

COMMISSION DES AFFAIRES
SOCIALES

du

MARDI 27 NOVEMBRE 2012

Après-midi

COMMISSIE VOOR DE SOCIALE
ZAKEN

van

DINSDAG 27 NOVEMBER 2012

Namiddag

Le développement des questions et interpellations commence à 16.06 heures. La réunion est présidée par M. Yvan Mayeur.

De behandeling van de vragen en interpellaties vangt aan om 16.06 uur. De vergadering wordt voorgezeten door de heer Yvan Mayeur.

01 **Vraag van mevrouw Reinilde Van Moer aan de minister van Werk over "de studentenarbeid voor studenten aan het eind van hun studentenloopbaan" (nr. 13546)**

01 **Question de Mme Reinilde Van Moer à la ministre de l'Emploi sur "le travail étudiant pour les étudiants en fin de cursus" (n° 13546)**

01.01 **Reinilde Van Moer (N-VA):** Mevrouw de minister, ik ga mijn vraag voorlezen zoals ik ze had ingediend in september. Ik heb toen gemerkt dat tijdens de zomermaanden heel wat verwarring was ontstaan omtrent studentenarbeid voor studenten die nog niet zeker waren of ze al dan niet nog verder zouden gaan studeren.

Ik citeer wat toen op de website van de RSZ stond: "In de zomervakantie behoud je je studentenstatuut als je daarna verder studeert. Ben je niet meer van plan om verder te studeren, dan kun je geen studentenovereenkomst meer sluiten. Weet je het nog niet helemaal zeker? Dan is het iets moeilijker. Je kunt namelijk alleen maar een studentenovereenkomst sluiten wanneer je nog van plan bent om verder te studeren. Hou er ook rekening mee dat je geen studentenovereenkomst meer kunt sluiten als je iets doet waaruit blijkt dat je niet meer verder studeert. Als je je bijvoorbeeld inschrijft als werkzoekende zodat je beroepsinschakelingsperiode kan aanvangen, dan ben je geen student meer. Goed om te weten: als je beslist om toch niet verder te studeren, zal de RSZ er niet zomaar van uitgaan dat je een gewone werknemer was tijdens de zomervakantie."

Ik had deze vraag dus ingediend in september. Ondertussen heb ik gezien dat de website van de RSZ ten gunste is aangepast. Afgestudeerden kunnen nu toch studentenarbeid verrichten in het derde trimester van het jaar waarin zij afstuderen. Ik vind het wel eigenaardig dat de website is aangepast na het vakkundig uitstellen van mijn vraag in de commissievergadering van 16 oktober. Ik vraag mij af of dit niet had kunnen vermeden worden en of men niet van in het begin de juiste versie op de website had kunnen zetten.

01.02 **Minister Monica De Coninck:** U hebt dat allemaal duidelijk geconstateerd, maar wij stellen nooit iets uit hoor.

01.03 **Reinilde Van Moer (N-VA):** Ik kan alleen maar vaststellen dat mijn vraag toen werd uitgesteld.

01.04 **Minister Monica De Coninck:** Het is ook aangepast in het belang van de mensen. Soms kunnen vele mensen logische redeneringen hebben. Ik denk dat dit gewoon door de realiteit is. Wij krijgen ook vragen van mensen binnen. Het is vooral de RSZ die het heeft aangepast.

Het incident is gesloten.

L'incident est clos.

02 **Vraag van de heer Stefaan Vercamer aan de minister van Werk over "het vastklikken van het recht op werkloosheid met bedrijfstoeslag" (nr. 13549)**

02 Question de M. Stefaan Vercamer à la ministre de l'Emploi sur "le maintien du droit au chômage avec complément d'entreprise" (n° 13549)

02.01 **Stefaan Vercamer** (CD&V): Mevrouw de minister, zowel in het stelsel van het vervroegd pensioen als voor de werkloosheid met bedrijfstoelage werden er maatregelen genomen die de rechten op basis van leeftijd en loopbaancriteria vastklikken. Die maatregelen zorgden ervoor dat iemand die op een bepaald moment op basis van leeftijd en loopbaan recht krijgt op vervroegd pensioen of werkloosheid met bedrijfstoelage, dat recht behoudt, ook al laat hij de regeling pas ingaan op een latere datum waarop er eventueel al strengere voorwaarden gelden. Via dat vastklikken voorkomen we dat personen nog snel in die regeling stappen en dus eigenlijk ook vervroegd uittreden. Eigenlijk was het de bedoeling van heel de hervorming om werknemers langer aan het werk te houden. Daarom kunnen ze nog soepele overgangsmaatregelen genieten.

In het kader van de werkloosheid met bedrijfstoelage wordt het pervers effect, dat erin bestaat dat door de hervorming werknemers worden aangezet om nog sneller op te stappen, niet helemaal uitgesloten. Op basis van een aantal uitzonderingsregimes, opgenomen in cao's, blijft het mogelijk om werkloosheid met bedrijfstoelage vervroegd op te nemen, bijvoorbeeld voor zware beroepen, voor werknemers in nachtdienst en om medische redenen. Wie in aanmerking komt voor die uitzonderlijke regeling, wordt momenteel eigenlijk nog altijd aangemoedigd om daarvan zo snel mogelijk gebruik te maken. Niets garandeert immers dat de regeling in een volgende cao voor hen zal worden verlengd.

Waarschijnlijk zult u erop gewezen zijn dat de huidige regeling de betrokkenen uit die categorieën eigenlijk ontmoedigt om langer te werken. Zij moedigt hen integendeel aan om nu zo snel mogelijk uit het arbeidscircuit te stappen.

Is het niet mogelijk om het vastklikken van de rechten op werkloosheid met bedrijfstoelage ook naar de bijzondere regelingen uit te breiden?

02.02 Minister **Monica De Coninck**: Mijnheer Vercamer, wij zijn het erover eens dat wij er alles aan moeten doen om oudere werknemers langer aan het werk te houden. Ik wil dan ook een en ander verduidelijken.

Werkloosheid met bedrijfstoelage of het vroegere brugpensioen is enkel mogelijk indien een werknemer wordt ontslagen, recht heeft op een aanvullende vergoeding lastens het bedrijf of de sector waarin hij of zij wordt ontslagen en voldoet aan de voorwaarden die zijn vastgelegd in het koninklijk besluit dat werkloosheid met bedrijfstoelage regelt.

Als minister van Werk heb ik geen enkele vat op het koninklijk besluit dat de werkloosheid met bedrijfstoelage regelt. Ik kan zelf niemand afdanken. Het sluiten van cao's die het recht op de aanvullende vergoeding regelen, is een zaak van de sociale partners.

Vandaag kunnen oudere werknemers door de RVA al laten vaststellen of zij op een door hen aangewezen datum voldoen aan de leeftijd- en loopbaanvoorwaarden om recht op werkloosheid met bedrijfstoelage te hebben, mochten zij worden afgedankt.

Indien op vraag van een werknemer of als gevolg van eigen opzoeken door de RVA bij een aanvraag om uitkeringen wordt vastgesteld dat de betrokken werknemer op een bepaald ogenblik voldoet aan de leeftijd- en loopbaanvoorwaarden om recht op werkloosheid met bedrijfstoelage te hebben, is daarom nog niet voldaan aan de voorwaarde dat op datzelfde ogenblik een cao voorziet in het recht op een aanvullende vergoeding lastens het bedrijf of de sector waarin de werknemer wordt ontslagen.

Op het ogenblik lopen in de NAR volop besprekingen over het systeem van het vastklikken van rechten op werkloosheid met bedrijfstoelage. Ik hoop van ganser harte dat de sociale partners tot een bevredigende oplossing zullen komen, die langer werken zal aanmoedigen. Het zal van de resultaten van de besprekingen in de NAR afhangen of het systeem van vastklikken van rechten tot alle regelingen zal uitgebreid worden en of ook effectief het recht op de aanvullende vergoeding zal gewaarborgd worden aan de betrokken werknemers. Immers, als aan die laatste voorwaarde niet wordt voldaan, is het vastklikken van een theoretisch recht een lege doos.

02.03 **Stefaan Vercamer** (CD&V): Mevrouw de minister, bedankt voor uw zeer uitgebreid antwoord. Ik waardeer ten eerste uw respect voor de sociale partners, maar ik hoop toch dat u al uw autoriteit en gezag

gebruikt opdat de regeling wordt uitgebreid tot de speciale categorieën, zoals werknemers in nachtdienst. Zo niet heeft de maatregel een pervers effect, zeker voor de knelpuntberoepen. We moeten er echt alles aan doen om het vastklikken te veralgemenen, zodat we effectief werknemers langer aan het werk kunnen houden. We mogen ze niet aanmoedigen om er vroeger uit te stappen, als we eigenlijk het tegendeel willen.

Het incident is gesloten.

L'incident est clos.

03 Vraag van de heer **Stefaan Vercamer** aan de minister van Werk over "het werkgelegenheidsplan voor ouderen in de overheidssector" (nr. 13551)

03 Question de M. **Stefaan Vercamer** à la ministre de l'Emploi sur "le plan emploi pour les travailleurs âgés dans le secteur public" (n° 13551)

03.01 **Stefaan Vercamer** (CD&V): Op 27 juni is cao nr.104 tot stand gekomen met als doel de voorwaarden, procedures, modaliteiten en dergelijke voor de opstelling van het werkgelegenheidsplan voor werknemers van 45 jaar en ouder vast te leggen. Die overeenkomst treedt 1 januari 2013 in werking, wat zeer binnenkort is, en verplicht elke werkgever met meer dan twintig werknemers een werkgelegenheidsplan "oudere werknemers" op te stellen met als doel de tewerkstelling van oudere werknemers te behouden en te verhogen. Dit is zeer klaar en helder.

