

COMMISSION DES AFFAIRES
SOCIALES

du

MARDI 20 MARS 2012

Matin

COMMISSIE VOOR DE SOCIALE
ZAKEN

van

DINSDAG 20 MAART 2012

Voormiddag

La séance est ouverte à 10.21 heures et présidée par M. Jean-Marc Delizée.

De vergadering wordt geopend om 10.21 uur en voorgezeten door de heer Jean-Marc Delizée.

01 **Samengevoegde vragen van**

- mevrouw **Miranda Van Eetvelde** aan de minister van Werk over "de beperkingen op de uitzendarbeid" (nr. 9660)

- de heer **Mathias De Clercq** aan de minister van Werk over "de omzetting van de Europese richtlijn betreffende uitzendarbeid" (nr. 9991)

01 **Questions jointes de**

- Mme **Miranda Van Eetvelde** à la ministre de l'Emploi sur "les restrictions qui pèsent sur le travail intérimaire" (n° 9660)

- M. **Mathias De Clercq** à la ministre de l'Emploi sur "la transposition de la directive européenne concernant le travail intérimaire" (n° 9991)

01.01 **Miranda Van Eetvelde** (N-VA): Mevrouw de minister, artikel 4 van de Europese richtlijn over de uitzendarbeid, van 19 november 2008, bepaalt dat de lidstaten uiterlijk op 5 december 2011 de beperkingen en het verbod op uitzendarbeid moesten heroverwegen en dat zij moesten nagaan of zij nog gerechtvaardigd waren. Dit moest gebeuren na raadpleging van de sociale partners.

Toenmalig minister van Werk, mevrouw Milquet, heeft dit dossier naar eigen zeggen op 19 maart 2009 aanhangig gemaakt bij de NAR. Volgens de heer Muyldermans kon hierover echter geen consensus worden bereikt. De bal ligt nu in het kamp van de regering.

Mevrouw de minister, ik krijg graag van u antwoord op de volgende vragen.

Ten eerste, wanneer en hoe werd u precies in kennis gesteld van het gebrek aan consensus in de NAR?

Ten tweede, hebt u vervolgens de verplichte heroverweging gemaakt? Tot welke bevindingen bent u gekomen?

Ten derde, welke redenen kunnen worden opgeworpen om een verlengd verbod op uitzendarbeid te rechtvaardigen? Zijn er sectoren die zelf pleiten voor een verlenging van het verbod op uitzendarbeid?

Ten vierde, welke mededelingen hebt u aan Europa gedaan? Gebeurde dit tijdig? Is er voldaan aan artikel 4 van de richtlijn?

01.02 Minister **Monica De Coninck**: De Europese richtlijn nr. 104 van 2008 over uitzendarbeid bevat enerzijds een aantal bepalingen inzake de bescherming van uitzendkrachten, namelijk artikel 5 tot artikel 10, en anderzijds de verplichting tot heroverweging van de verboden en beperkingen op de inzet van uitzendarbeid te herzien, namelijk artikel 4.

Artikel 4 is gericht tot de lidstaten zelf en bepaalt dat beperkingen of verboden op uitzendarbeid gerechtvaardigd moeten zijn om redenen van algemeen belang. Indien een land de uitzendarbeid beperkt of verbiedt in een bepaalde sector, moet het dus argumenten van algemeen aanhalen.

Daarnaast bevat artikel 4 de verplichting dat iedere lidstaat tegen 5 december 2011 een heroverweging zou doen van de beperkingen en verboden op de inzet van uitzendarbeid. Bij die oefening moesten de lidstaten

de sociale partners raadplegen.

Mijn voorgangster, mevrouw Milquet, heeft, zoals u hebt vermeld, in haar brief van 19 maart 2009 de sociale partners en de NAR om advies gevraagd. De sociale partners hebben op deze adviesaanvraag gereageerd in hun brief van 1 december 2011. Daaruit blijkt dat de sociale partners het niet altijd volledig eens zijn met elkaar over de interpretatie van artikel 4.

Met betrekking tot de situatie in verschillende sectoren verwijzen de sociale partners naar een overzichtstabel die in samenwerking met de administratie werd opgesteld en waarin de diverse paritaire comités hun standpunt naar voren brengen.

Sommige sectoren pleiten unaniem voor het behoud van de bestaande verboden of beperkingen die sectoraal worden vastgelegd. Dat is bijvoorbeeld het geval voor de verhuissector, in het paritair comité 140, waar zowel de vakbonden als de werkgeversorganisaties het behoud van het bestaande verbod rechtvaardigen om redenen die onder meer verband houden met de veiligheid en de gezondheid op het werk. Het lijkt mij aldus niet opportuun de regelgeving daarover te wijzigen, want de sociale partners hebben samen een akkoord bereikt.

In andere sectoren zijn de sociale partners het niet eens omtrent het behoud van de bestaande sectorale beperkingen en/of verboden. Dat is bijvoorbeeld het geval in de sector van de binnenscheepvaart. In het paritair comité 139 verdedigen de vakbonden het behoud van het bestaande verbod omwille van de eisen ten aanzien van de veiligheid en de gezondheid op het werk, terwijl de werkgeversorganisaties pleiten voor de opheffing van het verbod. Wij zullen dus met die sector verder overleg plegen om te kijken of er in consensus een oplossing gevonden kan worden. Ter zake moeten wij afwachten wat het standpunt zal zijn van de Europese Commissie met betrekking tot het verbod op uitzendarbeid in die sector.

De Belgische staat heeft ten volle rekening gehouden met het door de sociale partners uitgebrachte advies door in extenso een standpunt op te nemen in het verslag dat, met betrekking tot de heroverweging, aan de Europese Commissie werd bezorgd. Doordat de sociale partners pas op 1 december 2011 een officieel advies hebben uitgebracht en doordat bovendien in dezelfde periode de vorming van de regering werd afgerond, kon de vooropgestelde datum van 5 december niet worden gehaald en werd het verslag uiteindelijk met een door mij op 21 december 2011 ondertekende brief, ingediend bij de Europese Commissie. Een kopie van dat verslag werd intussen op officiële wijze toegestuurd aan de partners in de NAR. De Europese Commissie heeft tot nu toe nog niet gereageerd op het verslag door de Belgische staat.

Voor de omzetting van de richtlijn werden de nodige stappen gezet. Omdat de bepalingen van de artikelen 5 tot en met 10 van de richtlijn subjectieve rechten bevatten die de rechtsverhouding tussen particulieren onderling regelen, dienen die artikelen in nationale rechtsregels te worden omgezet. De meeste bepalingen van die artikelen waren lang voor de totstandkoming van de richtlijn vervat in de uitzendarbeidswet van 24 juli 1987. Die bepalingen werden tijdig meegedeeld aan de Europese Commissie via de daartoe ingestelde beveiligde interface van nationale uitvoeringsmaatregelen.

Op 5 december, de uiterste omzettingdatum van de richtlijn, ontbrak de nodige omzetting in nationaal recht nog slechts op een beperkt aantal punten.

De reden waarom deze deadline niet werd gehaald ligt enerzijds in het feit dat de sociale partners pas rond die datum tot een akkoord konden komen wat betreft hun onderhandelingen rond uitzendarbeid en, anderzijds in het feit dat de regeringsvorming in dezelfde periode plaatsvond.

De regering heeft ondertussen een wetsontwerp goedgekeurd dat de omzetting verzekert van die positiefrechtelijke bepalingen uit de richtlijn die momenteel nog ontbreken in de Belgische rechtsorde. Dit wetsontwerp ligt momenteel ter advies bij de Raad van State en zal begin april in het Parlement worden ingediend.

Ondertussen heeft de Europese Commissie een inbreukprocedure opgestart, maar heeft zij per brief van 6 maart 2012 aan België een uitstel voor de omzetting verleend tot en met 26 mei.

Ten slotte is in de regering afgesproken dat de staatssecretaris voor Ambtenarenzaken, de heer Bogaert, overleg moet plegen met de partners in het gemeenschappelijk comité voor alle overheidsdiensten over een regeling voor uitzendarbeid in de overheidssector. Dit overleg moet tegen eind juni worden afgerond.

Men laat in de pers vaak uitschijnen dat ik dit wil tegenhouden, maar ik ben zelfs niet bevoegd om daarover te onderhandelen.

Aangezien dit overleg nu moet worden opgestart, is het voorbarig hierover uitspraken te doen. Ik zal mij dan ook onthouden van enige stellingname in dit verband teneinde de slaagkansen van het sociaal overleg niet te hypothekeren.

Voor alle duidelijkheid, het is de staatssecretaris voor Ambtenarenzaken die daarvoor bevoegd is.

Wij hebben twee zaken voorgesteld die zullen terugkomen, met name dat de plaatsen die vaste of contractuele arbeidskrachten mogen gebruiken in het bedrijf ook ter beschikking staan van de uitzendkrachten en dat de vacatures in een bedrijf aan alle uitzendkrachten moeten worden megedeeld.

01.03 **Miranda Van Eetvelde** (N-VA): Mevrouw de minister, daarmee heb ik een antwoord op mijn vraag gekregen.

Voor datgene wat het regeerakkoord voorziet voor de Gewesten en de Gemeenschappen is staatssecretaris Bogaert bevoegd, als ik het goed heb begrepen. Tegen eind juni zou dat afgerond zijn.

Voor het andere is er uitstel tot 26 mei.

Ik zal dat blijven opvolgen.

Het incident is gesloten.

L'incident est clos.

02 **Samengevoegde vragen van**

- mevrouw **Miranda Van Eetvelde** aan de minister van Werk over "de evolutie van de jongerenwerkloosheid" (nr. 9697)

- mevrouw **Christiane Vienne** aan de minister van Werk over "de werkgelegenheid voor jongeren" (nr. 9869)

02 **Questions jointes de**

- **Mme Miranda Van Eetvelde** à la ministre de l'Emploi sur "l'évolution du chômage des jeunes" (n° 9697)

- **Mme Christiane Vienne** à la ministre de l'Emploi sur "l'emploi des jeunes" (n° 9869)

02.01 **Miranda Van Eetvelde** (N-VA): Mevrouw de minister, recent publiceerde de taskforce Duurzame Ontwikkeling het rapport "Twintig jaar Evolutie van Indicatoren van Duurzame Ontwikkeling". Een van de bestudeerde indicatoren betreft de jongerenwerkloosheidsgraad tussen 1992 en 2010. De evaluatie van die indicator was negatief, hij steeg van 19 % in 1992 tot 22,9 % in 2010. De trend wordt zorgwekkend genoemd, omdat de eerste ervaring met de arbeidsmarkt na het verlaten van de school sterk bepalend zou zijn voor de verdere beroepsloopbaan.

Hoe beoordeelt u de bevindingen van het rapport, inzonderheid met betrekking tot de jongerenwerkloosheid?

Bent u van oordeel dat de reeds uitgevoerde en nog uit te voeren hervormingen inzake arbeidsmarkt de negatieve trend zullen keren? Zo ja, op welke manier?

02.02 Minister **Monica De Coninck**: Het rapport onderstreept terecht de stijging van de jeugdwerkloosheid tussen 1992 en 2010, maar wijst ook op een aantal positieve elementen, zoals de daling van het aantal jongeren met hoogstens een diploma van het lager secundair onderwijs.

In internationaal perspectief is de beste indicator voor de arbeidsmarktprestaties van jongeren in ons land ongetwijfeld het aandeel van jongeren die niet werken en ook geen onderwijs of vorming volgen, de zogenaamde NEET-rate (*not in employment, education or training*). In 2010 stond die in België op 10,9 % tegenover 12,8 % in de Unie.

Het is trouwens op basis van die indicator dat wij een doelstelling hebben vastgelegd in het kader van

Europa 2020. Wij willen dat onze NEET-rate over acht jaar nog hoogstens 8,2 % bedraagt, dat is een daling van 2,7 % ten opzichte van nu.

Alle beleidsniveaus zullen moeten samenwerken om dat doel te bereiken. Heel wat cruciale bevoegdheden zijn in handen van de Gewesten en de Gemeenschappen, onder andere onderwijs. Hopelijk gebruikt ieder zijn autonomie om mee het verschil te maken.

