



BELGISCHE KAMER VAN
VOLKSVERTEGENWOORDIGERS

CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS
DE BELGIQUE

BEKNOPT VERSLAG

COMPTE RENDU ANALYTIQUE

COMMISSIE VOOR DE SOCIALE ZAKEN

COMMISSION DES AFFAIRES SOCIALES

Woensdag

13-04-2016

Namiddag

Mercredi

13-04-2016

Après-midi

N-VA	Nieuw-Vlaamse Alliantie
PS	Parti Socialiste
MR	Mouvement réformateur
CD&V	Christen-Democratisch en Vlaams
Open Vld	Open Vlaamse Liberalen en Democraten
sp.a	socialistische partij anders
Ecolo-Groen	Ecologistes Confédérés pour l'organisation de luttes originales – Groen
cdH	centre démocrate Humaniste
VB	Vlaams Belang
DéFI	Démocrate Fédéraliste Indépendant
PTB-GO!	Parti du Travail de Belgique – Gauche d'Ouverture!
PP	Parti Populaire

Afkortingen bij de nummering van de publicaties:		Abréviations dans la numérotation des publications:	
DOC 54 0000/000	Parlementair stuk van de 54 ^e zittingsperiode + basisnummer en volgnummer	DOC 54 0000/000	Document parlementaire de la 54 ^e législature, suivi du n° de base et du n° consécutif
QRVA	Schriftelijke Vragen en Antwoorden	QRVA	Questions et Réponses écrites
CRIV	Voorlopige versie van het Integraal Verslag (groene kaft)	CRIV	Version provisoire du Compte Rendu Intégral (couverture verte)
CRABV	Beknopt Verslag (witte kaft)	CRABV	Compte Rendu Analytique (couverture blanche)
CRIV	Integraal Verslag, met links het definitieve integraal verslag en rechts het vertaalde beknopt verslag van de toespraken (met de bijlagen)	CRIV	Compte Rendu Intégral, avec, à gauche, le compte rendu intégral définitif et, à droite, le compte rendu analytique traduit des interventions (avec les annexes)
	(witte kaft)		(couverture blanche)
PLEN	Plenum	PLEN	Séance plénière
COM	Commissievergadering	COM	Réunion de commission
MOT	Moties tot besluit van interpellaties (op beigegekleurig papier)	MOT	Motions déposées en conclusion d'interpellations (papier beige)

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

INHOUD

Samengevoegde vragen van	2
- de heer David Clarinval aan de vice-eersteminister en minister van Werk, Economie en Consumenten, belast met Buitenlandse Handel, over "werkbaar werk" (nr. 8942)	2
- de heer Georges Gilkinet aan de vice-eersteminister en minister van Werk, Economie en Consumenten, belast met Buitenlandse Handel, over "de evolutie van de regelgeving inzake deeltijdse werkloosheid" (nr. 9076)	2
- de heer Éric Massin aan de vice-eersteminister en minister van Werk, Economie en Consumenten, belast met Buitenlandse Handel, over "het sociaal overleg" (nr. 9674)	2
- mevrouw Meryame Kitir aan de vice-eersteminister en minister van Werk, Economie en Consumenten, belast met Buitenlandse Handel, over "de vormingsinspanningen" (nr. 9687)	2
- de heer Raoul Hedebouw aan de vice-eersteminister en minister van Werk, Economie en Consumenten, belast met Buitenlandse Handel, over "werkbaar werk" (nr. 9757)	2
- de heer Raoul Hedebouw aan de vice-eersteminister en minister van Werk, Economie en Consumenten, belast met Buitenlandse Handel, over "werkbaar werk en het einde van de vaste arbeidsduur voor bepaalde categorieën van werknemers" (nr. 9966)	2
- de heer Raoul Hedebouw aan de vice-eersteminister en minister van Werk, Economie en Consumenten, belast met Buitenlandse Handel, over "werkbaar werk en de loopbaanrekening" (nr. 9967)	2
- de heer Raoul Hedebouw aan de vice-eersteminister en minister van Werk, Economie en Consumenten, belast met Buitenlandse Handel, over "werkbaar werk en het statuut van autonome werknemer" (nr. 9968)	3
- de heer Raoul Hedebouw aan de vice-eersteminister en minister van Werk, Economie en Consumenten, belast met Buitenlandse Handel, over "werkbaar werk en uitzendarbeid voor onbepaalde duur" (nr. 9969)	3
- de heer Raoul Hedebouw aan de vice-eersteminister en minister van Werk, Economie en Consumenten, belast met Buitenlandse Handel, over "werkbaar werk, deeltijdarbeid,	3

SOMMAIRE

Questions jointes de	2
- M. David Clarinval au vice-premier ministre et ministre de l'Emploi, de l'Économie et des Consommateurs, chargé du Commerce extérieur, sur "le travail soutenable" (n° 8942)	2
- M. Georges Gilkinet au vice-premier ministre et ministre de l'Emploi, de l'Économie et des Consommateurs, chargé du Commerce extérieur, sur "l'évolution de la réglementation relative au chômage à temps partiel" (n° 9076)	2
- M. Éric Massin au vice-premier ministre et ministre de l'Emploi, de l'Économie et des Consommateurs, chargé du Commerce extérieur, sur "la concertation sociale" (n° 9674)	2
- Mme Meryame Kitir au vice-premier ministre et ministre de l'Emploi, de l'Économie et des Consommateurs, chargé du Commerce extérieur, sur "les efforts en matière de formation" (n° 9687)	2
- M. Raoul Hedebouw au vice-premier ministre et ministre de l'Emploi, de l'Économie et des Consommateurs, chargé du Commerce extérieur, sur "le travail sur mesure" (n° 9757)	2
- M. Raoul Hedebouw au vice-premier ministre et ministre de l'Emploi, de l'Économie et des Consommateurs, chargé du Commerce extérieur, sur "le <i>werkbaar werk</i> et la fin de la durée fixe du temps de travail pour certaines catégories de travailleurs" (n° 9966)	2
- M. Raoul Hedebouw au vice-premier ministre et ministre de l'Emploi, de l'Économie et des Consommateurs, chargé du Commerce extérieur, sur "le <i>werkbaar werk</i> et le compte-carrière" (n° 9967)	2
- M. Raoul Hedebouw au vice-premier ministre et ministre de l'Emploi, de l'Économie et des Consommateurs, chargé du Commerce extérieur, sur "le <i>werkbaar werk</i> et le statut de travailleur autonome" (n° 9968)	3
- M. Raoul Hedebouw au vice-premier ministre et ministre de l'Emploi, de l'Économie et des Consommateurs, chargé du Commerce extérieur, sur "le <i>werkbaar werk</i> et l'intérim à durée indéterminée" (n° 9969)	3
- M. Raoul Hedebouw au vice-premier ministre et ministre de l'Emploi, de l'Économie et des Consommateurs, chargé du Commerce extérieur, sur "le <i>werkbaar werk</i> , les temps partiels, les	3

overuren en het nulurencontract" (nr. 9970)		heures supplémentaires et les contrats zéro heures" (n° 9970)	
- de heer Raoul Hedebouw aan de vice-eersteminister en minister van Werk, Economie en Consumenten, belast met Buitenlandse Handel, over "de flexicontracten" (nr. 10054)	3	- M. Raoul Hedebouw au vice-premier ministre et ministre de l'Emploi, de l'Économie et des Consommateurs, chargé du Commerce extérieur, sur "les contrats de travail flexibles" (n° 10054)	3
- de heer Raoul Hedebouw aan de vice-eersteminister en minister van Werk, Economie en Consumenten, belast met Buitenlandse Handel, over "het wegvallen van overloon in het stelsel van deeltijds werk" (nr. 10058)	3	- M. Raoul Hedebouw au vice-premier ministre et ministre de l'Emploi, de l'Économie et des Consommateurs, chargé du Commerce extérieur, sur "la suppression du sursalaire dans le régime du travail à temps partiel" (n° 10058)	3
- de heer Raoul Hedebouw aan de vice-eersteminister en minister van Werk, Economie en Consumenten, belast met Buitenlandse Handel, over "het gevaar voor zwartwerk door gebrekkige tijdsregistratie in het stelsel van deeltijds werk" (nr. 10059)	3	- M. Raoul Hedebouw au vice-premier ministre et ministre de l'Emploi, de l'Économie et des Consommateurs, chargé du Commerce extérieur, sur "le risque de travailler au noir en raison d'un enregistrement inadéquat du temps de travail dans le régime de travail à temps partiel" (n° 10059)	3
- de heer Stefaan Vercamer aan de vice-eersteminister en minister van Werk, Economie en Consumenten, belast met Buitenlandse Handel, over "de opleidingsinspanning" (nr. 10465)	3	- M. Stefaan Vercamer au vice-premier ministre et ministre de l'Emploi, de l'Économie et des Consommateurs, chargé du Commerce extérieur, sur "l'effort de formation" (n° 10465)	3
- de heer Georges Gilkinet aan de vice-eersteminister en minister van Werk, Economie en Consumenten, belast met Buitenlandse Handel, over "het einde van de 38-urige werkweek" (nr. 10546)	3	- M. Georges Gilkinet au vice-premier ministre et ministre de l'Emploi, de l'Économie et des Consommateurs, chargé du Commerce extérieur, sur "la fin de la semaine de 38 heures" (n° 10546)	3
- mevrouw Evita Willaert aan de vice-eersteminister en minister van Werk, Economie en Consumenten, belast met Buitenlandse Handel, over "de voorstellen om werknemers meer opleidingsdagen te geven" (nr. 10630)	3	- Mme Evita Willaert au vice-premier ministre et ministre de l'Emploi, de l'Économie et des Consommateurs, chargé du Commerce extérieur, sur "les propositions visant à accorder aux travailleurs plus de jours de formation" (n° 10630)	3
- mevrouw Evita Willaert aan de vice-eersteminister en minister van Werk, Economie en Consumenten, belast met Buitenlandse Handel, over "de berekening van de arbeidsduur op jaarbasis" (nr. 10631)	3	- Mme Evita Willaert au vice-premier ministre et ministre de l'Emploi, de l'Économie et des Consommateurs, chargé du Commerce extérieur, sur "le calcul de la durée du travail sur une base annuelle" (n° 10631)	3
- mevrouw Evita Willaert aan de vice-eersteminister en minister van Werk, Economie en Consumenten, belast met Buitenlandse Handel, over "het voorstel om werknemers onderling vakantiedagen te laten uitwisselen" (nr. 10633)	3	- Mme Evita Willaert au vice-premier ministre et ministre de l'Emploi, de l'Économie et des Consommateurs, chargé du Commerce extérieur, sur "la proposition visant à permettre l'échange de jours de congé entre travailleurs" (n° 10633)	3
- heer Vincent Van Quickenborne aan de vice-eersteminister en minister van Werk, Economie en Consumenten, belast met Buitenlandse Handel, over "de geplande hervormingen van de arbeidsmarkt in het kader van werkbaar werk" (nr. 10661)	4	- M. Vincent Van Quickenborne au vice-premier ministre et ministre de l'Emploi, de l'Économie et des Consommateurs, chargé du Commerce extérieur, sur "les projets de réforme du marché du travail dans le cadre du travail faisable" (n° 10661)	3
- mevrouw Evita Willaert aan de vice-eersteminister en minister van Werk, Economie en Consumenten, belast met Buitenlandse	4	- Mme Evita Willaert au vice-premier ministre et ministre de l'Emploi, de l'Économie et des Consommateurs, chargé du Commerce extérieur,	4

Handel, over "de maatregelen om burn-out en stress op het werk tegen te gaan" (nr. 10632)

Sprekers: **David Clarinval, Éric Massin, Meryame Kitir**, voorzitter van de sp.a-fractie, **Raoul Hedebouw, Stefaan Vercamer, Georges Gilkinet, Evita Willaert, Vincent Van Quickenborne, Kris Peeters**, vice-eersteminister en minister van Werk, Economie en Consumenten, belast met Buitenlandse Handel

sur "les mesures de lutte contre le burn-out et le stress au travail" (n° 10632)

Orateurs: **David Clarinval, Éric Massin, Meryame Kitir**, présidente du groupe sp.a, **Raoul Hedebouw, Stefaan Vercamer, Georges Gilkinet, Evita Willaert, Vincent Van Quickenborne, Kris Peeters**, vice-premier ministre et ministre de l'Emploi, de l'Économie et des Consommateurs, chargé du Commerce extérieur

COMMISSIE VOOR DE SOCIALE ZAKEN

van

WOENSDAG 13 april 2016

Namiddag

COMMISSION DES AFFAIRES SOCIALES

du

MERCREDI 13 avril 2016

Après-midi

De openbare commissievergadering wordt geopend om 14.20 uur en voorgezeten door de heer Vincent Van Quickenborne.

De **voorzitter**: We hebben afgesproken om deze vragensessie te beginnen met de samengevoegde vragen over werkbaar en wendbaar werk.

Meryame Kitir (sp.a): Dit is een belangrijk en actueel thema. Jammer genoeg zijn verschillende commissarissen momenteel druk bezig in de plenaire vergadering of in andere commissies. Kan de minister zijn uitleg dus niet tot volgende week uitstellen?

Stefaan Vercamer (CD&V): We moeten zeker een grondig debat kunnen voeren, maar nu moeten we ervan profiteren dat de minister ons, die wel aanwezig zijn, uitvoerig wil inlichten.

Meryame Kitir (sp.a): Ik stel gewoon voor dat wij dit debat later in deze commissie voeren.

De **voorzitter**: Ik stel voor dat wij ons gewoon houden aan de agenda. Niets belet dat wij dan wij op een later tijdstip, bijvoorbeeld wanneer de wetgeving wordt gewijzigd, ons daarover grondig buigen. Ik ben echter niet van plan om vandaag een minidebat te organiseren, want dat is niet conform de beslissing van de Conferentie van voorzitters: er mogen vandaag in de commissie alleen vragen gesteld worden, aangezien er ook een plenaire vergadering aan de gang is.

Éric Massin (PS): Mijn vraag dateert van 24 februari. Vandaag hoorden we een aantal uitspraken. Eigenlijk zou ik mijn vraag dus kunnen

La réunion publique de commission est ouverte à 14 h 20 heures par M. Vincent Van Quickenborne, président.

Le **président**: Comme convenu, cette session de questions débutera par les questions jointes portant sur le travail sur mesure et la flexibilité du travail.

Meryame Kitir (sp.a): Ce thème important est brûlant d'actualité. Malheureusement, plusieurs membres de cette commission sont actuellement retenus en séance plénière ou dans d'autres commissions. Le ministre ne pourrait-il pas remettre ses explications à la semaine prochaine?

