

## COMMISSIE VOOR DE SOCIALE ZAKEN

van

DINSDAG 24 OKTOBER 2017

Namiddag

---

## COMMISSION DES AFFAIRES SOCIALES

du

MARDI 24 OCTOBRE 2017

Après-midi

---

De openbare commissievergadering wordt geopend om 14.20 uur en voorgezeten door de heer Vincent Van Quickenborne.

La réunion publique de commission est ouverte à 14.20 heures et présidée par M. Vincent Van Quickenborne.

De **voorzitter**: Collega's, mijnheer de minister, goedemiddag, bedankt voor uw komst. Mijnheer de minister, tot hoe laat kunt u vandaag blijven?

Minister **Kris Peeters**: Mijnheer de voorzitter, tot zowat 17 u 00.

De **voorzitter**: Er staan veel vragen op de agenda. Als we die allemaal vandaag behandelen, dan zou onze vergadering tot 22 u 00 duren. Dat kan niet de bedoeling zijn. Ik stel voor om onze vergadering te beëindigen tussen 17 u 00 en 17 u 30.

Minister **Kris Peeters**: Als dat mogelijk zou zijn.

De **voorzitter**: Geen probleem, wij schikken ons.

### **01** Questions jointes de

- M. Raoul Hedebouw au vice-premier ministre et ministre de l'Emploi, de l'Économie et des Consommateurs, chargé du Commerce extérieur, sur "l'utilisation de la nouvelle loi relative à la réintégration des malades de longue durée en tant qu'instrument de licenciement à disposition des employeurs" (n° 18091)

- M. Jean-Marc Delizée au vice-premier ministre et ministre de l'Emploi, de l'Économie et des Consommateurs, chargé du Commerce extérieur, sur "les trajets de réintégration professionnelle des malades de longue durée comme machine à licencier" (n° 21536)

### **01** Samengevoegde vragen van

- de heer Raoul Hedebouw aan de vice-eersteminister en minister van Werk, Economie en Consumenten, belast met Buitenlandse Handel, over "het gebruik van de nieuwe re-integratiewet als een ontslaginstrument voor werkgevers" (nr. 18091)

- de heer Jean-Marc Delizée aan de vice-eersteminister en minister van Werk, Economie en Consumenten, belast met Buitenlandse Handel, over "het gebruik van de re-integratietrajecten voor langdurig zieken als een ontslaginstrument voor werkgevers" (nr. 21536)

**01.01** **Raoul Hedebouw** (PTB-GO!): Mijnheer de minister, zeven op de tien langdurig zieke werknemers die in een re-integratietraject stappen, worden definitief arbeidsongeschikt verklaard. In veel van die gevallen wordt de langdurig zieke ontslagen wegens medische overmacht, zonder ontslagvergoeding. Dat blijkt uit bevindingen van het ABVV en het ACV na een rondvraag bij externe preventiediensten.

Mijnheer de minister, hebt u een zicht op het aantal ontslagen wegens medische overmacht sinds uw collega-minister De Block het re-integratietraject van langdurig zieken heeft ingevoerd?

Hoe reageert u op de kritiek van de vakbonden op de nieuwe re-integratiewet als handig ontslaginstrument?

Welke aanpassingen stelt u voor, teneinde te voorkomen dat de nieuwe re-integratiewet gebruikt kan worden als een ontslaginstrument?

Een ander onthullend percentage leert ons dat 66 % van de aanvragen voor een re-integratietraject gebeurt op vraag van de werknemer. Het vooroordeel dat zieken het werk niet wensen te hervatten, is daarmee doorprikt. Het lijkt er ook steeds meer op dat het re-integratieproject uitmondt in een besparingsoperatie voor de ziekteverzekering en niet een instrument is om langdurig zieke werknemers terug naar aangepast werk te leiden. Slechts 12,5 % van de langdurig zieke werknemers krijgt volgens het ACV groen licht van de bedrijfsarts om aangepast werk te verrichten.

Mijnheer de minister, men heeft altijd de mond vol over de responsabilisering van de werknemers en van langdurig zieken, maar hoe zult u de werkgevers responsabiliseren om in aangepast en werkbaar werk te voorzien? Meestal is er geen aangepast werk en worden de werknemers aangeraden het werk te hervatten in de arbeidsomstandigheden die hen net ziek maken. Deze regering laat de mensen langer en flexibeler werken. De tekst van mijn ingediende vraag kan ik samenvatten door te stellen dat de omstandigheden die mensen langdurig ziek maken, worden gecreëerd.

Mijnheer de minister, hoe en met welk beleid denkt u de tendens van langdurige ziekte om te keren?

Hoeveel werknemers zijn er ondertussen, na tien maanden, ontslagen zonder een vergoeding vanwege langdurige ziekte? Wat is er geworden van die slachtoffers?

Hoeveel boetes zijn er uitgeschreven aan werkgevers die de procedure niet volgden?

Hoeveel controles werden er uitgevoerd door de Sociale Inspectie en met welk resultaat?

**01.02 Jean-Marc Delizée** (PS): Monsieur le président, monsieur le ministre, depuis un certain temps, plusieurs membres de votre gouvernement ont indiqué leur volonté de sanctionner les malades de longue durée qui ne s'inscriraient pas dans une démarche de "retour à l'emploi", parlant même d'une diminution de 25 % des indemnités.

Fin de l'année dernière, votre gouvernement a fait adopter une législation pour faciliter le retour à l'emploi. Force est de constater – comme le fait la CSC – que la concomitance entre, d'une part, les modifications relatives au droit du travail et, d'autre part, les "trajets de réintégration" a soldé le retour à l'emploi par des licenciements pour cas de force majeure dans deux tiers des cas, ce qui est quand même énorme. C'est ce qui ressort des chiffres avancés par la CSC au travers de la presse. Je me réfère notamment à un article du journal *Le Soir* du 6 octobre 2017, intitulé "Les effets pervers de la réforme De Block". Cela rejoint le constat déjà posé le 27 avril 2017 par la FGTB, dans un communiqué intitulé "Le trajet de réintégration des malades, une machine à licenciements pour les employeurs".

Ces constats sont préoccupants. Nous pensons qu'ils devraient donner lieu à une analyse par le parlement, ainsi qu'à un débat public, avec auditions de représentants des organisations syndicales sur ce sujet.

Monsieur le ministre, quels sont vos chiffres en la matière? Confirmez-vous les éléments mis en exergue par les deux grandes organisations représentatives des travailleurs? Arrivez-vous aux mêmes résultats? Combien de personnes ont-elles subi la sanction pécuniaire de 10 % ou 15 % pendant un mois? Quel lien faites-vous entre les sanctions et les licenciements pour cause de force majeure?

Combien d'employeurs ont-ils été contrôlés et sanctionnés pour manque de collaboration? Quelle est la portée de l'exonération de sanction pour les employeurs de PME? Sur le marché du travail, y aurait-il des différences entre travailleurs des PME et d'autres entreprises plus grandes? Le cas échéant, comment expliquer cette différence de traitement?

D'après le syndicat chrétien, les médecins du travail signalent que les employeurs exercent parfois des pressions pour que le travail adapté soit jugé impossible et que le travailleur soit déclaré définitivement inapte à son ancien travail. C'est interdit, illégal et inacceptable. Êtes-vous au courant de telles pratiques? Les confirmez-vous? Quelles mesures comptez-vous prendre pour les contrer?

**01.03 Kris Peeters**, ministre: Monsieur le président, chers collègues, les deux questions concernent le trajet de réintégration pour les travailleurs en incapacité de travail et les conséquences possibles.

Eerst en vooral wil ik opmerken dat de beëindiging van de arbeidsovereenkomst van een werknemer die definitief ongeschikt is voor het overeengekomen werk ook al vóór het bestaan van deze wetgeving mogelijk

was. Het was in het verleden ook al mogelijk om een arbeidsovereenkomst te beëindigen wanneer iemand het werk waarvoor hij of zij was aangeworven niet meer kon uitvoeren.

Er bestond echter zeer veel onduidelijkheid over de toepassing van de wetgeving, bijvoorbeeld over de vraag of eerst ander werk moest worden gezocht of niet.

Daarom werd de sociale partners gevraagd om in de Nationale Arbeidsraad in hun advies nr. 1923 van 24 februari 2015 uitdrukkelijk klaarheid te scheppen over de zogenaamde medische overmacht.

La loi du 20 décembre 2016 portant dispositions diverses en droit du travail liées à l'incapacité de travail est une exécution de l'avis du Conseil National du Travail (CNT).

Het betreft de uitvoering van het advies. Voortaan kan de arbeidsovereenkomst nog slechts worden beëindigd op grond van medische overmacht, nadat eerst de procedure van het re-integratietraject voor definitief arbeidsongeschikte werknemers volledig werd doorlopen. Deze regel geldt zowel voor de werkgever als de werknemer die zich op medische overmacht wil beroepen.

Voor de volledigheid wil ik toch wel even zeggen dat alle ontwerp teksten nogmaals in hun geheel voor advies aan de sociale partners werden voorgelegd. Het opstarten van het re-integratietraject en het verdere verloop ervan worden geregeld in de welzijnswetgeving. Het traject houdt in dat de arbeidsgeneesheer eerst zal nagaan, in overleg met de werknemer en de behandelende arts, of de werknemer tijdelijk of definitief ongeschikt is voor zijn werk.

Dans le premier cas, la force majeure n'est jamais possible. Il s'agit en effet d'une situation temporaire. Si le travailleur est en incapacité de travail permanente, le médecin du travail doit examiner s'il peut éventuellement faire un autre travail ou un travail adapté au sein de l'entreprise. Si le médecin du travail juge que ce n'est pas le cas, le travailleur ne doit pas continuer le trajet de réintégration. Si du point de vue médical, il n'est pas capable de travailler auprès de l'employeur, le travailleur peut introduire un recours contre cette décision auprès du Contrôle du bien-être au travail.

Dat maakt het mogelijk dat de arbeidsgeneesheer, de behandelend geneesheer en de geneesheer-sociaal inspecteur overleggen over het definitief karakter van de ongeschiktheid. Pas als de beslissing van de arbeidsgeneesheer in beroep werd bevestigd of na afloop van de beroepstermijn, kan de werkgever of de werknemer besluiten om een einde te stellen aan de arbeidsovereenkomst wegens medische overmacht.

Is er uit medisch oogpunt wel ander of aangepast werk mogelijk, dan moet de werkgever dat zoeken. Pas wanneer hij dat niet kan aanbieden of de werknemer het aangeboden werk weigert, is het traject afgelopen en dan bestaat de mogelijkheid voor een van beide partijen om de overeenkomst te beëindigen wegens medische overmacht.

Les chiffres provisoires disponibles des services de prévention externes montrent qu'au cours des neuf premiers mois, sept mille trajets de réintégration ont été lancés. Nous constatons que, pour l'instant, ce sont surtout les travailleurs qui démarrent un projet de réintégration.

Meer dan 60 % van de trajecten start op vraag van de werknemer. Mijn uitgangspunt is altijd geweest dat het re-integratietraject in de eerste plaats is gebaseerd op vrijwilligheid. Het verheugt ons, en hopelijk ook u, te kunnen vaststellen dat veel arbeidsongeschikte werknemers graag opnieuw aan het werk willen, met aangepast werk.

Het moet echter wel degelijk gaan om een vrijwillig verzoek van een werknemer, zonder rechtstreekse of onrechtstreekse dwang van de werkgever. Als een werkgever zijn werknemer onder druk zou zetten om een re-integratieverzoek in te dienen, kan dit uiteraard worden gemeld aan de Inspectie Toezicht op het Welzijn op het Werk. Hetzelfde geldt bij ongeoorloofde druk op andere betrokkenen, zoals de arbeidsgeneesheer.

Eveneens volgens de voorlopige cijfers zou er in bijna 70% van de gevallen sprake zijn van definitieve ongeschiktheid voor het overeengekomen werk. Dat cijfer is hoog, vandaar dat wij de sociale partners hebben gevraagd om dit verder te bekijken.

Een belangrijke kanttekening hierbij is wel dat de situaties waar re-integratie eenvoudiger kan, bijvoorbeeld omdat de werknemer en werkgever goed overeenkomen, vaak worden opgelost buiten het re-

integratietraject, bijvoorbeeld via spontane raadpleging of onderzoek voor werkhervatting, en dus niet in deze cijfers vevat zitten. Die 70% moet dus ook worden genuanceerd.

De regeling voorziet uitdrukkelijk dat de doeltreffendheid en de effecten van deze nieuwe maatregel in de praktijk moeten worden geëvalueerd, ten vroegste zes maanden na de inwerkingtreding. Dit komt ook tegemoet aan het verzoek van de sociale partners binnen de Groep van Tien om een kwantitatieve en kwalitatieve operationele evaluatie door te voeren.

Recent heb ik samen met collega De Block aan de NAR gevraagd om die evaluatie aan te vatten. Dit moet toelaten om ongewenste neveneffecten te detecteren en eraan te verhelpen.

Collega's, dit is een vrij recente wetgeving. Er zijn 7 000 re-integratietrajecten, die allemaal vrijwillig zijn. Een hoog percentage van de werknemers wil opnieuw aan de slag. Dat zijn allemaal positieve elementen.

Die 70 procent moet gerelativeerd worden, maar ik wil toch wel weten – ik hoop dat het advies van de NAR, van de sociale partners, ons daarbij kan helpen – of er bijsturingen moeten komen. Ik kan er niet op vooruitlopen in welke richting dat zal zijn, maar het is de bedoeling om deze wetgeving verder succesvol uit te bouwen.

**01.04 Raoul Hedebouw (PTB-GO!):** Monsieur le ministre, je vous remercie pour votre réponse.

Pour être clair, il me semblait que la réintégration avait pour but de réintégrer au sein de l'entreprise. Si le but est bien celui-ci, un chiffre équivalent à 70 % de personnes déclarées définitivement inaptes au travail démontre que nous sommes face à un problème. En l'occurrence, ces personnes se retrouvent hors de l'entreprise, ce qui n'est pas le but.

J'entends votre collègue, Mme De Block dire – je la cite parce qu'elle a cette tendance à mettre sur *scherp* le but vers lequel elle veut aller:

“Het is helemaal geen slechte zaak dat mensen arbeidsongeschikt worden verklaard en ontslagen worden wegens medische overmacht. Mutualiteiten en VDAB kunnen dan het re-integratietraject overnemen en de werknemer terug naar een job toeleiden”.

Dat wordt heel breed. Re-integratie betekent dan: we smijten die buiten en we integreren ze in een ander bedrijf. Dat concept wordt dan heel relatief. Het is dan niet meer de bedoeling om een aangepaste job voor iemand te vinden. Neen, men gooit iemand buiten en die moet dan maar zelf een andere job vinden.

Ces chiffres me semblent plus qu'inquiétants, d'autant que, selon cette communication idéologique, étaient visés les travailleurs qui ne "veulent pas continuer à bosser" quand ils sont malades. Or les chiffres sont là: on parle de 70 % des travailleurs concernés. Si nous arrivons à une situation où ceux qui suivent le trajet sont davantage renvoyés que ceux qui ne le suivent pas, alors l'objectif de la loi est complètement loupé.

Dès lors, monsieur le ministre, j'espère que les discussions au sein du CNT déboucheront sur une évaluation critique, de sorte que le but ne soit pas d'exclure le travailleur de l'entreprise, mais bien de le réintégrer dans l'entreprise.

**01.05 Jean-Marc Delizée (PS):** Monsieur le ministre, je vous remercie et prends bonne note de votre réponse. Je relirai les chiffres que vous nous avez communiqués.

J'observe que vous avez relevé un certain manque de clarté dans l'application de la législation et que vous avez demandé aux partenaires sociaux d'y remédier.

L'avis du Conseil National du Travail visait, à ma connaissance, le retour volontaire au travail. Vos chiffres montrent que beaucoup de travailleurs souhaitent se réinsérer. Il ne faut pas partir de l'a priori selon lequel une personne malade ne souhaite pas retourner à son travail. Je pense que personne ne veut tomber malade. Il faut prendre en considération le type de maladie, sa gravité, ses conséquences et les situations handicapantes qui en découlent.

L'un des grands enjeux du marché du travail est précisément de maintenir dans l'entreprise les personnes qui y reviendraient après une période plus ou moins longue d'incapacité de travail temporaire, mais

éventuellement dans un cadre plus adapté, voire dans une autre fonction – si possible. Or il semble que l'on manque complètement cet objectif, du moins si l'on examine les chiffres avancés par les syndicats. Au bout du compte, le risque est qu'on finisse par licencier un travailleur qui essaie, sur une base volontaire, de retrouver du boulot parce qu'il est considéré comme n'étant plus suffisamment "rentable" pour l'employeur, de sorte qu'il se retrouve au chômage.

Une sorte de carrousel est alors organisé. Le travailleur est malade, il repasse dans l'entreprise, puis il se retrouve licencié, émarge au chômage et, après quelques temps, s'il présente des problèmes physiques ou autres, il ne sera plus considéré comme apte au travail et il risque d'être sanctionné. Le carrousel provoque pour lui une descente aux enfers qui se poursuivra. Nous devons être très attentifs à cette évolution et, en tant que parlementaires, nous devons avoir connaissance des situations réelles sur le terrain. Je les trouve vraiment préoccupantes.

*L'incident est clos.*

*Het incident is gesloten.*

**02** Question de M. Raoul Hedebouw au vice-premier ministre et ministre de l'Emploi, de l'Économie et des Consommateurs, chargé du Commerce extérieur, sur "l'extension du congé de naissance pour les pères et les co-mères" (n° 19182)

**02** Vraag van de heer Raoul Hedebouw aan de vice-eersteminister en minister van Werk, Economie en Consumenten, belast met Buitenlandse Handel, over "de uitbreiding van het geboorteverlof voor vaders en meemoeders" (nr. 19182)

**02.01** **Raoul Hedebouw** (PTB-GO!): Mijnheer de minister, via een petitie hebben de Vrouwenraad en de Gezinsbond begin juni van dit jaar opgeroepen tot een uitbreiding van het geboorteverlof voor vaders en meemoeders, van tien naar twintig dagen, ongeacht hun statuut en zonder inkomensverlies. In België heeft een partner recht op tien dagen vaderschapsverlof. Daarmee scoren we op Europees niveau onder het gemiddelde, zeggen de Gezinsbond en de Vrouwenraad. Het gemiddelde geboorteverlof in de lidstaten bedraagt 12,5 dagen.

Uit een enquête van de Gezinsbond bij meer dan 6 000 jonge ouders blijkt dat 93 % van de moeders en 84 % van de partners het geboorteverlof voor werknemers te kort vindt. Volgens 90 % van de partners moeten ook zelfstandigen en meewerkende echtgenoten recht hebben op geboorteverlof. Bij de moeders is zelfs 98 % hiervan overtuigd. De petitie werd overhandigd aan u en aan minister De Block.

Hebt u intussen overleg gehad met de vertegenwoordigers van de Gezinsbond en de Vrouwenraad naar aanleiding van de petitie?

Uit de enquête blijkt dat er wel degelijk een groot draagvlak is om het geboorteverlof voor vaders en meemoeders te verlengen en dat wordt ook onderschreven door de organisatie Femma. Het optrekken van het geboorteverlof voor vaders zorgt ervoor dat vaders onmiddellijk meegetrokken worden in de dagelijkse realiteit van kindzorg, vrij van de eisen van de job. Het geeft vaders de nodige ruimte om hun oudervaardigheden en verantwoordelijkheidsgevoel te ontwikkelen. Dat laat hun toe om actieve co-ouders te zijn in plaats van de helpers van hun vrouwelijke partners. De shift van een helper naar een co-ouder creëert de mogelijkheid tot meer genderevenwicht, verdeling van arbeid en huishoudelijke taken. Uit onderzoek blijkt trouwens dat vaders die van bij de geboorte mee zorg opnemen, meer betrokken zijn bij hun kinderen. Dat geldt des te meer voor wie twee of meer weken opneemt. De band tussen kind en vader wordt inderdaad sterker, wat dan weer een positieve invloed heeft op de ontwikkeling van het kind.

Mijnheer de minister, bent u bereid om nog tijdens de regeerperiode de wetgeving inzake het geboorteverlof voor vaders en meemoeders uit te breiden?

**02.02** Minister **Kris Peeters**: Mijnheer Hedebouw, er wordt gevraagd om het geboorteverlof voor vaders en meemoeders van tien naar twintig dagen uit te breiden, ongeacht het statuut en zonder inkomensverlies. Naar ik heb begrepen, is de aanleiding van uw vraag een enquête, uitgevoerd door de Gezinsbond.

Ik heb veel begrip voor jonge vaders en meemoeders die voldoende lang thuis wensen te blijven, om een band met hun pasgeboren kind te ontwikkelen.

De opname van het vaderschapsverlof is een goede zaak voor het kind, de moeder en de vader. Vaders

willen ook graag vaderschapsverlof opnemen. Dat blijkt uit een studie van 2013 van het Instituut voor Gelijkheid van Vrouwen en Mannen, volgens dewelke meer dan zes op tien vaders het aantal dagen graag verdubbeld willen zien, dus van tien naar twintig dagen.

Uit de studie blijkt voorts ook dat 81 % van de vaders die recht op vaderschapsverlof hebben, dat ook opneemt. Van die 81 % nam dan weer 80 % de volledige periode van tien dagen op.

Het zou een goede zaak zijn, mochten zo veel mogelijk vaders het verlof opnemen. Vaders lijken soms bevreesd voor de gevolgen op de werkvloer, indien zij het verlof opnemen. Ook hier weer blijkt uit de studie van 2013 dat slechts 10 % van de vaders die het verlof opnamen, problemen met hun werkgever ondervond. De vrees blijkt dus onterecht.

Er zijn ook heel wat andere voorstellen hangende in de Kamer en in de regering, om de verschillende verlofstelsels aan te passen. Met de wet inzake werkbaar en wendbaar werk hebben wij het zorgverlof met drie maanden verlengd, na de eerdere verlenging ervan met twaalf maanden door de huidige regering.

Het palliatief verlof hebben wij ook met één maand verlengd. Er is inmiddels een consensus onder de sociale partners om een deel van de middelen voor de welvaartsaanpassing te besteden aan het meer flexibel laten opnemen van het ouderschapsverlof, namelijk door de arbeidsduur met een tiende te verminderen, bijvoorbeeld om op woensdagnamiddag de kinderen te kunnen opvangen.