De federale regering heeft alvast beslist om de wachttuitkering om te vormen tot een inschakelinguitkering, via meer begeleiding en meer controle.

Zelf ben ik maatregelen aan het uitwerken om de tewerkstelling van jongeren te verbeteren. Ik ben mij er absoluut van bewust dat de overstap van de schoolbanken naar de werkvloer niet gemakkelijk is. Ik wil vooral jongeren die heel moeilijk aan een job raken, de eerste zes maanden na het verlaten van de school helpen door stages aan te bieden. We zijn volop aan een plan aan het werken, zowel financieel als inhoudelijk, om dat mogelijk te maken.

02.03 Miranda Van Eetvelde (N-VA): Mevrouw de minister, ik vond dat de cijfers absoluut niet rooskleurig waren. Dat is een reden te meer om te concluderen dat er structurele hervormingen moeten komen. Ik weet dat u daar ook mee bezig bent.

Of de omzetting van de wachttuitkering in een inschakelinguitkering nu echt de grote ommezwaai zal brengen, weet ik niet. Ik vraag het mij af. Ik zal het thema dus zeker en vast blijven volgen. Ik vind jeugdwerkloosheid een van de ergste vormen van de problematiek van de werkloosheid. Ik hoop dat de maatregelen, die de regering heeft genomen, voldoende zijn.

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

03 Vraag van mevrouw Miranda Van Eetvelde aan de minister van Werk over "het akkoord met de sociale partners inzake werk" (nr. 9702)

03 Question de Mme Miranda Van Eetvelde à la ministre de l'Emploi sur "l'accord conclu avec les partenaires sociaux en matière d'emploi" (n° 9702)

03.01 Miranda Van Eetvelde (N-VA): Mevrouw de minister, de jongste maanden pleegden de regering en de sociale partners overleg over, onder meer, de hervormingen inzake werk. Mogelijke aanpassingen aan de geplande hervormingen inzake de werkloosheidsuitkering en de beroepsinschakelingsuitkering kwamen daarbij aan bod.

Wat is het resultaat van het sociaal overleg inzake werk, in het bijzonder wat de degressiviteit van de werkloosheidsuitkeringen enerzijds en de beroepsinschakelingsuitkeringen anderzijds betreft? Kunt u een overzicht geven van de specifieke aanpassingen? Bent u van oordeel dat de aanpassingen het regeerakkoord ter zake niet zullen uithollen? Hebben de aanpassingen een budgettaire impact? Zo ja, in welke zin wordt dat dan meegenomen in de begrotingscontrole? Wanneer worden de resultaten van het gesloten akkoord officieel gecommuniceerd? Wanneer zullen de aanpassingen effectief worden doorgevoerd?

03.02 Minister Monica De Coninck: De radius van het overleg waren de maatregelen die eind december 2011 werden genomen. De degressiviteit van de werkloosheidsuitkeringen valt daarbuiten. Inzake de inschakelingsuitkering werd overeengekomen dat tijdens de duur van het deeltijds werken met een inkomensgarantie het recht op inschakelingsuitkering behouden blijft. Wel is afgesproken om afspraken te maken met de Gewesten over de opvolging en begeleiding van deze mensen. Bovendien zal ook de disporegeling op hen van toepassing zijn.

Verder werd overeengekomen dat werkzoekenden met een verminderde arbeidsgeschiktheid van 33 % en de zogenaamde MMPP's een extra krediet van twee jaar inschakelingsuitkering krijgen, dit wegens hun moeilijkere inschakelbaarheid op de arbeidsmarkt. Dit werd wel gekoppeld aan de voorwaarde om positief mee te werken aan een voor hen door de gewestelijke diensten voor arbeidsbemiddeling uitgetekend traject. De precieze omschrijving van MMPP's zal gebeuren door het college van leidende ambtenaren, dat hierover moet beslissen met eenparigheid van stemmen.

Daarnaast werden nog enkele sociaal verantwoorde aanpassingen afgesproken inzake brugpensioenen, het behoud van de regeling voor zware beroepen en het vastklikken van het recht voor wie op een bepaald moment voldoet aan de voorwaarden voor brugpensioenen, maar beslist om dit nog niet op te nemen. Deze maatregel moedigt langer werken aan. Als men op een bepaald moment aan alle voorwaarden voldoet, maar toch niet met brugpensioenen gaat, of als men met brugpensioenen is maar men gaat terug werken, en dan wordt men terug werkloos, dan blijft dat recht behouden en kan men daarop terugvallen. Wij merken nu immers bij een aantal mensen met brugpensioenen dat zij bang zijn om weer aan het werk te gaan. Zij vrezen dat, als dit niet lukt, zij niet meer terugkunnen en alles kwijt zullen zijn.

Er zijn ook mensen die het recht hebben om brugpensioenen te nemen, dat eigenlijk nog niet willen, maar het toch nemen omdat ze niet weten of ze het nog zullen krijgen als er nieuwe maatregelen komen.

Om die reden hebben wij een vastgesteld recht ingevoerd, trouwens ook voor pensioenen, waardoor we hopen dat mensen die nog verder willen gaan dat ook zullen doen. Men weet echter nooit wat de toekomst brengt. De partner kan ziek worden. Men kan zelf ziek worden. Met dit recht zal men dus niet het gevoel hebben dat men dit verliest.

De mogelijkheid op een vermindering van een vijfde van de arbeidsprestaties vanaf de leeftijd van 50 jaar zal voor mensen met een zwaar beroep mogelijk blijven. Het gaat over mensen die geruime tijd in de bouwsector werkzaam waren of werknemers met een zeer lange effectieve loopbaan.

Ook deze maatregelen hebben tot doel een volledige uittreding te vermijden door langer werken voor deze specifieke categorieën van werknemers meer haalbaar te maken via een stapsgewijze vermindering van de arbeidsduur.

Deze aanpassingen doen geenszins afbreuk aan de fundamentele opties en pistes, opgenomen in het regeerakkoord. Deze aanpassingen zullen geen of een verwaarloosbare budgettaire impact hebben voor 2015.

De impact in dat jaar zou vooral komen van het tijdelijk behoud van de inschakelingsuitkering voor mensen met een verminderde arbeidsgeschiktheid. De inschakeling in aangepaste trajecten en de vereiste van positieve deelname daaraan hebben net tot doel hun inschakeling in het arbeidsproces te vergemakkelijken.

De resultaten van het overleg werden meegedeeld tijdens een ontmoeting met de groep op 14 februari 2012 aan de hand van een principeverklaring.

De omzetting van die afspraken in reglementen wordt vandaag nog voorbereid.

03.03 **Miranda Van Eetvelde** (N-VA): Ik zou even willen reageren op die MMPP's en +33 %-arbeidsongeschikten. Eigenlijk worden zij door de hervorming op structurele manier in het systeem gehouden waar zij volgens mij eigenlijk niet thuishoren. Voor deze groep zou volgens mij in een andere plaats moeten worden voorzien dan die van de wachtuitkeringen.

Wat de degressiviteit van de werkloosheidsuitkeringen betreft, als ik het goed heb begrepen, zou die versoepelde toegang tot de werkloosheidsuitkeringen al vanaf midden 2012 in plaats van 2013 van toepassing zijn. Ik vraag mij af of dit in de praktijk niet zal uitdraaien op een uitholling van de hervorming en een stijging van de uitgaven.

Wat de brugpensioenen betreft, het is heel moeilijk om die mensen terug aan de slag te krijgen omdat zij vrezen dat zij dan hun rechten op het brugpensioen zullen verliezen.

03.04 Minister **Monica De Coninck**: U merkt toch wel dat wij een beleid proberen te voeren vanuit de concrete realiteit. Wij proberen de situatie goed in te schatten.

Uw opmerking inzake brugpensioenen is terecht. Ik denk dat dit ook geldt voor de MMPP's. Ik heb ervaring met activeringstrajecten in het OCMW van Antwerpen. Bij sommige mensen gaat dit vlug, terwijl dit bij anderen twee à drie jaar duurt. Voor de moeilijkste groepen heeft men bijna vijf jaar nodig vooraleer definitief te kunnen zeggen of die mensen ooit nog op de arbeidsmarkt zullen geraken.

U hebt het over een uitholling en dat vind ik niet terecht. Met de realiteit voor ogen, kan worden vastgesteld

dat er mensen zijn die een wachtuitkering ontvangen en toch al een respectabele leeftijd hebben. Wij hebben in elk geval de termijn tot vijf jaar beperkt. Als schoolverlater kan men maximaal vijf jaar aanspraak maken op een inschakelingsuitkering. Daarna moet er een definitieve beslissing worden genomen.

Ik ben niet pessimistisch. Ik denk wel dat men vlugger zal moeten beslissen wat men zal doen met mensen die men niet op de reguliere arbeidsmarkt krijgt. Ik voorspel dat wij binnen een vijftal jaar zeker een discussie zullen moeten voeren over wat te doen met mensen die om allerlei redenen niet naar de reguliere arbeidsmarkt kunnen.

03.05 **Miranda Van Eetvelde** (N-VA): Ik ken zelf iemand die voor 80 % blind en doof is. Die persoon staat al jaren op de werkloosheid terwijl hij daar eigenlijk niet thuishoort.

03.06 Minister **Monica De Coninck**: Dat is waar.

03.07 **Miranda Van Eetvelde** (N-VA): Die mensen kunnen tot vijf jaar in dat systeem zitten. Ik vraag mij af of dit wel de oplossing is. Ik heb daarover mijn twijfels.

03.08 Minister **Monica De Coninck**: U hebt het over iemand die al in het systeem zit. Ik heb het over mensen die in het systeem terechtkomen nadat zij de school hebben verlaten. Zij krijgen gedurende vijf jaar de kans. De realiteit is dat een aantal mensen nog een andere taal moet leren. Vooraleer men daarin slaagt, is er vaak al een hele periode verstreken.

03.09 **Miranda Van Eetvelde** (N-VA): Ik heb mijn twijfels over de MMPP's en de +33 %-arbeidsongeschikten. Volgens mij zal dit het systeem nog verder uithollen.

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

04 Questions jointes de

- Mme Catherine Fonck à la ministre de l'Emploi sur "les graves incidents survenus au sein de l'entreprise Meister Benelux à Sprimont" (n° 9777)

- Mme Kattrin Jadin à la ministre de l'Emploi sur "le conflit social actuellement en cours chez Meister Benelux à Sprimont" (n° 9788)

- Mme Zoé Genot à la ministre de l'Emploi sur "l'utilisation d'une milice privée contre les syndicats" (n° 10424)

04 Samengevoegde vragen van

- mevrouw Catherine Fonck aan de minister van Werk over "de zware incidenten bij het bedrijf Meister Benelux te Sprimont" (nr. 9777)

- mevrouw Kattrin Jadin aan de minister van Werk over "het sociale conflict bij Meister Benelux te Sprimont" (nr. 9788)

- mevrouw Zoé Genot aan de minister van Werk over "het inzetten van een privé-militie tegen de vakbonden" (nr. 10424)

04.01 **Catherine Fonck** (cdH): Monsieur le président, madame la ministre, certains événements pouvant être qualifiés de très graves sont survenus au sein de l'entreprise Meister Benelux à Sprimont, spécialisée dans la fabrication d'équipements automobiles. Cette question a déjà été déposée depuis un certain temps mais, souvenez-vous: la direction avait tenté de mettre la main sur des camions situés sur le site de l'entreprise. Pour cela, elle avait fait appel à une milice privée qui a eu recours à la violence - je pense aux battes de base-ball dans les mains de ces hommes -, comportement inqualifiable et inacceptable dans un État de droit tel que la Belgique.

Il faut aussi rappeler qu'une semaine auparavant, la direction avait été séquestrée par le personnel. De la même manière, on ne peut évidemment y souscrire.

Madame la ministre, mes questions sont de deux ordres. Pourriez-vous, d'une part, nous faire l'état des lieux de cette entreprise, actuellement clairement dans l'impasse? Qu'avez-vous entrepris et que reste-t-il à entreprendre? On sait, entre autres, qu'un conciliateur a été désigné.