Stefaan Vercamer (CD&V): Il est certain que ce débat doit être mené en profondeur. Cependant, nous devons profiter de cette occasion pour écouter les explications circonstanciées que le ministre est prêt à fournir aux membres présents.

Meryame Kitir (sp.a): Je propose simplement de mener ce débat ultérieurement au sein de cette commission.

Le **président**: Je propose de nous en tenir à l'ordre du jour. Rien ne nous empêche de nous pencher de manière approfondie sur la question plus tard, lors de la modification de la législation, par exemple. Je n'ai toutefois pas l'intention d'organiser un mini-débat aujourd'hui. Ce ne serait pas conforme à la décision prise par la Conférence des présidents, à savoir que seules des questions peuvent être posées aujourd'hui en commission, étant donné qu'une séance plénière se tient également en ce moment.

Éric Massin (PS): Ma question date du 24 février dernier. Aujourd'hui, nous avons entendu des déclarations. Aussi pourrais-je retirer ma question,

intrekken, want de minister heeft de antwoorden al gegeven in het interview over de begrotingscontrole 2016. Ik wil echter niet louter uitgaan van persartikels of -lekken, maar ik wil graag de gelegenheid krijgen om vragen te stellen, zonder dat dat noodzakelijk tot een minidebat moet leiden.

We zouden ook een debat kunnen hebben naar aanleiding van de indiening van het wetsontwerp door de minister. Indien ik zijn verklaringen aan de pers echter goed heb begrepen, werd de tekst overgezonden aan de Groep van Tien, die nog opmerkingen zou kunnen aanbrengen. Ook de parlementsleden zouden nog opmerkingen of zelfs verbeteringen kunnen aanbrengen.

Op grond van uw uitspraken in de pers kreeg ik al een aantal vragen van ongeruste burgers.

Kunnen we, bijvoorbeeld volgende week, geen tijd uittrekken voor vragen en antwoorden en het politieke debat over bepaalde bedoelingen die worden uitgesproken, niet op een ander moment laten plaatsvinden?

01 Samengevoegde vragen van

- de heer David Clarinval aan de vice-eersteminister en minister van Werk, Economie en Consumenten, belast met Buitenlandse Handel, over "werkbaar werk" (nr. 8942)
- de heer Georges Gilkinet aan de vice-eersteminister en minister van Werk, Economie en Consumenten, belast met Buitenlandse Handel, over "de evolutie van de regelgeving inzake deeltijdse werkloosheid" (nr. 9076)
- de heer Éric Massin aan de vice-eersteminister en minister van Werk, Economie en Consumenten, belast met Buitenlandse Handel, over "het sociaal overleg" (nr. 9674)
- mevrouw Meryame Kitir aan de vice-eersteminister en minister van Werk, Economie en Consumenten, belast met Buitenlandse Handel, over "de vormingsinspanningen" (nr. 9687)
- de heer Raoul Hedebouw aan de vice-eersteminister en minister van Werk, Economie en Consumenten, belast met Buitenlandse Handel, over "werkbaar werk" (nr. 9757)
- de heer Raoul Hedebouw aan de vice-eersteminister en minister van Werk, Economie en Consumenten, belast met Buitenlandse Handel, over "werkbaar werk en het einde van de vaste arbeidsduur voor bepaalde categorieën van werknemers" (nr. 9966)
- de heer Raoul Hedebouw aan de vice-eersteminister en minister van Werk, Economie en Consumenten, belast met Buitenlandse

puisque les réponses ont déjà été données par M. le ministre lors de l'interview sur le contrôle budgétaire 2016. Mais je voudrais ne pas me baser uniquement sur des articles de presse, voire des fuites, mais bénéficier d'un moment où des questions peuvent se poser sans forcément rentrer dans un mini-débat.

Nous pourrions également avoir un débat lors du dépôt du projet de loi par le ministre. Mais si j'ai bien compris les propos du ministre devant la presse, le texte est transmis au Groupe des 10 qui pourrait y apporter des remarques. Mais les parlementaires pourraient en apporter d'autres, voire certaines améliorations.

Ainsi, sur la base de vos seules déclarations, j'ai déjà reçu quelques questions de citoyens inquiets.

Ne pourrions-nous réserver un moment de questions/réponses, en réservant le débat politique pour un autre moment, par rapport à certaines intentions mises sur la table?

01 Questions jointes de

- M. David Clarinval au vice-premier ministre et ministre de l'Emploi, de l'Économie et des Consommateurs, chargé du Commerce extérieur, sur "le travail soutenable" (n° 8942)
- M. Georges Gilkinet au vice-premier ministre et ministre de l'Emploi, de l'Économie et des Consommateurs, chargé du Commerce extérieur, sur "l'évolution de la réglementation relative au chômage à temps partiel" (n° 9076)
- M. Éric Massin au vice-premier ministre et ministre de l'Emploi, de l'Économie et des Consommateurs, chargé du Commerce extérieur, sur "la concertation sociale" (n° 9674)
- Mme Meryame Kitir au vice-premier ministre et ministre de l'Emploi, de l'Économie et des Consommateurs, chargé du Commerce extérieur, sur "les efforts en matière de formation" (n° 9687)
- M. Raoul Hedebouw au vice-premier ministre et ministre de l'Emploi, de l'Économie et des Consommateurs, chargé du Commerce extérieur, sur "le travail sur mesure" (n° 9757)
- M. Raoul Hedebouw au vice-premier ministre et ministre de l'Emploi, de l'Économie et des Consommateurs, chargé du Commerce extérieur, sur "le *werkbaar werk* et la fin de la durée fixe du temps de travail pour certaines catégories de travailleurs" (n° 9966)
- M. Raoul Hedebouw au vice-premier ministre et ministre de l'Emploi, de l'Économie et des Consommateurs, chargé du Commerce extérieur, sur "le *werkbaar werk* et le compte-carrière"

Handel, over "werkbaar werk en de loopbaanrekening" (nr. 9967)

- de heer Raoul Hedebouw aan de vice-eersteminister en minister van Werk, Economie en Consumenten, belast met Buitenlandse Handel, over "werkbaar werk en het statuut van autonome werknemer" (nr. 9968)

- de heer Raoul Hedebouw aan de vice-eersteminister en minister van Werk, Economie en Consumenten, belast met Buitenlandse Handel, over "werkbaar werk en uitzendarbeid voor onbepaalde duur" (nr. 9969)

- de heer Raoul Hedebouw aan de vice-eersteminister en minister van Werk, Economie en Consumenten, belast met Buitenlandse Handel, over "werkbaar werk, deeltijdarbeid, overuren en het nulurencontract" (nr. 9970)

- de heer Raoul Hedebouw aan de vice-eersteminister en minister van Werk, Economie en Consumenten, belast met Buitenlandse Handel, over "de flexicontracten" (nr. 10054)

- de heer Raoul Hedebouw aan de vice-eersteminister en minister van Werk, Economie en Consumenten, belast met Buitenlandse Handel, over "het wegvallen van overloon in het stelsel van deeltijds werk" (nr. 10058)

- de heer Raoul Hedebouw aan de vice-eersteminister en minister van Werk, Economie en Consumenten, belast met Buitenlandse Handel, over "het gevaar voor zwartwerk door gebrekkige tijdsregistratie in het stelsel van deeltijds werk" (nr. 10059)

- de heer Stefaan Vercamer aan de vice-eersteminister en minister van Werk, Economie en Consumenten, belast met Buitenlandse Handel, over "de opleidingsinspanning" (nr. 10465)

- de heer Georges Gilkinet aan de vice-eersteminister en minister van Werk, Economie en Consumenten, belast met Buitenlandse Handel, over "het einde van de 38-urige werkweek" (nr. 10546)

- mevrouw Evita Willaert aan de vice-eersteminister en minister van Werk, Economie en Consumenten, belast met Buitenlandse Handel, over "de voorstellen om werknemers meer opleidingsdagen te geven" (nr. 10630)

- mevrouw Evita Willaert aan de vice-eersteminister en minister van Werk, Economie en Consumenten, belast met Buitenlandse Handel, over "de berekening van de arbeidsduur op jaarbasis" (nr. 10631)

- mevrouw Evita Willaert aan de vice-eersteminister en minister van Werk, Economie en Consumenten, belast met Buitenlandse Handel, over "het voorstel om werknemers onderling vakantiedagen te laten uitwisselen" (nr. 10633)

(n° 9967)

- M. Raoul Hedebouw au vice-premier ministre et ministre de l'Emploi, de l'Économie et des Consommateurs, chargé du Commerce extérieur, sur "le *werkbaar werk* et le statut de travailleur autonome" (n° 9968)

- M. Raoul Hedebouw au vice-premier ministre et ministre de l'Emploi, de l'Économie et des Consommateurs, chargé du Commerce extérieur, sur "le *werkbaar werk* et l'intérim à durée indéterminée" (n° 9969)

- M. Raoul Hedebouw au vice-premier ministre et ministre de l'Emploi, de l'Économie et des Consommateurs, chargé du Commerce extérieur, sur "le *werkbaar werk*, les temps partiels, les heures supplémentaires et les contrats zéro heures" (n° 9970)

- M. Raoul Hedebouw au vice-premier ministre et ministre de l'Emploi, de l'Économie et des Consommateurs, chargé du Commerce extérieur, sur "les contrats de travail flexibles" (n° 10054)

- M. Raoul Hedebouw au vice-premier ministre et ministre de l'Emploi, de l'Économie et des Consommateurs, chargé du Commerce extérieur, sur "la suppression du sursalaire dans le régime du travail à temps partiel" (n° 10058)

- M. Raoul Hedebouw au vice-premier ministre et ministre de l'Emploi, de l'Économie et des Consommateurs, chargé du Commerce extérieur, sur "le risque de travailler au noir en raison d'un enregistrement inadéquat du temps de travail dans le régime de travail à temps partiel" (n° 10059)

- M. Stefaan Vercamer au vice-premier ministre et ministre de l'Emploi, de l'Économie et des Consommateurs, chargé du Commerce extérieur, sur "l'effort de formation" (n° 10465)

- M. Georges Gilkinet au vice-premier ministre et ministre de l'Emploi, de l'Économie et des Consommateurs, chargé du Commerce extérieur, sur "la fin de la semaine de 38 heures" (n° 10546)

- Mme Evita Willaert au vice-premier ministre et ministre de l'Emploi, de l'Économie et des Consommateurs, chargé du Commerce extérieur, sur "les propositions visant à accorder aux travailleurs plus de jours de formation" (n° 10630)

- Mme Evita Willaert au vice-premier ministre et ministre de l'Emploi, de l'Économie et des Consommateurs, chargé du Commerce extérieur, sur "le calcul de la durée du travail sur une base annuelle" (n° 10631)

- Mme Evita Willaert au vice-premier ministre et ministre de l'Emploi, de l'Économie et des Consommateurs, chargé du Commerce extérieur, sur "la proposition visant à permettre l'échange de jours de congé entre travailleurs" (n° 10633)

- M. Vincent Van Quickenborne au vice-premier ministre et ministre de l'Emploi, de l'Économie et

- heer Vincent Van Quickenborne aan de vice-eersteminister en minister van Werk, Economie en Consumenten, belast met Buitenlandse Handel, over "de geplande hervormingen van de arbeidsmarkt in het kader van werkbaar werk" (nr. 10661)

- mevrouw Evita Willaert aan de vice-eersteminister en minister van Werk, Economie en Consumenten, belast met Buitenlandse Handel, over "de maatregelen om burn-out en stress op het werk tegen te gaan" (nr. 10632)

01.01 David Clarinval (MR): De ondernemingen moeten zich aanpassen om competitief te blijven. Het nieuwe werken veronderstelt een stimulerende werkomgeving, zelfsturende teams en autonome medewerkers, en het gebruik van technologische hulpmiddelen. Plaats- en tijdsafhankelijk werken is ook een must.

Er rijzen evenwel twee juridische problemen. Ten eerste bezorgt artikel 160 van de programmawet van 22 december 1989, dat betrekking heeft op de afwijkingen op het normale werkrooster van werknemers, de werkgever nogal wat administratieve rompslomp. In mijn vraag, die dateert van januari, deed ik u de suggestie aan de hand dit artikel te wijzigen. Vervolgens zou ook artikel 20bis van de arbeidswet van 16 maart 1971 flexibele werkroosters in de weg staan. Krachtens dat artikel moet er een collectieve arbeidsovereenkomst worden gesloten, of moet het arbeidsreglement worden aangepast.

Welke beslissingen werden er genomen?

01.02 Éric Massin (PS): U zegt dat u wacht op voorstellen van de Groep van Tien. Om het sociaal overleg ruimte te geven, moeten we hun tijd gunnen. Welk tijdspad zal u hun toestaan of opleggen?

Om het sociaal overleg op gang te brengen, moeten we rekening houden met de wijzigingen van de Groep van Tien.

Zo zou bijvoorbeeld de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd voor uitzendarbeid, met loongarantie maar zonder mogelijkheid tot economische werkloosheid, via een sectorale collectieve arbeidsovereenkomst kunnen worden geactiveerd, maar dat is niet de eis van iedereen.

Sinds de wet van 1978 is de stabiele arbeidsrelatie de regel. Men had beter gewerkt met een klassieke arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd in plaats van met een uitzendcontract voor onbepaalde tijd.

des Consommateurs, chargé du Commerce extérieur, sur "les projets de réforme du marché du travail dans le cadre du travail faisable" (n° 10661)

- Mme Evita Willaert au vice-premier ministre et ministre de l'Emploi, de l'Économie et des Consommateurs, chargé du Commerce extérieur, sur "les mesures de lutte contre le burn-out et le stress au travail" (n° 10632)

01.01 David Clarinval (MR): Pour rester compétitives, les entreprises doivent s'adapter. Le nouveau mode de fonctionnement passe par un environnement de travail stimulant, des équipes auto-gérées et des collaborateurs autonomes, un recours aux supports technologiques. Un affranchissement des contraintes de lieu et de temps est également nécessaire.

Deux problèmes juridiques se posent. D'abord, l'article 160 de la loi du 22 décembre 1989 relatif aux dérogations à l'horaire de travail d'un travailleur occasionne un travail administratif relativement lourd à l'employeur. Je vous suggérais dans ma question, qui date de janvier, de le modifier. Ensuite, l'article 20bis de la loi du 16 mars 1971 entraverait également les régimes de travail flexibles. Il faudrait soit établir une convention collective de travail, soit adapter le règlement de travail.

Quelles décisions ont-elles été prises?

01.02 Éric Massin (PS): Vous dites attendre du Groupe des 10 que celui-ci émette des propositions. Pour laisser jouer la concertation sociale, il faut leur laisser du temps. Quel agenda allez-vous leur laisser ou leur imposer?

Pour qu'il y ait concertation sociale, il faut tenir compte des modifications du Groupe des 10.

