

COMMISSIE VOOR DE SOCIALE ZAKEN

van

DINSDAG 9 MAART 2010

Namiddag

COMMISSION DES AFFAIRES SOCIALES

du

MARDI 9 MARS 2010

Après-midi

Le développement des questions et interpellations commence à 15.47 heures. La réunion est présidée par M. Yvan Mayeur.

De behandeling van de vragen en interpellaties vangt aan om 15.47 uur. De vergadering wordt voorgezeten door de heer Yvan Mayeur.

Le **président**: Chers collègues, nous allons passer aux questions inscrites à l'ordre du jour.

01 Question de Mme Camille Dieu à la vice-première ministre et ministre de l'Emploi et de l'Égalité des chances, chargée de la Politique de migration et d'asile, sur "les chartes de conduite imposées aux travailleurs" (n° 18768)

01 Vraag van mevrouw Camille Dieu aan de vice-eerste minister en minister van Werk en Gelijke Kansen, belast met het Migratie- en asielbeleid, over "de aan de werknemers opgelegde gedragscodes" (nr. 18768)

01.01 **Camille Dieu** (PS): Madame la ministre, on parle parfois de culture d'entreprise. On vient d'ailleurs d'en parler à nouveau pour la SNCB. On peut considérer que la culture d'entreprise est l'ensemble de règles d'une organisation, des valeurs partagées, une manière commune d'aborder les problèmes et une façon de se comporter au sein de l'entreprise. Ces règles peuvent être écrites dans une charte qui n'est pourtant pas le règlement de travail. Certaines entreprises imposent des chartes à leurs travailleurs. On y retrouve de manière classique l'interdiction du conflit d'intérêts. Cette interdiction est toujours formulée en termes généraux, mais cela peut justement poser problème.

En effet, d'une part, la notion de conflit d'intérêts peut largement sortir du cadre des relations de travail et d'autre part, la charte peut aussi viser des conflits potentiels alors que toutes les situations réellement conflictuelles sont réglées par la loi. Par exemple, les clauses d'écologie, les clauses de non-concurrence,... Que se passe-t-il, par exemple, si un travailleur détient des actions d'une entreprise concurrente ou si son conjoint travaille dans une entreprise dont les intérêts sont divergents.

Un autre exemple que je peux citer est celui d'une entreprise internationale dont la charte incitait ses travailleurs à bien se conduire sur la route, en ces termes: "Le travailleur adoptera sur la route un comportement particulièrement prudent, non seulement en respectant l'ensemble des règles du Code de la route en vigueur dans son pays mais également en allant au-delà et en adaptant toujours sa conduite aux circonstances afin de ne causer aucun dommage aux personnes et aux biens."

Il se trouve que dans l'entreprise en question, il y avait un grand nombre de travailleurs itinérants, ce qui justifie cet article de la charte, qui utilisaient des véhicules appartenant à la société, y compris pour un usage privé reconnu par l'entreprise comme un avantage en nature. La véritable question est la suivante: quelle est l'utilité d'une telle recommandation puisque le Code de la route s'applique à tout le monde, sans intervention de l'employeur?

Ce qui est caractéristique ici, c'est que l'entreprise impose explicitement de faire plus – sans dire quoi – mais on sait que dans cette entreprise, après trois accidents, qu'on soit en droit ou en tort, on était licencié. Il est clair que l'employeur veut ici davantage que le jeu normal des obligations et des protections de la loi. Il impose donc une charte, une sanction et il impose plus que ce qui est reconnu en droit, me semble-t-il.

On s'aperçoit aussi que les chartes sont difficiles à faire respecter par les employeurs eux-mêmes. Il en résulte qu'on pousse des travailleurs à les faire respecter entre eux. Autrement dit, il leur revient de signaler les manquements de collègues à la hiérarchie.

J'aurais aimé connaître votre sentiment à cet égard. Quelle est la valeur juridique d'une charte ainsi imposée? Comment pourrait-on dissuader des entreprises d'imposer à leurs travailleurs des obligations qui vont bien au-delà de la loi et qui conduisent parfois, comme je viens de vous l'expliquer, à des licenciements? Pourquoi le règlement du travail ne suffit-il pas?

01.02 Joëlle Milquet, ministre: Madame Dieu, vous parlez des chartes qui sont plus communément développées dans le monde anglo-saxon, même s'il en existe quelques-unes chez nous. Quand elles sont plus classiques, elles ne posent pas de difficulté particulière. Il est ainsi normal que des clauses de confidentialité soient adoptées, surtout si des employés passent à la concurrence par après. Des règles d'éthique sont donc logiquement imposées. Néanmoins, d'autres posent certains problèmes.

Tout d'abord, il faudrait rappeler quelques principes. Ces règles ne peuvent jamais entrer en contradiction avec les obligations légales. Elles ne peuvent pas imposer au travailleur des devoirs que la loi ne prévoit pas. Dans ce cas-là, les clauses seraient d'office déclarées nulles en application de l'article 6 de la loi de 1978. C'est à la lumière de ce principe que l'on doit examiner les différents cas que vous venez d'exposer.

De plus, les chartes ne peuvent pas se substituer à la convention collective de travail n° 81 relative au contrôle de l'utilisation d'internet ni enfreindre la loi du 8 décembre 1992 relative à la protection de la vie privée à l'égard du traitement de données à caractère personnel. Dans votre question, vous ne parlez pas de la conduite, mais de la demande d'informations au sujet d'intérêts privés, tels que des actions ou des obligations qu'un employé détiendrait dans une autre entreprise. Il faut voir jusqu'où s'étend le lien avec une clause de non-concurrence ou relative à un conflit d'intérêts et quelle est la limite au-delà de laquelle on entre dans la violation du respect de la vie privée. Par exemple, demander si un conjoint détient des actions, cela dépasse les bornes que peut imposer une charte de conduite. Qu'il s'agisse d'un ouvrier ou d'un employé, la nature de son portefeuille d'actions éventuel ne regarde pas l'employeur. En revanche, qu'il soit membre du conseil d'administration d'une société concurrente, il est compréhensible que cela puisse poser des problèmes.

Il convient donc d'opérer une distinction, notamment en termes de protection de la vie privée.

Par ailleurs, on ne peut pas non plus moduler des obligations contenues dans des dispositions légales relatives, par exemple, aux droits d'auteur ou en matière de contrat de travail. Donc les délégations syndicales doivent être très prudentes et exercer leur rôle de contrôle par rapport à cela.

Pour le reste, j'ai cité les cas des entreprises que vous aviez évoqués et leurs limites. Par rapport aux sanctions qui pourraient être prises à l'encontre d'un employé qui n'aurait soi-disant pas respecté les obligations contenues dans la charte de conduite et notamment son obligation de communiquer des informations en sa possession sur ses collègues, je pense comme vous que cette obligation de délation n'est pas saine, certainement pas dans le cadre des relations de travail. Et je pense que les juridictions du travail n'hésiteraient pas, le cas échéant, à condamner sévèrement un employeur qui aurait sanctionné son employé pour ne pas l'avoir informé de ce genre de choses. Et la sanction doit se situer à ce niveau plutôt qu'au niveau d'une interdiction des chartes de conduite.

Néanmoins, suite à votre question, je pense interroger plus globalement la Commission de la protection de la vie privée, peut-être pour voir quels sont les éléments contenus dans ce type de charte qui pourraient ou non enfreindre les éléments de vie privée. C'est un élément plus tangible. Donc si vous avez des cas concrets, faites-m'en part. Je peux en tous cas poser la question sur les informations relatives aux participations, soit en capital, soit dans les portefeuilles obligataires des ouvriers et/ou employés, ainsi que de leurs conjoints.

01.03 Camille Dieu (PS): Je reviens sur l'exemple que j'ai cité, où on dit "On vous impose le respect du Code de la route." C'est normal et ça ne devrait pas se trouver dans la charte. L'employeur peut répondre: "au moins, vous êtes averti". Car que vous soyez en droit ou en tort, vous pouvez avoir une conduite extrêmement prudente et quand même avoir un accident. Ça nous est arrivé à tous un jour. J'espère que ça n'arrive pas souvent mais ça arrive quand même.

01.04 Joëlle Milquet, ministre: On peut comprendre, que selon les cas abordés, on soit plus ou moins laxiste ou sévère. Imaginons qu'on ait laissé rouler quelqu'un qui a déjà fait 6 accidents, qui aurait eu un grave accident d'autocar ou de camion avec mort d'enfants. Je peux vous dire que les questions dans cette commission tourneraient autour de "que fait-on pour contrôler plus et ne pas remettre sur le circuit des gens impliqués dans plusieurs accidents?". Il faut être prudent car, par exemple, des entreprises de camionneurs ou de travail itinérant vont à un moment ou à un autre inscrire dans leur charte qu'il faut être très vigilant et très précautionneux sur la route. La phrase que vous m'avez dite ne me semble pas choquante. Ce qui peut l'être, c'est de licencier quelqu'un après un certain nombre d'accidents. Le tout est de savoir dans quelles circonstances se sont passés les accidents. Si ce sont des accidents avec une faute patente ou si la police a fait souffler dans le ballon à trois reprises, à trois moments différents, et que le test d'alcoolémie s'avère à chaque fois positif, on peut aisément comprendre que cela pose problème. Des accidents en tant que tels ne sont pas une justification suffisante, mais si en un mois, la personne qui est sensée envoyer des plis partout en est à son cinquième accident, je peux comprendre que l'employeur se pose des questions.

Donc je trouve que la phrase en tant que telle n'était pas choquante. Des sanctions immédiates, c'est différent. On ne peut jamais outrepasser les obligations légales. Je vais poser la question à la Commission de la protection de la vie privée.

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

*Voorzitter: Stefaan Vercamer.
Président: Stefaan Vercamer.*

02 Samengevoegde vragen van

- mevrouw Lieve Van Daele aan de vice-eerste minister en minister van Werk en Gelijke Kansen, belast met het Migratie- en asielbeleid, over "de werktijd van artsen in opleiding" (nr. 19011)
- mevrouw Muriel Gerkens aan de vice-eerste minister en minister van Werk en Gelijke Kansen, belast met het Migratie- en asielbeleid, over "de kandidaat-geneesheren in opleiding" (nr. 19729)

02 Questions jointes de

- Mme Lieve Van Daele à la vice-première ministre et ministre de l'Emploi et de l'Égalité des chances, chargée de la Politique de migration et d'asile, sur "la durée du travail des médecins en formation" (n° 19011)
- Mme Muriel Gerkens à la vice-première ministre et ministre de l'Emploi et de l'Égalité des chances, chargée de la Politique de migration et d'asile, sur "les candidates médecins en formation" (n° 19729)

02.01 Lieve Van Daele (CD&V): Mijnheer de voorzitter, mevrouw de minister, de vraag dateert van een paar weken geleden toen de Belgische Vereniging van Artsensyndicaten, BVAS, bijzonder sterk protesteerde tegen het ontwerp van KB dat forse uitzonderingen toestaat op de 48-urenweek van specialisten in opleiding.

De Europese regelgeving voorziet in een plafond van 48 uur per week, waaraan ook ons land zich moest aanpassen. Indien klopt wat de artsenvereniging zegt, zou het KB de kans openlaten dat artsen in opleiding tot 77 uur per week aan het werk zullen moeten zijn.

Ondertussen is de vraag een paar weken oud. Daarom zou ik naar de stand van zaken willen vragen, mevrouw de minister. Ik kan mij immers indenken dat er, gezien het protest, toch wel wat beweging in het dossier ziet.

Klopt het dat aan bovenvermeld ontwerp van KB wordt gewerkt en in welke richting gaat dat? Blijven dergelijke uitzonderingen voor assistenten tot 77 uur per week mogelijk? Zo ja, bestaat dan niet het gevaar dat de deur wordt opengezet voor misbruik van jonge mensen in opleiding? Schuilt er ook geen risico in voor de volksgezondheid? Is hierover overleg gepleegd met uw collega van Volksgezondheid?

02.02 Minister Joëlle Milquet: Zoals u weet, werd het voorontwerp van wet tot vaststelling van de arbeidsduur van de artsen, tandartsen, dierenartsen, kandidaat-artsen, kandidaat-tandartsen enzovoort op 12 februari goedgekeurd door de Ministerraad. Ik heb ook een totaalakkoord van de verschillende vertegenwoordigers van de studenten en van de ziekenhuizen. Tot op heden werden er geen bezwaren geuit door deze verschillende vertegenwoordigers.

Voor het ter tafel kwam in de Ministerraad, werd het voorontwerp van wet besproken met de sector. Deze besprekingen hebben geleid tot het voorontwerp van wet dat zeer getrouw het bereikte compromis weerspiegelt. Tegelijk wordt rekening gehouden met de verplichtingen die door het Europees recht worden opgelegd.

De krachtlijnen van het ontwerp zijn de volgende.

De wekelijkse arbeidsduur van de werknemers, die ik heb opgesomd, mag niet meer bedragen dan gemiddeld 48 uur over een referteperiode van 13 weken, noch de absolute grens van 60 uur overschrijden tijdens elke arbeidsweek. Dat betekent dat elk uur dat tijdens een zelfde werkweek boven op die 48 uur wordt gepresteerd, gecupereerd moet worden tijdens de referteperiode.

Het project legt dus een maximumgrens op aan de arbeidstijd, zoals het Europees recht het vraagt, wat de werknemers het recht geeft over voldoende rusttijden te kunnen beschikken en dit met het oog op de bescherming van zowel hun gezondheid, als die van de patiënten die ze onder hun hoede hebben.

