

SÉNAT DE BELGIQUE

SESSION DE 2012-2013

20 DÉCEMBRE 2012

Projet de loi contenant le plan pour l'emploi

Procédure d'évocation

RAPPORT

FAIT AU NOM DE LA COMMISSION
DES AFFAIRES SOCIALES
PAR
MME LIJNEN

I. INTRODUCTION

Le projet de loi à l'examen, qui relève de la procédure bicamérale facultative, a été déposé initia-

BELGISCHE SENAAAT

ZITTING 2012-2013

20 DECEMBER 2012

Wetsontwerp houdende het tewerkstellingsplan

Evocatieprocedure

VERSLAG

NAMENS DE COMMISSIE VOOR
DE SOCIALE AANGELEGENHEDEN
UITGEBRACHT DOOR
MEVROUW LIJNEN

I. INLEIDING

Dit optioneel bicameraal wetsontwerp werd in de Kamer van volksvertegenwoordigers oorspronkelijk

Composition de la commission : / Samenstelling van de commissie :

Présidente / Voorzitster : Elke Sleurs.

Membres / Leden :

N-VA	Piet De Bruyn, Patrick De Groote, Louis Ide, Elke Sleurs.
PS	Christie Morreale, Fatiha Saïdi, Fabienne Winckel.
MR	Jacques Brotchi, Dominique Tilmans.
CD&V	Cindy Franssen, Rik Torfs.
sp.a	Leona Detiège, Dalila Douifi.
Open Vld	Nele Lijnen.
Vlaams Belang	Yves Buysse.
Écolo	Cécile Thibaut.
cdH	André du Bus de Warnaffe.

Suppléants / Plaatsvervangers :

Frank Boogaerts, Inge Faes, Danny Pieters, Helga Stevens, Karl Vanlouwe.
Hassan Bousetta, Philippe Mahoux, Muriel Targnion, Olga Zrihen.
François Bellot, Christine Defraigne, Gérard Deprez.
Dirk Claes, Sabine de Bethune.
Bert Anciaux, Fatma Pehlivan, Fauzaya Talhaoui.
Rik Daems, Guido De Padt.
Bart Laeremans, Anke Van dermeersch.
Marcel Cheron, Zakia Khattabi.
Francis Delpérée.

Voir :

Documents du Sénat :

5-1890 - 2012/2013 :

N° 1 : Projet évoqué par le Sénat.

Zie :

Stukken van de Senaat :

5-1890 - 2012/2013 :

Nr. 1 : Ontwerp geëvoceerd door de Senaat.

lement à la Chambre des représentants par le gouvernement (doc. Chambre, n° 53-2503/1).

Il a été adopté par la Chambre des représentants le 13 décembre 2012, par 85 voix contre 45.

Il a été transmis le 14 décembre 2012 au Sénat, qui l'a évoqué le même jour.

La commission l'a examiné au cours de sa réunion du 18 décembre 2012.

II. EXPOSÉ INTRODUCTIF DE LA MINISTRE DE L'EMPLOI

Mme De Coninck, ministre de l'Emploi, déclare que le gouvernement a adopté le 20 juillet 2012 un plan emploi dans le cadre de la stratégie de relance.

Ce plan emploi repose sur cinq piliers :

— Aider davantage de jeunes à trouver du travail. Il arrive souvent, en particulier dans les grandes villes, que les jeunes arrêtent l'école à dix-huit ans sans avoir le moindre diplôme en poche. Or, notre société exige des diplômes et leur donne rarement l'occasion d'exercer un travail alors qu'ils ont les capacités requises pour le faire. Contrairement à ce qui était le cas durant la période d'après-guerre où de nombreuses personnes ne pouvaient pas faire des études pour des raisons socioculturelles, il ne suffit plus aujourd'hui d'avoir les capacités requises pour faire carrière.

— Donner plus d'opportunités aux travailleurs âgés. À l'heure actuelle, on a tendance à considérer qu'à partir de quarante-cinq ans, les travailleurs sont « vieux » et hors du coup. Il faut donc en finir avec ces carrières où les travailleurs sont pressés comme des citrons entre vingt et quarante-cinq ans et sont soumis à des cadences et à une pression énormes pour être ensuite remerciés. Avec une espérance de vie moyenne qui atteint quatre-vingts ans, ce système n'est financièrement plus tenable. Pour faire en sorte que les travailleurs restent plus longtemps sur le marché du travail, il faut donc impérativement leur donner la possibilité de se former tout au long de leur carrière, mais il faut pour cela que les employeurs s'engagent aussi dans ce sens.

— Miser sur les emplois à quatre cinquième. À l'heure actuelle, de nombreuses femmes travaillent à mi-temps pour pouvoir s'occuper de leurs enfants; il n'est pas évident pour elles, le jour où elles se retrouvent seules au départ de leur compagnon — ce qui arrive de plus en plus fréquemment —, de se réinsérer sur le marché du travail. La ministre souhaite dès lors encourager aussi bien les hommes que les femmes à opter pour un régime de travail supérieur à un emploi mi-temps. C'est important aussi pour la constitution des droits sociaux.

ingediend als een wetsontwerp (stuk Kamer, nr. 53-2503/1).

Het werd op 13 december 2012 aangenomen door de Kamer van volksvertegenwoordigers, met 85 tegen 45 stemmen.

Het wetsontwerp werd op 14 december 2012 overgezonden aan de Senaat en op diezelfde dag geëvoceerd.

De commissie heeft dit wetsontwerp besproken tijdens haar vergadering van 18 december 2012.

II. INLEIDENDE UITEENZETTING DOOR DE MINISTER VAN WERK

Mevrouw De Coninck, minister van Werk, verklaart dat de regering op 20 juli in het kader van de relancestrategie een tewerkstellingsplan heeft goedgekeurd.

Dit tewerkstellingsplan steunt op vijf pijlers :

— Meer jongeren aan de slag helpen. Zeker in grote steden gebeurt het vaak dat jongeren op achttien jaar stoppen met school en willen gaan werken, maar geen diploma op zak hebben. In onze « diplomamaatschappij » krijgen zij evenwel zelden de kans om ergens aan de slag te gaan, hoewel ze op zich wel over de nodige vaardigheden beschikken. In tegenstelling tot in de naoorlogse periode, waar velen niet konden studeren om socio-culturele redenen, volstaat dit echter niet langer om een loopbaan uit te bouwen.

— Meer kansen voor ouderen. Vanaf vijenveertig jaar beschouwt men werknemers vaak als « oud » en « out ». Men moet dus af van de « citroenloopbanen », waar men tussen zijn twintigste en zijn vijfenveertigste wordt uitgeperst en aan een enorme snelheid en druk moet werken, en vervolgens wordt gedumpt. Met een gemiddelde levensverwachting van tachtig jaar is dit financieel niet haalbaar. Permanente bijscholing is dan ook enorm belangrijk om langer aan de slag te blijven, maar dit vergt ook een investering van de werkgevers.