À titre d'exemple, le contrat de travail intérimaire à durée indéterminée avec arrangement de garantie salariale, sans possibilité de chômage économique, pourrait être activé par une convention collective de travail sectorielle, mais ce n'est pas la revendication de tout le monde.

Depuis la loi de 1978, la règle est la relation de travail stable. Plutôt que de prévoir un contrat d'intérim à durée indéterminée, il eut été opportun d'envisager un CDI classique. Cela aurait évité aux

Dat had de werknemers heel wat praktische vragen bespaard. travailleurs de se poser de nombreuses questions pratiques.

Denkt u de collectieve wetten over de speciale verlofregelingen af te schaffen? Comptez-vous supprimer les lois collectives relatives aux congés spéciaux?

Op basis van welk loon zullen de verlofdagen worden toegekend? Sur base de quel salaire le don de congés va-t-il être réalisé?

U spreekt over overleg om het arbeidsreglement aan te passen, maar er zal geen overleg plaatsvinden zonder vakbondsafvaardiging in de ondernemingen. Vous parlez de concertation en vue d'adapter le règlement du travail mais aucune concertation n'aura lieu dans les entreprises sans délégation syndicale.

Bent u zich ervan bewust dat u de werknemer volledig weerloos maakt ten opzichte van zijn werkgever? Ik zou liever willen dat u mij zou geruststellen door te spreken over een paritair comité en een cao die van toepassing is op een hele sector. Vous rendez-vous compte que vous mettez le travailleur tout nu face à son employeur? Je préférerais que vous me rassuriez en parlant de commission paritaire et de CCT applicable à tout un secteur.

De werknemers zijn ongerust en verwachten van u concrete antwoorden op hun praktische vragen. Moet men zijn urenquotum gewerkt hebben alvorens men de overuren begint te tellen, noodzakelijkerwijze laat in het jaar? Als de 38-urenweek verdwijnt en de werknemer een week lang ziek is, gaat men er dan van uit dat hij 38 uren ziek was? Of wordt het aantal uren overgelaten aan het oordeel van de werkgever? Dat zou kunnen leiden tot het verdwijnen van het ziekteverlof, als de werkgever beslist dat de werknemer nul uren gewerkt heeft! En daardoor zou het moment vanaf hetwelk men de overuren begint te tellen nog verder opgeschoven worden. Zal de werknemer elke maand hetzelfde loon krijgen of zal dat variëren in functie van het aantal gewerkte uren? Les travailleurs s'inquiètent et attendent de vous des réponses concrètes à leurs questions pratiques. Faut-il avoir réalisé son quota d'heures avant de commencer à compter les heures supplémentaires, forcément tard dans l'année? Avec la disparition du nombre d'heures pour une semaine, si un travailleur est malade une semaine, compte-t-on qu'il a été malade 38 heures? Ou bien le nombre d'heures est-il laissé à l'appréciation du patron? Cela pourrait conduire à la disparition du congé maladie, si le patron décide que le travailleur a travaillé 0 heure! Et cela retarderait d'autant le début du calcul des heures supplémentaires. Le paiement sera-t-il le même chaque mois ou variera-t-il en fonction du nombre d'heures prestées?

01.03 Meryame Kitir (sp.a): Het ontwerpakkkoord van het IPA van 2015-2016 voorzag in een stilstand op het vlak van vormingsinspanningen: 1,9 procent van de loonmassa zou worden gebruikt voor vorming van de werknemers in afwachting van het engagement van de sociale partners om een nieuwe methodologie uit te werken. De minister heeft nu in de begrotingscontrole gezegd dat hij toch zal afstappen van deze regel. Er zullen jaarlijks vijf dagen vorming per voltijdse equivalent voor in de plaats komen.

Heel wat bedrijven investeren vandaag geen 1,9 procent van de loonmassa in vorming. Vijf dagen vorming per voltijdse equivalent zorgt dan logischerwijs voor een loonkostenverhoging, iets dat de minister in elk geval wou vermijden. Hoe valt dit met elkaar te rijmen?

01.03 Meryame Kitir (sp.a): En matière d'efforts de formation, le projet d'accord interprofessionnel 2015-2016 prévoyait le *statu quo*, soit l'affectation de 1,9 % de la masse salariale à la formation des travailleurs, en attendant que les partenaires sociaux s'engagent à développer une nouvelle méthodologie. À l'issue du contrôle budgétaire, le ministre a déclaré qu'il allait déroger à cette règle. Chaque année, cinq jours de formation seront organisés par ETP.

Actuellement, de nombreuses entreprises n'investissent pas 1,9 % de la masse salariale dans la formation de leurs travailleurs. Logiquement, l'organisation de cinq jours de formation par ETP va entraîner une hausse du coût salarial, ce que le ministre voulait éviter à tout prix. Comment résoudre cette contradiction?

De minister wil een speciaal regime uitwerken voor kmo's met minder dan twintig werknemers. Wat houdt dit in? Bedrijven met minder dan tien medewerkers ontsnappen zelfs aan de verplichting, wat ik betreur. Elke werknemer heeft recht op vorming.

De minister zou in 2017-2018 starten met een verplichte vorming van twee dagen. Wanneer zal de verplichting opgedreven worden tot vijf dagen? En gaat het dan om een opleiding per werknemer, of per bedrijf?

01.04 Raoul Hedebouw (PTB-GO!): De voorbije weken heb ik de minister veel vragen gesteld over sociale kwesties.

(Nederlands) Met de voorstellen voor werkbaar werk zullen de Europese regeringen en bedrijven geen nieuwe stabiele banen creëren, maar de bestaande vaste jobs afschaffen, flexibiliseren en opsplitsen. De ene week zal men 45 uur werken, terwijl er de andere week geen werk zal zijn.

(Frans) Een van de vragen die we ons bij deze arbeidshervorming moeten stellen, is of we leven in de suikerzoete wonderwereld van de Troetelbeertjes of in een wereld waarin de relatie tussen werknemer en werkgever niet evenwichtig is.

U geeft de werknemer en de werkgever een gelijk recht, namelijk het recht om te onderhandelen over het aantal werkuren per week. Die gelijkheid is echter schijn, want in een onderneming zijn er degenen die de economische macht in handen hebben, en degenen die een contractuele relatie ondergaan.

Uw goede bedoelingen verhullen een structureel onevenwicht. Dat onevenwicht werd aan banden gelegd door de regels die de werknemers collectief afdwongen, en waarmee ze de werkgevers duidelijk hebben gemaakt dat ze hun werknemers geen 45 uur mogen doen werken, tenzij ze hen beter betalen. U wil de regels versoepelen, zagezegd omdat iedereen dan flexibeler zal kunnen werken en zo gelukkiger zal zijn. Dat zijn twee totaal verschillende wereldbeelden.

Ik stel voor dat we na de stemming samen kijken hoe de zaken er in de realiteit voor staan aan de andere kant van de barricade.

(Nederlands) Eén ding is zeker: de nieuwe flexicontracten die de minister voorbereidt, zullen hard aankomen bij de werknemers en vooral bij de

Le ministre projette de développer un régime spécial pour les PME qui emploient moins de vingt personnes. En quoi consiste-t-il? Les entreprises de moins de dix travailleurs échappent même à l'obligation de formation, ce que je déplore. Le droit à la formation s'applique à tous les travailleurs.

Le ministre entend instaurer une formation obligatoire de deux jours en 2017-2018. Quand la durée de celle-ci sera-t-elle portée à cinq jours? S'agira-t-il d'autre part d'une formation par travailleur ou par entreprise?

01.04 Raoul Hedebouw (PTB-GO!): Ces dernières semaines, j'ai posé beaucoup de questions au ministre sur des sujets sociaux.

(En néerlandais) Les propositions relatives au travail faisable n'amèneront pas les gouvernements et les entreprises européens à créer de nouveaux emplois stables, mais bien à supprimer les emplois stables existants, à les flexibiliser et à les compartimenter. La semaine de travail comportera parfois 45 heures et, d'autres fois, il n'y aura tout simplement pas de travail.

(En français) Dans cette réforme du travail, une des questions est de savoir si nous vivons dans un monde de Bisounours ou dans un monde où le rapport de force entre employé et employeur n'est pas équilibré.

Vous donnez à l'employé et à l'employeur un droit égal, celui de négocier le nombre d'heures travaillées par semaine. Mais la soi-disant égalité n'existe pas car, dans une entreprise, il y a ceux qui ont le pouvoir économique et ceux qui subissent les contrats.

Derrière vos bonnes intentions, il y a un déséquilibre structuré. Ce déséquilibre était contenu dans des règles mises en place par la force collective des travailleurs pour signifier aux patrons qu'ils n'ont pas le droit de faire travailler leurs employés 45 heures, à moins de les payer davantage. Vous voulez assouplir les règles, soi-disant parce que cela rend tout le monde plus flexible et plus heureux. Ce sont deux visions du monde différentes.

Je propose qu'après le vote, nous allions voir ensemble sur le terrain la réalité de l'autre côté de la barrière.

(En néerlandais) Une chose est sûre: les nouveaux contrats de travail flexibles que prépare le ministre pénalisent fortement les travailleurs, en particulier

vrouwen. Volgens Eva Brumagne, voorzitter van de vrouwenorganisatie Femma, zijn de voorstellen van minister Peeters zeer vrouwonvriendelijk, aangezien het merendeel van de deeltijdse werknemers vrouwen zijn. Zij vindt het dan ook cynisch dat net op zo een moment CD&V-voorzitter Wouter Beke zijn partij uitroept tot de meest feministische partij.

Mijn eerste vraag gaat over werkbaar werk, deeltijdse arbeid, overuren en nulurencontracten.

(Frans) Toen de regering in oktober het wetsontwerp over de flexijobs in de horeca liet goedkeuren, vreesden de vakbonden dat de flexijobs ook in andere sectoren zouden worden ingevoerd. Tijdens de debatten werd er gezegd dat het beperkt zou blijven tot de horeca, maar we zien nu het tegengestelde gebeuren.

Dit is opnieuw zo een wetsontwerp: men wil zogezegd de regels omtrent deeltijdwerk vereenvoudigen, maar men bepaalt dat het werkrooster maar één in plaats van vijf dagen vooraf bekend moet worden gemaakt.

In welk opzicht zorgt die flexibilisering voor werkbaarder werk en een eenvoudiger arbeidsorganisatie? Hoe kunnen deeltijdwerkers nog uitkijken naar een extra job? Moeten ze dan op Doodle een poll aanmaken voor hun twee of drie werkgevers?

Bevestigt u dat het overloon voor overuren wordt afgeschaft? Zullen overuren nog extra betaald kunnen worden?

Bent u van plan de in sectorovereenkomsten vastgelegde afwijkingen te schrappen?

(Nederlands) Hoe reageert de minister op de kritiek dat de flexicontracten de combinatie van arbeid en gezin verder onder druk zullen zetten?

(Frans) Men wil arbeid flexibeler maken, maar kinderen kan men niet 'flexibiliseren', die moet je om 17.00 uur opvangen. Hoe wil men dat regelen?

(Nederlands) Hoe zal er in bedrijven zonder vakbondsdelegatie onderhandeld worden over de flexicontracten?

Mijn derde vraag gaat over het werkbaar werk en het einde van de vaste arbeidsduur voor sommige

les femmes. Eva Brumagne, présidente de l'organisation de femmes Femma, juge les propositions du ministre Peeters particulièrement misogynes étant donné que la majorité des travailleurs à temps partiel sont des femmes. Elle trouve dès lors cynique qu'en pareille circonstance, le président du CD&V, Wouter Beke, proclame son parti "le parti le plus féministe".

Ma première question porte sur le travail sur mesure, le travail à temps partiel, les heures supplémentaires et les contrats "zéro heure".

(En français) Quand le gouvernement a fait voter en octobre le contrat flexijob pour l'horeca, les syndicats redoutaient son extension à d'autres secteurs. Lors des débats, il fut dit que ce serait limité à l'horeca mais le contraire se vérifie!

Ce projet de loi qui prétend simplifier les règles du travail à temps partiel est du même acabit avec des horaires de travail connus la veille au lieu de minimum cinq jours à l'avance.

En quoi cette flexibilisation est-elle un meilleur *werkbaar werk* et simplifie-t-elle le monde du travail? Comment les travailleurs à temps partiel peuvent-ils encore rechercher un autre emploi? En créant un *doodle* avec les deux ou trois patrons?

Confirmez-vous la suppression du sursalaire pour les heures complémentaires? Peut-on encore d'avoir des heures supplémentaires payées davantage?

Envisagez-vous de supprimer les dérogations négociées par les conventions sectorielles?

(En néerlandais) Comment le ministre réagit-il à la critique selon laquelle les flexi-contrats accroîtront encore la difficulté de concilier le travail et la famille?

(En français) On veut rendre plus flexible le monde du travail, mais les enfants ne se "flexibilisent" pas! Il faut les accueillir à 17 h 00. Comment faire?

(En néerlandais) Comment les négociations relatives aux flexi-contrats seront-elles menées dans les entreprises où il n'y a pas de délégation syndicale?

Ma troisième question porte sur le travail faisable et sur la fin de la durée de travail fixe pour certaines

categorieën van werknemers.

(Frans) Voor sommige functies zouden vastomlijnde arbeidstijden onmogelijk zijn. Volgens u zou alleen het resultaat tellen en niet het moment waarop er wordt gewerkt.

Aan welke categorieën van werknemers denkt u? Hoe zult u de werknemers beschermen tegen willekeur en door de werkgevers uitgeoefende druk?

(Nederlands) Ten vierde is er het wegvallen van overlonen in het stelsel van deeltijds werk: een deeltijdse werknemer die gemiddeld meer uren presteert dan in zijn contract bepaald is, kan nu rekenen op overloon als hij een bepaald 'krediet' of plafond van uren overschrijdt. Kan de minister bevestigen dat een werknemer in het nieuwe stelsel van deeltijds werk geen recht meer zal hebben op overloon?

Ten vijfde is er het gevaar van zwartwerk door een gebrekkige tijdsregistratie in het stelsel van deeltijds werk.

De vakbondscentrale BBTK maakt zich hier ook grote zorgen over: hoe zal de inspectie nog zicht hebben op de uurroosters? Het gevaar van gesjoemel en zwartwerk dreigt levensgroot.

(Frans) De uurroosters zullen niet meer ad valvas bekendgemaakt worden. Hoe wil men dat controleren?

(Nederlands) Mijn zesde vraag gaat over werkbaar werk en het statuut van de autonome werknemer.

(Frans) Men zal de schijnzelfstandigen veranderen in officiële schijnzelfstandigen.

In welk opzicht is die 'uberisatie' van de arbeid werkbaar werk? Wat is uw drijfveer om een precair statuut uit te breiden tot alle werknemers? Wie zal er instaan voor de sociale bescherming en hoe kan men de rechten van de werknemers bij dergelijke overeenkomsten beschermen?