D'autre part, une question beaucoup plus vaste se pose à l'évidence. On constate, dans cette entreprise

mais également dans d'autres entreprises ces derniers mois, ce que j'ai envie de qualifier d'"escalade". Bien sûr, quand on est sur le vif, à chaud, la situation est extrêmement difficile à gérer. Mais, madame la ministre, n'y a-t-il pas là matière à travailler avec les partenaires sociaux afin de déterminer les balises à mettre en place pour éviter la répétition de ce type de situation? Certes, les balises existent dans la loi mais une réflexion et un débat de fond me semblent utiles pour en appeler à la responsabilité de chacun.

04.02 Katrin Jadin (MR): Monsieur le président, je serai brève, puisque Mme Fonck a très bien résumé la situation.

Madame la vice-première ministre, plusieurs questions relatives à la sécurité ont déjà été posées aux ministres de l'Intérieur et de la Justice.

Le 22 février 2012, les travailleurs ont séquestré la direction de l'entreprise Meister Benelux établie à Sprimont. Le dimanche 26 février, comme nous le savons, les membres d'une milice privée, engagés par la direction allemande de Meister, sont arrivés sur le site pour récupérer du matériel. Certains étaient équipés de matraques. Une centaine de membres du personnel et des délégués syndicaux se sont alors postés devant l'usine pour empêcher les convois de sortir. La police a délogé la milice au cours de la nuit du dimanche au lundi, et les travailleurs ont également quitté les lieux.

Le lundi 27 février, le dialogue social devait reprendre à la suite de la désignation d'un conciliateur. Une telle violence dans un conflit social est inquiétante. Je m'interroge sur la légalité des moyens employés. Je parle de la séquestration de la direction. Pouvez-vous me préciser ce que dit la loi à ce sujet? Quel est le *modus operandi*? L'engagement d'une milice pour intervenir dans ce conflit social est particulièrement excessif. Quels sont les recours légaux contre ce type de pratiques, en particulier si les membres du groupe, armés, sont des ressortissants d'un pays voisin?

04.03 Monica De Coninck, ministre: Monsieur le président, chères collègues, dans le dossier Meister, il convient de distinguer deux aspects.

Tout d'abord, l'usage inopportun et disproportionné de la violence suite à la présence d'une firme de gardiennage étrangère au sein de l'entreprise. Je condamne cette méthode avec la plus grande fermeté. Je condamne d'ailleurs toute violence commise dans le cadre d'un conflit collectif, y compris lorsqu'elle émane de travailleurs qui, par exemple, retiennent des membres de la direction contre leur gré.

La condamnation du recours à la violence de la part de la direction étrangère de l'entreprise est d'ailleurs unanimement partagée par les partenaires sociaux et le monde politique et, d'après les échos que j'en ai reçus, y compris par le ministre allemand des Affaires étrangères.

Il appartiendra aux instances judiciaires d'établir si des infractions aux lois pénales ont été commises ce dimanche 26 février.

Il est également de la compétence de la police et de la justice d'établir s'il est nécessaire d'intervenir lorsqu'il y a séquestration de membres de la direction. La doctrine n'est d'ailleurs pas unanime quant à la légalité de ces séquestrations. Le cas échéant, vous pouvez soumettre la question à ma collègue de la Justice. Les questions relatives à l'intervention de la police et à la légalité de l'intervention d'une société de gardiennage étrangère peuvent être posées à ma collègue de l'Intérieur. D'ailleurs, le soir-même de l'événement, des contacts ont eu lieu entre nos trois ministères.

Il est néanmoins acquis que la bonne collaboration entre l'auditeur, la police et mon conciliateur social a permis d'éviter une escalade de la violence. Le conciliateur a même réussi, dès le dimanche, à relancer une concertation sociale normale et a conclu des accords sur le déroulement et la normalisation de cette concertation au cours des jours suivants.

Dès le lundi 27 février, une réunion organisée dans les bureaux de l'auditeur en présence du conciliateur social et avec les syndicats et les avocats de la firme a permis de mettre sur pied une concertation normale avec les acteurs. Le mardi, la décision a été prise de désigner un autre administrateur afin d'assurer la direction de l'entreprise.

Dès ce moment, l'administrateur a relancé la concertation sociale au sein de l'entreprise. En date du 29 février, il a présidé une réunion du conseil d'entreprise durant laquelle la stratégie économique et

commerciale future a été exposée. Il en découle notamment que les machines qui risquaient d'être déménagées le dimanche 26 février resteront finalement sur place. Entre-temps, le travail a repris normalement dès le milieu de la semaine.

En ce qui concerne le deuxième aspect, à savoir les mesures structurelles, je vais demander au Conseil national du Travail d'organiser une concertation avec les syndicats et l'employeur afin de voir comment on peut renégocier le *gentlemen's agreement*. Si ce dernier n'est plus respecté, il faudra trouver d'autres mesures plus efficaces.

Ce genre de conflits reflète le sentiment des gens en ces temps de crise. Ils constatent que la vie est devenue plus difficile et ont souvent l'impression qu'ils manquent de moyens pour faire changer les choses.

04.04 Catherine Fonck (cdH): Madame la ministre, je vous remercie d'avoir fait le point de la situation au sein de l'entreprise. Il faut saluer la relance de la concertation notamment grâce aux diverses interventions, dont celle du conciliateur social. Le dialogue reste le maître-mot en matière de conflit social.

Je ne peux que vous approuver lorsque vous condamnez tous les faits, tant le recours à la milice privée et à la violence que la séquestration de la direction. Il importe, en effet, de condamner ces faits avec la plus grande fermeté.

Le conflit est évidemment le reflet d'une situation dramatique. Plusieurs séquestrations de direction ont eu lieu ces derniers mois. Il y a eu des situations difficiles, voire trop violentes en termes de conflits sociaux. C'est ce que j'appelais ces escalades.

Il conviendrait d'essayer, dans le *gentlemen's agreement*, d'en appeler à la responsabilité tant des patrons que des syndicats, parce que la question cruciale est de déterminer l'équilibre entre le droit de grève et le droit du travail. Personnellement, je pense que le droit de grève doit être mis sur le même pied que le droit du travail. Aucun d'entre eux ne prime sur l'autre.

En la matière, en raison de la nécessité du dialogue social, les responsables syndicaux et les patrons, notamment au sein du Conseil national du Travail et dans le cadre de l'accord interprofessionnel, peuvent apporter des solutions pacifiques et surtout préventives pour éviter de telles dérives et de telles escalades.

04.05 Kattrin Jadin (MR): Madame la ministre, les escalades de violence sont souvent le fruit d'une incompréhension mutuelle (absence d'informations, etc.). Vous avez été très claire sur le fait que tout type de violence est condamnable et qu'il faut toujours privilégier le dialogue et la concertation sociale.

J'espère vraiment que nous pourrons trouver, en toute transparence, une solution, surtout pour le cas spécifique de Meister, qui me tient particulièrement à cœur. J'entends que vous comptez intervenir et faire en sorte que les situations deviennent plus calmes à l'avenir.

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

05 Samengevoegde vragen van

- mevrouw Reinilde Van Moer aan de minister van Werk over "de nieuwe regelgeving voor studentenarbeid" (nr. 9832)
- mevrouw Valérie De Bue aan de minister van Werk over "studentenarbeid" (nr. 10135)

05 Questions jointes de

- Mme Reinilde Van Moer à la ministre de l'Emploi sur "la nouvelle réglementation relative au travail des étudiants" (n° 9832)
- Mme Valérie De Bue à la ministre de l'Emploi sur "le travail étudiant" (n° 10135)

05.01 Reinilde Van Moer (N-VA): Mevrouw de minister, sinds 1 januari 2012 is een nieuw systeem voor studentenarbeid van toepassing. De oude opdeling in tweemaal 23 dagen werd gelukkig vervangen door een contingent van 50 dagen, dat de student naar keuze kan opnemen. Bovendien werd een nieuw controlesysteem op poten gezet, het Student@work - 50 days. Hoewel de N-VA graag nog wat verder was gegaan met de hervorming, is het toch al een eerste stap in de goede richting. In de praktijk duiken er toch nog wat problemen, onduidelijkheden en knelpunten op.

Sommige bedrijven zouden op het contingent van een jobstudent x aantal dagen reserveren, zonder dat de betrokken student over een ondertekend contract beschikt. Het bedrijf in kwestie kan de reservatie later zonder problemen terugtrekken, terwijl de student intussen op een andere plaats heeft gewerkt onder het normale RSZ-regime. Hij was immers van de veronderstelling dat zijn contingent al was opgebruikt.

Kunnen bedrijven studentenarbeid reserveren zonder medeweten van de student en zonder ondertekend contract?

Kan een student ervoor kiezen om eerst een aantal dagen volgens het normale RSZ-regime te werken en daarna zijn 50 dagen als jobstudent te benutten? Of dienen eerst de 50 dagen te worden opgebruikt? Zo ja, waarom?

Indien een student eerst een aantal dagen met gewone RSZ-bijdrage heeft gewerkt, kan hij dat dan later binnen zijn contingent van vijftig dagen recupereren? Wat gebeurt er als een werknemer later opnieuw student wordt?

Studenten die voor de zomer hun contingent volledig opgebruiken, zullen in de zomer dus geen werk meer vinden, omdat ze te duur zijn. Hoe kunt u het probleem van concurrentie tussen studenten onderling oplossen?

Veel studenten werken maar enkele uren per dag bij een bepaalde werkgever en toch wordt hiervoor een volledige dag van het contingent afgetrokken. Hoe kunt u dat oplossen?

Hoe moeten buitenlandse studenten zonder rijksregisternummer zich op Student@work - 50 days registreren?

05.02 Valérie De Bue (MR): Monsieur le président, madame la ministre, ma collègue a rappelé le nouveau cadre légal voté en juillet dernier.

Ma question porte sur la diffusion de l'information. En effet, il me revient de plusieurs témoignages que cette nouvelle législation n'est pas encore suffisamment connue ni des étudiants ni des employeurs, qui ne connaissent pas toujours leurs droits et devoirs.

Madame la ministre, pouvez-vous me dire si des campagnes de sensibilisation et d'information concernant ce changement de législation ont eu lieu ou sont programmées à l'intention des milieux étudiants et des entreprises? Si oui, dans quel timing?

05.03 Minister **Monica De Coninck**: Sinds 1 januari 2012 zijn er aan de reglementering van de studentenarbeid inderdaad wijzigingen aangebracht, met als belangrijkste het optrekken van het aantal dagen dat de student kan werken zonder onderworpen te worden aan de gewone socialezekerheidsregel, namelijk 50 dagen gespreid over één jaar.

Waarom is dat aantal dagen op 50 vastgelegd? Uiteraard kunnen studenten meer werken als zij dat willen, maar dan is het geen studentenarbeid meer. Zij hebben dan een gewoon arbeidscontract. Meer dagen werken kan dus, maar dan zijn zij wel onderworpen aan de klassieke regelingen van sociale zekerheid.

Op de nieuwe website van de RSZ, www.student@work.be, is een controlemodule geplaatst: student@work-50 days. Het doel daarvan is om zowel de student als de werkgever toe te laten om precies te weten hoeveel dagen nog door een student kan worden gewerkt. Een student kan zich op die website inloggen en permanent controleren hoeveel dagen hij al gewerkt heeft en hoeveel dagen hij zich nog kan aanbieden bij een werkgever.

De werkgever en de student moeten een schriftelijke studentenovereenkomst voor bepaalde tijd sluiten. De werkgever met wie de student de overeenkomst sluit, geeft het aantal dagen dat werd gewerkt, elektronisch door aan de RSZ. Zonder medeweten van de student en zonder dat een contract werd gesloten, een aantal dagen reserveren, strookt niet met de bedoeling van het systeem. De werkgever moet dus ook altijd met de student-werknemer afspreken wanneer hij komt werken.

Als de student langer of minder lang werkt dan vastgelegd in de overeenkomst, dan kan de werkgever de bijgewerkte gegevens doorgeven aan de RSZ, zodat het resterend aantal dagen wordt aangepast. Indien

een werkgever dat niet wil rechtzetten op vraag van de student, dan kan de student contact nemen met de RSZ, die samen met de student en de werkgever een oplossing zal zoeken.