Ik vind dat de publieke sector op dit vlak een voorbeeldfunctie te vervullen heeft. Als overheid vragen we immers dat werkgevers zo'n plan zouden opstellen. Zelfs de NAR, waarvoor wij beiden veel respect hebben, herinnert op 27 juli nogmaals aan zijn advies van februari 2012 waarin hij opmerkt dat ook de overheden zich bewust moeten worden van de problematiek en parallel concrete maatregelen moeten nemen, met de inbreng van hun overlegorganen die eigen zijn aan de verschillende niveaus van de overheid. Het lijkt me ook logisch, dat wanneer we dit aan de privésector vragen, we hierin binnen de overheid een voorbeeldfunctie vervullen.

Mijn vraag is op welke manier de federale overheid haar voorbeeldfunctie op vlak van tewerkstelling van oudere werknemers zal vervullen. Zal de overheid ook verplicht worden om een werkgelegenheidsplan voor oudere werknemers in de verschillende overheidsdiensten op te stellen? Vanuit ons respect voor de sociale partners, stellen we ook de vraag of die betrokken zullen worden bij de eventuele uitwerking?

03.02 Minister **Monica De Coninck**: Mijnheer de voorzitter, mijnheer Vercamer, ik heb een redelijk kort antwoord. Ik heb dit eigenlijk aan Hendrik Bogaert gevraagd, staatssecretaris voor Ambtenarenzaken en Modernisering van de Openbare Diensten. Ik heb hem een brief gestuurd op 22 augustus waarin ik hem heb gevraagd te onderzoeken, natuurlijk in samenspraak met de sociale partners waarvoor wij allebei heel veel respect hebben, hoe dat in de overheidsdiensten aangenomen zal worden.

Ik kan daarbij wel zeggen dat uit cijfers blijkt dat de overheid, de social profit en de zorgsector in het algemeen, sectoren zijn die eruit springen inzake tewerkstelling van oudere werknemers. Ik hoop dat de conclusie niet luidt dat in die sectoren minder gewerkt moet worden, waardoor men er langer zou kunnen werken. Gelet op de taken en de hele context, heb ik wel de indruk dat oudere werknemers daar veel minder vlug op straat gezet worden.

Ik moet u dus spijtig genoeg doorverwijzen.

03.03 **Stefaan Vercamer** (CD&V): Mevrouw de minister, ik zal mijn vraag nog eens herhalen bij de heer Bogaert.

Het incident is gesloten.

L'incident est clos.

04 **Samengevoegde vragen van**

- de heer **Stefaan Vercamer** aan de minister van Werk over "de aangekochte, maar ongebruikte dienstencheques" (nr. 13617)

- de heer **Stefaan Vercamer** aan de minister van Werk over "het geld van ongebruikte dienstencheques" (nr. 13702)

04 **Questions jointes de**

- M. **Stefaan Vercamer** à la ministre de l'Emploi sur "les titres-services achetés, mais inutilisés"

(n° 13617)

- **M. Stefaan Vercamer à la ministre de l'Emploi sur "l'argent des titres-services inutilisés" (n° 13702)**

04.01 Stefaan Vercamer (CD&V): Mevrouw de minister, bij een van de vorige vragen die ik gesteld heb over de dienstencheques, hebt u zelf verwezen naar de studie van IDEA Consult, die intussen is uitgekomen en die we ook allemaal hebben gelezen. Uit dat evaluatierapport blijkt dat er van de 109 miljoen aangekochte cheques in 2011 slechts 105,3 miljoen werden terugbetaald. De cijfers volgen de trend van de voorbije jaren. Een groot aantal cheques wordt dus door de gebruikers besteld bij en betaald aan Sodexo, maar wordt daarna blijkbaar niet ingezet. Sodexo zou jaarlijks het geld dat wordt ontvangen voor ongebruikte cheques – dat is achteraf duidelijk geworden in de media – doorstorten aan de RVA. Volgens de RVA wordt dat geld dan opnieuw geïnvesteerd in het systeem van de dienstencheques. Dat is allemaal via derden bekend geworden.

Mevrouw de minister, hoe verloopt de doorstorting door Sodexo aan de RVA juist? Hoe wordt het doorgestorte bedrag bepaald? Welke concrete afspraken zijn daarover gemaakt? Wordt het volledig bedrag van alle ongebruikte cheques doorgestort? Zijn er uitzonderingen?

Als dat geld binnenkomt bij de RVA, verdwijnt het dan in de algemene pot? Hoe wordt het concreet ingezet? Gaat het terug naar het systeem van de dienstencheques? In welke vorm? Hoe gebeurt dat?

Hoe groot is het bedrag, dat jaarlijks door Sodexo wordt doorgestort aan de RVA? Kunt u een overzicht geven van de voorbije jaren om te bekijken hoe het fenomeen evolueert?

04.02 Minister Monica De Coninck: Ten eerste, het gaat om de vervallen dienstencheques. Hiervoor bezorgt Sodexo maandelijks een kredietnota aan de RVA. Het te storten bedrag wordt berekend door het aantal vervallen dienstencheques te vermenigvuldigen met de som van het bedrag betaald door de gebruiker bij de aankoop, en de federale tussenkomst per cheque.

Ten tweede, voor alle vervallen dienstencheques moet er een kredietnota worden opgemaakt. Er zijn geen uitzonderingen.

Ten derde, de kredietnota's die Sodexo aan de RVA bezorgd, worden in mindering gebracht van de in het kader van dienstencheques aan Sodexo te betalen facturen inzake de federale tussenkomst.

Ik heb hierover ook een tabel die ik u zal bezorgen. Ik zal niet alle cijfers lezen, maar het komt erop neer dat tussen 14 en 17 miljoen euro per jaar via kredietnota's wordt geregulariseerd. Voor 2011 hebben we nog maar 5 maanden, maar het zal ook tussen de 14 en de 17 miljoen euro liggen.

04.03 Stefaan Vercamer (CD&V): Mevrouw de minister, ik dank u voor uw antwoord. Alle cheques die vervallen en die de gebruikers niet tijdig hebben kunnen omwisselen, kunnen niet meer worden gerecupereerd. Het bedrag wordt aan de RVA gestort, waar het in de verrekening wordt verminderd. Het budget voor de dienstencheques wordt dus eigenlijk bij de RVA gecrediteerd. Men heeft daar jaarlijks dus 14 tot 17 miljoen euro extra aan middelen voor de dienstencheques. Zo moet ik het begrijpen.

Het incident is gesloten.

L'incident est clos.

05 Samengevoegde vragen van

- de heer **Stefaan Vercamer** aan de minister van Werk over "de integratie van langdurig werklozen en leefloongerechtigden in het systeem van dienstencheques" (nr. 13788)

- de heer **Mathias De Clercq** aan de vice-eersteminister en minister van Binnenlandse Zaken en Gelijke Kansen over "de aanwervingen bij dienstenchequeondernemingen" (nr. 14089)

05 Questions jointes de

- **M. Stefaan Vercamer à la ministre de l'Emploi sur "l'intégration de chômeurs de longue durée et de bénéficiaires du revenu d'intégration dans le système des titres-services" (n° 13788)**

- **M. Mathias De Clercq à la vice-première ministre et ministre de l'Intérieur et de l'Égalité des chances sur "les recrutements au sein des entreprises de titres-services" (n° 14089)**

05.01 Stefaan Vercamer (CD&V): Mijnheer de voorzitter, mevrouw de minister, ik heb hierover eerder al vragen gesteld.

Deze vraag betreft het koninklijk besluit van 3 augustus 2012 betreffende de dienstencheques dat elke dienstenchequeonderneming verplicht om minstens 60 % van de aangeworven werknemers te rekruteren uit de groep van langdurig werklozen en leefloongerechtigden. Op het terrein roept dit toch veel vragen op omtrent de haalbaarheid van die maatregel, maar dat is een andere discussie.

Ik vind het een positieve maatregel waarmee ik het eens ben, maar die de nodige ondersteuning vergt. Ik heb altijd al gezegd dat men mensen uit die doelgroep alleen maar naar werk kan leiden als men hen echt ondersteunt, begeleidt, coacht, vormt enzovoort.

De kansengroepen die bedrijven zouden moeten integreren in het dienstenchequesysteem zijn vaak niet onmiddellijk inzetbaar in een werkcontext en hebben nood aan een gedegen opleiding en begeleiding.

Ik hoef u niet te overtuigen dat het hierbij niet enkel over de vakspecifieke opleidingen gaat. U hebt immers ervaring genoeg in het OCMW. Het gaat ook over de algemene ondersteuning op het vlak van vooral arbeidsattitudes.

In antwoord op mijn vorige vraag hebt u naar het overleg met de sector verwezen in verband met het gebruik van de middelen van het federaal Opleidingsfonds dienstencheques. Ook tijdens de voorstelling van het evaluatierapport "Dienstencheques" van IDEA Consult werd verwezen naar het onderzoek dat u voert met betrekking tot de mogelijkheid tot gedifferentieerde subsidiëring van dienstenchequeondernemingen. Op die manier zouden bedrijven die wel opleidings- en vormingsinspanningen leveren, beloond kunnen worden als men in een systeem van gedifferentieerde subsidiëring zou stappen.

Mevrouw de minister, ik heb de volgende vragen.

Hoever staat het met het overleg in het paritair comité omtrent het gebruik van de middelen van het Opleidingsfonds? Wat is de timing? Zullen de middelen van het Opleidingsfonds ook kunnen worden ingezet voor begeleiding op het vlak van de arbeidsattitude, en dus niet alleen voor de vaktechnische opleiding?

Ik ben vooral benieuwd naar de pistes die worden besproken in verband met gedifferentieerde subsidiëring. Wanneer verwacht u daaromtrent resultaten?