Alle voorstellen hebben uiteraard een kostprijs voor de sociale zekerheid en een impact op de organisatie van het werk. Daarom is het belangrijk dat de sociale partners zich over bijkomende voorstellen uitspreken. Ik ben bereid om nieuwe concrete voorstellen te bekijken, maar we moeten daarbij ook oog hebben voor zowel de werkorganisatie als de budgettaire kosten.

Dat er maatschappelijk gezien nog noden zijn die de huidige verlofstelsels niet invullen, lijkt mij duidelijk. Principeel kan ik mij er alleszins in vinden dat jonge vaders een voldoende lange tijd afwezig kunnen blijven van het werk om hun pasgeboren zoon of dochter te verzorgen en te leren kennen.

Het is voorlopig bijgevolg nog niet mogelijk om hierover al concrete engagementen aan te gaan. U zult dat misschien wat teleurstellend vinden. In de mate waarin het bovendien om maatregelen zou gaan die van toepassing zijn ongeacht het statuut, zullen ook de andere bevoegde ministers daar natuurlijk bij betrokken moeten worden.

De vraag kan ook niet losgekoppeld worden van het recent gelanceerde wetgevend initiatief van de Europese Commissie over de *work-life balance* voor ouders en mantelzorgers en de debatten die in het kader daarvan in de nabije toekomst zullen worden gevoerd. In dat kader hebben wij trouwens al contacten gehad met de Vrouwenraad en de Gezinsbond. De Europese Commissie heeft met name voorgesteld om het vaderschapsverlof van 10 dagen in te voeren waarbij de uitkering minstens dezelfde zou zijn als die voor de arbeidsongeschiktheid, wat wel een budgettaire kostprijs heeft van enige *envergure*.

**02.03 Raoul Hedebouw** (PTB-GO!): Monsieur le ministre, je vous remercie pour vos réponses. J'entends une ouverture de votre part sur le principe, c'est déjà important. On ne reste pas dans le dogme selon lequel les congés de paternité et de maternité sont partagés entre homme et femme et qu'on reste dans le même pot. J'entends une ouverture à la question visant à augmenter le pot car, globalement, le nombre de jours est insuffisant.

J'aurais voulu un peu plus d'engagement car on sait que la ministre De Block a pris des mesures pour pouvoir renvoyer les mères à la maison juste après la naissance, en comptant sur l'autonomie des familles pour s'en sortir. Il serait important de faire un travail concret pour cet élargissement vers ce congé de paternité qui, à mon avis, correspond beaucoup plus au sens de l'équité et au sens moderne des relations homme-femme qu'on veut avoir dans la question du genre. Je ne peux qu'espérer qu'à court terme, on aborde ce projet concret de doubler le nombre de jours de congés de paternité.

*L'incident est clos.*

*Het incident is gesloten.*

**03 Question de M. Frédéric Daerden au vice-premier ministre et ministre de l'Emploi, de l'Économie et des Consommateurs, chargé du Commerce extérieur, sur "la proportion de femmes travaillant à temps**

plein" (n° 19396)

**03** Vraag van de heer Frédéric Daerden aan de vice-eersteminister en minister van Werk, Economie en Consumenten, belast met Buitenlandse Handel, over "het aantal voltijds werkende vrouwen" (nr. 19396)

**03.01** **Frédéric Daerden** (PS): Monsieur le président, monsieur le ministre, ma question concerne la situation des femmes employées à temps plein. Comme vous le savez, la FGTB a réalisé une étude sur les contrats de travail en cours au 3<sup>e</sup> trimestre 2016. L'étude indique que le nombre d'hommes travaillant avec un contrat à temps plein est deux fois supérieur à celui des femmes.

Le secteur privé est celui où le déséquilibre est le plus important avec 1 126 000 travailleurs à temps plein pour 476 000 travailleuses. Au niveau des temps partiels, l'étude dénombre 119 000 contrats chez les hommes et 414 000 chez les femmes.

La réalité est frappante pour les femmes. Elles ont deux fois moins de chances d'obtenir un temps plein. Par ailleurs, les différentes réformes qui ont eu lieu ou qui sont en cours, notamment sur la flexibilité accrue et les flexi-jobs, ont tendance à renforcer encore ce phénomène.

Une étude récente du SPF Emploi montre que 90 % des personnes travaillant à temps partiel souhaitent un travail à temps plein.

Monsieur le ministre, mes questions sont relativement simples. Confirmez-vous ces chiffres? Disposez-vous de chiffres plus récents datant de 2017? Enfin, au vu de la difficulté pour les travailleuses à obtenir un emploi à temps plein, quelles mesures pensez-vous mettre en œuvre pour répondre à ce déséquilibre du marché de l'emploi?

**03.02** **Kris Peeters**, ministre: Monsieur le président, monsieur Daerden, je vais tenter de répondre de façon complète à vos nombreuses questions.

Selon l'enquête sur les forces de travail, on dénombrait, en 2016, 1 425 043 hommes et 685 847 femmes salariés à temps plein dans le secteur privé; 169 270 hommes et 648 603 femmes travaillant à temps partiel. Dans le secteur public, on dénombrait 365 177 hommes et 358 028 femmes travaillant à temps plein; 44 205 hommes et 198 382 femmes à temps partiel.

Je peux vous donner les chiffres par écrit.

J'ai constaté que les chiffres ne correspondaient pas exactement à ceux que vous citez. Peut-être pourriez-vous vérifier auprès d'une autre source utilisant une subdivision public-privé quelque peu différente. Cependant l'image globale demeure la même.

L'enquête nous fournit également des informations sur la proportion de personnes travaillant à temps partiel parce qu'elles ne trouvent pas d'emploi à temps plein. C'est ce que nous appelons le temps partiel involontaire. Dans le secteur privé, cela représente 8 % des femmes travaillant à temps partiel et 15 % des hommes dans la même situation. Ces proportions et ces sommes limitées se situent sensiblement dans la moyenne européenne. Je suis satisfait de chaque emploi créé - tout comme vous, je l'espère -, que celui-ci soit à temps plein ou à temps partiel. Heureusement, depuis ces dernières années, nous sommes sur la bonne voie en la matière. Je souligne cependant que le chemin est encore long.

Outre les personnes travaillant à temps partiel de manière involontaire, une série de personnes optent pour le travail à temps partiel en raison, par exemple, d'un manque de structures d'accueil abordables et accessibles pour les enfants, ou pour d'autres raisons familiales. Comme vous le savez, la loi sur le travail faisable et maniable vise à améliorer l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée. Les Communautés travaillent à augmenter le nombre de places d'accueil.

Toutefois, je me dois également de souligner que, dans une perspective internationale, nos résultats ne sont pas mauvais. En effet, dans notre pays, l'emploi des femmes avec enfant(s) est à peine de 0,5 % plus bas que celui des femmes sans enfant alors qu'en moyenne, cette différence s'élève à plus de 8 % au sein de l'Union européenne.

Bien entendu; cela n'enlève rien au fait que, de manière générale, le temps d'emploi des femmes est trop

faible, en particulier pour ce qui concerne les femmes peu qualifiées. Nous devons donc continuer à créer des emplois et à œuvrer à une représentation équivalente des femmes et des hommes sur le marché de l'emploi.

D'où l'importance des mesures prises pour réduire les coûts salariaux et préserver la compétitivité, mais aussi pour améliorer la combinaison entre travail et vie de famille. Je pense ici notamment à la récente mesure visant à augmenter la prime des congés thématiques pour les personnes isolées se consacrant aux soins de leurs enfants.

Au niveau européen, nous attendons également avec impatience la discussion relative à un meilleur équilibre entre le travail et la vie de famille, suite aux propositions déposées par Mme la commissaire Marianne Thyssen à ce sujet.

**03.03 Frédéric Daerden (PS):** Monsieur le ministre, je vous remercie pour ces réponses qui confirment les chiffres avancés, avec quelques nuances. Comme vous l'avez dit, nous nous inscrivons bien dans les mêmes proportions et on enregistre nettement plus de contrats à temps partiel chez les femmes.

Cela dit, je n'ai pas tout à fait la même lecture que vous pour ce qui est de l'aspect volontaire et involontaire des contrats à temps partiel. Si j'ai bien entendu vos chiffres, les taux de contrats à temps partiel involontaire sont relativement bas puisqu'il est question de 8 et de 15 %.

Tout dépend ce que l'on reprend dans ces catégories. Dans l'enquête sur les forces de travail, il y a plusieurs catégories. L'une d'entre elles regroupe les personnes qui ne trouvent pas un emploi à temps plein. Cela correspond plus ou moins dans vos chiffres.

Mais il y a aussi d'autres catégories. Notamment les problèmes de garde d'enfants. Vous avez évoqué qu'il y a un travail à faire pour augmenter le nombre de places de garde. Il y a aussi des emplois qui ne sont proposés qu'à temps partiel. Cette catégorie, "l'emploi souhaité n'est offert qu'à temps partiel", représente 17,7 %.

Je crois qu'il faut additionner tous ces pourcentages. Je ne dis pas qu'on atteindrait les 90 % sur base de ces statistiques, mais ce sont des taux élevés de temps partiels involontaires, et donc subis. C'est vraiment ce contre quoi il faut se battre.

Quand vous me dites que la flexibilité va améliorer l'équilibre entre vie privée et vie professionnelle, je ne suis pas convaincu. Nous en avons débattu. Cette flexibilité est soit de la volonté du travailleur, soit, elle lui est imposée et elle rend plus compliqué encore de concilier vie privée et vie professionnelle, notamment quand les délais sont très courts. J'ai des doutes à ce sujet.

J'entends bien que vous avez de l'espoir dans des mesures venant de l'Europe. Il y a aussi de l'espoir que cela pourra améliorer la capacité, notamment des femmes, d'occuper le type d'emploi qu'elles souhaitent - que ce soit à temps partiel ou à temps plein. Dans certains cas, elles ont autant que les hommes besoin d'un temps plein pour assurer un niveau de vie décent, notamment suite à l'évolution des structures familiales. Nous devons vraiment travailler en ce sens.

Je terminerai en disant que je suis relativement d'accord avec vous sur le fait qu'un emploi créé me satisfait, mais à condition qu'il soit de qualité. Il faut vraiment se battre pour des emplois de qualité.

*L'incident est clos.*

*Het incident is gesloten.*

#### **04 Questions jointes de**

- **M. Frédéric Daerden au vice-premier ministre et ministre de l'Emploi, de l'Économie et des Consommateurs, chargé du Commerce extérieur, sur "la proposition de la commissaire Thyssen en matière de congé parental" (n° 19397)**

- **M. Vincent Van Quickenborne au vice-premier ministre et ministre de l'Emploi, de l'Économie et des Consommateurs, chargé du Commerce extérieur, sur "la proposition de Marianne Thyssen en matière de congé parental" (n° 21537)**

#### **04 Samengevoegde vragen van**

- **de heer Frédéric Daerden aan de vice-eersteminister en minister van Werk, Economie en**



**Consumenten, belast met Buitenlandse Handel, over "het voorstel van Eurocommissaris Marianne Thyssen betreffende het ouderschapsverlof" (nr. 19397)**  
**- de heer Vincent Van Quickenborne aan de vice-eersteminister en minister van Werk, Economie en Consumenten, belast met Buitenlandse Handel, over "het voorstel van Marianne Thyssen inzake het ouderschapsverlof" (nr. 21537)**

**04.01 Frédéric Daerden (PS):** Monsieur le ministre, en juin dernier, la commissaire Thyssen a proposé une revalorisation de l'allocation pour congé parental. Elle propose que celle-ci soit portée à la hauteur de l'indemnité de maladie dans tous les États membres de l'Union européenne.

Si je ne me trompe, vous avez déclaré être favorable aux mesures européennes qui améliorent la relation entre le travail et la vie de famille. À cette fin, vous avez demandé à votre administration d'étudier les conséquences d'une telle mesure.

À ce sujet, monsieur le ministre, disposez-vous déjà des résultats de cette étude? Si oui, de quelle manière la Belgique prendra-t-elle position au niveau européen sur cette proposition? Si non, quand pensez-vous les recevoir?

**04.02 Vincent Van Quickenborne (Open Vld):** Ik heb enkele vragen over hetzelfde onderwerp, mijnheer de minister.

Het voorstel heeft inderdaad voordelen. Wij worden vandaag namelijk geconfronteerd met de situatie dat vrouwen vaak het verlof opnemen, omdat het loonverlies te groot is als de man het verlof opneemt. In die zin zal het niveau van de ziekte-uitkering gekoppeld aan het laatst verdiende loon een oplossing brengen, maar u hebt zelf al gezegd dat die voor een fors hogere uitkering zal zorgen en zeker onze sociale zekerheid iets zal kosten. Doordat de uitkering hoger zal liggen dan nu zullen mensen er misschien ook sneller van gebruikmaken.

Ik heb de volgende vragen.

Ten eerste, is het onderzoek van uw administratie al afgerond? U had beloofd dat het zou komen.

Ten tweede, wat is de totale kostprijs van die maatregel? Het gaat dan niet alleen over de hogere uitkeringen, maar ook over de minderontvangsten in de sociale bijdragen en de personenbelasting.

Ten slotte, welk standpunt zal België innemen over dit dossier in de Europese Raad?

**04.03 Minister Kris Peeters:** Mijnheer de voorzitter, collega Daerden, laat mij toe eerst te benadrukken dat ik het initiatief van de Europese Commissie tot de ontwikkeling van een pijler van sociale rechten ten zeerste verwelkom. Ik hoop dat u mij daarin kunt bijtreden.

Voor het eerst zet Europa op die manier duidelijke stappen om ook het sociale Europa vorm te geven. U weet dat wij gisteren een EPSCO-Raad hadden, die vrij lang heeft geduurd. U hebt de resultaten ervan vernomen via de media. Mogelijk zal deze commissie nog iets organiseren om daarover nog meer tekst en uitleg te krijgen, maar gisteren is dus ook de sociale pijler goedgekeurd. De verklaring die 20 principes en sociale rechten vastlegt, is goedgekeurd. U weet dat die verklaring op de sociale top in Göteborg op 17 november aangekondigd en solemneel getekend zal worden door onder meer de regeringsleiders.

Het voorstel van richtlijn waarop uw vraag betrekking heeft, past bovendien in ons beleid voor een betere verzoening van arbeid en privéleven en beoogt vooral een grotere implicatie van de mannelijke bevolking in de zorg voor kinderen en andere zorgbehoevende familieleden. Via regelgeving de gelijke kansen voor mannen en vrouwen verder ontwikkelen, past in onze al langer bestaande en gewaarde Belgische traditie en maakt deel uit van een policymix met bijvoorbeeld ook voldoende aandacht voor kinderopvang, waarbij gezinnen hun eigen keuzes kunnen maken.

Er werd ondertussen een analyse gemaakt van het voorstel van richtlijn, betreffende het evenwicht tussen werk en privé voor ouders en mantelzorgers, door de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg. Het gaat daarbij zowel over de reglementaire aspecten van het voorstel, als over de budgettaire aspecten ervan.

Voor België zijn er vooral budgettaire gevolgen. Tijdens de periode van ouderschapsverlof en verlof om medische bijstand worden momenteel forfaitaire uitkeringen toegekend, terwijl het uitkeringsniveau volgens het voorstel van richtlijn gelijkwaardig moet zijn met de uitkering die men ontvangt bij ziekte. Voor ons land zou dit betekenen dat men een uitkering zou ontvangen gelijk aan 60 % van het normale brutoloon, weliswaar met een bovengrens, maar toch op een hoog niveau.

Voor de voorgestelde aanpassing in het ouderschapsverlof zou de impact 80 miljoen euro bedragen als het aantal personen dat er gebruik van maakt gelijk blijft. Het zou gaan om 178 miljoen euro indien het aantal personen dat er gebruik van maakt, stijgt met 50 % als gevolg van de interessantere premie. Wij nemen aan dat die verhoging met 50 % realistisch is.

Voor de mantelzorgers zou de impact, naar gelang van de hypothese, tussen de 0,4 en 2,3 miljoen euro bedragen. Het gaat hierbij telkens om bedragen op jaarbasis.

De reglementaire effecten zullen beperkter zijn omdat wij toch al een goed ontwikkeld stelsel van ouderschapsverlof of verlof om medische bijstand hebben. Beiden kunnen worden opgenomen via een volledige onderbreking van de prestaties, als via een tijdelijke overgang naar een halftijdse of een vier vijfde job.

Andere berekeningen op het vlak van onder andere de personenbelasting hebben wij niet ter beschikking.

Dit dossier werd een eerste keer besproken tijdens de informele vergadering van de EPSCO-raad in Estland op 19 en 20 juli van dit jaar. De technische discussies op diplomatiek niveau, zijn nog steeds aan de gang.

Wat de uitkering voor het ouderschapsverlof betreft, bestaat de mogelijkheid om de kosten te beperken en de filosofie van de Commissie te behouden. Het werken met een percentage van het brutomaandloon, met daaraan een minimum en maximum gekoppeld, behoort tot de mogelijkheden.

Wij zullen later zeker nog kunnen terugkomen op dit onderwerp en het voorstel van richtlijn. Ook op Europees niveau is de discussie ter zake immers nog niet beëindigd.

**04.04 Frédéric Daerden (PS):** Monsieur le ministre, je vous remercie pour ces éléments d'explication et les informations quant aux implications budgétaires et réglementaires. J'entends que l'application pure et simple de la proposition initiale de parvenir à 60 % représente des sommes importantes. Mais si je perçois bien votre réponse, vous la défendez quand même car vous êtes convaincu que ce serait une avancée dans l'équilibre entre vie privée et vie professionnelle. J'espère que nous aurons des concrétisations dans les prochains mois, quitte à devoir instaurer une période transitoire pour y arriver.

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

#### **05 Questions jointes de**

- **M. Raoul Hedebouw au vice-premier ministre et ministre de l'Emploi, de l'Économie et des Consommateurs, chargé du Commerce extérieur, sur "la lutte pour le maintien d'emplois chez Bombardier" (n° 19405)**

- **M. Wim Van der Donckt au vice-premier ministre et ministre de l'Emploi, de l'Économie et des Consommateurs, chargé du Commerce extérieur, sur "les suites de la vague de licenciements chez Bombardier" (n° 20597)**

#### **05 Samengevoegde vragen van**

- **de heer Raoul Hedebouw aan de vice-eersteminister en minister van Werk, Economie en Consumenten, belast met Buitenlandse Handel, over "de strijd voor het behoud van jobs bij Bombardier" (nr. 19405)**

- **de heer Wim Van der Donckt aan de vice-eersteminister en minister van Werk, Economie en Consumenten, belast met Buitenlandse Handel, over "de verdere ontwikkelingen van de ontslagronde bij Bombardier" (nr. 20597)**

De **voorzitter**: De heer Hedebouw stelt zijn vraag niet.

**05.01 Wim Van der Donckt (N-VA):** Mijnheer de voorzitter, mijnheer de minister, dit is eigenlijk een vervolgvraag op mijn schriftelijke vraag over de verdere ontwikkelingen van de ontslagronde bij Bombardier

in Brugge.

Ondertussen zijn er nieuwe feiten bekend. Bombardier greep naast het order van 146 trams voor De Lijn, maar haalde wel de opdracht voor de ombouw van de Antwerpse Hermelijntrams binnen. Er zou ook een samenwerking komen tussen het Spaanse CAF en Bombardier waardoor het banenverlies zou kunnen worden beperkt. Er is ook een sociaal akkoord bereikt.

Mijnheer de minister, zal de uitvoering van het M7-programma en bijkomende orders binnen het raamcontract met de NMBS volledig in Brugge gebeuren? Of verhuist deze bestelling, eventueel deels, naar Frankrijk?

Waar zal de aangekondigde samenwerking tussen CAF en Bombardier uit bestaan en zal dit leiden tot het behoud of de uitbreiding van de tewerkstelling? Hoeveel banen zullen er nu definitief verdwijnen?

Tot welke datum is het bestaan van de Bombardier-vestiging in Brugge nog gegarandeerd?

Wat is de juiste inhoud van het sociaal akkoord? Welke garanties bevat het plan voor de ontslagen werknemers en degenen die aan de slag blijven?

Zal het SWT worden toegepast? Zo ja, hoeveel werknemers komen hiervoor in aanmerking?

Moet er geen werk worden gemaakt van een verdere loonlastenverlaging voor de secundaire sector om de delocalisatie effectief en efficiënt te kunnen bestrijden?

**05.02** Minister **Kris Peeters**: Mijnheer de voorzitter, mijnheer Van der Donckt, ik heb een antwoord klaar dat ook ingaat op de vragen van collega Hedebouw, maar hij heeft ons al verlaten. Hij komt misschien later terug. Ik geef u dus een totaalantwoord en u doet daarmee wat u meent te moeten doen ten aanzien van collega Hedebouw. Dat laat ik aan u over.

Zoals aangegeven, hebben minister Bellot en ik intensieve gesprekken gevoerd met de top van Bombardier Transportation, afgekort BT, teneinde het aantal afdankingen die voortvloeien uit de wereldwijde herstructurering zo klein mogelijk te maken en een zeker langetermijnperspectief voor de vestiging te Brugge uit de brand te slepen. Wij hebben aan de onderneming BT duidelijk laten voelen dat haar intenties, die haaks staan op de diverse beloftes die indertijd werden gedaan aan de regering, bij het grote publiek en voornamelijk het personeel van een van haar grootste klanten een vertrouwensbreuk hebben veroorzaakt.

Het is niet aan de federale regering om de beslissing van De Lijn te commentariëren, maar het is duidelijk dat de toekenning aan CAF van het L4-contract in Brugge geen enkel positief effect heeft op de tewerkstelling, noch op het verminderen van het aantal afdankingen, temeer daar er, volgens wat wij van de directie van BT hebben vernomen, geen commercieel akkoord bestaat tussen CAF en BT, waardoor extra opdrachten naar Brugge hadden kunnen vloeien of compensaties bij BT hadden kunnen worden georganiseerd. Dat contract had werk kunnen bieden aan 45 tot 50 werknemers tot 2022.

Wat de NMBS betreft, weet u dat er een overeenkomst is gesloten met Bombardier. Deze overeenkomst laat Bombardier toe om, mits garanties omtrent de kwaliteit, de toestellen in andere vestigingen, voornamelijk in Frankrijk, te laten fabriceren.