Wanneer een werkgever een studentenovereenkomst kan sluiten met een student, dan moet hij dat ook doen. Het is dus geen vrije keuze. De werkgever moet voor iedere student die hij tewerkstelt, een contract opstellen.

De lagere solidariteitsbijdrage die geldt voor de tewerkstelling van studenten als aan alle voorwaarden is voldaan, is enkel van toepassing op de eerste 50 dagen die bij de RSZ worden aangegeven. Vanaf de 51ste dag zijn de normale sociale bijdragen verschuldigd. Een werknemer die pas naderhand student wordt, zal pas vanaf dat ogenblik met een studentenovereenkomst kunnen worden tewerkgesteld en pas dan aan de voorwaarden kunnen voldoen. Het contingent van 50 dagen kan dan pas beginnen te lopen.

Het is de vrije keuze van een student om eventueel reeds vóór de zomer het contingent van 50 dagen op te gebruiken en aldus niet onder de bijzondere regeling te kunnen werken tijdens de zomer. Die student kan tijdens de zomer wel werken, maar dan met een klassieke arbeidsovereenkomst.

Ook voor een buitenlandse student geldt het recht op 50 dagen, waarin hij mag werken tegen verminderde sociale bijdragen. Voor een student die niet alleen in België werkt, maar ook in een ander land, gelden speciale regels, zodat in dat geval best de RSZ wordt gecontacteerd voor een advies aangaande die specifieke situatie.

Buitenlandse studenten zonder elektronische identiteitskaart kunnen zich ook aanmelden op het systeem met een token, dat wordt aangevraagd via de portaalsite met een gebruikersnaam en paswoord. Hun identificatie is wel vereist, maar die is mogelijk op verschillende wijzen, ook zonder rijksregisternummer.

Zoals in de vroegere reglementering reeds het geval was, telt elke dag waarop de student werkt, als een volledig gewerkte dag, ook als het slechts een halve dag of enkele uren betreft. Er bestaan geen plannen om die bepaling te wijzigen. Ik merk daarbij op dat dat ook tot de bevoegdheid behoort van de minister van Sociale Zaken.

La modification la plus importante de la réglementation du travail des étudiants, intervenue ce 1^{er} janvier, concerne une disposition relevant de la compétence de la ministre des Affaires sociales. Il s'agit de l'augmentation du nombre de jours de travail autorisé sans assujettissement à la sécurité sociale (désormais 50 jours) et leur répartition sur une année civile.

C'est donc pour s'adapter à cette modification que la législation pour laquelle la ministre de l'Emploi est compétente a été modifiée. Ne pourront désormais être engagés dans le cadre d'un contrat d'occupation étudiant que les étudiants qui sont liés à un contrat de travail de manière ininterrompue depuis au moins douze mois, contre six mois auparavant.

L'augmentation du nombre de jours de travail pouvant être prestés est l'importante modification à faire connaître. À cet effet, l'ONSS a mené une grande campagne de sensibilisation, en décembre 2011, notamment en lançant un nouveau site web (www.student@work.be), qui assure non seulement une information complète, mais permet également aux étudiants et aux employeurs de connaître avec exactitude le nombre de jours pouvant être prestés par chaque étudiant.

Pour ce qui concerne le SPF Emploi, outre la mise à jour de l'information sur le site web, une édition provisoire de la brochure *Clés pour... le travail des étudiants* a été mise à disposition, dès le début de cette année. La version 2012 définitive est en cours d'impression et est déjà disponible par téléchargement sur le site web du SPF Emploi.

Dès lors, il n'est pas nécessaire pour le SPF Emploi de prendre d'autres mesures que celles prises chaque année et qui prévoient l'édition, la mise à jour de la brochure et sa mise à disposition lors de certains événements ou supports ciblés vers les étudiants.

05.04 Reinilde Van Moer (N-VA): Mevrouw de minister, ik dank u voor uw antwoord.

Dat de bedrijven een overeenkomst met de student moeten afsluiten, lijkt mij nogal logisch. Ik heb connecties in het milieu van de studentenbegeleidingsdiensten. Daar klaagt men steen en been dat vooral

grote bedrijven studentencontingenten vastleggen zonder contract. Men zegt dan de student dat hij in de loop van het jaar 50 dagen zonder RSZ mag komen werken, maar dat wordt nadien teruggetrokken. Dan staat de student daar.

05.05 Minister **Monica De Coninck**: Geef de namen van die grote bedrijven en wij zullen dat onderzoeken.

05.06 **Reinilde Van Moer** (N-VA): Het ligt inderdaad niet bij uw departement maar bij Sociale Zaken. Ik blijf het toch nog altijd een gemiste kans vinden dat men werkt met 50 dagen in de plaats van een systeem van halve dagen of uren. Een student die 4 uur gewerkt heeft, is een hele dag kwijt. Op die manier kan hij die 50 dagen nooit helemaal opgebruiken. Dat blijft een gemiste kans.

05.07 **Valérie De Bue** (MR): Madame la ministre, je vous remercie pour votre explication très claire au cours de laquelle vous avez rappelé les objectifs et les éléments concrets de la loi, loi que nous avons largement soutenue car nous avons également déposé une proposition. Globalement, elle rejoint ce que nous souhaitons, sauf peut-être le quota des heures ainsi que le mode de sanction lié à un ou plusieurs employeurs.

Je constate que tous les éléments sont présents pour que les employeurs et les étudiants puissent utiliser les nouveaux outils, tant au niveau de l'ONSS qu'au niveau de l'information via les sites web. J'ose espérer que tout cela se passera le mieux possible.

05.08 Minister **Monica De Coninck**: Als er misbruiken zijn, stel ik voor dat u die doorgeeft. Dan kunnen wij controleren. De betrokken studenten kunnen contact opnemen met de RSZ en dat melden. Het kan dan heel uitdrukkelijk op de website gezet worden dat die bedrijven dat gewoon niet mogen doen.

Wat die 50 dagen betreft, het kan altijd beter en meer. U moet ook begrijpen dat deze regering heel duidelijk gesteld heeft ook te zullen optreden inzake sociale fraude. U haalt een aantal zaken aan. Men zou mensen twee uur kunnen inschrijven en hen dan acht uur laten werken. Men moet daar zijn verantwoordelijkheid nemen en studenten de uren laten werken die ze kunnen werken. Men moet zich daarvoor organiseren. U moet ook begrijpen dat het verhogen tot 50 dagen ook betekent dat andere werknemers, uitzendkrachten waar dikwijls voor gepleit wordt maar ook vaste werknemers, niet mogen worden verdrongen. Bedrijven mogen het systeem niet misbruiken.

05.09 **Reinilde Van Moer** (N-VA): Mevrouw de minister, een studie van Randstad heeft bewezen dat het niet het geval is dat studenten jonge werknemers verdrijven. Een jobstudent kan veel flexibeler optreden en veel flexibeler aan een taak beginnen dan een gewone werknemer. Een jonge werknemer wil immers graag zo vlug mogelijk een voltijds contract krijgen. Een jobstudent kan bijvoorbeeld in een studentencafé rond de middag vier uur gaan werken om de afwas te doen. Dat zijn jobs die niet aan reguliere werkzoekenden zullen worden aangeboden. Vandaar dat er niet echt zo'n concurrentie is tussen jonge werkzoekenden en studenten.

Er bestaat wel nog altijd concurrentie met de studenten die eventueel hun vijftig dagen zonder RSZ opgebruikt hebben en die nadien door werknemers niet graag meer worden aangeworven omdat ze te duur geworden zijn. Meestal zijn het dan de studenten die echt moeten werken om hun studies te betalen die met dit probleem te maken krijgen. Het is jammer dat de concurrentie tussen de studenten onderling daar wel blijft bestaan.

Het incident is gesloten.

L'incident est clos.

De **voorzitter**: Vraag nr. 9835 van mevrouw Dumery wordt omgezet in een schriftelijke vraag.

Zo komen wij aan de vraag nr. 9852 van de heer Vercamer, maar hij is niet aanwezig.

06 **Samengevoegde vragen van**

- mevrouw **Zuhail Demir** aan de minister van Werk over "discriminatie op basis van syndicale overtuiging" (nr. 9876)

- mevrouw **Zuhail Demir** aan de minister van Werk over "de syndicale premie" (nr. 10023)

06 **Questions jointes de**

- Mme **Zuhail Demir** à la ministre de l'Emploi sur "la discrimination basée sur la conviction syndicale"

(n° 9876)

- Mme Zuhail Demir à la ministre de l'Emploi sur "la prime syndicale" (n° 10023)

06.01 **Zuhail Demir** (N-VA): Mijnheer de voorzitter, mevrouw de minister, het arrest van het Grondwettelijk Hof van 2009 stelt duidelijk dat werknemers niet mogen worden gediscrimineerd omwille van hun syndicale overtuiging. Die vordering werd ingeleid door de LBC. Naar aanleiding van dat arrest heeft de wetgever in 2009 de wet aangepast en een nieuwe grond, de syndicale overtuiging, toegevoegd aan de antidiscriminatiewet van 2009.

Wat zien wij nu? Als men wordt gediscrimineerd, kan men op basis van de antidiscriminatiewetgeving naar het Centrum voor Gelijkheid van Kansen en voor Racismebestrijding stappen, en dat op basis van de wet van 1993 die de bevoegdheid van het centrum bepaalt.

Artikel 2 van die wet somt een heleboel domeinen op waarvoor het centrum bevoegd is om gevallen van eventuele discriminatie te onderzoeken. Tot mijn grote verbazing valt de syndicale overtuiging tot op vandaag nog altijd niet onder die bevoegdheid.

Mijn eerste vraag is dus uiteraard hoe het komt dat die grond van syndicale overtuiging niet is toegevoegd aan de bevoegdheden van het centrum. Is het centrum zelf vragende partij om dit criterium aan haar bevoegdheden toe te voegen? Indien niet, welke instantie is dan wel bevoegd om kennis te nemen van discriminatie op grond van syndicale overtuiging?

Mijn tweede vraag heeft ook daarmee te maken. Aangezien wij dat arrest en de wetgeving hebben, mag men dus ook niet discrimineren bij het uitbetalen van syndicale premies. In de praktijk wordt in veel sectoren een cao gesloten tussen de representatieve vakbonden en de werkgevers om een syndicale premie te betalen aan de aangesloten werknemers.

Die uitbetaling gebeurt via het Fonds voor Bestaanszekerheid en vervolgens via de vakbond zelf. Als de werkgever niet mag weten welke van zijn personeelsleden precies lid zijn van de vakbond, vraag ik mij af hoe men dan weet hoeveel syndicale premie men moet betalen. Men heeft mij gezegd dat dit *à la tête du client* is en dat er wordt geschat hoeveel werknemers er gesyndiceerd zijn en hoeveel men dus moet betalen.

Er wordt een cao gesloten en alle werknemers die gesyndiceerd zijn, krijgen dan een syndicale premie.

Die syndicale premie wordt enkel uitbetaald aan de leden van de representatieve vakbonden. Wat gebeurt er met het geld dat de werkgever te veel stort en dat niet als syndicale premie wordt uitbetaald?

Niet alle werknemers in dit land zijn lid van een vakbond. Zij worden wel meegeteld in de berekening maar krijgen geen premie. Wat gebeurt er met dat geld?

Dient het Fonds voor Bestaanszekerheid dat geld aan de werkgever terug te betalen?

In sommige sectoren betaalt de werkgever een premie voor alle personeelsleden maar enkel de leden van de representatieve vakbond ontvangen deze. Bestaat er geen discriminatie tussen leden van de representatieve vakbonden en de leden van de erkende maar niet-representatieve vakbonden? Moeten er op basis van het arrest van het Grondwettelijk Hof aanpassingen gebeuren aan het systeem van de syndicale premie? Zo ja, welke?