Ik wil nog even herhalen dat ons voorontwerp een grotere bescherming biedt dan de Europese tekst, die bepaalt dat de referteperiode bestaat uit maximum 4 maanden. De richtlijn stelt ook een absolute weekgrens vast.

Na elke werkperiode van 12 tot maximaal 24 uur onafgebroken werk, moet een rustperiode van 12 uur worden genomen. Een bijkomende arbeidstijd van 12 uur zal toegevoegd kunnen worden aan de uren die ik net heb opgesomd, om de verschillende wachtbeurten op de arbeidsplaats te verzekeren. Deze mogelijkheid is vrij te kiezen door de werknemer en is onderworpen aan een ganse reeks beschermingsmaatregelen die in de Europese richtlijn vervat zijn.

Ten eerste, het akkoord van de werknemer om die bijkomende uren te presteren, moet schriftelijk verkregen worden, los van het engagementenact zodat iedere eventuele druk vermeden kan worden.

Ten tweede, alle schriftelijke verklaringen moeten op de werkplaats worden bewaard voor de controle van de inspecteurs.

Ten derde, de werknemer kan op dit akkoord terugkomen mits een vooropzeg van een maand.

Ten vierde, de werknemer mag geen nadeel ondervinden van het feit dat hij niet akkoord gaat met de bijkomende arbeidstijd.

Ten vijfde, de werknemer ontvangt voor de bijkomende arbeidstijd een bijkomende vergoeding naast het basisloon.

Het ontwerp bepaalt het niveau van de vergoeding niet. Dat zal uit het sociaal overleg moeten voortvloeien.

Deze mogelijkheid van bijkomende arbeidstijd is eveneens in de richtlijn opgenomen en wordt gerechtvaardigd door eisen vanwege Volksgezondheid en door het specifiek karakter van de betrokken activiteit en werknemer.

Het is nodig om de continuïteit van de zorg en de verstrekte behandelingen te garanderen. Deze mogelijkheid zal tijdelijk zijn in afwachting dat er op Europees niveau een oplossing komt voor de problematiek van de wachtdiensten op de arbeidsplaatsen. Dat zal twee jaar na de inwerkingtreding van de wet worden geëvalueerd.

Alle gepresteerde uren moeten ook worden bijgehouden in een register voor een gemakkelijkere controle van de inspecteur. Dat was een heel belangrijke vraag van de studenten.

Het volledig stelsel zal voortaan worden onderworpen aan de controle van de inspecteur van de sociale wetten. In significante sancties zullen eveneens worden voorzien. Tot nu toe konden dergelijke controles van artsen in opleiding niet geschieden, tenzij op een indirecte manier via de erkenning van de stage.

Dit ontwerp verbetert concreet de situatie van de betrokken artsen. Het stelt regels vast voor de arbeidstijd

die de praktijk beperken en waar momenteel geen maximale duur op staat. Het bevat ook een arsenaal van controle- en beschermingsmaatregelen die de artsen in opleiding net als hun patiënten tegen eventuele misbruiken moeten beschermen.

Dat is een grote en concrete vooruitgang. Zoals u hebt opgemerkt hebben wij na de aankondiging van het nieuwe akkoord en de adoptie van het wetsontwerp in de Ministerraad geen reactie gekregen behalve de reactie die u hebt genoemd. Het belangrijkste is dat er een akkoord is met de sociale partners die aan de onderhandelingen deelnamen.

Président: Yvan Mayeur.

Voorzitter: Yvan Mayeur.

02.03 Lieve Van Daele (CD&V): Mijnheer de voorzitter, mevrouw de minister, ik dank u voor uw uitvoerig en gedetailleerd antwoord. Ik heb begrepen dat het inderdaad heel wat genuanceerder is dan het door BVAS wordt voorgesteld. Ik denk dat het inderdaad belangrijk is dat het doorgesproken en in akkoord met de sector is. Ik onthoud ook dat er een betere bescherming is dan vroeger en ook beter dan noodzakelijk is voor de Europese richtlijn.

Ik denk dat het bijzonder belangrijk is dat er controle en evaluatie mogelijk is. Een klein aspect waarover ik twijfel, is dat er op het terrein soms geen druk is en of men die helemaal kan wegnemen door schriftelijke akkoorden. Ik denk dat dit een bijzonder degelijk kader is om van te vertrekken.

Het incident is gesloten.

L'incident est clos.

03 Vraag van mevrouw Meryame Kitir aan de vice-eerste minister en minister van Werk en Gelijke Kansen, belast met het Migratie- en asielbeleid, over "het tijdskrediet voor oudere werknemers" (nr. 19174)

03 Question de Mme Meryame Kitir à la vice-première ministre et ministre de l'Emploi et de l'Égalité des chances, chargée de la Politique de migration et d'asile, sur "le crédit-temps pour les travailleurs âgés" (n° 19174)

03.01 Meryame Kitir (sp.a): Mijnheer de voorzitter, mevrouw de minister, in het raam van het FIONA-onderzoeksprogramma heeft het HIVA de werking van de tewerkstelling tegen het licht gehouden. Zij doen volgende aanbeveling. Nogal wat oudere werknemers opteren ervoor om deeltijds te gaan werken via tijdskrediet. Na hun ontslag moet dit opnieuw opgebouwd worden via een voltijdse tewerkstelling. Veel oudere werknemers zouden daartoe niet meer bereid of in staat zijn. Dit zou volgens deze onderzoekers een drempel vormen voor de werkhervatting. Daarom stellen zij voor om voor hen in een uitzondering te voorzien op die voorwaarden.

Ik weet dat het recht op tijdskrediet geregeld is in de interprofessionele CAO. Misschien is het aangewezen om met het oog op de bevordering van de herinschakeling van oudere werklozen vanuit de regering aan de sociale partners te vragen dit te onderzoeken.

Mevrouw de minister, wat vindt u van de aanbevelingen van de onderzoekers? Zult u de sociale partners en de NAR vragen om een aanpassing van CAO 77 in die zin te onderzoeken?

03.02 Minister Joëlle Milquet: Oudere werknemers aan het werk houden, is een van mijn prioriteiten. Het voorstel van het HIVA verdient geanalyseerd te worden. Ik vraag mijn administratie na te gaan of we dit voorstel kunnen voorleggen aan de sociale partners.

Er werden al verschillende maatregelen genomen om oudere werknemers te helpen, hen aan te moedigen aan het werk te blijven of het werk te hervatten. Zo denk ik bijvoorbeeld aan het deeltijds brugpensioen, de werkhervattingstoelage of het onderdeel oudere werknemers in mijn win/winplan. Het tijdskrediet voor oudere werknemers maakt ook deel uit van die maatregelen.

De hypothese waarover u het heeft is die van werkhervatting. In een dergelijk kader lijkt een onmiddellijke aanvraag tot tijdskrediet mij tegenstrijdig met het opzet van de regelgeving ter zake. Via het tijdskrediet kan een werknemer om elke reden die hij wettig acht zijn prestatie opschorten of verminderen. Als een

werknemer bij zijn aanwerving of in de maanden die daarna volgen de vermindering aanvraagt, zitten we niet meer in de logica van het tijdskrediet, noch in de veronderstelling dat een inkomensgarantie-uitkering kan worden aangevraagd. De werknemer werkt immers vrijwillig deeltijds. Als er van bij de aanvraag wordt beslist om deeltijds te werken, is het in alle omstandigheden aan werknemer en werkgever om bij de onderhandelingen over de arbeidsovereenkomst overeen te komen over de tewerkstellingsbreuk.

De oudere werknemer, die van bij het begin van zijn aanwerving zijn arbeidsduur wil verminderen, moet dat meedelen aan zijn werkgever. Hij kan eventueel wel genieten van de werkervaringstoeslag.

Ik zal mijn administratie vragen de verschillende mogelijkheden en gevolgen van een advies of een vraag aan de sociale partners na te gaan. De wijziging van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 76, die het tijdskrediet organiseert, valt ook onder de bevoegdheid van de sociale partners. Dit is dus waarschijnlijk een vraag voor de sociale partners.

03.03 Meryame Kitir (sp.a): Mevrouw de minister, ik ben blij dat u toch al de moeite wil doen om uw administratie te vragen om dit voorstel te onderzoeken en dan vooral in het licht van ouderentewerkstelling en het langer moeten werken. Wij zeggen altijd dat mensen langer moeten werken, maar het werk moet dan wel aangenaam zijn. Dit kan echter een oplossing vormen. Ik hoop dat het voorstel in aanmerking wordt genomen. Ik dank u voor uw antwoord.

Het incident is gesloten.

L'incident est clos.

04 Vraag van de heer Stefaan Vercamer aan de vice-eerste minister en minister van Werk en Gelijke Kansen, belast met het Migratie- en asielbeleid, over "de overlast en de illegale tewerkstelling in de Brusselse gemeenten" (nr. 19180)

04 Question de M. Stefaan Vercamer à la vice-première ministre et ministre de l'Emploi et de l'Égalité des chances, chargée de la Politique de migration et d'asile, sur "les nuisances et le travail clandestin dans les communes bruxelloises" (n° 19180)

04.01 Stefaan Vercamer (CD&V): Mijnheer de voorzitter, mevrouw de minister, men blijft de discussie over de onveiligheid en het onveiligheidsgevoel in onze hoofdstad verder voeren. Volgens mij wordt in die discussie te weinig aandacht gegeven aan het samengaan van het toch wel zeer hoge werkloosheidscijfer in bepaalde wijken, met criminaliteit en overlast in die wijken.

Wat de laatste tijd meer en meer duidelijk is geworden, is dat op die plaatsen en voornamelijk in de Kuregemwijk in Anderlecht een belangrijk circuit zou bestaan van illegale, clandestiene ateliers, een informele economie die nogal gefocust is op namaakkledij, handel in tweedehandswagens en dergelijke meer, waarvan criminelen de leiding hebben.

Die tewerkstelling in die illegale economie gaat vaak gepaard met uitbuiting, sociale regels die niet nageleefd worden en de controle vanwege de bevoegde diensten die afwezig blijft. Inspecteurs en controleurs zouden zich niet meer in deze wijken wagen. De hoge werkloosheid en de sociale achtergesteldheid van die buurten maken de plaatselijke jongeren alleen maar kwetsbaar tegenover de criminelen die achter die informele economie schuilgaan.

Men probeert ook vanuit die milieus zogenaamde no-go zones te creëren, waar de politie noch de sociale inspectie en de belastingdiensten zouden durven komen, wat uiteraard nog eens opnieuw in het voordeel speelt van die criminelen en waardoor de lokale jongeren een gemakkelijk instrument worden om opgejut te worden en dergelijke meer.

Dergelijk gebrek aan controle op arbeid en sociale regelgeving staat volledig haaks op onze eigen goedgekeurde resolutie, hier in ons eigen Parlement, over waardig werk, waarin wij dat wereldwijd aanklagen, maar waarmee wij vandaag geconfronteerd worden in eigen land.

Daarom had ik graag uw mening gehoord over de problematiek in die Brusselse gemeenten en wijken met die informele economie.

In welke acties voorziet u om dat fenomeen aan te pakken?

Zult u de sociale-inspectiediensten absolute prioriteit laten geven aan de bestrijding van deze vormen van illegale tewerkstelling?

Wat is uw mening over onze eigen resolutie over waardig werk en de confrontatie in eigen land met een informele economie en uitbuiting? Hoe kunnen wij daaromtrent actie ondernemen?

04.02 Minister **Joëlle Milquet**: Ik kan u wel mededelen dat de sociale inspectiedienst van de FOD Werk en de RVA helemaal niet akkoord gaan met uw bewering dat Kuregem een zone zou zijn die niet gecontroleerd wordt. De inspectie heeft mij cijfers bezorgd waaruit blijkt dat ze daar wel regelmatig controles doet en processen-verbaal opstelt. De controledienst van de RVA heeft in Brussel op eigen initiatief 145 acties en 922 controles uitgevoerd inzake de aangifte Dimona, tewerkstelling van illegalen en sociale fraude. In Anderlecht werden in 2009 door de inspectie Toezicht op de Sociale Wetten 969 bezoeken afgelegd met 549 dossiers die werden afgesloten. Dit had 102 processen-verbaal tot gevolg en 112 dossiers met een financiële regularisatie van loon- en arbeidsvoorwaarden.

De sociale inspectiediensten in Brussel werken intensief mee aan gestuurde en doordachte controleacties op het terrein. Die acties en de prioriteiten worden afgesproken in de arrondissementscel van de SIOD waarin alle inspectiediensten samenwerken onder voorzitterschap van de arbeidsauditeur. In deze cel is ook de politie aanwezig zodat alle lokale actoren – inspectie, parket, politie – op het vlak van de strijd tegen de sociale fraude goed samenwerken.

In deze arrondissementscel werden in Brussel in 2009 112 acties georganiseerd in de horeca en op bouwerven maar ook bij kappers, vzw's, bakkerijen, beenhouwerijen, telefoonshops, taxi's, garages, hamams, textielateliers en reisagentschappen. Dat is dus ten minste 1 actie per 2 dagen. Deze acties vonden niet alleen overdag plaats maar ook 's avonds en 's nachts. De strijd tegen zwartwerk, illegale tewerkstelling en mensenhandel zijn daarbij uiteraard duidelijke prioriteiten. Het is dus zeker niet zo dat Kuregem een no-gozone is voor de sociale inspectiediensten. De wijk wordt zeker niet gemeden bij acties. De resolutie over waardig werk in de wereld wordt dus nageleefd. De sociale inspectie doet er alles aan om sociale uitbuiting en sociale dumping te bestrijden, ook in Brussel en in Kuregem.