— Inzetten op vier vijfden jobs. De realiteit is dat vele vrouwen halftijds werken omwille van de kinderen en wanneer hun partner hen verlaat, wat alsmaar vaker gebeurt, is het niet evident om opnieuw aan bod te komen op de arbeidsmarkt. De minister wil dan ook zowel mannen als vrouwen aansporen om méér dan halftijds te werken. Dit is ook belangrijk voor de opbouw van sociale rechten.

— Rendre le travail plus attractif. Le bonus à l'emploi — qui est une réduction de la cotisation ONSS du travailleur — ne suffit pas dans sa forme actuelle étant donné qu'une majoration salariale se traduit rarement par une augmentation du salaire net. Il faut supprimer cette anomalie.

— Créer des emplois supplémentaires. Ce n'est pas simple en période de crise et de vagues de licenciements, mais c'est une nécessité absolue.

Le gouvernement va organiser 10 000 stages de transition pour les jeunes, qui auront ainsi l'occasion d'acquérir une première expérience professionnelle. Cela doit faciliter la transition des bancs de l'école vers le monde du travail. Le gouvernement attend également des employeurs qu'ils s'engagent à organiser des stages à concurrence de 1 % de leur effectif et souhaite, par le biais de la réduction groupe-cible pour les tuteurs, renforcer l'accompagnement dont bénéficient ces jeunes. Par ailleurs, l'actuelle réduction groupe-cible pour les jeunes est modifiée dans le sens où elle sera désormais attribuée pour une période plus courte mais pour un montant supérieur.

Le maintien au travail des travailleurs âgés de plus de cinquante-cinq ans demeure un objectif important. C'est pourquoi le gouvernement réforme la réduction groupe-cible pour les travailleurs âgés, de manière à affecter plus efficacement les moyens existants.

La ministre entend rendre le travail plus attractif. C'est pourquoi le bonus à l'emploi est renforcé, de telle manière que le salaire net des travailleurs à bas salaires progresse et que leur pouvoir d'achat augmente. C'est donc pour les salaires qui s'élèvent à environ 1 800 euros brut par mois, soit les salaires proches des salaires minima réels tels qu'ils sont fixés au sein des commissions paritaires, que le bonus à l'emploi augmente le plus.

Des mesures importantes relatives aux deux autres piliers, à savoir l'incitation à travailler plus longtemps et la création d'emplois, ne sont pas reprises dans le projet de loi à l'examen dès lors qu'elles peuvent être mises en œuvre par arrêté royal. À l'heure actuelle, les employeurs bénéficient, pour les travailleurs à temps partiel, d'une réduction de charges supplémentaire de 25 %. La ministre veut réduire cet avantage et utiliser les moyens ainsi économisés pour renforcer la réduction de charges pour les travailleurs à bas salaires.

Mais le plan d'emploi nécessite également une série de modifications de la législation actuelle, ce que vise à apporter le projet de loi à l'examen. Une fois approuvé par le Conseil des ministres, le projet a été soumis pour avis tant au Conseil national du travail qu'au Conseil d'État. Le projet de loi a été adapté conformément aux remarques formulées.

Le premier chapitre porte sur une modification du bonus à l'emploi, que le gouvernement a décidé de

— Werken meer lonend maken. De werkbonus — een korting op de werknemersbijdrage op de sociale zekerheid — voldoet in zijn huidige vorm niet vermits een loonsverhoging vaak niet een verhoging van het nettoloon als gevolg heeft. Deze aberratie moet verdwijnen.

— De creatie van bijkomende jobs. Dit is niet eenvoudig in een periode van crisis met vele ontslagen als gevolg, maar het is een absolute noodzaak.

Voor jongeren creëert de regering 10 000 instapstages. Met deze instapstages krijgen de jongeren de kans een eerste werkervaring op te doen. Het moet de overgang van de schoolbanken naar de werkvloer vergemakkelijken. Tevens verwacht de regering een stage-engagement van de werkgevers om 1 % stageplaatsen ten aanzien van het personeelsbestand en wil zij via de doelgroepvermindering voor mentors de begeleiding van deze jongeren versterken. Ook worden de bestaande doelgroepverminderingen voor jongeren omgevormd zodat deze doelgroepvermindering gedurende een kortere tijd maar voor een sterker bedrag worden toegekend.

Het blijft een belangrijke doelstelling om vijfen-vijftig plussers langer aan het werk te houden. De regering hervormt daarom de doelgroepvermindering voor oudere werknemers zodat de bestaande middelen doeltreffender worden ingezet.

De minister wil werk meer lonend maken. Daarom wordt de werkbonus versterkt. Zo stijgt het nettoloon van de werknemers met een laag loon en verhoogt hun koopkracht. De werkbonus wordt het meest verhoogd voor de lonen rond 1 800 euro bruto per maand. Het is rond dit loon dat de reële minimumlonen zoals ze in paritaire comités worden vastgelegd, bevinden.

Een belangrijke maatregel rond de twee andere pijlers: langer werken aanmoedigen en jobs creëren, maakt geen deel uit van de voorliggende wet omdat ze bij koninklijk besluit kunnen worden uitgevoerd. Momenteel krijgen werkgevers bij een deeltijdse werknemers 25 % extra lastenverlagingen. De minister gaat dit voordeel reduceren en de uitgespaarde middelen gebruiken om de vermindering voor werknemers met lage lonen te verhogen.

Maar het tewerkstellingsplan behoeft ook een aantal wijzigingen aan de bestaande wetgeving. Het wetsontwerp dat nu voorligt bevat deze wettelijke wijzigingen. Na goedkeuring door de Ministerraad heeft zowel de Nationale Arbeidsraad als de Raad van State advies gegeven op het ontwerp. Het wetsontwerp is conform die bemerkingen aangepast.

Het eerste hoofdstuk bevat een wijziging aan de werkbonus. De regering heeft beslist om de werk-

simplifier. Le bonus à l'emploi est une réduction des cotisations personnelles de sécurité sociale pour les travailleurs à bas salaires. Il s'élève à 175 euros par mois maximum pour un salaire égal au revenu minimum mensuel moyen, tel que fixé par la CCT n° 43. Actuellement, ce salaire minimum est d'environ 1 470 euros. Le bonus à l'emploi s'appliquera aux salaires ne dépassant pas 2 335 euros par mois. Le projet de loi prévoit une diminution progressive du bonus à l'emploi entre ces deux extrêmes. Ce n'est pas le cas actuellement. Par cette adaptation, le bonus à l'emploi sera majoré d'un montant maximal de 20 euros. Les salaires qui bénéficieront le plus de la mesure sont ceux qui s'élèvent à environ 1 800 euros, soit les salaires correspondant aux salaires minimums tels que fixés par les conventions collectives de travail sectorielles.

Le deuxième chapitre comporte une série d'adaptations aux réductions groupes-cibles. Les réductions groupes-cibles sont des réductions des cotisations patronales à la sécurité sociale. Il s'agit de montants de réduction forfaitaires par trimestre. En premier lieu, la loi instaure deux nouveaux montants de réduction forfaitaires, à savoir 1 500 euros et 800 euros.

