
**Belgische Kamer
van Volksvertegenwoordigers**

GEWONE ZITTING 1995-1996 (*)

24 MEI 1996

WETSVOORSTEL

**ter bevordering van
de tijdelijke tewerkstelling**

(Ingediend door
de heer Ferdinand Ghesquière)

TOELICHTING

DAMES EN HEREN,

Ons land kent een hoge werkloosheid. Meer dan 510 000 mensen kunnen geen werk vinden op de arbeidsmarkt. België heeft na Spanje de hoogste werkloosheid ter wereld. Onderstaande grafiek toont dit duidelijk aan.

(*) Tweede zitting van de 49^e zittingsperiode.

**Chambre des Représentants
de Belgique**

SESSION ORDINAIRE 1995-1996 (*)

24 MAI 1996

PROPOSITION DE LOI

**encourageant
l'embauche temporaire**

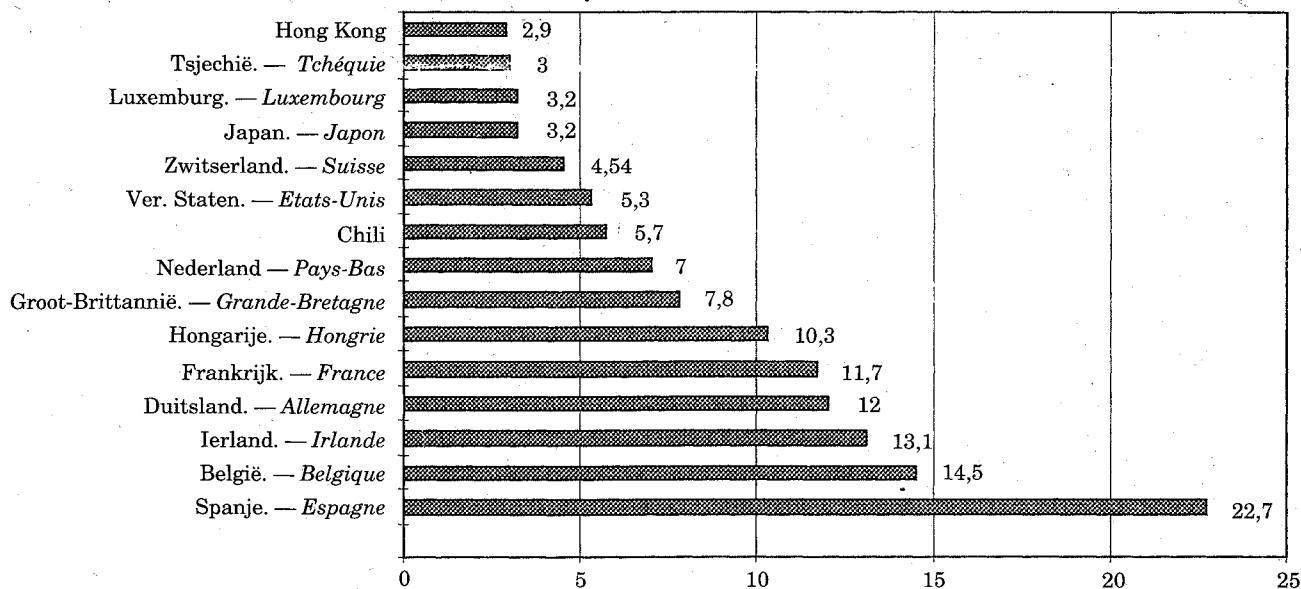
(Déposée par
M. Ferdinand Ghesquière)

DEVELOPPEMENTS

MESDAMES, MESSIEURS,

Le chômage est très important dans notre pays. Plus de 510 000 personnes ne peuvent trouver de travail. La Belgique connaît, après l'Espagne, le taux de chômage le plus élevé du monde, ainsi qu'il ressort clairement du graphique figurant ci-après.

(*) Deuxième session de la 49^e législature.