04.03 **Stefaan Vercamer** (CD&V): Mevrouw de minister, ik dank u voor uw antwoord en heb zeer veel respect voor de inspectiediensten, die inderdaad hun werk doen in deze wijken, zoals blijkt uit de cijfers die u ons ter beschikking stelt. Het fenomeen blijft evenwel dat we daar met een zeer hoge werkloosheid geconfronteerd worden en dat die informele economie toch blijft woekeren. Ik kan alleen maar een oproep doen om de inspectie en controle daar enerzijds te versterken en anderzijds in overleg met alle actoren, zowel OCMW's als andere actoren op het terrein, zoveel mogelijk actie te ondernemen ter bevordering van de tewerkstelling in die wijken.

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

Le **président**: M. Gilkinet n'est pas présent.

05 **Vraag van de heer Stefaan Vercamer aan de vice-eerste minister en minister van Werk en Gelijke Kansen, belast met het Migratie- en asielbeleid, over "de kostprijs van het dienstencheque-stelsel" (nr. 19329)**

05 **Question de M. Stefaan Vercamer à la vice-première ministre et ministre de l'Emploi et de l'Égalité des chances, chargée de la Politique de migration et d'asile, sur "le coût du régime des chèques-services" (n° 19329)**

05.01 **Stefaan Vercamer** (CD&V): Mevrouw de minister, socioloog Jan Hertogen zegt dat de overheid ongeveer 1,665 miljard euro draagt van de kostprijs van het dienstenchequestelsel, terwijl de gezinnen in totaal 415 miljoen euro zouden betalen. Hij klaagt vooral aan dat de boekhoudkundige controle van dienstenchequeondernemingen te weinig transparant is. Hij vindt het onaanvaardbaar dat slechts 60,9 % van de kostprijs van een dienstencheque naar personeelskosten gaat.

Daarom heb ik enkele vragen. Ten eerste, de boekhoudkundige controle van dienstencheques blijkt afwezig te zijn. Hoe staat u tegenover het idee om dienstenchequeondernemingen te verplichten een

boekhoudkundig plan bij te houden? Wat vindt u van het idee om niet-personele kosten en lastenverminderingen op te nemen in het financieel verslag, zodat duidelijk is waar het geld naartoe gaat?

Klopt het cijfer van 60,9 % van de kostprijs voor personeelskosten? Indien het niet klopt, wat is dan wel het juiste cijfer? Hoeveel procent van de kostprijs gaat naar de eventuele winstmarge?

Hoe staat u tegenover het idee om het dienstenchequebeheer over te hevelen naar de socialemaribelfondsen?

Ten slotte, wat is de evolutie inzake de aankoop van dienstencheques door personen met een handicap? Hoeveel dienstencheques werden er verkocht aan die doelgroep tijdens de jaren 2007, 2008 en 2009?

05.02 Minister **Joëlle Milquet**: Mijnheer Vercamer, de socioloog Jan Hertogen beschrijft in zijn analyse dat slechts 60,9 % van de kostprijs van een dienstencheque wordt gebruikt voor personeelskosten. Zijn berekeningswijze is gebaseerd op gegevens van het jaar 2009 en maakt gebruik van ramingen voor een aantal deelfactoren. Voor 2009 zijn er nog geen boekhoudkundige gegevens van de dienstenchequeondernemingen beschikbaar. Daarom kan ik onmogelijk exact antwoorden op uw vraag om het aandeel van de personeelskosten te kennen in de kostprijs van een dienstencheque.

Uit de analyse van de boekhoudkundige gegevens van een groot deel van de dienstenchequeafdelingen van de PWA's kan voor het dienstjaar 2008 worden afgeleid dat de gemiddelde personeelskosten per voltijdse equivalent 27 766 euro per jaar bedragen. De gemiddelde personeelskosten per dienstencheque bedragen voor dezelfde groep per dienstenchequeafdeling 16,9 euro per uur voor het dienstjaar 2008. Dat is 81 % van de kostprijs van een dienstencheque, de subsidie van de RVA plus het brutoaandeel van de gebruiker. In zijn analyse telt de heer Hertogen de tussenkomst van de gebruikers op bij de volledige terugbetaling van de dienstencheque, dus 20,8 euro per dienstencheque. Mijn begrip van de totale kostprijs is totaal verschillend. De dienstenchequeonderneming krijgt per dienstencheque een bedrag van 20,8 euro terugbetaald, maar ze krijgt niet de 7,5 euro van de gebruiker.

De federale regering komt dus alleen tussen in het verschil tussen de 20,8 euro en de 7,5 euro, of 13,30 euro per dienstencheque. Als wij op dezelfde manier rekenen als de heer Hertogen, bedraagt de kostprijs van de werknemer ten opzichte van de totale kostprijs van een dienstencheque, 79,18 % en geen 60 %, zoals de heer Hertogen dat inschat.

Mijnheer Vercamer, u hebt gelijk dat de boekhoudkundige en financiële situatie van de dienstenchequeondernemingen scherp moet worden opgevolgd. De evolutie van die gesubsidieerde sector moet op de voet worden gevolgd. Daarom ben ik momenteel bezig de ondernemingen te verplichten meer gegevens over het gebruik van hun middelen door te geven. Mijn administratie en de Nationale Bank van België zullen zo een meer nauwkeurige analyse kunnen uitvoeren. Ik heb via de programmawet van december 2009 al in de nodige wettelijke basis voorzien voor het financiële toezicht. Het ontwerp van koninklijk besluit zal binnenkort worden voorgelegd aan het beheerscomité van de RVA.

Er is natuurlijk geen sprake van om de beheersstructuur van de dienstenchequesector te wijzigen door het beheer over te hevelen naar het Fonds Sociale Maribel. Er zijn daarvoor niet echt redenen.

Voor 2007 zijn er geen cijfers beschikbaar over de evolutie van het aantal dienstencheques dat wordt gekocht door gebruikers met een handicap, omdat het plafond van 2 000 dienstencheques voor bepaalde categorieën pas werd ingevoerd vanaf 1 mei 2008. In 2008 werden voor mindervalide gebruikers of gebruikers met een mindervalide kind ten laste 215 afwijkingen aanvaard om in aanmerking te komen voor het plafond van 2 000 in plaats van 750 dienstencheques per kalenderjaar. Door die groepen werden in 2008 100 097 dienstencheques besteld. In 2009 bedroeg het aantal afwijkingen 296. Die groep werknemers bestelde in 2009 in totaal 300 000 dienstencheques.

05.03 **Stefaan Vercamer** (CD&V): Mevrouw de minister, ik dank u voor uw antwoord. Het verheugt mij dat u een initiatief neemt, wat de financiële gegevens van de dienstenchequeondernemingen betreft, zodat wij daarop een beter zicht krijgen. Wat is de timing daarvoor? U gaat blijkbaar nu met een KB naar het beheerscomité van de RVA. Wanneer zullen wij de eerste keer zicht krijgen op de gegevens?

05.04 Minister **Joëlle Milquet**: Dat zal nog in 2010 gebeuren.

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

06 Vraag van de heer **Stefaan Vercamer** aan de vice-eerste minister en minister van Werk en Gelijke Kansen, belast met het Migratie- en asielbeleid, over "de gemeenschappelijke eisenbundel voor een nieuw sociaal akkoord in de federale non-profit-sector" (nr. 19330)

06 Question de M. **Stefaan Vercamer** à la vice-première ministre et ministre de l'Emploi et de l'Égalité des chances, chargée de la Politique de migration et d'asile, sur "les revendications communes pour un nouvel accord social dans le secteur non marchand fédéral" (n° 19330)

06.01 **Stefaan Vercamer** (CD&V): Mijnheer de voorzitter, mevrouw de minister, het gemeenschappelijk vakbondsfront van de federale non-profitsector heeft zijn eisen voor een nieuw sociaal akkoord bekendgemaakt. Men wil onder meer het sociaal statuut en de omgeving van de medewerkers in de federale non-profitsector graag op zes punten verbeterd zien, namelijk het inkomen, de arbeidskwaliteit, de combinatie van arbeid en gezin, de vorming en de opleiding, de ondersteuning van non-profitdiensten en de versterking van de sociale inspraak.

Mijn vraag is of u de mogelijkheid ziet om tot een degelijk sociaal akkoord over deze punten te komen? Wat is uw visie? Is dit haalbaar of niet? Waarop wilt u de meeste nadruk leggen bij de onderhandelingen over dit sociaal akkoord? Welke budgettaire middelen zullen u en uw collega bevoegd voor Sociale Zaken, vrijmaken voor het sluiten van een nieuw sociaal akkoord in de federale non-profitsector?

06.02 Minister **Joëlle Milquet**: Mijnheer de voorzitter, op 30 september 2010 loopt het non-profitakkoord 2005-2010 inzake de federale gezondheidssector af. Dankzij een jaarlijks budget van bijna 100 miljoen euro heeft dit akkoord niet alleen meer jobs kunnen creëren maar ook de kwaliteit van de arbeid kunnen verbeteren en alzo de gezondheidsberoepen aantrekkelijker gemaakt.

Op 2 februari laatsleden heeft het gemeenschappelijke vakbondsfront zijn eisenbundel neergelegd met het oog op het bereiken van het volgende non-profitakkoord. Deze eisenbundel wordt op dit moment binnen mijn beleidscel bestudeerd.

Er moet samen met alle betrokken partijen, de bevoegde overheden en de sociale partners, een werkkalender worden opgesteld om de haalbaarheid van de voorgestelde piste te bestuderen. Ik zal mij vandaag dan ook niet uitspreken over deze of gene werkpiste. Wij beschikken nu over enkele maanden om samen met alle betrokken partners te werken aan het bereiken van een nieuw akkoord dat als realistisch kan worden bestempeld in de huidige moeilijke budgettaire situatie.

Na het akkoord zal ik in deze commissie uiteraard aanvullende informatie geven, maar voorlopig is het voorzichtiger te zwijgen. Dat is de beste houding om goede onderhandelingen voor te bereiden.

06.03 **Stefaan Vercamer** (CD&V): Ik dank u voor uw antwoord, mevrouw de minister.

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

07 **Samengevoegde vragen van**

- mevrouw **Magda Raemaekers** aan de vice-eerste minister en minister van Werk en Gelijke Kansen, belast met het Migratie- en asielbeleid, over "het aangekondigde volwaardige statuut voor de onthaalouders en de aangekondigde staking" (nr. 19427)

- mevrouw **Martine De Maght** aan de vice-eerste minister en minister van Werk en Gelijke Kansen, belast met het Migratie- en asielbeleid, over "het aangekondigde volwaardige statuut voor de onthaalouders en de aangekondigde staking" (nr. 19454)

- de heer **Koen Bultinck** aan de vice-eerste minister en minister van Werk en Gelijke Kansen, belast met het Migratie- en asielbeleid, over "het nieuw statuut voor onthaalouders" (nr. 19475)

- de heer **Stefaan Vercamer** aan de vice-eerste minister en minister van Werk en Gelijke Kansen, belast met het Migratie- en asielbeleid, over "het overleg van 10 februari tussen de federale overheid en de deelstaten over het statuut van de onthaalouders" (nr. 19558)

- mevrouw **Colette Burgeon** aan de vice-eerste minister en minister van Werk en Gelijke Kansen, belast met het Migratie- en asielbeleid, over "het statuut van de onthaalouders vanaf 1 januari 2011"

(nr. 19618)

- mevrouw Meryame Kitir aan de vice-eerste minister en minister van Werk en Gelijke Kansen, belast met het Migratie- en asielbeleid, over "het volwaardig statuut inzake arbeidsrecht en sociale zekerheid voor onthaalouders per 1 januari 2011" (nr. 19761)

- de heer Stefaan Vercamer aan de vice-eerste minister en minister van Werk en Gelijke Kansen, belast met het Migratie- en asielbeleid, over "het aangekondigde statuut voor onthaalouders" (nr. 19957)

07 Questions jointes de

- Mme Magda Raemaekers à la vice-première ministre et ministre de l'Emploi et de l'Égalité des chances, chargée de la Politique de migration et d'asile, sur "l'annonce du statut à part entière des accueillant(e)s d'enfants et la grève annoncée" (n° 19427)

- Mme Martine De Maght à la vice-première ministre et ministre de l'Emploi et de l'Égalité des chances, chargée de la Politique de migration et d'asile, sur "l'annonce du statut à part entière des accueillant(e)s d'enfants et la grève annoncée" (n° 19454)

- M. Koen Bultinck à la vice-première ministre et ministre de l'Emploi et de l'Égalité des chances, chargée de la Politique de migration et d'asile, sur "le nouveau statut des accueillants d'enfants" (n° 19475)

- M. Stefaan Vercamer à la vice-première ministre et ministre de l'Emploi et de l'Égalité des chances, chargée de la Politique de migration et d'asile, sur "la concertation du 10 février entre l'État fédéral et les entités fédérées concernant le statut des accueillant(e)s d'enfants" (n° 19558)

- Mme Colette Burgeon à la vice-première ministre et ministre de l'Emploi et de l'Égalité des chances, chargée de la Politique de migration et d'asile, sur "le statut des accueillants d'enfants à partir du 1^{er} janvier 2011" (n° 19618)

- Mme Meryame Kitir à la vice-première ministre et ministre de l'Emploi et de l'Égalité des chances, chargée de la Politique de migration et d'asile, sur "un statut à part entière en matière de droit au travail et de sécurité sociale pour les accueillants d'enfants à partir du 1^{er} janvier 2011" (n° 19761)

- M. Stefaan Vercamer à la vice-première ministre et ministre de l'Emploi et de l'Égalité des chances, chargée de la Politique de migration et d'asile, sur "l'annonce d'un statut pour les parents d'accueil" (n° 19957)

07.01 **Martine De Maght** (LDD): Mijnheer de voorzitter, mevrouw de minister, wij hebben in de commissie en in de plenaire vergadering de gelegenheid gehad, de laatste maal op 4 februari, om u vragen te stellen in verband met het volwaardig werknemersstatuut voor onthaalouders.