Om even het verloop van het dossier-Bombardier tot vandaag te schetsen, de onderneming heeft op 5 mei 2017 het collectief ontslag aangekondigd van 160 werknemers op een gemiddeld personeelsbestand van 452 werknemers. Op 13 juli 2017 werd de informatie- en consultatiefase afgerond. Op 14 juli 2017 heeft de onderneming het collectief ontslag betekend aan 123 werknemers. Het ontslag van 160 werknemers werd aangekondigd en het werd aan 123 werknemers betekend.

Het verschil tussen het aantal aangekondigde en betekende ontslagen is, ten eerste, het gevolg van het in beschouwing nemen van werknemers die reeds in opzeg waren en het niet verlengen van een aantal tijdelijke contracten, waarbij het gaat om 14 plaatsen. Ten tweede, er was de bevestiging van het project Hermelijn waardoor 16 werknemers in dienst bleven. Ten derde, er waren vacatures bij andere departementen met 2 mutaties tot gevolg. Ten vierde, er was de verlenging van het project SBB-retrofit waardoor 5 werknemers in dienst konden blijven. Deze elementen zorgden ervoor dat er bij het collectief ontslag 37 banen minder werden getroffen dan aanvankelijk aangekondigd.

Op 24 augustus 2017 werd een cao sociaal plan ondertekend. Deze cao voorziet onder andere in volgende punten — die ik u straks schriftelijk zal bezorgen want u zult ze moeilijk kunnen noteren, tenzij ik zeer traag spreek, maar dan zijn wij hier nog niet weg om 17 u 00.

Als er ontslagen vallen in afdelingen waar externe en/of tijdelijke werknemers zijn tewerkgesteld, kan er pas worden overgegaan tot ontslag als de externe en/of tijdelijke werknemers het bedrijf hebben verlaten, mits hun taak door de getroffen werknemers van Bombardier kan worden overgenomen.

Werknemers die deel uitmaken van het collectief ontslag kunnen een verzoek indienen om de onderneming vroegtijdig te verlaten.

Betaling van een verbrekiingsvergoeding.

Betaling van een inschakelingsvergoeding.

Betaling van een afscheidspremie van 1 500 euro bruto per begonnen jaar anciënniteit.

Betaling van een eenmalige bruto forfaitaire premie van 5 000 euro.

Betaling van een prestatiepremie. Vanaf 1 juli 2017 tot en met 31 december 2018 wordt er per begonnen maand een brutopremie toegekend die evolueert van 700 tot 1 500 euro per maand.

Er is een ontslagcompensatievergoeding voor de arbeiders vastgelegd.

De financiële opleg door de werkgever bij tijdelijke werkloosheid om economische redenen wordt uitgebreid tot 100 dagen in 2017 en tot 100 dagen in 2018.

De werkgever verbindt er zich toe de hospitalisatieverzekering te laten doorlopen gedurende de periode van de wettelijke opzegvergoeding en/of inschakelingvergoeding.

Er is een eenmalige doorstorting in de groepsverzekering en de toepassing van de cao nr. 90, waarbij een premie van 1 200 euro netto per jaar wordt toegekend, voor zover de doelstellingen worden gerealiseerd voor de jaren 2017-2020.

Verplaatsingen tussen de sites Brugge en Crespin worden zoveel mogelijk beperkt.

Er wordt voorzien in tewerkstellingsmaatregelen, namelijk: de oprichting van een tewerkstellingscel in samenwerking met de sectorfondsen TOFAM en Vormetal, en outplacement via het kantoor RiseSmart. De begeleiding bedraagt 30 uur gedurende 3 maanden voor de –45-jarigen en 60 uur gedurende 6 maanden voor de 45-plussers. Deze periode kan eventueel met zes maanden worden verlengd.

Mogelijkheid tot tewerkstelling in een andere Bombardier Transportation Site of bij de nieuwe onderhoudsfirma. Als er zich tijdelijk, nieuwe projecten binnen de site aandienen en daarvoor aanwervingen moeten gebeuren, zal eerst aan de ontslagen werknemers de kans worden gegeven.

Uitzendkrachten en externe werknemers kunnen in overleg met de syndicale partners worden tewerkgesteld. Personen die deel uitmaken van een afdeling die wordt gesloten en die uiteindelijk, eventueel na omscholing, binnen het bedrijf werkzaam blijven, behouden minimum hun huur- of maandloon in hun laatste functie.

De onderneming heeft op 12 oktober 2017 een aanvraag tot erkenning als onderneming in herstructurering ingediend, met het oog op de verlaging van de leeftijd in het kader van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag tot 56 jaar, in toepassing van de cao nr. 126 van de NAR. Deze leeftijd moet op de datum van de aankondiging van het collectief ontslag zijn bereikt. 34 arbeiders en 3 bedienden voldoen aan de leeftijd- en anciënniteitsvoorwaarde, om in aanmerking te komen voor het SWT.

Op de principiële vragen die onder anderen ook uw collega heeft gesteld, kan ik alleen maar antwoorden dat België zich aan de Europese aanbestedingsregels moet houden. Normaliter kunnen bij Europese aanbestedingen geen economische activiteiten in België worden geëist. Vooralsnog zijn er geen

overtuigende bewijzen dat het voor multinationals in België gemakkelijker is dan in andere Europese lidstaten om bedrijven te sluiten en mensen te ontslaan.

Wel buigen de sociale partners in de NAR zich momenteel over nuttige aanpassingen aan de wet-Renault. Uiteraard zullen wij eventuele toekomstige voorstellen hierover ter harte nemen. Zelf hadden wij er ook, maar wij zullen op deze voorstellen wachten, op vraag van de collega's in de regering trouwens.

Er was nog een vraag naar de lastenverlaging. De taxshift van deze regering is nog in de fase van uitvoering. Sinds vorig jaar worden, zoals u weet, de werkgeversbijdragen in stappen verlaagd en wordt het nettoloon van de mensen verhoogd. Begin 2018 zullen de voordelen in dit kader opnieuw voelbaar zijn voor werkgevers en werknemers, omdat er een volgende fase van de taxshift wordt aangevat.

Collega Van der Donckt, ik hoop dat dit antwoord vrij volledig is en u voldoende informatie geeft over de stand van zaken.

**05.03 Wim Van der Donckt (N-VA):** Mijnheer de minister, ik dank u voor uw zeer uitgebreid antwoord. Ik hoop dat er niet al te veel vervolgvragen moeten komen.

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

**06 Vraag van de heer Johan Klaps aan de vice-eersteminister en minister van Werk, Economie en Consumenten, belast met Buitenlandse Handel, over "de parallelle dialoog met zelfstandige kantoorhouders volgens de wet-Renault" (nr. 19408)**

**06 Question de M. Johan Klaps au vice-premier ministre et ministre de l'Emploi, de l'Économie et des Consommateurs, chargé du Commerce extérieur, sur "le dialogue parallèle avec les gérants d'agence indépendants selon la loi Renault" (n° 19408)**

**06.01 Johan Klaps (N-VA):** Mijnheer de voorzitter, mijnheer de minister, de verzekeringssector verkeert al geruime tijd in een woelige periode. Zo vernoem ik de moeilijkheden bij Ehtias, de aangekondigde herstructureringen bij ING, Record Bank, ERGO en nog enkele kleinere herstructureringen. De vraag die ik ingediend heb en die nu op de agenda staat, is door de feiten intussen een beetje achterhaald. Mijn vraag bevatte echter ook een algemene component, waardoor ik ze toch graag wil stellen.

Een standaard gegeven in de verzekeringssector is dat er, uiteraard vooral op de hoofdzetel, maar ook in de buitendienst, heel veel bedienden aan het werk zijn. De kantoren worden echter op zijn minst gedeeltelijk uitgebapt door zelfstandigen.

Vanaf het moment dat er een herstructurering wordt aangekondigd, geldt de wet-Renault voor de werknemers. Nu blijkt in de praktijk dat de zelfstandige kantoorhouders of mensen die op zelfstandige basis verzekeringen verkopen, heel lang in onzekerheid blijven zitten. De hoofdzetel in kwestie legt dan telkens uit dat eerst de procedure volgens de wet-Renault afgehandeld moet worden, vooraleer er met de zelfstandige kantoorhouders onderhandeld kan worden. Dat is natuurlijk heel wrang, aangezien die zelfstandigen het moeten hebben van hun klantenrelatie. Als zij zelf niet meer precies weten wat hun status is of wat er zal gebeuren, dan kunnen zij dat ook niet medelen aan hun klanten. Het vertrouwen komt te voet en gaat te paard, zoals u weet. Het is voor die zelfstandigen absoluut niet evident.

Ondertussen zijn er enkele procedures afgehandeld, maar het is zeker nog niet voor iedereen duidelijk. De grote problemen zijn wel al van de baan.

Mijnheer de minister, in het algemeen wil ik graag vernemen of het verboden is om een parallelle dialoog op te starten, in dit geval met zelfstandige kantoorhouders, zolang er nog een informatie- en consultatieprocedure lopende is met vertegenwoordigers van werknemers in het kader van de wet-Renault. Kan het gebruik van dat argument eventueel geïnterpreteerd worden als een vermoeden van schijnzelfstandigheid? Het is namelijk het ene of het andere: ofwel valt men eronder, ofwel niet.

In welke mate kunnen zelfstandige kantoorhouders bij wie er geen sprake is van schijnzelfstandigheid afdwingen dat ook met hen een dialoog wordt opgestart tijdens een lopende procedure in het kader van de wet-Renault?

**06.02** Minister **Kris Peeters**: Collega Klaps, de verzekeringssector weet dat u dag en nacht waakt en vragen stelt. Dat is goed, ook voor de zelfstandigen in die sector.

De Belgische reglementering inzake collectief ontslag vindt haar oorsprong in de richtlijn 98/59 van de Raad van 20 juli 1998 betreffende de aanpassing van de wetgeving van de lidstaten inzake collectief ontslag. Artikel 1, § 1, a) van de vernoemde richtlijn bepaalt wat onder collectief ontslag moet worden verstaan, namelijk "het ontslag door een werkgever om een of meer redenen die geen betrekking hebben op de persoon van de werknemer". Daarmee worden dus de loontrekkende werknemers bedoeld.

Die richtlijn werd in Belgisch recht omgezet in, voornamelijk, de volgende reglementeringen: de collectieve arbeidsovereenkomst nr.24 van 2 oktober 1975 betreffende de procedure van inlichting en raadpleging van de werknemersvertegenwoordigers met betrekking tot het collectief ontslag en het koninklijk besluit van 24 mei 1976 betreffende het collectief ontslag.

Wanneer een werkgever wenst over te gaan tot een collectief ontslag moet hij krachtens de vermelde cao nr. 24 bepaalde procedures naleven, namelijk vooraf de werknemersvertegenwoordigers inlichten, de werknemersvertegenwoordigers daarover raadplegen en kennisgeven van het voornemen tot collectief ontslag aan de directeur van de subregionale tewerkstellingsdienst.

De wet van 13 februari 1998, de zogenaamde wet-Renault, heeft burgerlijke sancties bepaald in geval van niet-naleving van de inlichtings- en raadplegingsprocedure. Die kan als gevolg hebben dat de werknemer zijn arbeidsovereenkomst blijft uitvoeren en dat het loon in ieder geval aan hem uitbetaald blijft worden.

De verschillende reglementeringen leggen geen onderhandelings- en overlegprocedure vast tussen de onderneming die intern tot collectief ontslag overgaat en de zelfstandige kantoorhouders, bijvoorbeeld de onderaannemers of de filialen waarmee zij nauwe commerciële banden onderhoudt. De ontslagen uitgevoerd door de zelfstandige kantoorhouders ten overstaan van hun personeel hebben geen betrekking op het collectief ontslag.

Ik kan nog benadrukken dat de reglementering inzake het collectief ontslag geenszins verhindert dat er contact opgenomen wordt met de zelfstandige kantoorhouders en dat hun inlichtingen worden meegedeeld betreffende de gevolgen van de beoogde herstructurering.

Ik heb bij de aankondiging van het collectief ontslag bij ING de directie ontvangen. Ik heb hen erop gewezen dat het lot van de zelfstandigen van Record Bank belangrijk was en dat zij ook deze zelfstandigen en hun werknemers niet in het ongewisse mogen laten. Ik heb toen begrepen dat men zich een beetje verschuilt achter de wet-Renault om te zeggen dat zij eerst de werknemers moeten informeren en dan pas de zelfstandigen. Ik heb hen duidelijk gemaakt dat dit niet juist is. Men moet de procedure volgen die ik net heb weergegeven, maar niets weerhoudt een bank ervan om de zelfstandige kantoorhouders op hetzelfde moment te informeren. Daar kan men zich niet achter de wet-Renault verschuilen.

U weet dat wij voorstellen hadden om dat duidelijk in de wet-Renault in te voeren, maar door de vraag om ook nog mee te nemen wat de sociale partners daarvan denken hebben wij dat nog even *eingeklammert*, even tussen haakjes gezet.

**06.03** **Johan Klaps** (N-VA): Mijnheer de minister, ik dank u voor uw zeer duidelijk antwoord. Wij zijn volledig op een lijn in deze problematiek. Er moet een heel duidelijk signaal aan de sector worden gegeven, of dat nu de bank- of de verzekeringssector is, dat zij moeten stoppen met zich achter de wet-Renault te verschuilen en dat zij zo snel mogelijk duidelijkheid moeten bieden aan de zelfstandigen waarmee zij samenwerken.

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

De **voorzitter**: Vraag nr. 19419 van mevrouw Capoen wordt uitgesteld.

**07** **Question de Mme Véronique Caprasse au vice-premier ministre et ministre de l'Emploi, de l'Économie et des Consommateurs, chargé du Commerce extérieur, sur "l'étude Les expériences de l'exclusion du chômage" (n° 19427)**

**07** **Vraag van mevrouw Véronique Caprasse aan de vice-eersteminister en minister van Werk,**

**Economie en Consumenten, belast met Buitenlandse Handel, over "de studie De ervaringen van uitsluiting van werkloosheid" (nr. 19427)**

**07.01 Véronique Caprasse** (DéFI): Monsieur le président, monsieur le ministre, bien que j'aie déposé cette question, il y a un certain temps, je pense qu'elle est toujours d'actualité.

Au-delà des dispositions légales permettant d'exclure des personnes du chômage, au-delà des données statistiques régulièrement publiées à ce sujet, des hommes et des femmes vivent une expérience qui intéresse généralement peu les décideurs. Cette expérience est cependant riche d'enseignements. On peut en effet légitimement se demander si les chômeurs exclus renonceront à chercher un emploi ou bien si, au contraire, le fait d'être exclus les remobilisera. Se tourneront-ils vers le travail au noir? Tomberont-ils dans la précarité et la marginalisation?

L'Observatoire bruxellois de l'Emploi a commandité une recherche qualitative sur l'expérience vécue par les chômeurs exclus pour mieux cerner ces questions. Je regrette que le temps me manque pour vous présenter cette étude car elle est vraiment très intéressante. Je dois me limiter à la principale conclusion, mais qui est édifiante: l'étude constate l'échec de la politique d'activation de la recherche d'emploi. Le découragement et d'autres perturbations caractérisent les chômeurs exclus. Le retour à l'emploi semble hors d'atteinte. La sélection sur la base de critères ineffaçables, comme l'âge, le diplôme, le permis, l'origine, la charge familiale, etc., leur paraît insurmontable. L'étiquette de l'exclusion leur colle à la peau.

Monsieur le ministre, cette étude me conforte dans l'idée que le gouvernement fédéral se borne à mettre en place des dispositifs d'exclusion du chômage et qu'il se désintéresse totalement des conséquences. Bien sûr, la réinsertion socioprofessionnelle relève des compétences des entités fédérées, mais vous restez malgré tout responsable de l'efficacité des politiques que vous menez au niveau fédéral. Si une politique s'avère inefficace, vous pouvez toujours la corriger. Ici, cela pourrait, par exemple, consister en un réaménagement des possibilités de réintégrer le chômage, du moins dans certaines situations.

Ces constats m'amènent à vous poser les questions suivantes. Avez-vous prévu une évaluation de l'efficacité des dispositifs d'exclusion, à savoir la procédure de fin de droit aux allocations d'insertion, d'une part, et la procédure de contrôle du comportement actif de recherche d'emploi, d'autre part? Existe-t-il une possibilité quelconque de mieux tracer le parcours des chômeurs exclus afin d'évaluer ces dispositifs? Avez-vous des concertations ou des contacts avec les entités fédérées à ce sujet?

**07.02 Kris Peeters**, ministre: Monsieur le président, chers collègues, madame Caprasse, comme vous, j'ai pris connaissance de l'étude qualitative réalisée par l'Observatoire bruxellois de l'Emploi, qui m'a été transmise par mon collègue, le ministre Gosuin. Cette étude est riche d'enseignements. Par ailleurs, je ne doute pas qu'une enquête similaire qui serait effectuée dans les autres Régions du pays arrive aux mêmes constatations que celles que vous avez relevées.

Mon administration procède régulièrement à une évaluation des dispositifs d'exclusion. L'évaluation des sanctions régionales suite au contrôle du comportement actif de recherche d'emploi fait partie intégrante du rapport annuel de l'ONEM. Une étude concernant l'impact de la limitation du droit aux allocations d'insertion a été publiée le vendredi 16 juin dernier sur le site de l'ONEM. Cette étude, tout comme celle de l'Observatoire bruxellois de l'Emploi, permet, grâce au recoupement de plusieurs informations socio-économiques, de faire une analyse globale de la situation des personnes exclues, mais ne permet pas de tracer les parcours individuels.

Sur les plus de douze mille personnes dont le droit à l'allocation d'insertion a pris fin depuis février 2015, près de la moitié a trouvé un emploi dans les six mois. Par rapport au maintien de l'allocation, il y a quelques années, la fin du droit au bénéfice de l'allocation d'insertion a fait augmenter de 32,3 points le pourcentage de chances de trouver un emploi.

Récemment, j'ai accueilli mes homologues régionaux ainsi que les responsables des services régionaux de l'emploi, afin de prendre connaissance de leurs difficultés éventuelles et de voir dans quelle mesure des modifications devraient être apportées au cadre normatif fédéral relatif au contrôle de la disponibilité des chômeurs, qui a été transféré aux Régions à la suite de la sixième réforme de l'État.

Suite à cela, j'étends la notion d'emploi convenable à l'idée de compétence.

**07.03 Véronique Caprassé** (DéFI): Monsieur le ministre, merci pour ces explications. Je constate avec plaisir que vous êtes conscient de ce qui se passe derrière toutes ces exclusions. Nous devons éviter et redouter l'arrivée de ces personnes dans les CPAS car cela ne revient en fait qu'à déplacer le problème. Nous serons attentifs aux suites qui seront données dans les prochains mois.

*L'incident est clos.*

*Het incident is gesloten.*

Le **président**: La question n° 19430 de Mme Fabienne Winckel est reportée.

**08 Question de M. Jean-Jacques Flahaux au vice-premier ministre et ministre de l'Emploi, de l'Économie et des Consommateurs, chargé du Commerce extérieur, sur "le modèle danois en matière d'emploi" (n° 19462)**

**08 Vraag van de heer Jean-Jacques Flahaux aan de vice-eersteminister en minister van Werk, Economie en Consumenten, belast met Buitenlandse Handel, over "het Deense model om arbeidskrachten te vinden" (nr. 19462)**

**08.01 Jean-Jacques Flahaux** (MR): Monsieur le ministre, certaines entreprises danoises perdent beaucoup d'argent à cause de la pénurie de main-d'œuvre. Avec seulement 4,2 % de chômage, bon nombre de sociétés ne parviennent pas à trouver du personnel. Elles perdent de l'argent et en compétitivité. Plus d'un tiers des entreprises dans l'industrie ont du mal à recruter. C'est le cas de Clio Online. Cette entreprise danoise vend des logiciels éducatifs. Son patron, Thomas Hansen, a expliqué qu'il ne trouvait pas d'ingénieurs informatiques. Il se sent d'autant plus frustré que sa société est pionnière dans le secteur des logiciels éducatifs. Elle a démarré, il y a dix ans, avec seulement trois employés. Aujourd'hui, elle en compte plus de deux cents. Elle s'est même implantée en Suède pour conquérir de nouveaux marchés mais elle refuse des commandes et a perdu plusieurs millions d'euros ces dernières années.

Les secteurs de la construction et des services sont aussi touchés par le manque de main-d'œuvre. Dans ces domaines, l'économiste Steen Bocian estime que les travailleurs étrangers seraient une solution pour réduire la pression sur le marché du travail. Il pense qu'il faudrait augmenter le niveau d'éducation des sans-emploi et s'assurer que les immigrants aient toutes les cartes en main pour obtenir un travail car ils sont sous-représentés dans le pays.

Monsieur le ministre, quelles sont les recettes employées par le Danemark pour arriver à pareille situation, totalement à l'opposé de la situation belge, surtout en Wallonie?

Le gouvernement fédéral a déjà mis certaines mesures structurelles en place afin de résorber notre chômage endémique. Quelles sont les solutions qui fonctionnent au Danemark et que vous pourriez appliquer en Belgique afin de recréer une nouvelle industrialisation pourvoyeuse d'emplois?

La formation est un des leviers pour y parvenir. Selon vos sources, que faut-il améliorer dans la formation des jeunes de nos universités et de nos hautes écoles afin qu'ils soient compétitifs tant en Belgique qu'au niveau international?

**08.02 Kris Peeters**, ministre: Cher collègue, je ne partage pas complètement votre point de vue sur le sujet. Autrement dit, j'ai le sentiment que la situation au Danemark telle que vous l'avez décrite se retrouve également chez nous, où de nombreux emplois vacants ne trouvent pas preneur. Cela va de pair avec un chômage qui, dans certaines parties de la Belgique, n'est pas plus élevé qu'au Danemark. Si on examine le tableau dans son ensemble, on peut en effet constater une différence moins significative en termes de chômage qu'en termes de taux d'emploi total, secteur où le Danemark engrange des résultats nettement meilleurs que nous.

Il ne m'appartient pas d'expliquer la politique danoise. Mais, dans la littérature internationale, les excellentes prestations du marché du travail danois s'expliquent classiquement par le modèle de *flexicurity*, à savoir une grande mobilité du travail basée sur un droit du travail flexible, un fort accent sur la protection et l'activation des chômeurs plutôt que sur le maintien des emplois existants et une plus grande attention accordée à la formation continue.