05.02 Mathias De Clercq (Open Vld): Mijnheer de voorzitter, mevrouw de minister, het gaat hier inderdaad om het koninklijk besluit van 3 augustus 2012, waarover collega Vercamer het ook had.

Van de sector krijg ik ter zake een aantal signalen, in de eerste plaats dat het geen sinecure is om aan de in de wet vastgelegde regeling te voldoen. De doorstroming vanuit de VDAB en de OCMW's zou bovendien niet overal evident verlopen, met als gevolg dat bedrijven vacatures niet altijd kunnen opvullen. Het komt, ten tweede, ook voor dat grotere dienstenchequebedrijven werknemers proberen aan te trekken, door ze via een eenmalige som bij de kleinere bedrijven weg te halen.

Ik ben bijvoorbeeld op de hoogte van een casus waarbij een grote onderneming 500 euro aanbiedt. Daardoor kiest de tewerkgestelde uiteraard voor de grote onderneming. Hij of zij wordt immers niet als nieuwe werknemer beschouwd. Aldus verliezen de kleine bedrijfjes door een bepaalde lokstrategie werknemers aan de grote ondernemingen.

Daarom heb ik een aantal vragen.

Hoe evalueert u de nieuwe maatregel?

Er werd ook een vrijstelling verkregen vanuit lokale RVA-bureaus in regio's met een lage werkloosheid. Hoeveel vrijstellingen werden intussen aangevraagd en werkelijk toegestaan?

Kan effectief van een bemoeilijking in het aanwerven van personeel worden gesproken?

Hebt u de geschetste signalen ook al vernomen?

Klopt het dat de nieuwe regel, ook in combinatie met de praktijk van het wegplukken van werknemers door de grote ondernemingen en de gebrekkige doorstroming van sollicitanten, een probleem vormt voor de

veeleer kleine bedrijven?

Kan u desgevallend de problematiek op regionaal niveau toelichten?

05.03 Minister **Monica De Coninck**: Mijnheer de voorzitter, de administratie en mijn medewerkers hebben met het paritair comité 322.01 overleg gepleegd over het gebruik van de middelen van het Opleidingsfonds. Een van de pistes die werden voorgesteld, was om de niet-gebruikte middelen naar de sectorale opleidingsfondsen over te hevelen. Indien wij die piste concretiseren, zullen extra middelen beschikbaar zijn voor de opleiding van dienstenchequewerknemers. Voor alle duidelijkheid, een en ander is nog niet gefinaliseerd.

In antwoord op de tweede vraag merk ik op dat artikel 2, § 1 van het koninklijk besluit van 7 juni 2007 betreffende het Opleidingsfonds dienstencheques het volgende bepaalt: "Om in aanmerking te komen voor de terugbetaling van de opleidingskosten bedoeld in artikel 9bis, § 1 van de wet moet de opleiding een verband hebben met de uitgeoefende functie van de dienstenchequewerknemer. Volgende opleidingsonderwerpen worden inzonderheid beschouwd als verband houdend met de uitgeoefende functie: attitude, omgaan met klanten, ergonomie, efficiënt organiseren, veiligheid en hygiëne en het gebruik van Nederlands, Frans, Duits op de werkvloer."

Op dit moment is het dus al mogelijk om de middelen van het fonds te gebruiken voor werkgerelateerde opleidingen rond attitude.

Ik kom tot de derde vraag van de heer Vercamer. Het probleem met de voorstellen in verband met gedifferentieerde subsidiëring is vooral de realiseerbaarheid ervan. In het debat naar aanleiding van de studiedag van 25 oktober 2012 hebt u gehoord dat de sociale partners vraagtekens plaatsen bij de controleerbaarheid van de gebruikte parameters en de technische moeilijkheden bij de uitvoering. De mogelijkheid die wij tot nu toe het verst onderzocht hebben, is gebaseerd op de anciënniteit van de werknemers, omdat wij ervan uitgaan dat hoe meer werknemers met een hoge anciënniteit men in dienst heeft, hoe beter de omkadering en de vorming zijn. Het is dus geen va-et-vient.

Die denkpiste werd overlegd met de betrokken instanties: de RSZ, de RSZPPO, de RVA en de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg. De grootste hinderpaal vormt de praktische uitvoerbaarheid voor de RVA. Wij zijn dus verder aan het zoeken hoe wij kunnen bepalen wat de kwaliteit van een dienstenchequeorganisatie is, want daarmee komt het overeen. Wij zien dat sommige bedrijven in die sector bij wijze van spreken de *crème fraîche* wegnemen, alleen met de *crème fraîche* werken en daarmee ook nog winst maken, terwijl men zwaar gesubsidieerd wordt. Andere dienstenchequebedrijven nemen middelmatige, goede, maar ook zeer zwakke potentiële werknemers op, begeleiden ze, laten ze groeien en houden hen lang in dienst. Dat is echt een bekommernis waar ik mee zit. De vraag is alleen hoe wij die zaken kunnen objectiveren en controleren en daarop gepast kunnen reageren.

Ik heb ook een aantal antwoorden op de vragen van de heer De Clercq.

De tewerkstellingsverplichting – de 60 %-regel – dient per kwartaal nageleefd te worden. De maatregel is in werking getreden op 17 augustus. Het eerste volledig kwartaal waarvoor de maatregel geldt is bijgevolg het laatste kwartaal van 2012. Dit kwartaal is nog lopende. De eerste controles door de RVA zullen plaatsvinden begin 2013. Het is dus momenteel nog wat te vroeg om al een evaluatie te maken.

Het artikel 2bis van het KB van 12 december 2001 betreffende de dienstencheques spreekt niet over de lage werkloosheidsgraad, maar stelt: "De directeur van het werkloosheidsbureau van de RVA kan de exploitatiezetel van de erkende onderneming gelegen in zijn ambtsgebied voor het kwartaal gedeeltelijk of geheel vrijstellen voor een contingent werknemers waarom hij op gemotiveerde wijze verzoekt, indien de directeur oordeelt na consultatie van de bevoegde gewestelijke dienst voor arbeidsbemiddeling dat er zowel op kwalitatief als kwantitatief vlak onvoldoende uitkeringsgerechtigde volledig werklozen en/of gerechtigden op een leefloon zijn met het vereiste profiel om de tewerkstelling in de exploitatiezetel van de erkende onderneming in te vullen, daarbij rekening houdend met de toepassing van de regels van de passende dienstbetrekking." Zoals al werd aangegeven, is het vandaag nog niet mogelijk om cijfers te geven over het aantal vrijstellingen van de 60 %-regel dat gevraagd en toegestaan of geweigerd wordt. De RVA doet al het nodige om dit cijfermateriaal te verzamelen en vooral te kunnen verzamelen, ook in de toekomst.

De maatregel zelf beoogt om prioritair uitkeringsgerechtigde werklozen en leefloners te re-integreren op de

arbeidsmarkt. Ook daarover zijn er nog geen gegevens beschikbaar en kunnen er moeilijk conclusies worden getrokken. Ik weet wel dat vooral in stedelijke gebieden de werkloosheidscijfers zo hoog liggen dat men mij niet kan wijsmaken dat er niemand beschikbaar is om die jobs in te vullen. Bovendien moet slechts 60 % van de nieuwe aanwervingen worden ingevuld met die doelgroepen. In die gebieden waar er veel leefloners en veel werklozen zijn, meen ik dus dat er toch wel een tandje bijgestoken kan worden. Ik spreek daarbij niet over landelijke gebieden of gebieden waar de werkloosheid onder de 3 % daalt. Ik kan begrijpen dat zowel leefloners als werklozen daar een restcategorie vormen die nog moeilijk naar de reguliere arbeidsmarkt toe te leiden valt.

Gelet op de vele middelen die wij daarvoor uittrekken, zou ik er toch voor willen pleiten om met die opleidingsfondsen te investeren in mensen.

Er zijn evenmin indicaties dat ingevolge de nieuwe maatregel vooral kleinere bedrijven hun werknemers zouden zien verdwijnen naar grotere spelers. Ik heb op de radio natuurlijk ook al de spotjes gehoord waarin men werknemers van elkaar afkoopt. Ik vind dat eigenlijk laakbaar. U weet echter dat ik daaraan wettelijk weinig kan doen.

Wel kan worden opgemerkt dat ook in het verleden, vooraleer de nieuwe maatregel in werking trad, bepaalde bedrijven poogden om ervaren dienstenchequewerknemers aan te trekken met financiële stimuli. Dit betekent dat bedrijven die heel veel investeren in hun mensen daarvoor op lange termijn dikwijls niet worden beloond. De financiële incentives zijn blijkbaar prioritair voor bepaalde organisaties. Dat ergert mij en wij bekijken hoe wij daaraan via objectieve indicatoren iets kunnen doen.

05.04 Stefaan Vercamer (CD&V): Mijnheer de voorzitter, mevrouw de minister, ik dank u voor uw antwoord. Ik meen dat u het helemaal op het einde goed hebt samengevat.

Het probleem is inderdaad dat wij moeten evolueren naar een systeem waarbij zij die inspanningen doen om de moeilijke doelgroepen aan het werk te helpen, door investeringen te doen op het vlak van vorming, opleiding en coaching, worden beloond. De huidige situatie, met een privésector die louter uit is op het maken van winst – ik wil ze niet allemaal over één kam scheren –, is immers niet langer houdbaar. In een zwaar gesubsidieerde sector meen ik dat de overheid ook iets mag vragen aan die werkgevers.

Ik moedig u dan ook aan om tot iets realiseerbaars te komen met de RVA, de sociale partners en de mensen op het terrein. Het maakt niet uit welke formule dit oplevert, zolang zij die investeren in de moeilijke doelgroepen daarvoor maar worden beloond.

