles ne donnent lieu à aucune observation et sont successivement adoptés par 12 voix et une abstention.

Art. 10

L'article 10 ne donne lieu à aucune observation et est adopté par 13 voix contre une.

Art. 11

L'article 11 ne donne lieu à aucune observation et est adopté par 12 voix contre 2.

Art. 12

Artikel 12 geeft geen aanleiding tot bespreking en wordt aangenomen met 12 tegen 1 stem en 1 onthouding.

Art. 13

Artikel 13 wordt zonder bespreking eenparig aangenomen.

Art. 14

Artikel 14 wordt zonder bespreking aangenomen met 12 stemmen en 2 onthoudingen.

Art. 15

De heer Detienne herinnert nogmaals aan het door het Rekenhof ingestelde onderzoek van sommige overheidsmaatregelen ter bevordering van de werkgelegenheid ten gunste van risicogroepen op de arbeidsmarkt.

Het Rekenhof heeft naar aanleiding hiervan verschillende opmerkingen geformuleerd.

Kan de minister hierbij enige toelichting verstrekken?

De minister herhaalt dat zij vanwege de paritaire comités tot dusver zeer weinig informatie ontvangen heeft met betrekking tot de besteding van de werkgeversbijdrage van 0,15 of 0,20 % bestemd voor de tewerkstelling van risicogroepen.

Zij hoopt dat hierin verandering komt door de paritaire comités te verplichten jaarlijks een evaluatieverslag aan de Federale Kamers over te zenden.

De heer Detienne repliceert dat de bevindingen van het Rekenhof niet alleen betrekking hebben op de besteding van de 0,15 of 0,20 % bijdrage. Er werden ook andere problemen vastgesteld en het lijkt hem wenselijk dat hieraan een debat zou worden gewijd.

Artikel 15 wordt aangenomen met 12 stemmen en 2 onthoudingen.

Art. 16

De voorzitter stelt voor om in de Franse tekst van paragraaf 2, tweede lid, laatste zin, het woord « clairement » te vervangen door het woord « expressément ».

Het aldus gewijzigde artikel wordt aangenomen met 12 stemmen en 2 onthoudingen.

Art. 12

L'article 12 ne donne lieu à aucune observation et est adopté par 12 voix contre une et une abstention.

Art. 13

L'article 13 ne donne lieu à aucune observation et est adopté à l'unanimité.

Art. 14

Cet article ne donne lieu à aucune observation et est adopté par 12 voix et 2 abstentions.

Art. 15

M. Detienne renvoie une nouvelle fois à l'examen effectué par la Cour des comptes de certaines mesures prises par les pouvoirs publics en vue de promouvoir l'emploi des groupes à risque sur le marché de l'emploi.

La Cour des comptes a formulé différentes observations à cette occasion.

La ministre pourrait-elle fournir des précisions à ce sujet?

La ministre répète qu'elle n'a reçu à ce jour que très peu d'informations de la part des commissions paritaires au sujet de l'affectation de la cotisation patronale de 0,15 ou 0,20 % destinée à la mise au travail des groupes à risques.

Elle espère pouvoir remédier à cette situation en obligeant les commissions paritaires à transmettre annuellement un rapport d'évaluation aux Chambres fédérales.

M. Detienne réplique que les observations de la Cour des comptes ne portent pas seulement sur l'affectation de la cotisation de 0,15 ou 0,20 %. La Cour a également constaté l'existence d'autres problèmes et l'intervenant souhaite qu'on y consacre un débat.

L'article 15 est adopté par 12 voix et 2 abstentions.

Art. 16

Le président propose, au § 2, alinéa 2, dernière phrase, du texte français, de remplacer le mot « clairement » par le mot « expressément ».

L'article 16, ainsi modifié, est adopté par 12 voix et 2 abstentions.

Art. 17

Artikel 17 wordt zonder bespreking aangenomen met 12 stemmen en 2 onthoudingen.

Art. 18

Artikel 18 geeft geen aanleiding tot bespreking en wordt aangenomen met 13 tegen 1 stem en 1 onthouding.

Art. 19 tot 22

De artikelen 19 tot 22 worden zonder opmerkingen achtereenvolgens aangenomen met 13 tegen 2 stemmen.

Art. 23 en 24

De artikelen 23 en 24 worden zonder bespreking achtereenvolgens aangenomen met 13 tegen 1 stem en 1 onthouding.

Art. 25 en 26

Deze artikelen worden zonder bespreking achtereenvolgens aangenomen met 13 stemmen en 2 onthoudingen.

Art. 27

Op vraag van *de heer Olivier* antwoordt *de minister* dat de kostprijs van de invoering van de bedrijfsplannen voor het jaar 1995 op 1 miljard frank werd geraamd (er werd rekening gehouden met 10 000 werknemers x 100 000 frank bijdragevermindering).