Ik kom nu bij mijn vraag over de uitzendkrachten met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd.

Een uitzendkracht wordt per definitie voor bepaalde tijd ingezet in geval van een productiepiek.

De werknemer wordt verantwoordelijk voor alle risico's die verbonden zijn aan zijn statuut van

catégories de travailleurs.

(En français) Pour certaines fonctions, il serait impossible de parler de temps de travail défini. Selon vous, seul le résultat compterait et non le moment de la prestation.

À quelles catégories de travailleurs pensez-vous? Comment allez-vous protéger les travailleurs contre les risques d'arbitraire et de pression par les employeurs?

(En néerlandais) Ma quatrième question a trait à la suppression des sursalaires dans le régime à temps partiel: lorsqu'un travailleur à temps partiel dépasse le nombre d'heures de travail prévues dans son contrat, il peut s'attendre aujourd'hui à recevoir un sursalaire lorsqu'il dépasse un certain "crédit" ou plafond d'heures. Le ministre peut-il confirmer que dans le nouveau régime de travail à temps partiel, les travailleurs n'auront plus droit au sursalaire?

Enfin, et c'est mon cinquième point, les lacunes en matière d'enregistrement du temps de travail dans le régime à temps partiel entraînent un risque de travail au noir.

La centrale syndicale SETCa a également manifesté sa préoccupation: quel droit de regard l'inspection aura-t-elle encore sur les horaires? Le risque de tricherie et de travail au noir est énorme.

(En français) Il n'y aura plus aucun mur où on va afficher les horaires. Comment contrôlera-t-on cela?

(En néerlandais) Ma sixième question concerne le travail sur mesure et le statut du travailleur autonome.

(En français) On va transformer les faux indépendants en faux indépendants officiels.

En quoi cette "ubérisation" du travail est-elle du *werkbaar werk*? Quelle est la motivation pour généraliser un statut précaire pour les travailleurs? Qui prendra en charge la protection sociale et comment garantir les droits des travailleurs dans un tel type de contrat?

J'en viens à ma question sur les intérimaires à durée indéterminée.

Par définition, un intérimaire travaille pour une durée déterminée dans un pic de production.

Le travailleur devient responsable de tous les risques liés à son statut d'intérimaire. S'il refuse

uitzendkracht. Als hij weigert omdat hij zijn gezinsleven niet kan organiseren met de voorgestelde werktijden, wordt hij beschouwd als degene die het contract verbreekt. Hier is overduidelijk sprake van een ongelijke behandeling. Hoe draagt deze maatregel bij aan werkbaar werk?

In principe wordt de uitzendkracht betaald volgens de loonschaal die de opdrachtgever hanteert en ontvangt hij de extralegale voordelen die in het bedrijf worden toegekend. Hoeveel verdient een uitzendkracht die een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd heeft gesloten met het uitzendbureau als werkgever? Onder welk paritair Comité ressorteert hij voor de extralegale voordelen? Wie neemt zijn vervoerskosten ten laste? In hoeverre heeft hij recht op een werkloosheidsuitkering?

In verband met vraag 8 zegt u dat elke werknemer geld kan sparen op zijn werktijdrekening om loopbaanonderbreking te kunnen nemen wanneer het hem uitkomt. Dat vervangt het recht voor allen om gebruik te maken van het collectief gefinancierde stelsel van tijdskrediet en loopbaanonderbreking. Wat zal er gebeuren als de baas de door de werknemer voorgestelde periode weigert?

(Nederlands) Wat gebeurt er als de werkgever daar negatief op antwoordt?

(Frans) Garandeert die werkwijze werkgelegenheid en zullen de modaliteiten voor het spijzen van die rekening niet veranderen, zoals dat in Frankrijk onder een pseudolinkse regering is gebeurd?

Ik begrijp dat de Franse jongeren zich verzetten tegen de hervorming van de *Code du travail* en ik zal alles in het werk stellen om die beweging ook in België op gang te brengen omdat ze ons inspireert om het verzet te organiseren. We zullen veel nachten opblijven om uw hervorming van de arbeidswetgeving te bestrijden.

Mijn laatste vraag betreft de 45-urenweek.

(Nederlands) De minister wil bovendien de 38 urenweek doen verdwijnen.

De minister wil de arbeidstijd 'annualiseren' en flexibele werkweken tot 45 uur mogelijk maken, dit alles omdat hij voor 'werkbaar werk' wil zorgen. Vijfenvertig uur in een week werken is toch geen werkbaar werk? Mensen weer laten werken tot 21 uur omdat de werkgever dat beslist: dat is toch niet moderniseren?

parce que l'horaire proposé ne lui permet pas d'organiser sa vie de famille, ce sera lui qui rompra le contrat. L'inégalité de traitement est flagrante. En quoi cette mesure participe-t-elle du *workbaar werk*?

En principe, l'intérimaire est payé selon le barème et les avantages extralégaux en vigueur chez le commanditaire de la mission. S'il a un CDI avec l'agence d'intérim comme employeur, quel sera son salaire? De quelle commission paritaire bénéficiera-t-il des avantages extralégaux? Qui prendra en charge ses frais de transport? Quels seront ses droits au chômage?

Pour la question 8, vous dites que chaque travailleur pourra accumuler sur son compte-temps de l'argent pour financer une interruption de travail quand ça l'arrange. Cela remplace le droit pour tous de recourir au système de crédit-temps et d'interruption de carrière financé collectivement. Que se passera-t-il si le patron refuse la période proposée par le travailleur?

(En néerlandais) Qu'advient-il si l'employeur répond négativement à la demande?

(En français) Cette façon garantit-elle de créer de l'emploi et les modalités pour alimenter ce compte ne changeront-elles pas comme ce fut le cas en France avec un pseudo-gouvernement de gauche?

Je comprends ce mouvement des jeunes qui luttent contre la réforme du Code du travail et je ferai tout pour l'importer en Belgique car ça nous inspire à organiser la résistance. Nous serons debout beaucoup de nuits pour lutter contre votre réforme du Code du travail.

Ma dernière question porte sur la semaine des 45 heures.

(En néerlandais) Le ministre veut de surcroît supprimer la semaine de 38 heures.

Dans le seul souci de proposer un 'travail sur mesure', le ministre souhaite annualiser le temps de travail et autoriser des semaines de travail flexibles pouvant aller jusqu'à 45 heures. Mais comment peut-il croire qu'on travaille sur mesure en travaillant quarante-cinq par semaine? Obliger à nouveau les personnes à travailler jusqu'à 9 heures du soir

parce que le patron en a décidé ainsi, est-ce cela qu'il entend par moderniser?

(Frans) U wil terugkeren naar de 19de eeuw, een tijd zonder structuur in de werkweek, terwijl die structuur in de 20ste eeuw werd ingevoerd. En in de 21ste eeuw werd de arbeidsduur verminderd.

(En français) Vous voulez retourner au XIX^e siècle, une époque sans structure dans la semaine de travail alors que le XX^e l'a mise en place. Et le XXI^e diminuera la durée du travail.

U mag het niet doen voorkomen alsof u de arbeidsmarkt moderniseert, terwijl u pleit voor arbeidsvoorwaarden die van toepassing waren vóór de invoering van de collectieve arbeidsovereenkomsten. U draait de klok gewoon terug. Ik hoop dat de minister na deze negen vragen zijn standpunt zal herzien en rekening zal houden met sterke argumenten.

Ne faites pas croire que vous modernisez le marché du travail alors que vous appliquez les conditions de travail qui étaient d'application avant les conventions collectives de travail. Vous allez tout simplement en arrière. J'espère que le ministre, après ces neuf questions, reverra sa position et tiendra compte de ces arguments forts.

01.05 Stefaan Vercamer (CD&V): Een recent rapport van de expertengroep Concurrentievermogen en Werkgelegenheid bevat kritiek op het huidige vormingssysteem dat werd uitgewerkt door de sociale partners en dat erop gericht was om 1,9 procent van de totale Belgische loonmassa te gebruiken voor vorming. De kritiek had onder meer betrekking op de incoherentie van de indicatoren en methodieken, het onduidelijke toepassingsgebied en de problemen met de evaluatie. Deze kritiek leidde tot de afspraak met de sociale partners om een nieuw voorstel uit te werken.

01.05 Stefaan Vercamer (CD&V): Un rapport récent du groupe d'experts "Compétitivité et Emploi" comporte des critiques à l'égard du système actuel de formation élaboré par les partenaires sociaux et visant à affecter 1,9 % du total de la masse salariale belge à la formation. Ces critiques, qui avaient notamment trait à l'incohérence des indicateurs et méthodes, à l'imprécision du champ d'application et aux problèmes en matière d'évaluation, ont mené à un consensus avec les partenaires sociaux sur la nécessité d'élaborer une nouvelle proposition.

Ook de Raad van State en het Grondwettelijk Hof hadden hun bedenkingen. Zo kan een werkgever wel voldoende inspanningen leveren, maar toch nog gestraft worden omdat zijn sector de globale doelstellingen niet haalt.

Le Conseil d'État et la Cour constitutionnelle ont également émis des réserves à ce sujet. Ainsi, il se peut qu'un employeur qui fournit des efforts suffisants soit sanctionné parce que son secteur n'atteint pas les objectifs globaux.

Vorming is belangrijk, voor de bedrijven en voor de werknemers, zeker in het kader van werkbaar en wendbaar werk. Wat houdt het nieuwe voorstel precies in?

La formation revêt une grande importance pour les entreprises et pour les travailleurs, en particulier dans le cadre de la réflexion relative à la faisabilité et à la flexibilité du travail. Quelle est la teneur précise de cette nouvelle proposition?

01.06 Georges Gilkinet (Ecolo-Groen): Een aantal denksporen uit uw tienpuntenplan voor werkbaar werk leek ons interessant. We zijn niet gekant tegen hervormingen, maar uw plan kwam zo gehavend uit zijn passage op Hertoginnedal dat we vandaag heel wat minder enthousiast zijn. Het resultaat ligt in het verlengde van de begrotingsaanpassing. Er wordt onvoldoende antwoord geboden op fiscale fraude en op de besparingen in de sociale zekerheid. De minister heeft de boodschap niet begrepen: daaraan wordt niet geraakt!

01.06 Georges Gilkinet (Ecolo-Groen): Dans votre plan en dix points pour un travail faisable, certaines pistes nous intéressent. Nous ne sommes pas contre des réformes mais la "moulinette de Val Duchesse" me laisse sceptique. Elle résulte de l'ajustement budgétaire et n'apporte pas de réponses satisfaisantes à la fraude fiscale ou aux nouvelles économies en matière de sécurité sociale. Il faut cesser de détricoter cette dernière!

U zorgde voor een afleidingsmanoeuvre door tegelijkertijd zogenaamde moderniseringsmaatregelen in de arbeidswetgeving

Vous avez tenté de créer une diversion en annonçant simultanément des mesures de "modernisation" du travail et la possibilité de "don"

aan te kondigen: voortaan zouden collega's elkaar vakantiedagen kunnen schenken. Die maatregel houdt geen steek. Binnenkort stelt u wellicht voor aan crowdfunding te doen om ontslagen werknemers te helpen! Dat soort problemen moet een oplossing vinden in het kader van collectieve solidariteitsmechanismen, zoals het tijdskrediet, dat echter stelselmatig werd afgebouwd door de regering-Di Rupo en door deze regering. Bovendien werkt het tijdskrediet ook arbeidsherverdelend. U mag u opnieuw aan sociaal protest verwachten.

De regering heeft de zeer kwalijke gewoonte aangenomen om eerst te beslissen en pas dan overleg te plegen. Hoe ziet u het overleg over de diverse maatregelen die u heeft aangekondigd? Als politiek mandataris moet u initiatieven nemen maar ook inschatten hoe die door de sociale partners kunnen worden gedragen. In dit dossier maakt u zeer duidelijke keuzes. Kan er daar alleen maar in de marge over onderhandeld worden? Als een van de partners weigert om mee in de gekozen richting te stappen, zou u dan bereid zijn uw voorstellen te herzien?

Een flexibele uurregeling die werknemers in staat stelt nu eens meer en dan weer minder te werken wordt voorgesteld als een wondermiddel. Daarmee kan men weliswaar inspelen op bepaalde familiale situaties, maar hoe zal u de werknemers beschermen? Welke rechten zullen zij hebben? Zal die versoepeling neerkomen op een onderwerping? Zal de werknemer zijn uurregeling echt vrij kunnen kiezen?

Bij werkbaar werk draait het meer bepaald om de aanpassing van de loopbanen aan de lichamelijke of geestelijke geschiktheid of de leeftijd van de werknemers, opdat zij langer aan de slag kunnen blijven. De afwezige oudere werknemers zouden ook kunnen worden vervangen door jongeren. Er bestaan innovatieve denksporen, maar er werd er geen enkel aangereikt dat aansluit bij het Tandemplan. Wat zult u doen om de loopbaan van zowel oudere werknemers als jonge werkzoekenden te verbeteren?

Sommige leden van uw regering zouden de flexi-jobs naar andere sectoren dan de horeca willen uitbreiden. Vaak worden er weinig kwaliteitsvolle banen gecreëerd en in plaats dat ze het werk verdelen, laten de werkgevers liever één persoon 50 uur per week werken. Daarbovenop komt de definanciering van de sociale zekerheid. Ik hoop dat er een ernstige evaluatie op tegenspraak van de flexi-jobs in de horeca zal worden uitgevoerd voordat deze regeling overal wordt toegepast, en dat men daarbij rekening houdt met de kosten voor

de congés entre collègues. Mais cela ne tient pas la route. Bientôt, vous ferez du *crowdfunding* pour des travailleurs licenciés! Ces problèmes trouvent des réponses dans des formes collectives de solidarité. Le crédit-temps était un système de sécurité sociale très performant puisqu'il répartit le travail. Mais le gouvernement Di Rupo et le vôtre ensuite l'ont sapé. Vous devez vous attendre à de nouveaux mouvements sociaux.

Ce gouvernement a pris la très mauvaise habitude de décider puis de concerter. Comment envisagez-vous la concertation pour les différentes mesures que vous avez annoncées? En tant que mandataire politique, vous devez prendre des initiatives mais aussi mesurer comment elles peuvent être endossées par les partenaires sociaux. Dans ce dossier, vous prenez des options très claires. Sont-elles négociables seulement à la marge? Si l'un des partenaires refuse la direction prise, serez-vous d'accord de remettre en cause vos propositions?

Un horaire plus flexible permettant de travailler plus à certains moments et moins à d'autres est présenté comme la panacée. Cela peut certes répondre à certaines situations familiales mais comment protégerez-vous les travailleurs? Quels seront leurs droits? Cet assouplissement sera-il un asservissement? Le travailleur sera-t-il réellement libre d'aménager ses horaires?

