

V L A A M S P A R L E M E N T



Zitting 1998-1999

20 november 1998

GEDACHTEWISSELING

over het Jaarverslag 1997 van de Vlaamse Commissie voor Preventief Bedrijfsbeleid

VERSLAG

**namens de Commissie voor Werkgelegenheid en Economische Aangelegenheden
uitgebracht door de heer Paul Deprez**

Samenstelling van de commissie :

Voorzitter : de Robert Voorhamme.

Vaste leden :

de heren Leo Cannaerts, Paul Deprez, Johan De Roo, mevrouw Trees Merckx-Van Goey, de heer Eddy Schuermans ;

de heren Karel De Gucht, Jacques Laverge, Didier Ramoudt ;

de heren Carlos Lisabeth, Jef Sleeckx, Robert Voorhamme ;

de heren Jan Penris, Frans Wymeersch ;

de heer Jean-Marie Bogaert ;

de heer Jos Stassen.

Plaatsvervangers :

de heren Joachim Coens, Jos De Meyer, mevrouw Mia De Schamphelaere, de heer John Taylor, mevrouw Riet Van Cleuvenbergen ;

de heren Louis Bril, André Denys, Dirk Van Mechelen ;

de heren Freddy De Vilder, Fred Dielens, Jacky Maes ;

mevrouw Marijke Dillen, de heer Emiel Verrijken ;

de heer Chris Vandenbroeke ;

de heer Jos Geysels.

DAMES EN HEREN,

In de Commissie voor Werkgelegenheid en Economische Aangelegenheden ging op donderdag 12 november 1998 een gedachtewisseling door over het Jaarverslag 1997 van de Vlaamse Commissie voor Preventief Bedrijfsbeleid.

Het Jaarverslag 1997 werd aan de vaste en plaatsvervangende leden van de Commissie overgezonden voor de tijdens de uiteenzetting aan bod gekomen transparanten wordt verwezen naar het Jaarverslag 1997.

De heer Robert Voorhamme, voorzitter : Naar aanleiding van de publicatie van het Jaarverslag voor 1997 van de Vlaamse Commissie voor Preventief Bedrijfsbeleid luisteren we naar professor dr. Piet Coppieters, voorzitter van deze commissie.

Professor Piet Coppieters, voorzitter van de Vlaamse Commissie voor Preventief Bedrijfsbeleid : Ter inleiding herinner ik aan de opdracht van de Vlaamse Commissie voor Preventief Bedrijfsbeleid. Het is goed hieraan te herinneren, omdat het Vesoc commentaar formuleerde op ons rapport en dit kan leiden tot misverstanden.

De Vlaamse Commissie voor Preventief Bedrijfsbeleid werd opgericht bij decreet van 27 juni 1985. Haar wettelijke grondslag werd gewijzigd bij decreet van 31 juli 1990 : "Decreet tot reorganisatie van de Vlaamse Commissie voor Preventief Bedrijfsbeleid" (B.S., 11.9.90).

Artikel 2 van het decreet geeft de opdracht van de Commissie kernachtig weer : "De Commissie heeft tot taak de ondernemingen of exploitatie-eenheden in het Vlaamse Gewest aan te sporen tot een beleid gericht op het voorkomen van moeilijkheden die hun leefbaarheid kunnen bedreigen".

Artikel 6 van het decreet is concreter. Deze opdracht is beperkt tot ondernemingen die vijftig of meer werknemers tewerkstellen (art. 6, § 1) en die niet door of krachtens een wet of decreet onderworpen zijn aan toezicht van de overheid (art. 8).

Het initiatiefrecht daarvoor is in handen van de commissie voor alle bedrijven waarvan het aantal werknemers tussen 50 en 99 ligt. In bedrijven met meer dan 100 werknemers hebben vier partijen het initiatiefrecht, nl. : de Commissie, de Vlaamse regering, de onderneming en een meerderheid van de werknemers. In dit laatste geval is een gemotiveerd

verzoek nodig en overleg met de commissaris-revisor.

Ik erger mij voortdurend aan de ongenueanceerde manier waarop de media de cijfers van faillissementen citeren en interpreteren. Wanneer we de jaarlijkse groeivoet van het aantal faillissementen vergelijken met de jaarlijkse groeivoet van het Belgische BBP, dan merken we dat de conjunctuur van groot belang is. Nog belangrijker is de vergelijking tussen het aantal nieuwe bedrijven en het aantal faillissementen. Deze vergelijking leert ons immers waarom het aantal faillissementen kan toenemen tijdens een periode van economisch herstel. Een stijging in het aantal nieuwe bedrijven wordt immers, met enkele jaren vertraging, gevolgd door een stijging in het aantal faillissementen.