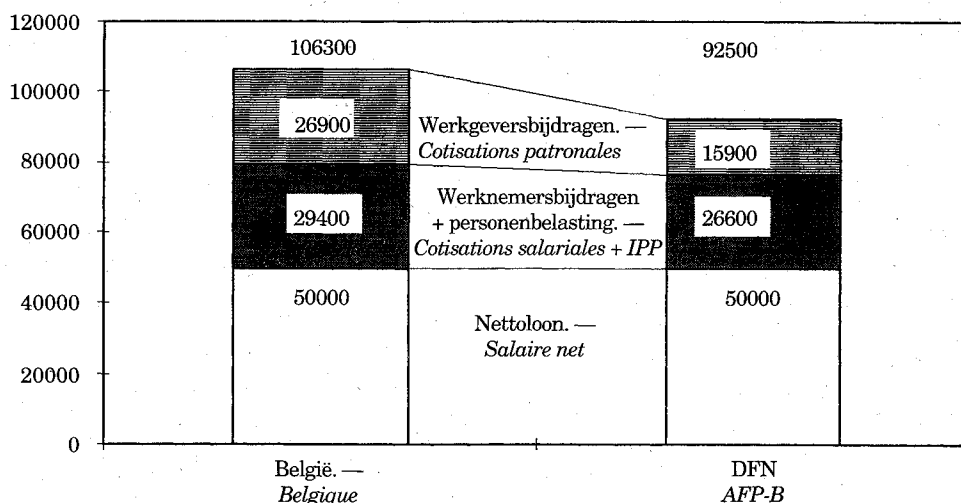
**WERKLOOSHEIDSGRAAD EIND 1995 IN %
VAN DE BEROEPSBEVOLKING ⁽¹⁾**
**TAUX DE CHÔMAGE FIN 1995 EN %
DE LA POPULATION ACTIVE ⁽¹⁾**


Een van de grote oorzaken van deze werkloosheid is de slechte concurrentiepositie van de bedrijven.

In andere landen kan men op een goedkopere wijze de mensen tewerkstellen. Belangrijk is echter ook dat een bedrijf op een flexibele wijze mensen kan tewerkstellen. Onderstaande grafiek toont duidelijk aan dat het interessanter is in de ons omringende landen (Duitsland, Frankrijk en Nederland - DFN) mensen tewerk te stellen dan hier.

Une des principales causes de cette situation est le manque de compétitivité de nos entreprises.

Le coût du travail est en effet moins élevé dans les autres pays. La flexibilité à l'embauche joue toutefois également un rôle important. Le graphique suivant montre clairement qu'il est plus intéressant d'embaucher dans les pays voisins (Allemagne, France et Pays-Bas - AFP-B).

LOONKOSTEN EN NETTOLOON ⁽²⁾
COUTS SALARIAUX ET SALAIRE NET ⁽²⁾


⁽¹⁾ Bron : Internationale Arbeidsorganisatie Genève, *De Stan- daard*, 18 maart 1996.

⁽²⁾ Bron : VEV Studiedienst, OESO, NBB.

⁽¹⁾ Source : Organisation internationale du travail, Genève, *De Standaard*, 18 mars 1996.

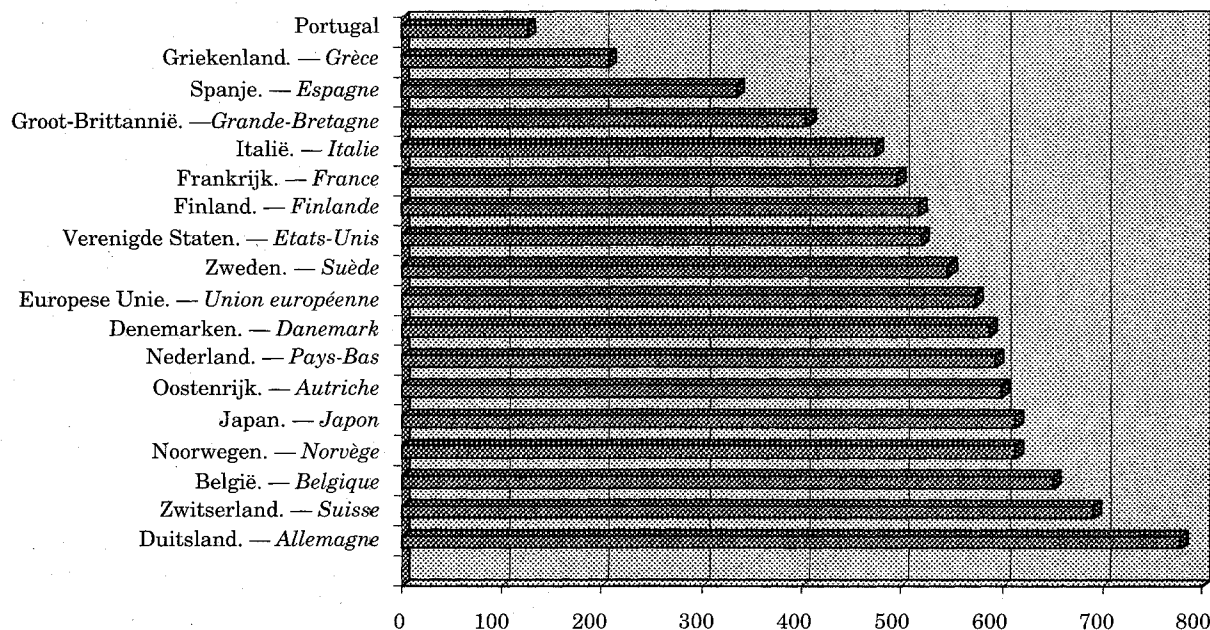
⁽²⁾ Sources : Service d'études du VEV, OCDE, BNB.