Bien sûr, tout ce qui se fait au Danemark ne peut pas être copié facilement chez nous mais il est évident que le succès danois constitue une source d'inspiration pour les réformes dans notre pays. Je pense ici



notamment à la loi sur le travail faisable et maniable ou aux récentes décisions relatives à la période d'essai.

Pour ce qui concerne plus spécifiquement la politique industrielle et la politique de l'enseignement, je vous renvoie à mes collègues des Régions et des Communautés.

**08.03 Jean-Jacques Flahaux (MR):** Monsieur le président, je serai très bref.

Monsieur le ministre, je vous remercie de votre réponse. Vous soulignez à juste titre certains impacts régionaux et communautaires. Néanmoins, je constate avec une grande satisfaction que, tout comme moi, vous observez le modèle danois. Il est vrai que la Flandre occidentale connaît à peu près le même taux de chômage – extrêmement bas – que le Danemark.

J'en profite, monsieur le président, pour vous signaler que je vais transformer mes questions n° 19987 et n° 21317 en questions écrites. Je pense qu'il en ira de même pour les questions n° 21366 et n° 21367 de ma collègue Katrin Jadin.

*L'incident est clos.*

*Het incident is gesloten.*

Le **président**: La question n° 19476 de Mme de Coster est considérée comme retirée.

**09 Vraag van de heer Wim Van der Donckt aan de vice-eersteminister en minister van Werk, Economie en Consumenten, belast met Buitenlandse Handel, over "de geldende wetgeving voor Belgische onderdanen die worden tewerkgesteld door niet-Belgische vliegtuigmaatschappijen" (nr. 19599)**

**09 Question de M. Wim Van der Donckt au vice-premier ministre et ministre de l'Emploi, de l'Économie et des Consommateurs, chargé du Commerce extérieur, sur "la réglementation en vigueur pour les ressortissants belges travaillant pour des compagnies aériennes non belges" (n° 19599)**

**09.01 Wim Van der Donckt (N-VA):** Mijnheer de minister, een paar maanden geleden raakte bekend dat een aantal Belgische werknemers van Ryanair, die in Charleroi Airport zijn gestationeerd, een klacht hebben ingediend bij het Europees Hof van Justitie omdat zij van oordeel zijn dat niet het Ierse, maar het Belgische arbeidsrecht op hen van toepassing is. Ryanair stelt dat zij werken op vliegtuigen die in Ierland zijn geregistreerd en dat daarom het Ierse recht op hen van toepassing is.

De klacht van de Belgische Ryanairwerknemers is gebaseerd op het feit dat de Ierse wetgeving minder sociaalrechtelijke bescherming biedt dan de Belgische. Dit betekent onder meer dat medewerkers niet worden doorbetaald als zij ziek zijn, terwijl dit bij de Belgische arbeidswet wel het geval is.

Er rijzen ook vragen of de Belgische loonbeschermingswet wel wordt nageleefd. Zo worden de werknemers louter betaald voor de zogenaamd ingeroosterde vliegreizen. Vertragingen en tijd besteed aan taken buiten de vliegreizen worden niet vergoed. Zo worden de thuis gepresteerde standby-uren evenmin vergoed.

De door Ryanair verplichte doorgifte van de aard en de oorzaak van de ziekte in geval van arbeidsongeschiktheid is eveneens in flagrante overtreding met de Belgische wetgeving, alsook een vermoedelijk door Ryanair opgelegd verbod tot het voeren van acties in geval van gebeurlijke arbeidsconflicten. Blijkbaar is er ook nog sprake van een discriminerende behandeling tussen de Ryanairmedewerkers met een vast contract en zij met een uitzendcontract.

Ondertussen heeft het Europees Hof van Justitie al geoordeeld dat de werkplaats bepalend kan zijn voor het toepasselijk arbeidsrecht. De nadruk ligt echter op het woordje "kan".

Ik kom dan tot mijn vragen die eigenlijk ook voor CityJet gelden. Brussels Airlines heeft vorig jaar een aantal regionale Europese vluchten uitbesteed aan CityJet. Dat is ook een Ierse luchtvaartmaatschappij die ook de Belgische sociale wetgeving niet zou respecteren. Mijn vragen hebben dus betrekking op zowel Ryanair als CityJet.

Bent u op de hoogte van deze problematiek, mijnheer de minister? Is er ooit een onderzoek geweest van uw inspectie naar voornoemde feiten? Bent u van mening dat bovenvermelde feiten in overtreding zijn met de Belgische wetgeving? Welke wetgeving is er, gelet op het internationaal privaatrecht, van toepassing op de Belgische werknemers van Ryanair, die in Charleroi Airport zijn gestationeerd, de Belgische of de Ierse?

**09.02** Minister **Kris Peeters**: Mijnheer Van der Donckt, de inspectiedienst Toezicht op de Sociale Wetten is op de hoogte van dit dossier en heeft in het verleden reeds controles gedaan op de tewerkstelling van Ryanair te Brussel en Charleroi, zowel wat betreft de piloten, het boordpersoneel als de onderaannemers, kuisploegen, bagageafhandeling enzovoort. Dat heeft tot nu toe geen harde bewijzen opgeleverd voor concrete inbreuken op de Belgische arbeidsreglementering.

Er is immers onduidelijkheid of minstens veel betwisting omtrent het statuut van de werknemers, met name het nationaal recht dat op hen van toepassing is: het lers recht ingevolge een gedwongen contractkeuze, de Belgische bepalingen van dwingend recht of het recht van een andere EU-lidstaat. Een deel van de werknemers heeft immers niet noodzakelijk een thuisbasis in Brussel of Charleroi, een ander deel wel. Er kon dus nog geen strafrechtelijke vervolging op gang gebracht worden bij gebrek aan rechtszekerheid. Wel heeft mijn inspectie actief bijgedragen tot het verzamelen van het sociaalrechtelijk feitenmateriaal ten opzichte van de Belgische pilotenvereniging die een vordering tot staking tegen Ryanair indiende bij de Brusselse rechtbank van koophandel wegens oneerlijke concurrentiepraktijken. De afloop van deze procedure is echter nog niet gekend.

Er is wel licht aan het einde van de tunnel, zoals steeds, maar men moet het einde natuurlijk bereiken. Het Europees Hof van Justitie is inmiddels gevat door een aantal Ryanairwerknemers tewerkgesteld te Charleroi en oordeelde dat ingevolge de toepassing van de aanwijsregels van het internationaal privaatrecht de Belgische rechter bevoegd is en het Belgisch arbeidsrecht integraal van toepassing zou zijn op hun tewerkstelling. Dat is dus een belangrijk element.

Het Hof heeft zijn arrest uitgesproken op 14 september 2017. Het stelde dat, om de bevoegde rechter te bepalen, het begrip – ik citeer – “... plaats waar de werknemer gewoonlijk werkt ...” doelt op de plaats waar of van waaruit de werknemer het grootste deel van zijn verplichtingen tegenover zijn werkgever nakomt. Om die plaats in concreto te bepalen, is het aan de nationale rechter om een reeks aanwijzingen in beschouwing te nemen.

Dat is gewoon het gezond verstand gebruiken, wat meestal zo is in het recht, maar het moet natuurlijk nog worden toegepast.

In het geval van de sector luchtvervoer moet onder meer worden nagegaan in welke lidstaat zich de plaats bevindt van waaruit de werknemer zijn transportopdrachten verricht, naar welke plaats de werknemer na zijn opdrachten terugkeert, op welke plaats hij instructies voor zijn opdrachten ontvangt en zijn werk organiseert en op welke plaats zich de arbeidsinstrumenten bevinden.

In dit geval moet mede in aanmerking worden genomen op welke plaats de luchtvaartuigen gestationeerd zijn aan boord waarvan het werk gewoonlijk wordt verricht. Het specifieke begrip thuisbasis kan daarmee niet worden gelijkgesteld, maar vormt natuurlijk wel een belangrijke aanwijzing om die plaats te bepalen.

De uitspraak is zeer belangrijk en bepalend voor de verdere aanpak van de inspectiediensten en de RSZ en zal ook de rechten van de betrokken werknemers afbakenen. De uitspraak zal een benchmark vormen voor heel Europa en andere lowcostmaatschappijen die met gelijkaardige businessmodellen werken.

Ik kom daarmee tot CityJet. Wat CityJet betreft, gestationeerd in Zaventem, werd nog geen beroep gedaan op mijn inspectiedienst Toezicht op de Sociale Wetten. Er wordt momenteel dus geen onderzoek verricht.

**09.03** **Wim Van der Donckt** (N-VA): Mijnheer de minister, ik dank u voor uw duidelijk antwoord. Ik ben er zeker van dat dit dossier door uw inspectiedienst, alsook door mijzelf, verder nauwlettend zal worden opgevolgd.

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

#### **10** **Samengevoegde vragen van**

- de heer Jan Spooren aan de vice-eersteminister en minister van Werk, Economie en Consumenten, belast met Buitenlandse Handel, over "de eventuele uitbreiding van het systeem van flexi-jobs van de horeca naar andere sectoren" (nr. 19645)
- de heer Egbert Lachaert aan de vice-eersteminister en minister van Werk, Economie en

**Consumenten, belast met Buitenlandse Handel, over "de flexi-jobs in de horeca" (nr. 19728)**

- de heer Raoul Hedebouw aan de vice-eersteminister en minister van Werk, Economie en Consumenten, belast met Buitenlandse Handel, over "de uitbreiding van de flexi-jobs tot meerdere sectoren en tot gepensioneerden" (nr. 21002)

**10** Questions jointes de

- M. Jan Spooren au vice-premier ministre et ministre de l'Emploi, de l'Économie et des Consommateurs, chargé du Commerce extérieur, sur "l'éventuelle extension du système de flexi-jobs de l'horeca à d'autres secteurs" (n° 19645)

- M. Egbert Lachaert au vice-premier ministre et ministre de l'Emploi, de l'Économie et des Consommateurs, chargé du Commerce extérieur, sur "les flexi-jobs dans l'horeca" (n° 19728)

- M. Raoul Hedebouw au vice-premier ministre et ministre de l'Emploi, de l'Économie et des Consommateurs, chargé du Commerce extérieur, sur "l'extension des flexi-jobs à plusieurs secteurs et aux pensionnés" (n° 21002)

**10.01** Jan Spooren (N-VA): Mijnheer de minister, deze vraag over de uitbreiding van de flexi-jobs naar andere sectoren dateert van 28 juni. Intussen is met het Zomerakkoord inderdaad beslist tot de uitbreiding en heeft ook het Grondwettelijk Hof zich over de regeling uitgesproken.

Een deel van de vragen blijft nog altijd relevant. Er is destijds een evaluatie van de flexi-jobs door de regering in het vooruitzicht gesteld. Is die ook gebeurd? Was dat de basis voor de beslissing in het Zomerakkoord? Of zal dat onderzoek alsnog gebeuren? Wat waren de conclusies?

Is er al iets meer duidelijkheid over het toepassingsgebied? Men spreekt over een uitbreiding tot de volledige handelssector, dus ook bij onder andere bakkers, slaggers, grootwarenhuizen, supermarkten en kappers.

**10.02** Raoul Hedebouw (PTB-GO!): Mijnheer de voorzitter, ook al is de vraag ietwat achterhaald; een aantal aspecten blijft heel actueel. Ik sluit mij aan bij mijn collega.

Mijnheer de minister, op 17 maart lezen wij in een Belgabericht op basis van uw verklaringen - ik citeer -: "Minister van Economie Kris Peeters heeft aan de sociale partners een evaluatie gevraagd van het systeem van flexi-jobs in de horeca. Zolang die er niet is, wil hij het systeem niet uitbreiden naar andere sectoren".

Ik stelde u al een vraag op 1 oktober 2015.

Ma collègue Nahima Lanjri avait répondu au nom du CD&V. J'avais fait une interpellation parce que nous pensions que le projet de loi sur les flexi-jobs pouvait avoir des conséquences néfastes. En outre, j'avais dit: "Tout porte à croire qu'à court terme, son champ d'application sera étendu à d'autres secteurs." Ma collègue Nahima Lanjri, qui est de votre parti, m'avait répondu qu'elle exprimait son opposition à une extension des mesures à d'autres secteurs, car cela compromettrait réellement la sécurité sociale. J'étais tout à fait sensible à cet argument et d'accord avec elle sur ce point. J'ai pris connaissance de l'accord de cet été. Peut-être mon impression était-elle fautive, mais il me semblait que l'on se dirigeait vers une application à d'autres secteurs.

Mes questions sont assez simples. Qu'est-ce qui vous a fait changer d'avis au sujet de cette extension? Des éléments techniques ou émanant des partenaires sociaux sont-ils intervenus? Cette évaluation existe-t-elle en ce qui concerne l'horeca? Vous aviez dit en effet qu'il s'agissait d'une condition pour pouvoir étendre le système des flexi-jobs à ce secteur.

Enfin, la troisième question est importante pour nous. Comme vous le savez, il existe une petite polémique entre le premier ministre et moi-même au sujet des chiffres concernant la qualité des jobs créés. Je vous remercie d'avoir recadré le premier ministre au sujet de ces chiffres plus que partiels et partiels. Il avait indiqué que 60 941 jobs à temps plein avaient été créés. Heureusement, le ministre du Travail était plus au courant des véritables chiffres et a indiqué au premier ministre qu'il ne s'agissait pas du tout, évidemment, de 60 941 jobs à temps plein. Ce chiffre comprenait de nombreux temps partiels. Au sujet des flexi-jobs eux-mêmes, quelle garantie nous donnez-vous que ceux-ci ne détruiront pas d'autres emplois?

Voici ma quatrième question. Le dossier évolue. On lie conditionnellement les flexi-jobs avec les 4/5<sup>e</sup> temps. Me confirmez-vous qu'une personne ayant, par exemple, travaillé à 4/5<sup>e</sup> temps l'an passé, voit ses droits ouverts pour travailler en flexi-job, alors qu'elle ne travaille plus, au temps présent, à 4/5<sup>e</sup> temps? Les droits sont-ils ouverts sur base de prestations passées? Est-il vrai que certains travailleurs ne travaillant pas à 4/5<sup>e</sup>

temps peuvent tout de même avoir accès aux flexi-jobs? On dit toujours que c'est complémentaire, mais il me revient que des grandes surfaces pourraient mettre des personnes au travail en utilisant la forme des flexi-jobs alors qu'au présent, elles ne travaillent plus à 4/5<sup>e</sup> temps. C'était une question un peu plus concrète que je souhaitais vous poser pour actualiser ma question.

**10.03** **Minister Kris Peeters:** Mijnheer de voorzitter, ik ben hoopvol dat vragen die reeds een tijdje geleden ingediend werden, nog steeds hun waarde behouden. Dat zegt natuurlijk veel over de vraagstellers.

Er werd een evaluatie uitgevoerd door de FOD WASO. Die stond op de website. Ik kan ze aan de commissiesecretaris geven, zodat iedereen ze ook in hard copy heeft. Er werd dus een evaluatie gevraagd en afgeleverd door de administratie. Wij hebben ook een evaluatie gevraagd aan de sociale partners, maar daar is geen eensgezind standpunt uitgekomen.

De regering heeft in het Zomerakkoord beslist om de flexi-jobs uit te breiden. Het kon dat de regeling zou worden vernietigd door het Grondwettelijk Hof, maar intussen is het arrest bekend en het hof heeft de beslissing over de flexi-jobs niet vernietigd. De beslissing om het toepassingsgebied van de flexi-jobs uit te breiden, zal dus onverkort worden uitgevoerd.

De flexi-jobs worden uitgebreid tot een aantal paritaire comités in de detailhandel, met name paritair comité 118.03, 119, 201, 202.01, 202, 311, 312 en 314 en kunnen bovendien voortaan ook door gepensioneerden worden uitgevoerd.

Het Grondwettelijk Hof heeft in zijn arrest van 28 september 2017 het beroep integraal verworpen. De uitbreiding van het toepassingsgebied zal dus zonder juridische problemen verder kunnen uitgerold worden.

De maatregel wordt ingeschreven in de programmawet die binnenkort in het Parlement zal worden ingediend. Het hoofdstuk flexi-jobs valt onder de bevoegdheid van minister van Sociale Zaken De Block, die op het ogenblik van de bespreking in het Parlement toelichting zal geven bij de inhoudelijke en budgettaire aspecten van de maatregel.

De positieve budgettaire impact van de maatregel wordt geraamd op 31,5 miljoen euro door de toename van de werkgelegenheid en de sociale bijdragen die van toepassing zijn op de flexi-jobs.

Mijnheer Hedebouw, tot slot, wat uw concrete vraag betreft, er zit natuurlijk vertraging op met minstens drie kwartaal.

**10.04** **Jan Spooren (N-VA):** Mijnheer de minister, bedankt voor de antwoorden. Ik was mij niet bewust van het rapport van de FOD WASO en ik zal dat zeker nog eens bekijken. Het is goed te horen dat de uitbreiding van het toepassingsgebied zo duidelijk bepaald is.

De praktijk in de horeca heeft al bewezen dat een dergelijke regeling heel vaak een win-winsituatie betekent voor de werknemers die iets willen bijverdienen en de werkgevers die in een arbeidsintensieve en dus soms moeilijke sector actief zijn. Ik meen ook dat men in de horeca bewezen heeft dat flexi-jobs geen reguliere jobs verdringen. Integendeel, er komen er ook bij. Een groot deel van het zwartwerk wordt nu wit, wat voor iedereen beter is, niet alleen voor de sociale zekerheid maar ook voor de werknemers, die hiermee ook sociale rechten opbouwen.

**10.05** **Raoul Hedebouw (PTB-GO!):** Pour rebondir sur la dernière réplique, la question consisterait à demander quelle est la proportion de travail au noir dans le secteur de la grande distribution. Je suppose qu'on suspecte ce secteur de le pratiquer beaucoup. Or, j'avais d'autres échos. Il serait peut-être intéressant pour le ministre d'y commanditer des inspections sociales. Mon impression est plutôt qu'il n'y en a presque pas. Ces flexi-jobs ne peuvent pas le remplacer puisqu'il n'existe pas. Il est important de revenir à une position de principe.

"Wij benadrukken dat het in geen geval de bedoeling kan zijn deze aanpak uit te breiden naar andere sectoren", dixit Stefaan Vercamer op 22 oktober.

Men beweerde steeds dat de flexi-jobs beperkt zouden blijven tot de horeca en die sector zou geenszins een testcase zijn voor de invoering van flexi-jobs. Dat blijkt dus wel het geval te zijn.

Als dat kan voor de grote warenhuizen, waarom dan niet verder gaan? Ik zal u geen garantie vragen om de regeling niet nog meer uit te breiden, want die was er de vorige keer al niet. Ze zal dus ongetwijfeld alsmear meer worden uitgebreid.

Dans ce sens-là, je pense que les flexi-jobs ne sont pas du tout une bonne chose. Je vais revoir l'avis des partenaires sociaux. Je savais qu'il n'y avait pas d'unanimité.

Kunt u het rapport van de FOD WASO aan de commissievoorzitter bezorgen, zodat wij het kunnen analyseren?

*Het incident is gesloten.*

*L'incident est clos.*

**11] Vraag van mevrouw Meryame Kitir aan de vice-eersteminister en minister van Werk, Economie en Consumenten, belast met Buitenlandse Handel, over "de niet-uitvoering van het unaniem advies van de NAR over de meer flexibele opnamemogelijkheid voor ouderschapsverlof" (nr. 19651)**

**11] Question de Mme Meryame Kitir au vice-premier ministre et ministre de l'Emploi, de l'Économie et des Consommateurs, chargé du Commerce extérieur, sur "la non-exécution de l'avis unanime du CNT relatif aux possibilités assouplies pour la prise du congé parental" (n° 19651)**

**11.01] Meryame Kitir** (sp.a): Mijnheer de minister, op 20 december 2016 heeft de NAR een advies uitgebracht over een aantal belangrijke aanpassingen in het tijdskrediet. Daarin wordt verwezen naar advies nr. 2014 van dezelfde datum dat vooral handelt over de opnamemogelijkheid van ouderschapsverlof in 1/10den.

In dat laatste advies staat: "Men gaat akkoord met het principe van een bijkomende mogelijkheid om de arbeidsprestaties proportioneel te verminderen in het kader van het ouderschapsverlof in een ratio van 1/10de of van het voltijds ouderschapsverlof. De raad voegt daar echter aan toe dat die opnamevorm van ouderschapsverlof waarbij de arbeidstijd met 1/10de wordt verminderd voor akkoord aan de werkgever moet worden voorgelegd".

Vervolgens maakt de raad enkele technische opmerkingen bij het wetsvoorstel dat het voorwerp van het advies was: "Rekening houdend met wat voorafgaat, dringt de raad erop aan dat de nodige aanpassingen aan de regelgeving worden doorgevoerd om dit advies uit te voeren".

De overige aanpassingen zijn op 1 juli 2017 in werking getreden. Een aanpassing van de regelgeving van het ouderschapsverlof is volgens mij nog niet gebeurd.

Mijnheer de minister, waarom werd dat onderdeel van het unaniem advies niet uitgevoerd? Wanneer mogen wij die aanpassingen verwachten?

**11.02] Minister Kris Peeters:** Eind 2016 heeft de NAR inderdaad een positief advies nr. 2014 gegeven over de invoering van 1/10de loopbaanvermindering in het kader van het ouderschapsverlof met de bijkomende voorwaarde dat dit voor akkoord aan de werkgever moet worden voorgelegd. Dit gebeurde naar aanleiding van een verzoek om advies van de commissie voor de Sociale Zaken over het wetsvoorstel tot wijziging van de wet van 22 januari 1985.

In maart 2017 werden in de commissie voor de Sociale Zaken verschillende amendementen bij dit wetsvoorstel ingediend, waarmee onder meer werd tegemoetgekomen aan een aantal juridisch-technische bemerkingen en de wens van de sociale partners om de aanvraag van het 1/10de ouderschapsverlof voor akkoord aan de werkgever voor te leggen.

Momenteel zijn het wetsvoorstel en de amendementen nog hangende in de commissie.

De invoering van het 1/10de ouderschapsverlof vereist niet alleen een wijziging van de herstellwet van 22 januari 1985, zoals door het wetsvoorstel wordt beoogd. Nadat die aanpassingen zijn doorgevoerd, zullen immers ook de uitvoeringsbesluiten van voornoemde wet betreffende het ouderschapsverlof in die zin moeten worden aangepast, vooraleer effectief van de één tiende mogelijkheid gebruik kan worden gemaakt.