L'enjeu du travail faisable réside notamment dans l'adaptation des carrières aux capacités physiques, psychologiques ou à l'âge des travailleurs afin qu'ils puissent rester actifs plus longtemps. Les travailleurs âgés absents pourraient aussi être remplacés par des jeunes. De pistes innovantes existent mais aucune tendant vers le Plan Tandem n'a été avancée. Qu'avez-vous prévu pour améliorer la carrière des travailleurs âgés ainsi que celle des jeunes en difficulté sur le marché de l'emploi?

Certains membres de votre gouvernement souhaiteraient étendre les flexi-jobs à d'autres secteurs que l'horeca. Souvent peu d'emplois de qualité sont créés et au lieu de répartir l'emploi, les employeurs préfèrent faire travailler une personne 50 heures par semaine. À cela s'ajoute le définancement de la sécurité sociale. J'espère qu'une évaluation sérieuse et contradictoire des flexi-jobs dans l'horeca sera réalisée avant de la généraliser, en tenant compte du coût pour la sécurité sociale, du nombre d'emplois créés et du

de sociale zekerheid, het aantal gecreëerde banen en de effectieve werkduur.

Dit debat is niet gesloten. Wanneer u concrete ontwerpen zult indienen, zullen we in discussie treden om aan te tonen dat u een slechte keuze hebt gemaakt. Uw tienpuntenplan bevatte interessantere voorstellen dan degene die u hebt uitgewerkt. Onze fractie is niet tegen hervormingen; zoals mag blijken uit de vele wetsvoorstellen die wij indienen.

U trekt aan het kortste eind bij de onderhandelingen op Hertoginnedal. Het is tijd dat u zich vermant.

01.07 Evita Willaert (Ecolo-Groen): De minister is heel trots dat de RVA zoveel bespaart, maar hij vertelt er niet bij dat steeds meer mensen arbeidsongeschikt zijn, van een leefloon leven of deeltijds werken.

En nu komt hij dus met zijn voorstellen om arbeid flexibeler en zogenaamd werkbaarder te maken. Een van die voorstellen is het afschaffen van de 38 urenweek. Voortaan zal het aantal gepresteerde uren op jaarbasis worden berekend, een annualisering dus. Hij verkoopt de maatregel door te stellen dat iemand voortaan harder kan werken als het druk is om het daarna wat kalmer aan te doen.

Zo'n flexibiliteit lukt alleen maar als zowel de werkgever als de werknemer kan bepalen wat 'druk' inhoudt. Eenzijdig opgelegde flexibiliteit is geen flexibiliteit. Bovendien blijkt ook uit onderzoek dat verhoogde flexibilisering van de arbeidsmarkt niet automatisch leidt tot meer economische productiviteit in een land.

Mijn eerste vraag betreft de 38 urenweek. Welke inspraak heeft de werknemer daarbij? Kan hij zelf bepalen wanneer hij tijdelijk harder werkt om daarna wat meer tijd voor zijn gezin te kunnen uittrekken, of zal dat puur door het bedrijf worden gedicteerd?

Wat zijn de modaliteiten van de flexibilisering? Hoeveel op voorhand kan een werkgever zijn personeel opvorderen om meer uren te presteren? Zal het een verplichting worden? Kan dit gevolgen hebben voor de evaluatie van de werknemer? Hoe zal een werknemer erover kunnen waken dat ook zijn privéleven praktisch te organiseren blijft? Er zijn al heel wat flexibiliseringsmaatregelen genomen op

temps de travail effectif.

Ce débat n'est pas clos. Lorsque vous nous présenterez des projets concrets, nous débattrons pour vous montrer que vous avez fait de mauvais choix. Votre plan en dix points contenait des propositions plus intéressantes que celles retenues. Notre groupe n'est pas opposé à des réformes, en témoignent les nombreuses propositions de loi que nous déposons.

Vous êtes le perdant des négociations de Val Duchesse. Je vous invite à vous reprendre.

01.07 Evita Willaert (Ecolo-Groen): Le ministre se vante des économies considérables réalisées par l'ONEM, mais il se garde bien d'ajouter que les rangs des travailleurs en incapacité de travail, des bénéficiaires du revenu d'intégration ou des travailleurs à temps partiel ne cessent de grossir.

Il nous soumet à présent ses propositions pour rendre le travail plus flexible et développer le travail sur mesure. La suppression de la semaine de 38 heures est l'une de ces propositions. Le nombre d'heures de travail sera désormais 'annualisé', calculé sur une base annuelle. Pour faire passer la pilule, il affirme qu'un travailleur pourra désormais travailler plus lorsque la charge de travail est importante et lever ensuite le pied.

Mais une telle flexibilité ne peut fonctionner que si travailleur et employeur peuvent déterminer de concert ce que l'on entend par 'charge de travail plus importante'. Une flexibilité imposée unilatéralement n'en est pas une. Des études ont en outre démontré qu'une flexibilité accrue sur le marché du travail, n'est pas automatiquement synonyme d'accroissement de la productivité économique dans le pays concerné.

Ma première question porte sur la semaine de 38 heures. Quelle sera la marge de liberté du travailleur dans ce domaine? Pourra-t-il librement décider des moments où il travaillera plus, de sorte à disposer ensuite de plus de temps à partager avec sa famille ou sera-ce l'employeur qui dictera le tempo?

Quelles sont les modalités de la flexibilisation? Combien de temps au préalable l'employeur peut-il exiger de son personnel qu'il fasse des heures supplémentaires? Cela deviendra-t-il une obligation? Cette mesure peut-elle avoir des conséquences sur l'évaluation du travailleur en question? Comment le travailleur pourra-t-il continuer à faire en sorte que sa vie privée puisse

de arbeidsmarkt, op sector- of ondernemingsniveau, maar dit steeds na overleg. Het voorafgaande overleg wordt nu tot een minimum herleid. Als annualisering in de wet wordt ingeschreven, kan een werkgever de flexibiliteit immers eenzijdig opleggen.

continuer à s'organiser dans la pratique? Sur le marché du travail, bien des mesures de flexibilisation ont déjà été prises que ce soit au niveau des secteurs ou des entreprises. Cependant, ces mesures sont systématiquement intervenues après concertation. J'ai l'impression que les modalités de la concertation préalable sont désormais devenues insignifiantes. En cas d'inscription de l'annualisation dans la loi, l'employeur pourra imposer unilatéralement les modalités de cette flexibilité.

Zullen er door de verlenging van de werkweek – tot 45 uren – niet nog minder kansen zijn voor werkzoekenden om een job te vinden? Legt dit geen hypotheek op bijkomende aanwervingen en/of uitzendarbeid?

L'allongement de la semaine de travail à 45 heures ne constituera-t-il pas un obstacle supplémentaire pour les demandeurs d'emploi dans leur recherche d'un job? Cette mesure n'hypothèque-t-elle pas les possibilités d'engagement de personnel supplémentaire et/ou de travail intérimaire?

Mijn laatste vraag gaat over wat in de volksmond de 'bedeldagen' wordt genoemd. Dat werknemers voor een ernstig ziek kind moeten kunnen zorgen is positief, maar het huidige voorstel is te gek voor woorden.

Ma dernière question porte sur ce que l'on nomme communément les jours fériés. C'est bien d'offrir la possibilité au travailleur dont l'enfant est gravement malade de pouvoir s'en occuper. Néanmoins, la proposition actuelle à ce propos s'avère farfelue.

Alleen wie een collega vindt die vakantiedagen wil doorgeven, kan voor zijn of haar ziek kind zorgen. Waarom wordt de mogelijkheid om thuis te blijven voor zieke kinderen niet gewoon uitgebreid? Of een ouder kan thuisblijven bij een doodziek kind, mag toch niet afhangen van de goodwill van collega's? Dat is toch een verantwoordelijkheid van de regering?

Seuls les travailleurs et les travailleuses dont un collègue accepte de leur céder des jours de congé peuvent rester au chevet de leur enfant malade. Pourquoi ne pas simplement étendre la possibilité de rester chez soi pour s'occuper d'un enfant malade? La possibilité pour un parent de veiller un enfant gravement malade ne peut absolument pas dépendre de la bonne volonté de ses collègues! Ne s'agit-il pas fondamentalement d'une responsabilité du gouvernement?

Er zal niet langer 1,9 procent van de loonmassa naar opleiding moeten gaan, maar een werknemer zal recht krijgen op twee vormingsdagen per jaar. Waarom krijgt hij geen recht op vijf dagen? En hoe zal de minister ervoor zorgen dat de werkgevers deze verplichting ook daadwerkelijk nakomen?

Il ne sera plus consacré 1,9 % de la masse salariale aux formations, mais chaque travailleur aura droit à deux jours de formation par an. Pourquoi pas cinq? Comment le ministre veillera-t-il à ce que les employeurs respectent vraiment cette obligation?

De tekst bevat nog een opmerkelijke passage: men zou de werkgevers niet zozeer moeten sensibiliseren om werk werkbaar te maken, maar men zou vooral de werknemers moeten opleiden om stress en burn-out te vermijden én er beter mee om te gaan. Stress en burn-out hangen nauw samen met de mate van autonomie die werknemers krijgen om hun werk te organiseren. Vergeet de minister hier de rol van de werkgever niet? Is een noodzakelijke pendant in de preventie van burn-out niet een opleiding, begeleiding, coaching voor werkgevers?

Le texte comprend encore un passage étonnant: vous estimez qu'il serait plus utile de former les travailleurs à la prévention et à la gestion du stress et de l'épuisement professionnel que de sensibiliser les employeurs à la nécessité de rendre le travail faisable. Le stress et le burn-out sont intimement liés au degré d'autonomie dont disposent les travailleurs pour organiser leur travail. Le ministre n'oublie-t-il pas en l'espèce le rôle de l'employeur? La formation, l'accompagnement et le coaching des employeurs ne devraient-ils pas se concevoir comme des mesures nécessaires à mettre en place parallèlement à la prévention de l'épuisement professionnel?

Zal de minister er met andere woorden ook voor zorgen dat werkgevers de tools en inzichten krijgen om de autonomie van werknemers op de werkvloer te versterken?

01.08 Vincent Van Quickenborne (Open Vld): Ik wil de minister feliciteren: hij heeft in de begrotingscontrole eindelijk werk gemaakt van een hervorming die al in vele regeerakkoorden stond opgenomen, de annualisering van de 38 urenweek. Deze annualisering kan ervoor zorgen dat werknemers meer autonomie krijgen. En meer autonomie reduceert de kans op een ongezonde werkdruk en zorgt zo voor een lager absentisme en een groter werkplezier.

Dat is de essentie van deze hervorming: minder nadruk op regels en procedures, en meer op vrijheid en autonomie. Waarom is men zo bang voor autonomie? Heeft thuiswerk zijn nut al niet bewezen? Waarom mogen werknemers tijdens seizoenspieken niet meer werken, zoals bij Audi Brussel? Waarom zouden mensen niet meer mogen thuis blijven in de week waarin ze hun kinderen hebben, om dan wat extra te werken in de andere week? Natuurlijk biedt dit niet de totale vrijheid aan de werkgever: voor een wijziging van het arbeidsreglement is immers een akkoord nodig.

Een eerste onderdeel van de annualisering is de zogenaamde gemeenschappelijke sokkel: er zou een referentieperiode van één jaar komen, in plaats van een kwartaal zoals nu, met een gemiddelde arbeidsduur van 38 uren.

Is die gemeenschappelijke sokkel rechtstreeks van toepassing op alle bedrijven en alle werknemers? Volgens het akkoord zou de regeling voor het bepalen van het loon voor overuren ongewijzigd blijven. Blijft de betaling voor overuren dan toch verschuldigd vanaf het 41ste uur?

Sommige akkoorden kunnen enkel worden afgesloten op het niveau van de sector. De sectorfederatie moet dan het individuele dossier van een bedrijf binnen het paritair comité van de sector activeren. Wat is het verschil tussen de huidige voorstellen en de wet van 1987? Hoe kunnen we vermijden dat er in de praktijk weinig wijzigingen volgen?

01.09 Minister Kris Peeters (Nederlands): Ik start met een didactische uiteenzetting, die heel wat van de vragen zal beantwoorden. Ik bezorg deze ook op

En d'autres termes, le ministre veillera-t-il à fournir aux employeurs les instruments et les outils de compréhension intellectuelle nécessaires au renforcement de l'autonomie des travailleurs sur leur lieu de travail?

01.08 Vincent Van Quickenborne (Open Vld): Je tiens à féliciter le ministre: lors du contrôle budgétaire, il a enfin réussi à matérialiser une réforme déjà inscrite dans de nombreux accords de gouvernement, en l'occurrence l'annualisation de la semaine des 38 heures. Grâce à elle, les travailleurs gagneront en autonomie et celle-ci contribue à réduire les risques de stress malsain, à faire reculer l'absentéisme et à accroître le plaisir de travailler.

L'essence de cette réforme est qu'elle met moins l'accent sur les règles et les procédures et davantage sur la liberté et l'autonomie. Pourquoi est-on si timoré par rapport à l'autonomie? Le travail à domicile n'a-t-il pas déjà démontré son utilité? Pourquoi ne pas autoriser le personnel à travailler davantage durant les pics saisonniers, comme chez Audi Bruxelles? Pourquoi des parents ne pourraient-ils pas rester davantage à la maison la semaine où ils ont la garde de leurs enfants et travailler plus intensément l'autre semaine? Il va de soi que l'on ne laissera pas l'entière liberté à l'employeur: toute modification du règlement du travail implique en effet la conclusion d'un accord.

Un premier volet de l'annualisation est le "socle commun": une période de référence d'un an remplacerait le trimestre actuel, avec une durée de travail moyenne de 38 heures.

Ce socle commun s'appliquera-t-il directement à l'ensemble des entreprises et des travailleurs? Selon l'accord, la réglementation en matière de détermination de la rémunération liée aux heures supplémentaires demeurerait inchangée. Le paiement des heures supplémentaires restera-t-il alors quand même dû à partir de la 41^{ème} heure?

Certains accords ne peuvent être conclus qu'au niveau du secteur. La fédération du secteur devra alors activer le dossier individuel d'une entreprise au sein de la commission paritaire de ce secteur. Quelle est la différence entre les propositions actuelles et la loi de 1987? Comment éviter que dans la pratique, peu de modifications interviennent?

01.09 Kris Peeters, ministre (en néerlandais): Je commencerai par un exposé didactique qui répondra à de très nombreuses questions. Je vous

papier.

le transmettrai également sur support papier.

(Frans) Over het begrip werkbaar werk en flexibiliteit hebben wij twee rondetafels georganiseerd.