06.02 Minister **Monica De Coninck**: Ik antwoord eerst op uw tweede vraag.

In de sectoren of ondernemingen waar een syndicale premie bestaat, werd die ingevoerd via een cao, een autonome overeenkomst tussen werkgever en vakorganisatie. U weet dit maar ik leg er even de klemtoon op. Die cao bevat dan ook alle modaliteiten van de uitbetaling van deze premie zoals de begunstigde, het bedrag, de vereiste anciënniteit, het betalingskanaal, de berekeningswijze van het bedrag waarop elke vakorganisatie recht heeft. Dat moet men zelf onderhandelen. Dat kan een percentage van de lonen zijn, een bedrag per werknemer of een bedrag per gesyndiceerde werknemer. Daarbij komt men ook overeen hoe het aantal zal worden doorgegeven.

Al die verhalen zijn gebaseerd op wederzijds vertrouwen. Het is dan ook de cao die antwoord zal geven op

de vraag of de betaling via een Fonds voor Bestaanszekerheid moet gebeuren en wat er eventueel moet gebeuren indien het Fonds te veel of te weinig voorschotten heeft ontvangen. De partijen die de cao hebben afgesloten, zijn vrij om de modaliteiten in de cao vast te leggen.

Een syndicale premie is een gedeeltelijke terugbetaling door de werkgever van de lidmaatschapsbijdrage die de leden aan de representatieve werknemersorganisaties betalen. Volgens de cao genieten enkel de leden van de meest representatieve vakorganisaties van deze terugbetaling. Volgens de heersende nationale en internationale rechtspraak wordt hiermee geen afbreuk gedaan aan het principe van non-discriminatie, noch tussen leden van de representatieve vakbonden en andere niet-representatieve organisaties, noch tussen vakbondsleden en niet-leden.

Het Hof van Cassatie, de Raad van State en het Comité voor Verenigingsvrijheid van de Internationale Arbeidsorganisatie te Genève hebben zich reeds in die zin uitgesproken. Grosso modo komt de motivering erop neer dat een dergelijke premie gerechtvaardigd is door de bijdrage die de vakbondsleden en de representatieve organisaties leveren aan de sociale vrede en de sociaal-economische ontwikkeling.

Het staat de individuele werkgever uiteraard vrij meer te doen dan de minimumverplichtingen die de cao voorschrijft, en ook aan leden van niet-representatieve organisaties een syndicale premie te betalen. Hij moet natuurlijk opletten dat hij zich op die manier niet schuldig maakt aan discriminatie. Deze praktijk mag niet uitmonden in het creëren van wat men “gele vakbonden” noemt, schijnvakbonden die worden gefinancierd door de werkgever om de werking van de representatieve werknemersorganisaties te ondermijnen.

Op basis van het arrest van 2 april 2009 van het Grondwettelijk Hof werd de antidiscriminatiewet van 10 mei 2007 inderdaad aangepast. Het criterium “syndicale overtuiging” werd toegevoegd aan de lijst van de beschermde criteria waar de wet de discriminatie specifiek bestrijdt.

Een andere aanpassing is op basis van het arrest niet nodig. Zoals ik al heb vermeld, is de betaling van een syndicale premie aan gesyndiceerde werknemers niet strijdig met deze wet.

Waarom de wet van 15 februari 1993 tot oprichting van het Centrum voor Gelijkheid van Kansen en voor Racismebestrijding (CGKR) niet gelijktijdig werd aangepast, kan enkel worden beantwoord door mijn collega voor het Gelijkekansenbeleid, mevrouw Milquet. Vroeger was dit inderdaad een bevoegdheid van de minister van Werk, maar nu van mijn collega. Zij kan ook antwoorden op uw vraag of het CGKR hiervoor zelf vragende partij is.

Mijn administratie doet de screening van alle cao's waarvoor de algemeen verbindende verklaring gevraagd wordt, en dit om na te gaan of zij geen manifeste onwettigheden bevatten. In dat geval wordt de algemeen verbindende verklaring geweigerd. Deze screening behelst, reeds van voor het arrest, ook de non-discriminatie wegens syndicale redenen.

Bovendien heeft iedere werknemer die meent het slachtoffer te zijn van discriminatie wegens zijn syndicale overtuiging, de mogelijkheid klacht in te dienen bij de Inspectie van het Toezicht op de Sociale Wetten van de FOD WASO. De overtreding van de wet is immers strafbaar, en de toegang tot de rechter staat natuurlijk altijd open.

06.03 **Zuhal Demir** (N-VA): Mevrouw de minister, ik zal een deel van mijn vraag dan inderdaad ook stellen aan uw collega, mevrouw Milquet.

U zegt dat de betrokkenen naar de inspectie en naar de rechtbank kunnen gaan. Dat is waar, maar juist is juist, als in de antidiscriminatiewet staat dat men niet mag discrimineren op basis van syndicale overtuiging, dan moet het centrum zo'n klacht ontvankelijk verklaren en die klacht behandelen. Ik weet echter dat dit in de praktijk niet gebeurt. Er werd een klacht ingediend bij het centrum en het centrum heeft zich onbevoegd verklaard. Ik vind dat dat niet kan, de wetten zijn er om gerespecteerd te worden. Dat punt zal ik dan verder opnemen in mijn vraag aan mevrouw Milquet.

Volgens u is er geen discriminatie in verband met de uitbetaling of niet van syndicale premies aan de gesyndiceerde en de niet-gesyndiceerde personeelsleden in een bedrijf, omdat het gaat over terugbetaling van lidgeld. U verwees naar het Hof van Cassatie, naar de Raad van State en naar internationale wetgeving. Ik deel die mening niet. Tot nu toe hebben immers alleen het Hof van Cassatie en de Raad van State

daarover geoordeeld en zij zeiden dat voordelen die betaald worden aan leden van een representatieve organisatie, inderdaad niet noodzakelijk discriminatoir zijn, in zoverre het voordeel niet disproportioneel is. Dus, zeggen het Hof van Cassatie en de Raad van State en ook die internationale verwijzingen, een tussenkomst in de lidgelden via een vakbondspremie kan.

Het probleem is echter het volgende. Tot op vandaag werd heel die regeling van uitbetaling van die vakbondspremie niet getoetst aan de antidiscriminatiewetgeving, want die wetgeving bestaat pas sinds 2009. Tot op vandaag werd de praktijk alleen getoetst aan de wet op de verenigingsvrijheid en niet aan de antidiscriminatiewetgeving.

Men mag niet discrimineren, tenzij er een objectief criterium is. Maar het feit dat een werknemer lid is van een representatieve vakbond, is volgens mij geen objectief criterium. Er is daarover tot nu toe nog geen uitspraak geweest. Maar ja, het Centrum voor Gelijkheid van Kansen wil zo'n klacht niet ontvangen.

Het gaat hier over werknemers die lid zijn van een vakbond, maar die vakbond is geen erkende of representatieve vakbond.

Die werknemers krijgen geen syndicale premie. Dat gaat over 135 of 137 euro, vrij van RSZ. Dat hoeft ook niet te worden aangegeven op de fiscale fiche 281. Er zijn bedrijven waar kleinere, niet-representatieve vakbonden actief zijn. Ik vind het niet kunnen dat werknemers die daarvan lid zijn, geen syndicale premie krijgen. Op basis van de antidiscriminatiewetgeving kan dat volgens mij niet, want de regeling discrimineert de betrokkenen in vergelijking met hun collega's die lid zijn van de grotere vakbonden.

Het centrum wil een dergelijke klacht niet aanvaarden en er werd nog geen casus voor de rechtbank gebracht, dus zal de toekomst moeten uitwijzen wat het wordt. Ik deel uw mening ter zake dus niet.

06.04 Minister **Monica De Coninck**: Mevrouw Demir, ik ben het met u niet eens. Uiteindelijk gaat het hier ook over een kwaliteitslabel voor vakbonden. Ik begrijp niet waar u de discriminatie ziet, aangezien er op voorhand in de cao is afgesproken dat werknemers die lidgeld hebben betaald en dat kunnen bewijzen, een deel ervan terugkrijgen.

U bent misschien niet zo gelukkig met vakbonden, maar een aantal vakbonden in ons land heeft een erkenning aangevraagd. Nieuwe vakbonden mogen dat kwaliteitslabel aanvragen. Als zij voldoen aan een aantal kenmerken, zullen zij ook financiële middelen ontvangen van werkgevers om hun leden te vergoeden voor de te betalen bijdrage. We mogen niet pleiten voor wildgroei van kleinere vakbonden gelet op de globalisering en het feit dat heel wat werknemers zich machteloos voelen. We mogen dat niet onderschatten.

06.05 **Zuhal Demir** (N-VA): Ik begrijp het belang van vakbonden. Sommige ervan staan vaak in voor sociale vrede in de ondernemingen. Maar de criteria werden zo vastgesteld dat het heel moeilijk is om te worden erkend als representatieve vakbond.

Ik blijf erbij dat een werknemer die niet bij een representatieve vakbond is aangesloten, geen voordeel van de werkgever krijgt, in tegenstelling tot een aangesloten werknemer. Dat is gewoon mijn mening.

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

07 **Question de Mme Catherine Fonck à la ministre de l'Emploi sur "la réforme des allocations d'insertion" (n° 9894)**

07 **Vraag van mevrouw Catherine Fonck aan de minister van Werk over "de hervorming van de inschakelingsuitkeringen" (nr. 9894)**

07.01 **Catherine Fonck** (cdH): Madame la ministre, différentes réformes sont prévues dans l'accord de gouvernement au sujet des allocations d'attente, devenues allocations d'insertion.

Premièrement, les personnes en stage d'insertion professionnelle ne pourront en bénéficier que si elles prouvent qu'elles ont entrepris une démarche active en vue de décrocher un emploi et qu'elles participent à un trajet individuel d'insertion.

Ensuite, ces allocations sont limitées à trois ans pour les cohabitants dits "non privilégiés" et les autres chercheurs d'emploi de plus de 30 ans. Une dérogation sera appliquée aux individus ayant travaillé 156 jours au cours des quatre derniers semestres. Pour maintenir leur droit ou l'ouvrir à nouveau, les allocataires devront respecter cette condition à la fin de chaque semestre.

Tout cela est expliqué clairement dans l'accord gouvernemental. En revanche, les modalités ne sont pas précisées pour les personnes qui bénéficient d'une allocation d'insertion et qui travaillent dans une ALE. Sont-elles dispensées du contrôle de l'activation? Risquent-elles de perdre leur allocation et leur emploi ALE au bout de trois ans? J'aimerais donc connaître la position du gouvernement à ce propos.

07.02 **Monica De Coninck**, ministre: Madame Fonck, un arrêté royal et un arrêté ministériel réforment le principe des allocations d'insertion accordées aux jeunes gens ayant terminé leurs études. Ils ont été publiés au *Moniteur belge* en date du 30 décembre 2011. Ces modifications sont entrées en vigueur le 1^{er} janvier 2012.

Ce nouveau régime est également applicable aux jeunes qui bénéficient des allocations d'insertion et qui travaillent en ALE.

Il est exact que, pendant le stage d'insertion professionnelle préalable à l'octroi des allocations, le jeune doit participer activement au projet d'insertion individuel qui lui est imposé par le service régional de l'emploi. Il ne peut devenir bénéficiaire que si sa collaboration est évaluée positivement.

La mise en œuvre du projet d'insertion individuel nécessite toutefois la conclusion d'un accord de coopération entre l'État fédéral et les Régions. Étant donné qu'il n'est pas encore opérationnel, il est pour le moment sans incidence sur l'ouverture du droit aux allocations d'insertion. Le jeune reste donc soumis à la procédure d'activation de la recherche d'emploi qui s'applique aux chômeurs de moins de 50 ans.

Dans le cadre du conclave, des moyens supplémentaires ont été prévus afin de permettre un contrôle plus intensif.

Le travailleur ALE est également soumis à cette procédure; il n'en est dispensé que s'il a presté au moins 180 heures d'activité en ALE au cours des six mois précédant la demande de dispense. Si le travailleur ALE n'est pas dispensé de cette procédure, il va de soi que ses prestations ALE sont considérées comme un élément positif lors des évaluations de ses efforts de réinsertion.

Il est exact également que, dorénavant, le droit aux allocations d'insertion est en principe limité à une période de trois ans, qui peut être prolongée sous certaines conditions, notamment si, à l'expiration de la période de trois ans, le jeune travailleur suit une formation ou a repris des études.

