

**14** Vraag van mevrouw **Evita Willaert** aan de vice-eersteminister en minister van Werk, Economie en Consumenten, belast met Buitenlandse Handel, over "de loonkostenvermindering voor bedrijven die werk maken van werkbaar werk" (nr. 13941)

**14** Question de Mme **Evita Willaert** au vice-premier ministre et ministre de l'Emploi, de l'Économie et des Consommateurs, chargé du Commerce extérieur, sur "la réduction des coûts salariaux pour les sociétés qui favorisent le travail sur mesure" (n° 13941)

**14.01** **Evita Willaert** (Ecolo-Groen): Mijnheer de minister, tijdens één van de BEL10-debatten op Radio 1 een tijdje geleden ging het over werkbaar werk en sprak een CD&V-collega van u over ons groene voorstel van een loonkostenvermindering voor bedrijven die de kwaliteit van werken bevorderen. Hij bevestigde dat we dit voorstel met u hadden besproken en dat u deze piste had bekeken, maar dat de praktische uitvoering zeer moeilijk ligt. Ik ben uiteraard heel blij om te vernemen dat onze voorstellen ernstig bekeken zijn. Ik ging daarvan uit, want ik weet dat u dat doet.

We hebben echter tot nog toe op geen enkele manier feedback gekregen daarover. Aangezien dit door een collega van u op de radio werd aangehaald, is het dan mogelijk om een terugkoppeling te krijgen van de evaluatie van ons voorstel? Als u zegt dat de praktische uitvoering zeer moeilijk ligt, vraag ik mij af wie u daarover

**14.01** **Evita Willaert** (Ecolo-Groen): Lors d'un récent débat à la radio, un collègue du CD&V a évoqué notre proposition écologique de réduction des coûts salariaux pour les entreprises qui s'emploient à améliorer la qualité du travail. Il a confirmé que cette proposition était sérieusement examinée.

Le ministre peut-il nous fournir un feed-back sur cette proposition? Quelles sont les entraves à l'instauration de cette politique? Le

hebt bevestigd. Wat was de input en waar liggen anno 2016 de hindernissen om dit beleid in te voeren?

Dat dit beleidsvoorstel dat radicaal anders kijkt naar de arbeidsmarkt dan we gewoon zijn, anno 2016 niet evident is, hebben we zelf ook aangegeven op ons informeel gesprek. Toen was er een relatief grote consensus dat inzake dit beleid eigenlijk een expertencommissie aan het werk gezet zou moeten worden, analoog aan die van de Pensioencommissie. Waar de Pensioencommissie interessant werk heeft verricht rond de toekomst van de pensioenen, beperkte haar scope zich tot wat er beleidsmatig moet gebeuren rond pensioenen. Deze groep van experts keek niet naar wat er moet gebeuren in organisaties en bedrijven om tijdens de loopbaan het werk zo te verbeteren dat een hogere pensioenleeftijd ook effectief haalbaar wordt.

Daarom mijn tweede vraag: bent u nog steeds een voorstander van het oprichten van zo'n expertencommissie die inhoudelijk de voorbereiding verricht over hoe men de loopbaan van mensen werkbaar kan maken?

**14.02** Minister **Kris Peeters**: Collega Willaert, wij zijn het er volledig mee eens dat de kwaliteit van de job mee de duurzaamheid van de loopbaan bepaalt. Het principe "de vervuiler betaalt" is lovenswaardig. Het probleem is echter de operationalisering. Hoe bepaalt men welke job of onderneming werkbaar is? Recent onderzoek van de Antwerp Management School, waarvan wij het peterschap op ons hebben genomen, heeft aangetoond dat zinvol werk de sleutel is voor werkbaar werk.

Wij moeten ervoor zorgen dat alle werknemers vanuit een intrinsieke motivatie aan de slag blijven, omdat zij, ten eerste, hun werk graag doen, ten tweede, een match ervaren van hun job met hun interesses, ten derde, zichzelf kunnen zijn in hun job, en ten vierde, ervaren dat hun werkgever hen daartoe stimuleert via autonomie en ondersteuning.

Uit de resultaten blijkt dat er nog werven openliggen, om het voorzichtig uit te drukken. Op elk van de vier pijlers is er een ruime marge voor verbetering, om het voorzichtig uit te drukken. Op elke pijler scoort een derde van de respondenten immers negatief.

Het zou echter simplistisch zijn om voor het verhogen van de zinvolheid eenzijdig aan maatregelen te denken die inwerken op één pijler. Het gaat om een en-en-verhaal, waarbij werknemers en werkgevers samen aan zet zijn.

Wij moeten het met andere woorden niet langer louter hebben over de hardware maar ook over de software van de arbeidsrelatie, om het mooi uit te drukken.

Voor de overheid is het belangrijk bepaalde partijen te stimuleren en te faciliteren hier echt werk van te maken en de kern van wat hun samenbrengt, zinvol werk, nu en in de toekomst niet uit het oog te verliezen.

Wij geloven echter niet dat dit kan worden opgelost door enkel een sociaalezekerheidskorting. Wij zijn eerder voorstander van het gebruik

ministre est-il toujours partisan de la création d'une commission d'experts chargée de préparer des pistes concrètes afin d'assurer la durabilité de la carrière des travailleurs?

