

Vraag van mevrouw Nahima Lanjri aan de minister van Werk over "het akkoord met de sociale partners over de leeftijdspiramide bij collectief ontslag" (nr. P1118) – plenaire 28 juni 2012

07.01 Nahima Lanjri (CD&V): Mijnheer de voorzitter, mevrouw de minister, collega's, in het regeerakkoord werd afgesproken dat, wanneer een onderneming tot collectief ontslag zou overgaan, de leeftijdspiramide die in het bedrijf aanwezig is, moet worden gerespecteerd. Een dergelijk akkoord werd gemaakt precies om te vermijden dat alle ontslagen bijvoorbeeld bij de jongeren of bij de ouderen zouden vallen. Het was dus de bedoeling de ontslagen eerlijkere te verdelen.

In de wet diverse bepalingen was een regeling uitgewerkt, waarbij de sociale partners echter nog vragen hadden. Zij wilden een bijsturing. Gisteren hebben de sociale partners een akkoord bereikt over dat punt.

Wat houdt het akkoord tussen de sociale partners juist in?

Is er, zoals in de wet diverse bepalingen is vastgelegd, nog steeds sprake van drie categorieën, namelijk personen onder de dertig jaar, personen tussen dertig en vijftig jaar en de vijftigplussers, of zien de sociale partners de onderverdeling anders?

Ik hoor ook dat bepaalde sleutelposities zouden worden uitgesloten. Wat houden dergelijke sleutelposities juist in?

Naar verluidt zouden er afwijkingen op de leeftijdspiramide mogelijk zijn met 10 % en zelfs met meer, indien een dossier bij de FOD WASO wordt ingediend. Wordt er niet in te veel uitzonderingen voorzien?

Ten slotte, wanneer zal de afgesproken maatregel, waarover gisteren een akkoord tussen de sociale partners zou zijn bereikt, in voege treden? Zult u zelf al dan niet nog wijzigingen aanbrengen aan het akkoord?

07.02 Zuhail Demir (N-VA): Mijnheer de voorzitter, mevrouw de minister, u hebt een aantal maanden geleden in de commissie uw leeftijdspiramide aangekondigd. Wij hebben de wet diverse bepalingen besproken, waarin u het principe van de leeftijdspiramide hebt ingevoerd. U hebt toen ook gezegd dat de doelstelling is om oudere werknemers langer aan het werk te houden. Deze doelstelling staat ook in uw regeerakkoord.

U hebt in de kranten eveneens aangekondigd dat het principe zou zijn dat het personeel in drie grote groepen zou worden ingedeeld.

Ik verneem nu van de sociale partners dat u eigenlijk wordt teruggefloten. Van uw beleid blijft immers niks over. Als ik het goed begrijp, zullen de personeelscategorieën niet langer in drie maar wel in twee groepen worden onderverdeeld. Ook zal er een hele reeks uitzonderingen komen, waardoor mijn vrees is dat uw doelstelling om oudere werknemers langer aan het werk te houden, niet zal worden gehaald.

Mijn vraag is heel eenvoudig. Voldoet het voorstel dat door de sociale partners werd uitgewerkt, nog aan het criterium of aan het beleid dat in uw regeerakkoord stond? Bent u het eens met het beleid dat de sociale partners thans hebben uitgewerkt?

07.03 Meryame Kitir (sp.a): Mijnheer de voorzitter, mevrouw de minister, collega's, tot op heden was iedere werkgever vrij in de keuze van werknemer wiens arbeidscontract hij wou beëindigen in het kader van een collectief ontslag. Dit kon ertoe leiden dat voornamelijk de duurdere, oudere werknemers aan de deur werden gezet.

Het gevolg van dit ontslag voor de werknemer mag men niet onderschatten. In de praktijk vinden mensen van een bepaalde leeftijd immers heel moeilijk een nieuwe job. In de toekomst zal de werkgever rekening moeten houden met de leeftijdspiramide in zijn onderneming. Mevrouw Lanjri heeft dit al toegelicht. Er zijn drie doelgroepen, namelijk onder de dertig jaar, tussen dertig en vijftig jaar, en vanaf vijftig jaar. Indien de werkgever deze leeftijdspiramide niet respecteert, zal hij zijn structurele verminderingen niet meer kunnen behouden.

Mevrouw de minister, u hebt aan de NAR tot 30 juni de mogelijkheid gegeven om een beter voorstel uit te werken. Er is nu een akkoord bereikt. Kunt u dit akkoord toelichten? Bent u bereid om het advies van de NAR op te volgen?

07.04 Minister Monica De Coninck: Mijnheer de voorzitter, collega's, de regering heeft inderdaad advies gevraagd over de leeftijdspiramide bij collectief ontslag.

Als ik het in de NAR geformuleerde voorstel bekijk, zie ik heel wat gelijkenissen, maar ook een aantal verschillen. Aangezien ik mijn antwoord kort moet houden, zal ik vooral ingaan op de verschillen, want daarnaar vraagt u immers altijd.

Wij hadden inderdaad drie leeftijdsgroepen voorgesteld. De NAR zegt twee leeftijdsgroepen, namelijk personen jonger dan vijfenveertig jaar en personen ouder dan vijfenveertig jaar.