Après l'expiration de la période de trois ans précitée, éventuellement prolongée, le jeune travailleur peut bénéficier à nouveau des allocations d'insertion pendant six mois supplémentaires (droit additionnel) s'il a entre-temps repris du travail comme salarié et qu'il prouve qu'il a travaillé 156 jours au moins dans les 24 derniers mois. Les prestations en ALE ne sont pas prises en compte ni pour la prolongation de la période de trois ans ni pour l'octroi du droit additionnel.

07.03 **Catherine Fonck** (cdH): Madame la ministre, je connaissais les règles. Je puis évidemment vous rejoindre quant à la nécessité d'une collaboration, notamment dans le projet d'insertion; c'est vital. En revanche, je suis étonnée par le fait que des personnes travaillant dans le cadre d'une ALE perdent leurs allocations et leur emploi au bout de trois ans sans profiter d'une quelconque dérogation ni d'une possibilité de poursuivre.

En effet, quelles pourraient être les conséquences? Quelle motivation animera-t-elle encore un jeune de travailler dans une ALE? Le fait d'y travailler est-il considéré comme élément sans valeur?

Cela revient à dire que même si on est motivé, qu'on veut s'insérer et qu'on travaille dans une ALE, ce n'est absolument pas reconnu et cela n'a aucune importance. C'est étonnant! Je me demande si on ne va pas assister à une démotivation majeure pour travailler dans une ALE.

C'est aussi interpellant quant à ce type d'investissement. Une collaboration positive est absolument nécessaire pour que le projet d'insertion soit reconnu. La manière dont on considère l'investissement au sein

d'une ALE, revient à dire qu'on le nie purement et simplement!

07.04 **Monica De Coninck**, ministre: Cette matière sera bientôt transférée aux Régions.

07.05 **Catherine Fonck** (cdH): Ce n'est pas encore pour demain!

07.06 **Monica De Coninck**, ministre: Dans les trois ans. Les Régions devront alors prendre une décision concernant les ALE.

Quand on travaille dans une ALE, on reste dans le système du chômage; le travail n'est ni durable, ni de qualité. Ce système est utile pour les personnes qui ont besoin d'une activation et d'un suivi. Il offre également des possibilités de formations. Il doit servir de tremplin afin de trouver un emploi durable et de qualité.

07.07 **Catherine Fonck** (cdH): Le transfert se fera dans trois ans; nous y serons vite. Je vous invite dès lors à vous concerter avec les entités fédérées.

Le travail en ALE n'est pas durable. C'est une transition, une mise à l'étrier pour un jeune ou un moins jeune.

En même temps, ne pas faire de différence entre des personnes qui s'impliquent véritablement, notamment au niveau des ALE, et d'autres qui abusent du chômage, en profitant des allocations, en allant se présenter à quelques endroits pour obtenir un cachet probant, alors qu'elles ont presque refusé l'emploi, équivaut à une non-prise en considération de l'engagement.

Il s'agit d'une transition, d'un emploi durable, dites-vous! Mais, madame la ministre, je vous invite, de nouveau, à venir voir ce qui se passe dans certaines régions. Je l'ai déjà dit, si je n'habite pas Anvers et n'en connais pas la réalité, je connais bien celle du Borinage! S'il y avait un emploi durable pour tout le monde, cela se saurait et cela serait simple! Je ne dis pas qu'il ne faut pas activer les personnes demandeuses d'emploi. Je pense qu'il faut être attentif à la réalité économique, singulièrement au sein de différentes régions. Exclure les demandeurs d'emploi du système après trois ans, alors même qu'ils sont suffisamment impliqués dans une ALE, cela pose largement question.

07.08 **Monica De Coninck**, ministre: Monsieur le président, puis-je réagir?

Le **président**: En principe, non!

07.09 **Monica De Coninck**, ministre: Dans ce cas, je n'interviendrai pas! Peut-être est-ce mieux, sinon je risque d'entamer un débat fondamental sur le Borinage!

Le **président**: Dans le cadre des questions orales, l'intervention finale se limite à une réplique. Dans le cas contraire, on pourrait répliquer à l'infini. Vous pourrez revenir sur le sujet, le cas échéant, lors de discussions de politique générale, par exemple!

L'incident est clos.

Het incident is gesloten.

08 **Question de M. Olivier Destrebecq à la ministre de l'Emploi sur "la nécessité de se syndiquer pour bénéficier des allocations de chômage" (n° 9899)**

08 **Vraag van de heer Olivier Destrebecq aan de minister van Werk over "de noodzaak om zich bij een vakbond aan te sluiten om werkloosheidsuitkeringen te genieten" (nr. 9899)**

08.01 **Olivier Destrebecq** (MR): Monsieur le président, madame la ministre, nous avons la chance d'être dotés d'un système de sécurité sociale particulièrement efficace et protecteur et il est juste de vouloir le protéger. Cependant, le protéger ne signifie pas le laisser le plus longtemps possible en l'état, sans la moindre modification. Que du contraire! Il faut pouvoir prendre les mesures qui s'imposent pour corriger ses failles, comme nous l'avons notamment fait en votant la réforme des pensions. Or des failles, il en subsiste. Je pense en particulier au mode de versement des allocations de chômage.

Depuis maintenant fort longtemps, les organisations syndicales font office d'intermédiaire entre l'ONEM et

les bénéficiaires de ces allocations, ce qui aurait pour but de soulager l'État.

Madame la ministre, cette situation ne me paraît pas logique, ni normale. D'une part, cela oblige presque les chômeurs à s'affilier à un syndicat, c'est-à-dire à payer une cotisation, pour bénéficier des allocations, alors que c'est un droit pour ces personnes. C'est donc une atteinte à la liberté de se syndiquer ou non. D'autre part, ces allocations sont un droit et un droit ne doit pas être monnayable. Un droit ne peut être soumis au versement d'une cotisation, si minime soit-elle. C'est une question de principe!

Certes, vous pourrez m'objecter que la CAPAC existe, qu'il s'agit d'un organisme gouvernemental neutre qui ne requiert aucun versement de cotisation. Je vous répondrai alors que ce n'est que normal et que, par conséquent, le rôle des syndicats en la matière est inutile, à condition de rendre une place beaucoup plus centrale à la CAPAC.

En outre, l'organisme étant public, la collaboration entre les services, entre autres l'ONEM, n'en sera que renforcée. Enfin, je crois que la neutralité de la CAPAC ne peut qu'être un plus, comparée à la situation des syndicats qui, dans notre système, sont à la fois juge et partie. En effet, ils défendent ouvertement certaines idées politiques, telles que le paiement d'un maximum d'allocations et l'opposition au contrôle des chômeurs, et revendiquent le droit aux allocations illimitées dans le temps. Ceci n'est évidemment pas une critique et ne fait pas l'objet de ma question.

Madame la ministre, ne serait-il pas bon de modifier le système de versement. Il faudrait en débattre non pas aujourd'hui, M. le président ayant bien insisté sur le fait que nous n'étions pas là pour faire un débat...

Le **président**: J'ai dit que nous étions dans un système de questions-réponses, défini par un Règlement.

08.02 Olivier Destrebecq (MR): Tout à fait.

Il faudrait en débattre afin d'objectiver et de respecter le droit de leurs bénéficiaires, ainsi que leur liberté de ne pas se syndiquer. Je ne doute pas que votre capacité d'analyse vous fera abonder dans mon sens.

En outre, dans cette perspective de réforme, j'aimerais connaître le rôle que vous comptez donner à la CAPAC. En fonction de votre réponse, ce sera peut-être l'objet d'une future question. Il y a en effet une énorme différence de financement entre les syndicats et la CAPAC, que ce soit sur le fond ou sur la forme.

08.03 Monica De Coninck, ministre: Monsieur Destrebecq, je suis tout à fait d'accord avec vous sur le fait que nous avons un système de sécurité sociale particulièrement efficace et protecteur et que nous devons le protéger.

Vous connaissez sans doute aussi l'histoire de notre sécurité sociale et le rôle joué par les syndicats lors de sa naissance, notamment dans le secteur du chômage.

En outre, je tiens à vous rappeler que d'autres catégories d'allocations de notre sécurité sociale sont payées par l'intermédiaire d'organismes de paiement ou de caisses patronales. Le secteur du chômage n'est donc pas une exception.

Personne n'est obligé de s'affilier à un syndicat pour bénéficier des allocations de chômage. Les cotisations syndicales sont payées afin de pouvoir jouir de tous les services que les syndicats offrent à leurs membres. Aujourd'hui, environ 12 % des chômeurs sont indemnisés par la CAPAC. C'est une part non négligeable des allocataires et ce pourcentage reste stable.

Tout est mis en œuvre pour garantir le bon fonctionnement de cet organisme neutre et les moyens mis à sa disposition devraient permettre de garantir un service de qualité.

Voici deux semaines, j'ai rencontré le directeur général de la CAPAC. Je suis convaincue que les investissements ont porté leurs fruits.

Le système de paiement d'allocations de chômage respecte la liberté des bénéficiaires. Il est flexible et efficace et je n'envisage donc nullement de le réformer.

08.04 Olivier Destrebecq (MR): Madame la ministre, votre réponse a l'avantage d'être très claire. J'ai bien

compris que le dispositif ne changerait pas. En revanche, il est dommage que vous n'admettiez pas l'énorme intérêt que représenterait le renforcement de la CAPAC.

J'ai eu des échos allant dans le sens de votre réponse. Les outils et la communication ont été améliorés et c'est un véritable progrès. Néanmoins, un tel organisme neutre, qui dépend d'ailleurs de l'État, devrait recevoir un plus grand soutien. Les moyens dont dispose la CAPAC sont en effet bien moindres que ceux qui sont accordés aux syndicats. Si quelqu'un veut bénéficier plus rapidement d'allocations, il va naturellement s'adresser à ces derniers. Mais notre mission en tant que représentants de la Nation est d'opter pour l'objectivité et la neutralité. C'est pourquoi je reviendrai vous poser d'autres questions, car ce sujet est extrêmement important.

L'incident est clos.

Het incident is gesloten.

09 Question de Mme Özlem Özen à la ministre de l'Emploi sur "la remise d'une pétition de plus de 23 000 signatures demandant le maintien et la sécurisation du statut de l'artiste dans la réglementation du chômage" (n° 9909)

09 Vraag van mevrouw Özlem Özen aan de minister van Werk over "het overhandigen van een petitie met meer dan 23.000 handtekeningen waarin gevraagd wordt om het kunstenaarsstatuut in de werkloosheidsreglementering te behouden en te beschermen" (nr. 9909)

09.01 Özlem Özen (PS): Monsieur le président, madame la ministre, une pétition comptant plus de 23 000 signatures vous a été remise, le 1^{er} mars dernier, par une délégation de l'Association professionnelle des métiers de la création SMartBe.

Cette pétition demande l'organisation, dans les plus brefs délais, d'une concertation sur l'ensemble de la problématique relative à la réglementation du chômage applicable aux artistes et, surtout, un moratoire sur les pratiques administratives actuelles de l'ONEM qui font suite – semble-t-il – à la circulaire "interprétative" du 6 octobre 2011.

Selon SMartBe, de nombreuses demandes d'allocations seraient actuellement bloquées ou refusées, des dossiers auraient été revus et le droit aux allocations de chômage retiré aux titulaires. Une centaine de personnes seraient concernées et 80 dossiers auraient été portés en justice par l'Association professionnelle des métiers de la création. En moyenne, deux cas par jour de refus d'admissibilité ou de retrait du droit aux allocations sociales seraient enregistrés.

La circulaire du 6 octobre 2011 est assez surprenante. Selon votre prédécesseur, Mme Joëlle Milquet, il ne s'agissait, ni plus ni moins, que d'un rappel des règles applicables en matière d'accès aux allocations, de fixation et de maintien de ces allocations, d'activation du comportement de recherche d'emploi et de cumul avec une activité artistique.

Une analyse de cette circulaire a pourtant fait apparaître des orientations restrictives qui ne sont ni en concordance avec la pratique des bureaux de chômage, ni parfois avec le prescrit de la réglementation. Ainsi, pour ce qui concerne l'admissibilité aux allocations de chômage, la circulaire étend aux artistes de spectacle et aux musiciens rémunérés à la tâche – ce que l'on appelle communément "cachet" – la règle réservée aux bûcherons prévue à l'article 11 de l'arrêté ministériel du 26 novembre 1991 alors que c'est la règle prévue à l'article 10 qui est de rigueur pour ce qui les concerne.