Dit brengt mij terug bij mijn eerste vraag over het vormingsfonds. Dat federaal vormingsfonds is beperkt. Eens de trekkingsrechten zijn uitgeput, kan men niet veel meer doen. Er is daar geld, maar het wordt niet opgebruikt. Zij die inspanningen willen leveren en meer willen doen dan datgene waarop zij recht hebben volgens de trekkingsrechten, zouden hiertoe moeten worden aangemoedigd. Ook dat kan een vorm van waardering zijn ten aanzien van die organisaties of bedrijven.

Ik wil nog kort iets zeggen over de 60 %-regel, omdat die in deze vraag aan bod komt. Ik heb daarover reeds kort met u van gedachten kunnen wisselen naar aanleiding van een vorige vraag. De vraag blijft natuurlijk. Er moet daar toch ergens richtinggevend gewerkt worden. U zei dat u vertrouwen hebt in de administratie, in de RVA-directeurs, dat zij met de kennis van het terrein en in eer en geweten die uitzonderingen zullen toestaan. Ik deel dat vertrouwen in die mensen, maar dat neemt niet weg dat er ergens richtinggevende elementen zullen moeten worden aangegeven om een aantal zaken te objectiveren, bijvoorbeeld wanneer men een uitzondering krijgt op die 60 %-regel en wanneer niet. Als het echt afhangt van één persoon in een regio, dan rijst de vraag of dat voldoende is als waarborg om dit toch een beetje te objectiveren.

05.05 Minister Monica De Coninck: Ik heb naar aanleiding van uw vraag gevraagd om alle uitzonderingen die gegeven worden nationaal te rapporteren, om dat een beetje te kunnen vergelijken. Als men ziet dat het in een bepaalde regio vrij veel voorkomt en in een andere regio helemaal niet, dan moeten wij dat toch heel snel weten.

05.06 Mathias De Clercq (Open Vld): Mijnheer de voorzitter, mevrouw de minister, ik heb er begrip voor als u zegt dat het kwartaal nog loopt, dat het per kwartaal is en dat het dus nog niet mogelijk is om vandaag cijfers te geven. Wij zullen dat dan afwachten.

In mijn eigen stad krijg ik die signalen niet. Ik denk dat u gelijk hebt als u zegt dat dit niet aan de orde zal zijn in de grotere steden. Dit specifiek signaal kwam uit Ieper. Dat is landelijker. Er is daar een lage werkloosheid, gelukkig voor die regio. Daar zegt een echt klein dienstenchequebedrijf dat het op één week tijd twee werknemers heeft verloren. Zij zien daar geen werkzoekenden langskomen. Dat bedrijf verloor twee personeelsleden aan een grotere onderneming die effectief 500 euro geeft.

Dat is toch wel een relevante problematiek. Ik zal de casus overmaken aan uw kabinet. U kunt het dan op uw lijstje zetten. De RVA-directeur van Ieper erkent het probleem, maar zegt weinig te kunnen doen.

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

06 Question de Mme Valérie Warzée-Caverenne à la ministre de l'Emploi sur "le marché public attribuant la gestion des titres-services dès janvier 2013" (n° 13642)

06 Vraag van mevrouw Valérie Warzée-Caverenne aan de minister van Werk over "de overheidsopdracht voor het beheer van de dienstencheques vanaf januari 2013" (nr. 13642)

06.01 Valérie Warzée-Caverenne (MR): Monsieur le président, madame la ministre, nous avons appris par la presse que la société émettrice de chèques-repas et titres-services Sodexo avait introduit un recours en extrême urgence devant le Conseil d'État contre la décision de l'ONEM de confier le marché des titres-services à la société concurrente Edenred. Sodexo contestait ainsi la validité juridique de la décision prise par l'ONEM. Nous apprenions par la presse, le 11 septembre, que le Conseil d'État avait demandé à celui-ci de mieux motiver sa décision, ce qui, en toute logique, devrait être fait maintenant.

J'aurais néanmoins aimé vous demander ce qui suit. Pouvons-nous savoir ce qui, dans le mécanisme d'attribution de ce marché public pour le choix de la société émettrice des titres-services, a permis de se retrouver dans cette situation peu confortable? Qu'est-ce qui a motivé l'ONEM à revoir à la baisse la durée d'attribution du marché, passant ainsi de cinq ans à un an, renouvelable deux fois? Cette courte période ne risque-t-elle pas d'entraîner plusieurs perturbations dans le chef des utilisateurs mais aussi des sociétés agréées? En effet, on se souvient que, lors du précédent changement, deux formes de titres-services circulaient pendant une période correspondant à la validité des derniers titres émis. Qu'en est-il du solde des titres émis et payés par les citoyens, ainsi que ceux rentrés par les entreprises? Existe-t-il un risque de perte à ces niveaux?

06.02 Monica De Coninck, ministre: La réglementation "marchés publics" prévoit une série d'obligations d'information dans le cadre de l'attribution de marchés publics, plus précisément dans le cadre de marchés ayant fait l'objet d'une publicité au niveau européen. La notification de la décision d'attribution du pouvoir adjudicateur fait courir un délai de quinze jours pendant lesquels celui-ci ne peut attribuer le marché, c'est-à-dire conclure formellement le marché, et pendant lequel les soumissionnaires ont la possibilité d'introduire un recours en suspension. C'est le délai de *standstill*.

Dans ce contexte, l'un des soumissionnaires a introduit un recours en suspension devant le Conseil d'État qui a estimé que deux des moyens soulevés devaient être considérés comme sérieux et a, dès lors, ordonné la suspension de la décision d'attribution prise par l'ONEM. Le comité de gestion de l'ONEM a ensuite décidé de retirer l'acte critiqué et a pris une nouvelle décision d'attribution. Il y a lieu de noter que cette nouvelle décision fait également l'objet d'un arrêt en suspension de la part du Conseil d'État. L'ONEM examine actuellement les conséquences de cet arrêt. En fonction de cet examen, le comité de gestion prendra une nouvelle décision, tenant compte de la jurisprudence du Conseil d'État.

En ce qui concerne votre deuxième question, l'accord du gouvernement du 1^{er} décembre 2011 prévoit la régionalisation de la matière des titres-services.

C'est dans cette perspective que le cahier spécial des charges prévoit que le marché est attribué pour une durée d'une année, renouvelable deux fois, soit dans son entièreté, soit partiellement. L'objectif est donc que ce renouvellement se fasse en fonction de l'avancée de cette réforme institutionnelle.

En réponse à votre troisième question, je dirai que de façon générale, il faut régulièrement mettre en concurrence les marchés publics. En outre, il y a également lieu de tenir compte du contexte institutionnel que je viens d'expliquer.

Dans le cas présent, si la matière reste, même partiellement, de la compétence de l'ONEM pour l'année 2 du marché - soit 2014 - et/ou pour l'année 3 - soit 2015 -, il ne sera pas nécessaire de procéder à un nouvel appel d'offres et donc de changer de prestataire.

En effet, le cahier spécial des charges prévoit expressément que le pouvoir adjudicateur, l'ONEM, se réserve le droit de renouveler le marché initial et ce, conformément à la loi du 24 décembre 1993 relative aux marchés publics.

Le marché des titres-services a déjà été mis plusieurs fois en concurrence: cinq fois, y compris la procédure actuelle. Pour le marché à partir du 1^{er} janvier 2008, l'ONEM avait désigné un nouveau prestataire de services, ce qui a effectivement entraîné la coexistence pendant une période limitée:

- de la durée de validité des titres émis avant le changement de société émettrice,
- de titres-services émis par les sociétés émettrices différentes, Accor et Sodexo.

Il s'agit de la conséquence de l'obligation de mise en concurrence régulière des marchés publics. Il s'agit d'une conséquence inévitable qui ne peut qu'être acceptée par les acteurs d'un système bénéficiant d'une intervention publique.

Pour répondre à votre quatrième question, il n'y a pas de risque de perte car le prestataire de services, la société émettrice, continue de gérer les titres-services qu'il a émis lui-même. Ces titres portent le logo de l'émetteur et, en outre, les utilisateurs et les entreprises agréées sont avertis des démarches qu'ils doivent entreprendre pour la gestion de leurs titres-services.

06.03 Valérie Warzée-Caverenne (MR): Madame la ministre, je vous remercie pour cette réponse très longue et très précise. C'est effectivement beaucoup plus complexe qu'il n'y paraît.

Vous devez adapter vos cahiers de charges en fonction de compétences qui doivent être transférées aux Régions.

Dans le chef de l'utilisateur, ces changements sont toujours perturbants. J'ai parlé des titres papier mais il faut aussi se familiariser avec le nouveau système pour les chèques électroniques. Il faudra donc être attentif. Peut-être que votre expérience pourra servir lorsque ceci sera régionalisé, pour que les cahiers de charges réalisés par les Régions ne fassent pas l'objet de recours, comme ce fut le cas cette fois-ci.

L'incident est clos.

Het incident is gesloten.

07 Questions jointes de

- **Mme Valérie De Bue à la ministre de l'Emploi sur "le PTP" (n° 13778)**

- **Mme Valérie Warzée-Caverenne à la ministre de l'Emploi sur "la validité des passeports PTP et APE après la période de suspension des allocations de chômage" (n° 13879)**

07 Samengevoegde vragen van

- **mevrouw Valérie De Bue aan de minister van Werk over "het DSP" (nr. 13778)**

- **mevrouw Valérie Warzée-Caverenne aan de minister van Werk over "de geldigheid van de DSP- en APE-paspoorten na een schorsing van het recht op een werkloosheidsuitkering" (nr. 13879)**

Le **président**: Chers collègues, je vous informe que Mme De Bue a retiré sa question n° 13778.