Le forfait de 800 euros sera utilisé pour la réduction groupe-cible prévue pour les tuteurs. Ainsi, cette réduction groupe-cible pour les tuteurs sera doublée et passera donc de 400 à 800 euros par trimestre. Plus important encore peut-être que cette augmentation est le fait que nous procéderons aussi à des simplifications importantes par arrêté royal pour que davantage d'employeurs puissent faire un usage effectif de cette réduction groupe-cible. Un autre arrêté permettra un accès plus aisé à un remboursement des frais de formation pour les tuteurs via le congé éducatif payé. De cette façon, nous veillons à ce que les employeurs mobilisent plus adéquatement les travailleurs formés pour l'accompagnement de stagiaires.

Le nouveau forfait de 1 500 euros par trimestre sera utilisé pour les jeunes peu scolarisés et les travailleurs plus âgés. Il sera également utilisé pour les employeurs qui prennent un premier travailleur en service. Lesdits plans plus sont renforcés. Ce renforcement prend déjà cours pour les premiers nouveaux recrutements à partir du 1^{er} octobre.

L'article 6 énonce la modification nécessaire pour la réforme de la réduction groupe-cible pour les travailleurs âgés. Le système est simplifié et un incitant renforcé est également prévu pour les employeurs qui engagent des travailleurs âgés de cinquante-quatre ans au moins. À cinquante-quatre ans, l'avantage est actuellement de 250 euros, le gouvernement le porte à 400 euros. À cinquante-huit ans, l'avantage est actuellement de 450 euros, le gouvernement le porte à

bonus te vereenvoudigen. De werkbonus is een vermindering van de persoonlijke bijdragen voor de sociale zekerheid voor de werknemers met een laag loon. De werkbonus is maximaal 175 euro per maand bij een loon gelijk aan het gemiddelde minimum maandinkomen zoals vastgelegd in cao nr. 43. Momenteel bedraagt dit minimumloon ongeveer 1 470 euro. De werkbonus is van toepassing tot lonen van maximaal 2 335 euro per maand. De aanpassing van de wet voorziet dat de werkbonus tussen deze twee punten geleidelijk afneemt. Momenteel is dit niet het geval. Door deze aanpassing wordt de werkbonus verhoogd met een maximaal bedrag van 20 euro. Het zijn vooral de lonen rond 1 800 euro die het meest voordeel hebben met deze aanpassing. Dit zijn de lonen die overeenstemmen met de minimumlonen zoals die vastgesteld worden in de sectorale collectieve arbeidsovereenkomsten.

Het tweede hoofdstuk bevat een reeks aanpassingen betreffende de doelgroepverminderingen. De doelgroepverminderingen zijn verminderingen van de bijdragen van de werkgevers aan de sociale zekerheid. Het gaat om trimestriële forfaitaire verminderingsbedragen. Om te beginnen stelt de wet twee nieuwe forfaitaire verminderingsbedragen in, te weten 1 500 euro en 800 euro.

Het forfait van 800 euro zal worden gebruikt voor de doelgroepvermindering waarin is voorzien ten behoeve van de voogden. De doelgroepvermindering voor de voogden wordt dus verdubbeld en gaat omhoog van 400 naar 800 euro per kwartaal. Nog belangrijker misschien dan die verhoging, is dat er bij koninklijk besluit belangrijke vereenvoudigingen worden doorgevoerd, opdat meer werkgevers daadwerkelijk gebruik kunnen maken van die doelgroepvermindering. Dankzij een ander besluit zal het makkelijker worden de kosten vergoed te krijgen voor de opleiding via betaald educatief verlof van de voogden. Op die manier wordt erop toegezien dat de werkgevers de voor de begeleiding van stagiairs opgeleide werknemers adequater inzetten.

Het nieuwe forfait van 1 500 euro per kwartaal zal worden aangewend voor de laaggeschoolde jongeren en de oudere werknemers. Het zal ook worden gebruikt voor de werkgevers die een eerste werknemer in dienst nemen. De zogenaamde «plusplannen» worden uitgebouwd. Dit zal al gelden voor de nieuwe eerste indienstnemeningen vanaf 1 oktober.

Artikel 6 bevat de wijziging nodig voor de hervorming van de doelgroepvermindering voor oudere werknemers. Het systeem wordt vereenvoudigd en tevens wordt een sterkere incentive gegeven aan de werkgevers die een werknemers van minstens vierenvijftig jaar in dienst neemt. Op vierenvijftig jaar is het voordeel momenteel 250 euro, de regering trekt dit op tot 400 euro. Op achteenvijftig jaar is het voordeel momenteel 450 euro, de regering trekt dit op tot

800 euros. À soixante-deux ans, l'avantage est actuellement de 650 euros, le gouvernement le porte à 1 500 euros. Cette réforme est toutefois neutre d'un point de vue budgétaire, dès lors que la réduction groupe-cible est toujours limitée aux travailleurs dont le salaire brut ne dépasse pas 4 080 euros par mois.

Pour les jeunes, la réduction groupe-cible est également adaptée. En premier lieu, la réduction groupe-cible pour les jeunes ayant un bas salaire disparaît. Il s'agit d'une réduction groupe-cible qui génère de très faibles montants de réduction. Le montant maximum est de 300 euros pour les jeunes de dix-neuf ou vingt ans et diminue avec l'âge. Pour un jeune âgé de vingt-neuf ans, la réduction de cotisation n'est plus que de 30 euros par trimestre. Les moyens ainsi économisés sont utilisés, d'une part, pour financer les stages d'insertion et, d'autre part, pour renforcer la réduction groupe-cible pour les jeunes peu qualifiés et instaurer une réduction groupe-cible pour les jeunes moyennement qualifiés. Les modalités précises qui s'appliqueront à ces jeunes seront fixées par arrêté royal. Il est prévu d'octroyer la réduction groupe-cible pendant une période plus brève, mais pour un montant supérieur.

Pour les jeunes très peu qualifiés, la réduction groupe-cible s'élèvera à 1 500 euros par trimestre pendant trois ans, suivie d'une réduction de 400 euros pendant un an. Pour les jeunes peu qualifiés, la réduction groupe-cible de 1 500 euros par trimestre sera octroyée pendant deux ans, suivie d'une réduction de 400 euros pendant un an. Pour les jeunes moyennement qualifiés, la réduction groupe-cible s'élèvera à 1 000 euros par trimestre pendant un an et sera ensuite de 400 euros pendant deux ans.

La réduction groupe-cible pour les jeunes peu et moyennement qualifiés sera également limitée aux jeunes dont le salaire brut ne dépasse pas 3 000 euros par trimestre.

Le chapitre 3 comporte également des modifications en rapport avec les jeunes. Ce chapitre commence tout d'abord par une définition des jeunes moyennement scolarisés et la définition des jeunes «très peu scolarisés» est adaptée. Pour le moment, la définition de «très peu scolarisé» est quasiment équivalente à la définition des jeunes «peu scolarisés». Cela n'a pas beaucoup de sens. C'est pourquoi, nous limitons la définition des jeunes «très peu scolarisés» qui ne possèdent pas de certificat du deuxième degré de l'enseignement secondaire.