S'il s'agit d'une "adaptation" favorable, elle n'en demeure pas moins contraire aux textes réglementaires et source de conflits dans la mesure où l'ONEM exclut de cette adaptation tous les intermittents du spectacle.

Par ailleurs, la circulaire invoque le fait de devoir prouver que la pratique des contrats de courte durée est la règle dans le milieu artistique pour ne pas subir la dégressivité des allocations de chômage. On peut même y lire que "ce qui est relevant est donc le secteur d'occupation où les prestations se déroulent et pas la forme du contrat". Pourtant, l'article 116, § 5 de l'arrêté royal ne précise nulle part que c'est le secteur d'activité qui est déterminant pour l'attribution de cette règle. La réglementation tient compte de la situation des personnes occupées exclusivement dans les liens de contrats de très courte durée et non des secteurs d'occupation. La circulaire s'étend en long et en large sur le secteur artistique excluant de l'application de cette règle favorable, les artistes créateurs, les travailleurs dont l'activité dans le secteur du spectacle n'est qu'accessoire et les travailleurs effectuant des prestations dans des secteurs qui ne sont pas considérés

comme artistiques.

Je suis consciente que des abus ont été commis et mon groupe ne cautionne en aucune manière la fraude. On sait que, dans certains cas, des contrats qui n'avaient parfois rien à voir avec des prestations artistiques ont été "saucissonnés" de manière à pouvoir bénéficier de la règle d'admissibilité la plus favorable.

Il n'en demeure pas moins que je m'interroge sur la validité juridique d'une telle circulaire qui, manifestement, a voulu mettre un terme à des interprétations différentes entre les bureaux de chômage. Des récupérations sont-elles envisagées auprès des artistes dont le droit aux allocations a été retiré? Quid de l'artiste de bonne foi qui, mal conseillé ou bénéficiant d'une interprétation souple du bureau de chômage, se voit soudainement retirer ses droits aux allocations de chômage?

Quelle initiative comptez-vous prendre pour répondre au secteur? Envisagez-vous une révision générale, plus simple, plus adaptée et surtout plus juste de la réglementation?

Avez-vous pris des contacts avec votre collègue des Affaires sociales afin de mener une réflexion sur la notion d'artiste telle qu'elle est contenue dans la loi-programme du 24 décembre 2002, et notamment pour ceux qui contribuent à la réalisation d'un produit artistique final dans une fonction dite "technico-logistique"?

Le **président**: Le statut de l'artiste est un sujet très important!

09.02 **Monica De Coninck**, ministre: Chère collègue, la réglementation en matière de chômage prévoit des dispositions très favorables à l'égard des artistes. Dans le but d'une application correcte de la réglementation et dans un souci d'égalité de traitement à l'égard des travailleurs des autres secteurs, l'ONEM rappelle dans sa directive que lorsque les éléments du dossier ne permettent pas à suffisance de vérifier que les conditions d'octroi de ces dispositions favorables sont remplies, des informations complémentaires doivent être demandées, ceci en vertu de la spécificité des conditions à remplir.

Pour le surplus, aucune modification n'est intervenue au niveau du contenu des conditions à réunir. Des cas de non-admission ou de retrait du droit peuvent en effet intervenir dans cette matière comme dans toute autre.

Par ailleurs, il faut souligner que, lors de l'adaptation de la réglementation du chômage intervenue à partir du 1^{er} janvier 2001 en faveur des artistes, l'objectif principal était d'offrir une solution pour les situations dans lesquelles les chômeurs indemnisés percevaient des revenus provenant d'activités artistiques. Une série de dispositions n'ont à ce moment pas été adaptées. Il serait en effet souhaitable, dans une deuxième phase de réforme, d'adapter également ces dispositions.

La règle la plus favorable du maintien du pourcentage d'indemnisation le plus élevé trouve à s'appliquer pour autant que le travailleur démontre qu'il continue à appartenir à un marché du travail spécifique et qu'il peut limiter sa disponibilité à ce marché du travail et refuser un emploi proposé dans une autre profession. L'avantage vaudra par conséquent essentiellement pour des artistes interprètes et pour certains techniciens qui sont en profession principale occupés avec des contrats de courte durée dans l'industrie du spectacle.

Une autre interprétation, à savoir l'octroi du régime avantageux sur base du simple fait que le chômeur a connu des occupations courtes, constituerait une violation du principe d'égalité à l'égard du chômeur qui a connu des périodes d'occupation plus longues.

En ce qui concerne l'artiste créateur, il faut faire remarquer que la création d'une œuvre n'est en général pas une activité de très courte durée, que l'artiste créateur n'est pas indemnisé, qu'il n'effectue pas son activité en activité principale et que l'artiste qui n'effectue son activité que de manière accessoire ne peut pas limiter sa disponibilité au seul marché de l'emploi artistique.

Comme je l'ai dit à vos collègues Mme Fonck et M. Clarinval, le 7 février, dans cette commission, j'attends beaucoup des partenaires sociaux, du Conseil national du Travail (CNT) et prépare un avis concernant le statut social des artistes. Ensuite, il y aura une concertation sur la question avec mes collègues des Affaires sociales et des Classes moyennes afin de voir quelles mesures doivent être prises pour mettre un terme aux abus en cours pour ce qui concerne le statut des artistes.

Toutefois, pour ce qui est du chômage, je ne veux pas exclure que des mesures soient prises dans le cadre

de l'accord gouvernemental concernant les réformes du marché de l'emploi.

09.03 Özlem Özen (PS): Madame la ministre, vous dites que le régime est très favorable, alors qu'il l'est de moins en moins. Lorsque des éléments manquent dans un dossier, il est normal que les bureaux puissent demander des éléments supplémentaires, comme on l'applique pour tout le monde. Il y a cependant un flou juridique en la matière qui permet différentes interprétations et qui engendre de l'insécurité juridique pour tout un secteur de plus en plus précarisé.

Je salue l'effort visant à permettre la concertation, qui me semble vraiment importante, et à mener une réflexion la plus générale possible en conformité avec la réglementation en cours. Je sais que la tâche est extrêmement complexe mais il faut prendre ce dossier à bras-le-corps. J'y travaille depuis quelques mois. Et plus j'y travaille, moins les choses me paraissent claires, d'autant plus qu'il y a parfois des différences entre le Sud, le Nord ou à Bruxelles dans l'acceptation de la condition d'artiste. Qui considère-t-on comme artiste? À Bruxelles, un graphiste, par exemple, pourrait être considéré comme artiste, alors que ce n'est pas le cas en Wallonie. Ce sont des petits détails mais ils ont leur importance. Il n'y a pas de réglementation généralisée; il y a des interprétations différentes en fonction des Régions. Une réflexion générale me semble dès lors nécessaire pour envisager un véritable statut de l'artiste.

Het incident is gesloten.

L'incident est clos.

10 Vraag van mevrouw Zuhâl Demir aan de minister van Werk over "de aanbevelingen over pesten op het werk" (nr. 10004)

10 Question de Mme Zuhâl Demir à la ministre de l'Emploi sur "les recommandations relatives au harcèlement sur le lieu de travail" (n° 10004)

10.01 Zuhâl Demir (N-VA): Mevrouw de minister, vorig jaar hebben wij geprobeerd om ons nuttig bezig te houden, in die zin dat wij een jaar lang rond het thema van pesten op het werk hebben gewerkt. De commissie heeft dan ook aanbevelingen gedaan met het oog op een wetswijziging. Wij hebben toen ook gezegd dat de volgende regering aan deze aanbevelingen uitvoering zou moeten geven.

Wij zijn bijna een jaar verder. Wat is de stand van zaken in het dossier? Hebt u zelf al naar de omzetting van de aanbevelingen gekeken? Hebt u aan de sociale partners de opdracht gegeven, bijvoorbeeld aan de NAR, om dat te bekijken? Welke aanbevelingen zijn voor u prioritair? Hebt u in een tijdspad voorzien om de aanbevolen wijzigingen door te voeren? Het kan immers niet de bedoeling zijn dat wij een jaar voor niets hebben gewerkt.

10.02 Minister Monica De Coninck: De aanbevelingen hebben tot nu toe het voorwerp uitgemaakt van juridisch onderzoek door mijn administratie. Ikzelf zal het wetgevend initiatief nemen om de aanbevelingen om te zetten.

De sociale partners in de NAR bespreken momenteel op eigen initiatief de inhoud van de aanbevelingen. Zij doen dit op basis van een document dat ze zelf hebben opgesteld en waarin de voor hen belangrijkste aanbevelingen zijn opgenomen.

Aan de volgende aanbevelingen zal door middel van een wetsontwerp prioritair worden tegemoetgekomen: de definitie van psychosociale risico's en de preventie ervan, de procedure om relationele en organisatorische problemen te behandelen, de rol van de vertrouwenspersoon, de verfijning van de procedure in het geval van een klacht wegens pesterijen, ontslagbescherming, de forfaitaire schadevergoeding wanneer pesterijen worden vastgesteld.

Daarnaast wordt in overleg met de minister van Justitie gewerkt aan een wetsontwerp dat zal tegemoetkomen aan de aanbevelingen die op de gerechtelijke procedures en de strafsancities betrekking hebben. In overleg met de minister van Binnenlandse Zaken en Gelijke Kansen wordt gewerkt aan de aanbevelingen betreffende het op elkaar afstemmen van de welzijnswetgeving en de antidiscriminatiewet.

Naast deze wetsontwerpen zal ook een ontwerp van KB worden opgesteld waarin de algemene principes verder zullen worden uitgewerkt. In de loop van de maand mei zal het wetsontwerp aan de Ministerraad worden voorgelegd.

10.03 Zuhale Demir (N-VA): Mevrouw de minister, ik ben tevreden dat dit in mei op de Ministerraad komt. Er zal dan waarschijnlijk vóór het reces over kunnen worden gestemd. Ik kijk ernaar uit, want de hele commissie heeft hier het hele jaar lang aan gewerkt en heeft verschillende mensen van het terrein gehoord om tot die aanbevelingen te komen. Ik denk ook aan de slachtoffers van pesten op het werk op dit wetsontwerp wachten. Ik kijk ernaar uit.

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

11 Vraag van mevrouw Zuhale Demir aan de minister van Werk over "het eenheidsstatuut" (nr. 10005)
11 Question de Mme Zuhale Demir à la ministre de l'Emploi sur "le statut unique" (n° 10005)

11.01 Zuhale Demir (N-VA): Mevrouw de minister, wij weten allemaal dat dit een heel belangrijk dossier is. Wij weten ook dat de datum van 8 juli 2013 niet meer zo ver af ligt. Wij weten ook dat dit een heel delicaat dossier is. Wij weten ook dat de sociale partners al meer dan tien jaar met dit dossier bezig zijn. Met het interprofessioneel akkoord van vorig jaar heeft men geprobeerd beide statuten een beetje dichter naar mekaar te laten evolueren, maar er waren toch een aantal fundamentele knopen die niet konden worden doorgehakt. Door dit alles verloopt de harmonisering dan ook zeer traag.

Mijn vragen zijn de volgende. Gelet op de datum had ik willen weten of het dossier momenteel deel uitmaakt van het sociaal overleg. Zijn de sociale partners ermee bezig? Wat zijn de precieze knelpunten? Hebben de sociale partners een *deadline* gekregen om tot een oplossing te komen? Bent u of zijn uw diensten zelf bezig met dit dossier? Als de sociale partners niet tot een vergelijk komen, hoop ik dat uw diensten een wetsontwerp zullen schrijven. Het eenheidsstatuut gaat trouwens niet alleen over het ontslagrecht, maar ook over het ziekteverlof, de vakantieregeling, enzovoort. Wat is de minister van plan? Zult u enkel een bepaald onderdeel van het eenheidsstatuut uitwerken tegen 8 juli 2013, of geheel het statuut?