(En français) Concernant la notion de travail faisable et la flexibilité, nous avons organisé deux tables rondes.

(Nederlands) Wij hebben twee rondetafels georganiseerd.

(En néerlandais) Nous avons organisé deux tables rondes.

(Frans) We hebben ook de sociale partners geraadpleegd.

(En français) On a aussi consulté les partenaires sociaux.

(Nederlands) De regering draagt deze unieke sociale innovatie.

(En néerlandais) Le gouvernement soutient cette innovation sociale exceptionnelle.

Het doel is duidelijk: stress en burn-out terugdringen.

L'objectif est clair: faire reculer le stress et le burn-out.

(Frans) Op die manier kan de loopbaan worden verlengd én verbeteren we de concurrentiekracht van de ondernemingen in een dynamische economische context.

(En français) C'est rendre possible des carrières plus longues et augmenter la compétitivité des entreprises dans un contexte économique dynamique.

(Nederlands) We hebben tijdens de begroting afspraken gemaakt over de modernisering van het arbeidsrecht, in het kader van het project 'werkbaar en wendbaar werk'.

(En néerlandais) Lors de l'élaboration du budget, nous nous sommes accordés sur la modernisation du droit du travail dans le cadre du projet 'travail sur mesure et flexibilité du travail'.

(Frans) Na overleg met de Groep van Tien zullen wij de ministerraad nog vóór het reces een wetsontwerp in twee delen voorleggen. Het eerste deel zal direct toepasbare algemene regels bevatten.

(En français) Après consultation du Groupe des 10, nous soumettrons au Conseil des ministres, avant les vacances parlementaires, un projet de loi en deux parties. La première partie contiendra des règles générales directement applicables.

(Nederlands) Dit is trouwens een antwoord op de vraag over de rechtstreekse toepasbaarheid van de sokkel.

(En néerlandais) Cela répond du reste à la question relative à l'application directe du socle.

(Frans) Het tweede deel zal een hele batterij maatregelen omvatten die op sectoraal niveau zullen kunnen worden geactiveerd.

(En français) La deuxième partie consistera en un menu de mesures pouvant être activées au niveau sectoriel.

(Nederlands) Het tweede niveau is een keuzemenu waaruit de sector kan kiezen.

(En néerlandais) Le deuxième niveau consiste en un menu à options dans lequel le secteur pourra choisir.

(Frans) Het is de bedoeling het werk en het arbeidsrecht te moderniseren, meer flexibiliteit voor de ondernemingen te creëren en werkbaar werk voor de werknemers te bevorderen.

(En français) L'objectif est de moderniser le travail et le droit du travail, de créer des possibilités supplémentaires de flexibilité pour les entreprises et de favoriser un travail faisable pour les travailleurs.

(Nederlands) Het wetsontwerp zal in het najaar aan het Parlement worden voorgelegd, zodat het wettelijke kader van kracht wordt vóór de interprofessionele en sectorale onderhandelingen voor de periode 2017-2018 van start gaan. Het is belangrijk dat ook de sectorale onderhandelingen, die begin 2017 zullen starten, er rekening mee

(En néerlandais) Le projet de loi sera soumis au Parlement à l'automne, de sorte que le cadre légal entre en vigueur avant le démarrage des négociations interprofessionnelles et sectorielles pour la période 2017-2018. Il est essentiel que les négociations sectorielles qui commenceront début 2017, tiennent compte de ces nouvelles

kunnen houden.

Diegenen die zeggen dat het sociaal overleg onder deze regering gehypothekeerd wordt, vergissen zich. Het aantal sectorale akkoorden en akkoorden in de ondernemingen is nog nooit zo hoog geweest als in het afgelopen jaar.

De sokkel en het menu zijn duidelijk. Nu zal ik de Groep van Tien consulteren. Deze week nog zal ik een brief schrijven met de tekst die goedgekeurd is door de regering, met de vraag om er met bekwame spoed op te reageren. We willen immers het tijdsplan aanhouden dat ik zonet heb geschetst. De sokkel moet algemeen en onmiddellijk worden toegepast, het menu kan op maat per sector worden geactiveerd.

Bij die algemeen toe te passen maatregelen valt in de eerste plaats de annualisering op. Dat principe wordt, ook in de media, vaak fout voorgesteld. Het staat ook in het regeerakkoord. Voor alle duidelijkheid: de referentieperiode voor de berekening van de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur wordt met ingang van 1 januari 2017 wettelijk vastgelegd op één jaar, waarbij de dagelijkse arbeidsduur 9 uur en de wekelijkse arbeidsduur 45 uur niet kan overschrijden, tenzij er uiteraard anders wordt bepaald op sectoraal niveau, wat dan weer een element is uit het menu. De minimale interne grens wordt bepaald op 143, tenzij ook hierover weer op sectoraal niveau anders wordt beslist. De regeling inzake het bepalen van het overloon blijft ongewijzigd.

Vandaag wordt de gemiddelde arbeidsduur berekend over minimaal een trimester en bij KB of cao kan dat worden verlengd tot een jaar. Er zijn op dit moment meer dan 1 miljoen werknemers die reeds in dat geval zitten. Discussies als zou het gezinsleven hier zwaar onder lijden, zijn onterecht, vraag dat maar aan die miljoen werknemers.

Ook de berekening van het overloon verandert hierdoor niet. Dit blijft nog steeds verschuldigd vanaf 38 of 40 uur. Deze annualisering geldt bovendien enkel voor voltijdse werknemers.

Dit kader moet verder worden uitgewerkt. De tekst van dit akkoord moet nog worden omgezet in een wetsontwerp, dat hier uitgebreid zal worden besproken.

Het tweede deel van de sokkel: alle werknemers krijgen met ingang van 1 januari 2017 een krediet

dispositions.

Il est erroné de croire que le gouvernement hypothèque la concertation sociale. Le nombre d'accords sectoriels et d'accords conclus au sein des entreprises n'a jamais été aussi élevé qu'au cours de l'année passée.

Tant le socle commun que la partie "menu" sont clairs. À présent, je vais consulter le Groupe des 10. Je vais transmettre le texte qui a été approuvé par le gouvernement en demandant aux intéressés de réagir avec diligence. Nous voulons en effet respecter le calendrier que je viens d'évoquer. Le socle devra faire l'objet d'une application générale et immédiate, tandis que le menu pourra être activé sur mesure secteur par secteur.

Parmi les mesures générales à appliquer, la première que l'on remarque est l'annualisation. Ce principe a souvent été mal présenté, notamment dans les médias. Il figure dans l'accord de gouvernement. Je précise, pour lever toute ambiguïté, que la période de référence utilisée pour le calcul de la durée hebdomadaire moyenne du travail a été fixée légalement à un an à compter du 1^{er} janvier 2017. C'est ainsi que la durée de travail ne pourra excéder neuf heures par jour et 45 heures par semaine, sauf bien entendu s'il en a été décidé autrement au niveau sectoriel, ce qui constitue un élément du "menu". La limite interne minimale a été fixée à 143, à moins qu'il en ait également été décidé autrement au niveau sectoriel. La réglementation relative au montant du sursalaire reste inchangée.

Aujourd'hui, la durée moyenne de travail est calculée au minimum sur la base d'un trimestre, mais cette période peut être étendue jusqu'à un an par arrêté royal ou CCT. À l'heure actuelle, plus d'un million de travailleurs se trouvent dans ce cas. Il n'y a pas lieu de se demander si, par exemple, la vie de famille pourrait être fortement impactée par cette méthode. Il suffit de poser la question à ce million de travailleurs.

Le mode de calcul du sursalaire restera également inchangé. Il sera toujours dû à partir de 38 ou 40 heures. Par ailleurs, cette annualisation vaut uniquement pour les travailleurs à temps plein.

Ce cadre doit encore être peaufiné. Le texte de cet accord doit encore être transposé dans un projet de loi qui fera l'objet d'un débat approfondi dans cette enceinte.

Deuxième élément du socle: à partir du 1^{er} janvier 2017, tous les travailleurs recevront chaque année

van 100 overuren per jaar die zij niet moeten inhalen, maar kunnen laten uitbetalen of op hun loopbaanspaarrekening kunnen laten zetten. Dit gaat over overuren die kunnen worden gepresteerd in het kader van een individuele overeenkomst tussen de werkgever en de werknemer, zonder dat de arbeidsduur daardoor 11 uur per dag of 50 uur per week mag overschrijden.

De ondernemingsraad of de vakbondsafvaardiging wordt achteraf op de hoogte gebracht van het aantal overuren. De sector kan het krediet aan overuren verhogen tot een maximum van 360. Het loon van die overuren wordt sociaal en fiscaal als gewoon loon beschouwd.

We hebben het al gehad over de vorming.

(Frans) Investeren in vorming is belangrijk voor elke onderneming.

(Nederlands) De regel van de 1,9 procent op de loonmassa gaat al een tijdje mee. Aangezien de sanctie door het Grondwettelijk Hof is vernietigd en de Raad van State er binnenkort een arrest over velt, hebben wij ervoor gekozen dit aan te pakken. Vanaf 1 januari 2017 wordt de huidige interprofessionele doelstelling van 1,9 procent omgezet in gemiddeld vijf dagen vorming per voltijds equivalent per jaar. Wij blijven dus investeren in vorming en we hopen dat deze doelstelling wordt overgenomen in een algemeen bindend verklaarde cao.

Die cao voorziet in vormingsinspanningen die kaderen binnen een groeipad vertrekkend van de al geleverde inspanning.

De vormingsinspanningen verschillen nu sterk per sector. Dat wordt meegenomen in de nieuwe aanpak.

Op het niveau van de sector of van de onderneming zijn individuele vormingsrekeningen per werknemer mogelijk. Die maatregel komt er op advies van experts. Een bedrijf stort geld op een vormingsrekening van een werknemer, die daarmee vorming kan betalen. Niet alle praktische vragen daarover zijn al uitgeklaard.

Wij hebben in een specifieke regeling voorzien voor

un crédit de 100 heures supplémentaires qu'ils ne seront pas tenus de récupérer. Ils pourront se les faire payer ou demander qu'elles soient placées sur leur compte épargne-carrière. Il s'agit d'heures supplémentaires qui peuvent être effectuées dans le cadre d'un accord individuel entre l'employeur et le travailleur, sans toutefois que la durée de travail ne puisse excéder 11 heures par jour ou 50 heures par semaine.

Le nombre d'heures supplémentaires sera communiqué ultérieurement au conseil d'entreprise ou à la délégation syndicale. Le secteur peut augmenter le crédit d'heures supplémentaires jusqu'à un maximum de 360. D'un point de vue social et fiscal, le salaire afférent à ces heures supplémentaires est considéré comme un salaire ordinaire.

Nous avons déjà évoqué la question de la formation.

(En français) Investir dans la formation est important pour chaque entreprise.

(En néerlandais) L'affectation de 1,9 % de la masse salariale à la formation est une règle qui commence à dater. Eu égard au fait que la sanction a été annulée par la Cour constitutionnelle et que le Conseil d'État rendra prochainement un arrêt sur la question, nous avons choisi de la revoir. À partir du 1^{er} janvier 2017, l'actuel objectif de 1,9 %, fixé dans le cadre des négociations interprofessionnelles, sera transformé en une moyenne de cinq jours annuels de formation par ETP. Nous continuons dès lors à investir dans la formation, en espérant que cet objectif sera inséré dans une CCT rendue obligatoire.

Cette CCT prévoit des efforts en matière de formation s'inscrivant dans une trajectoire de croissance et partant des efforts déjà fournis.

Les efforts en matière de formation varient pour l'heure fortement selon les secteurs et cet élément sera pris en considération dans la nouvelle méthode.

Il sera possible de créer un compte de formation individuel par travailleur à l'échelon du secteur ou de l'entreprise. Cette mesure a été suggérée par des experts. Une entreprise alimentera le compte de formation d'un travailleur, lequel pourra ainsi payer des formations. Les différentes modalités pratiques de ce dispositif n'ont pas encore été précisées.

Une réglementation spéciale est prévue pour les

ondernemingen met minder dan twintig werknemers, zodat een en ander ook voor hen doenbaar is. Zelfs bedrijven met minder dan tien werknemers zijn niet vrijgesteld van vormingsplicht, maar wel van het systeem.

Wij willen de kleine en middelgrote ondernemingen stimuleren om ook te investeren in vorming, maar aangepast aan hun omvang. De heer Hedebouw is te pessimistisch over dat soort bedrijven, waar wel degelijk heel wat innovatiefs gebeurt op het vlak van arbeidsrelaties.

Wat als een sector of een bedrijf al die vormingsregels aan zijn laars lapt? Dan nog heeft elke werknemer een individueel vormingsrecht. Dat vormingsrecht zal in 2017 en in 2018 twee dagen tellen. Maar we rekenen er stellig op dat de sectoren en bedrijven via cao's de nodige vormingsdagen zullen organiseren. Dat kan binnen de normale arbeidstijd of in de vorm van te presteren overuren zonder overloon buiten de normale arbeidstijd.

Na evaluatie van het stelsel van jaarlijks recht op vorming kunnen de vormingsdagen geïntegreerd worden in de loopbaanspaarrekening. De loopbaanspaarrekening en de vormingsrekening moeten op een bepaald moment in elkaar kunnen vloeien, waardoor er een zeer coherente regeling ontstaat.

De vorming kan formeel gebeuren buiten de onderneming of formeel of informeel binnen de onderneming. Ze kan voortaan ook bestaan uit modules die verband houden met de preventie van stress en burn-out. De werkgever geeft via de sociale balans aan hoe dit vormingsrecht in zijn onderneming ingevuld werd. De individuele vormingsrekening kan geïncorporeerd worden in de loopbaanspaarrekening. Ik hoop dat deze vorming veel aandacht zal krijgen, want ik geloof erin.

(Frans) Wij zullen ook afspraken maken over en een wettelijk kader creëren voor het occasionele telewerk.

Nogmaals, we vragen advies over deze vier elementen van de sokkel aan de Groep van Tien, al zullen die niet heel veel tijd krijgen.

Het tweede deel is het menu waaruit de sector kan kiezen. En dat zou wel eens een uitgebreid menu

entreprises qui emploient moins de vingt personnes, de sorte à leur permettre d'appliquer les mesures prévues. Même les entreprises qui emploient moins de dix travailleurs ne seront pas dispensées de l'obligation de formation, mais elles seront exonérées du système.

Nous voulons inciter les petites et moyennes entreprises à investir, elles aussi, dans la formation, mais elles pourront le faire en fonction de leur taille. M. Hedebouw est trop pessimiste par rapport à ce type d'entreprises qui innoveront pourtant énormément sur le plan des relations de travail.