Een tweede fenomeen dat ons meer zorgen moet baren is de relatie tussen het aantal faillissementen en de leeftijd van de onderneming. Het aantal bedrijven dat failliet gaat binnen de twee jaar of tussen twee en vijf jaar neemt relatief gezien af. Er is echter een relatieve toename van de bedrijven die failliet gaan tussen vijf en tien jaar, tussen tien en vijftien jaar en zelfs na meer dan vijftien jaar. We worden blijkbaar geconfronteerd met een fenomeen van veroudering.

Een ander opmerkelijk resultaat is dat de proportie van de vennootschappen in het aantal faillissementen permanent blijft stijgen. Daarbij gaat het vooral om vennootschappen zonder personeel. We kunnen ons dan ook afvragen of vennootschappen nog altijd gebruikt worden voor datgene waarvoor de wetgever ze bedoeld had. Bij de zelfstandigen is de groei van het aantal faillissementen immers echter zeer matig. Het is de vraag of men er verstandig aan doet hun zaak als vennootschap zonder personeel uit te baten. Ondernemen is dan niet meer het nemen van berekende risico's, maar een gokspel waarvan de kosten zo veel mogelijk op de samenleving worden afgewenteld.

Het aantal faillissementen bij de ondernemingen met vijftig werknemers neemt de laatste jaren meer en meer af. In 1997 waren er nog slechts 21. Ook in 1998 gaat die dalende trend hoogstwaarschijnlijk verder. Ook de faillissementen van ondernemingen met vijf tot negenenveertig werknemers gaan in dalende lijn. In 1996 is er trouwens ook een fundamentele breuk bij de ondernemingen in de categorie van één tot vier tewerkgestelde werknemers.

Er zijn ook verschillen van sector tot sector. Een van de grote probleemsectoren is de vervoersector,

maar ook daar is er de laatste jaren een verbetering te zien, zij het dat die in Vlaanderen minder uitgesproken is dan in België.

Een ander belangrijk opdracht van de commissie, of, meer bepaald, van het secretariaat van de commissie, is de uitvoering van het besluit van de minister van Economie inzake de regionale preventiecellen. Het secretariaat van de commissie heeft de selectie van een deel van de aanvraagdossiers voorbereid. De resultaten daarvan werden door de minister overgemaakt aan de SERV. Op dit ogenblik zijn er negen regionale preventiecellen actief. Deze cellen vragen ondersteuning door de commissie, maar deze beschikt daarvoor jammer genoeg niet over de middelen. Bij de start in 1986, toen ze enkel bevoegd was voor de 900 ondernemingen van meer dan honderd werknemers, beschikte ze over zeven ambtenaren waarvan twee deeltijdse.

In 1990 werd ze ook bevoegd voor de tweeduizend ondernemingen met vijftig tot 99 werknemers. Voor een verdrievoudiging van het werk waren er toen slechts drie ambtenaren van niveau 1 en drie van niveau 2. Ondertussen is de commissie ook bevoegd geworden voor de regionale preventiecellen. Bovendien wisselen de ambtenaren die ons werk ondersteunen vaak, terwijl het werk toch technisch van aard is. De negen leden van de commissie hebben allemaal een voltijdse job elders, maar toch moet al het onderzoek door hen gedaan worden.

In hoofdstuk 5 : "Vaststellingen op basis van de dossiers van de bezochte ondernemingen" van het jaarverslag signaleren we een aantal problemen die door de bezochte ondernemingen onder onze aandacht werden gebracht. Op juridisch vlak stellen we vast dat een vrij groot aantal bedrijven tekortschiet in de publicatieplicht. In 1997 had meer dan zeven percent van de ondernemingen hun jaarrekening niet neergelegd voor 31 oktober. Voor 1998 bedraagt dat zelfs 8 percent. Op het vlak van het management dreigen we in herhaling te vallen. Wanneer een onderneming in moeilijkheden komt, dan wordt dit meestal aan externe factoren geweten. Maar doorgaans heeft dit vooral te maken met de gebrekkige capaciteiten van het management. Dit neemt niet weg dat de meerderheid van de bedrijven het zeer goed doet. We zien een toename van het rendement bij de meeste ondernemingen. Het gaat daarbij niet enkel over het rendement op het eigen vermogen, maar ook op het totaal vermogen. Dat betekent dat de economische groei niet enkel de aandeelhouders, maar de hele Vlaamse samenleving ten goede komt. Wat de problemen

met het economisch, industrieel en milieu beleid betreft, beperken we er ons niet toe de problemen te signaleren ; we verwijzen ook naar inspirerende voorbeelden uit het buitenland, zoals de fiscale convenants voor distributiecentra in Nederland.

