

# COMMISSIE VOOR DE SOCIALE ZAKEN

van

DINSDAG 17 APRIL 2018

Namiddag

---

# COMMISSION DES AFFAIRES SOCIALES

du

MARDI 17 AVRIL 2018

Après-midi

---

De openbare commissievergadering wordt geopend om 14.45 uur en voorgezeten door de heer Wim Van der Donckt.

La réunion publique de commission est ouverte à 14.45 heures et présidée par M. Wim Van der Donckt.

## **01** Agenda

## **01** Ordre du jour

**01.01** **Gilles Vanden Burre** (Ecolo-Groen): Au sujet de l'ordre des travaux, comme je vois qu'il y a dix questions sur Deliveroo et le statut des coursiers suite aux dernières décisions de justice, je propose qu'on en fasse un débat d'actualité. Ce sujet fondamental mérite un tel débat avec le ministre.

**01.02** **Minister Kris Peeters**: Mijnheer de voorzitter, de regeling van de werkzaamheden is u toevertrouwd.

C'est la Chambre qui décide de sa manière de travailler et non le ministre!

Ik kan u echter zeggen dat de sociale inspectie, die samen met de arbeidsauditeurs deze zaak bekijkt, nog volop aan het werk is. Ik dring er elke dag op aan om het werk zo snel mogelijk te finaliseren. Het is volgens mij voor deze commissie mogelijk nuttiger om het debat te houden zodra de resultaten gekend en openbaar zijn, ook voor mij; ik kan immers ook geen inzage krijgen in het onderzoek. Ik heb geen probleem met het debat, maar de timing van het debat lijkt mij heel belangrijk. Om de relevantie van het debat te verhogen, lijkt het mij van belang de conclusies en de elementen toe te voegen die de sociale inspectie en de arbeidsauditeurs zullen aanreiken.

**01.03** **Gilles Vanden Burre** (Ecolo-Groen): Monsieur le président, monsieur le ministre, au-delà des enquêtes en cours, une partie des questions avaient trait à la décision de la CRT relative au statut des coursiers et selon laquelle ces derniers devaient être traités comme des salariés et non comme des indépendants. J'aurais voulu savoir ce qu'il en est en à ce sujet.

Selon moi, de nouveaux éléments sont intervenus depuis que des questions vous ont été posées en séance plénière. À cette occasion, vous aviez parlé des inspections en cours qui prennent – semble-t-il – beaucoup de temps.

Mais je voudrais ici attirer l'attention sur ces nouveaux éléments qui valent la peine d'avoir un débat de fond. Il faut voir ce que mes collègues en pensent. En effet, vous avez raison: la commission est souveraine lorsqu'il s'agit de déterminer l'ordre des travaux. Je voudrais donc connaître l'avis de mes collègues avant d'entamer nos travaux.

**01.04** **Frédéric Daerden** (PS): Monsieur le président, je voudrais poser une petite question au ministre.

Monsieur le ministre, avez-vous une idée du timing?

**01.05** **Kris Peeters**, ministre: Non, mais j'espère que nous serons en possession de quelques résultats avant l'été. Mais vous savez très bien, monsieur Daerden, que le tribunal et les auditeurs travaillent de manière indépendante et qu'il n'est pas possible pour le ministre d'exiger des résultats avant une date précise.

Cela dit, j'essaie chaque jour de dynamiser les progrès en matière de recherche. En effet, nous voulons tous trouver des solutions et il sera nécessaire d'organiser un débat. Mais il ne m'est pas possible de déposer des propositions en vue de modifier la loi alors qu'une enquête est en cours avec trois auditeurs. En effet, il n'est pas seulement question de Bruxelles, mais également d'Anvers et de Gand. L'examen du système Deliveroo est important.

Quoi qu'il en soit, j'espère, monsieur Daerden, que je serai en possession des résultats de cette enquête avant l'été.

Sachez en tout cas que dans un souci de transparence, je m'engage à vous communiquer lesdits résultats dès qu'ils m'auront été transmis.

**01.06 Catherine Fonck** (cdH): Monsieur le président, je me rends compte que l'on entre déjà dans le débat. Des questions sont prévues. Va-t-on s'orienter vers un débat d'actualité – cela me pose d'autant moins de problème qu'il a déjà commencé – ou va-t-on poser les questions de manière conventionnelle ?

Je suis désolée, monsieur le ministre, il ne s'agit pas de décider de rayer tout d'un coup toutes les questions prévues à l'agenda. Je peux aussi amener des arguments qui nous feront déjà entrer dans le fond du dossier. Il faut trancher. Personnellement, je plaide pour un débat d'actualité parce que c'est plus interactif, on peut le limiter dans le temps. Sans que cela nous prenne toute l'après-midi, on a quelque chose d'un peu plus spontané. Même pour le ministre, cela peut être intéressant et positif.

Que chacun se positionne mais n'entrons pas dans le débat avant le débat.