07.01 Valérie Warzée-Caverenne (MR): Monsieur le président, madame la ministre, vous avez déjà été interrogée par une de mes collègues sur le sujet, mais ma question se veut plus précise. Vous avez bien précisé qu'une fois qu'une personne voit ses allocations de chômage suspendues, elle n'a plus droit aux passeports APE et PTP.

Lorsque cette personne retrouve son droit aux allocations de chômage, retrouve-t-elle *de facto* son droit à l'accès à ces deux passeports ou devra-t-elle passer par des mesures transitoires avant de pouvoir à nouveau y avoir accès? Je rappelle que ces passeports sont réclamés dans le cadre de nombreuses offres d'emploi.

07.02 Monica De Coninck, ministre: Monsieur le président, chère collègue, vous m'avez interrogée sur le programme de mise à l'emploi pour lequel le statut de chômeur complet indemnisé est exigé pour pouvoir accorder une subvention salariale sous forme d'une allocation d'insertion ou de chômage activé. Il est ici,

notamment, question des programmes fédéraux Activa ou SINE, mais aussi du programme de transition professionnel PTP.

Il convient d'opérer une distinction entre les situations suivantes:

- celle d'un travailleur qui est exclu du droit aux allocations de chômage ou d'insertion en raison d'un comportement fautif alors qu'il est occupé dans le cadre d'un tel programme;
- celle d'un travailleur exclu après avoir reçu une attestation, de laquelle il doit ressortir qu'il satisfait aux conditions pour pouvoir entamer une telle occupation avec la subvention salariale visée sans qu'il n'ait réellement commencé l'occupation. On suppose, ici, que l'attestation est toujours valable.
- Il y a également la situation du travailleur qui, pour ces motifs, est exclu du droit aux allocations de chômage ou d'insertion avant qu'il ne demande une attestation à l'ONEM qui doit faire apparaître qu'il satisfait aux conditions pour pouvoir débiter une telle occupation avec la subvention salariale visée.

Je tiens à souligner que, dans les deux premiers cas, aucun problème ne se pose. Le fait d'être exclu des allocations ne compromet, en effet, pas la poursuite de l'octroi de la subvention.

Il en va autrement pour le travailleur qui n'est pas chômeur complet indemnisé au moment où il demande l'attestation et, par extension, au moment où il entame l'occupation. En effet, il ne satisfait pas, *ab initio*, à la condition de base pour bénéficier des avantages dans le cadre du programme. Il en résulte effectivement que, pendant cette période d'exclusion, il ne satisfait pas aux conditions pour pouvoir commencer à travailler dans le cadre d'un PTP. À la fin de l'exclusion, le travailleur peut réacquiescer le statut de CCI. Il satisfait probablement alors à nouveau aux conditions pour recevoir une attestation.

Il ne semble pas directement prioritaire d'utiliser le peu de moyens dont on dispose au profit de celui qui est prévenu, qu'il devra chercher activement du travail et qui est évalué deux fois négativement, parce qu'il n'aura pas, à plusieurs reprises, honoré ses engagements en la matière.

Je souhaite, enfin, encore insister sur le fait que les services de placement sont toujours informés du fait que le travailleur est exclu dans le cadre de la procédure précitée. En ce qui concerne les APE, je remarque encore que cela dépend d'une compétence régionale. C'est la Région qui fixe les conditions selon lesquelles un travailleur peut entamer une telle occupation, avec les avantages de ce programme.

07.03 Valérie Warzée-Caverenne (MR): Madame la ministre, je vous remercie pour votre réponse. Vous avez cité plusieurs cas. Le souhait de ces personnes qui sont écartées et réintègrent le chômage, c'est de retrouver un emploi directement. Il faudra être attentif, quand il y aura des appels à candidatures, au fait que certaines personnes n'ont pas accès à l'ensemble des emplois sur le marché. Ce Programme de Transition Professionnelle est donc souvent la seule solution qui s'offre à eux pour travailler.

Het incident is gesloten.

L'incident est clos.

De **voorzitter:** Aan de orde is vraag nr. 13854 van de heer Vercamer.

07.04 Stefaan Vercamer (CD&V): Mijnheer de voorzitter, ik stel voor dat ik deze vraag meeneem naar de bespreking van het tewerkstellingsplan van volgende week.

De **voorzitter:** Vraag nr. 13854 van de heer Vercamer is bijgevolg ingetrokken.

08 Vraag van de heer Stefaan Vercamer aan de minister van Werk over "het algemeen bindend verklaren van cao's" (nr. 13901)

08 Question de M. Stefaan Vercamer à la ministre de l'Emploi sur "la déclaration de caractère généralement obligatoire des CCT " (n° 13901)

08.01 Stefaan Vercamer (CD&V): Mevrouw de minister, mijn vraag handelt over het algemeen bindend verklaren van een aantal cao's die wel effect hebben op de loonvorming. Een aantal sectorale cao's voor de periode 2011-2012 zijn nog steeds niet algemeen bindend verklaard, omdat het onduidelijk is – zo heb ik het toch begrepen – of ze de wettelijk vastgelegde loonnorm 2011-2012 hebben nageleefd. Dat blijkt inderdaad een moeilijk te hanteren wet.

Het feit dat die cao's niet algemeen bindend verklaard zijn, heeft wel consequenties. Dat leidt er in de

praktijk toe dat bedrijven die geen lid zijn van de werkgeversfederaties, de loonafspraken ook niet hoeven na te leven.

Hoeveel sectorale cao's werden getoetst aan het KB van 1 april 2011, om na te gaan of de loonnorm werd nageleefd? Dat is de oefening die moet gebeuren.

Hoeveel werden er ondertussen goedgekeurd? Hoeveel wachten er nog op goedkeuring?

Welke problemen staan de goedkeuring in de weg?

In hoeverre is het KB over de loonnorm nog werkbaar? Ik heb begrepen dat de regering een andere wetgeving zal uitwerken rond de loonvorming.

Waren er problemen bij de sociale partners om in te schatten of een overeenkomst omtrent de loonvorming in overeenstemming was met het loonnormbesluit van de overheid? Hoe kunnen deze problemen in de toekomst vermeden worden?

Misschien is mijn vraag een beetje achterhaald door de nieuwe regeling.

08.02 Minister **Monica De Coninck**: Mijnheer Vercamer, u hebt dan toch de oorzaak van ons beleid ontdekt. Alle sectorale cao's werden getoetst aan de loonnorm zoals vervat in de wet van 1996 en het bindend KB van 1 april 2011, in de mate waarin deze cao's loonkostenverhogende elementen bevatten en voor zover de algemeen bindend verklaring van deze cao's werd gevraagd. Dat is zeer belangrijk.

Men mag er van uitgaan dat ongeveer 500 à 600 van de in totaal 1 730 sectorale cao's uit de betrokken periode loonkostenelementen bevatten. De overgrote meerderheid daarvan vertoont geen strijdigheid met de dwingende bepalingen inzake de loonnorm en is reeds algemeen verbindend verklaard of bevindt zich in de administratieve fase van de algemeen verbindend verklaring. Wij hebben er ondertussen al heel wat getekend.

Slechts voor een tiental sectoren of subsectoren is de deliberatie omtrent de conformiteit met de loonnorm nog niet afgerond, onder meer omdat het betrokken paritair comité nog antwoorden moet verstrekken op vragen om uitleg van de administratie. Soms hebben ze naast de kwestie geantwoord. In dat geval zijn wij zo vriendelijk geweest het nog eens te vragen.

De lange duur van de procedure in kwestie heeft vooral te maken met het feit dat mijn administratie slechts erg laat met de controle kon starten en met het feit dat aan de sociale partners de gelegenheid werd geboden om aan te tonen dat zij in hun cao de loonnorm wel respecteren, indien wij ter zake nog vragen hadden. Wij hebben dus eigenlijk ook argumenten gevraagd, soms op het vlak van zaken die wij niet wisten of over afspraken uit het verleden die moesten worden uitgevoerd. Wij zijn dus vrij soft en respectvol met de materie omgegaan.

Ik benadruk dat in het raam van de loonnorm nog geen enkele cao definitief is afgekeurd. Wij hebben echter wel het signaal willen geven dat wij een en ander toch wel nakijken en controleren. Ik kan dit moeilijk controleren, maar blijkbaar is zulks in het verleden nooit gebeurd.

In antwoord op de derde vraag wijs ik erop dat het koninklijk uitvoeringsbesluit van 1 april 2011 op zich geen probleem vormt. Het is echter een feit dat de basiswet van juli 1996 geen voorbeeld van transparante, klare regelgeving vormt.

De oefening die mijn administratie uitvoert, bewijst echter dat de wet en de controle erop noodzakelijk zijn, indien de sociale partners niet de zelfdiscipline opbrengen om de maximumloonmarge na te leven die zij tijdens de besprekingen voorafgaand aan het mislukte IPA 2011-2012 in grote mate zelf hebben vastgelegd.

Zoals reeds eerder aan de Europese instanties is meegedeeld, moeten wij er immers in slagen om de eigen Belgische instrumenten te respecteren die werden ontwikkeld om onze loonkostenontwikkeling in de pas te houden.

In antwoord op de vierde vraag merk ik op dat de problemen die werden ondervonden bij het opstellen van de akkoorden 2011-2012, wellicht een gevolg waren van het feit dat de loonnorm voor de huidige periode

voor het eerst dwingend in plaats van indicatief is. Voorheen was er enkel nog in de periode 1997-1998 een dwingende loonnorm, die namelijk onmiddellijk aansloot bij de goedkeuring van de wet van 1996.

Het was daarom voor de sociale partners niet steeds even duidelijk welke loonkostencomponenten op de maximumnorm zouden worden aangerekend. Bovendien waren meerdere sociale partners verrast omdat mijn administratie alle loonkostenverhogende elementen uit de verscheidene sectorale cao's die voor een bepaalde sector werden gesloten, samentelde.