Een en ander is evenwel hangende.

**11.03 Meryame Kitir** (sp.a): Mijnheer de voorzitter, ik zal mij dus tot u moeten richten, aangezien de minister geen problemen met het uitvoeren heeft, aangezien er een unaniem akkoord is.

Hebt u een zicht op de planning van het voorstel? Wanneer is het geagendeerd?

De **voorzitter**: Mevrouw Kitir, (...)

**11.04 Meryame Kitir** (sp.a): Mijnheer de voorzitter, dat is geen antwoord. Wij zullen de kwestie opnieuw aankaarten.

*Het incident is gesloten.*

*L'incident est clos.*

**12** **Samengevoegde vragen van**

- de heer Jan Spooren aan de vice-eersteminister en minister van Werk, Economie en Consumenten, belast met Buitenlandse Handel, over "de stress- en burn-outcoaches" (nr. 19669)
- de heer Gautier Calomne aan de vice-eersteminister en minister van Werk, Economie en Consumenten, belast met Buitenlandse Handel, over "de arbeidsongeschiktheid" (nr. 19752)
- de heer Éric Massin aan de vice-eersteminister en minister van Werk, Economie en Consumenten, belast met Buitenlandse Handel, over "burn-outpreventie" (nr. 20041)
- mevrouw Muriel Gerkens aan de vice-eersteminister en minister van Werk, Economie en Consumenten, belast met Buitenlandse Handel, over "burn-outcoaching in bedrijven" (nr. 20184)
- mevrouw Muriel Gerkens aan de minister van Sociale Zaken en Volksgezondheid over "burn-outcoaching in bedrijven" (nr. 20185)
- de heer Raoul Hedebouw aan de vice-eersteminister en minister van Werk, Economie en Consumenten, belast met Buitenlandse Handel, over "het gestegen risico op burn-out" (nr. 21491)

**12** **Questions jointes de**

- M. Jan Spooren au vice-premier ministre et ministre de l'Emploi, de l'Économie et des Consommateurs, chargé du Commerce extérieur, sur "les coachs spécialisés en stress et en burn-out" (n° 19669)
- M. Gautier Calomne au vice-premier ministre et ministre de l'Emploi, de l'Économie et des Consommateurs, chargé du Commerce extérieur, sur "la problématique de l'incapacité de travail" (n° 19752)
- M. Éric Massin au vice-premier ministre et ministre de l'Emploi, de l'Économie et des Consommateurs, chargé du Commerce extérieur, sur "les mesures de prévention pour solutionner le burn-out" (n° 20041)
- Mme Muriel Gerkens au vice-premier ministre et ministre de l'Emploi, de l'Économie et des Consommateurs, chargé du Commerce extérieur, sur "le coaching en matière de burn-out dans les entreprises" (n° 20184)
- Mme Muriel Gerkens à la ministre des Affaires sociales et de la Santé publique sur "le coaching en matière de burn-out dans les entreprises" (n° 20185)
- M. Raoul Hedebouw au vice-premier ministre et ministre de l'Emploi, de l'Économie et des Consommateurs, chargé du Commerce extérieur, sur "le risque accru de burn-out" (n° 21491)

**12.01 Jan Spooren** (N-VA): Mijnheer de voorzitter, mijnheer de minister, in de strijd tegen burn-out en andere psychosociale problemen moeten wij denken aan elke mogelijke oplossing, omdat het aantal mensen dat met dergelijke problemen kampt, een derde van het aantal langdurig zieken uitmaakt en dus een heel grote groep is.

U lanceerde een voorstel om in elke sector een pool van stress- en burn-outcoaches te installeren. Die coaches zouden de werknemers met spanningsklachten begeleiden en zodoende een uitval door burn-out voorkomen. Het gaat dus om preventieve acties.

De functieomschrijving van die coaches komt bijzonder sterk overeen met die van de reeds bestaande preventieadviseurs psychosociale aspecten.

Mijnheer de minister, wat is nu net het verschil of het onderscheid tussen de bestaande preventieadviseurs en de coaches in uw voorstel?

Zullen de coaches een meerwaarde vormen boven op de reeds bestaande preventieadviseurs?

Hoe zult u de stress- en burn-outcoaches inpassen in de bestaande welzijnsregeling?

**12.02 Raoul Hedebouw (PTB-GO!):** Mijnheer de voorzitter, mijnheer de minister, uit een enquête van Securex van afgelopen maand werd duidelijk dat het risico op burn-out met 7 % gestegen is in België, namelijk van 10 % in 2014 naar 17 % in 2017. Eén op de zes werknemers is blootgesteld aan het risico van burn-out.

In het Zomerakkoord werd beslist dat bedrijven met meer dan honderd werknemers een burn-outcoach in dienst moeten nemen.

Mijnheer de minister, zal de inzet van die burn-outcoaches eerder een preventief of eerder een curatief doel dienen? Volgens de CM zou er in plaats van te werken aan de gevolgen, beter gewerkt worden aan de oorzaken van burn-out, zoals hoge werkdruk, te weinig variatie in taken, te weinig autonomie, een moeilijke relatie met collega's of de leidinggevenden, hoge emotionele belasting, fysiek belastende werkomstandigheden, enzovoort.

Zullen die burn-outcoaches ten aanzien van de ondernemingen ook aanbevelingen kunnen formuleren over arbeidsorganisatie, werkritme en taakbelasting?

Vreest u niet dat dergelijke burn-outcoaches hun doel voorbijschieten als de ondernemingen in kwestie niet ingrijpen in het arbeidsritme en de werkorganisatie?

Wat vindt u van het voorstel van het ABVV dat een erkenning eist door het Fonds voor de beroepsziekten van stressgebonden ziektes en wel voor alle werknemers uit alle sectoren? Stressgebonden ziektes en burn-out zijn immers goed op weg om de beroepsziekten van de 21<sup>e</sup> eeuw te worden. Bovendien zou een erkenning voor meer investeringen in preventie zorgen.

**12.03 Minister Kris Peeters:** Mijnheer de voorzitter, collega's, ik wil eerst wat cijfermateriaal geven. Volgens de statistieken van het RIZIV is het aantal mensen dat langer dan een jaar arbeidsongeschikt is met 75% gestegen tussen 2005 en 2016. Wij stellen vast dat de stijging aanzienlijk groter is bij de vrouwelijke gerechtigden, wat uiteraard mee te verklaren is door de toenemende participatiegraad van vrouwen op de arbeidsmarkt en door de verhoging van de pensioenleeftijd. Daarnaast speelt uiteraard ook de veroudering van de bevolking in het algemeen een rol in deze hogere cijfers. U moet daarmee dus wat omzichtig omspringen.

Dankzij de vooruitgang van de geneeskunde en de betere behandeling van bepaalde ziekten, zoals hart- en vaatziekten, vinden er ook verschuivingen plaats in de ziektebeelden die aanleiding geven tot langdurige arbeidsongeschiktheid. Het grootste deel van deze langdurige ziekten is op dit ogenblik te wijten aan psychische of mentale aandoeningen - 30 tot 35% - en aan ziekten van het bewegingsstelsel en het bindweefsel - 25 tot 30%. Deze kunnen bovendien ook samenhangen. Zo kan overmatige stress rugpijn veroorzaken of versterken.

Burn-out vormt een belangrijk aandeel van de psychische aandoeningen en kan inderdaad leiden tot langdurige afwezigheid op het werk. Het is dus essentieel om de preventie van dit soort risico's in de ondernemingen te versterken. Wij willen dit doen door in het kader van de uitvoering van het Zomerakkoord een initiatief te nemen rond burn-outpreventie, dat deel zal uitmaken van de relancewet, die ook naar de Kamer komt.

Wij hebben het initiatief genomen op uitdrukkelijke vraag van de sociale partners. In het interprofessioneel akkoord 2017-2018 hebben zij immers specifiek aandacht besteed aan burn-out. De werkzaamheden in de Nationale Arbeidsraad rond dit thema hebben ertoe geleid dat ook de sociale partners initiatieven ter preventie van burn-out wensten te ondersteunen.

De opbrengst van de werkgeversbijdrage van 0,10% voor de risicogroepen afkomstig van de sectoren die geen sector-cao voor de risicogroepen hebben gesloten, zal aldus ook kunnen worden gebruikt voor de financiering van projecten die door sectoren of ondernemingen kunnen worden ingediend en die de primaire preventie van burn-out op collectief niveau tot doel hebben.

Het gaat dus zeker niet om curatieve, individuele aspecten, zoals de behandeling van mensen die uitvallen met een burn-out, maar bijvoorbeeld wel om het organiseren van opleidingen, zoals een training voor leidinggevers, infodagen, het uitwerken van sensibiliseringsacties, het uitwerken van tools voor sensibilisering of vroegtijdige opsporing, websites, brochures, het uitwisselen van goede praktijken ter voorkoming van burn-outs.

Daarnaast zou een project er ook in kunnen bestaan de werkgevers van een bepaalde sector te ondersteunen bij de implementatie van een actieplan dat rekening houdt met de specifieke kenmerken van die sector, zoals strikte deadlines, zware mentale omstandigheden, veelvuldig contact met moeilijke klanten enzovoort, bijvoorbeeld door het ter beschikking stellen van een pool van burn-outpreventiecoaches.

Belangrijk is ook om op te merken dat dit zeker niet de enige manier is om burn-outs aan te pakken. Er bestaat namelijk al een uitgebreid wettelijk kader in de wetgeving over welzijn op het werk. Burn-outs en andere arbeidsgerelateerde stressproblemen zijn immers psychosociale risico's die verband houden of kunnen houden met het werk, waarmee de werkgever in zijn risicoanalyse rekening moet houden. Hij is ook verplicht om de preventie maatregelen te nemen om de psychosociale risico's aan te pakken in overleg met zijn preventiediensten en met de overlegstructuren in de onderneming, zoals het Comité voor Preventie en Bescherming op het Werk of de vakbondsafvaardiging.

In de memorie van toelichting bij het nieuwe wetsontwerp wordt aangegeven dat het initiatief dan ook moet worden beschouwd als een aanvulling op de wettelijke verplichtingen die zijn gericht tot individuele werkgevers en waarvoor zij een beroep moeten doen op de bestaande structuren, zoals de preventieadviseur inzake psychosociale aspecten. Het is uiteraard niet toegelaten om de middelen die worden voorzien te gebruiken voor het nakomen van de wettelijke verplichting die de werkgever heeft op de gronden van de welzijnswetgeving, maar uiteraard is het wel de bedoeling dat er aanvullend op en in samenwerking met de bestaande structuren wordt gewerkt.

Mijnheer Spooren, uw laatste vraag ging over de frequentie van de betrokkenheid van de preventieadviseurs inzake psychosociale aspecten. Volgens de externe preventiediensten worden er gemiddeld 800 formele dossiers en 6 000 informele dossiers per jaar door hen behandeld. Die cijfers houden geen rekening met de deelname door de preventieadviseurs aan de verschillende psychosociale risicoanalyses waarbij hij of zij betrokken moet worden.

**12.04 Jan Spooren (N-VA):** Mijnheer de minister, wij juichen dit initiatief erg toe. Ik meen dat het erg belangrijk is dat daar zoveel mogelijk aan gebeurt, alhoewel een een-op-eenresultaat nooit kan worden bewezen. Ik meen dat alle beetjes helpen.

Ik heb uit uw antwoord begrepen dat het voornamelijk om preventieve acties gaat. Het lijkt mij toch ook nuttig als de kennis en de vaststellingen in het meer curatieve gedeelte zouden kunnen worden gebruikt. Ik bedoel dan heel concreet in arbeidsintegratieplannen die voor sommigen zullen worden opgesteld. De kennis die in het preventieve gedeelte wordt vergaard, zou ook daarin moeten worden meegenomen.

Daarnaast meen ik dat het ook belangrijk is om zich er bij de preventie – als men alle arbeidsomstandigheden bekijkt en hoe een bedrijf is georganiseerd – ook van bewust te zijn dat het bij de meeste burn-outs niet enkel gaat over werkgerelateerde maar ook persoonlijke en sociale omstandigheden. Men moet ook die elementen meenemen als men werkt aan preventieve of curatieve maatregelen.

**12.05 Raoul Hedebouw (PTB-GO!):** Mijnheer de minister, het lijkt mij duidelijk dat dergelijk stijgende cijfers niet individueel gelinkt zijn, maar meer sociaal. Het gaat dan over de organisatie van ons werk. Dit is een heel belangrijke parameter bij burn-outs. Problemen in de familie zijn er altijd geweest en zij vormen dan ook geen specifieke gebeurtenissen van de laatste jaren. Wat wel specifiek is, is het verhogende arbeidsritme en de nieuwe arbeidsorganisatie.

Ik meen dat het belangrijk is dat de coaches ook op dat vlak zeggenschap krijgen. Het mag niet enkel gaan over de vraag hoe mensen kunnen leren leven met een hoog arbeidsritme. Men moet het ook hebben over de vraag of het hoge arbeidsritme ertoe leidt dat tienduizenden landgenoten vandaag kampen met een burn-out.

In die zin lijkt het mij nodig dat de inspectiediensten de werkgevers en werknemers rond de tafel zetten om te bekijken hoe wij kunnen vermijden dat tienduizenden mensen in ons land uit de boot vallen. Ik hoop dat



die coaches in de komende maanden ter zake enige zeggenschap zullen krijgen zodat zij niet alleen moeten toezien op het beter verteerbaar maken van een hoger werkritme.

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

De **voorzitter**: Het volgende agendapunt zijn de samengevoegde vragen nr. 19679 van mevrouw Fonck en nr. 19763 van mevrouw Jadin. Vraag nr. 19679 van mevrouw Fonck wordt uitgesteld. Mevrouw Jadin is afwezig.

**13** **Vraag van de heer Wouter Raskin aan de vice-eersteminister en minister van Werk, Economie en Consumenten, belast met Buitenlandse Handel, over "het overleg met de sociale partners in verband met de verplichte inschrijving als werkzoekende binnen de maand na het begin van de opzeg" (nr. 19742)**

**13** **Question de M. Wouter Raskin au vice-premier ministre et ministre de l'Emploi, de l'Économie et des Consommateurs, chargé du Commerce extérieur, sur "la concertation avec les partenaires sociaux dans le cadre de l'inscription obligatoire comme demandeur d'emploi dans le mois suivant le début du préavis" (n° 19742)**

**13.01** **Wouter Raskin (N-VA)**: Mijnheer de voorzitter, ik heb u eerder al ondervraagd over dit onderwerp. Vandaag is het zo dat ontslagen werknemers met een lange opzegtermijn deze vaak niet meer effectief moeten presteren en dus gedurende een groot aantal maanden afwezig zijn op de arbeidsmarkt, alvorens zij officieel werkloos worden en zich moeten inschrijven bij een van de arbeidsbemiddelingsdiensten. Op die manier gaat uiteraard kostbare tijd verloren om deze mensen succesvol en zo snel mogelijk te leiden naar een nieuwe job.

Dat was ook de reden waarom het federaal regeerakkoord volgende passage inhoudt: "Werknemers moeten zich inschrijven bij de gewestelijke arbeidsbemiddelingsdiensten binnen de maand nadat de opzeg is ingegaan. Dit is een voorwaarde om te kunnen genieten van de werkloosheidsuitkering."

U liet mij vorige keer weten dat het overleg tussen de regering en de sociale partners vooralsnog niet tot resultaat geleid heeft. Ook binnen de NAR werd er toen geen akkoord bereikt over het voorstel.

Wat is vandaag, x-aantal tijd later, de stand van zaken van het overleg over de uitvoering van deze passage uit het regeerakkoord?

In het dossier van de mysterycalls in de strijd tegen discriminatie op de arbeidsmarkt besloot u niet te wachten op een akkoord van de sociale partners en zelf een wetsontwerp voor te bereiden. Maar ook inzake de verplichte inschrijving van werkzoekenden na het begin van hun opzeg is er, tenzij u mij straks van het tegendeel kunt overtuigen, weinig vooruitgang. Zult u ook in dit dossier uiteindelijk zelf het initiatief nemen om de passage uit het regeerakkoord uit te voeren? Zo nee, waarom niet?

**13.02** **Minister Kris Peeters**: Mijnheer de voorzitter, collega's, collega Raskin, het is mijn bedoeling en mijn ambitie om heel het deel van het regeerakkoord uit te voeren dat binnen mijn bevoegdheid ligt. Ik heb in dezen al een initiatief genomen, waarop ik straks terugkom, maar wat niet gelukt is aangezien daarover geen consensus werd bereikt.

Werknemers die worden ontslagen met uitbetaling van een verbrekingsvergoeding en die tijdens de tijd gedekt door deze vergoeding, niet meer verbonden zijn met een arbeidsovereenkomst, zijn momenteel, zoals ook door u aangegeven, niet verplicht om zich onmiddellijk na het ontslag in te schrijven als werkzoekende. In de periode gedekt door de verbrekingsvergoeding hebben zij ook geen recht op een werkloosheidsuitkering. Wanneer de ontslagen werknemer aansluitend op het ontslag onmiddellijk een andere job vindt, is een dergelijke inschrijving als werkzoekende natuurlijk niet nuttig. Heeft hij of zij niet onmiddellijk een andere job in het verschiet, dan kan een inschrijving als werkzoekende natuurlijk wel helpen in de zoektocht naar een nieuwe job. Een dergelijke inschrijving kan nu reeds op vrijwillige basis gebeuren tijdens de periode gedekt door de verbrekingsvergoeding.

Het idee dat werd opgenomen in het regeerakkoord en waarnaar door u werd verwezen, was om deze mogelijkheid op vrijwillige basis om te zetten in een verplichting. Bij het begin van deze legislatuur werd daarover overleg gevoerd tussen de regering en de sociale partners — ik zei al dat ik daarin een initiatief

had genomen om dat deel van het regeerakkoord uit te voeren — maar dat heeft dus niet geleid tot een akkoord. Het instellen van een verplichting voor werknemers tot inschrijving binnen de maand na het ingaan van de opzeg bij de gewestelijke bemiddelingsdiensten veronderstelt ook dat de werkgever die overgaat tot de betekening van de opzeg, in de opzegbrief vermeldt dat de werknemer zich binnen de maand moet inschrijven bij de gewestelijke bemiddelingsdienst. Daar knelde en knelt nog altijd het schoentje.

Over dit voorstel is geen akkoord bereikt bij de NAR. Ik kan u meegeven dat daar ook in de regering over gesproken is. Zonder in detail te treden, ook daar heeft men gezegd niet zo ver te willen gaan, dat de werkgever dat vermeldt.

Dat zijn dus de antecedenten in dit dossier. Zoals ik al zei, ik zal trachten het deel van het regeerakkoord, dat onder mijn bevoegdheid valt, volledig uit te voeren, dus ook wat dit punt betreft. Ik moet daarover natuurlijk wel tot een consensus komen in de regering en liefst ook met de sociale partners. Mijnheer Raskin, ik heb u meegegeven waar het probleem zit, zijnde het vermelden door de werkgever, zoals aangegeven.

**13.03 Wouter Raskin (N-VA):** Mijnheer de minister, ik dank u voor uw duidelijk antwoord. Voor een deel is dit hetzelfde als het antwoord dat ik vorige keer al kreeg. Uiteraard ben ik blij te vernemen dat u, samen met ons allen en met nog vele anderen, zoveel mogelijk van het regeerakkoord wil uitvoeren. Blijkbaar is er ook binnen de regering bij de onderhandeling over het Zomerakkoord over gesproken. Sta mij toe daar even van weg te blijven, ik ken mijn bescheiden plaats in dit huis.

Misschien mag ik evenwel een suggestie doen voor een compromis. U hebt de ambitie immers nog niet opgegeven, en gelukkig maar. Een mogelijk compromis zou kunnen zijn om de kennisgeving die de werkgevers aan de werknemers moeten doen, zoals u net toelichtte, standaard te maken via een of andere clausule in de opzeg. Men zou daar een protocolovereenkomst over kunnen maken, onder meer in overleg en samen met de sociale secretariaten. Zo zou de informatiedoorstroming gegarandeerd kunnen worden zonder de werkgevers op te zadelen met te veel administratieve overlast en hiermee zou men uiteraard ook het risico van schadeclaims kunnen uitsluiten. Ik schets hier een grote lijn zonder veel details. Ik geef het alleen maar mee. Ik hoop dat ik u op mijn zelfde bescheiden manier een hefboom geef om samen met de sociale partners en uw collega's in de regering voort aan de slag te gaan om die passage uit te voeren.

*Het incident is gesloten.*

*L'incident est clos.*

De **voorzitter**: Vraag nr. 19755 van de heer Calomne is uitgesteld.

#### **14 Samengevoegde vragen van**

- de heer Wim Van der Donckt aan de vice-eersteminister en minister van Werk, Economie en Consumenten, belast met Buitenlandse Handel, over "de mogelijke invoering van 'punten' als loon boven een bepaald bedrag bij BNP Paribas Fortis" (nr. 19787)

- de heer Georges Gilkinet aan de vice-eersteminister en minister van Werk, Economie en Consumenten, belast met Buitenlandse Handel, over "het verloningssysteem in het plan Visie 2020 van BNP Paribas Fortis" (nr. 20436)

- mevrouw Evita Willaert aan de vice-eersteminister en minister van Werk, Economie en Consumenten, belast met Buitenlandse Handel, over "de loonplannen van Fortis in het kader van Vision 2020" (nr. 21533)

#### **14 Questions jointes de**

- M. Wim Van der Donckt au vice-premier ministre et ministre de l'Emploi, de l'Économie et des Consommateurs, chargé du Commerce extérieur, sur "la mise en place éventuelle d'un système de 'points' remplaçant le salaire au-dessus d'un certain montant chez BNP Paribas Fortis" (n° 19787)

- M. Georges Gilkinet au vice-premier ministre et ministre de l'Emploi, de l'Économie et des Consommateurs, chargé du Commerce extérieur, sur "le système de rémunération prévu dans le plan Vision 2020 de BNP Paribas Fortis" (n° 20436)

- Mme Evita Willaert au vice-premier ministre et ministre de l'Emploi, de l'Économie et des Consommateurs, chargé du Commerce extérieur, sur "les plans salariaux de Fortis dans le cadre du plan Vision 2020" (n° 21533)

**14.01 Wim Van der Donckt (N-VA):** Mijnheer de minister, BNP Paribas Fortis legde begin januari 2017 bij de nieuwe loononderhandelingen een opvallend plan op tafel. De directie van de bank wilde de brutolonen op 4 700 euro plafonneren. Wie meer verdiende, zou dat meerloon in punten krijgen. Die punten zouden

voor bijvoorbeeld extra vakantiedagen, cashgeld of bankproducten kunnen worden omgeruild.