Le chapitre 3 instaure également l'engagement de stage. L'engagement de stage que nous demandons aux employeurs est qu'ils prévoient un nombre de places de stage qui soit égal à au moins 1 % de

800 euro. Op tweeënzestig jaar is het voordeel momenteel 650 euro, de regering trekt dit op naar 1 500 euro. Toch is deze hervorming budgettair neutraal omdat men de doelgroepvermindering nu steeds beperkt tot werknemers met een brutoloon dat niet hoger is dan 4 080 euro per maand.

Ook voor jongeren wordt de doelgroepvermindering aangepast. In de eerste plaats verdwijnt de doelgroepvermindering voor jongeren met een laag loon. Het gaat om een doelgroepvermindering die erg kleine verminderingsbedragen geeft. Het maximum bedraagt 300 euro bij jongeren van negentien of twintig jaar, en wordt steeds kleiner naarmate de leeftijd stijgt. Aan 29 jaar is de bijdragevermindering nog 30 euro per kwartaal. De middelen die zo worden uitgespaard worden deels gebruikt voor het financieren van de instapstages en anderdeels voor het versterken van de doelgroepvermindering voor laaggeschoolde jongeren en het invoeren van een doelgroepvermindering voor middengeschoolde jongeren. De juiste modaliteiten voor deze jongeren zullen geconcretiseerd worden in een koninklijk besluit. Het komt erop neer dat we de doelgroepvermindering geven gedurende een kortere tijd, maar voor een hoger bedrag.

Voor de erg-laaggeschoolde jongeren zal de doelgroepvermindering 1 500 euro per kwartaal bedragen gedurende drie jaar, gevolgd door een vermindering van 400 euro gedurende een jaar. Voor de laaggeschoolde jongeren wordt de doelgroepvermindering van 1 500 euro per kwartaal gegeven gedurende twee jaar, gevolgd door een vermindering van 400 euro gedurende een jaar. Voor de middengeschoolde jongeren zal de doelgroepvermindering 1 000 euro per kwartaal bedragen gedurende een jaar en vervolgens 400 euro gedurende twee jaar.

Ook zal de doelgroepvermindering voor laag- en middengeschoolde jongeren beperkt worden tot jongeren met een brutoloon van hoggstens 3 000 euro per kwartaal.

Hoofdstuk 3 bevat ook wijzigingen betreffende de jongeren. Dit hoofdstuk wordt ingeleid met een omschrijving van de gemiddeld geschoolde jongeren en met een aanpassing van de definitie van «erg laag geschoolde jongeren». Op dit moment benadert de definitie van «erg laag geschoolde jongeren» die van «laag geschoolde jongeren» vrij sterk. Dit is nogal zinloos. De omschrijving van de groep van «erg-laaggeschoolde jongeren» zal dus voortaan alleen betrekking hebben op de jongeren die niet over een attest van de tweede graad van het secundair onderwijs beschikken.

Hoofdstuk 3 stelt tevens een stageplicht in. De stageplicht die wij de werkgevers opleggen houdt in dat ze op zijn minst 1 % van het totale aantal banen aan stagiairs toekennen. Het gaat om een verplichting

l'effectif total. Il s'agit d'un engagement qui vaut pour l'ensemble des employeurs. Néanmoins, si cet engagement de stage global n'est pas respecté, alors une obligation de stage sera introduite pour chaque employeur séparément. Cette obligation de stage individuelle ne peut pas être introduite avant le 1^{er} janvier 2015. Pour ces places de stage, les jeunes en apprentissage alterné, en stages d'insertion, formation professionnelle individuelle et contrats travail-formation entrent en ligne de compte.

Le chapitre 4 porte sur les groupes à risques. Depuis plus de vingt ans, les partenaires sociaux décident, dans chaque accord interprofessionnel, de consentir des efforts en faveur des groupes à risques pour un montant égal à au moins 0,10 % de la masse salariale. Ces efforts sont concrétisés dans des conventions collectives de travail. Les employeurs faisant partie d'un secteur qui n'a pas conclu de CCT de ce type doivent verser une cotisation de 0,10 % à l'ONSS. La mesure prévue au chapitre 4 instaure le fondement d'un système permettant aux secteurs qui concluent des CCT relatives aux groupes à risques d'investir six millions des moyens ainsi versés à l'ONSS dans des projets supplémentaires en faveur des groupes à risques.

Enfin, le chapitre 5 contient une disposition qui augmente de 37 millions d'euros le financement alternatif de la gestion globale de la sécurité sociale. Cette mesure est liée au renforcement du bonus à l'emploi : plus le bonus à l'emploi est élevé, plus le salaire brut imposable augmente, de sorte que le précompte professionnel perçu sur ce dernier est plus important. Ce sont ces revenus supplémentaires qui, en vertu de la disposition à l'examen, sont récupérés par la sécurité sociale.

Outre ce volet concernant la mise en œuvre des plans pour l'emploi, le projet de loi comprend aussi deux petits titres.

La loi-programme du 29 mars 2012 a créé le fondement légal en vue de l'instauration de plans d'entreprise pour les travailleurs d'au moins 45 ans. Juste avant l'été, le Conseil national du travail a toutefois intégré le régime dans une nouvelle convention collective de travail. Celle-ci est entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2012 et a, entre-temps, été rendue obligatoire par la ministre. La base légale devient ainsi superflue et peut donc être retirée. Tel est le contenu du titre 3 du projet de loi.

Le titre 4 concerne le régime du chômage avec complément d'entreprise. La loi du 12 avril 2011 constitue le fondement du chômage avec complément d'entreprise à partir de l'âge de cinquante-six ans, à condition que le travailleur compte quarante ans de carrière. La loi-programme du 29 mars 2012 prolonge

die geldt voor alle werkgevers. Indien deze aan alle werkgevers opgelegde stageplicht niet in acht wordt genomen, zal elke ondernemer afzonderlijk worden verplicht stagiairs in dienst te nemen. De individuele stageplicht kan pas worden ingevoerd vanaf 1 januari 2015. De stageplaatsen kunnen worden toegekend aan jongeren met een alternerend leertraject, aan jongeren die een instapstage of een individuele beroepsopleiding volgen, alsook aan jongeren met een werkopleidingsovereenkomst.

Hoofdstuk 4 heeft betrekking op de risicogroepen. Sedert meer dan twintig jaar beslissen de sociale partners in elke interprofessioneel akkoord om inspanningen te doen voor risicogroepen ten belope van minstens 0,10 % van de loonmassa. Deze inspanningen worden geconcretiseerd in collectieve arbeidsovereenkomsten. De werkgevers die behoren tot een sector waar zo een cao niet wordt gesloten, moeten een bijdrage van 0,10 % betalen aan de RSZ. De maatregel in hoofdstuk 4 voorziet in de basis van een systeem waarbij 6 miljoen van deze middelen die bij de RSZ terecht komen kunnen gebruikt worden door de sectoren die wel cao's risicogroepen afsluiten, kunnen gebruiken voor bijkomende projecten voor risicogroepen.