Sommige sectoren vroegen daarom, vooraleer een cao te sluiten, advies aan mijn diensten. Om ook de anderen de kans te geven hun argumenten te laten gelden of hun akkoorden te hervormen, werden alle partners van de paritaire comités met controversiële cao's aangeschreven.

Er liggen nu nog een twintigtal cao's voor die de normen nogal sterk hebben overschreden. Indien ik ze nog goed uit het hoofd ken, gaat het om de chemiesector en om alles wat met steengroeven en porfiergroeven te maken heeft. Zij hebben dikwijls nog niet geantwoord. Wij kunnen ook vaststellen dat ter zake de normen niet worden gerespecteerd.

Ik heb binnenkort met een aantal betrokkenen een vergadering ter zake, om na te gaan wat wij aan het probleem kunnen doen.

Ik wil wel duidelijk zeggen dat wij moeilijk lonen kunnen terugvorderen, maar het is niet onbelangrijk om te signaleren dat wij op de cao's die in de toekomst worden gesloten zeker controle zullen uitoefenen, en nu zeker met de beslissingen die de regering met betrekking tot het budget heeft genomen.

Wij zijn ook aan het nagaan of wij in de paritaire comités misschien op een andere manier te werk moeten gaan. Voor een cao kan worden gesloten, kan bijvoorbeeld een advies worden gevraagd.

Die pistes zijn wij nu aan het onderzoeken.

08.03 Stefaan Vercamer (CD&V): Mevrouw de minister, ik dank u voor uw antwoord. Heb ik nu goed begrepen dat u overweegt om voor die laatste 20 dossiers toch nog bestraffend op te treden of hebt u gezegd dat u in de toekomst bestraffend zal optreden?

08.04 Minister Monica De Coninck: Ik heb gezegd dat er nog een vergadering komt om te kijken hoe wij daarmee moeten omgaan. Dat kan een bestraffend optreden zijn, maar dan moeten wij nagaan welke sancties mogelijk zijn.

Het grote probleem met de wet van 1996 is dat ze altijd retroactief is. Men moet sancties nemen voor de voorafgaande periode.

Men kan alleen de werkgevers bestraffen. In de realiteit is het echter zo dat partners hebben onderhandeld. Dat is een zeer moeilijke oefening. Het verleden is het verleden. Dat is soms moeilijk om te beoordelen in al zijn elementen. Wij willen echter wel een signaal voor de toekomst geven. In die zin zullen wij de wet van 1996 moeten herbekijken. Wij zullen sanctiemogelijkheden moeten bekijken en verantwoordelijkheden in dit verhaal moeten aanwijzen.

Wij zijn nu aan het brainstormen hoe wij dit kunnen doen. Ik zou die cao's niet kunnen ondertekenen, dan zijn ze niet algemeen bindend. Er zijn echter ook bedrijven die daarop zitten te wachten en daarmee hun voordeel kunnen doen. Het is een beetje kiezen tussen de pest en de cholera, bij wijze van spreken. Het is niet evident om daarvoor een oplossing te vinden.

08.05 Stefaan Vercamer (CD&V): Wanneer zou dit worden afgehandeld, want we zijn al eind 2012?

08.06 Minister Monica De Coninck: Het ging over 2011 en 2012. De wet van 1996 bepaalt dat men alleen retroactief kan vaststellen. Ik hoop binnen de maand een beslissing te hebben in de 20 laatste dossiers.

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

09 Questions jointes de

- Mme Marie-Martine Schyns à la ministre de l'Emploi sur "les travailleurs atteints de la maladie de Crohn" (n° 13593)

- Mme Thérèse Snoy et d'Oppuers à la ministre de l'Emploi sur "la prise en compte des patients atteints de maladie inflammatoire chronique intestinale sur leur lieu de travail" (n° 13924)

09 Samengevoegde vragen van

- mevrouw Marie-Martine Schyns aan de minister van Werk over "werknemers met de ziekte van Crohn" (nr. 13593)

- mevrouw Thérèse Snoy et d'Oppuers aan de minister van Werk over "de opvang van patiënten met een chronische inflammatoire darmziekte op de werkvloer" (nr. 13924)

09.01 Marie-Martine Schyns (cdH): Monsieur le président, madame la ministre, le 22 octobre se tenait la Journée nationale dédiée aux maladies inflammatoires chroniques de l'intestin (MICI). Environ 15 000 personnes souffrent de la maladie de Crohn et 15 000 de colite ulcéreuse. À l'occasion de cette Journée nationale, des associations ont tenu à faire connaître la maladie de Crohn. L'intention est de sensibiliser aux difficultés rencontrées par les malades pour obtenir et garder un emploi.

Les personnes atteintes de la maladie sont capables de mener une vie active, mais cela peut demander certains aménagements comme la présence de toilettes à proximité. En effet, en période de crise, le travailleur doit parfois quitter fréquemment son poste de travail pour se rendre aux toilettes. De plus, par crainte de la stigmatisation, les travailleurs parlent difficilement de la maladie à leur employeur.

Madame la ministre, le secteur avait souhaité vous rencontrer; j'ignore si vous en avez eu l'occasion. Avez-vous réfléchi à des actions à entreprendre pour mieux faire connaître la maladie de Crohn dans le monde du travail? Comment encourager les bonnes pratiques dans les entreprises comme l'installation de toilettes à proximité ou la réaffectation vers un autre poste de travail si nécessaire?

09.02 Thérèse Snoy et d'Oppuers (Ecolo-Groen): Monsieur le président, madame la ministre, je me réfère à la résolution que nous avons votée, il y a un peu plus d'un an à l'occasion de la Journée de la maladie de Crohn de 2011. Par ce geste, nous avons franchi un pas important dans la reconnaissance de cette maladie et du droit au bien-être global dans la société de tous ceux qui en souffrent.

La résolution comportait également un point demandant d'étudier la possibilité d'éviter toute entrave à l'emploi liée aux maladies inflammatoires chroniques intestinales (MICI) et aux handicaps qui en découlent. L'univers professionnel est difficilement compatible avec la prise en compte d'une telle maladie: il existe toujours une stigmatisation autour des symptômes qui touchent à l'intimité et, généralement, les collègues et patrons ne sont pas toujours au courant de la situation du ou des collègues souffrant de cette pathologie.

Les MICI agissent par périodes de poussée et de rémission. Il est très difficile de faire adapter le fonctionnement professionnel à de telles nécessités médicales.

Madame la ministre, la résolution demandait à l'époque au gouvernement de se préoccuper de la manière de gérer cette problématique dans les univers du travail. Quelles mesures a-t-il prises ou préparées dans le sens de cette résolution? Comment les entreprises peuvent-elles adapter leurs infrastructures pour un accès plus facile et moins stigmatisant pour les patients souffrant de MICI? Des incitants ont-ils été mis en œuvre pour une telle adaptation?

Vous aurez récemment reçu une lettre ouverte cosignée par les trois associations de patients. Elles ont formulé des demandes très concrètes pour que les personnes atteintes de la maladie de Crohn et de la colite ulcéreuse voient leur univers professionnel amélioré. Ces demandes visent à favoriser une meilleure information dans le monde du travail, faciliter la réorganisation du travail et établir une différence contractuelle entre les arrêts de travail et les véritables absences pour maladie en raison d'une rechute. Madame la ministre, quelle suite entendez-vous réserver à cette initiative?

09.03 Monica De Coninck, ministre: Monsieur le président, chères collègues, en réponse à vos questions, je peux vous communiquer que la législation actuelle prévoit déjà, en particulier par l'arrêté royal du 28 mai 2003, relatif à la surveillance de la santé des travailleurs, des dispositions spécifiques permettant notamment de prendre en considération l'aptitude du travailleur pour un poste de travail ou une activité bien déterminée.

Cela permettra aussi à l'employeur de réaffecter ou de muter un travailleur vers un poste de travail plus

approprié ou de prendre d'autres mesures améliorant le bon fonctionnement du travailleur. Cette mutation peut se faire à la suite de l'évaluation de santé par le conseiller en prévention – médecin du travail du service externe ou interne de prévention et de protection au travail de l'employeur. Si nécessaire, le travailleur peut lui-même demander une consultation spontanée auprès de ce médecin. Ce dernier lui communique toute information nécessaire pour la bonne exécution de sa fonction en toute sécurité. Le cas échéant, le médecin du travail pourra aussi se concerter avec le médecin généraliste ou spécialiste désigné par le travailleur.

Je vous rappelle qu'il est aussi important de vérifier les dispositions que les Régions ont éventuellement mises en place permettant une intervention financière dans l'adoption des facilités au travail. Enfin, le gouvernement cherche une solution pour que les charges dues à l'absence pour des raisons liées à la maladie chronique ne soient pas entièrement à charge de l'employeur. Une telle mesure pourrait considérablement contribuer à l'emploi de ces personnes.

09.04 Marie-Martine Schyns (cdH): Madame la ministre, j'entends bien que vous faites référence à des dispositions spécifiques qui sont relativement théoriques mais surtout qui valent pour toutes les maladies. Elles ne sont pas particulières à cette maladie-là. En soi, il est vrai que les employeurs peuvent s'en servir et qu'il est important que cela se fasse en concertation avec la médecine du travail, etc.

Nous aurions cependant souhaité – nous nous faisons ici simplement le relais des associations – qu'une information complémentaire soit donnée pour certaines maladies particulières dont la maladie de Crohn qui concerne de nombreuses personnes, et non pas une dizaine de cas, en Belgique. Ce n'est pas anodin!