Vandaag worden bedrijven te zwaar belast met sociale verplichtingen om mensen tewerk te stellen. Meer specifiek denken we aan de hoge sociale bijdragen, zowel van de werkgever (34,7 %) als de werknemer (13,1 %), de strakke structuren van aanwerving waardoor de werknemers en werkgever stevig met elkaar worden verbonden zonder dat men zeker is van een langdurige goede samenwerking, ...

Als de tewerkstelling van lange duur is wegen die vaste kosten minder zwaar door. We stellen echter vast dat nieuwe vaste jobs zeldzaam zijn geworden.

In vergelijking met onze Europese buurlanden en de economische grootmachten zijn de Belgische loonkosten de derde hoogste geworden. Volgende grafiek toont dit overduidelijk aan.

LOONKOSTEN PER UUR ⁽³⁾



De overheid heeft reeds verschillende maatregelen getroffen om iets te doen aan deze problemen. Zo kennen we het stelsel van het voordeelbanenplan waarbij de arbeidskosten bij de aanwerving van werklozen verlaagd worden, de eerste werkervaringscontracten met een stimulans van 6 000 frank per maand om jongeren de kans te geven werkervaring op te doen en het plus-één-plan voor de eerste werknemer in dienst. Andere, gelijkaardige stimulansen gingen uit van weerwerkacties, GESCO, DAC, enz.

⁽³⁾ Uit een studie van « The Economist Intelligence Unit » 1995.

A l'heure actuelle, les entreprises sont soumises à de trop nombreuses contraintes sociales pour pouvoir embaucher. Nous songeons notamment aux cotisations sociales élevées que tant les employeurs (34,7 %) que les travailleurs (13,1 %) doivent acquitter, aux structures de recrutement rigides, qui créent un lien très fort entre les travailleurs et l'employeur, sans qu'une bonne collaboration à long terme soit pour autant assurée,...

En cas d'embauche à long terme, ces coûts fixes sont plus faciles à supporter. Force est cependant de constater que les nouveaux emplois stables sont devenus rares.

Par rapport aux pays voisins et aux grandes puissances économiques, la Belgique occupe le troisième rang en ce qui concerne l'importance des coûts salariaux, ainsi qu'il ressort très clairement du graphique suivant:

COUT SALARIAL HORAIRE ⁽³⁾

Les autorités ont déjà pris diverses mesures en vue de résoudre ces problèmes. Ainsi, nous connaissons le système du plan avantage à l'embauche, qui prévoit une diminution des coûts salariaux en cas d'embauche de chômeurs, les contrats de première expérience professionnelle, qui accordent un encouragement de 6000 francs par mois afin de donner aux jeunes la possibilité d'acquérir une expérience professionnelle et le plan plus un pour le premier travailleur embauché. D'autres mesures d'encouragement similaires ont été prises dans le cadre des actions spécifiques de mise au travail, des ACS, des TCT, etc.

⁽³⁾ Chiffres tirés d'une étude de « The Economist Intelligence Unit » 1995.

VOORSTEL

Bedrijven hebben vaak bijkomende arbeidskrachten nodig als zij een grote bestelling moeten uitvoeren. In zulke gevallen zijn zij verplicht een beroep te doen op de interimmarkt, met aanzienlijke kosten tot gevolg. Zij dienen naast het volledige loon een premie te betalen aan de bemiddelaars. Daarenboven is er een te laag aanbod van arbeidskrachten.