Het plan Vision 2020 is ondertussen van toepassing.

U had zelf ook grote vragen bij die nieuwe manier van verlonen bij BNP Paribas Fortis, wat blijkt uit uw antwoord tijdens de commissie voor de Sociale Zaken van 21 maart 2017. Ik citeer: "Ik heb alle begrip voor de wens van de ondernemingen, om hun loonkosten te optimaliseren. De regering levert daarvoor ernstige inspanningen via lastenverlagingen en andere competitiviteitsmaatregelen. Alle andere manieren om de loonkosten te beperken, moeten conform de geest en de letter van de wetgeving blijven. Wanneer er geen expliciete mogelijkheid is, om loon op een andere wijze uit te betalen, moet het in geld worden uitbetaald. Ik heb er daarom ernstige twijfels over of de uitbetaling in units wel conform de loonbeschermingswet is en zal daarom ook mijn inspectiediensten verder onderzoek laten verrichten".

Mijnheer de minister, in het licht daarvan heb ik de hiernavolgende vragen.

Ten eerste, is het uitbetalen van loon in punten al dan niet in overeenstemming met de wet van 12 april 1965 betreffende de bescherming van het loon der werknemers en met de bepalingen van alle algemeen verbindend verklaarde cao's die op de materie betrekking hebben?

Ten tweede, hebben uw inspectiediensten ondertussen hun onderzoek afgerond? Zo ja, wat is het resultaat? Indien niet, voor wanneer wordt dat dan verwacht?

Ten derde, ingeval de inspectiediensten van oordeel zijn dat de loonomzetting conform de huidige wetgeving is, hebt u dan een initiatief genomen om dergelijke systemen, die in dat geval legale ontduiking van belastingen en RSZ opzetten, in de toekomst onmogelijk te maken?

**14.02 Georges Gilkinet** (Ecolo-Groen): Monsieur le ministre, ce dossier n'est pas anodin. En effet, non seulement il concerne une grande entreprise de notre pays employant de nombreux travailleurs et connue de tous - il s'agit d'une des quatre grandes banques -, mais de surcroît, si vous laissez faire ce qui est prévu dans le plan "Vision 2020" de Fortis et qui devrait entrer en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier, énormément d'entreprises risquent d'agir à l'identique. En l'espèce, elles n'accorderaient plus aux travailleurs des salaires en euros, mais les plafonneraient, tandis qu'elles rémunéreraient les salariés en monnaie virtuelle. Chez BNP Paribas Fortis, cela s'appellerait des *units*.

Ainsi que je vous l'ai déjà indiqué lors de précédentes questions, une telle mesure est tout d'abord préoccupante quant au respect de la loi sur la protection de la rémunération et, ensuite, sur le plan du financement de la sécurité sociale. En effet, les salaires supérieurs au montant plafonné en euros ne feraient bien évidemment pas l'objet de cotisations sociales. De surcroît, ce serait aussi problématique d'un point de vue budgétaire, puisque Fortis cherche à obtenir ou a peut-être même bénéficié d'un *ruling* accordé par le SPF Finances et dérogeatoire à l'impôt des sociétés.

En mars dernier, vous aviez déclaré partager certains de mes doutes et vous étiez alors engagé à demander une enquête de l'Inspection sociale. En réponse à ma dernière question écrite à ce sujet, vous aviez indiqué que le rapport commandé à la Direction générale du Contrôle des lois sociales venait d'être terminé et que vous alliez "en examiner les conclusions avec la plus grande attention". En revanche, vous ne m'avez pas répondu quant au contenu du rapport et au sujet des suites que vous alliez y donner.

D'où mes questions, qui sont fort logiques. Monsieur le ministre, pouvez-vous nous communiquer les conclusions de ce rapport et, éventuellement, nous le remettre? Les dispositions du plan "Vision 2020" sont-elles légales aux yeux de la Direction générale du Contrôle des lois sociales? Leur impact sur le financement de la sécurité sociale a-t-il été estimé? Quelles suites allez-vous donner à ce rapport, et dans quel délai? Enfin, allez-vous empêcher BNP Paribas Fortis d'exécuter ce plan qui, à mon sens, constituerait un grave précédent puisqu'il risquerait d'encourager de plus en plus d'entreprises à contourner la légalité et le financement de l'État ainsi que celui de la sécurité sociale?

**14.03 Kris Peeters**, ministre: Monsieur le président, monsieur Van der Donckt, monsieur Gilkinet, j'ai demandé à la Direction générale Contrôle des lois sociales de procéder à une enquête sur la légalité du plan Vision 2020 de BNP Paribas Fortis.

Dat rapport bevat een aantal zeer gedetailleerde elementen. Ik zal voor u er de grote lijnen van toelichten.

De belangrijkste vraag die moest worden beantwoord betreft de concrete toepassing van de loonbeschermingswet door BNP Paribas Fortis.

La question essentielle de ce rapport, à laquelle il fallait répondre, est l'application correcte par BNP Paribas Fortis de la loi sur la protection de la rémunération.

De loonbeschermingswet stelt de uitbetaling van het loon in geld als algemeen principe voorop. Op die wijze wordt een vrije beschikking over het loon aan de werknemer het meest gegarandeerd.

Une partie de la rémunération peut toutefois être payée en nature lorsque ce mode de paiement est de pratique courante ou souhaitable en raison de la nature de l'industrie ou de la profession en cause. Ce mode de paiement n'est autorisé que moyennant le respect de certaines conditions très spécifiques, conformément à l'article 6 de la loi sur la protection de la rémunération.

Dit artikel somt zeer strikt en op limitatieve wijze de elementen op die in de vorm van een loon in natura aan de werknemer kunnen worden uitbetaald. Het betreft huisvesting, voorzieningen, genot van grond, voedsel, niet-verplicht gereedschaps- en arbeidsmaterieel.

Artikel 6 bepaalt ook de maximale verhouding tussen het voordeel in natura en het totale brutoloon van een werknemer. De uitbetaling van het loon in de vorm van andere voordelen is in beginsel niet in overeenstemming met artikel 3 en 6 van de loonbeschermingswet.

Vooreerst dient te worden vastgesteld dat een werknemer van BNP Paribas Fortis binnen de toepassing van het systeem steeds de keuze heeft om zijn loon in speciën te ontvangen. In die zin is het systeem gebaseerd op een zeker akkoord van de werknemer en dus op zich niet verboden.

Il convient de poser la question de la légalité du fait que le travailleur choisisse de faire verser sa rémunération de façon alternative. C'est le mode de paiement de la rémunération qui pose problème.

Dans la gamme d'avantages que BNP Paribas Fortis propose, nous pouvons distinguer trois catégories.

Ten eerste, elementen die geen loon uitmaken: bijzonder extralegale vakantiedagen, tijd sparen, tijd sparen in vakantiedagen. Deze opties hebben geen betrekking op de loonbetaling op zich en stellen in principe geen probleem.

Ten tweede, elementen die loon in geld uitmaken, bijvoorbeeld vaste maandelijkse premies of eenmalige premies, zijn niet onwettig.

Ten derde, elementen die loon in natura uitmaken: het privégebruik van een bedrijfswagen, het ter beschikking stellen van ICT, materieel, internetaansluiting, de uitbetaling in cheques, zoals maaltijdcheques, ecocheques, huishoudendiensten, premies voor groepsverzekering enzovoort.

De overgrote meerderheid van deze voordelen in natura valt niet onder de toegelaten wijze van loonbetaling in de huidige formulering van de loonbeschermingswet.

Er dient echter te worden vastgesteld dat de federale overheid op bepaalde vlakken, fiscaal, sociale zekerheid enzovoort, een aantal regelingen heeft uitgewerkt die de toekenning van dit soort voordelen wel degelijk kadert. Voor sommige voordelen wordt deze regeling erg gedetailleerd uitgewerkt. Voor andere beperkt zich dat tot een meer algemeen kader.

Besluitend kan worden gesteld dat wij vanuit het arbeidsrechtelijk oogpunt dienen vast te stellen dat er met sommige voordelen binnen het aanbod van BNP Paribas Fortis een probleem is van conformiteit met de loonbeschermingswet in de huidige libellering. Dit is echter geen nieuw probleem. Het betreft praktijken die al jarenlang worden toegepast en gedoogd en dit door tal van ondernemingen buiten BNP Paribas Fortis.

Indien wij in casu expliciet gaan oordelen dat het systeem van BNP Paribas Fortis op bepaalde punten arbeidsrechtelijk illegaal is, dan zal dit standpunt uiteraard verder consequent moeten worden ingenomen tegenover elke onderneming in België die een gelijkaardig systeem van wijze van loonbetaling hanteert.

Omdat ik een oefening inzake het harmoniseren van het loonbegrip aan het voorbereiden ben, wacht ik graag het overleg met mijn collega De Block in deze af.

Daarnaast pleiten wij ervoor na te gaan of een aantal loonbegrippen niet wat meer op elkaar kunnen worden afgestemd. Deze oefening bekijken we momenteel met de experts van de administratie.

Demain, il y aura une réunion concernant cette problématique.

Het is allerminst de bedoeling rechtsonzekerheid en verwarring te creëren bij werkgevers en werknemers. Een gedegen analyse, met inbegrip van de consequenties van bepaalde scenario's, zal dus moeten worden gemaakt. Wij zijn daar volop mee bezig.

**14.04 Wim Van der Donckt (N-VA):** Mijnheer de minister, ik dank u voor uw antwoord. Ik kijk uit naar de oplossingen die u zoekt voor deze problematiek.

**14.05 Georges Gilkinet (Ecolo-Groen):** Monsieur le président, monsieur le ministre, étant donné que cela fait des mois que je vous interroge sur le sujet quant au risque de précédent dans ce dossier, quoi que vous en disiez, j'attendais de votre part une réponse plus claire.

J'entends que vous devez en discuter et en débattre avec Mme De Block. Au niveau de l'entreprise, une CCT, dont on ne sait pas si elle est légale ou illégale, a été signée. Il est annoncé que ce nouveau système sera d'application à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2018. Je ne voudrais pas que les faits précèdent la décision que vous allez prendre. C'est à vous, représentant de l'autorité et garant de l'application de la loi, de donner un signal clair à cette entreprise.

Si la loi n'est pas assez explicite, vous pouvez éventuellement la modifier pour clarifier l'interprétation à donner à certains des éléments de la loi qui ne sont pas clairs et qui, dès lors, sont utilisés en vue de transformer des salaires en monnaie virtuelle, sur laquelle aucune cotisation n'est payée.

J'ai l'impression que, si vous laissez faire, on va en revenir aux années 60 où on devait, quand on travaillait à l'usine, acheter ses biens de consommation quotidiens au magasin de l'usine. Au-delà du coût que cela peut avoir pour la sécurité sociale et pour les finances publiques, je ne pense pas que ce soit un progrès social.

Monsieur le ministre, je vous demande dès lors de décider rapidement avec Mme De Block et d'arrêter ce qui me semble être un mauvais projet. Je vous réinterrogerai sur le sujet. Vous pouvez compter sur moi.

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

#### **15 Samengevoegde vragen van**

- de heer Wim Van der Donckt aan de vice-eersteminister en minister van Werk, Economie en Consumenten, belast met Buitenlandse Handel, over "het lidmaatschap van een vakbond als voorwaarde voor de erkenning als havenarbeider" (nr. 19788)

- de heer Wim Van der Donckt aan de vice-eersteminister en minister van Werk, Economie en Consumenten, belast met Buitenlandse Handel, over "de voorwaarde van vakbondslidmaatschap voor erkenning als havenarbeider" (nr. 21098)

#### **15 Questions jointes de**

- M. Wim Van der Donckt au vice-premier ministre et ministre de l'Emploi, de l'Économie et des Consommateurs, chargé du Commerce extérieur, sur "la condition d'appartenance à un syndicat pour la reconnaissance en tant que travailleur portuaire" (n° 19788)

- M. Wim Van der Donckt au vice-premier ministre et ministre de l'Emploi, de l'Économie et des Consommateurs, chargé du Commerce extérieur, sur "la condition d'appartenance à un syndicat pour une reconnaissance en tant que travailleur portuaire" (n° 21098)

**15.01 Wim Van der Donckt (N-VA):** Mijnheer de voorzitter, mijn vraag nr. 19788 hangt samen met mijn vraag nr. 21098. Vraag nr. 19788 is eigenlijk al schriftelijk beantwoord en mijn vraag nr. 21098 is een opvolgingsvraag. Ik veronderstel dat de heer minister dat ook wel gezien zal hebben.

Mijnheer de minister, in mijn initiële schriftelijke vraag van 7 juni stelde ik dat een werknemer lid dient te zijn

van een van de drie vakbonden om als havenarbeider erkend te worden. Die vraag hebt u op 4 september schriftelijk beantwoord. In het licht daarvan heb ik een opvolgingsvraag ingediend.

Na de opsomming van de erkenningsvoorwaarden voor de klassieke havenarbeiders antwoordde u op mijn vraag over de voorwaarden van vakbondslidmaatschap voor de erkenning als havenarbeider: "Zoals u kunt lezen, is er geen enkele relatie met het al dan niet lid zijn van een vakbond. Iedereen kan een erkenningsaanvraag indienen. De kandidaat kan dat zelf doen, of via zijn vakbond als hij aangesloten is, de werkgever die hem wenst tewerk te stellen of zelfs de werkgeversorganisatie die zetelt in de administratieve commissie. De commissie die de aanvragen beoordeelt, is paritair samengesteld uit vertegenwoordigers van de representatieve werkgeversorganisaties en de representatieve werknemersorganisaties en wordt voorgezeten door een ambtenaar. Het niet erkennen van een kandidaat-havenarbeider is een administratieve rechtshandeling die gemotiveerd moet worden en staat open voor beroep bij de arbeidsrechtbank".

In het licht van dat antwoord en op basis van ervaringen te velde, heb ik een soort van mysterycalls georganiseerd. Op 3 oktober stelde een kandidaat-havenarbeider de vraag of hij een kandidatuur tot erkenning kon indienen, dan wel of dat via een ander kanaal verloopt. CEPA heeft op die vraag het volgende geantwoord. "De federale overheidsdienst Werk levert de erkenning van havenarbeiders van het algemeen contingent af op basis van een lijst van kandidaten die voorgedragen worden door de werkgevers en de vakbonden. Indien u als havenarbeider van het algemeen contingent erkend wenst te worden, is het dus nuttig dat u zich ook laat registreren bij een van de drie in België erkende vakorganisaties, plaatselijke afdeling Antwerpen. Indien u geïnteresseerd bent in een job als logistiek werknemer, dient u zelf contact op te nemen met één of meer havenbedrijven die logistieke activiteiten ontwikkelen".

Dat geschreven element, dat ik ook in mijn ingediende vraag opgenomen heb, werd telefonisch bevestigd. Aan de telefoon werd zelfs expliciet gezegd dat het lidmaatschap van een van de drie vakbonden noodzakelijk is om havenarbeider te kunnen en mogen worden.

Mijnheer de minister, bent u op basis van het antwoord van CEPA ook niet van mening dat lidmaatschap van een van de drie erkende vakverenigingen noodzakelijk is om als havenarbeider te kunnen worden erkend?

Ten tweede, is die regeling al dan niet in strijd met de negatieve verenigingsvrijheid, zoals vastgelegd in artikel 27 van de Grondwet, artikel 1 van de wet van 24 mei 1921 op de verenigingsvrijheid, artikel 11 van het EVRM, het IAO-verdrag nr. 87 en artikel 22 van het BUPO-Verdrag?

Ten slotte, zult u een onderzoek laten instellen om eindelijk eens de zaak uit te spitten en er klaarheid in te scheppen?

**15.02** Minister **Kris Peeters**: Mijnheer Van der Donckt, ik heb u die acht voorwaarden meegegeven. Ik wil toch nog eens even herhalen dat er inderdaad geen enkele relatie bestaat met het al dan niet lid zijn van een vakbond. Iedereen kan een erkenningsaanvraag indienen. De kandidaat kan dat zelf doen of via zijn vakbond, als hij aangesloten is, en de werkgever die hem tewerk wenst te stellen, of zelfs de werkgeversorganisatie die zetelt in de administratieve commissie.

De commissie die de aanvraag beoordeelt is paritair samengesteld uit vertegenwoordigers van de representatieve werkgeversorganisaties en de representatieve werknemersorganisaties en wordt voorgezeten door een ambtenaar. Maar dat wist u allemaal, aangezien u zelfs mysterycalls hebt ingezet.

Het niet erkennen van een kandidaat-havenarbeider is een administratieve rechtshandeling die moet worden gemotiveerd en ze staat open voor beroep bij de arbeidsrechtbank. De regelgeving is niet in strijd met de internationale en grondwettelijke regels rond vakbondsvrijheid. Een verplicht lidmaatschap is in principe strijdig met allerlei nationale en internationale normen. Een inbreuk op de negatieve syndicale vrijheid wordt terecht door het Europees Hof van Justitie op basis van het EVRM en andere veroordeeld, maar dat is hier dus niet het geval. Ik heb het later nog over de CEPA-berichtgeving.

Het Europees Comité voor Sociale Rechten van de Raad van Europa heeft in het verleden al een klacht behandeld over de beweerde *closed shop* in de Antwerpse haven. In 2003 heeft het comité de procedure afgesloten. Het was hierbij van mening dat de situatie conform het Europees Sociaal Charter was, gelet op het feit dat de voorwaarden die gesteld worden in het koninklijk besluit, de basis zijn om een erkenning te beoordelen. Het klopt dat de formulering in de mail die de betrokkene van CEPA kreeg, ongelukkig was. Uw

mysterycall heeft terecht iets duidelijk gemaakt.

Hoewel de mail die u citeert, niet vermeldt dat men zich zou moeten aansluiten bij een vakorganisatie, wordt er wel gezegd dat het nuttig is dat men zich laat registreren als kandidaat-havenarbeider bij een van de vakorganisaties. Er wordt dus niet gezegd dat het nuttig zou zijn zich aan te sluiten bij een van die vakbonden, wel dat het nuttig zou zijn dat men zich bij een ervan zou aanmelden om de registratie als kandidaat in orde te brengen. Ik ben het echter met u eens dat, hoewel de mail dus niet verplicht of oproept om lid te worden van een vakbond, de kandidaat die dat leest, wel eens zou kunnen besluiten dat dat van hem verwacht wordt.

Naar aanleiding van uw vraag – dat is ook het voordeel als u vragen stelt – heeft mijn beleidscel dan ook contact opgenomen met CEPA met de vraag om de communicatie met kandidaten bij te sturen. CEPA bleek zelf inmiddels al actie in die zin te hebben ondernomen, misschien door uw goede activiteiten, wie weet. Kandidaat-havenarbeiders wordt nu niet meer aangeraden om contact op te nemen met de vakbondsorganisaties. Zij krijgen wel nog ter info de gegevens van de vakbonden en van CEPA zelf, zodat zij in alle vrijheid kunnen beslissen of zij al dan niet gebruik willen maken van de aangeboden diensten.

Ik wijs u er voorts ook op dat het niet ongebruikelijk is dat werkgevers nieuwe werknemers in contact brengen met vakbondvertegenwoordigers, vaak ook in het kader van een onthaaldag. Ook dergelijke initiatieven getuigen veeleer van een goed sociaal klimaat en dialoog binnen de onderneming dan van enige vorm van dwang, die op de werknemers zou kunnen worden uitgeoefend om zich bij een vakbond aan te sluiten.

**15.03 Wim Van der Donckt (N-VA):** Mijnheer de minister, dank u voor antwoord. Ik achtte het toch nuttig om de aanvullende vraag te stellen, omdat er klaarblijkelijk *de facto* nog een oude slechte gewoonte aanwezig was bij de aanwerving van het havenpersoneel. Ik hoop dat daar nu dankzij uw tussenkomst toch duidelijkheid over is en dat die oude gewoontes de wereld uit zijn.

*L'incident est clos.*

*Het incident is gesloten.*

#### **16 Questions jointes de**

- **M. Raoul Hedebouw au vice-premier ministre et ministre de l'Emploi, de l'Économie et des Consommateurs, chargé du Commerce extérieur, sur "le recours abusif au travail intérimaire" (n° 19799)**

- **M. Wim Van der Donckt au vice-premier ministre et ministre de l'Emploi, de l'Économie et des Consommateurs, chargé du Commerce extérieur, sur "les résultats de l'enquête et de la concertation consécutive à l'utilisation de contrats journaliers par DHL" (n° 20596)**

#### **16 Samengevoegde vragen van**

- **de heer Raoul Hedebouw aan de vice-eersteminister en minister van Werk, Economie en Consumenten, belast met Buitenlandse Handel, over "het misbruik van interimarbeid" (nr. 19799)**

- **de heer Wim Van der Donckt aan de vice-eersteminister en minister van Werk, Economie en Consumenten, belast met Buitenlandse Handel, over "de resultaten van het onderzoek en van het overleg naar aanleiding van het gebruik van dagcontracten door DHL" (nr. 20596)**

De **voorzitter**: De heer Hedebouw is niet aanwezig voor het stellen van zijn vraag.

**16.01 Wim Van der Donckt (N-VA):** Mijnheer de voorzitter, mijnheer de minister, dit is alweer een opvolgingsvraag, in verband met de problematiek van het gebruik van dagcontracten door DHL. Er werd al een opvolgingsvraag gesteld over deze materie. U merkt dus dat de vraag nauwlettend wordt opgevolgd door mij, of door mijn medewerker althans.

Mijnheer de minister, zowel in plenaire vergadering als in commissie werd u al ondervraagd over het gebruik van dagcontracten bij DHL. U antwoordde destijds dat het Toezicht op de Sociale Wetten een onderzoek was gestart over de correctheid van de motieven voor uitzendarbeid en over de impact en de omvang van opeenvolgende dagcontracten. U antwoordde tevens dat nog vier soortgelijke onderzoeken bij luchthavenondernemingen werden opgestart. Het TSW zou ook op nationaal vlak een aantal onderzoeken doen. Er zou een evaluatierapport komen over de in cao nr. 108 vastgelegde bijzondere informatie- en raadplegingprocedure voor opeenvolgende dagcontracten.