Mijn vraag dateert jammer genoeg al van 14 februari. Met de informatie die vandaag voorhanden is, zou ik mijn vraag enigszins anders formuleren, maar uit uw antwoord konden wij toen opmaken dat er zeker enige bereidwilligheid is van uwentwege en ook vanwege de federale overheid om aan die vraag tegemoet te komen. Er moest wel nog een interministerieel overleg plaatsvinden. Dat heeft plaatsgevonden op 10 februari. Op zeer korte termijn, binnen het jaar, kon geen van de Gemeenschappen nog budgetten vrijmaken. Ik wil er u nogmaals op wijzen dat de verschillende Gemeenschappen met verschillende snelheden voortgang boeken in welzijnsthema's, in dit geval in het thema kinderopvang en meer specifiek wat het statuut voor de onthaalouders betreft.

Ik heb de volgende vragen.

Wat was het resultaat van het interministerieel overleg dat op 10 februari heeft plaatsgevonden? Welke concrete afspraken werden daar gemaakt? Hoe zal een staking van de sector vermeden worden? De datum van 14 februari is ondertussen voorbij. Die vraag is dus niet meer relevant. Is er ondertussen al overleg gepleegd met de sector van de kinderopvang? Zo ja, wat was het resultaat daarvan? Wat zal, in het kader van het statuut voor de onthaalouders, het actieplan zijn van de federale overheid, in samenspraak met de Gemeenschappen en de Gewesten? Wat is de timing daarvan?

07.02 **Stefaan Vercamer** (CD&V): Mijnheer de voorzitter, mevrouw de minister, ik wil u eerst een pluim geven, omdat er eindelijk een doorbraak is, wat het statuut van de onthaalouders betreft, nadat er daarover een hele tijd gebakkeleid en onderhandeld werd, zowel met de vakbonden als met de regio's.

Blijkbaar is er nu toch een akkoord om tot het definitieve statuut, inclusief enkel vakantiegeld en werkloosheidsuitkeringen, te komen. Het netto-inkomen van de onthaalouders zou minstens het niveau van het minimumloon bedragen. Er blijft sprake van een federale forfaitaire onkostenvergoeding. Inzake het arbeidsrecht zouden de onthaalouders gelijkgeschakeld worden met huisarbeiders. De aangesloten onthaalouders zouden dus tewerkgesteld worden met een arbeidsovereenkomst. Dat heb ik begrepen uit

wat aangekondigd werd. De kosten zouden worden verdeeld tussen de Franse Gemeenschap en de Vlaamse Gemeenschap.

In Vlaanderen zou men akkoord gaan met de verdeelsleutel, maar wat is de reactie van de andere Gemeenschap op dit voorstel en het engagement daaromtrent? De vakbonden zijn blijven doorgaan met hun acties, ondanks de aankondiging van de invoering van het statuut.

Dat heeft er vooral mee te maken dat men na zoveel maanden van aankondigingen toch wel wat wantrouwig blijft over de definitieve invoering ervan. Welke garanties kunt u vandaag bieden dat dit statuut effectief zal ingevoerd worden?

Er is enkel sprake van enkel vakantiegeld, met een concreet bedrag vooropgesteld. Waarom wordt hier niet ook voorzien in dubbel vakantiegeld? Is dat enkel omwille van budgettaire redenen? Zijn er soms andere redenen?

Een laatste vraag heeft te maken met de keuzemogelijkheid die tijdelijk gelaten wordt om al dan niet toe te treden tot het werknemersstatuut. Men stelt een periode van vijf à zeven jaar voorop. Waarom wordt die keuzevrijheid om in het bestaande statuut te blijven niet gewoon tout court geboden aan de bestaande categorie onthaalouders? In het nieuwe statuut stappen is geen enkel probleem. Waarom wordt er voor een termijn van vijf à zeven jaar gekozen en niet voor een zelfuitdovend systeem op lange termijn?

07.03 Colette Burgeon (PS): Monsieur le président, madame la ministre, un projet d'accord prévoyant un statut complet en sécurité sociale et droit du travail pour les accueillantes d'enfants à partir du 1^{er} janvier 2011 a été adopté en Comité ministériel restreint ce 12 février dernier. Nous nous en réjouissons car il prévoit une série d'avancées importantes: ouverture à tous les droits de sécurité sociale, y compris le droit aux vacances annuelles et au chômage, garantie du revenu minimum mensuel moyen garanti, octroi du statut de travailleur à domicile, etc. Il est à espérer que ce dossier puisse aboutir dans les plus brefs délais.

Madame la ministre, cet accord devra prochainement être discuté en comité de concertation. Pourriez-vous nous dire précisément quel sera le calendrier pour l'introduction de ce nouveau statut? Des réductions de cotisations de sécurité sociale sont prévues pour les employeurs, à savoir les Communautés. Pourriez-vous dès lors nous dire quel sera, au final, l'impact financier pour celles-ci, sachant qu'il sera sans doute déterminant pour l'aboutissement du projet?

07.04 Meryame Kitir (sp.a): Mijnheer de voorzitter, mevrouw de minister, op uw website lezen we sinds 12 februari onder de titel "Een volwaardig statuut inzake arbeidsrecht en sociale zekerheid voor onthaalouders per 1 januari 2011", dat die dag door het kernkabinet een voorstel van statuut werd goedgekeurd dat nu naar het Overlegcomité zal gaan. U eindigt met de stelling: "Zo wordt een jarenlange strijd eindelijk met een overwinning beëindigd".

Alles is eindelijk in kunnen en kruiken, denkt men dan. Bij het proberen te begrijpen van wat nu precies uit de bus is gekomen, rijzen echter nog wat vragen.

Het loon dat betrokken ouders zullen krijgen, moet nog in een cao worden bepaald. Het is uiteraard minstens het interprofessioneel minimumloon. In welk paritair comité zullen deze onderhandelingen, die dixit de tekst, in een cao moeten uitmonden, worden gevoerd?

Zal hetzelfde loon worden toegekend, ongeacht het aantal kinderen dat de ouder opvangt en waarvoor zij of hij een erkenning heeft?

Klopt het dat voor de berekening van de sociale uitkeringen steeds het gewaarborgd minimum maandinkomen als berekeningsbasis zal worden gebruikt? Hoe valt dat te rijmen met een volwaardig sociaal statuut?

Klopt het dat 20 % van het brutoloon, steeds als een onkostenvergoeding zal worden behandeld? In dat geval wijkt dit immers af van de normale regels van de thuisarbeid, een statuut waarnaar u nochtans verwijst en waarbij de onkostenvergoeding ten laste van de werkgever bij het brutoloon wordt gevoegd.

Klopt het dat op het resterende loongedeelte een forfaitaire belasting van 10 % zal worden geïnd? Hoe zal men deze afwijking op het grondwettelijk gelijkheidsbeginsel verantwoorden? Immers, twee personen met

eenzelfde belastbaar arbeidsinkomen zullen hierdoor fiscaal verschillend worden behandeld.

U zegt in de persmededeling dat dit statuut budgettair neutraal is voor de federale overheid. Volgens wat ik hierover verneem, is het echter zo dat het bestaande bedrag aan werkgeversbijdrage per voltijdse equivalent voortaan wordt omgezet naar een forfait dat maandelijks, dus twaalf maanden, moet worden betaald en waarbij dat forfait werd bekomen door het bestaande bedrag aan werkgeversbijdrage — 2 292,04 euro per jaar verminderd met 500 euro wegens het wegvallen van de specifieke RVA-regel bij afwezigheid van het kind —, te delen door 12,75 euro. Als ik dat vermenigvuldig met twaalf maanden kom ik aan een jaarbijdrage van 1 687,02 euro. Dat is volgens mij 105 euro minder dan de 1 792 euro die ik bekom door de bestaande 2 292 euro met 500 euro te verminderen.

Door minder sociale bijdragen te betalen, zullen dus toch extra sociale rechten worden geboden, want de berekening van de uitkeringen zal voortaan gebeuren op basis van het gewaarborgd minimumloon in de plaats van op een lagere onkostenvergoeding en het statuut wordt met volwaardige werkloosheidsuitkeringen aangevuld. Hoe kunt u dan een budgettaire neutraliteit van de federale sociale zekerheid verantwoorden?

Tot slot, in uw persnota zegt u dat de maandelijksse patronale bijdrage slechts 140,6 euro in plaats van 449 euro zou bedragen en de persoonlijke bijdrage 5,50 euro in plaats van 181,34 euro. Hoe bekomt u een dergelijke substantiële bijdragevermindering? Hoe kunt u die afwijking op het grondwettelijk gelijkheidsbeginsel verantwoorden? Immers, voortaan zullen die ouders van een volwaardig statuut kunnen genieten, zoals andere werknemers, maar hun werkgever betaalt veel minder bijdrage dan de andere werkgevers.

07.05 Koen Bultinck (VB): Mijnheer de voorzitter, mevrouw de minister, ik denk dat wij vandaag vrij kort kunnen zijn, in die zin dat zeer frequent het dossier van het nieuw statuut voor onthaalouders op de agenda van deze commissie gestaan heeft.

Wij hebben akte genomen van de belofte uit het verleden, waarbij het de bedoeling was om een nieuw, volwaardig statuut in te voeren vanaf 2010. Uiteindelijk heeft de federale Ministerraad beslist om dat een jaar uit te stellen, waardoor er een nieuw statuut zou komen vanaf 2011.

Essentieel voor het federaal niveau is dat dit budgettair neutraal zou moeten zijn. De kostprijs voor de invoering van het nieuw statuut zou voor een stuk op conto van de Gemeenschappen worden geschreven. Ik heb ook akte genomen van de nota die dienaangaande aan het overlegcomité doorgespeeld is. Er is een technische werkgroep opgericht die de technische kant van de zaak nog volledig moet uitvoeren.

Daarom denk ik dat ik mij vandaag kan beperken met de concrete vraag om wat meer uitleg te krijgen over de stand van zaken aangaande de werkzaamheden van die technische werkgroep.

In welke mate kunt u ons de garanties geven dat de beloftes voor de invoering van een nieuw sociaal statuut voor onthaalouders, die wel degelijk beloofd waren ter invoering vanaf 2010, hard gemaakt kunnen worden vanaf 2011? Ik denk dat iedereen op het terrein wel tevreden zal zijn als er eindelijk werk van gemaakt zal worden. Wat zijn de garanties? In welke mate kunnen wij ervan overtuigd zijn dat de kans iets groter is, met een jaar uitstel, dat er eindelijk werk gemaakt wordt van een dossier dat al zeer lang hangende is in deze commissie?

07.06 Minister Joëlle Milquet: Mijnheer de voorzitter, zoals u ondertussen weet, heb ik na het overleg dat in februari plaatsvond met de verschillende bevoegde overheden, op 12 februari een mogelijke oplossing aan het kernkabinet voorgesteld. Die oplossing biedt een antwoord op de vragen van de sector en gaat de verschillende struikelblokken uit de weg die de verschillende betrokken gezagsniveaus hebben vastgesteld. Ik heb natuurlijk het volledig akkoord van het kernkabinet voor het voorstel gekregen.

Ik geef u de grote lijnen van het voorstel. Vanaf 1 januari zou het volwaardige statuut van loontrekkende worden toegekend aan onthaalouders die vanaf die datum in het stelsel stappen. Ten tweede worden alle socialezekerheidsrechten toegepast, het recht op jaarlijks verlof en volledige werkloosheid inbegrepen. Dat is niet het geval in het huidige gedeeltelijke statuut. Het arbeidsrecht zal ook worden toegepast. Men zal een echte arbeidsovereenkomst sluiten en een echt loon ontvangen. Men zal ook een loon vastleggen dat minstens gelijk is aan het gewaarborgd gemiddeld minimumaandinkomen. Dat is 1 386 euro en het bestaat uit een salaris, vakantiegeld en een niet-belastbare forfaitaire kostenvergoeding.

Het exacte loon en de eventuele evolutie kunnen in de paritaire comités 331 en 332 worden geëvalueerd op basis van de onderhandelingen met de sociale partners van elke Gemeenschap. Hetzelfde geldt voor andere loonelementen, zoals het vakantiegeld — enkel en/of dubbel — en een eventuele eindejaarspremie. De niet-belastbare forfaitaire kostenvergoeding houdt een terugbetaling in van de kosten gedragen door de onthaalouders voor rekening van hun werkgevers, zoals verwarmingskosten, eten, materiaal, de aanpassing van de woonplaats, enzovoort. Het bedrag van de vergoeding wordt momenteel nog nagegaan. Verschillende aanpassingen zijn gepland om rekening te kunnen houden met de bijzondere kenmerken van het beroep en om de budgettaire impact voor de verschillende partners te beperken.