**01.07 Raoul Hedebouw** (PTB-GO!): Mijnheer de voorzitter, we zullen hoe dan ook het debat voeren; daarover gaat het niet. Inzake de spreektijd winnen we volgens mij zelfs wat tijd door er een actualiteitsdebat van te maken, aangezien hierover tien vragen op de dagorde staan. Ik stel wel voor dat wij het actualiteitsdebat laten plaatsvinden, want dat is zeker nodig.

De **voorzitter**: Mijnheer de minister, geachte collega's, sta me toe om de argumenten even af te wegen. Wij beschikken inderdaad nog niet over alle elementen in het dossier om het debat ten gronde en uitgebreid te voeren. Daarom stel ik voor dat wij ons houden aan de agenda. Er staan daarover tien vragen op de agenda. Ik neem bijgevolg aan dat een en ander tot een kort debat zal leiden, maar we maken er geen actualiteitsdebat van, zoals de collega's vragen. Volgens het Reglement heb ik op dat punt, naar het schijnt, beslissingsbevoegdheid. Ik stel dus voor dat wij ons aan de agenda houden zoals die thans voorligt.

**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 "les mesures contre la diffusion d'amiante provenant de jets de sable chargés d'amiante" (n° 22369)**

**02 Vraag van de heer Raoul Hedebouw aan de vice-eersteminister en minister van Werk, Economie en Consumenten, belast met Buitenlandse Handel, over "de maatregelen tegen de verspreiding van asbest afkomstig van een asbesthoudend zandstraalmiddel" (nr. 22369)**

**02.01 Raoul Hedebouw** (PTB-GO!): Mijnheer de minister, in oktober vorig jaar werd duidelijk dat Belgische bedrijven gebruikmaken van asbesthoudende zandstraalproducten van Eurogrit, het zogenaamde witte asbest of chrysotiel.

De arbeidsinspectie van de FOD Werkgelegenheid had een onderzoek gevoerd en reeds gecommuniceerd dat er geen gevaar dreigde. Er werd bovendien gesteld dat er in het industrieel reinigingsproduct maar heel lage risicoconcentraties asbest aanwezig waren. Er werden dus geen verdere maatregelen genomen.

Mijnheer de minister, is de bron van het asbest reeds achterhaald? Is een inventaris opgemaakt van alle bedrijven die het product hebben gebruikt? Heeft men overal metingen laten uitvoeren naar de mogelijke aanwezigheid van asbestconcentraties?

Hoe denkt u gelijkaardige gevallen te kunnen voorkomen? Is het hiervoor niet belangrijk om te ijveren voor een wereldwijd verbod op het gebruik van asbest? Wat doet de Belgische regering ter bevordering van zo'n algemeen verbod?

Is het niet nuttig om een kennisplatform betreffende asbest op te richten naar analogie van Nederland, dat bedrijven en particulieren bij ernstige gevaren met betrekking tot asbest kan informeren en waarschuwen voor de gevaren?

**02.02** Minister **Kris Peeters**: Aangezien het verontreinigde staalgrit afkomstig was van een Nederlands bedrijf, wordt het onderzoek naar de oorzaak van de verontreiniging door de Nederlandse overheid gevoerd. Voor zover inmiddels bekend is, is de grondstof voor de productie van het verontreinigde staalgrit vanuit verschillende landen, waaronder Oekraïne, geïmporteerd.

De Belgische inspectie Toezicht op het Welzijn op het Werk heeft contact opgenomen met de leverancier-invoerder om de getroffen bedrijven in België te inventariseren.

Via samenwerking met andere inspectiediensten, bijvoorbeeld inzake milieu, heeft men een beeld van de betrokken ondernemingen, de aangekochte hoeveelheid Eurogrit en het gebruik ervan.

Een aantal ondernemingen is alleen toeleverancier en heeft niet met het product gewerkt. In totaal gaat het over een twintigtal ondernemingen.

De betrokken ondernemingen hebben instructies van de leverancier gekregen om, ten eerste, het gebruik of doorleveren van het staalgrit onmiddellijk te stoppen, ten tweede, een asbestanalyse te laten uitvoeren door een deskundige, en, ten derde, het product zo op te slaan dat het niet verder kan worden verspreid.

De inspectie Toezicht op het Welzijn op het Werk heeft verschillende gebruikers bezocht. De Federale Milieu-Inspectie heeft een aantal distributeurs bezocht.

Hieruit blijkt dat de ondernemingen waren geïnformeerd door de leverancier en het gebruik van Eurogrit hadden stopgezet. Voorts waren de nodige maatregelen genomen om de blootstelling van werknemers tot een minimum te beperken. Bij luchtmetingen werd vastgesteld dat de grenswaarden voor beroepsmatige blootstelling niet werden overschreden.