J'ai également noté que votre gouvernement cherche une solution pour que toutes les charges ne soient pas supportées par l'employeur mais qu'elles puissent éventuellement être partagées. C'est une bonne avancée! Nous resterons donc attentifs aux mesures qui pourraient venir du gouvernement.

09.05 Thérèse Snoy et d'Oppuers (Ecolo-Groen): Monsieur le président, madame la ministre, je me joins à ma collègue pour dire que si les associations nous ont alertés sur cette dimension de la maladie, c'est parce qu'elles ne sentent pas que la possibilité d'une adaptation du lieu de travail est envisagée. Sur le terrain, des problèmes subsistent visiblement encore. Il faut traiter ce cas spécifique soit par une information des employeurs soit par des mesures plus contraignantes visant à tenir compte de la particularité de ces affections.

Het incident is gesloten.

L'incident est clos.

10 Vraag van mevrouw Zuhail Demir aan de minister van Werk over "de opleidingsinspanningen van Ford Genk in de voorbije jaren" (nr. 13821)

10 Question de Mme Zuhail Demir à la ministre de l'Emploi sur "les efforts en matière de formation consentis par Ford Genk ces dernières années" (n° 13821)

10.01 Zuhail Demir (N-VA): Mevrouw de minister, zoals wij weten is het sinds een aantal jaar verplicht dat bedrijven een sociale balans opstellen met tal van personeelsgegevens en de opleidingsinspanningen die ze jaarlijks hebben uitgevoerd.

Het is altijd interessant om naar de sociale balans te kijken van een bedrijf dat gaat sluiten of van een bedrijf in herstructurering. Als men dit bij Ford Genk onderzoekt, ziet men dat voor de jaren 2009 tot en met 2011 x-aantal uren gepresteerd zijn. Ik ga het aantal uren hier niet nogmaals opsommen. Uit de vergelijking van het totaal aantal gepresteerde uren tegenover de inlichtingen over de opleidingen van de werknemers, blijkt dat in 2011 0,4 % van de prestatie-uren besteed is aan opleidingen.

Controleren uw diensten of die informatie op de sociale balans klopt met de werkelijkheid? Concreet, kloppen de opleidingsuren die op de sociale balans van Ford Genk staan voor de jaren 2009, 2010 en 2011?

Indien die informatie klopt, welke gevolgen koppelt u er dan aan voor Ford Genk? Zult u er concrete sancties of maatregelen aan koppelen in het kader van de intentie tot sluiting van Ford Genk?

Sinds 2009 is er, zoals op de sociale balans kan afgelezen worden, heel wat economische werkloosheid geweest bij Ford Genk; sinds 2009 zijn heel wat mensen in de werkloosheid ondergebracht. Eigenlijk was

dat als het ware de kroniek van een aangekondigde dood. Hebt u zicht op het aantal uren economische werkloosheid en de daarmee samenhangende kosten voor de overheid in die periode? Wat is uw visie op de tegenstelling tussen het hoge aantal uren economische werkloosheid van de werknemers en het zeer lage aantal opleidingsuren? Waarschijnlijk begrijpt u reeds waar ik naartoe wil.

Hoe staat u tegenover de verplichte invulling van periodes van economische werkloosheid met vorming en bijscholing voor de werknemers om zo hun inzetbaarheid in het bedrijf in het bijzonder en op de arbeidsmarkt in het algemeen te verhogen?

10.02 Minister **Monica De Coninck**: Mijn administratie controleert niet of de gegevens met betrekking tot de opleiding zoals die worden opgenomen in de sociale balans van ondernemingen stroken met de realiteit. De werkgever is zelf verantwoordelijk voor de juistheid van de gegevens op zijn sociale balans die hij moet neerleggen bij de Nationale Bank van België. Als onderdeel van de jaarrekening is er uiteraard een controle van de bedrijfsrevisor.

Er is geen verband tussen de opleidingsreglementering en de reglementering inzake collectief ontslag, respectievelijk sluiting. Ik zie dus nu geen mogelijkheid om daaraan specifieke sancties te koppelen in het kader van die regelgeving.

Een goed opgeleid werknemer is beter gewapend bij ontslag. De opleiding van de werknemers zal een grote rol spelen bij het sociaal plan.

Specifiek inzake de wettelijke of conventionele opleidingsverplichtingen wordt natuurlijk wel degelijk nagegaan of Ford zijn verplichtingen is nagekomen.

Ik kom nu tot de derde vraag over het aantal kennisgevingen. Het totale aantal kennisgevingen door Ford sedert 2009 bedraagt 362, waarvan 121 in de laatste zes maanden. Ik merk op dat het gaat over de verplichte wettelijke kennisgevingen inzake de maximaal voorziene werkloosheid. Verschillende daarvan werden nadien weer gewijzigd. Die gegevens zitten in de databank van de RVA.

Het totaalbedrag aan uitgaven ingevolge die kennisgevingen kan vandaag niet exact bepaald worden, aangezien een aantal van die kennisgevingen vandaag nog loopt. Het nazicht door de RVA van de uitgaven door de uitbetalingsinstellingen gebeurt slechts achteraf.

Ik kom nu tot de vierde vraag. Ik onderschrijf volledig het principe dat periodes van tijdelijke werkloosheid om economische redenen gebruikt kunnen worden om de inzetbaarheid van de werknemers te verhogen. Dat wordt ook al in de praktijk gebracht. In het kader van het begrotingsconclaaf hebben wij bijkomende maatregelen genomen om opleidingen tijdens periodes van tijdelijke werkloosheid financieel te stimuleren.

Ik kan melden dat het basisvergoedingspercentage voor uitkeringen bij tijdelijke werkloosheid voor gezinshoofden en alleenstaanden van 75 % naar 70 % wordt gebracht en voor samenwonenden van 70 % naar 65 %. Dat wordt gekoppeld aan een belangrijke innovatie van het stelsel.

Niemand zal ontkennen dat ons systeem van tijdelijke werkloosheid een bijzonder functioneel flexibiliteitsinstrument is. Het laat immers toe dat bij een tijdelijke terugval in de omzet en dus van het nodige werkvolume, werknemers in dienst kunnen worden gehouden. Zo kunnen ervaren werknemers onder contract blijven en vermijdt de werkgever hoge vacature-, selectie- en aanwervingskosten als de productie herneemt.

Een opmerking die echter vaak gehoord wordt, is dat de periode van tijdelijke werkloosheid te vaak een passieve periode is.

Die periodes zouden, zeker als ze wat langer duren, optimaler kunnen worden gebruikt om werknemers bij te scholen en zodontig om te scholen naar een beroep dat binnen of buiten de onderneming op termijn meer perspectieven biedt. Uit een recent rapport van het HIVA, waarin werd gezocht naar de oorzaken van dit beperkt gebruik en hoe dat in de toekomst kan worden verholpen, blijkt dat de sleutelrol ligt bij de werkgever. Hij kent immers het best de periode waarin er tijdelijk niet kan worden gewerkt en weet welke korte opleidingen mogelijk en nuttig zouden kunnen zijn. Ook de werknemer zelf en de sectorfondsen moeten worden gemotiveerd en gesensibiliseerd.

Om die reden heeft de regering beslist dat de tijdelijk werkloze toch zijn uitkering aan een verhoogd vergoedingspercentage behoudt voor de dagen dat hij een opleiding volgt. Hij beschikt hiervoor jaarlijks over een krediet. De werkgever moet bij elke aanvraag tot invoering van tijdelijke werkloosheid een opleidingsplan voegen. Het kan daarbij gaan om interne opleidingen of opleidingen in samenwerking met een sectorfonds, een publieke dienst voor beroepsopleiding of andere derden.

Als men geen opleiding aanbiedt of niet gedurende alle dagen van het krediet in een opleidingsmogelijkheid voorziet, waarvoor de werknemer aanspraak kan maken op een verhoogd vergoedingspercentage, wordt voor de dagen zonder opleiding het minimumbedrag van de aanvullende dagtoeslag, die hij ingevolge de wet van 12 april moet betalen aan de werknemer, verdubbeld.

Het beheerscomité van de RVA heeft reeds in 2009 beslist dat tijdens periodes van economische werkloosheid beroepsopleidingen kunnen worden georganiseerd op initiatief van de werkgever. Deze regeling is nog steeds van kracht en wordt ook gebruikt. Op basis van gegevens van de VDAB blijkt dat in 2009 en 2010 in totaal respectievelijk 23 352 uren en 35 231 uren opleiding werd gegeven aan tijdelijke werklozen in Vlaanderen. In 2011 ligt dit gevoelig lager. Dit hangt natuurlijk samen met het minder gebruik van de tijdelijke werkloosheid.

Uit cijfers van Forem blijkt dat in Wallonië in de eerste helft van 2012 22 000 uren opleiding werd gegeven aan tijdelijke werklozen.

10.03 **Zuhal Demir** (N-VA): Mevrouw de minister, ik ben het met u eens als u zegt dat die technische werkloosheid een flexibiliseringsinstrument is. Als de omzet van een bedrijf daalt, is het goed dat men zijn werknemers in de technische werkloosheid kan plaatsen. Het is dan ook zowat het enige flexibiliseringsinstrument dat wij hebben.

U had het over de cijfers van de VDAB. Daar werd in 2009 en 2010 ongeveer 23 000 uren in opleiding gestoken. Ik vind dat peanuts. Ik vind dat aan de heel lage kant. Daarbij heb ik grote bedenkingen.

Ik vind dat wij werknemers moeten 'empoweren' voor zichzelf, zodat zij bij een herstructurering, een collectief ontslag of een gewoon ontslag voorbereid zijn en ze zo snel mogelijk werk kunnen vinden.

Ik zou u willen vragen om dat verplicht te maken. Als werknemers gedurende een langere periode in de technische werkloosheid zitten, moeten wij het verplicht maken dat zij een opleiding volgen.