Qu'advient-il si un secteur ou une entreprise se moque de toutes ces règles en matière de formation? Quand bien même, il restera à chaque travailleur un droit individuel à la formation: en 2017 et 2018, il sera de deux jours. Nous comptons toutefois fermement sur le fait que les secteurs et les entreprises organiseront les journées de formation requises par le biais de CCT. Elles pourront le faire pendant les heures de travail normales ou sous la forme d'heures supplémentaires à prester sans sursalaire en dehors des heures de travail normales.

Après évaluation du système du droit annuel à la formation, les journées de formation pourront être intégrées au compte épargne-carrière. Ce compte et le compte formation individuel devront à un moment donné fusionner, ce qui rendra ce système très cohérent.

La formation peut avoir lieu de manière formelle en dehors de l'entreprise ou de manière (in)formelle au sein de l'entreprise. Dorénavant, elle pourra également être composée de modules liés à la prévention du stress et du *burnout*. L'employeur indique au travers du bilan social comment ce droit de formation a été appliqué dans son entreprise. Le compte formation individuel peut être incorporé au compte épargne-carrière. J'espère que cette formation obtiendra l'attention qu'elle mérite, car j'y crois.

(En français) Un cadre légal est nécessaire en ce qui concerne le télétravail occasionnel.

Je voudrais répéter que nous sollicitons l'avis du Groupe des 10 concernant ces quatre éléments du socle, même si ses membres n'auront pas beaucoup de temps pour réagir.

Le menu dans lequel les secteurs pourront opérer des choix constitue la deuxième partie de cette

kunnen worden. Daarnaast kunnen de sectoren gebruik maken van de uitzonderingsmogelijkheden op de wettelijke basisregelingen.

We hebben bij alles getracht om een evenwicht te vinden tussen wendbaar en werkbaar werk. Daarbij hoort een globale hervorming van de arbeidsduur, waarbij een rol is weggelegd voor de sectoren, en in subsidiaire orde voor de ondernemingen. In de huidige situatie bedraagt een normale werkweek 38 uren. Er zijn afwijkingen mogelijk tot 9 uren per dag en 45 uren per week. Nachtarbeid start vanaf 20 uur. De afwijkingen voor ploegenarbeid of het continue systeem blijven behouden. Nieuw is dat er afwijkingen mogelijk zijn om een werkdag 11 uren te laten duren, een werkweek 50 uren en om nachtarbeid te laten beginnen om uiterlijk 22 uur. Over dit alles is een sectoraal akkoord tussen vakbonden en werkgevers nodig.

Dat mag natuurlijk niet leiden tot het overschrijden van voorwaarden uit de Europese arbeidstijdenrichtlijn. De afwijkingen kunnen via een sectorale cao geactiveerd worden of, bij ontstentenis daarvan, door een ondernemings-cao of via het arbeidsreglement. Een jaar na de inwerkingtreding zal dit alles geëvalueerd worden.

De arbeidsduurregels worden geconcretiseerd in uurroosters die in het arbeidsreglement staan opgenomen. De referteperiode van een jaar kan voor een aantal wettelijk te bepalen activiteiten sectoraal worden verlengd tot een maximum van zes jaar, om bijvoorbeeld de arbeidsduur aan te passen aan de productiecycclus.

Dan zijn er vervolgens de uitzendovereenkomsten voor onbepaalde duur, ook dat is een keuzemogelijkheid in het menu. Hier gelden als wettelijke voorwaarden: loongarantie tussen opdrachten en geen tijdelijke economische werkloosheid tussen opdrachten. Dat biedt werk- en inkomenszekerheid aan uitzendwerknemers en laat de uitzendkantoren toe om te werken met een gedeeltelijk vast personeelsbestand waarvan zij de expertise en ervaring kennen.

Nu iets over het vier vijfde werken. Het aantal deeltijdse jobs is sterk gestegen, wat voor jobcreatie zorgt. Dit kan nog worden geïntensifieerd door een sectorale cao in het paritair comité voor de uitzendarbeid.

stratégie. Il se pourrait que ce menu devienne très copieux. Par ailleurs, les divers secteurs pourront invoquer les exceptions prévues aux règles de base de la législation.

Pour chaque élément, nous avons tenté de trouver un équilibre entre travail flexible et travail faisable. Une réforme globale de la durée du travail fait partie de ce chantier. Les secteurs, et subsidiairement les entreprises, auront un rôle à jouer à cet égard. Dans la situation actuelle, une semaine de travail normale dure 38 heures. Des écarts sont possibles jusqu'à 9 heures par jour et 45 heures par semaine. Le travail de nuit commence à 20 heures. Les exceptions pour le travail en équipe ou pour le système continu sont maintenues. Une nouveauté concerne les dérogations possibles pour faire porter la journée de travail à 11 heures et la semaine de travail à 50 heures et pour faire débiter le travail de nuit à 22 heures au plus tard. Tous ces points nécessitent un accord sectoriel entre les syndicats et les employeurs.

Ces accords ne pourront toutefois pas outrepasser les conditions énoncées dans la directive européenne sur le temps de travail. Les dérogations pourront être activées par le biais d'une CCT sectorielle ou, à défaut, d'une CCT d'entreprise ou encore du règlement de travail. Le dispositif sera soumis à une évaluation un an après son entrée en vigueur.

Les règles relatives à la durée du travail seront concrétisées dans des horaires figurant dans le règlement de travail. La période de référence d'un an pourra, pour certaines activités à déterminer par la loi, être prolongée par secteur jusqu'à six ans au maximum, en vue par exemple d'adapter les temps de travail au cycle de production.

Les contrats d'intérim à durée indéterminée constituent un autre choix possible dans le menu. Les conditions légales sont les suivantes: un salaire garanti entre les missions et pas de chômage économique temporaire entre les missions. Cette formule offre la sécurité d'emploi et de revenus aux travailleurs intérimaires et permet aux agences d'intérim de travailler avec une équipe de travailleurs partiellement fixes dont ils connaissent le savoir-faire et l'expérience.

Un mot à présent au sujet du régime de travail à quatre cinquièmes. Le nombre d'emplois à temps partiel a considérablement augmenté, ce qui a permis de créer de l'emploi. Il est possible d'intensifier encore ce système par le biais d'une CCT sectorielle conclue au sein de la Commission paritaire pour le travail intérimaire.

Ten derde is er de hervorming van het stelsel van de werkgeversgroeperingen.

(Nederlands) Dat wordt momenteel door de NAR behandeld via twee sporen, gebaseerd op de omvang van de werkgevers. We wachten op het advies van de NAR.

Wat de vereenvoudiging van de deeltijdse arbeid betreft, is er ook een ontwerp ingediend bij de NAR en ook daar hopen we dat advies snel te ontvangen. Aan het wetsontwerp wordt nog de volgende wijziging aangebracht: wijzigingen aan het uurrooster op vraag van de werknemer worden niet langer beschouwd als betaalde meeruren. Voorts blijven de bestaande verwittigingstermijnen behouden.

Het was de bedoeling om een bodem te bepalen, met name dat minstens één dag vooraf het uurrooster moet zijn vastgelegd. Maar men kan natuurlijk gerust met langere termijnen blijven werken.

Tot zover het wendbaar werk, ik ga nu in op het werkbaar werk. Ook hierover hebben wij een aantal voorstellen in het menu opgenomen, zoals loopbaansparen. In een eerste fase wordt voorzien in de mogelijkheid om op sectoraal niveau een kader af te spreken over het opsparen van vakantie. Wij hebben het echter ook uitgebreid naar overuren op bedrijfsvlak. Later zal duidelijk worden welke tijdsperioden kunnen worden opgespaard, de periode waarbinnen zij kunnen worden opgespaard en de wijze van opname van die dagen door de werknemer.

Ook hier geldt: bij ontstentenis van een sectoraal akkoord wordt er naar een akkoord op ondernemingsniveau gezocht. Ook die regeling zal over een jaar aan een evaluatie worden onderworpen.

Dan hebben we nog de aanpassingen aan de verlofstelsels. Men is volop bezig met het inventariseren van alle verlofstelsels. We wachten dat resultaat af. Binnen een budgettair kader kan een sector zelf beslissen om het verlof voor mantelzorg uit te breiden met drie maanden en voor palliatief verlof met een maand.

Ook voor de glijdende werktijden ligt een wetsontwerp voor bij de NAR. Soepel beginnen en soepel eindigen is al in heel veel ondernemingen van toepassing, zonder grote problemen. Wij willen dat nu volledig wettelijk regelen.

Troisième élément: la réforme du régime de groupements d'employeurs.

(En néerlandais) Ce point est actuellement examiné au sein du CNT. Deux pistes y sont ouvertes, basées sur la taille des employeurs. Nous attendons l'avis du CNT.

Quant à la simplification du travail à temps partiel, le CNT a été saisi d'un projet à propos duquel nous espérons qu'il nous transmettra rapidement un avis. Le projet de loi sera modifié dans le sens où les changements d'horaire à la demande du travailleur ne seront désormais plus considérés comme des heures supplémentaires rémunérées. Pour le reste, les délais d'avertissement existants seront maintenus.

L'objectif était de définir un seuil, à savoir que l'horaire devait être établi au moins un jour à l'avance. On peut bien entendu maintenir des délais plus longs.

Après le travail maniable, j'en viens au travail faisable. Sur ce plan aussi, nous avons ajouté au menu une série de propositions telles que l'épargne-carrière. Dans un premier temps, il est prévu de mettre en place, au niveau sectoriel, un cadre pour les jours de congés épargnés. Nous nous sommes également longuement étendus sur les heures supplémentaires au niveau de l'entreprise. Il sera précisé ultérieurement quelles périodes pourront être épargnées, la période durant laquelle il sera possible de le faire et le mode d'utilisation de ces jours par le travailleur.

Dans ce cas aussi, faute d'un accord sectoriel, un accord sera recherché au niveau de l'entreprise. Cette réglementation sera également évaluée au bout d'un an.

L'adaptation des régimes de congé constitue un autre chantier. L'établissement de l'inventaire des différents régimes de congé est en cours et nous en attendons les résultats. Dans un cadre budgétaire déterminé, un secteur pourra librement décider d'allonger le congé des aidants proches de trois mois et celui prévu pour les soins palliatifs, d'un mois.

Le CNT a également reçu un projet de loi relatif aux horaires flottants. De nombreuses entreprises pratiquent déjà, sans grand problème, la flexibilité des horaires de début et de fin de journée. Nous entendons à présent fournir un cadre légal complet

à ces horaires variables.

Van de schenking van verlofdagen wordt door sommigen een karikatuur gemaakt. Er bestaan wel degelijk heel mooie initiatieven op dat gebied, denk maar aan het project Time4Society. Het is toch mooi dat mensen elkaar in plaats van geld af en toe eens tijd geven? Ik vind het niet fraai zoals dat idee door sommigen werd onderuitgehaald, door onwetendheid of door kwaadwilligheid!

D'aucuns caricaturent le concept du don de jours de congé. Il existe pourtant de très belles initiatives dans ce domaine, tel que le projet Time4Society. S'offrir parfois du temps plutôt que de l'argent, n'est-ce pas là un beau cadeau? Je regrette le manque d'élégance de ceux qui, par ignorance ou malveillance, ont taclé cette idée.

Het Franse systeem werkt wel degelijk en ik snap niet waarom sommigen er hier zo hard tegen fulmineren. Bij ons werd een wetsvoorstel ingediend door MR en cdH, zij krijgen alle eer, maar het moet wel de nodige duiding krijgen. Ik zie mooi kansen voor warmte en sociaalvoelendheid in dit systeem. De simplificaties op Twitter doen in elk geval afbreuk aan de nuances van het systeem.

Je ne comprends pas les critiques virulentes de certains envers le système français, qui fonctionne par ailleurs très bien. Chez nous, le MR et le cdH ont déposé une proposition de loi à ce propos, recevant au passage tous les honneurs. Cependant, il convient d'y joindre les explications nécessaires. Selon moi, ce système offre de belles opportunités d'expression de la chaleur humaine et de sens social. Les simplifications que l'on peut lire sur Twitter portent en tout cas préjudice aux nuances que comporte le système.

We gaan met de voorstellen naar de Groep van Tien. Ik ga ervan uit dat we een advies van de sociale partners krijgen.

Nous allons présenter ces propositions au Groupe des 10. Je pense que les partenaires sociaux nous adresseront un avis.

Het vooruitstrevende concept van de autonome medewerker is momenteel niet geregeld. Naast zelfstandigen en werknemers zijn er nu al meer dan honderdduizend freelancers. Heel wat hoogopgeleide, getalenteerde jonge mensen zijn geïnteresseerd om een engagement met een werkgever aan te gaan voor een project, maar niet om als loontrekkende te werken. Dat houdt kansen in én risico's, en dus moet er iets worden geregeld. We moeten geen derde statuut in het leven roepen, maar er zijn twee zaken waaraan iets moet worden gedaan, namelijk pensioen en ziekte.

Aujourd'hui, la notion progressiste du collaborateur autonome n'est pas réglementée. Outre les travailleurs indépendants et les travailleurs salariés, notre pays compte plus de cent mille pigistes. De nombreux jeunes gens hautement qualifiés et très talentueux sont désireux de souscrire un engagement avec un employeur dans le cadre d'un projet spécifique mais travailler comme salarié ne les intéresse pas. Cela ouvre des perspectives mais cela comporte des risques. Donc, il faut réglementer. Nous ne devons pas créer un troisième statut mais deux choses doivent faire l'objet de certains aménagements: les pensions et le régime maladie.

Meer dan 100.000 freelancers werken op die manier, we mogen ze niet over het hoofd zien.

Plus de 100 000 pigistes travaillent de la sorte et nous ne devons pas les oublier.

Men waarschuwt mij ook voor de uitwassen van flexijobs, maar ik heb al gezegd dat deeltijdse arbeid minimum een dag is. Dat staat zo in het ontwerp. Ik wil daarbij zeker de nodige aandacht voor het gezin. Men moet tijdig worden geïnformeerd over gewijzigde uurroosters.

D'aucuns veulent me mettre en garde contre les effets pervers des flexi-jobs. Pourtant, j'ai déjà dit que les travailleurs à temps partiel doivent être informés d'un changement d'horaire au plus tard un jour à l'avance. Cette disposition figure dans le projet. Je désire accorder toute l'attention nécessaire à la famille. Le travailleur doit être informé suffisamment à l'avance des changements d'horaire.

Er kunnen nog heel wat vragen worden gesteld over de praktische uitvoering van dit alles. Het is belangrijk dat wij eerst het advies vragen van de

De nombreuses questions pourraient encore être posées à propos de l'application de tout ce dispositif sur le terrain. Il est important de commencer par

Groep van Tien, dat wij het in een wetsontwerp gieten en dat er zo voor alle situaties heel duidelijke antwoorden komen.