U gaf de vorige keer al een antwoord, niettemin had ik graag nog de hiernavolgende vragen gesteld.

Wat is het uiteindelijke resultaat van het onderzoek van het TSW bij DHL?

Wat is het resultaat van het onderzoek van het TSW bij de vier andere luchthavenondernemingen?

Wat is het resultaat van de onderzoeken op nationaal vlak?

Is voornoemd evaluatierapport reeds ter beschikking? Zo ja, wat is de inhoud? Zo nee, voor wanneer is de beschikbaarheid ervan gepland?

**16.02** Minister **Kris Peeters**: Mijnheer de voorzitter, collega's, mijnheer Van der Donckt, naar aanleiding van de uitzending van het bewuste duidingsmagazine Pano, over bepaalde misbruiken bij het gebruik van opeenvolgende dagcontracten voor uitzendarbeid, werd aan mijn inspectiediensten de opdracht gegeven in de onmiddellijke toekomst nauwgezet toezicht uit te oefenen op de reglementering inzake uitzendarbeid en daaromtrent een aantal gerichte acties te ondernemen, zowel bij DHL als bij een aantal andere grote bedrijven in de regio.

In dat kader moet het Toezicht op de Sociale Wetten de gegevens over de dagcontracten bij de betrokken firma's manueel opvragen en nakijken. Ook wordt het motief van de uitzendarbeid nagegaan, bijvoorbeeld vervanging van een vaste werknemer. Tevens wordt de evolutie in de tijd van deze vorm van tewerkstelling vergeleken met de andere vormen van tewerkstelling, en worden individuele loon- en arbeidstijdgegevens van deze werknemers onderzocht. Tevens worden meerdere personen in verschillende functies daarover ondervraagd. Dit alles brengt met zich mee dat de onderzoeken, zowel bij DHL als bij de andere grote bedrijven in de regio, nog niet volledig zijn afgerond.

Bovendien heb ik aan de sociale partners in de Nationale Arbeidsraad gevraagd tegen eind oktober 2017 – dat is nabij – een evaluatie uit te voeren van de reglementering inzake het gebruik van opeenvolgende dagcontracten.

De sociale partners zijn momenteel bezig met deze oefening en hebben daaraan al meerdere vergaderingen gewijd in de Nationale Arbeidsraad.

Zij kunnen daarbij rekenen op de nodige ondersteuning vanuit de betrokken diensten van mijn administratie. Dat kunnen zij dus niet als argument gebruiken mochten zij niet op tijd zijn.

Op basis van de antwoorden die de sociale partners zullen formuleren in hun evaluatierapport, zullen wij bekijken op welke vlakken er desgevallend wijzigingen moeten worden aangebracht aan de regelgeving inzake uitzendarbeid. Op dit moment zal ik mij dan ook nog niet uitspreken over mogelijke concrete maatregelen. Wij zijn nog enkele dagen van het einde van oktober verwijderd, dus nog even geduld.

Wel wens ik te benadrukken dat ik voorstander ben van een overlegde oplossing, die de steun geniet van alle sociale partners. Ik heb de sociale partners duidelijk gemaakt dat misbruik van opeenvolgende dagcontracten niet aanvaardbaar is. Ik ga er dan ook vanuit dat de oplossingen die zij uitwerken, ertoe zullen bijdragen dat dergelijk misbruik stopt.

**16.03** **Wim Van der Donckt (N-VA)**: Mijnheer de minister, ik zal dus met nog een derde opvolgingsvraag komen.

*Het incident is gesloten.*

*L'incident est clos.*

**17** **Samengevoegde vragen van**

- de heer **Wim Van der Donckt** aan de vice-eersteminister en minister van Werk, Economie en Consumenten, belast met Buitenlandse Handel, over "de uitstaperegeling bij de Nationale Bank" (nr. 19881)

- de heer **Raoul Hedeboom** aan de minister van Pensioenen over "de maatregelen tegen het zogenaamde 'brugpensioen 2.0'" (nr. 20542)

**17** **Questions jointes de**

- M. **Wim Van der Donckt** au vice-premier ministre et ministre de l'Emploi, de l'Économie et des Consommateurs, chargé du Commerce extérieur, sur "le régime de départ à la Banque nationale"



(n° 19881)

- M. Raoul Hedebouw au ministre des Pensions sur "les mesures contre la 'prépension 2.0'" (n° 20542)

**17.01** Wim Van der Donckt (N-VA): Mijnheer de minister, de regering maakt er werk van om oudere werknemers zo lang mogelijk aan het werk te houden en moedigt op dat punt de werkgevers aan.

De Nationale Bank maakte bekend dat de komende drie jaar zo'n 400 van haar werknemers tussen de 57 en 60 jaar de bank kunnen verlaten met behoud van 45 tot 60 % van hun brutoloon. De Nationale Bank zal hen helpen om elders een baan te vinden. Opleidingen en outplacement dienen de vertrekkers te helpen bij het zoeken naar een andere baan. Het aanbod zou alleen maar gelden voor operationele medewerkers die een uitvoerende functie uitoefenen. Dat betekent dat de meeste personeelsleden met een diploma hoger onderwijs niet in aanmerking komen.

De uitstapregeling is opmerkelijk omdat de Nationale Bank in haar jaarverslag het belang van langer werken onderstreept. Ik citeer: "... dat het in een context van langere loopbanen van cruciaal belang is dat 50-plussers aan het werk worden gehouden".

Gouverneur Jan Smets vindt de eigen uitstapregeling niet strijdig met dat pleidooi. Dat is merkwaardig. Deze uitstapregeling doet denken aan eerdere regelingen bij ING en Engie Electrabel.

Mijnheer de minister, ik krijg graag een antwoord op de volgende vragen. Ten eerste, is er in casu geen sprake van discriminatie, onder meer op basis van leeftijd?

Ten tweede, is er geen sprake van discriminatie omdat de regeling enkel zou gelden voor operationele medewerkers met een uitvoerende functie en niet voor anderen?

Ten derde, heeft de Nationale Bank geen voorbeeldfunctie te vervullen en is de geopperde uitstapregeling hiermee niet in tegenspraak? Ondergraaft dergelijke houding niet de premissen die de bank zelf poneert in haar jaarverslag?

Ten vierde, staat een dergelijke houding ook niet haaks op het regeerakkoord en op de positieve ingesteldheid dat het menselijk kapitaal het belangrijkste onderdeel van een onderneming is?

Ten vijfde, hebt u reeds contact opgenomen met de gouverneur van de Nationale Bank om deze bedenkelijke uitstapregeling te bespreken en om te vormen tot een creatieve, innovatieve oplossing met respect voor de oudere personeelsleden?

Ten zesde, hebt u uw administratie reeds opdracht gegeven te onderzoeken of een mogelijke wetswijziging soelaas kan brengen om dergelijke praktijken in de toekomst te vermijden?

**17.02** Minister Kris Peeters: Recent hebben verschillende bankinstellingen, maar ook andere grote bedrijven (...) aangekondigd (...) Een van die bankinstellingen is inderdaad de Nationale Bank.

De Nationale Bank biedt een aantal oudere werknemers een uitstapregeling aan. Die werknemers behouden in dat geval een deel van hun loon. Zij kunnen ook nog twee jaar lang training en outplacement volgen. Deze uitstapregeling komt er naar aanleiding van de sluiting van een aantal lokale vestigingen en de drukkerij.

Een verschil in behandeling op grond van leeftijd is niet noodzakelijkerwijs een discriminatie. Overeenkomstig artikel 12 van de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie, is een direct onderscheid op grond van leeftijd op het vlak van de arbeidsbetrekkingen en van de aanvullende regelingen voor sociale zekerheid, geen discriminatie wanneer het objectief en redelijk wordt gerechtvaardigd door een legitiem doel, met inbegrip van legitieme doelstellingen van het beleid op het terrein van de werkgelegenheid, de arbeidsmarkt of elk ander vergelijkbaar legitiem doel, en als de middelen voor het bereiken van dat doel passend en noodzakelijk zijn.

Het feit dat de regeling enkel zou gelden voor bepaalde functies vormt op zich geen verboden discriminatiegrond, zoals voorzien in voormelde wet van 10 mei 2007. Uiteraard bestaat de mogelijkheid dat wij te maken hebben met een indirect onderscheid. Dit is de situatie die zich voordoet wanneer een ogenschijnlijk neutrale bepaling, maatstaf of handelwijze personen, gekenmerkt door een bepaald beschermd criterium, in vergelijking met andere personen, bijzonder kan benadelen.

Het is echter niet aan mij om het bestaan van een eventuele discriminatie in dit geval verder te beoordelen. Het zijn enkel de hoven en rechtbanken die bevoegd zijn om zich over het bestaan van een eventuele discriminatie uit te spreken, rekening houdende met de rechtvaardiging die wordt aangevoerd door degene die het verschil in behandeling heeft ingesteld.

Onafhankelijk van de kwestie over de wettelijkheid van deze maatregel betreur ik echter de beslissing van de verschillende bedrijven die een dergelijke vervroegdvertrekregeling hebben uitgewerkt. Ik heb dat naar aanleiding van uw vragen al eerder onderstreept. Het is immers een slecht signaal, terwijl het nodig is om oudere werknemers langer aan het werk te houden en terwijl er momenteel veel andere maatregelen op dit vlak worden genomen.

Daarom heeft de Ministerraad in uitvoering van het Zomerakkoord de activeringsbijdrage via de programmawet alvast in eerste lezing goedgekeurd. De tweede lezing is van recentere datum en de programmawet zal dus kortelings naar het Parlement komen.

Wat houdt die maatregel precies in? Een vervroegdvertrekregeling gaat erover dat werkgevers oudere werknemers vrijstellen van prestaties, met behoud van loon tot aan de pensioenleeftijd. Dat is de vervroegdvertrekregeling. Bedrijven die hieromtrent collectieve of individuele akkoorden sluiten of ze, indien nodig, indienen vanaf 28 september, zullen vanaf 1 januari 2018 een activeringsbijdrage moeten betalen in functie van de leeftijd waarop de werknemer in een vervroegdvertrekregeling is gestapt. Voor permanente sectorale systemen waarbij nieuwe intreders onbeperkt mogen blijven, zal de bijdrage verschuldigd zijn voor intreders vanaf 1 januari 2018. Het bijdragepercentage blijft constant totdat de werknemer de wettelijke pensioenleeftijd heeft bereikt. De bijdrage is niet verschuldigd wanneer de werkgever investeert in vorming van de betrokken werknemer en wanneer de werknemer minstens voor één derde van het voltijds equivalent het werk hervat als werknemer of als zelfstandige, al dan niet bij diezelfde werkgever.

Wanneer de werknemer die activiteit beëindigt, is de bijdrage opnieuw verschuldigd door de werkgever die hem had vrijgesteld van prestaties.

Deze maatregel moet ervoor zorgen dat iedereen, werknemers en werkgevers, wordt aangezet tot duurzame loopbanen, gebaseerd op duurzame inzetbaarheid. Inzetten op vorming en activering, zowel voor werknemers als zelfstandigen, is het belangrijkste antwoord dat kan worden gegeven op de huidige demografische en sociaal-economische uitdagingen waar wij voor staan.

De budgettaire opbrengst van deze maatregel werd als volgt berekend: 3 miljoen euro in 2018, 6 miljoen euro in 2019, 9 miljoen euro in 2020, en 12 miljoen euro in 2012. Wij hebben ook de periode vanaf 2022 meegenomen, waarvoor wij 15 miljoen euro aan RSZ-bijdragen verwachten van de mensen die opnieuw beginnen werken of langer werken.

**17.03 Wim Van der Donckt (N-VA):** Dank u wel, mijnheer de minister. Het accent van mijn vraag lag natuurlijk op het feit dat het hier om de Nationale Bank gaat. U betreurt dat privéondernemingen dat doen. Ik kan begrijpen dat u als overheid, als minister, betreurt dat u daar weinig impact hebt.

**17.04 Minister Kris Peeters:** (...)

**17.05 Wim Van der Donckt (N-VA):** Maar daar kunt u toch een duidelijker signaal aan geven dan aan privéondernemingen.

Maar goed, u zult met de Nationale Bank ongetwijfeld een hartig woordje gesproken hebben

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

**18 Vraag van mevrouw Meryame Kitir aan de vice-eersteminister en minister van Werk, Economie en Consumenten, belast met Buitenlandse Handel, over "het aantal overuren in de horecasector" (nr. 20058)**

**18 Question de Mme Meryame Kitir au vice-premier ministre et ministre de l'Emploi, de l'Économie et des Consommateurs, chargé du Commerce extérieur, sur "le nombre d'heures supplémentaires prestées dans le secteur horeca" (n° 20058)**

**18.01 Meryame Kitir** (sp.a): Mijnheer de minister, wanneer we kijken naar de cijfers van de tewerkstelling in de horecasector op de site van de RSZ, zien we dat er in het vierde kwartaal van 2016 door 19 064 flexi-jobbers prestaties worden geleverd die overeenkomen met de tewerkstelling van 2 000 voltijdse equivalenten.

Daarnaast zien we dat het aantal gewone tewerkstellingen van personen tussen het vierde kwartaal in 2014 en hetzelfde kwartaal in 2016 daalde van 143 840 naar 139 044, maar dat het door hen gepresteerde volume aan uren van 71 995 naar 77 831 is gegaan. Dus ondanks dat minder mensen werken zijn er meer overuren gepresteerd.

Mijnheer de minister, hoe kan het dat in dezelfde tijdsperiode het aantal overuren toenam, want door de wet die de flexi-jobs invoerde werd immers ook een mogelijkheid gecreëerd om jaarlijks 360 overuren te laten presteren zonder bijdragen of belastingen maar ook zonder overloon waardoor deze voor de werkgever eigenlijk goedkoper zijn dan gewone uren.

Uit de RSZ-statistieken kan ik niet afleiden welk deel van de aangegeven tewerkstelling betrekking heeft op de gewone dan wel op de overuren. Hoe evolueerde het aantal overuren en meer specifiek de bruto is gelijk aan netto-overuren?

**18.02 Minister Kris Peeters:** Dit is een beetje een cijferdiscussie, want niet zo evident is omdat we niet over alle gegevens beschikken.

U vraagt naar de evolutie van het aantal aan het RSZ aangegeven overuren waarvoor het loon vrij is van socialezekerheidsbijdragen, dus bruto is gelijk aan netto, die werden gepresteerd door de werknemers, tewerkgesteld met een voltijdse arbeidsovereenkomst bij een werkgever uit de horeca of voor een uitzendkantoor bij een gebruik uit de horeca.

Aangezien deze bijzondere overuren pas op 1 december 2015 zijn ingevoerd, kan ik maar cijfers geven vanaf het vierde kwartaal van 2015 dat een onvolledig kwartaal is, dus een maand in de plaats van drie maanden.

Men moet daarmee voorzichtig omspringen omdat de relevantie daardoor natuurlijk een knauw heeft gekregen.

In het vierde kwartaal van 2015 werden 38 035 van deze vrijgestelde overuren gepresteerd. Dit aantal is de kwartalen erna gevoelig gestegen en beliep in het tweede kwartaal van 2016 344 680 uren. In de twee opeenvolgende kwartalen ging het om respectievelijk 441 848 en 396 875 uren. U krijgt straks mijn schriftelijke voorbereiding. De met die uren overeenstemmende loonmassa vrijgesteld van bijdragen steeg van een goede 500 000 euro in het vierde kwartaal van 2015 tot ongeveer 6,7 miljoen euro in het derde kwartaal van 2016. In het vierde kwartaal van 2016 lag die loonmassa rond 6 miljoen euro. Net als het aantal vrijgestelde overuren lag deze dus op een iets lager niveau dan in het derde kwartaal. Recentere cijfers zijn jammer genoeg niet beschikbaar.

Ik wil nog een ding meegeven. Die gewone overuren worden in de aangifte op dezelfde manier gecodeerd als gewone uren. Er bestaan dus geen administratieve cijfers over die gewone overuren die eigenlijk gecodeerd worden als gewone uren. Dat is nog een bijkomend element dat ik u wil meegeven.

**18.03 Meryame Kitir** (sp.a): Mijnheer de minister, bedankt voor uw antwoord.

Ik zal uw cijfers zo meteen nog eens analyseren. Het is niet mijn bedoeling om een cijferdiscussie te organiseren. Onze grootste vrees bij het goedkoper maken van de overuren was dat men daardoor de bestaande werknemers meer laat werken in plaats van nieuwe jobs te creëren.

Als ik uw cijfers van het vierde kwartaal van 2015 vergelijk met die van het tweede kwartaal van 2016, waar u aangeeft dat die enorm zijn gestegen, dan lijkt dat onze vrees wel te bevestigen. Ik zal de cijfers eerst nog eens grondig doornemen.

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

**19** Vraag van de heer Wouter Raskin aan de vice-eersteminister en minister van Werk, Economie en Consumenten, belast met Buitenlandse Handel, over "de terugvordering van onterecht uitbetaalde werkloosheidsuitkeringen" (nr. 20119)

**19** Question de M. Wouter Raskin au vice-premier ministre et ministre de l'Emploi, de l'Économie et des Consommateurs, chargé du Commerce extérieur, sur "le recouvrement des allocations de chômage indûment perçues" (n° 20119)

**19.01** **Wouter Raskin** (N-VA): Mijnheer de minister, de RVA moet nog steeds elk jaar op zoek naar vele miljoenen aan onterecht uitbetaalde werkloosheidsvergoedingen om die terug te vorderen. Voor 2016 gaat het om meer dan 87,5 miljoen euro. Dat is weliswaar een kleiner bedrag dan de voorgaande jaren, maar het blijft natuurlijk een aanzienlijke som. Daarom werd in het kader van de begroting 2018 beslist om werk te maken van een betere terugvordering van die onterecht uitgekeerde vergoedingen, wat inhoudt dat voor 2018 nog voor 51 miljoen extra teruggevorderd zal moeten worden.

Hebt u reeds contact gehad met de RVA over concrete maatregelen teneinde die ambitieuze budgettaire doelstelling te realiseren? Zo ja, wat was het resultaat van dat contact?

Kunt u een indicatie geven over de domeinen waar een betere terugvordering mogelijk is? Waar verwacht u dat er 51 miljoen euro extra voor 2018 gehaald kan worden?

Uiteraard moet er werk gemaakt worden van een betere en snellere terugvordering, maar het is nog beter om ten onrechte uitbetaalde werkloosheidsuitkeringen te voorkomen. Hebt u daar ook maatregelen voor in petto?

**19.02** Minister **Kris Peeters**: Collega Raskin, in het kader van de regeringsbegroting 2018 is 50,7 miljoen euro ingeschreven via het terugvorderen van onterecht toegekende uitkeringen en het vermijden van het onterecht toekennen van uitkeringen. De doelstelling is daarvan 10 % terug te vorderen door de algemene administratie van de inning en de invordering van de FOD Financiën. Derhalve zal de RVA in de initiële begroting voor 2018 een budget inschrijven van 45,63 miljoen euro.

Het totale bedrag aan onterecht toegekende werkloosheidsuitkeringen zal worden verminderd door nog meer doorgedreven systematische controles door de RVA. In concreto betekent dat datamining en datamatching. De RVA voert momenteel al 33 verschillende systematische controles uit door kruising van interne en externe gegevensbanken. Dat is dus die datamatching. Daarvan zijn er een twintigtal a-prioricontroles, dus vooraleer tot betaling wordt overgegaan.

Sommige a-prioricontroles gebeuren door de uitbetalingsinstellingen: de controle van de cumulatie van werkloosheid met arbeid in loondienst of met ziekte-uitkeringen, de controle van het domicilie en de gezinssamenstelling. De overige a-prioricontroles gebeuren door de RVA zelf: de controle van de cumulatie van werkloosheid met loopbaanonderbreking, met een zelfstandige activiteit of een pensioen, de controle van de gezinsleden van de werklozen inzake vervangingsinkomens, et cetera.

Daarnaast voert de RVA nog 13 a-posterioricontroles uit, controles na betaling dus. Het betreft onder meer de detectie van het cumuleren van werkloosheids- of onderbrekingsuitkeringen met arbeid in loondienst of met arbeid als zelfstandige, de cumulatie van werkloosheid en een pensioen of van werkloosheid en een ZIV-uitkering en de controles op het effectieve verblijf in België voor werkloosheidsuitkeringen of buiten de EEG, de loopbaanonderbrekingsuitkeringen.

De RVA veralgemeent en verfijnt steeds verder zijn systematische kruisingen van gegevens. De technieken van datamining zullen nog meer worden gebruikt om de controles beter toe te spitsen op risicosituaties en om de verhouding tussen vastgestelde inbreuken en uitgevoerde controles te verbeteren.

De invordering van onterecht toegekende uitkeringen zal worden verhoogd. De werkloosheidsbureaus werden gesensibiliseerd rond het belang van het regelmatig opvolgen van terugvorderingsdossiers, om in die dossiers de nodige acties te ondernemen. Via die acties wordt immers geprobeerd om inkomsten te genereren, ofwel omdat ze leiden tot vrijwillige betalingen, ofwel omdat ze erin bestaan inhoudingen door te voeren op nog te vervallen uitkeringen op basis van artikel 1410, § 4, van het Gerechtelijk Wetboek.

**19.03** **Wouter Raskin** (N-VA): Mijnheer de voorzitter, mijnheer de minister, ik dank u voor dit overzicht.

Ik hoop dat het resultaat navenant zal zijn. Ik kan mij niet van de indruk ontdoen dat het een hele opdracht is, dat daaraan intensief zal moeten worden gewerkt.

U geeft ook aan dat de RVA zijn controles verfijnt. Ik geloof dat, want de cijfers gaan immers in dalende lijn. Dat heb ik ook in mijn inleiding al meegegeven.

Ik wil van de gelegenheid gebruikmaken om even terug te komen op het principe in mijn derde vraag, namelijk het voorkomen van het onterecht uitbetalen van uitkeringen. Ik heb u daarnet een suggestie gedaan.

Ik ga op dat elan verder en denk dat een eengemaakte beheers-, uitbetalings- en controle instantie misschien de zaken ten goede zou komen, ook al staat dat niet in het regeerakkoord. Het zal ook niet voor morgen zijn. Dat is ook niet de bedoeling. Een dergelijke instantie zou transparant, minder complex en efficiënter zijn en een hoop energie besparen om achteraf achter die ten onrechte uitbetaalde uitkeringen aan te moeten gaan.