Ik weet niet hoe u daar tegenover staat. Ik zie niet in waarom dat niet zou gaan.

10.04 Minister **Monica De Coninck**: Het is de bedoeling dat werkgevers hun verantwoordelijkheid opnemen en een aanbod doen aan een werknemer. Dat aanbod kan ook een begeleiding zijn naar een dienst waar men opleidingen kan volgen. Zij kunnen ook diensten vragen die opleidingen geven om een voorstel voor hun werknemers uit te werken. Ik denk dat het niet onbelangrijk is dat dit in een soort van collectief verband wordt georganiseerd.

Ik wil wel duidelijk zijn. Een aantal partijen in ons land vindt dat er te veel van werkgevers wordt gevraagd. Zij vinden dat het allemaal veel te complex is.

U kunt zich niet voorstellen hoeveel moeilijke vragen ik krijg van werkgevers over de maatregelen inzake tijdelijke economische werkloosheid en het organiseren van opleidingen in die periode; het gaat over de mogelijkheid en over het praktisch en pragmatisch organiseren van dit verhaal. Men staat daarvoor niet te springen.

Ik ben iemand die daarin een evenwicht probeert te zoeken, maar het is algemeen ook zo dat werkgevers en werknemers veel te weinig inzetten op levenslang leren, elk op hun eigen manier.

Als wij langere loopbanen willen creëren, niet alleen tussen 20 en 45, maar tussen 20 en 65, zullen wij met de maatschappij waarin alles veel sneller evolueert en verandert, niet anders kunnen doen dan daarin te investeren.

Alle partners zullen daarbij goesting moeten creëren en hebben. Bovenal is ook een mentaliteitswijziging nodig.

Ik ben daar redelijk optimistisch in. Na de pensioneringsgolf zal men daarin heel zwaar investeren, gewoon omdat men anders geen medewerkers of werknemers meer zal hebben.

10.05 **Zuhal Demir** (N-VA): Ik begrijp dat wel, als u het hebt over de pragmatische moeilijkheden van de werkgevers en het feit dat ze daarover klagen. Als wij dat wettelijk verplicht maken, als wij de werkgevers dat flexibiliseringsinstrument aanreiken maar hun in ruil daarvoor verplichten om die werknemers een opleiding te geven, dan moeten zij wel volgen.

Het incident is gesloten.

L'incident est clos.

11 **Vraag van mevrouw Zuhal Demir aan de minister van Werk over "de opzegtermijnen in de IPA-wet van 12 april 2011" (nr. 13873)**

11 **Question de Mme Zuhal Demir à la ministre de l'Emploi sur "les délais de préavis définis dans la loi AIP du 12 avril 2011" (n° 13873)**

11.01 **Zuhal Demir** (N-VA): Mijnheer de voorzitter, mevrouw de minister, de IPA-wet van 2011 heeft een aantal wijzigingen aangebracht in de opzeggingstermijnen van arbeiders en bedienden. Met die wijzigingen zijn ook een aantal vragen ontstaan die tot discussies hebben geleid.

Wat wel heel duidelijk is in de nieuwe wetgeving, is dat de opzeggingstermijn daarin enkel van toepassing is voor arbeidsovereenkomsten die ten vroegste vanaf 1 januari 2012 zijn gesloten. Het is echter niet altijd even duidelijk wat kan worden beschouwd als een nieuwe arbeidsovereenkomst die ten vroegste ingaat vanaf 1 januari 2012.

Om die onduidelijkheden weg te werken, heb ik een drietal vragen met drie hypothesen die in de praktijk voorkomen en waarvan men niet weet hoe men ermee moet omgaan.

Sommige ondernemingen hebben diverse juridische entiteiten. Stel dat een werknemer binnen dezelfde onderneming na 1 januari 2012 een nieuwe arbeidsovereenkomst aangaat bij een andere juridische entiteit van de onderneming waar hij reeds vóór 1 januari 2012 werkzaam was, is dan de nieuwe ontslagregeling op basis van de IPA-wet van toepassing?

Een ander geval is een werknemer die reeds vóór 1 januari 2012 werkzaam was bij een onderneming en die na 1 januari 2012 het statuut van bediende krijgt in plaats van arbeider. Is de nieuwe ontslagregeling voor bedienden op basis van de IPA-wet van toepassing indien deze werknemer zou worden ontslagen?

Voor hogere bedienden wordt in de IPA-wet in vaste opzeggingstermijnen voorzien, waarvan niet kan worden afgeweken op sectorniveau. Dat wordt ook heel duidelijk in de wet bedongen. Betekent dit dan dat men daarvan kan afwijken op ondernemingsvlak, of individueel met een bijlage aan een arbeidsovereenkomst?

11.02 **Minister Monica De Coninck**: Mijnheer de voorzitter, de nieuwe ontslagregels voor werklieden en bedienden ingevoerd door de IPA-wet van 2011 zijn van toepassing op arbeidsovereenkomsten waarvan de uitvoering aanvangt op 1 januari 2012 of later en, indien dezelfde werkgever en werknemer voorheen reeds verbonden waren door een arbeidsovereenkomst, er een onderbreking van tewerkstelling is van meer dan zeven dagen tussen deze arbeidsovereenkomst en de nieuwe arbeidsovereenkomst.

Gelet op het voorgaande, kunnen uw vragen als volgt worden beantwoord.

Ten eerste, u legt de situatie voor waarbij een onderneming verschillende juridische entiteiten kent en de werknemer na 1 januari 2012 een nieuwe arbeidsovereenkomst aangaat bij een andere juridische entiteit van dezelfde onderneming. Ik ga ervan uit dat de overstap niet kadert in een zogenaamde overgang van onderneming in de zin van cao nr. 32bis.

Het begrip "dezelfde werkgever" moet worden geïnterpreteerd in de zin van dezelfde economische exploitatie-eenheid die de onderneming vormt, zoals dat ook het geval is bij de berekening van de verworven anciënniteit voor het bepalen van de opzeggingstermijn. Hierover bestaat uitgebreide rechtspraak. De nieuwe ontslagregels zullen in de voorgelegde situatie dan ook niet van toepassing zijn, indien de juridische

entiteit waarmee de werknemer na 1 januari 2012 een nieuwe arbeidsovereenkomst sluit, kan worden beschouwd als dezelfde economische exploitatie-eenheid. Anders zijn de nieuwe ontslagregels wel van toepassing.

U legt de situatie voor van een werknemer die reeds vóór 1 januari 2012 bij een onderneming werkzaam was en die na die datum het statuut van bediende krijgt in plaats van het werkliedenstatuut. Ook in dit geval zijn verschillende hypothesen mogelijk.

Indien de partijen de arbeidsovereenkomst voor werklieden in onderling overleg aanpassen tot een arbeidsovereenkomst voor bedienden, zullen de nieuwe ontslagregels niet van toepassing zijn. Er is in voorkomend geval immers geen sprake van een nieuwe arbeidsovereenkomst, maar slechts van een bestaande arbeidsovereenkomst die in onderling overleg wordt gewijzigd.

Een mogelijkheid is dat de arbeidsovereenkomst voor werklieden wordt beëindigd en een nieuwe arbeidsovereenkomst voor bedienden wordt aangegaan, die vanaf 1 januari 2012 wordt uitgevoerd. In voorkomend geval zullen de nieuwe ontslagregels slechts van toepassing zijn, indien er tussen de tewerkstelling in het kader van de arbeidsovereenkomst voor werklieden en de tewerkstelling in het kader van de arbeidsovereenkomst voor bedienden een onderbreking van meer dan zeven dagen is. Is dat niet het geval, dan blijven de oude regels van toepassing.

Ten derde, artikel 86/3 van de arbeidsovereenkomstenwet bepaalt inderdaad dat van de nieuwe opzeggingstermijnen voor de hogere bedienden niet kan worden afgeweken bij een collectieve arbeidsovereenkomst gesloten in een paritair comité of subcomité. De ondernemings-cao en de individuele arbeidsovereenkomst worden niet gevisieerd door deze bepaling. Bijgevolg kunnen deze juridische instrumenten wel nog afwijken van de nieuwe opzeggingstermijnen voor de hogere bedienden, maar dan alleen in voor deze bedienden gunstigere zin.

11.03 **Zuhail Demir** (N-VA): Mevrouw de minister, ik dank u voor uw duidelijk antwoord.

Wat uw laatste zin betreft, het is toch bizar dat de IPA-wet bepaalt dat niet mag worden afgeweken van de opzegtermijnen voor de hogere bedienden. Dat had natuurlijk te maken met de toenadering tussen de verschillende statuten. In de praktijk hebben zij recht op de formule-Claeys en noem maar op. Er is nu die toenadering en daarvan mag niet worden afgeweken op sectorniveau. Conventioneel, op individuele basis, kan men daarvan echter wel degelijk afwijken en hogere vergoedingen toekennen. Ik vraag mij dan af waar de toenadering in de opzegtermijnen zit. Ik zie een contradictie tussen de bedoeling van de wet en het feit dat men er toch nog van kan afwijken via achterpoortjes.

11.04 Minister **Monica De Coninck**: Dit is natuurlijk wetgeving die niet expliciet wordt gemaakt voor de zeer hoge kaderleden die enorme ontslagvergoedingen krijgen. Dat zal trouwens ook een discussiepunt zijn bij de toepassing van wat de regering in het licht van de begroting heeft afgesproken rond de herziening van de wet van 1996. Ik wil u nog wel zeggen dat wij de totale loonkosten zullen bekijken.

Het incident is gesloten.

L'incident est clos.

De openbare commissievergadering wordt gesloten om 17.33 uur.

La réunion publique de commission est levée à 17.33 heures.