Hoofdstuk 5 ten slotte bevat een bepaling die de alternatieve financiering voor het globaal beheer van de sociale zekerheid verhoogd met 37 miljoen euro. Dit hangt samen met de versterking van de werkbonus. Een hogere werkbonus verhoogt immers het bruto belastbaar loon zodat hierop meer bedrijfsvoorheffing wordt geïnd. Het zijn deze extra inkomsten die door deze bepaling terugvloeien naar de sociale zekerheid.

Naast dit stuk dat handelt over de uitvoering van de tewerkstellingplannen, bevat het wetsontwerp nog twee kleine titels.

In de programmawet van 29 maart 2012 werd de wettelijke basis genomen voor het invoeren van ondernemingsplannen voor de werknemers van minstens 45 jaar in de ondernemingen. De Nationale Arbeidsraad heeft vlak voor de zomer echter het systeem opgenomen in een nieuwe collectieve arbeidsovereenkomst. Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt op 1 januari 2012 en de minister heeft deze intussen algemeen bindend verklaard. De wettelijke basis wordt zo onnodig en kan dus worden ingetrokken. Dit is de inhoud van titel 3 van dit wetsontwerp.

Titel 4 handelt over het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage. De wet van 12 april 2011 vormt de basis van de werkloosheid met bedrijfstoelage vanaf zesenvijftig jaar, mits de werknemer veertig jaar loopbaanjaren telt. De programmawet van 29 maart 2012 verlengt deze regeling tot 31 december 2015.

ce régime jusqu'au 31 décembre 2015, mais la date à laquelle un des articles cesse d'être d'application n'a pas été modifiée. Le titre 4 remédie à cette omission.

III. DISCUSSION

A. Questions et observations des membres

M. Pieters estime que l'intitulé du projet de loi ne correspond pas à son contenu. En effet, le projet de loi ne propose pas un plan, mais un amalgame de mesures diverses. Le projet en question a pour objectif d'augmenter le taux d'emploi, objectif auquel tout le monde peut souscrire. Par ailleurs, la compétence d'adopter des mesures en la matière sera transférée, peut-être encore au cours de la présente législature, de l'État fédéral aux communautés et aux régions. Quelles sont les mesures proposées dans le projet de loi qui seront transférées ?

L'intervenant renvoie aux déclarations de l'ancien ministre des Affaires sociales, M. Demotte, qui avait commandé une étude dont il ressortait que les cotisations de sécurité sociale pouvaient être réduites linéairement d'un tiers si l'on supprimait tous les régimes de cotisations spéciales. Cela ne signifie pas que toutes les mesures spécifiques en faveur des groupes cibles sont forcément mauvaises. Toutefois, il faut oser se demander si on ne va pas trop loin dans ce domaine en désignant une grande partie de la population comme groupe cible : chômeurs de longue durée, jeunes et plus âgés, personnes en incapacité de travail partielle, etc. Pareille politique de groupe cibles profite surtout aux grandes entreprises, mais est bien plus difficile à mettre en pratique pour les PME. La ministre peut-elle présenter une étude démontrant l'efficacité d'une politique de ce type ?

M. du Bus de Warnaffe fait remarquer que le bonus à l'emploi vise à faire obstacle au piège à l'emploi. Or, ce bonus à l'emploi concerne uniquement les cotisations de sécurité sociale. Existe-t-il aussi un bonus à l'emploi fiscal afin d'éviter que la personne qui bénéficie d'un bonus à l'emploi soit traitée d'une manière fiscalement moins favorable ?

L'intervenant renvoie ensuite à la demande d'explications n° 5-1654 sur la formation en alternance (*Annales* de la commission des Affaires sociales, 31 janvier 2012, n° 5-117 COM, p. 13 e.s.). Ce système soulève de nombreuses questions tant pour les employeurs concernés que pour les travailleurs. Où en est l'harmonisation des différents systèmes et statuts ?

Enfin, M. du Bus de Warnaffe rappelle l'absence d'unanimité parmi les partenaires sociaux quant à la définition à donner à la notion de « groupes à risque ». Il y a urgence, étant donné que la mesure proposée

Evenwel werd de datum van buitenwerkingtreding in één van de artikelen niet gewijzigd. Deze titel 4 zet deze vergetelheid recht.

III. BESPREKING

A. Vragen en opmerkingen van de leden.

De heer Pieters is van oordeel dat het opschrift van het wetsontwerp niet overeenstemt met de inhoud ervan : er is immers geen sprake van een plan, wel van een amalgaam van allerhande maatregelen. De strekking van het wetsontwerp is om de tewerkstelling te laten stijgen, en deze bezorgdheid wordt door eenieder gedeeld. De bevoegdheid om terzake maatregelen te nemen, zal wellicht nog tijdens deze legislatuur worden overgedragen van de federale overheid naar de gemeenschappen en de gewesten. Welke van de door het wetsontwerp voorgestelde maatregelen zullen worden overgedragen ?

Spreker verwijst naar een uitspraak van voormalig minister van Sociale Zaken Demotte, die een studie had laten uitvoeren waaruit bleek dat de sociale zekerheidsbijdragen lineair met één derde konden worden verminderd wanneer alle speciale bijdrage-regelingen zouden wegvallen. Dit betekent niet dat alle specifieke maatregelen voor doelgroepen per definitie slecht zouden zijn. Men moet zich evenwel de vraag durven stellen of er geen overdaad is op dit vlak, door een hele grote groep mensen als doelgroep aan te duiden : langdurig werklozen, jongeren, ouderen, gedeeltelijk arbeidsongeschikten, enzovoort. Een dergelijk doelgroepenbeleid komt vooral grote ondernemingen ten goede en is veel minder hanteerbaar voor KMO's. Beschikt de minister over een studie die de efficiëntie van een dergelijk beleid aantoonst ?

De heer du Bus de Warnaffe merkt op dat de werkbonus als doel heeft om een tewerkstellingsval te vermijden. Deze werkbonus heeft echter enkel betrekking op de sociale zekerheidsbijdragen. Bestaat er ook een fiscale werkbonus om te vermijden dat wie geniet van een werkbonus op een fiscaal minder gunstige manier wordt behandeld ?

Spreker verwijst vervolgens naar de vraag om uitleg nr. 5-1654 over het alternerend leren (*Handelingen* van de commissie voor de Sociale Aangelegenheden, 31 januari 2012, nr. 5-117 COM, p. 13 e.v.). Dit stelsel roept heel wat vragen op, zowel voor de betrokken werkgevers als voor de werknemers. Hoe ver staat men met de harmonisatie van de verschillende stelsels en statuten ?

Ten slotte herinnert de heer du Bus de Warnaffe aan de onenigheid die onder de sociale partners bestaat over de definitie van « risicogroepen ». Dit is een dringende aangelegenheid, vermits de voorgestelde

doit entrer en vigueur le 1^{er} janvier 2013 et qu'il y a encore un arrêté d'exécution à prendre. Est-ce encore faisable ?