11.02 Minister Monica De Coninck: Ik heb een kort antwoord. Ik lig hier elke nacht van wakker, nadat ik hoorde dat vier ministers hierop hun tanden al hebben stuk gebeten. Om van een leuke opdracht te spreken.

Ik weet dat mijn voorgangster het arrest van het Grondwettelijk Hof aan de Groep van Tien heeft bezorgd. Ik heb nog geen antwoord gekregen van de sociale partners. Ik acht het ook niet opportuun om de sociale partners een *deadline* op te leggen. Ik meen dat zij die *deadline* zelf zeer goed kennen. Zij zijn volwassen genoeg om zelf te bekijken wat zij ervan kunnen maken.

In het regeerakkoord staat dat de eenmaking van het statuut arbeiders/bedienden inderdaad moet worden afgerond tegen 8 juli 2013. Er staat ook bij dat de kosten voor de sociale zekerheid en de fiscus maximaal moeten worden beperkt. Uiteraard zullen wij het regeerakkoord uitvoeren. Ik heb hiervoor mijn diensten ingeschakeld. Ik zal hen ook gebruiken naar noodwendigheid en opportuniteit. Wij werken er heel hard aan.

11.03 Zuhale Demir (N-VA): Mevrouw de minister, als ik u goed begrijp, mogen wij op onze beide oren slapen. Tegen 8 juli 2013 zal er wellicht een eenheidsstatuut op tafel liggen. Ik kan de collega-advocaten in arbeidsrecht geruststellen dat er tegen dan een oplossing uit de bus zal komen.

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

12 Vraag van mevrouw Miranda Van Eetvelde aan de minister van Werk over "de valse sollicitanten" (nr. 10083)

12 Question de Mme Miranda Van Eetvelde à la ministre de l'Emploi sur "de 'faux' candidats à l'emploi" (n° 10083)

12.01 Miranda Van Eetvelde (N-VA): Mevrouw de minister, uit een recente ondervraging van het Neutraal Syndicaat van Zelfstandigen blijkt dat zeven op tien ondernemers de afgelopen twee jaar geconfronteerd werden met zogenaamde valse sollicitanten. Daarmee worden werklozen bedoeld die eigenlijk niet echt werkzoekend zijn, maar louter solliciteren om een attest van sollicitatie te krijgen. Zo kunnen zij het recht op werkloosheidsuitkeringen behouden. Vaak volstaat het zelfs om de uitnodiging voor het gesprek bij te houden, zonder dat men opdaagt.

In een reactie op dat bericht gaf u in de pers aan dat de moeite die men doet om een bewijs te krijgen, net aantoonde dat het activeringsbeleid werkt.

Mevrouw de minister, omdat ik die reactie enigszins vreemd vond, had ik graag dat u die reactie zou toelichten.

Bent u van oordeel dat die praktijken, die het activeringsbeleid compleet uithollen, aangepakt moeten worden?

Welke maatregelen dienen er volgens u genomen te worden om die problematiek aan te pakken? Plant u daarvoor een overleg met de Gewesten? Zo ja, op welke termijn?

12.02 Minister **Monica De Coninck**: De RVA vangt af en toe geruchten op dat bepaalde werklozen pro forma bewijzen van sollicitaties proberen te verzamelen om daarmee werkwilligheid aan te tonen.

In een procedure waarbij het zoekgedrag geactiveerd wordt, ligt de klemtoon op het feit dat de uitkeringsgerechtigde werkloze zelf actief naar werk moet zoeken. Een passieve beschikbaarheid volstaat dus niet.

De controle van het actief zoekgedrag houdt in dat de werkloze op regelmatige tijdstippen zijn inspanningen om werk te vinden, moet bewijzen tegenover de RVA. Daarvoor volstaat het niet enkel om attesten van werkgevers voor te leggen waaruit zou blijken dat hij bij hen is langsgeslagen. De werkloze moet aantonen dat hij een geheel van acties verricht waaruit een ernstig en volgehouden zoekgedrag blijkt. Wanneer de RVA bijvoorbeeld vaststelt dat het gaat om attesten die pro forma zijn verzameld, volgt een dieper onderzoek. De RVA contacteert zo nodig zelf de werkgevers die de werkloze beweert bezocht te hebben of aangeschreven te hebben.

De controles, zowel van de passieve beschikbaarheid als van het actief zoekgedrag, verlopen ernstig, systematisch en intens.

De RVA ontkent niet dat er misbruiken kunnen zijn. Wel moet vastgesteld worden dat de werkzoekenden actief op zoek gaan naar werk en zich ook spontaan aanbieden bij werkgevers. Sommigen doen dat te goeder trouw, ook bij werkgevers die geen werkaanbiedingen hebben of althans geen werk dat overeenstemt met hun capaciteiten. Dat kan men hun niet kwalijk nemen, integendeel.

Wanneer een werkgever een solliciterende werkloze uitnodigt voor een gesprek en de werkloze zich niet aanmeldt zonder geldige reden of wanneer hij zich werkonwillig opstelt, dan kan de werkgever dat melden, hetzij aan de gewestelijke tewerkstellingsdienst, hetzij aan de RVA. In beide gevallen volgt een onderzoek en desgevallend een sanctie voor de werkloze wegens vrijwillige werkloosheid.

In dat verband wil ik nog wijzen op artikel 4 van cao nummer 34. Het artikel strekt ertoe de werkgever de verplichting op te leggen een bewijsschrift te overhandigen wanneer een werkloze sollicitant zich voor een selectieonderzoek bij de werkgever heeft aangeboden en wanneer die sollicitant dat bewijsschrift heeft gevraagd. Die bepaling voorziet er eveneens in dat het bewijsschrift desgevallend de reden vermeldt waarom hij niet in dienst wordt genomen. De werkgever kan ook via die weg melding maken van een eventuele foutieve houding van de werkzoekende.

In realiteit merk ik dat veel werkgevers daarover klagen, maar dat ze niet de verantwoordelijkheid nemen om de RVA daarvan in kennis te stellen. Men kan dan ook moeilijk verwachten dat de RVA dat weet.

12.03 **Miranda Van Eetvelde** (N-VA): Mevrouw de minister, ik besef dat.

Het probleem van de nepsollicitanten bestaat trouwens al veel langer. Ik vind het alvast raar dat zelfs met die activerende aanpak, die goed is en zeker resultaten oplevert, toch nog zeven op tien ondernemers klagen dat zij worden geconfronteerd met nepsollicitanten.

Ik begrijp niet goed dat dat nog kan. De middelen zijn er. Er zijn inderdaad ondernemingen, die klachten niet doorgeven aan de VDAB of de RVA, maar met het activerend beleid zou dat veel minder moeten zijn.

12.04 Minister **Monica De Coninck**: Als men het doorgeeft, moet de RVA reageren. Als men het niet

doorgeeft, kan de RVA dat ook niet weten.

Als men het gevoel heeft dat iemand alleen maar om het briefje komt, moet men dat melden. Zo niet blijft het probleem aanslepen van werkzoekenden die zich aanmelden en eigenlijk niet willen werken. Geef het door en dan kan men iets ondernemen.

12.05 **Miranda Van Eetvelde** (N-VA): Ik vind het jammer dat bijvoorbeeld toen dat dossier in de pers is gekomen, er niet werd gezegd dat de werkgevers dat moeten doorgeven aan de RVA. Nu kwam het een beetje eenzijdig over. Men gaf het bewijs dat de activering wel werkte, maar ik miste daar iets.

12.06 **Minister Monica De Coninck**: Het onderzoek ging vooral over de schorsing van werkzoekenden. Er bleek daaruit dat zij daarna drie keer sneller werk vonden.

Wij hebben wel kwantitatieve gegevens, maar nog veel te weinig kwalitatieve gegevens. Wij zullen dan eens kijken onder andere om welk soort werk het gaat. Als werkzoekenden de plicht hebben om actief te zoeken, hebben de werkgevers waar zij zich aanbieden, volgens mij ook de plicht te melden of de werkzoekenden dat ernstig doen of niet.

L'incident est clos.

Het incident is gesloten.

13 **Question de Mme Valérie De Bue à la ministre de l'Emploi sur "les coûts salariaux en Belgique"** (n° 10097)

13 **Vraag van mevrouw Valérie De Bue aan de minister van Werk over "de loonkosten in België"** (nr. 10097)

13.01 **Valérie De Bue** (MR): Monsieur le président, madame la ministre, la Commission européenne a transmis au gouvernement belge un rapport reprenant les domaines dans lesquels la Belgique pourrait faire des efforts pour promouvoir la croissance et créer de nouveaux emplois. Il en ressort que le point faible de la Belgique reste sa taxation sur le travail. La Belgique est le pays où la taxation sur le travail est la plus élevée d'Europe et aucune amélioration n'a été apportée entre 2006 et 2010. Les coûts salariaux en Belgique ont augmenté de 20 % en dix ans dans l'industrie. De plus, la Commission a critiqué le mécanisme de formation des salaires.

Madame la ministre, ne devrait-on pas promouvoir la croissance et la création d'emplois en diminuant la taxation sur le travail? Que pensez-vous de l'étude de la KUL, dont les résultats ont été publiés dans *De Standaard*, selon laquelle un saut d'index pourrait entraîner la création de 32 000 emplois?

13.02 **Monica De Coninck**, ministre: Chère collègue, les analyses de la Commission européenne montrent en effet que le coût salarial moyen en Belgique est le plus élevé d'Europe.

Toutefois, en matière de formation des salaires et plus particulièrement de concordance entre l'évolution des salaires et de la productivité, le dernier rapport de la Commission sur le mécanisme d'alerte, publié dans le cadre de la surveillance des équilibres macroéconomiques, ne fait pas état de problèmes significatifs pour la Belgique. À ce sujet, la Belgique se situe en dessous du seuil d'alerte fixé par la Commission.

Réduire la charge fiscale et parafiscale pourrait en effet créer de l'emploi. Selon l'étude du Pr. Konings de la KUL, un saut d'index de 2 % pourrait créer 32 000 emplois. Ces résultats sont intéressants, bien qu'on puisse remettre en question certains éléments méthodologiques de l'étude. Elle est réalisée dans un cadre d'analyse partiel et à partir de données microéconomiques qui ne recouvrent pas toute l'économie. Étant donné cette remarque, il est difficile, me semble-t-il, de pouvoir tirer des conclusions sur l'évolution de l'emploi pour tout un pays, comme le fait le Pr. Konings.

Une étude macroéconomique du Bureau fédéral du Plan, publiée en 2010, montre qu'une modération salariale de 3 % pourrait créer 27 000 emplois. Cette étude, réalisée dans un cadre d'analyse plus global, montre également que ce gain d'emplois ne suffirait pas à compenser la baisse de la masse salariale. La demande intérieure baisserait, tandis que la croissance économique ne progresserait que légèrement.

S'agissant des finances publiques, la diminution de la masse salariale entraînerait une baisse des recettes de l'impôt des personnes physiques et des cotisations sociales. Au final, le besoin de financement de l'État

ferait augmenter la dette publique de 1 %.

Un saut d'indexation permettrait donc la création d'emplois, mais verrait en corollaire une diminution du revenu disponible des ménages et un plus grand besoin de financement de l'État. Dans le contexte actuel de restrictions budgétaires, le financement d'une telle mesure me paraît donc difficile.

13.03 Valérie De Bue (MR): Madame la ministre, je vous remercie pour votre avis qui a le mérite d'être clair, mais je ne partage pas pour autant tous les éléments de réponse.

Je continue d'attirer votre attention sur la priorité que doit constituer la relance de l'emploi. Actuellement, 90 % des entreprises emploient moins de dix travailleurs et il conviendra donc de prendre d'autres mesures pour promouvoir l'emploi. Je sais que le gouvernement y sera attentif.

13.04 Monica De Coninck, ministre: Monsieur le président, en réponse à une autre question, j'ai dit que le gouvernement préparait actuellement un plan de relance. J'espère qu'il sera prêt au début du mois de juillet.

Le **président**: Madame la ministre, merci pour cette dernière précision, non sans importance.

L'incident est clos.

Het incident is gesloten.

La réunion publique de commission est levée à 12.23 heures.

De openbare commissievergadering wordt gesloten om 12.23 uur.