Om dat te verhelpen moet de werkgever een beroep kunnen doen op werklozen tegen de brutoloonkosten (nettoloon plus bedrijfsvoorheffing). Dit systeem houdt een forse kostenverlaging in voor de werkgever, in die zin dat de sociale lasten, wat het verzekeringstechnisch aspect betreft, voor de overheid blijven. Het voorstel is tevens zeer doorzichtig, waardoor het snel kan worden toegepast zonder de traditionele administratieve rompslomp.

Onderstaande tabel geeft de kosten weer voor een fictieve persoon die eerst werknemer is, nadien werkloos wordt en tenslotte werk vindt onder het voorgestelde stelsel.

Statuut — Statut	Loon — Rémunération	RSZ werknemer plus patronale bijdragen — ONSS travailleur + cotis. patron.	Brutoloon werkgever — Rémunération brute employeur	Kosten overheid — Coût Etat
Werknemer. — Travailleur	100	112	212	0
Werkloos. — Chômeur ⁽⁴⁾	60	0	0	60
Voorstel Ghesquière. — Prop. Ghesquière ⁽⁵⁾	100	0	100	0
Na inlooperperiode. — Après période de rodage	100	112	212	0

Zo krijgt de betrokken werknemer de kans zichzelf te bewijzen tijdens een bepaalde periode omdat de kosten voor de werkgever lager zijn. Indien de werknemer zichzelf voldoende bewezen heeft kan hij tewerkgesteld worden met een gewone arbeidsovereenkomst: op dat ogenblik kan de werkgever de sociale kostprijs helemaal dragen.

De tewerkgestelde personen dienen volledig uitkeringsgerechtigd werkloos of schoolverlater te zijn. Zij krijgen hun nettoloon uitbetaald door de werkgever. De overheid doet hiermee een directe budgettaire winst aangezien zij de werkloosheidsuitkering volledig kan uitsparen.

Wat de sociale zekerheid betreft blijft de nieuwe werknemer onder de bepalingen van de werkloosheid vallen.

Indien de werknemer en de werkgever na een periode van minimum één maand, maximaal vijf-

PROPOSITION

Lorsqu'elles doivent exécuter une grosse commande, les entreprises ont généralement besoin de main-d'œuvre supplémentaire. Elles sont alors contraintes de recourir au marché intérimaire, ce qui entraîne des coûts considérables. Elles doivent non seulement payer le salaire intégral, mais également une prime aux intermédiaires. De plus, l'offre d'intérimaires est trop faible.

Pour remédier à cette situation, il faudrait permettre à l'employeur d'engager des chômeurs sur la base du coût salarial brut (rémunération nette + précompte professionnel). Ce système réduirait considérablement les coûts pour l'employeur, dans la mesure où les cotisations de sécurité sociale resteraient à charge des pouvoirs publics. Très transparente, cette formule pourrait être appliquée très rapidement, sans passer par les tracasseries administratives habituelles.

Le tableau ci-dessous indique le coût généré par une personne fictive qui, d'abord, travaille, émarge ensuite au chômage et trouve enfin un emploi dans le cadre du régime proposé.

Ainsi, le travailleur concerné aura l'occasion de prouver ses qualités pendant une période déterminée, étant donné que l'employeur devra supporter un coût moins élevé. Si le travailleur démontre des qualités suffisantes, il pourra être engagé dans le cadre d'un contrat de travail ordinaire, l'employeur pouvant alors supporter la totalité des charges sociales.

Les personnes mises au travail doivent être des chômeurs complets indemnisés ou des jeunes chômeurs sortant de l'école. Leur rémunération nette leur est versée par l'employeur. L'Etat réalise ainsi un bénéfice budgétaire direct, étant donné qu'il fait l'économie de la totalité des allocations de chômage.

En ce qui concerne la sécurité sociale, le travailleur reste soumis aux dispositions relatives au chômage.

Si le travailleur et l'employeur désirent prolonger leur collaboration au terme d'une période minimale

⁽⁴⁾ Exclusief de verzekeringsaspecten van de sociale zekerheid die de overheid ten laste neemt.

⁽⁵⁾ Exclusief de verzekeringsaspecten van de sociale zekerheid die de overheid ten laste neemt.