Mme Lijnen pense que la mise en œuvre d'une politique de groupes cibles est la conséquence du coût du travail qui est excessivement élevé dans notre pays. Elle plaide pour une baisse générale des charges afin de permettre aux employeurs d'embaucher beaucoup plus facilement.

Elle estime en outre que la politique de l'emploi doit systématiquement prendre appui sur le cycle de vie en tenant compte des périodes où l'individu apporte sa contribution dans la société et des périodes où il représente un coût pour elle. Il faut faire en sorte que la période de « contribution active » soit la plus large possible. Aujourd'hui, en raison du vieillissement croissant, cette période devient de plus en plus courte en termes proportionnels; cela doit changer.

Mme Morreale souligne l'importance du plan emploi proposé. Il importe, surtout au vu des difficultés que rencontre notre pays, comme d'autres en Europe, de faire en sorte que les finances publiques restent saines et de dégager une marge suffisante pour la création d'emplois de manière que les générations futures aussi puissent bénéficier d'un taux d'emploi suffisamment élevé. C'est indispensable pour pouvoir répondre à la problématique du vieillissement et de l'augmentation du coût des soins de santé. L'autorégulation du marché du travail aurait pour conséquence de léser certains groupes cibles, comme le montrent d'ailleurs la quasi-totalité des études. On pense en particulier aux jeunes, aux personnes peu qualifiées, à celles qui souffrent d'un handicap ou d'une maladie, ou encore aux demandeurs d'emploi âgés. Il faut donc mener une politique spécifique axée sur certains groupes cibles, sans pour autant fermer les yeux sur les éventuels abus commis du côté des employeurs et des travailleurs.

En ce qui concerne les stages de transition, l'intervenante se pose quelques questions, surtout en ce qui concerne l'égalité d'accès. À partir de quel moment, à compter du début de la période de transition, un jeune peut-il bénéficier d'une place de stage ? Les jeunes qui perçoivent déjà une allocation de chômage sont-ils exclus du bénéfice de cette mesure ? Comment fera-t-on pour inciter les employeurs à embaucher un jeune après son stage, ce qui est finalement le but poursuivi ?

Enfin, Mme Morreale attire l'attention de la ministre sur la problématique de l'égalité entre les hommes et les femmes, qui suppose une étroite collaboration avec la ministre de l'Égalité des chances. Il faut mener des actions de sensibilisation en ce qui concerne la responsabilité partagée des pères et des mères dans l'éducation de leurs enfants afin de faire en sorte que les familles puissent trouver un meilleur équilibre

maatregel op 1 januari 2013 in werking moet treden en er nog een uitvoeringsbesluit moet worden genomen. Is dit nog realistisch ?

Mevrouw Lijnen meent dat het bestaan van een doelgroepenbeleid het gevolg is van de kost van de arbeid, die in ons land gigantisch hoog is. Zij pleit voor een algemene lastenverlaging waardoor het voor de werkgevers veel makkelijker is om werknemers aan te nemen.

Verder is zij van oordeel dat men bij het werkgelegenheidsbeleid steeds moet vertrekken vanuit de levenscyclus: wanneer draagt men bij aan de samenleving en wanneer is men een kost voor de samenleving. De periode waarin men bijdraagt moet zo breed mogelijk worden gemaakt. Door de toenemende vergrijzing wordt deze periode vandaag verhoudingsgewijs immers steeds korter en dit moet veranderen.

Mevrouw Morreale benadrukt het belang van voorliggend tewerkstellingsplan. Zeker in het licht van de moeilijkheden waarmee ons land, zoals andere Europese landen, wordt geconfronteerd is het belangrijk om zowel de overheidsfinanciën gezond te houden en tegelijk ook voldoende ruimte te laten voor het creëren van banen, zodat ook de toekomstige generaties kunnen rekenen op een voldoende hoge tewerkstellingsgraad. Dit is immers belangrijk met het oog op de vergrijzingsproblematiek en de toenemende kosten van de gezondheidszorg. De arbeidsmarkt volledig autonoom laten spelen, zou ten nadele zijn van bepaalde doelgroepen, zoals uit vrijwel alle studies blijkt. Het gaat daarbij om jongeren, laaggeschoolden en mensen met een handicap of een aandoening, maar ook om oudere werkzoekenden. Men moet dan ook een specifiek doelgroepenbeleid voeren, zonder daarbij blind te zijn voor misbruiken van werkgevers- en werknemerszijde.

Wat de instapstages betreft, stelt spreekster zich enkele vragen, vooral wat de gelijke toegankelijkheid ervan betreft. Op welk ogenblik, te rekenen vanaf het begin van de inschakelingsperiode, kan een jongere aanspraak maken op een stageplaats ? Worden jongeren die reeds een werkloosheidsuitkering ontvangen uitgesloten van deze maatregel ? Hoe worden de werkgevers ertoe aangemoedigd om een jongere, na zijn of haar stage, aan te werven, wat toch het doel is van de maatregel ?

Ten slotte vestigt mevrouw Morreale de aandacht van de minister op de problematiek van de gelijkheid tussen vrouwen en mannen, die een nauwe samenwerking veronderstelt met de minister van Gelijke Kansen. Een sensibilisering dringt zich op wat betreft de verantwoordelijkheid van zowel vaders als moeders voor de opvoeding van hun kinderen, opdat de gezinnen een evenwicht zouden vinden tussen werk

entre la vie privée et la vie professionnelle. L'intervenante souligne en effet que les femmes sont nombreuses à travailler à mi-temps et qu'elles sont donc les premières à ressentir les conséquences néfastes de ce régime de travail en termes de constitution de droits sociaux. En cas de rupture avec leur conjoint, elles sont donc aussi les premières à être confrontées à des conditions de vie précaires et à être exposées à un risque élevé de pauvreté. Il faut donc tendre vers un nouvel équilibre.

B. Réponses de la ministre

Mme De Coninck, ministre de l'Emploi, reconnaît que le plan à l'examen ne règle pas tout. Pour un plan global, il faudrait en effet une concertation avec l'ensemble des ministres du gouvernement fédéral, mais aussi des communautés et des régions. Par ailleurs, les ressources ne sont pas illimitées. Les ressources, limitées, ont principalement été utilisées pour effectuer des glissements au sein des budgets existants. Les choses n'ont pas été facilitées par la réforme de l'État qui se prépare, sachant que les compétences concernées, telles que la politique des groupes cibles, et les moyens y afférents seront transférés aux régions. Il s'agit dès lors en l'occurrence plutôt d'une approche « ponctuelle », qui a malgré tout fait l'objet d'une concertation avec les régions.