In hoofdstuk 7 : "Preventief beleid, de nieuwe faillissementswet en de nieuwe wet op het gerechtelijk akkoord" van het Jaarverslag, hebben we het over de wet op het gerechtelijk akkoord. Van Vesoc hebben we de kritiek gekregen dat onze samenwerking met het federale ministerie van justitie er wel eens zou kunnen toe leiden dat we onze bevoegdheden zouden overschrijden. Toch wilden we de unieke gelegenheid niet laten voorbij gaan die de nieuwe wet op het gerechtelijk akkoord bood. Het was namelijk de bedoeling een regelgeving uit te werken die echt preventief werkt. De aanvangsperiode is echter niet veelbelovend. Het aantal gerechtelijke akkoorden dat wordt toegestaan is zeer klein en bovendien leiden ze zelden tot succes. Bij de bankiers en leveranciers is een gerechtelijk akkoord nog altijd het signaal om geen risico's meer te nemen met een bepaald bedrijf.

Tot slot zou ik de aandacht willen vestigen op het bekende probleem van de personeelsnood van ons secretariaat.

Binnen de werking is er ook nog het probleem van de informatieverstrekking aan de werknemers. Een punt van kritiek van het Vesoc is namelijk dat er in de kleine ondernemingen, met name die van minder dan 100 werknemers, eveneens een vraag naar informatie bestaat. Het decreet laat ons echter niet toe om daarop in te gaan. We hebben hier al op gewezen en nemen aan dat er na verloop van tijd aan zal worden verholpen door een decreetswijziging. Momenteel kan de Vlaamse Commissie voor Preventief Bedrijfsbeleid alleen praten met het management en niet met de werknemers. Dit zou in strijd zijn met artikel 12 van het decreet dat een absolute geheimhouding vraagt. We hebben onze discretieplicht totnogtoe voor ruim 100 percent kunnen waarmaken. We willen dit zo houden, anders kunnen we geen zinvol werk verrichten.

Een andere kritiek van het Vesoc is dat onze statistieken niet aanduiden van wie de vraag om advies afkomstig is. Ik heb al aangegeven dat enkel bedrijven van meer dan 100 werknemers zelf het initiatief kunnen nemen voor een onderzoek van de continuïteit door de Commissie. Ondernemingen met 50 tot 100 werknemers, die misschien het meest geïnteresseerd zijn, hebben de kans niet. Ik denk dat de vraag naar de statistieken overigens met een andere bedoeling is gesteld dan voor een

rechtmatige evaluatie. De ondernemingen die failliet gaan, zijn publiek bekend. Deze die door de Commissie op de been worden gehouden, kunnen we niet vermelden en in de statistieken opnemen. Dit leidt tot frustratie. We leveren een maatschappelijke bijdrage die we in het jaarverslag niet tot uiting kunnen brengen.

De heer Leo Cannaerts : In het rapport stelt u dat de prognose voor faillissementen daalt. Uit uw uiteenzetting heb ik begrepen dat dit niet zozeer met de nieuwe wetgeving heeft te maken, als wel met de conjunctuur.

Professor Piet Coppieters : Het is evident dat de conjunctuur meespeelt. De collectieve ontslagen voor de eerste 6 maanden van 1998 bedragen iets meer dan de helft van vorig jaar. De absolute cijfers voor de faillissementen van 1998 zijn sterk beïnvloed door de nieuwe faillissementswet omdat het "ambtshalve faillissement" afgeschaft is en de procedure iets langer is geworden. Het effect van het gerechtelijk akkoord schat ik minimaal in. Als dit wordt toegestaan, wat niet makkelijk gebeurt, leidt dit overwegend toch tot een faillissement. De cijfers van het aantal faillissementen in december 1997 zijn hoog, buiten elke proportie. Deze zijn kunstmatig opgedreven omdat men nog snel gebruik wou maken van de laatste kans om via het ambtshalve faillissement een aantal dossier op te ruimen.