⁽⁴⁾ A l'exclusion des cotisations de sécurité sociale, qui sont prises en charge par l'Etat.

⁽⁵⁾ A l'exclusion des cotisations de sécurité sociale, qui sont prises en charge par l'Etat.

maal te verlengen, wensen voort samen te werken zal dit gebeuren onder de CAO-bepalingen voor het betrokken bedrijf met alle voor- en nadelen. Als zij dat niet wensen komt de werknemer opnieuw in het werkloosheidssysteem terecht, waardoor hij of zij niets verliest (men krijgt opnieuw het statuut dat men had voor de werktijd). De bedoeling is vooral om het embleem van « niet-bruikbare werkloze », zoals bij de jongerencontracten, te vermijden.

Het grote voordeel van dit systeem is dat men aan werkloze personen die zichzelf wensen te bewijzen de kans geeft dat te doen met een perspectief op een vaste betrekking. Dit geldt vooral voor pas afgestudeerden. Uit statistieken blijkt dat 25 % van de afgestudeerden na een jaar zoeken nog altijd geen job gevonden hebben. De psychologische weerslag hiervan is zeer groot. De moed om nog voort te zoeken verdwijnt. Personen die na zo'n lange periode toch nog werk vinden kunnen zich moeilijk aanpassen aan het werkritme, de werkomgeving, het feit dat men moet werken onder de leiding van een baas, enz.

In tegenstelling tot de GESCO en gelijkaardige statuten is de band met het betrokken bedrijf veel directer. Nu is het werk van doorslaggevend belang en niet de financieringswijze. Als men zichzelf volgende bewijst is een « volwaardig » contract mogelijk. Bij de vorige statuten ging alle aandacht naar de verlenging van de financiering, niet naar het werk zelf.

Voor de onderneming kan men de problematiek van de tijdelijke tewerkstelling oplossen op een budgettair verantwoorde wijze. Tevens verdwijnt de aantrekkingskracht van zwartwerk. Volgens schattingen is het gemiddelde uurloon voor zwartwerk 350 frank ⁽⁶⁾. Dit voorstel maakt zwartwerk voor werkgevers niet meer interessant. Voor de werknemer zit er ook winst in omdat hij een volwaardig loon krijgt en volledig in orde is met de sociale wetgeving.

Voor de overheid is er een budgettaire winst gezien de werkloosheidsvergoeding wegvalt. De sociale zekerheid is ten laste van de overheid, maar daar vloeien geen kosten uit voort : de overheid betaalt die kosten nu al voor werklozen.

Deze maatregel is ook zeer positief voor startende ondernemers. In de cruciale beginfase van een onderneming kan men het obstakel van zware loonlasten vermijden door aan werklozen de kans te geven mee te werken aan de opbouw van het bedrijf. Als de

d'un mois, renouvelable au maximum à cinq reprises, cela se fera conformément aux dispositions de la CCT applicable à l'entreprise concernée, avec tous les avantages et les inconvénients qui en découlent. S'ils ne désirent pas prolonger leur collaboration, le travailleur réintègre le système du chômage sans amputation de ses droits (il retrouve le statut qui était le sien avant d'être engagé). Il s'agit surtout d'éviter l'étiquette de « chômeur non utilisable », comme c'est le cas dans le cadre des contrats d'embauche des jeunes.

Ce système offre le grand avantage de permettre aux personnes sans emploi désireuses de montrer leur capacités, de le faire en ayant une perspective d'emploi stable. Cela vaut surtout pour les personnes qui sont fraîchement diplômées. Les statistiques montrent que 25% des diplômés n'ont toujours pas trouvé d'emploi après une année de recherches. Les répercussions psychologiques de cette situation sont très importantes. Les personnes concernées n'ont plus le courage de poursuivre leurs recherches et les personnes qui parviennent encore à trouver malgré tout un emploi après une période aussi longue ont de la peine à s'adapter au rythme de travail, au milieu de travail, au fait de devoir travailler sous la direction d'un patron, etc.

Par rapport au statut des COSU et aux autres statuts similaires, le lien entre le travailleur et l'entreprise concernée est beaucoup plus direct. L'élément déterminant est en l'occurrence le travail et non le mode de financement. Si le travailleur fait la démonstration de ses compétences, il peut se voir proposer un contrat « à part entière ». Les statuts précédents focalisaient toute l'attention sur la prolongation du financement et non sur le travail proprement dit.