Aangezien het aantal werknemers dat in het kader van een bedrijfsplan wordt tewerkgesteld lager ligt, mag ervan worden uitgegaan dat het bedrag van 1 miljard frank zal volstaan om ook de minderontvangsten voortvloeiend uit de tewerkstellingsakkoorden op te vangen.

Artikel 27 wordt aangenomen met 13 stemmen en 2 onthoudingen.

Art. 28

Artikel 28 wordt zonder bespreking aangenomen met 13 stemmen en 2 onthoudingen.

*
* *

Art. 17

Cet article ne donne lieu à aucune observation et est adopté par 12 voix et 2 abstentions.

Art. 18

Cet article ne donne lieu à aucune observation et est adopté par 13 voix contre une et une abstention.

Art. 19 à 22

Ces articles ne donnent lieu à aucune observation et sont successivement adoptés par 13 voix contre 2.

Art. 23 et 24

Ces articles ne donnent lieu à aucune observation et sont successivement adoptés par 13 voix contre une et une abstention.

Art. 25 et 26

Ces articles ne donnent lieu à aucune observation et sont successivement adoptés par 13 voix et 2 abstentions.

Art. 27

En réponse à une question posée par *M. Olivier*, *la ministre* précise que le coût de l'instauration des plans d'entreprises afférents à l'année 1995 a été estimé à un milliard de francs (sur la base de 10 000 travailleurs x 100 000 francs de réduction de cotisations).

Etant donné que le nombre de travailleurs occupés dans le cadre d'un plan d'entreprise est inférieur, on peut estimer que ce montant d'un milliard de francs suffira à compenser également les moins-values de recettes résultant de l'instauration des accords en faveur de l'emploi.

L'article 27 est adopté par 13 voix et 2 abstentions.

Art. 28

Cet article ne donne lieu à aucune observation et est adopté par 13 voix et 2 abstentions.

*
* *

Het gehele wetsontwerp, zoals het voorkomt in stuk n° 1721/4, wordt aangenomen met 13 tegen 2 stemmen.

De rapporteur,

B. VANDENDRIESSCHE

De voorzitter a.i.,

J.-P. PERDIEU

L'ensemble du projet de loi, tel qu'il figure dans le document n° 1721/4, est adopté par 13 voix contre 2.

Le rapporteur,

B. VANDENDRIESSCHE

Le président a.i.,

J.-P. PERDIEU

BIJLAGE 1

**Vergelijkende tabel tussen de
tewerkstellingsakkoorden en de bedrijfsplannen**

<i>Tewerkstellingsakkoorden</i>	<i>Bedrijfsplannen</i>
— Bestaan op sectoraal vlak en op ondernemingsvlak. — Duur : 2 jaar. — Vermindering van de werkgeversbijdragen inzake sociale zekerheid met 37 500 frank per kwartaal als aan de volgende voorwaarden is voldaan : verhoging van het aantal tewerkgestelde werknemers; ten minste een gelijkwaardig werkvolume. — Goedkeuring door het paritair comité of de intersectorale commissie. — Referentiejaar : 1994.	— Bestaan uitsluitend in de bedrijven. — Duur : 3 jaar. — Vermindering van de werkgeversbijdragen inzake sociale zekerheid met 37 500 frank per kwartaal als aan de volgende twee voorwaarden is voldaan : verhoging van het aantal tewerkgestelde werknemers; ten minste een gelijkwaardig werkvolume. — Goedkeuring door de minister van Tewerkstelling en Arbeid. — Referentiejaar : 1993 (behalve voor bedrijven in moeilijkheden of in herstructurering : dan kan het referentiejaar tot 1994 en zelfs tot 1995 worden uitgesteld).

ANNEXE 1

**Tableau comparatif entre les accords en faveur
de l'emploi et les plans d'entreprise**

<i>Accords en faveur de l'emploi</i>	<i>Plans d'entreprise</i>
— Existents au niveau des secteurs et des entreprises. — Durée : 2 ans. — Réduction des cotisations patronales de sécurité sociale de 37 500 francs par trimestre dans la mesure où les deux conditions suivantes sont remplies : augmentation du nombre de travailleurs occupés; volume de travail au moins équivalent. — Approbation par la commission paritaire ou la commission intersectorielle. — Année de référence : 1994.	— Existents exclusivement au niveau des entreprises. — Durée : 3 ans. — Réduction des cotisations patronales de sécurité sociale de 37 500 francs par trimestre dans la mesure où les deux conditions suivantes sont remplies : augmentation du nombre de travailleurs occupés; volume de travail au moins équivalent. — Approbation par le ministre de l'Emploi et du Travail. — Année de référence : 1993 (sauf pour les entreprises en difficulté ou en restructuration où l'année de référence peut être reportée à 1994, voire à 1995).