De heer Leo Cannaerts : Door het verlengen van de procedure waren er in het begin minder faillissementen. Dan zou nu het normale ritme bereikt moeten zijn. Dit is niet het geval.

Professor Piet Coppieters : Het ritme is nu normaal, maar de cijfers liggen duidelijk onder deze van 1997. Dit is een conjunctureel fenomeen.

De heer Leo Cannaerts : U stelt vast dat er een stijging is in de faillissementen van bedrijven zonder personeel. Heeft dit te maken met de techniek om eerst uit te verkopen, de activiteiten te verleggen, de activa en het personeel af te bouwen en als het ware een lege doos failliet te laten gaan ?

Professor Piet Coppieters : Het is goedkoper om een vennootschap failliet te laten gaan dan om haar te vereffenen. Het gaat hier niet alleen om éénpersoonsbedrijven, maar ook om grotere ondernemingen die complex zijn geworden. Omdat dit op termijn onoverzichtelijk kan worden, laat men de slapende vennootschappen soms failliet gaan. Hoewel het sociaal passief binnen die vennootschappen heel gering is, drijft het de cijfers op.

Een aantal jaren geleden gingen een aantal kantoren zich specialiseren in constructies om nog waardevolle zaken uit de bedrijven te halen voor het faillissement. We hebben dit gesignaleerd en ik heb de indruk dat de overheid tegenwoordig iets alerter optreedt.

De heer Leo Cannaerts : Ik vind in het verslag niet veel terug over ondernemingen met 25 tot 50 werknemers. Kan ik iets meer vernemen over uw houding tegenover deze ondernemingen ?

Heeft u al een *modus vivendi* uitgewerkt voor een eventuele samenwerking met de regionale preventiecellen ? Gaat u deze mee ondersteunen wat het management betreft ? Welke gegevens gaat u verstrekken ? Is het de opdracht van uw instelling om ook een bestuurlijk mandaat op te nemen ?

Ten slotte vertolkte u de verzuchting om informatie te verstrekken aan de syndicale delegaties van bedrijven met 50-100 werknemers. Is het verstrekken van informatie aan de ondernemingsraad en dus de syndicale organisaties geen federale aangelegenheid ?

Professor Piet Coppieters : Als we deze informatie kunnen geven aan de secretaris van de ondernemingsraad, kan ik mij voorstellen dat we volgens het decreet de informatie ook kunnen geven aan de syndicale afvaardiging, die in een federale CAO geregeld is.

De heer Robert Voorhamme : De creatie van een nieuw orgaan is een federale bevoegdheid. Maar informatie verstrekken over een aangelegenheid die behoort tot de Vlaamse bevoegdheid, aan een orgaan dat gecreëerd is door de federale overheid, behoort wel tot onze bevoegdheid. We kunnen de ondernemingsraad, het comité voor veiligheid en gezondheid of de syndicale delegatie informeren.

De heer Leo Cannaerts : De federale regelgeving bepaalt dat het jaarverslag en het verslag van de commissaris aan de ondernemingsraad worden overgemaakt. Gaat men dan niet met een dubbele regelgeving werken ?

De heer Robert Voorhamme : Er zijn analoge regelingen voor onder andere het systeem voor premies voor deeltijds werken, toch ook een Vlaamse bevoegdheid, waarvoor de informatieplicht bestaat.

Professor Piet Coppieters : Wij mogen in principe alles doen waarmee de ondernemingsleiding instemt. Als wij het belangrijk vinden dat het per-

soneel geïnformeerd wordt kunnen wij ofwel vragen of de brief bekend mag gemaakt worden en aan wie, ofwel kunnen wij vragen dat zij akkoord gaan dat wij een kopie van de brief overmaken aan de syndicale afvaardiging, ofwel kunnen wij vragen dat zij zelf het personeel informeren. Wij ageren echter in de marge van de decretale mogelijkheden en we vrezen misbruik. Men kan ons desgevallend immers pakken op artikel 12 dat ons een volledige discretie oplegt.