**14.02** **Kris Peeters**, ministre: Nous sommes entièrement d'accord sur le fait que la qualité de l'emploi influence en partie la longueur de la carrière. Le problème est toutefois l'opérationnalisation. Comment définir que tel travail est faisable? Une étude récente de l'*Antwerp Management School* a montré que le fait qu'un travail ait du sens était la clé d'un travail maniable. Nous devons faire en sorte que les travailleurs restent en poste parce qu'ils aiment leur travail, qu'ils estiment que leur fonction est en adéquation avec leurs intérêts, qu'ils peuvent s'épanouir dans leur emploi et qu'ils trouvent que leur employeur les encourage en favorisant leur autonomie et en leur apportant un soutien. Il reste, à tout le moins, une importante marge pour améliorer ces piliers.

Pour le gouvernement, il importe d'encourager employeurs et travailleurs à garder à l'esprit l'importance d'un travail qui ait du sens. Néanmoins, nous ne croyons pas que la solution réside uniquement dans une réduction des cotisations sociales. Nous sommes plutôt partisans du recours à un diagnostic d'organisation. La mise en place d'un travail en équipes et l'octroi de responsabilités accrues aux tra-

van een organisatiescan. Door teamwork en meer verantwoordelijkheden te geven aan de werknemers worden organisaties performanter en wendbaarder. Hierdoor geraken de werknemers meer betrokken en gemotiveerd. Hun job wordt doorgaans meer gevarieerd, en zij voelen zich meer betrokken bij de te behalen resultaten.

Een expertencommissie lijkt mij niet meer aan de orde. Wij hebben experts bij elkaar gebracht via rondetafelgesprekken en wij hebben verschillende individuele experts ook ontmoet in de voorbereiding van ons wetsontwerp Werkbaar Wendbaar Werk. Ook het recent wetenschappelijk onderzoek van professor Lode Godderis en professor Ans De Vos hebben ons alvast mee georiënteerd.

Ik meen dat wij op de ingeslagen weg kunnen verdergaan. U weet, mevrouw Willaert, dat wij altijd openstaan voor ideeën. Wij zullen die zeer graag meenemen.

**14.03 Evita Willaert** (Ecolo-Groen): Mijnheer de minister, net zoals bij de vorige vraag, denk ik ook nu dat het ene het andere niet hoeft uit te sluiten. Het kan een en-enverhaal zijn. Organisaties en bedrijven kunnen aangespoord en geïnspireerd worden tot het aanbieden van werkbaar werk.

Wij hebben enkele voorstellen geformuleerd, maar daarnaast kunt u ook een stimulerende rol spelen in het vooropstellen van een aantal doelstellingen over bijvoorbeeld het wegwerken van zware jobs in onze arbeidsorganisatie of door u ertoe te engageren om geen sociale akkoorden meer te ondersteunen als er daarin niet ook omtrent werkbaar werk stappen vooruitgezet worden. Het gaat niet enkel om de hardware, want ook de software is zo belangrijk om aan de mensen een leuke job te geven die zij lang kunnen volhouden. Ik ben er dus wel van overtuigd dat u verschillende voorstellen en ideeën kunt meenemen in een en-enverhaal.

U hebt zelf een voorstel gelanceerd over werkbaar en wendbaar werk, waarover we binnenkort nog uitvoerig zullen discussiëren in deze commissie, of dat is althans de bedoeling. Uw voorstel zal echter enkele zaken niet bevatten die toch zeer interessant zijn. Daarom hoop ik dat u later in deze legislatuur alsnog initiatieven zult nemen om vanuit de regering een aantal incentives te geven, krijtlijnen uit te zetten en omkadering te bieden als inspirator en katalysator voor de omslag naar echt werkbaar werk.

U zegt zelf dat er in onze organisaties op dat vlak nog heel wat marge is. In het buitenland vallen er mooie voorbeelden aan te wijzen waar wij nog veel van kunnen leren. Daarom hoop ik dat u toch nog enkele initiatieven zult nemen boven op het werkbaar/wendbaar werk.

Inzake uw voorstel hoop ik ook dat enkele dingen niet goedgekeurd zullen worden, maar dat is voer voor een andere discussie.

*Het incident is gesloten.  
L'incident est clos.*

vailleurs rend les organisations plus performantes et plus facilement gérables. Il s'ensuit que le personnel est davantage impliqué et motivé, que son travail devient, la plupart du temps, plus varié et qu'il se sent plus concerné par les résultats obtenus.

Une commission d'experts ne semble plus être à l'ordre du jour. Nous avons réuni des experts lors de tables rondes et avons rencontré plusieurs experts lors de la préparation de notre projet de loi relatif au travail faisable et maniable. L'étude des professeurs Lode Godderis et Ans De Vos nous a également orientés.

**14.03 Evita Willaert** (Ecolo-Groen): Pour moi, il n'y a pas nécessairement incompatibilité entre les deux. Des organisations et des entreprises peuvent être encouragées à proposer du travail sur mesure. Nous avons formulé un certain nombre de propositions, mais le ministre pourrait par ailleurs encourager la poursuite de certains objectifs. Je suis dès lors convaincue que le ministre peut utilement combiner plusieurs propositions et idées.

La commission aura bientôt l'occasion d'examiner une proposition ayant trait au travail faisable et flexible, qui ne comportera pas quelques mesures pourtant très intéressantes. J'espère dès lors que d'autres initiatives suivront, qui pourront s'inspirer d'exemples intéressants à l'étranger.