La ministre s'interroge sur le point de vue de l'ancien ministre des Affaires sociales, M. Demotte. Selon elle, la suppression de toutes les mesures visant spécifiquement des groupes cibles permettra sans doute effectivement d'enregistrer une réduction des charges sociales. Quant à supposer que celle-ci pourrait être de l'ordre d'un tiers, cela lui paraît largement surestimé. Il n'en demeure pas moins que la suppression de la politique des groupes cibles pourrait mener à un système plus efficace et plus transparent. La question qui se pose est toutefois de savoir quel effet cela aura sur les secteurs à forte intensité de main-d'œuvre. *Stricto sensu*, il faudrait accorder une réduction aux travailleurs dans les secteurs à forte intensité de main-d'œuvre, qui emploient à bas salaires de nombreuses personnes peu qualifiées. En effet, les employeurs qui ont besoin d'une expertise déterminée sont toujours disposés à offrir une belle rémunération aux travailleurs en mesure de la leur apporter, ce qui n'est pas du tout le cas pour les travailleurs très peu qualifiés. Toutes les études indiquent d'ailleurs que la politique la plus efficace axée sur un groupe cible est celle qui vise spécifiquement les personnes peu qualifiées.

Le projet à l'examen a tenté de rendre plus transparent le dédale actuel de mesures, en supprimant certaines d'entre elles et en simplifiant les autres. Le gouvernement a d'ailleurs également pris des mesures visant à soutenir les petites entreprises, souvent

en privé. Spreekster wijst er immers op dat vooral vrouwen de nadelige gevolgen ondervinden van deeltijds werk op het vlak van de opbouw van sociale rechten. Wanneer een relatie stukloopt, zijn het dan ook vooral de vrouwen die in kwetsbare omstandigheden terecht komen en een hoog risico op armoede lopen. Een nieuw evenwicht dringt zich dan ook op.

B. Antwoorden van de minister

Mevrouw De Coninck, minister van Werk, erkent dat hier geen alomvattend plan ter bespreking voorligt. Dit zou immers tot stand moeten komen in samenwerking met alle ministers van de federale regering maar ook met de gemeenschappen en de gewesten. De middelen zijn ook niet onbeperkt. De beperkte middelen werden vooral aangewend om verschuivingen te doen binnen de bestaande budgetten. Dit werd er niet makkelijker op door de staatshervorming die in het verschiet ligt en die bevoegdheden — zoals onder meer het doelgroepenbeleid — en de erbij horende middelen zal overdragen naar de gewesten. Het gaat dus eerder om een « punctuele » benadering, waarover wel overleg werd gepleegd met de gewesten.

De minister heeft vragen bij de het standpunt van voormalig minister van Sociale Zaken Demotte. Zij meent dat het wegvallen van alle specifieke maatregelen voor doelgroepen wellicht een vermindering van de sociale lasten met zich kan meebrengen, maar een vermindering met één derde lijkt haar fel overtrokken. Dit neemt niet weg dat het wegvallen van het doelgroepenbeleid wel zou kunnen leiden tot een meer efficiënt en transparant systeem. De vraag is echter wat het gevolg daarvan zou zijn op de arbeidsintensieve sectoren. Strikt genomen zou men korting moeten geven aan de werknemers in arbeidsintensieve sectoren waar veel laaggeschoolden aan een laag loon werken. Werkgevers die een bepaalde expertise nodig hebben zijn immers altijd bereid om dergelijke werknemers goed te betalen, maar dit is geenszins het geval bij erg laaggeschoolde werknemers. Uit alle studies blijkt immers dat het doelgroepenbeleid dat specifiek gericht is op laaggeschoolden het meest effectief is.

Voorliggend ontwerp heeft getracht het bestaande labyrint van maatregelen transparanter te maken door er enkele af te schaffen en de andere te vereenvoudigen. De regering heeft overigens ook maatregelen genomen om kleinere ondernemingen die vaak in

nombreuses dans les grandes villes, pour qu'elles engagent des travailleurs de manière légale. La ministre continue néanmoins de chercher un moyen efficace de créer de l'emploi dans des secteurs à forte intensité de main-d'œuvre. Elle envisage ainsi d'accorder des réductions sociales aux secteurs à forte intensité de main-d'œuvre, par exemple le secteur de la construction et le secteur horeca, pour autant qu'ils soient en ordre en ce qui concerne l'enregistrement des horaires et des présences.

Pour ce qui est d'un bonus à l'emploi fiscal, l'intervenante renvoie au ministre des Finances, qui est en train d'élaborer un système complémentaire. En ce qui concerne la formation en alternance, la ministre répond que des négociations sont actuellement menées en vue d'une harmonisation des différents statuts. La définition des «groupes à risque» fait l'objet d'une concertation entre les partenaires sociaux; une décision sera prise à ce sujet début 2013.

La ministre estime par ailleurs que posséder un emploi est l'un des facteurs les plus intégrateurs dans notre société, et cela vaut pour les personnes atteintes d'un handicap, pour les seniors, les jeunes, les immigrés, etc. Il est dès lors essentiel de mener le débat sur le coût du travail, en ce qui concerne tant la sécurité sociale que la fiscalité. Le coût de l'énergie, par exemple, doit aussi être intégré au débat, car il est souvent très élevé pour de nombreuses entreprises qui utilisent des machines. En ce qui concerne la sécurité sociale, il importe que les travailleurs aient à l'avenir des carrières plus étalées dans le temps. Un moyen important d'y contribuer pourrait être d'accroître le taux d'activité chez les plus de cinquante-cinq ans. La ministre se réfère à cet égard au système scandinave, où il règne une mentalité différente.

La ministre rappelle que le projet à l'examen n'apporte pas de changements révolutionnaires, mais propose toute une série de mesures destinées à mettre, à leur tour, une dynamique en place. L'une de ces mesures concerne les stages de transition. Avec les Régions, il a été convenu d'aider les jeunes à trouver un stage de transition à partir du quatrième mois à dater de l'obtention de leur diplôme, pour autant, bien entendu, qu'ils n'aient pas encore trouvé de travail. Les organisations patronales doivent encourager leurs membres à créer de telles places de stage. Cela sert également leur intérêt. En effet, dans certaines régions et dans certains secteurs, il est très difficile de trouver du personnel adéquat pour les professions en pénurie de main-d'œuvre.

grote steden in grote getale opduiken te ondersteunen om werknemers aan te werven op een legale manier. De minister blijft evenwel zoeken naar een efficiënte manier om werkgelegenheid te creëren in arbeidsintensieve sectoren. Zo overweegt zij sociale kortingen te geven aan arbeidsintensieve sectoren voor zover zij in orde zijn met tijds- en aanwezigheidsregistratie, zoals bijvoorbeeld de bouw- en de horecasector.

Wat een fiscale werkbonus betreft, verwijst zij naar de minister van Financiën die een complementair systeem uitwerkt. Met betrekking tot het alternerend leren, antwoordt de minister dat thans wordt onderhandeld over een harmonisering van de verschillende statuten. De definitie van «risicogroepen» is het voorwerp van overleg tussen de sociale partners en hierover wordt aan het begin van 2013 een beslissing genomen.