(Frans) Mijnheer Massin, wat telt is dat er een wet is, dat er concrete artikelen zijn.

(Nederlands) Het wetsontwerp belooft boeiende debatten op te leveren.

Aan de heer Vercamer zeg ik dat de opleidingsinspanning iets heel belangrijks is. Het huidig kader werkt niet, de Raad van State en het Grondwettelijk Hof werden er al bij gehaald. In de ontwerp tekst is uitdrukkelijk opgenomen dat opleiding en vorming een investering vormen.

Aan mevrouw Kitir zeg ik dat we inspanningen hebben gedaan om de loonkost te verlagen. Het is niet de bedoeling om die loonkost nu door vijf dagen vorming weer te laten stijgen. De sectoren mogen dat zelf invullen. Als ze maar beseffen dat vorming, ook over stress en burn-out, een goede investering is.

01.10 Meryame Kitir (sp.a): De minister is niet logisch met zichzelf: bedrijven moeten investeren in vorming, maar het mag niets kosten...

01.11 Minister Kris Peeters (*Nederlands*): Als ik mij niet vergis heeft Monica De Coninck in de vorige legislatuur minstens één vormingsdag of het equivalent daarvan ingevoerd. Wie de wet vroeger niet heeft nageleefd, zal nu worden aangespoord om dat wel te doen.

Aan mevrouw Willaert zeg ik nog dat het zeker niet de bedoeling is om 'bedeldagen' in te voeren.

(Frans) Mijnheer Clarinval, ik heb al geantwoord met betrekking tot de 38 uren en de flexibiliteit. Mijnheer Massin, ik denk dat ik duidelijk geweest ben wat betreft de Groep van Tien, de uitzendarbeid, de loopbaanspaarrekening, het loon van de werknemer die verlof neemt.

Dit innoverende plan kreeg veel ondoordachte en overhaaste kritiek. Ik ga ervan uit dat als het wetsontwerp klaar is, we er hier nog uitgebreid over kunnen discussiëren. Ik zal nu alvast de tekst van de regering aan de commissie bezorgen.

demander l'avis du Groupe des 10 puis d'intégrer ces principes dans un projet de loi de façon à pouvoir apporter des réponses très claires en toute circonstance.

(En français) Monsieur Massin, ce qui compte, c'est qu'on a une loi et des articles concrets.

(En néerlandais) Le projet de loi donnera lieu, j'en suis convaincu, à des débats passionnants.

À l'attention de M. Vercamer, je dirai que les efforts en matière de formation revêtent une importance capitale. Le cadre actuel ne fonctionne pas et le Conseil d'État et la Cour constitutionnelle ont déjà été saisis concernant cette matière. Le texte du projet prévoit explicitement que la formation constitue un investissement.

À l'adresse de Mme Kitir, je dirai que nous avons fourni des efforts pour abaisser les charges salariales. Notre but ne saurait être d'augmenter à présent à nouveau les charges salariales par cinq jours de formation. Les secteurs peuvent définir eux-mêmes la manière dont ils mettront cette mesure en œuvre. Il importe qu'ils comprennent que la formation, également concernant le burn-out et le stress, constitue un bon investissement.

01.10 Meryame Kitir (sp.a): Le ministre n'est pas cohérent: les entreprises doivent investir dans la formation, mais cet investissement ne peut rien coûter...

01.11 Kris Peeters, ministre (*en néerlandais*): Si je ne m'abuse, sous la législature précédente, Monica De Coninck avait instauré un jour de formation au moins ou l'équivalent. Ceux qui n'ont pas respecté la loi par le passé seront aujourd'hui incités à le faire.

À l'attention de Mme Willaert, j'ajouterai encore que notre intention n'est nullement d'instaurer des "jours de mendicité".

(En français) Monsieur Clarinval, j'ai déjà répondu concernant les 38 heures et la flexibilité. Monsieur Massin, je pense avoir été clair concernant le Groupe des 10, l'intérim, le compte d'épargne, le salaire du travailleur qui prend un congé.

Ce plan novateur a suscité de nombreuses critiques irréflechies et précipitées. Je suppose que nous pourrions encore en discuter ici même lorsque le projet de loi sera prêt. Je vais d'ores et déjà transmettre à la commission le texte élaboré par le gouvernement.

01.12 David Clarinval (MR): Dat zijn ambitieuze hervormingen, zowel in de diepte als in de breedte. De aangereikte oplossingen zijn tevens revolutionair, modern en op individuele leest geschoeid.

Het is van fundamenteel belang dat de sociale partners hierbij worden betrokken.

Deze hervormingen moeten worden gekoppeld aan de pensioenen. De formules inzake vorming zijn ambitieus: de lat wordt op 1,9 procent gelegd. De opleidingen moeten een echte meerwaarde voor de bedrijven inhouden.

01.13 Éric Massin (PS): U heeft het over sociaal overleg, maar er mag niets worden veranderd aan de precieze voorstellen die u bij de Groep van Tien heeft ingediend.

Een deel van de Groep van Tien en de basis van het ACW geloven u niet meer. Uw plan bevat een aanzet voor een totale ontmanteling van het statuut. Ik heb er begrip voor dat u zich aan het regeerakkoord wil houden, maar hou op met u te verbergen achter iets wat moet doorgaan voor sociaal overleg.

Volgens u geldt die maatregel voor 1 miljoen werknemers en is hij in overleg tot stand gekomen, maar u legt de maatregel wel op. U zult op sociale weerstand stuiten.

Hoe zult u de verklaringen met betrekking tot de opleiding van de werknemer controleren? De werkgevers zullen op hun woord worden geloofd. Als u niet wilt terugkeren naar de tijd van het dienstboekje, moet u beschikken over en toezicht uitoefenen op de gegevens van de loopbaanrekening.

De uitzendovereenkomst voor onbepaalde tijd waarnaar u verwijst, is een minachtende uithaal naar de wet van 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, die een grote sociale overwinning voor de arbeiders was.

Deze uitzendcontracten hollen de sociale strijd voor een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd voor de werknemers uit. U dreigt alle onderhandelingen en de sociale bescherming op losse schroeven te zetten. De flexibiliteit die u invoert, wordt een verplichte flexibiliteit.

Het wegschenken van verlofdagen kan niet zomaar worden ingevoerd met als enige rechtvaardigingsgrond het feit dat het al in Frankrijk

01.12 David Clarinval (MR): Ces réformes sont ambitieuses par l'étendue du panel et la profondeur des mesures qui sont prévues. Et révolutionnaires par les solutions apportées, modernes et individuelles.

Associer les partenaires sociaux, c'est fondamental.

Ces réformes doivent être liées aux pensions. Les solutions en termes de formation sont ambitieuses avec les 1,9 % à atteindre. Ces formations doivent apporter une réelle plus-value aux entreprises.

01.13 Éric Massin (PS): Vous parlez de concertation sociale mais vos propositions précises déposées sur la table du Groupe des 10 ne sont pas amendables.

Une partie du Groupe des 10 et la base de l'ACW ne vous croient plus. Votre projet contient une amorce de démantèlement total du statut. Je peux comprendre votre volonté de ne pas trahir l'accord de gouvernement mais ne vous cachez pas derrière une soi-disant concertation sociale.

D'après vous, un million de travailleurs sont concernés par une mesure prise en concertation, alors que vous la rendez obligatoire. Vous devrez affronter des difficultés sociales.

Comment vérifierez-vous les déclarations de formation pour le travailleur? On croira les employeurs sur parole. Si vous ne voulez pas retomber dans le principe du livret ouvrier, vous devez maîtriser et disposer des informations du compte carrière.

Le contrat intérimaire à durée indéterminée que vous évoquez dénature avec mépris la loi de 1978 sur le contrat de travail, une grande conquête sociale du monde ouvrier.

Ces contrats intérimaires dénaturent cette conquête sociale qui permet aux travailleurs d'obtenir un contrat de travail à durée indéterminée. Vous risquez de mettre à mal toutes les négociations et les protections sociales. La flexibilité que vous instaurez devient obligatoire.

Le don de congé ne peut par ailleurs pas simplement se justifier parce qu'il existe en France. Je ne peux accepter le détricotage des principes de

bestaat. Ik kan niet aanvaarden dat de socialezekerheidsprincipes worden ondermijnd. Liefdadigheid kan sociale bescherming niet vervangen wanneer een kind van een werknemer ziek wordt. Met uw systeem wordt de klok teruggedraaid.

Ik wacht uw teksten in om constructieve opmerkingen te formuleren, maar er zal zeker nog stevig gediscussieerd worden.

01.14 Meryame Kitir (sp.a): De minister heeft me niet kunnen overtuigen, ik zit zelfs met meer vragen dan vóór zijn omstandige antwoord. Hoe wil hij bijvoorbeeld het sociaal overleg alle kansen geven? En hoe zal het uitbreiden van het gemotiveerde tijdskrediet voor zorg met drie maanden een budgettair neutrale ingreep zijn? Hoe wil men 1,9 procent loonmassa omzetten in vijf gegarandeerde dagen, zonder dat de werkgevers met een nieuwe loonkostenverhoging worden geconfronteerd? Een ondernemer die zijn verplichtingen niet nakwam, is alsnog verplicht om twee vormingsdagen te organiseren. Wie moet dat betalen als de loonkosten niet omhoog mogen?

De minister sprak over variabele uurroosters. Waar er vroeger na vijf dagen verwittigd moest worden en onderhandeld kon worden om een afwijking te krijgen, draait hij de redenering nu gewoon om: hij neemt het minimum als basis en zegt dat er onderhandeld mag worden, zodat wie meer dagen wil hebben, dat op voorhand zou weten.

Ik ben geïnteresseerd in de cijfers van de sectoren waar die vraag gesteld werd, maar geweigerd is. De minister is er trots op dat meer dan 1 miljoen werknemers vandaag in een systeem van annualisering zit. Waarom daar dan aan morrelen? Het enige wat nu verandert, is dat men niet meer moet onderhandelen. De minister zegt dat er overleg op sectorniveau zal plaatsvinden, maar hij weet hoe dat in de praktijk werkt. Een partij moet dat vragen en als een andere partij niet akkoord gaat, gaat men naar het ondernemingsniveau en dan beslist de werkgever of het erdoor komt.

De minister kleedt dit alles fraai in als werkbaar en wendbaar werk, hoe ironisch is dat! Als men de werknemer werkbaar werk wil geven, moet men hem net een kader bieden dat hem beter beschermt!

01.15 Éric Massin (PS): Hoeveel tijd denkt u nog nodig te hebben?

sécurité sociale. La charité ne peut pas remplacer la protection lorsque l'enfant d'un travailleur tombe malade. Votre système est régressif.

J'attends vos textes pour y apporter des remarques constructives mais les discussions seront relativement dures.

01.14 Meryame Kitir (sp.a): Le ministre n'est pas parvenu à me convaincre. Au contraire, je me pose même davantage de questions qu'avant sa réponse circonstanciée. Ainsi, comment veut-il donner toutes les chances de réussite à la concertation sociale? Et comment l'allongement de trois mois du crédit-temps motivé pour soins à des proches constituera-t-il une mesure budgétairement neutre? Comment veut-on consacrer 1,9 % de la masse salariale à cinq jours garantis, sans que les employeurs ne soient confrontés à une nouvelle augmentation des charges salariales? Une entreprise qui ne respectait pas ses obligations est désormais contrainte d'organiser deux jours de formation. Qui devra les payer, si l'on ne veut pas que les charges salariales augmentent?

Le ministre a parlé d'horaires variables. Alors que par le passé, il fallait avertir après cinq jours et que l'on pouvait négocier pour obtenir une dérogation, le raisonnement est à présent inversé: le ministre prend le minimum comme base et dit que l'on peut négocier, pour que ceux qui veulent davantage de jours le sachent à l'avance.

J'aimerais pouvoir connaître les chiffres des secteurs où la demande a été formulée, mais a été rejetée. Le ministre se targue du fait qu'aujourd'hui, plus d'un million de travailleurs sont soumis au régime de l'annualisation. Pourquoi dans ce cas vouloir y toucher? La suppression de l'obligation de négocier est la seule modification apportée. Le ministre déclare que la concertation se déroulera à l'échelon du secteur, mais il connaît la musique. Une partie doit introduire la demande et si une autre la refuse, on passe à l'échelon de l'entreprise où c'est l'employeur qui tranche.

Comble de l'ironie, le ministre veut faire passer ces mesures pour du travail sur mesure et flexible! Si l'on veut réellement proposer un travail sur mesure aux travailleurs, il faut précisément leur fournir un cadre qui leur garantit une protection accrue!

01.15 Éric Massin (PS): Pour combien de temps en avez-vous encore?

01.16 Meryame Kitir (sp.a): De minister wordt nu dus naar de plenaire vergadering geroepen waar een aantal ontwerpen aan bod komt die onder zijn bevoegdheid vallen. We wachten al zolang op antwoorden op onze vragen dat we misschien vrede moeten nemen met een schriftelijk antwoord.

De **voorzitter**: Kan de commissie daarmee akkoord gaan?

01.17 Minister Kris Peeters (*Nederlands*): Ik kan alle aanwezigen het antwoord op papier geven en dan kunnen de vragen omgezet worden in een schriftelijke vraag.

01.18 Raoul Hedebouw (PTB-GO!): Ik ben het niet eens met de minister!

01.19 Stefaan Vercamer (CD&V): Dat lijkt me een goede aanpak.

De **voorzitter**: Ik stel voor dat alle resterende vragen worden omgezet in schriftelijke vragen. Op 27 april in de namiddag organiseren wij een nieuwe vragensessie, dan kan men terugkomen op de antwoorden van de minister.

Het incident is gesloten.

De openbare commissievergadering wordt gesloten om 16.47 uur.

01.16 Meryame Kitir (sp.a): Ainsi, le ministre est à présent attendu en séance plénière où plusieurs projets à l'examen relèvent de ses compétences. Nous attendons depuis déjà tellement longtemps des réponses à nos questions que nous devons peut-être nous contenter d'une réponse écrite.

Le **président**: La commission adhère-t-elle à cette solution?

01.17 Kris Peeters, ministre (*en néerlandais*): Je suis en mesure de fournir une réponse écrite à chaque membre ici présent. Les questions pourront ainsi être transformées en questions écrites.

01.18 Raoul Hedebouw (PTB-GO!): Je ne suis pas d'accord avec le ministre!

01.19 Stefaan Vercamer (CD&V): Cette méthode me paraît judicieuse.

Le **président**: Je propose de transformer toutes les questions restantes en questions écrites. Nous organiserons une nouvelle séance de questions le 27 avril dans l'après-midi, et il sera alors possible de revenir sur les réponses du ministre.

L'incident est clos.

La réunion publique de commission est levée à 16 h 47.