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

**20** **Vraag van de heer Johan Klaps aan de vice-eersteminister en minister van Werk, Economie en Consumenten, belast met Buitenlandse Handel, over "de stand van zaken aangaande logistiek en e-commerce in de wet-Major" (nr. 20297)**

**20** **Question de M. Johan Klaps au vice-premier ministre et ministre de l'Emploi, de l'Économie et des Consommateurs, chargé du Commerce extérieur, sur "l'état de la situation en ce qui concerne la logistique et le commerce en ligne dans la loi Major" (n° 20297)**

**20.01** **Johan Klaps** (N-VA): Mijnheer de minister, de Europese Commissie heeft de ingebrekestelling in verband met de wet-Major van ons land opgeschort. Maar het probleem is nog niet van de baan, want voor e-commerce en logistiek ligt er nog steeds veel werk op de plank. U hebt steeds beloofd u na de stopzetting van de ingebrekestelling te zullen inzetten om de problematiek in die sectoren op te lossen. Op een eerdere vraag stelde u al dat de eerste voorzichtige contacten werden gelegd en dat u de weken en maanden nadien zou bekijken hoe we de problemen kunnen oplossen.

Overigens zouden er, voor zover mijn informatie klopt, nog steeds geen arbeiders werken in de haven die buiten de pool zijn aangeworven. Er zijn ook nog nergens ploegsamenstellingen gewijzigd. Het gaat, met andere woorden, nog niet zo vlot als de bedoeling was. We willen toch vermijden dat Europa zich genoodzaakt zou zien de procedure te heropenen. Dan staan we immers waar we begonnen zijn en dat kan toch niet de bedoeling zijn.

Hoe zullen we de concrete problemen in dit dossier aanpakken?

**20.02** **Vincent Van Quickenborne** (Open Vld): Mijnheer de minister, de niet-water- of havengebonden activiteiten binnen de geografische grenzen van het havengebied vallen volgens sommige interpretaties toch onder de definitie van havenarbeid en bijgevolg ressorteren ze onder het toepassingsgebied van de wet-Major. Nochtans hebben die activiteiten vanwege hun aard geen uitstaans met de klassieke havenarbeid. We hebben het dan specifiek over typische e-commercewerkzaamheden zoals het sorteren van goederen, het vullen van pakjes en het klaarzetten van die pakjes voor verzending. Er is geen objectieve reden waarom dergelijke activiteiten aan een ander wettelijk kader zouden moeten worden onderworpen, simpelweg omdat ze binnen de geografische grenzen van een havengebied vallen. Dat er een specifiek regime bestaat voor havenarbeid, valt gezien de ermee gepaard gaande veiligheidsrisico's eventueel te rechtvaardigen. Maar voor e-commerceactiviteiten is dat niet het geval.

U hebt reeds belangrijke stappen voorwaarts gezet in het bredere dossier van de havenarbeid, waarvoor onze oprechte dank en appreciatie. In juni stelde u reeds dat u de eerste voorzichtige contacten had gelegd om tot een oplossing te komen voor de e-commerce. Wat is de stand van zaken? Zal een aanpassing van de wet-Major volgens u noodzakelijk zijn?

**20.03** **Minister Kris Peeters:** Mijnheer Klaps, ik kan, ten eerste, met tevredenheid mededelen dat de sociale partners van de verschillende zeehavens volop bezig zijn het akkoord met de Europese Commissie uit te

voeren.

De evaluatie van het ploegenstelsel in de haven van Antwerpen is inmiddels uitgevoerd, met als gevolg een meer logische indeling van het ploegenstelsel, de opheffing van een aantal ploegenstelsels en enkele bijkomende wijzigingen die het werk efficiënter maken.

Bovendien zijn in de verschillende havens de werkzaamheden om de solidariteitsbijdrage operationeel te maken, lopende of afgerond. In Antwerpen heeft dat al geleid tot een cao die de bestaande bijdragepercentages herziet.

De Vlaamse regering en de VDAB hebben van hun zijde de werkzaamheden met betrekking tot de kwaliteitscriteria voor de opleiding tot havenarbeider reeds grotendeels afgerond, met onder meer de publicatie van het besluit van 28 april 2017 tot bepaling van de kwaliteitscriteria voor de instroom opleiding havenarbeider, dat momenteel door de VDAB nader wordt geconcretiseerd.

Ik kan u meegeven dat in Antwerpen twee kandidaat-havenarbeiders aan hun opleiding zijn begonnen met het oog op hun aanwerving buiten de pool.

Het is belangrijk dat wij de afspraken met Europa nakomen en het gesloten akkoord ook loyaal uitvoeren.

Bovendien ontplooiën wij dagelijks initiatieven om onze arbeidsmarkt te verbeteren. In het Zomerakkoord voerden wij ook een systeem in om nacht- en zondagarbeid voor e-commerceactiviteiten nader vorm te geven. Dat maakt deel uit van de programmawet die binnenkort in de Kamer zal worden ingediend.

Ten slotte, het is inderdaad van belang dat de hervormingen niet stilvallen. Net zoals vroeger met het havendossier geef ik er de voorkeur aan de onderhandelingen op een discrete manier aan te pakken, omdat die werkwijze, getuige het dossier van de ingebrekestelling, tot de beste resultaten leidt.

In mijn contacten heb ik vastgesteld dat de werknemersorganisaties en de werkgeversorganisaties het belang van de verdere ontwikkeling van de activiteiten in de haven onderkennen.

Op de uitreiking van de eretekens voor de Arbeid in de Antwerpse haven kon ik voorbij donderdag vaststellen hoe hoog de arbeiders hun beroepseer in het vaandel dragen. Ik ben ervan overtuigd dat wij met die ingesteldheid de verdere modernisering van de haven tot een goed einde zullen kunnen brengen.

Collega's, ik begrijp dat u wat ongeduldig bent. Het is ook uw taak mij wat op te jagen, wat ik in enige mate kan appreciëren. Mijn medewerkers en ikzelf maken stap voor stap en met de grootste discretie voort werk van het dossier, zoals ik destijds ook heb beloofd.

**20.04** **Johan Klaps** (N-VA): Mijnheer de minister, bedankt voor uw uitgebreide antwoord. Ik meen inderdaad dat het een van onze taken is om u een klein beetje op te jagen, zeker in dossiers die zo gevoelig liggen als dit. Ik wil voor de gelegenheid, voor de zoveelste keer indien nodig, zeggen dat wij uiteraard zeer blij zijn met de kwaliteit die onze havenarbeiders dagelijks afleveren in de haven. De resultaten die onze haven in Antwerpen behaalt, spreken voor zich. Dat gaat uiteraard zeer goed.

U weet echter ook uit eerdere opmerkingen dat er nog veel meer mogelijkheden zijn. Wij hebben jaren vastgezet aan die procedure. Ook uw voorgangers zijn daar jaren mee bezig geweest. Dat is eindelijk opgelost en het is dan natuurlijk frustrerend om te zien dat het op het terrein allemaal nog zeer traag verloopt. Blijkbaar zijn er dan toch al twee personen in opleiding. Dat is nieuws voor mij.

Wij zullen deze zaak evenwel blijven in de gaten houden en erop toezien dat er stappen vooruit worden gezet, zij het traag, maar in de goede richting. Ik zal dus op regelmatige basis blijven terugkomen op deze materie.

*L'incident est clos.*

*Het incident is gesloten.*

## **21** **Questions jointes de**

- **Mme Catherine Fonck** au vice-premier ministre et ministre de l'Emploi, de l'Économie et des Consommateurs, chargé du Commerce extérieur, sur "la représentativité des femmes dans le cadre

des élections sociales" (n° 20327)

- M. Vincent Van Quickenborne au vice-premier ministre et ministre de l'Emploi, de l'Économie et des Consommateurs, chargé du Commerce extérieur, sur "le caractère démocratique des élections sociales" (n° 21540)

**21** Samengevoegde vragen van

- mevrouw Catherine Fonck aan de vice-eersteminister en minister van Werk, Economie en Consumenten, belast met Buitenlandse Handel, over "de vertegenwoordiging van de vrouwen in het kader van de sociale verkiezingen" (nr. 20327)

- de heer Vincent Van Quickenborne aan de vice-eersteminister en minister van Werk, Economie en Consumenten, belast met Buitenlandse Handel, over "het democratische karakter van de sociale verkiezingen" (nr. 21540)

**21.01** **Vincent Van Quickenborne** (Open Vld): Mijnheer de minister, zoals u weet, hebben er in 2016 sociale verkiezingen plaatsgevonden in ons land. De volgende sociale verkiezingen zullen plaatsvinden in het jaar 2020. Er zijn nog zekerheden.

Die sociale verkiezingen vormen een essentiële schakel in het sociaal overleg op bedrijfsniveau, maar er zijn een aantal wettelijke en procedurele aspecten die het democratische karakter van deze sociale verkiezingen toch enigszins aantasten. Mevrouw Fonck zou in haar vraag – zij is echter niet aanwezig – spreken over de deelname van vrouwen aan de sociale verkiezingen. In tegenstelling tot de verkiezingen voor de gemeenteraden, de provincieraden en de parlementen zijn er bij de sociale verkiezingen geen mechanismen die een evenwichtige verdeling van het aantal mannen en vrouwen verzekeren. Uiteraard kennen verschillende bedrijven verschillende verhoudingen van het aantal vrouwelijke en het aantal mannelijke werknemers, maar eventueel zou hier toch in de toekomst rekening mee kunnen worden gehouden en zouden daar formules voor kunnen worden uitgewerkt.

Er is nog een ander belangrijk democratisch deficit. Tenzij het gaat om kaderleden, is het de facto onmogelijk om als niet-klassieke vakorganisatie deel te nemen aan de sociale verkiezingen. De drie bestaande vakbonden, het ACV, ABVV en ACLVB, hebben een monopolie. Dat is niet democratisch. Beeldt u zich in dat de wetgever zou bepalen dat enkel socialisten, liberalen en christendemocraten mogen deelnemen aan de parlementsverkiezingen. Dat zou ronduit schandalig zijn. Ook bij de sociale verkiezingen moeten alternatieve groeperingen de kans krijgen om deel te nemen.

Ik heb dan ook de volgende vragen, mijnheer de minister.

Vindt u dat er een mechanisme moet worden ingevoerd zodat een evenredige deelname van vrouwen en mannen aan sociale verkiezingen wordt gestimuleerd?

Bent u het ermee eens dat ook niet-klassieke vakorganisaties zouden moeten kunnen deelnemen aan de sociale verkiezingen?

**21.02** Minister **Kris Peeters**: Mijnheer Van Quickenborne, tijdens de socialeverkiezingsprocedure verzamelt mijn administratie statistische gegevens van meer dan 6 500 ondernemingen en meer dan 10 000 procedures. Na de sociale verkiezingen publiceert zij gedetailleerde statistieken, die u trouwens kunt consulteren op de website.

Wat uw vragen aangaande de representativiteit van vrouwen in het kader van de sociale verkiezingen betreft, tonen de verkiezingsresultaten van 2016 opnieuw een lichte stijging van het percentage vrouwelijke kandidaten. Die aanhoudende stijging sinds meerdere verkiezingen neemt niet weg dat vrouwen ondervertegenwoordigd zijn als kandidaat bij de sociale verkiezingen. Terwijl vrouwen 50,9 % van het personeel uitmaken in de ondernemingen die de verkiezingsprocedure voor de oprichting van een Comité voor Preventie en Bescherming op het Werk opstarten en 51,2 % van het personeel in ondernemingen die de verkiezingsprocedure voor de oprichting van een ondernemingsraad opstarten, liggen de percentages vrouwelijke kandidaten en verkozenen een stuk lager.

Voor de verkiezing van het comité is slechts 35,2 % van de kandidaten en 39,3 % van de verkozenen vrouw. Voor de verkiezingen van de ondernemingsraad is slechts 33,6 % van de kandidaten en 36,6 % van de verkozenen vrouw. Wij stellen evenwel vast dat over het algemeen het percentage verkozen vrouwen hoger ligt dan het percentage vrouwelijke kandidaten, waaruit blijkt dat vrouwen de voorkeur wegdragen van de kiezers om hen te vertegenwoordigen in de ondernemingsraad of in het comité voor preventie en

bescherming op het werk. Die trend wordt al sinds meerdere verkiezingen bevestigd in de statistieken en staat toe te besluiten dat de reden van de ondervertegenwoordiging van vrouwen gezocht moet worden bij de samenstelling van de kandidatenlijsten en de drijfveren bij de kandidaatstelling voor de sociale verkiezingen.

Inzake de samenstelling van de kandidatenlijsten wens ik u te attenderen op het bestaan van artikel 29 van de wet van 4 december 2007 betreffende de sociale verkiezingen, die bepaalt dat "de representatieve werknemersorganisaties en de representatieve organisaties van kaderleden en de kaderleden er in de mate van het mogelijke voor moeten zorgen dat werknemers van de verschillende secties van de onderneming op hun kandidatenlijsten vertegenwoordigd zijn en erover moeten waken dat de werknemers en de werknemsters op hun kandidatenlijsten vertegenwoordigd zijn in verhouding tot hun respectievelijk belang in elke categorie van werknemers waarvoor er kandidatenlijsten ingediend worden."

Ter gelegenheid van de vorige sociale verkiezingen vroeg ik, ter gelegenheid van de lottrekking en via persberichten, meer aandacht voor het aspect gender en lanceerden wij ook een oproep om bij de samenstelling van de kandidatenlijsten voor de sociale verkiezingen 2016 de verhouding tussen mannen en vrouwen te respecteren.

Inzake de vraag over het recht van niet-klassieke vakorganisaties om deel te nemen aan sociale verkiezingen ben ik van mening dat enkel representatieve vakbonden kunnen deelnemen aan sociale verkiezingen, vermits zij de enige zijn die op basis van representativiteit de werknemers kunnen vertegenwoordigen. Ik weet echter dat dit aanleiding geeft tot zeer interessante discussies. In dat kader kan ik verwijzen naar de artikelen 4, 6de punt en 33, §1, 1ste lid van de wet betreffende de sociale verkiezingen. Die artikelen bepalen de voorwaarden waaraan een organisatie dient te voldoen om kandidaten te kunnen voordragen voor sociale verkiezingen.

De voorwaarde voor representativiteit, bepaald in genoemd artikel 4.6, werd ingevoerd om de werknemers zo goed mogelijk te laten vertegenwoordigen, maar ook om een permanent en doeltreffend sociaal overleg te verzekeren en de sociale vrede te bewaren. Representativiteit is een legitieme doelstelling waardoor syndicale anarchie wordt vermeden en waardoor de noodzaak aan stabiliteit in het kader van het sociaal overleg wordt benadrukt. Ik begrijp dat dit aanleiding kan geven tot enige reactie.

Het mogelijks discriminatoire karakter van deze wettelijke bepalingen werd reeds bij het Grondwettelijk Hof aangekaart. Het Hof heeft de bepaling getoetst aan de artikelen 10 en 11 van de Grondwet en kwam in haar arrest van 15 januari 2009 tot de conclusie dat het feit, dat enkel representatieve werknemersorganisaties kandidaten mogen voordragen voor de sociale verkiezingen, het gelijkheidsbeginsel niet schendt.

**21.03 Vincent Van Quickenborne** (Open Vld): Mijnheer de minister, u hebt verwezen naar de inspanningsverbintenis. Mij lijkt het beter dat men tot een resultaatsverbintenis zou komen, net zoals bij parlementsverkiezingen. Ook wij zijn verplicht om te komen tot de helft mannen en de helft vrouwen. Het gevolg hiervan is dat er een goede vertegenwoordiging is van vrouwen. Dit klopt toch, mevrouw Dedry? Ik pleit ervoor om dit ook te doen voor de sociale verkiezingen.

Wat het andere punt betreft, dit is uiteraard een gevoelig, ideologisch debat. Ik meen dat in de 21<sup>e</sup> eeuw sociale partners ook enige blijk van verandering mogen tonen.

*L'incident est clos.*

*Het incident is gesloten.*

## **22** Questions jointes de

- **Mme Catherine Fonck au vice-premier ministre et ministre de l'Emploi, de l'Économie et des Consommateurs, chargé du Commerce extérieur, sur "l'exécution de la loi du 5 mars 2017 concernant le travail faisable et le travail maniable" (n° 20328)**

- **M. Wim Van der Donckt au vice-premier ministre et ministre de l'Emploi, de l'Économie et des Consommateurs, chargé du Commerce extérieur, sur "l'exécution de la loi du 5 mars 2017 concernant le travail faisable et le travail maniable" (n° 20598)**

- **M. Wim Van der Donckt au vice-premier ministre et ministre de l'Emploi, de l'Économie et des Consommateurs, chargé du Commerce extérieur, sur "un bilan en ce qui concerne l'instauration d'un nouveau modèle de carrière avec un compte-carrière" (n° 21420)**

## **22** Samengevoegde vragen van



- mevrouw Catherine Fonck aan de vice-eersteminister en minister van Werk, Economie en Consumenten, belast met Buitenlandse Handel, over "de uitvoering van de wet van 5 maart 2017 betreffende werkbaar en wendbaar werk" (nr. 20328)
- de heer Wim Van der Donckt aan de vice-eersteminister en minister van Werk, Economie en Consumenten, belast met Buitenlandse Handel, over "de uitvoering van de wet van 5 maart 2017 betreffende werkbaar en wendbaar werk" (nr. 20598)
- de heer Wim Van der Donckt aan de vice-eersteminister en minister van Werk, Economie en Consumenten, belast met Buitenlandse Handel, over "een stand van zaken van de invoering van een nieuw loopbaanmodel met een loopbaanrekening" (nr. 21420)

**22.01** Wim Van der Donckt (N-VA): Mijnheer de minister, in juli heb ik u reeds vragen gesteld over de maatregelen die noodzakelijk zijn voor de effectieve uitvoering van de wet van 5 maart 2017 inzake werkbaar en wendbaar werk.

U antwoordde toen dat de werkgevers en de vakbonden nog druk aan het onderhandelen waren over de concrete uitwerking. U stelde eveneens dat wij hen nog even de tijd moesten geven, dat de goedkeuring van een aantal sectorale akkoorden louter een kwestie van dagen was en dat de sectorale onderhandelingen niet stroef verliepen. In sommige sectoren moesten die echter nog van start gaan, maar u wenste voorlopig niet tussenbeide te komen met flankerende maatregelen.

Vandaar mijn opvolgingsvragen Graag krijg ik een overzicht van de vooruitgang die de afgelopen drie maanden werd geboekt. Wanneer meent u dat de gesprekspartners zullen landen? Wanneer zal de uitvoering van de wet effectief een feit zijn? Ik heb het dan over de invoering van het nieuwe loopbaanmodel, met een loopbaanrekening, zoals afgesproken is in het regeerakkoord.

Graag krijg ik ook antwoord op de volgende concrete vragen. Wat is de stand van zaken in deze? Binnen welke termijn verwacht u een IPA van de sociale partners?

**22.02** Minister Kris Peeters: U weet dat de wet betreffende wendbaar en werkbaar werk een kader voor een modern arbeidsrecht op maat tot stand wil brengen. Een aantal hoofdstukken van deze wet bevat de bepalingen met rechtstreekse werking.

Ondernemingen hebben de mogelijkheid om van deze bepalingen gebruik te maken door middel van een wijziging van hun arbeidsreglement of door het sluiten van een cao op ondernemingsniveau.

De wet voorziet in deze maatregelen niet in enig specifiek rapporteringmechanisme aan mijn departement.

Andere maatregelen hebben betrekking op bepalingen die op sectoraal niveau moeten worden geactiveerd om ervan gebruik te kunnen maken. Het gaat hier meer bepaald om de uitbreiding van het plus minus conto, de uitzendarbeidsovereenkomst van onbepaalde duur, het loopbaansparen en de schenking van conventioneel verlof.

Voor het plus minus conto hebben tot op heden de metaalsector, Paritair Comité 111 en twee paritaire subcomités in deze sector, de beslissing genomen om het systeem naar de hele sector te veralgemenen.

Met betrekking tot de uitzendarbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd vond op 17 oktober een vergadering plaats binnen het bevoegd Paritair Comité voor de uitzendarbeid. Daar kon men spijtig genoeg niet tot een akkoord komen. Dat heeft ook de media gehaald. Ik neem daarvan akte.

Ik wil benadrukken dat in het sociale overleg het feit dat men vandaag niet wil onderhandelen niet wil zeggen dat de partijen op een bepaald moment niet terug rond de tafel gaan zitten om tot een akkoord te komen. In deze kan een sociaal bemiddelaar verdere initiatieven nemen. Wij volgen dit van zeer nabij op om ervoor te zorgen dat daar stappen vooruit worden gezet.

In verband met het loopbaansparen voorziet het wettelijk kader in een subsidiaire regeling, die op 1 augustus 2017 zou in werking treden indien op dat ogenblik geen cao met betrekking tot loopbaansparen zou zijn gesloten in de Nationale Arbeidsraad. De datum van 1 augustus kon evenwel met zes maanden worden verlengd via een koninklijk besluit. Dit laatste gebeurde inmiddels via het koninklijk besluit van 25 juni 2017. Concreet betekent dit dat de Nationale Arbeidsraad tot 1 februari 2018 de tijd heeft om zelf een regeling in verband met loopbaansparen uit te werken. Deze werkwijze en timing werd gevraagd door de

sociale partners en is ingegeven door een aantal bedenkingen en bezorgdheden die zij hebben bij het wettelijk kader rond loopbaansparen.

Op dit moment zijn de betrokken besprekingen in de Nationale Arbeidsraad nog aan de gang. Of de nog beschikbare tijd voor de sociale partners zal volstaan om tot een akkoord te komen, moet natuurlijk nog worden afgewacht.

Ten slotte, tot op heden heeft nog geen enkele sector enig initiatief ontwikkeld in verband met de conventionele schenking van verlof.

Op 17 oktober waren er in de paritaire comités in totaal 64 akkoorden gesloten in toepassing van de wet werkbaar werk; 54 daarvan betreffen een akkoord met betrekking tot opleiding en vorming. Er werden echter ook akkoorden gesloten met betrekking tot de arbeidsduur, vrijwillige overuren, en het plus minus conto-systeem.

*Het incident is gesloten.*

*L'incident est clos.*

*De openbare commissievergadering wordt gesloten om 17.28 uur.*

*La réunion publique de commission est levée à 17.28 heures.*