In het advies is ook een heel andere juridische techniek voorgesteld. Wij wilden een wettelijke regeling uitwerken met uitvoeringsbesluiten. De sociale partners willen dit niet. Zij willen dit regelen onder de vorm van een cao afgesloten in de NAR.

Een derde verschil is dat er een extra mogelijkheid komt om af te wijken van de evenredige spreiding. Volgens de Nationale Arbeidsraad moet het mogelijk zijn om met meer dan 10 % te kunnen afwijken van de evenredige spreiding als de werkgever daarvoor goede, economische, technische of organisatorische beweegredenen kan aanbrengen.

Ten slotte, en dat is het meest verregaande, staat in het advies van de NAR dat het naleven van het afspiegelingsprincipe een weerlegbaar vermoeden moet creëren dat de antidiscriminatiewet werd nageleefd.

Een dag na het ontvangen van het advies kan ik nog geen standpunt formuleren. Ik zal in ieder geval samen zitten met de administratie en met een aantal deskundigen en dit nader bekijken. Ik ben vooral van plan om het Centrum voor Gelijkheid van Kansen en voor Racismebestrijding om een advies te vragen over het weerlegbaar vermoeden.

De consequentie hiervan is dat de wet niet in werking zal treden op 1 juli. Het is echter wel de bedoeling deze uit te vaardigen vóór het einde van dit jaar.

Ik begrijp de sociale partners wel. Het opstellen van een sociaal plan is geen gemakkelijke opgave en wij mogen dat sociaal overleg niet op de helling zetten. Ik heb echter ook begrip voor de vraag van de sociale partners naar rechtszekerheid.

Ik benadruk dat ik tegelijk zeker wil zijn dat de globale doelstelling van de maatregel effectief wordt bereikt. Bij collectief ontslag mag men de werknemers niet enkel selecteren op basis van het feit dat zij vijftigplussers zijn. Dikwijls is de onderliggende reden dat zij de hoogste lonen hebben.

07.05 Nahima Lanjri (CD&V): Mevrouw de minister, ik dank u voor uw antwoord. Het is goed dat de sociale partners een advies hebben gegeven.

Wij moeten er echter wel over waken dat de doelstellingen van het regeerakkoord, zoals de leeftijds piramide respecteren en ervoor zorgen dat bepaalde doelgroepen niet worden geïsoleerd wanneer tot collectief ontslag wordt overgegaan, daadwerkelijk worden gehaald.

Ik vraag mij af of wij van de uitzonderingen niet te veel een regel maken. Wij moeten ervoor zorgen dat de doelstellingen worden bereikt.

Wij mogen ook niet dezelfde weg als in Nederland inslaan, waar men eerst ook een afspiegelingsregeling had. Die was eerst te rigide, daarna werd zij aangepast, maar nu is zij afgevoerd.

Wij moeten erover waken dat de doelgroep op wie dit van toepassing is nog voldoende groot is. Er zijn vele uitzonderingen, bepaalde categorieën werknemers worden uitgesloten, men mag 10 % afwijken en zelfs meer als men een dossier indient bij de NAR. Als men hiermee nog slechts de helft van de werknemers bereikt, wordt de doelstelling in het regeerakkoord, met name een eerlijke verdeling bij een collectief ontslag, tenietgedaan. Ik hoop dat u dit meeneemt.

Ik hoop ook dat u een beetje druk achter de timing zet. Als wij dit opnieuw met een half jaar moeten verlaten, is het immers lang wachten.

07.06 Zuhail Demir (N-VA): Mevrouw de minister, ik heb goed geluisterd naar uw antwoord. Ik stel samen met het Parlement vast dat de sociale partners er totaal iets anders van hebben gemaakt dan wat u had aangekondigd.

Ik denk dat het resultaat van de sociale partners sowieso contraproductief gaat werken. Ik denk niet dat men oudere werknemers door de invoering van een leeftijds piramide langer aan het werk zal houden. In 2009 werd de wet met betrekking tot het Ervaringsfonds opgericht. Het Ervaringsfonds was ook bevoegd om tewerkstellingsmaatregelen te nemen om oudere werknemers aan het werk te zetten. Wij zijn nu drie jaar later, maar er zijn nog altijd geen uitvoeringsbesluiten ter zake. Dat is de paradox in dit land.

In de plaats van de loonkosten te verminderen en de brugpensioenen anders aan te pakken, gaat men nu de leeftijds piramide invoeren, die totaal geen effect zal hebben. U gaat een totaal ander beleid voeren, terwijl er al instrumenten voorhanden zijn die u met uitvoeringsbesluiten al lang had kunnen invoeren.

07.07 Meryame Kitir (sp.a): Mevrouw de minister, ik dank u voor uw antwoord. Wij moeten er inderdaad over waken het doel van deze maatregel niet te vergeten, met name oudere werknemers beschermen. Iedere maatregel die ervoor zorgt dat wij de oudere werknemers kunnen beschermen, steun ik.

Het incident is gesloten.

L'incident est clos.