De ondersteuning van de regionale preventiecellen is momenteel minimaal. Het secretariaat van de commissie en ikzelf hebben vergaderd met de verantwoordelijken van de cellen. Wij hebben de opdracht om hun informatie te verwerken in ons jaarverslag. Wij hebben hierover een aantal afspraken gemaakt. Wij zouden voor de regionale preventiecellen vooranalyses moeten maken. Wij zijn hier in beperkte mate mee begonnen, maar momenteel kunnen we niet ingaan op de vragen omdat we geen vaste persoon hebben die de ondersteuning ter harte neemt en een aanspreekpunt vormt. We kunnen ook veel informatie niet verwerken. Ook hiervoor zou iemand moeten aangeworven worden. Bij onze analyses hebben we interessant materiaal verzameld maar deze informatie is nog niet verwerkt.

We hebben zo een vraag gekregen van de SERV over kleine ondernemingen binnen de transportsector. Tegen betaling hebben we hierover veel informatie laten verzamelen maar deze informatie kan niet verwerkt worden. Indien we vragen krijgen, moeten we eerst onderzoeken of we hieraan kunnen voldoen. Momenteel heeft de preventiecel van de Economische Raad van Oost-Vlaanderen ons gevraagd om een aantal dossiers te checken en eventueel een schrijven te richten naar de ondernemingen.

De heer Leo Cannaerts : Ik dacht dat de commissie de opdracht had om aan de regionale preventiecellen problemen bij bedrijven met minder dan 50 werknemers te signaleren.

Professor Piet Coppieters : Bij de opvolging van de bedrijven met minder dan 50 werknemers, geven we de resultaten automatisch door aan de regionale preventiecellen. In het Vesoc was er een discussie over de uitbreiding van onze bevoegdheid maar de sociale partners waren hier niet voor gewonnen en ook de commissie is geen vragende partij. We hebben schrik dat men regelgeving creëert maar hieraan niet de nodige instrumenten verbindt. In de toelichting en de commentaren bij het besluit ter subsidiëring van de regionale preventiecellen is

inderdaad geregeld dat het secretariaat van de commissie een aantal analyses zou uitvoeren. We hebben echter nood aan bijkomend deskundig personeel. Wij werken momenteel met acht commissieleden, die elk nog een bijkomende volledige dagtaak hebben.

We moeten ook voorzichtig zijn om technische redenen. Naarmate de onderneming kleiner is, neemt ook de kwaliteit van de gepubliceerde jaarrekening af. Het wordt meer en meer een louter fiscaal en niet langer bedrijfseconomisch document. Dit geldt ook voor de heel grote bedrijven, de multinationals. De jaarrekening van deze ondernemingen geeft wel de operationele kosten, maar de winsten komen niet noodzakelijk tot uiting in die juridische entiteit. Bij multinationals komt de winst meestal tot uiting in de verkoopvennootschappen. Er wordt dan een mark-upwinst bepaald in de productieonderneming, waarop de onderneming belast wordt.

De heer Robert Voorhamme : Nemen ook de werknemers, meer dan in het begin, initiatieven ? Indien dit niet het geval is, wat zijn de oorzaken ervan ?

Professor Piet Coppieters : Van die kant krijgen wij hooguit 4 tot 5 dossiers per jaar. Dit is niet zo verwonderlijk indien we kijken naar de procedure. Er moet eerst een meerderheid zijn in de ondernemingsraad, de bedrijfsrevisor moet uitgenodigd worden op een vergadering en het verzoek moet gemotiveerd worden.

De voornaamste drempel is echter de loyaliteit van de werknemers. Zij proberen zo weinig mogelijk het intern overleg te bezwaren. De vraag van de ondernemingsraad komt vaak pas bij het bedrijfseconomisch faillissement, dus te laat. Nochtans doen zowel de commissie als de vakbeweging pogingen om deze mogelijkheid kenbaar te maken bij de werknemers. We hebben dezelfde ervaringen bij de experimenten van de regionale preventiecellen. Zelfs bij intern onderzoek, merken we aanvankelijk een afwachtende houding.

De heer Robert Voorhamme : Bij een intern onderzoek gaat u met de bedrijfsleiding rond de tafel zitten. Doet u ook een beroep op informatie van de werknemers ? Vaak hebben zij een beter zicht op de evolutie van voorraden en van het productieproces. Ze zien soms dingen die de bedrijfsleiding zelf niet ziet of wil zien.