Wat het socialezekerheidsrecht betreft, worden de sociale bijdragen berekend op basis van een forfait berekend per voltijdse equivalent, te vertrekken van de som van de bijdragen die worden betaald in het huidige sui generisstelsel. Door rekening te houden met het schorsen van de betaling van een uitkering voor deeltijdse arbeid, wordt de budgettaire neutraliteit van het voorstel voor het globaal beheer gewaarborgd. Hierdoor kunnen de onthaalouders en hun werkgevers de verminderde persoonlijke en patronale bijdragen blijven betalen. De betaling zal voor alle bijdragen ongeveer 78 % bedragen ten opzichte van de toepassing van het algemeen stelsel.

In antwoord op een van de gestelde vragen, betekent dat geen breuk met het gelijkheidsbeginsel. Ik wil erop wijzen dat ook andere doelgroepen om diverse redenen gelijkaardige stelsels genieten.

Ik denk bijvoorbeeld aan sportmannen, artiesten of bepaalde werknemers uit de tuinbouwsector.

Voor het arbeidsrecht wordt het regime van de thuiswerkers toegepast. Dit betekent meer flexibiliteit in de arbeidsduur en in het werkrooster.

Op fiscaal vlak laat de terugbetaling van een forfait van de beroepskosten toe het deel van het inkomen dat niet belastbaar is, als beroepsinkomen te beperken en tegelijkertijd de impact van de belastingheffing te verminderen naar een gemiddeld impliciete aanslagvoet van ongeveer 10 %.

Mevrouw Kitir, in antwoord op uw vraag, er wordt hier niet afgeweken van de fiscale regels die van toepassing zijn op alle andere burgers in dezelfde situatie en met een gelijk inkomen. Er is dus geen sprake van een breuk met het gelijkheidsbeginsel.

De forfaitaire kosten zijn natuurlijk volgens de specifieke arbeidsvoorwaarden berekend.

07.07 Hans Bonte (sp.a): (...) U weet nog niet welk loon ze gaan hebben.

07.08 Minister Joëlle Milquet: De lonen hangen af van de verschillende onderhandelingen in de verschillende paritaire comités.

Er is een geleidelijke inwerkingtreding vanaf 1 januari 2011. De nieuwe onthaalouders stappen onmiddellijk in het nieuwe statuut. De onthaalouders die het beroep reeds uitoefenen, kunnen kiezen om naar het systeem over te stappen. De onthaalouders die dat wensen, kunnen het sui-generisstatuut behouden of ervoor kiezen om over te stappen naar het nieuw stelsel.

Na een overgangsperiode van vijf of zeven jaar — wij moeten deze periode nog bespreken in onze verschillende werkgroepen — kunnen alle onthaalouders overstappen naar het volwaardig statuut.

Het voorstel dat ik u hier heb uitgelegd, vormt volgens mij een grote stap vooruit voor de onthaalouders. Voortaan zullen zij kunnen genieten van een vast loon, dat ook tijdens de vakantie wordt uitbetaald, en van werkzekerheid, wat toch een opvangnet vormt bij ontslag. Hun jaarlijks nettoloon stijgt vanaf 1 januari 2011 met bijna 1 000 euro.

Het eventuele verlies van de huwelijksquotiënten voor getrouwde onthaalouders wordt gecompenseerd in functie met de loonevolutie in het paritair comité.

Hoewel er nieuwe rechten worden toegekend aan de werknemers, verzekert het voorstel budgettaire neutraliteit voor het globaal beheer.

Het laat toe de budgettaire impact te beperken voor de subsidiërende Gemeenschappen.

In antwoord op de vraag van mevrouw Burgeon kan ik het volgende zeggen.

Pour Mme Burgeon, concernant les impacts budgétaires, pour les cinq prochaines années, il s'agit pour la Communauté française de 1,2 million par an. Franchement, c'est possible. Cela signifie qu'après cinq ans, en années pleines, cela donnera 6 millions, ce qui est largement acceptable dans une année progressive; et je connais bien le budget de la Communauté française. Pour la Communauté flamande, c'est 2,9 millions par an multipliés par cinq ans. Ainsi, globalement, cela donnera plus de 6 millions pour la Communauté française et plus de 15 millions pour la Communauté flamande. Voilà où l'on en est.

En ce qui concerne la situation actuelle, j'ai l'accord du kern, ce qui constitue une évolution importante. Jusqu'à présent, il n'y a pas eu d'objection tant de la part des Communautés que des partenaires sociaux, contents mais sans l'avoir formellement énoncé.

Les décisions sont passées en comité de concertation. À présent, il s'agira d'organiser le travail technique, car *in fine* il faut les dernières précisions budgétaires émanant des experts des différents niveaux de pouvoir; il conviendra de préciser la période de transition, plus quelques petites questions techniques.

Nous avons prévu une réunion sur le statut fiscal vendredi, en groupe de travail avec les Régions; le mercredi 17 mars, un deuxième groupe de travail se réunit pour travailler sur les autres aspects de sécurité sociale. L'idée est de terminer et de parvenir à un accord avant les vacances de Pâques.

Le sujet est important. Du côté de la Communauté flamande, j'ai un accord et j'ai eu plusieurs conversations (...)

(Problème technique)

(...): Il est normal que l'on travaille sur ce point.

07.09 Martine De Maght (LDD): Mijnheer de voorzitter, mevrouw de minister, ik dank u voor de toelichting. Ik blijf toch nog met enige vragen zitten.

Er is het financiële luik bij het statuut van onthaalouder, luik dat toch zeer belangrijk is. Daar hebt u zeer veel inspanningen geleverd en bent u wel degelijk tot een mooie slotsom gekomen. Ik blijf met de vraag zitten of in de overeenkomst is begrepen dat op het ogenblik waarop iemand zich gaat settelen als onthaalouder binnen het nieuwe statuut, er ook kwaliteitseisen zijn vooropgesteld inzake diploma, met de garantie dat voor de kinderen de kwaliteitszorg wordt geboden die in feite gekoppeld zou moeten zijn aan het statuut van onthaalouder. Ik vind dat zeer belangrijk en ik hoop dat u dat meeneemt in de verdere discussies.

Ik kom nog even terug op de forfaitaire federale onkostenvergoeding die voor iedereen anders zal zijn, volgens de overeenkomsten gespecificeerd in de arbeidsovereenkomst. Ik merk op dat vandaag Vlaanderen de onthaalouders al een onkostenvergoeding geeft op basis van een KWAPOI-score, een kwaliteitsscore die wordt toegekend op basis ook van het aantal kindjes dat wordt opgevangen. Dat wordt vandaag meegerekend bij de inkomsten van die onthaalouders. Ik heb niet begrepen of de federale onkostenvergoeding ook als inkomen zou gelden omdat die in de arbeidsovereenkomst wordt begrepen, hetzij dat ze er wordt uitgelicht en dan inderdaad het fiscale voordeel oplevert, wat een onkostenvergoeding toch zou moeten doen in deze sector. Ik wil dat heel graag van u vernemen. Vandaag wordt de Vlaamse onkostenvergoeding federaal niet fiscaal vrijgesteld en wordt wel degelijk mee gerekend als inkomen. Dat is een zeer belangrijk gegeven.

Voor de rest ben ik in afwachting van wat de verschillende werkgroepen nog zullen beslissen. Ik hoop dat we rond de paasvakantie het verslag van de minister over de stand van zaken zullen krijgen. Iedereen heeft er belang bij. Ik zou het appreciëren als een debat daarover mogelijk zou zijn, gezien de interesse van de collega's over de partijgrenzen heen.

07.10 Koen Bultinck (VB): Mijnheer de voorzitter, mevrouw de minister, ik dank u voor uw antwoord.

Als zoveel vraagstellers u over alle partijgrenzen heen over hetzelfde thema lastigvallen, is dat een belangrijk thema. Ieder van ons snakt naar een oplossing om een dossier dat al zeer lang hangende is, eens en voor altijd tot een goed einde te brengen.

Een bijkomende vraag. U hebt gesproken over bijkomende vergaderingen op 12 en 17 maart. Ik ga er dus van uit dat het wel degelijk de bedoeling is dat de technische werkgroep die nu is opgericht om de laatste details te regelen, in een overlegcomité voor de paasvakantie definitief zou kunnen landen.

07.11 Minister **Joëlle Milquet**: Mijnheer de voorzitter, het overlegcomité vergadert in april, maar we kunnen natuurlijk een akkoord sluiten nog voordat het overlegcomité bijeenkomt. Ik hoop dat, of ik hoop in ieder geval dat het voor de paasvakantie kan.

07.12 **Stefaan Vercamer** (CD&V): Mijnheer de voorzitter, mevrouw de minister, ik wil toch nog eens wijzen op het belang van die doorbraak. Ik spreek een woord van dank uit voor de vele inspanningen die daaromtrent zijn geleverd, om die doorbraak te realiseren. Dat zal een zeer belangrijke bijdrage leveren tot de professionalisering, tot de verhoging van de kwaliteit en de verdere uitbouw van de sector van de kinderopvang. Daarvan ben ik erg overtuigd.

Toch wil ik nog twee bezorgheden blijven meegeven die ik daarnet ook al even heb aangehaald.

Ten eerste, u zegt dat de overgangsperiode nog vastgelegd, nog gepreciseerd moet worden. Ik blijf erop aandringen om die toch zo lang mogelijk te voorzien. Een aantal mensen die in het huidig, bestaand statuut, zijn ingestapt, deden dat ook omwille van het feit dat het op die manier georganiseerd werd. Wij veranderen nu de spelregels, maar er zullen toch mensen zijn die liever met de oude spelregels, de spelregels van vandaag, willen blijven functioneren. Zij zijn ook om die reden ingestapt. Mijn vraag is dus om in een zo lang mogelijke overgangsperiode te voorzien.

Ten tweede, aansluitend bij wat daarnet is gezegd, vraag ik om spoed te zetten achter de afronding van het geheel. Daarna volgt er immers nog een hele voorbereidingsfase om alles te implementeren. De diensten die momenteel met onthaalouders werken, moeten zich reorganiseren. Zij moeten zich daarop voorbereiden, informatievergaderingen houden, en dergelijke meer. We kunnen niet hebben dat we pas tegen het eind van dit jaar met die zaken kunnen beginnen. Daarom dring ik erop aan dat dit zo snel mogelijk afgerond kan worden, zodat op het terrein die zaken voorbereid kunnen worden.

07.13 **Colette Burgeon** (PS): Madame la ministre, je vous remercie pour cette réponse complète. Il est vrai que c'est une sérieuse avancée pour les accueillantes mais aussi pour les familles. Dans ma région, nous manquons terriblement de milieux d'accueil; dès lors, à défaut de crèches, nous pourrions au moins compter sur des accueillantes bénéficiant d'un statut correct.

Vous avez promis que tout serait finalisé d'ici Pâques et je m'en réjouis. Je pense que cette information doit circuler rapidement, permettant à tous de s'y préparer et de réaliser que les choses vont changer. Pour rafraîchir les mémoires, une campagne d'information aux alentours des mois de novembre et décembre ne serait pas inutile.

07.14 **Meryame Kitir** (sp.a): Mijnheer de voorzitter, mevrouw de minister, ik dank u voor uw antwoord. Ik mis helaas wel veel antwoorden op vragen die ik gesteld heb. Ik weet nu dat de paritaire comités 331 en 332 dit zullen behandelen en dat het minimumbedrag 1 386 is, maar ik heb op de rest van mijn vragen geen antwoord gekregen.

Ik wil nog even terugkomen op de onkostenvergoeding. Als ik uw uitleg goed begrepen heb, dan maakt die nu deel uit van het loon. Vroeger kwam er bij thuisarbeid altijd 20 % boven op het brutoloon. Over de 10 %-regel, inzake de forfaitaire belasting, geeft u aan dat er een sociale regeling is voor sportmannen en dergelijke. Dat zijn inderdaad lastenverminderingen voor de werkgever, maar hier gaat het over 10 % in de personenbelasting. In welke beroepen wordt er maar 10 % personenbelasting betaald? Dat bestaat toch nergens? Ik stel dus nogmaals mijn vraag: hoe kunt u dat grondwettelijk verantwoorden?

07.15 Minister **Joëlle Milquet**: Dat is een raming van een gemiddelde impliciete aanslagvoet van ongeveer 10 %, na de aftrek van de zogenaamde forfaitaire kosten. Dat is een wettelijke wijze. Wij vergroten natuurlijk het bedrag van de forfaitaire professionele kosten op een belangrijke wijze. Na de aftrek van de forfaitaire kosten behouden wij een bedrag van min of meer 10 % van de professionele inkomsten van de onthaalouders en de opheffing voor de rest van de inkomsten. Zij hebben dus geen nadelen in vergelijking met hun huidige situatie.

07.16 Meryame Kitir (sp.a): (...) zal zoveel zijn dat zij nog maar 10 % personenbelasting moeten betalen? Zal iedereen, ongeacht het aantal kinderen dat men opvangt, het statuut krijgen?

07.17 Minister Joëlle Milquet: Dat behoort tot de bevoegdheden van de Gewesten. Zij moeten hun eigen regels bepalen. Ik denk dat vier kinderen een voltijdse baan betekenen, maar dat is een bevoegdheid voor de regio's. De verschillende voorwaarden en het aantal kinderen zullen volgens mij ook in de paritaire comités besproken worden.

07.18 Meryame Kitir (sp.a): Mevrouw de minister, is het juist dat dit gewaarborgd minimummaandinkomen zal worden gebruikt om de sociale uitkeringen te berekenen?