De minister meent verder dat het hebben van werk een van de meest integrerende factoren is in onze samenleving, en dit geldt voor personen met een handicap, ouderen, jongeren, migranten, enzovoort. Het is dan ook fundamenteel de discussie te voeren over de arbeidskost, en dit zowel wat de sociale zekerheid als de fiscaliteit betreft. Zo moet men bijvoorbeeld ook de energiekost hierin betrekken, vermits deze vaak sterk oploopt voor vele bedrijven die met machines werken. Wat de sociale zekerheid betreft, is het van belang dat werknemers in de toekomst loopbanen hebben die langer gespreid zijn in de tijd. Het optrekken van de activiteitsgraad van 55-plussers zou al een belangrijke bijdrage zijn aan dit voornemen. De minister verwijst in dit verband naar het Scandinavisch systeem, waar een andere mentaliteit heerst.

De minister herhaalt dat voorliggend ontwerp geen revolutionaire ommekeer bevat, maar wel een ganse reeks maatregelen voorstelt die op hun beurt een dynamiek zullen teweeg brengen. Één van deze maatregelen betreft de instapstages. Met de gewesten werd afgesproken dat men de jongeren vanaf de vierde maand nadat ze zijn afgestudeerd gaat helpen om een instapstage te zoeken, vanzelfsprekend voor zover ze tegen dan nog geen werk hebben gevonden. De werkgeversorganisaties moeten hun leden stimuleren om dergelijke stageplaatsen te creëren. Dit is ook in hun belang: in sommige regio's en sectoren is het immers zeer moeilijk om geschikt personeel te vinden voor wat de zogenaamde «knelpuntberoepen» betreft.

En ce qui concerne l'égalité des chances, une coopération existe déjà entre la ministre de l'Emploi et son collègue de l'Égalité des chances, notamment dans le cadre de la lutte contre la fracture salariale entre les femmes et les hommes, qui est toujours de 12 %. Selon Mme De Coninck, nous avons besoin d'une autre politique en matière de carrière. Il existe différents types de régimes, tels que l'interruption de carrière, le crédit-temps, les primes incitatives, etc., qui doivent être plus transparents et surtout être utilisés tant par des hommes que par des femmes. En effet, le schéma classique, dans lequel on passe toute sa carrière auprès de l'employeur chez qui on a commencé à travailler après avoir terminé ses études et où l'on reste toute sa vie avec le même partenaire, est de plus en plus démenti par la réalité des faits. Nombreux sont ceux qui voient la vie comme un menu, dans lequel ils peuvent commander à la carte et combiner les différents éléments de leur choix. Notre droit du travail n'a cependant pas tenu compte de cette évolution. Le même constat vaut pour la constitution de droits de sécurité sociale : à cet égard, on est considéré soit comme membre d'un ménage soit comme isolé, alors qu'on évolue indéniablement vers une individualisation croissante des droits sociaux.

Il va de soi qu'un congé de maternité ne peut être accordé à un homme, mais il n'en demeure pas moins qu'un changement de mentalité s'impose en ce qui concerne l'éducation des enfants. Trop souvent, lorsqu'un homme prend un congé parental, sa démarche lui vaut les railleries de collègues et n'arrange pas du tout ses supérieurs. L'expérience de la ministre est que les gens revoient souvent leur opinion dès que leurs enfants, lorsqu'ils sont eux-mêmes travailleurs, sont confrontés à certaines situations familiales.

La ministre renvoie à nouveau au modèle scandinave, dans lequel on trouve tout à fait normal qu'un père prenne un congé parental pendant un an pour s'occuper de l'éducation de ses enfants mais où, en revanche, on voit d'un très mauvais œil qu'une personne envisage de prendre sa retraite à 60 ans. Dans ce modèle, les carrières se déroulent aussi de manière plus linéaire. L'intervenante espère que les partenaires sociaux sont disposés, dans notre pays également, à faire évoluer les choses dans ce sens.

IV. VOTES

L'ensemble du projet de loi a été adopté par 9 voix et 2 abstentions.

Wat de gelijkheid van kansen betreft, bestaat er reeds een samenwerking tussen de minister van Werk en haar collega van Gelijke Kansen, met name inzake het wegwerken van de zogenaamde «loonkloof» tussen vrouwen en mannen die nog steeds 12 % bedraagt. Volgens mevrouw De Coninck is er nood aan een ander loopbaanbeleid. Er bestaan allerhande stelsels, zoals loopbaanonderbreking, tijdskrediet, aanmoedigingspremies en dergelijke, die meer transparant moeten worden gemaakt en vooral door mannen zowel als door vrouwen moeten worden opgenomen. Het klassieke patroon, waarbij iemand afstudeert en vervolgens tot het einde van de actieve loopbaan bij dezelfde werkgever aan de slag is en voor altijd met dezelfde partner samen is, is immers steeds meer achterhaald door de feiten. Velen beschouwen het leven als een menukaart, waar men à la carte kan kiezen en verschillende zaken kan combineren. Ons arbeidsrecht is echter niet aangepast aan deze evolutie. Dit is evenmin het geval voor wat de opbouw van sociale zekerheidsrechten betreft, waar men ofwel als deel uitmakend van een gezin ofwel als alleenstaand worden beschouwd, terwijl de trend naar individualisering van de sociale rechten onmiskenbaar is.

Vanzelfsprekend kan men geen bevallingsverlof aan mannen geven, maar er is wel een mentaliteitswijziging nodig op het vlak van de opvoeding van kinderen. Wie als man ouderschapsverlof opneemt, wordt al te vaak uitgelachen door collega's en ook zijn oversten zijn hiermee allerm minst gediend. De ervaring van de minister is dat mensen vaak van mening veranderen van zodra hun kinderen, wanneer ze werknemer worden, met bepaalde gezinssituaties worden geconfronteerd.

De minister verwijst andermaal naar het Scandinavische model, waarbij het zeer normaal is wanneer een vader een jaar ouderschapsverlof opneemt voor de opvoeding van zijn kinderen, maar waarbij het geenszins wordt geapprecieerd wanneer men eraan denkt om met pensioen te gaan op de leeftijd van 60 jaar. De loopbanen kennen daar ook een meer vlak verloop. Zij hoopt dat de sociale partners ook in ons land bereid zijn om veranderingen in deze zin door te voeren.

IV. STEMMINGEN

Het wetsontwerp in zijn geheel wordt aangenomen met 9 stemmen bij 2 onthoudingen.

Le présent rapport a été approuvé 11 voix et 2 abstentions.

La rapporteuse,
Nele LIJNEN.

La présidente,
Elke SLEURS.

*
* *

**Le texte adopté par la commission
est identique au texte du projet
transmis par la Chambre
des représentants
(voir le doc. Chambre, n° 53-2503/4 — 2012/2013).**

Dit verslag is goedgekeurd met 11 stemmen bij 2 onthoudingen.

De rapporteur,
Nele LIJNEN.

De voorzitter,
Elke SLEURS.

*
* *

**De door de commissie aangenomen tekst
is dezelfde als de tekst van het door
de Kamer van volksvertegenwoordigers
overgezonden ontwerp
(zie stuk Kamer, nr. 53-2503/4 — 2012/2013).**