Professor Piet Coppieters : Werknemers worden af en toe ondervraagd, maar dat gebeurt niet op een

systematische wijze. Meestal wordt ik rondgeleid in het bedrijf. Dit laat toe om een goede indruk te vormen. Zo is het bijvoorbeeld mogelijk om na te gaan of de voorraad wel klopt met wat in de balans wordt weergegeven en hoe het zit met het productieproces. Daarbij wordt bij gelegenheid een gesprek aangeknoopt met een werknemer. Dit gebeurt echter niet systematisch. Vaak is de bedrijfsleiding in dit verband nogal terughoudend. Er is nood aan een meer open bedrijfscultuur. Naarmate er meer teamgeest vereist is, is openheid belangrijker.

De heer Paul Deprez : Ik ben geïntrigeerd door het verhaal van het bedrijf met de 300 werknemers, waar de commissie succesvol heeft ingegrepen.

Professor Piet Coppieters : Dat gebeurde op vraag van de bedrijfsleiding.

De heer Paul Deprez : Dit soort verhalen komt in de praktijk wel meer voor : wanneer de bankier de kraan heeft dichtgedraaid, is de bedrijfsleider slecht geplaatst om die financiële instelling alsnog te overtuigen. In welke mate kan de commissie in dit soort omstandigheden ingrijpen ? Behoort dit tot de klassieke taak van de commissie ?

Professor Piet Coppieters : In het specifieke geval waarnaar ik verwees lag een oplossing op tafel : enkele aandeelhouders en de vakbonden waren het niet eens met een voorliggend herstructureringsplan. Wij hebben duidelijk gemaakt dat het wel degelijk om een goed plan ging. Dit soort problemen is meestal een gevolg van een gebrek aan communicatie met de bankier, die zich enkel baseert op cijfergegevens. Van zodra een bankier de kraan dichtdraait is het een heksentoer om hem nog van mening te doen veranderen. Zelfs als wij het probleem zouden oplossen is het bedrijf nog niet gered. Het bedrijf moet zelf voor de managers zorgen die het probleem kunnen aanpakken. Het advies dat we vaak willen geven is eenvoudigweg : zoek een ander management. We beschikken niet over voldoende middelen om de problemen zelf op te lossen. Wel kunnen we op papier een en ander vaststellen, waaraan een onderneming vervolgens kan refereren.

De heer Leo Cannaeerts : Een bedrijf krijgt vaak te horen dat de financiering zal worden stopgezet, tenzij het zich laat begeleiden. Dit is de ervaring van de regionale beleidscellen.

De heer Paul Deprez : De ondernemingsraad kan uw commissie dus vragen verstrekte informatie te controleren.

Professor Piet Coppieters : In dit geval hebben de werknemers samen met de ondernemingsraad naar onze mening gevraagd over informatie waarover ze zelf niet kunnen oordelen. Ze hebben immers recht op externe expertise. Bovendien ging het in dit geval niet over klassieke financiële informatie, maar wel over een langetermijnanalyse en over het budget. De revisor zal zich daar nooit over uitspreken. Als de onderneming akkoord gaat, mogen de werknemers een externe expert aanduiden.

De heer Paul Deprez : De bedrijfsleiding moet dus akkoord gaan.

Professor Piet Coppieters : We hebben eerst overleg gepleegd en daarna hebben ze ons een schriftelijke opdracht gegeven.

De heer Paul Deprez : Een klassieke onderneming kan u dus vragen commentaar te geven bij de bedrijfsresultaten.

Professor Piet Coppieters : Ze kunnen ons vragen een evaluatie te maken van de continuïteit.

De heer Robert Voorhamme : Volgens de procedure ?

Professor Piet Coppieters : Ja.

De heer Robert Voorhamme : Kan u statistische informatie geven over hoe succesvol uw tussenkomsten zijn ?

Professor Piet Coppieters : Wie zal dat nagaan ? We hebben deze informatie enkele jaren geleden eens verzameld. Maar wie durft het aan te beweren dat de goede resultaten enkel en alleen te danken zijn aan de tussenkomst van de commissie ? Ook de conjunctuur speelt een rol, net zoals de maatregelen die men binnen het bedrijf neemt. De meeste ondernemingen beseffen wanneer ze een probleem hebben. Wij zorgen alleen voor meer duidelijkheid en houden de druk op de ketel. Zo kunnen we bijvoorbeeld een driemaandijks rapport vragen over de uitvoering van de plannen.

De heer Robert Voorhamme, voorzitter : Ik dank professor Coppieters voor zijn verhelderende uiteenzetting.

De verslaggever,

Paul DEPREZ

De voorzitter,

Robert VOORHAMME