07.19 Minister Joëlle Milquet: Ja.

07.20 Meryame Kitir (sp.a): En als men meer verdient?

07.21 Minister Joëlle Milquet: Er is een minimum en er is een maximum. Voor iedereen, ook als men veel meer verdient, berekenen wij de sociale lasten op basis van het minimumloon. Dat geldt voor iedereen. Het is heel wijs om bijna geen belangrijke sociale lasten te hebben. Dat is virtueel.

07.22 Meryame Kitir (sp.a): Dus als het meer is, dan wordt het wel op een hoger bedrag berekend.

07.23 Minister Joëlle Milquet: Met de werkbonus is het bijna niets, 3 euro voor de persoonlijke bijdrage voor de werknemers. Met de werkbonus betalen zij bijna niets meer.

07.24 Medewerker van de minister: Men gaat dus fictief de RSZ berekenen op het minimumloon. Wij komen nu van een situatie waar er helemaal geen loon is. Het is nul. Zij betalen op dit moment ook geen belastingen, alleen een soort van onkostenvergoeding. De stap naar het minimumloon is een zeer belangrijke stap.

Natuurlijk zitten wij in de dynamiek van het paritair comité. Op termijn zal dat loon evolueren. In functie van de sectorale onderhandelingen in comités 331 en 322 zal dat loon stijgen. Wij hebben echter berekend dat voor de budgettaire neutraliteit wij rekening gaan houden met het gewaarborgd minimummaandinkomen om de patronale RSZ te berekenen. Dat geeft dan die 140 euro per maand die men moet betalen.

Dat is neutraal omdat wij op dit ogenblik geen patronale bijdragen innen. Het enige dat wij nu doen, is het volgende. Wij besparen de tussenkomst op de deeltijdsen die werkloos zijn, dus de werkloosheidsuitkering, en dat wordt dan terug verrekend zodanig dat wij wat wij winnen aan bijkomende inkomsten inzake vakantiegeld, eindejaarspremie en loon, omrekenen zodanig dat wij een lagere patronale bijdrage kunnen geven zonder dat het de sociale zekerheid iets kost.

Wij inspireren ons op andere, analoge, afwijkende systemen, zoals kunstenaars, zoals land- en tuinbouw en nog andere voorbeelden. Het forfaitariseren is dus niet nieuw.

07.25 Hans Bonte (sp.a): Ik zou dan wel graag de keuzemogelijkheid hebben, want als ik het een beetje kan inschatten, gaat men er financieel op achteruitgaan.

07.26 Medewerker van de minister: Het systeem is zo geconcipieerd dat degenen die nieuw in het systeem komen verplicht erin komen. Degenen die erin zitten hebben de keuzemogelijkheid om in te stappen of om in het oude te blijven tijdens de overgangsperiode van vijf tot zeven jaar.

07.27 Hans Bonte (sp.a): Dat is juist, maar in vergelijking met wat de mensen nu netto overhouden zou het toch een financiële achteruitgang kunnen zijn.

07.28 Medewerker van de minister: Neen, dat zou het alleen zijn voor degenen die genieten van het huwelijksquotiënt.

07.29 Hans Bonte (sp.a): Dat is toch het grote deel. Wie zit er in die sector?

07.30 Medewerker van de minister: Het verloop in de sector is zeer groot.

07.31 Hans Bonte (sp.a): Het gaat toch dikwijls over vrouwen die thuis gebleven zijn en op die manier hun gezinsinkomen verhogen en genieten van het huwelijksquotiënt.

07.32 Medewerker van de minister: Het verloop is zo groot dat op vijf jaar tijd bijna de hele populatie vernieuwd is en uiteindelijk na vijf jaar iedereen in het nieuwe systeem zal zitten. Wij hebben de dynamiek van de lonen. Die gaan evolueren. Binnen zeven jaar gaan die niet meer hetzelfde zijn als vandaag. Op dat moment wordt het verlies van de huwelijksquotiënt opgevangen.

Het incident is gesloten.

L'incident est clos.

De **voorzitter**: Vraag nr. 19434 van mevrouw Dieu wordt omgezet in een schriftelijke vraag.

08 Samengevoegde vragen van

- mevrouw **Martine De Maght** aan de vice-eerste minister en minister van Werk en Gelijke Kansen, belast met het Migratie- en asielbeleid, over "het 'win-winaanwervingsplan'" (nr. 19534)

- de heer **Hans Bonte** aan de vice-eerste minister en minister van Werk en Gelijke Kansen, belast met het Migratie- en asielbeleid, over "het aantal uitgereikte en gebruikte activa-kaarten in het kader van het 'win-winplan'" (nrs. 19527 en 19843)

- de heer **Stefaan Vercamer** aan de vice-eerste minister en minister van Werk en Gelijke Kansen, belast met het Migratie- en asielbeleid, over "de rol van de PWA's in het kader van het win-winaanwervingsplan" (nr. 19922)

08 Questions jointes de

- Mme **Martine De Maght** à la vice-première ministre et ministre de l'Emploi et de l'Égalité des chances, chargée de la Politique de migration et d'asile, sur "le plan d'embauche 'win-win'" (n° 19534)

- M. **Hans Bonte** à la vice-première ministre et ministre de l'Emploi et de l'Égalité des chances, chargée de la Politique de migration et d'asile, sur "le nombre de cartes activa délivrées et utilisées dans le cadre du plan 'win-win'" (n°s 19527 et 19843)

- M. **Stefaan Vercamer** à la vice-première ministre et ministre de l'Emploi et de l'Égalité des chances, chargée de la Politique de migration et d'asile, sur "le rôle des ALE dans le cadre du plan d'embauche 'win-win'" (n° 19922)

08.01 Martine De Maght (LDD): Mijnheer de voorzitter, mevrouw de minister, excuseert u mij, maar ook deze vraag dateert van 19 januari, dus dat is toch al een tijdje geleden. Toen was er een win-winaanwervingsplan aangekondigd, ook gepromoot via Facebook en dergelijke, waarbij de federale regering de aanwerving van werkzoekenden die nu zeer zwak staan, de zogenaamde verloren generaties op de arbeidsmarkt, aantrekkelijker maakt.

Het plan trekt forse bedragen van 500 tot 1 100 euro per maand uit voor werkgevers die in 2010 of in 2011 jongeren, 50-plussers of langdurig werklozen aanwerven. Daarbovenop komen nog sociale lastenverlagingen. Voor lagere lonen kunnen de totale loonkosten zo zakken tot 300 euro per maand of zelfs iets lager, voor de werkgever.

De vakbonden vrezen, al dan niet terecht – ik laat dat in het midden, hoewel ik toch ook enige bezorgdheid heb –, dat de oudere werknemers vandaag binnen een reguliere tewerkstelling de dupe van het verhaal zullen worden en dat zij de laan uit gestuurd zullen worden omdat zij de duurste werknemers zijn.

Mevrouw de minister, daarover heb ik de volgende vragen voor u.

U verwijst naar de sociale inspectie, maar u geeft niet aan hoe dat juist georganiseerd zal worden. Hoe zult u vermijden dat dit systeem wordt misbruikt door de werkgevers?

Enkele misbruiken kunnen aangetoond worden. Een van de mogelijke misbruiken kan zijn dat het systeem

zoals het voorgesteld wordt, gebruikt wordt door organisaties of vzw's, die vandaag van dienstencheques gebruikmaken. Door die nog goedkopere en betere voordelen zouden zij die omschakeling maken.

Wanneer is men van plan, gezien de dringende noodzaak, om een gelijkschakeling tussen de verschillende sociale tewerkstellingsvormen te realiseren? Dat zal ook een groot deel van de misbruiken uitsluiten.

Vandaag zijn er zo vele verschillende soorten tewerkstellingsvormen, met daaraan gekoppeld respectievelijk extra voordelen, vooral voor de werkgevers, in het raam van het activeringsbeleid. Ik kan daar inkomen, maar dan moeten we toch eens nagaan in welke mate we een eenduidig signaal kunnen geven. De voorwaarden, de lastenverlagingen, de sociale voordelen, en ga zo maar door, vooral fiscale voordelen voor de werkgevers, moeten geformaliseerd kunnen worden tot een eenduidig beleid, zodanig dat er geen misbruik mogelijk is en zodat er niet wordt gehopt van het ene voordeel naar het andere voordeel inzake tewerkstellingsvormen.

08.02 Hans Bonte (sp.a): Mijnheer de voorzitter, mevrouw de minister, collega's, mijn vraag dateert al van een tijdje terug en gaat voort op informatie die u aan het Parlement al ter beschikking hebt gesteld.

Op een bepaald moment hebt u gezegd dat ongeveer 22.000 activa-kaarten werden verspreid. Ik had graag nu de stand van zaken gekregen. Belangrijker om de efficiëntie van deze belangrijke maatregel te meten is hoeveel van deze kaarten effectief worden gebruikt bij aanwervingen. Met andere woorden, in welke mate slaat deze maatregel aan bij werkgevers? Ook daar kreeg ik graag cijfers over, liefst per type werkzoekende, dus de drie doelgroepen zoals in het plan gedefinieerd.

Een laatste vraag heb ik niet doorgespeeld en ik dring niet aan dat u ze nu beantwoordt. Ingevolge de acties van de PWA-beambten nu naar bedrijven en werknemers toe, hoor ik dat er een probleem dreigt te bestaan bij de categorie oudere werknemers. Mensen staan vandaag blijkbaar op de lijsten en zijn op een paar maanden van hun pensionering. Wanneer oudere werklozen op een paar maanden van hun pensionering worden opgeroepen door een PWA en niet komen opdagen, is dat voorwerp van transmissie en dreigen zij geschorst te worden.

Ziet men dat probleem in het veld? Is dat een reëel probleem? Is het de bedoeling om effectief die categorieën van werkzoekenden uit te nodigen? Daar wil ik klaarheid over. Het kan niet de bedoeling zijn in deze periode die categorie van mensen op een paar maanden van hun pensioen vooralsnog te sanctioneren ingevolge de inwerkingtreding van het win-winplan.

08.03 Stefaan Vercamer (CD&V): Mijnheer de voorzitter, bij mij gaat het niet zozeer over de inhoud van het plan als over de inschakeling van de PWA's bij de implementatie ervan.

In verband met de informatieverstrekking over het win-winaanwervingsplan heeft men de PWA's een rol toebedeeld. Dat kan op twee manieren: ofwel een informatiesessie organiseren voor geïnteresseerde bedrijven in de lokalen van het PWA, ofwel de betrokken bedrijven een afspraak laten maken met PWA-beambten. Werknemers die gebruik willen maken van de voordelen van het win-winaanwervingsplan moeten beschikken over een werkkaart. Om dit te bekomen moet eerst een formulier C63-werkkaart aangevraagd worden. Dat kan in een RVA-kantoor of een PWA-kantoor. De werknemer vult dat in en stuurt dat terug naar het RVA-kantoor.

Worden de betrokken PWA's vergoed voor de kosten die zij moeten maken voor de informatieverstrekking zoals onkosten voor post, telefoon, verplaatsing? Wat is hiervoor budgettair voorzien voor 2010 en 2011? Welke zullen de criteria zijn om deze kosten te vergoeden? Mocht dit niet voorzien zijn, dan had ik graag de reden vernomen waarom men voor dergelijke omvangrijke initiatieven niet voor de kosten zou worden vergoed.

Bepaalde PWA's die hun oorspronkelijke opdracht goed trachten te vervullen, uiten de vrees dat zij de gewone taken niet meer naar behoren zouden kunnen vervullen omdat zij daar toch wat tijd en mankracht in moeten investeren zodat zij niet altijd meer open zouden kunnen zijn. De vraag is hoe u daarmee zult omgaan.

08.04 Minister Joëlle Milquet: Wat de statistische gegevens van het win-winplan betreft, kan ik u meegeven dat op 4 maart in totaal al 82.900 kaarten versterkte activa toegekend werden waarvan 27 000 in Vlaanderen, 51 000 in Wallonië en 4 000 in Brussel. Deze kaarten zijn als volgt over de categorieën

verdeeld: jonger dan 26 jaar en geen diploma van het secundair onderwijs 20 000, jonger dan 26 jaar met maximaal een diploma van secundair onderwijs 8 000, meer dan een jaar werkloos 14 000 en ouder dan 50 jaar 44 000. Op diezelfde datum waren al 1100 arbeidsovereenkomsten versterkte activa in het kader van het win-winplan gesloten. We ramen dat dit aantal nu min of meer het dubbele moet zijn volgens de verdraging tussen de betaling door de vakbonden en de registratie daarna. Dat moet intussen het dubbele of het drievoud zijn.

Mevrouw De Maght, in het raam van het win-winaanwervingsplan worden substantiële voordelen toegekend, onder meer in de vorm van een geactiveerde werkloosheidsuitkering die kan worden afgetrokken van het nettoloon. Toch kunnen er een aantal oneigenlijke gebruiken opduiken. Het is uiteraard niet de bedoeling dat een werkgever een werknemer ontslaat om hem dan na een korte periode opnieuw in dienst te nemen om van de voordelen van het plan te kunnen genieten. Het is evenmin de bedoeling dat een werkgever een werknemer ontslaat om hem dan te vervangen door een andere werknemer zodat hij van de versterkte voordelen kan genieten. De regelgeving ter zake voorziet daarom in twee bepalingen om dergelijke vormen van oneigenlijk gebruik tegen te gaan. Ten eerste, wanneer een werkgever een werknemer waarvoor hij reeds bepaalde voordelen geniet ontslaat en hij deze terug in dienst neemt binnen een periode van dertig dagen na de beëindiging van de vorige arbeidsovereenkomst, worden deze twee arbeidsperiodes als één tewerkstelling beschouwd.