L'entreprise peut, quant à elle, résoudre le problème de l'emploi temporaire de manière budgétaire raisonnable. De surcroît, la formule proposée fait perdre son attrait au travail clandestin. Selon des estimations, le travail clandestin se monnaie à un salaire horaire moyen de 350 francs ⁽⁶⁾. La présente proposition rend le travail clandestin inintéressant pour les employeurs et elle améliore en outre la situation des travailleurs car elle leur assure un salaire complet et une situation en parfaite conformité avec la législation sociale.

Elle permet de surcroît aux pouvoirs publics de réaliser un gain sur le plan budgétaire, étant donné qu'ils ne doivent plus verser d'allocations de chômage. Le fait que les cotisations de sécurité sociale sont à la charge des pouvoirs publics ne leur impose aucune dépense supplémentaire, puisque qu'ils les payaient déjà pour les chômeurs.

Cette mesure est également très positive pour les entrepreneurs qui débutent. Elle leur permet en effet, au moment crucial du démarrage de l'entreprise, d'éviter l'obstacle que représentent les charges salariales élevées, dans la mesure où elle donne à des

⁽⁶⁾ Berekningen van het VEV.

⁽⁶⁾ Selon les calculs du VEV.

onderneming succesvol wordt kan de tijdelijke tewerkstelling dan omgezet worden in tewerkstelling van lange duur.

IN CONCRETO

De werkgever werft een of meer werklozen aan voor een bepaalde korte termijn (minimum een maand, maximaal vijf keer te verlengen). De werkgever betaalt een vergoeding per uur die gelijk is aan de normale loonkosten (bruto belastbare vergoeding). De werkgever mag geen werklozen aanwerven om personeel te vervangen : het gaat om bijkomend personeel.

De werkgever hoeft geen werknemersbijdragen en patronale lasten te betalen : dit is geen meeruitgave voor de overheid omdat ze dit reeds betaalde toen de werknemer werkloos was.

F. GHESQUIERE

WETSVOORSTEL

Artikel 1

Deze wet regelt een aangelegenheid als bedoeld in artikel 78 van de Grondwet.

Art. 2

Deze wet is van toepassing op de werkgevers en werknemers op wie de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders, van toepassing is.

Art. 3

De Koning kan, onder de voorwaarden die Hij bepaalt, de werkgevers vrijstellen van de werkgemersbijdragen en werknemersbijdragen voor de sociale zekerheid bedoeld in artikel 2, § 1, 4° van de wet bedoeld in artikel 2, als zij werkzoekenden voltijds of deeltijds in dienst nemen.

De indienstneming met de hierboven vermelde vrijstellingen geschiedt voor een periode van één maand, maximaal 5 maal achtereenvolgens te verlengen.

9 mei 1996.

chômeurs la possibilité de collaborer à l'édification de l'entreprise. Si celle-ci connaît le succès, l'emploi temporaire peut se transformer en emploi de longue durée.

DANS LA PRATIQUE

L'employeur engage un ou plusieurs chômeurs pour une courte période déterminée (au minimum un mois, prorogeable au maximum cinq fois). L'employeur verse une rémunération horaire égale aux coûts salarial normal (rémunération brute imposable). L'employeur ne peut pas engager de chômeurs pour remplacer du personnel : il doit s'agir de personnel supplémentaire.

L'employeur ne doit pas payer de cotisations ni de charges patronales. Cela n'entraîne aucune dépense supplémentaire pour les pouvoirs publics, étant donné qu'ils les payaient déjà lorsque le travailleur était chômeur.

PROPOSITION DE LOI

Article 1^{er}

La présente loi règle une matière visée à l'article 78 de la Constitution.

Art. 2

La présente loi s'applique aux employeurs et aux travailleurs soumis à la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs.

Art. 3

Le Roi peut, dans les conditions qu'il détermine, exempter les employeurs des cotisations patronales et des cotisations personnelles à la sécurité sociale visées à l'article 2, § 1^{er}, 4° de la loi visée à l'article 2, lorsque ceux-ci engagent, à temps plein ou à temps partiel, des demandeurs d'emploi.

Le travailleur pour lequel les exemptions précitées sont accordées est engagé pour une période d'un mois, prorogeable 5 fois de suite au maximum.

9 mai 1996.