Dat heeft tot gevolg dat de werkgever niet kan genieten van het nieuwe voordeel vanaf de datum van de tweede indiensttreding, maar alleen van het saldo van het oude voordeel. De werkgever heeft er dus geen belang bij de werknemer te ontslaan om te kunnen genieten van de versterkte voordelen.

Bovendien kan een werkgever die een werknemer ontslaat om hem te vervangen door een andere werknemer zodat hij van het voordeel van de werkuitkering kan genieten, worden uitgesloten van het voordeel van de werkuitkering. Het beheerscomité beslist, nadat een klacht wordt ingediend, over de uitsluiting. Het beheerscomité kan ook beslissen de werkgever gedurende twaalf maanden uit te sluiten van de voordelen voor elke indienstneming in die periode als blijkt dat hij in herhaling valt.

Wij hebben een beperkte bepaling in ons koninklijk besluit.

De vraag over de gelijkschakeling van de verschillende sociale tewerkstellingsvormen werd behandeld in het kader van het dossier over de vereenvoudiging van het banenplan. Tijdens de crisis moesten wij absoluut iets doen voor de meer kwetsbare groepen.

De sociale partners hebben op 7 oktober 2009 een advies uitgebracht. Dat advies wordt momenteel in een wetsontwerp gegoten dat binnenkort aan het Parlement zal worden voorgelegd. In het kader van dat advies was het de wens dat de verschillende tewerkstellingsprogramma's in het kader waarvan een geactiveerde werkloosheidsuitkering wordt toegekend, verder naast elkaar zouden blijven bestaan zodat ter zake niet in gelijkschakeling is voorzien.

Mijnheer Vercamer, met betrekking tot de rol van de PWA's heeft de RVA inderdaad om hun samenwerking gevraagd om informatie over het win-winplan te kunnen verspreiden. Er is geen sprake van dat de kosten daarvan worden vergoed. Het gaat om een van hun opdrachten in het kader van het activeringsbeleid. Ze zijn federale ambtenaren.

Het uitvoeren van deze taak zou geen bijzondere moeilijkheden met zich moeten meebrengen voor de organisatie van hun werk. Ons doel is natuurlijk de aanwerving van een belangrijk aantal jongeren en ook ouderen.

08.05 Hans Bonte (sp.a): Mevrouw de minister, ik dank u voor uw antwoord. Eigenlijk moeten wij ook de RVA bedanken dat zij in zo'n korte periode 83 000 van dergelijke attesten kan uitreiken. Dat is een ongelooflijke prestatie en het bewijst nogmaals hoe efficiënt deze overheidsdienst werkt.

Mevrouw de minister, het is wellicht te vroeg, ook omdat de aanwervingen nog te weinig in kaart zijn gebracht, om te kijken in welke mate deze goede maatregel effect sorteert.

Ik zie wel één alarmerend iets, namelijk het aantal uitgereikte attesten en activakaarten in Brussel. Wij hebben deze voormiddag trouwens gediscussieerd over het probleem. De heer Vercamer wees daarnet terecht op de relatie tussen structurele werkloosheid en maatschappelijke problemen. Als op die 83 000

4 000 kaarten uitgereikt worden in Brussel, is dat compleet ondermaats, ook rekeninghoudend met de zeer hoge jeugdwerkloosheid die daar is. Daarop wil ik uw aandacht vestigen. Misschien heeft dat te maken met het feit dat niet elke Brusselse gemeente een PWA-kantoor heeft of dat er in een aantal zaken minder snel of minder kort op de bal kan gespeeld worden, maar het is toch een verontrustend laag aandeel in verhouding tot de werkloosheid.

Mevrouw de minister, ik weet niet of er systematische rapportage gebeurt bij de RVA, of het de bedoeling is dat de gegevens die u nu meedeelt ook systematisch in de RVA-publicaties verschijnen. Zoniet wil ik wel met een bijzondere regelmaat die cijfers opvragen bij u. Het is immers nuttig om de evolutie van een dergelijke maatregel van nabij te volgen.

08.06 Minister **Joëlle Milquet**: Ik heb de verschillende cijfers ook nog maar pas gekregen en ik heb natuurlijk dezelfde opmerking gemaakt in verband met Brussel. Ik zal een vergadering beleggen met Actiris, met de "maisons locales", de verschillende PWA's en met de sociale sector die heel actief is in deze sector is, om zo meer inlichtingen te krijgen en ook om meer informatie en sensibiliseringscampagnes te vragen.

Anders zal de RVA iets meer doen. Het verschil is inderdaad niet normaal. Gezien het aantal jongeren dat werkloos is, moeten wij meer kaarten aanbieden.

08.07 **Hans Bonte** (sp.a): Misschien kunt u ook aandacht vragen voor het probleem van de mensen die bijna met pensioen zijn, zodat zij niet nodeloos in de problemen komen.

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

09 **Vraag van mevrouw Martine De Maght aan de vice-eerste minister en minister van Werk en Gelijke Kansen, belast met het Migratie- en asielbeleid, over "de dienstenchequebedrijven in de openbare sector" (nr. 19535)**

09 **Question de Mme Martine De Maght à la vice-première ministre et ministre de l'Emploi et de l'Égalité des chances, chargée de la Politique de migration et d'asile, sur "les entreprises de titres-services du secteur public" (n° 19535)**

09.01 **Martine De Maght** (LDD): Mevrouw de minister, ik moet eerlijk bekennen dat deze vraag is voortgekomen uit een zeer specifiek geval. Ik vond het belangrijk genoeg om ze te stellen.

Tegenwoordig kunnen ook openbaren diensten zich laten erkennen als een dienstenchequebedrijf en als dusdanig gebruik maken van dienstencheques. Vrij recent stelde ik vast dat een openbaar bestuur alle dienstenchequewerknemers heeft ontslagen. Diezelfde overheden hebben PWA's opgericht. De dienstenchequewerknemers hebben ontslag gekregen en degenen die wilden konden opnieuw aangeworven worden als PWA-er. Er werd dus niets verplicht.

Dat heeft natuurlijk gevolgen voor anciënniteit, verloning, pensioenopbouw en extralegale voordelen aangezien verschillende statuten ook verschillende gevolgen hebben. Het was in dit geval niet zo dat men mocht veranderen en dat men PWA-er mocht worden; het ontslag bij de dienstenchequeonderneming was sowieso zeker. Als men zich nog wou verzekeren van werk kon men dus niet anders dan zich laten opnemen als PWA-werknemer. Bovendien is er ook nog de beslissing om de werkingsgelden van de PWA's af te romen, die nog steeds geldig is, om het dienstenchequesysteem leefbaar te houden.

Mevrouw de minister, bent u op de hoogte van deze misbruiken? Er was dus een dienstenchequebedrijf dat werknemers in dienst had die uiteraard een volwaardig statuut hadden bij de openbare dienst waar zij functioneerden. Dat is een heel ander systeem — dat geef ik eerlijk toe — dan bij interimbureaus. Hier zijn extralegale voordelen aan verbonden en er is opbouw van pensioenrechten en ziekteverzekering. Ook de anciënniteit moet ingecalculeerd worden. Men vond dat dit systeem te duur werd en niet meer te financieren was. De dienstencheques werden afgeschaft en iedereen die dat wenste kon tewerkgesteld worden via het PWA. Er was geen enkele keuzemogelijkheid. Dit gebeurde voor een veel lager loon dan zulks bij de openbare dienst normaal gezien voorheen van toepassing was met de dienstenchequeonderneming.

Bent u op de hoogte van dergelijke misbruiken? Kan en zal men iets ondernemen om deze situatie aan te pakken? Hoe kunt en zult u dit controleren? Wat is het beleid ter zake? Zal men alle mogelijke sociale

tewerkstellingsprojecten zoals PWA en dienstencheques uniformiseren?

Ik blijf dergelijke vragen stellen omdat er wel degelijk sprake is van misbruik. Soms gebeurt dat op een legaal georganiseerde manier, zoals in het geval dat ik daarnet beschreef. Ik denk dat hiertegen eigenlijk weinig verweer mogelijk is, maar ik wou toch de bevestiging van u, mevrouw de minister, dat hiertegen niets kan worden ondernomen. Voor de betrokken werknemers vind ik het te belangrijk om het op deze manier te laten verlopen.

09.02 Minister **Joëlle Milquet**: Ik ben een beetje verbaasd. Tot nu toe heb ik nooit over zulke gevallen gehoord. Ik kan meegeven dat een pwa-werknemer die overstapt naar het dienstenchequesysteem, slechts in uitzonderlijke gevallen kan terugkeren naar het pwa-stelsel. Zo moet hij op 1 maart 2004 verbonden zijn geweest door een pwa-arbeidsovereenkomst, de activiteit huishulp met huishoudelijk karakter uitgeoefend hebben bij een gebruiker in de loop van de 18 kalendermaanden die voorafgaan aan de maand waarin hij de activiteit wil verrichten en op 1 juli 2009 50 jaar zijn of ouder of een blijvende arbeidsongeschiktheid van minstens 33 % of meer hebben, en niet verbonden zijn geweest door een arbeidsovereenkomst gedurende een ononderbroken periode van 8 maanden of meer. Bovendien wordt de terugkeer naar het pwa-systeem slechts een keer aanvaard, waarbij heel veel strenge voorwaarden vervuld moeten zijn. Het is dus niet echt mogelijk om over te stappen van pwa naar dienstenchequeonderneming en vice versa.

Tot slot onderstreep ik het verschil tussen werken met dienstencheque en werken in het pwa-statuuut. Werken met dienstencheque vereist een arbeidscontract, dat toegang geeft tot de sociale wetgeving. Een pwa-statuuut is meestal een statuut aanvullend op de werkloosheidsuitkering. Ieder systeem heeft natuurlijk zijn eigen doelgroepen. Voor de pwa's is dat de groep mensen die in het algemeen het verst van de arbeidsmarkt zit.

09.03 **Martine De Maght** (LDD): Mevrouw de minister, dank u voor de toelichting. Ik ga er niet te diep op in, want ik weet dat het een zeer specifiek geval is. Het betrof twee apart georganiseerde werkgevers die werknemers tewerkstelden, dus twee aparte circuits of tewerkstellingsvormen waarbij een dienstenchequeonderneming werd opgedoekt met collectief ontslag voor alle bijhorende werknemers. Die zijn dan opgeschoven naar het pwa-systeem dat lokaal ter beschikking stond via de lokale overheid.

Ik wil de vergadering daar niet mee bezwaren; ik wou u die feiten enkel meegeven om er u attent op te maken dat er zo misbruik van het systeem wordt gemaakt en ben zeker bereid om u daar meer tekst en uitleg over te geven.

09.04 Minister **Joëlle Milquet**: We zullen dat bekijken en de RVA daarover vragen stellen.

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

10 **Vraag van mevrouw Martine De Maght aan de vice-eerste minister en minister van Werk en Gelijke Kansen, belast met het Migratie- en asielbeleid, over "de reglementering van arbeidsovereenkomsten dienstencheques" (nr. 19537)**

10 **Question de Mme Martine De Maght à la vice-première ministre et ministre de l'Emploi et de l'Égalité des chances, chargée de la Politique de migration et d'asile, sur "la réglementation des contrats de travail titres-services" (n° 19537)**

10.01 **Martine De Maght** (LDD): Mijnheer de voorzitter, mevrouw de minister, mijn vraag dateert jammer genoeg van 5 januari.

Er is een nieuwe reglementering met betrekking tot de arbeidsovereenkomsten met dienstencheques. Werknemers die werken met dienstencheques en geen bijkomende uitkering ontvangen van de RVA of het OCMW, dienen minimaal een contract van 10u per week te ondertekenen. Gedurende een jaar is een uitzondering mogelijk.

Vandaag is het wel zo dat personen onvrijwillig of vrijwillig deeltijds bij een werkgever worden tewerkgesteld en nog extra uren presteren via dienstencheques. Blijkbaar is hiermee bij de nieuwe regelgeving geen rekening gehouden. Zij genieten geen bijkomende uitkering maar zijn door hun andere tewerkstelling of op eigen vraag niet in de mogelijkheid om meer dan 10u per week via het dienstenchequesysteem te presteren.

Blijkbaar moest met betrekking tot de onduidelijkheid in de wetgeving voor 15 januari 2010 – mijn vraag is gedateerd maar blijft zeker actueel – een keuze worden gemaakt of al dan niet voor één jaar een afwijking wordt aangevraagd. Iedereen heeft ondertussen waarschijnlijk die keuze gemaakt.

Geldt deze nieuwe reglementering met betrekking tot de arbeidsovereenkomsten met dienstencheques dan niet voor degenen die nog een bijkomende uitkering ontvangen van RVA of OCMW? Is het wel toegelaten om minder dan 10u per week te werken indien men in dat systeem zit? Wat zal er gebeuren met de personen die geen extra uitkering van RVA of OCMW ontvangen, maar die wel nog een andere tewerkstelling dan een tewerkstelling met dienstencheques hebben? Wat is met die mensen gebeurd? Is dat toegestaan voor langer dan een jaar, indien zij wensen om die afwijking te bekomen? Wat zal het beleid ter zake zijn: uitsluiting of aanpassing van de wetgeving?

10.02 Minister **Joëlle Milquet**: Een dienstenchequewerknemer die aanspraak maakt op een werkloosheidsuitkering, leefloon of financiële of sociale hulp, moet vanaf de eerste gewerkte dag van de vierde maand te volgen op de eerste Dimona bij een zelfde werkgever, verbonden zijn met een arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur met een wekelijkse minimale arbeidsduur van minstens 13 uur. Dit neemt niet weg dat een dienstenchequewerknemer die deeltijds tewerkgesteld is, en een aanvullende uitkering geniet, op termijn zal moeten doorstromen naar een voltijdse arbeidsbetrekking.

De wekelijkse minimale arbeidsduur moet minstens 13 uur bedragen voor dienstenchequewerknemers met een aanvullende uitkering en 10 uur voor alle andere dienstenchequewerknemers. Deze vastgelegde voorwaarden gelden per arbeidsovereenkomst. Ik ben er mij van bewust dat er dienstenchequewerknemers zijn die door deze nieuwe regeling niet meer kunnen voldoen aan de voorwaarden en geen arbeidsovereenkomst dienstencheque meer kunnen afsluiten, bijvoorbeeld een werknemer die 30 uur per week werkt en die via dienstencheque 8 uur extra wil werken. Hij kan 10 uur werken, maar niet 8 uur.

De administratie zal deze situatie evalueren.

10.03 **Martine De Maght** (LDD): Ik zat toch nog met een bijkomende vraag, mevrouw de minister. Ik zou het enorm appreciëren mocht u mij laten weten wanneer daar bij wijze van spreken een wettelijke mouw aan wordt gepast. Het is inderdaad zo dat er mensen zijn die binnen een reguliere tewerkstelling een aantal uren presteren, meer dan halftijds, of juist halftijds, en die willen dat extraatje doen voor 4 uur, voor 5 uur of voor 9 uur, maar door de huidige wetgeving kan dat niet.

Ik weet dat er vandaag nog steeds zijn, die op dergelijke manier worden tewerkgesteld, ondanks het feit dat ze de keuze niet gemaakt hebben om die afwijking aan te vragen. Daarom was het mij niet helemaal duidelijk. Mijn vraag dateert van 5 januari. Ik wist op dat ogenblik dat er een afwijking moest aangevraagd worden voor 15 januari. Nu verneem ik van u dat die mensen die vandaag nog binnen dat systeem werken, in feite niet meer tewerkgesteld mochten zijn. Of heb ik het fout begrepen?

10.04 Minister **Joëlle Milquet**: Normaal moet het 10 uur zijn. Men kan een voltijdse arbeidsovereenkomst in een sector hebben en aanvullend in de dienstenchequesector werken, maar ten minste met een arbeidsovereenkomst van 10 uur.

10.05 **Martine De Maght** (LDD): Dat is dan enkel en alleen voor de mensen die geen bijkomende uitkering genieten? Zij die een bijkomende uitkering genieten, vallen niet onder de regel van 10 uur prestaties per week? Zo heb ik het goed begrepen?

Het incident is gesloten.

L'incident est clos.

De **voorzitter**: Ik stel voor, mevrouw de minister, om nog twee of drie vragen te behandelen. De vraag van mevrouw Smeyers en nog een of twee vragen van de heer Bonte. Dat volstaat ruimschoots voor vandaag.

11 **Vraag van mevrouw Sarah Smeyers aan de vice-eerste minister en minister van Werk en Gelijke Kansen, belast met het Migratie- en asielbeleid, over "de hervorming van de banenplannen" (nr. 19588)**

11 **Question de Mme Sarah Smeyers à la vice-première ministre et ministre de l'Emploi et de l'Égalité des chances, chargée de la Politique de migration et d'asile, sur "la réforme des plans d'embauche"**

(n° 19588)

11.01 Sarah Smeyers (N-VA): Mijnheer de voorzitter, mevrouw de minister, dit is een korte, maar niet onbelangrijke vraag.

Op vrijdag 12 februari jongstleden was de hervorming van de banenplannen geagendeerd op de Ministerraad.

Mevrouw de minister, kunt u mij toelichten wat de stand van zaken van dat dossier is?

Kunt u mij zeggen wanneer het Parlement zich over uw voorgestelde hervormingen zal kunnen uitspreken? U had dat aangekondigd voor het kerstreces en het was beloofd voor januari. Het is nu maart.

11.02 Minister Joëlle Milquet: Mijnheer de voorzitter, mevrouw Smeyers, het wetsontwerp werd door de Ministerraad goedgekeurd. Het is naar het Parlement verzonden. Ik denk dat het niet volgende week, maar wel de week daarna in de commissie geagendeerd kan worden. Het is dus een kwestie van hoogstens twee weken. Het ontwerp werd door mijn kabinet naar het Parlement verzonden. Dat moet in deze commissie, misschien niet volgende week, maar toch de week daarna aan bod komen.

11.03 Sarah Smeyers (N-VA): Mevrouw de minister, de fase van voorontwerp is dan al voorbij, veronderstel ik?

11.04 Minister Joëlle Milquet: Ja.

11.05 Sarah Smeyers (N-VA): Ik vraag dat omdat ik het nog niet heb zien circuleren. Ik wil het nu niet hebben over de regeling der werkzaamheden, maar...

11.06 Minister Joëlle Milquet: Misschien is het in handen van de Voorzitter van de Kamer, maar dat moet verspreid worden en naar de commissie gestuurd worden, denk ik.

11.07 Sarah Smeyers (N-VA): Oké.

11.08 Minister Joëlle Milquet: Binnen twee weken moeten we over dat wetsontwerp hier een discussie voeren en erover stemmen. Daarna moet het naar de plenaire vergadering.

We kennen de risico's van een belangenconflict.

11.09 Sarah Smeyers (N-VA): Dat vormde eigenlijk het derde deel van mijn vraag, zoals u wel kon verwachten.

Is er rekening gehouden met de verzuchtingen van de Vlaamse regering? Dat zullen we dan zien.

11.10 Minister Joëlle Milquet: U kent mijn standpunt over dat wetsontwerp. Het gaat over een akkoord van de sociale partners.

Ik heb nog een aantal keren hun advies gevraagd, omdat zij door de crisis misschien hun standpunten konden wijzigen, maar zij wilden absoluut dat wij deze wetsontwerpen in het Parlement indienen. Wij moesten dus de wil van de sociale partners respecteren. Wij zullen die wetsontwerpen hier bespreken. Er zal over gestemd worden en dan zullen wij zien.

11.11 Sarah Smeyers (N-VA): Ik merk dat ik alert zal moeten zijn. Wij zullen zien. Ik hoop dat u, naast de sociale partners, ook rekening gehouden hebt met de deelstaatregeringen.

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

12 Vraag van de heer Hans Bonte aan de vice-eerste minister en minister van Werk en Gelijke Kansen,

belast met het Migratie- en asielbeleid, over "de gezondheidsrisico's van de bagageafhandelaars op de luchthavens van Zaventem, Charleroi en Oostende" (nr. 19608)

12 Question de M. Hans Bonte à la vice-première ministre et ministre de l'Emploi et de l'Égalité des chances, chargée de la Politique de migration et d'asile, sur "les risques sanitaires liés à la manutention des bagages dans les aéroports de Zaventem, Charleroi et Ostende" (n° 19608)

12.01 Hans Bonte (sp.a): Mevrouw de minister, het komt niet vaak voor dat we kunnen stilstaan bij problemen inzake arbeidsbescherming en gezondheid, hier meer specifiek inzake preventie van arbeidsongevallen en beroepsziekten in een sector die u goed bekend is, namelijk de luchthavensector. Daar worden jammer genoeg zeer veel ongevallen en beroepsziekten genoteerd, met name bij de bagageafhandelaars op de luchthaven.

Het is evident dat het zware fysieke arbeid is. Men moet steeds sneller zeer veel koffers verslepen, manipuleren en soms opheffen. Dat rug- en spierblessures en definitieve letsels aan de rug veel voorkomen, valt bijna te verwachten. Daarom rijst de vraag of we ter bescherming van die arbeiders en om de hoge ongevallenstatistieken naar beneden te krijgen, geen norm moeten afspreken of een afdwingbare regeling moeten maken om de zottigheden die we vandaag soms zien, te voorkomen. Ik denk aan koffers van 25, 30 of 35 kilo. Ik was zelfs getuige van een koffer van 43 kilo. Dat is legaal. Het enige wat de passagier moet doen, is iets bijbetalen, maar dat zijn wel verhoogde risico's voor de mensen die ermee moeten werken aan een, zoals gezegd, steeds hoger tempo.

Mevrouw de minister, ik was er zelf getuige van dat de internationale koepel van vakbonden op Europees niveau, zelfs buiten Europa, een eenduidige regeling van 23 kilogram nastreeft. Het is ook aangenaam om vast te stellen dat het gros van de afhandelbedrijven zelf die worden geconfronteerd met vele beroepsongevallen en daardoor extra kosten hebben - de arbeidsongevallenpremies zijn niet min - vragende partij zijn voor een algemeen geldende norm.

Mevrouw de minister, mijn vraag is dan ook logisch. Acht u het wenselijk dat er effectief een algemene regeling komt via wet of KB ter preventie van arbeidsongevallen in die sector en effectief in te schrijven dat het maximale gewicht bijvoorbeeld 23 kilogram is?

Mijn tweede vraag, mevrouw de minister, heb ik ook al eens kort kunnen aankaarten toen wij het hadden over de voorbereiding van het Europese voorzitterschap. Het zou natuurlijk nog veel beter zijn indien men over heel de Europese Unie, om niet te zeggen wereldwijd, deze norm zou invoeren. Voor alle duidelijkheid, een van de praktische opmerkingen die men hoort als die norm wordt bepleit, is dat men de trafiek niet onmogelijk mag maken. Het is evident dat zwaardere valiezen op een andere manier worden behandeld met machines en dus ook nog altijd kunnen worden getransporteerd. Het is absoluut geen belemmering voor het transporteren van goederen want het gaat hier echt wel over de bagage die passagiers meenemen. Zult u ter zake een initiatief nemen? Denkt u dat dit goed is? Denkt u met het oog op het Europese voorzitterschap iets te zullen ondernemen?

12.02 Minister Joëlle Milquet: Momenteel wordt het hanteren van lasten gereguleerd door de Europese richtlijn 90/269. Zij pakt de risico's aan voor de werknemers, met name de rugletsels. De richtlijn werd omgezet door het KB van 12 augustus 1993, betreffende het manueel hanteren van lasten, met een aantal verplichtingen voor de werknemers.

De Europese Commissie heeft in 2009 een initiatief gelanceerd om de richtlijn te herzien door haar met de richtlijn betreffende het beeldschermwerk te groeperen tot een enkele richtlijn over de preventie van musculoskeletale aandoeningen. De bespreking van dit ontwerp zou in 2010 voortgezet moeten worden en kan misschien tijdens ons voorzitterschap gefinaliseerd worden.

Ik zal nu met mijn kabinet contact opnemen met de Commissie om de stand van zaken te vernemen, vooruitgang te boeken en de aandacht van de Commissie op dit thema te vestigen. De problematiek van de preventie van musculoskeletale aandoeningen is wel degelijk zowel een Europese als een Belgische prioriteit. Mijn nationale strategie inzake welzijn op het werk vermeldt die ook. In 2007 werd, op verzoek van het SLIC, in alle Europese lidstaten een gemeenschappelijke informatie-, sensibiliserings- en inspectiecampagne betreffende het manueel hanteren van lasten gevoerd. Negen ondernemingen uit de Belgische luchtvaartsector werden bezocht.

Het gewicht en het volume van de bagage-eenheden werd in alle Europese luchthavens als probleem

aangestipt. Een gevoelige verbetering zou erin kunnen bestaan op Europees niveau het gewicht per eenheid te beperken en enkele richtlijnen op te leggen over het volume en de hanteerbaarheid van de eenheden. Dit valt echter buiten de bevoegdheid van de minister van Werk.

Tijdens ons voorzitterschap hebben we een week in november – ik denk in Gent – over de bescherming van de gezondheid van de werknemers. Ik kan dus ook dat thema tijdens onze vergaderingen naar voren brengen. In ons contact met de Commissie zal ik veel meer aandacht voor dit thema vragen. Ik meen dat dit belangrijk is. Volgens mijn informatie zijn er ook veel klachten bij andere Europese luchthavens.

12.03 Hans Bonte (sp.a): Mevrouw de minister, ik dank u voor het antwoord. Er waren ook verwijzingen naar KB's en richtlijnen. Misschien kan ik straks de tekst krijgen om mijn dossiers te vervolledigen. Ik dank u in elk geval omdat u zegt dat dit ook tijdens het Europees voorzitterschap een belangrijk thema zou kunnen zijn. Dat is ook effectief het geval. Het is wellicht het meest aangewezen om dit op Europees niveau te regelen. U hebt een punt, ik heb dit ook geleerd uit het overleg dat we met de Europese vakbonden en met de werkgevers op de luchthavens gehad hebben. Eenieder is eigenlijk vragende partij. Het zou dus mogelijk moeten zijn om dit tot een goed einde te brengen. Men kan perfect uitrekenen hoeveel ruggen en spierletsels men daarmee op jaarbasis kan uitsparen. Dat kan alleen de bedoeling zijn van ons algemeen welzijnsbeleid op het vlak van de arbeidsmarkt.

Het incident is gesloten.

L'incident est clos.

La réunion publique de commission est levée à 17.48 heures.

De openbare commissievergadering wordt gesloten om 17.48 uur.