Een wereldwijd verbod op het gebruik van asbest is inderdaad – u hebt niet vaak gelijk, maar als u gelijk hebt, geef ik dat grif toe – de beste manier om te vermijden dat producten die asbest bevatten, op de Europese markt terechtkomen. De Europese REACH-verordening nr. 1907/2006 verbiedt alvast de vervaardiging, het in de handel brengen en het gebruik van asbestvezels en van voorwerpen en mengsels waaraan die vezels opzettelijk zijn toegevoegd. België steunt ook resoluties van verschillende instanties die oproepen tot een wereldwijd verbod op het gebruik van asbest, zoals de resolutie betreffende asbest uit 2006 van de Internationale Arbeidsorganisatie en de resolutie betreffende asbest van het Europees Parlement van 14 maart 2013, waarin ook strategieën voor een wereldwijd asbestverbod aan bod komen. België pleit ten slotte ook voor de opname van chrysotielasbest in het Verdrag van Rotterdam over internationale handel in gevaarlijke stoffen. De overige asbestsoorten werden reeds opgenomen. De procedure *prior informed consent*, opgelegd door dat Verdrag, voorkomt het transport van gevaarlijke stoffen zonder voorkennis van het ontvangende land.

Mijnheer Hedebouw, we zijn daar dus mee bezig. Er werden al onderzoeken uitgevoerd en er werd informatie verspreid. Ik veronderstel dat de blootstelling aan asbest van werknemers ook voor u een extra zorg is. Ook daaraan wordt aandacht besteed en wij houden dat in het oog.

Het zal niet voor de zomer van dit jaar zijn dat een algemeen wereldverbod op die producten een feit wordt.

**02.03** **Raoul Hedebouw** (PTB-GO!): Mijnheer de minister, bedankt voor uw uitgebreid antwoord. Het blijft, ten eerste, wel verbazen hoe gemakkelijk asbest nog in België kan worden geïmporteerd. In die zin zou de sector veel efficiënter moeten zijn.

Ten tweede, ik heb genoteerd welke maatregelen er werden genomen om het gebruik en de verkoop te bevrozen, maar uit uw antwoord kan ik niet afleiden welke hoeveelheden van de stof al in België zijn gebruikt. Dat lijkt mij nochtans een belangrijk gegeven.

Ten derde, wat de contacten met Nederland betreft, ik denk dat er zeker en vast sancties nodig zijn ten opzichte van het betreffende bedrijf, dat duidelijk met het leven van mensen speelt.

Ik dank u voor uw antwoord.

*L'incident est clos.*

*Het incident is gesloten.*

**03 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 "le licenciement d'un délégué syndical à la Croix-Rouge" (n° 22403)**

**03 Vraag van de heer Raoul Hedebouw aan de vice-eersteminister en minister van Werk, Economie en Consumenten, belast met Buitenlandse Handel, over "het ontslag van een syndicaal afgevaardigde bij het Rode Kruis" (nr. 22403)**

**03.01 Raoul Hedebouw** (PTB-GO!): Mijnheer de voorzitter, mijnheer de minister, in juni 2017 startte Rode Kruis Vlaanderen een ontslagprocedure tegen een ABVV-afgevaardigde omwille van een vermeende zware beroepsfout. In september oordeelde de rechtbank dat er geen zware fout werd begaan door de werknemers. Het Rode Kruis ging daarop in beroep. Op 13 november oordeelde ook het arbeidshof in beroep dat er geen zware fout werd begaan. In principe kon de werknemers dan terug aan het werk, maar nog diezelfde avond besliste het Rode Kruis de twee uitspraken van de rechters naast zich neer te leggen en de ABVV-afgevaardigde alsnog te ontslaan.

Jammer genoeg kan dit in België door een achterpoortje in de wet. De wet laat immers toe beschermde werknemers zonder enige reden te ontslaan, mits betaling van een forse financiële boete. In een interview met *Het Laatste Nieuws* geeft het Rode Kruis onomwonden toe dat ze het geld daarvoor haalt uit het budget voor de opvang van asielzoekers.

Er circuleerde een aantal maanden een petitie, met meer dan 1 500 handtekeningen, die de werknemers steunt en eist dat zij terug aan de slag kan bij het Rode Kruis. De werknemers had zich de afgelopen acht jaar met hart en ziel ingezet voor de opvang van asielzoekers en dat wordt haar nu samen met haar broodwinning ontnomen.

Mijnheer de minister, ik heb de volgende vragen. Ten eerste, zijn er al contacten geweest tussen u en het Rode Kruis betreffende deze zaak? Indien nee, plant u dit nog te doen? Indien ja, heeft u er dan op aangedrongen dat het Rode Kruis zijn beslissing zou herzien?

Ten tweede, hebt u cijfers van personeelsafgevaardigden die ontslagen zijn ondanks een gunstige beslissing van de arbeidsrechtbank? Kunt u een cijferoverzicht geven van de beslissingen van de rechtbanken met betrekking tot het ontslag van personeelsafgevaardigden?

Ten derde, zult u werk maken van een betere bescherming van personeelsafgevaardigden, wanneer blijkt dat bedrijven of organisaties de uitspraken van een onafhankelijke rechtsvoering naast zich neerleggen mits het betalen van een financiële boete?

Ten vierde, zult u in de toekomst werk maken van een verbod op het oneigenlijk gebruik van overheidssubsidies, in dit geval voor het ontslag van een personeelsafgevaardigde?

**03.02 Minister Kris Peeters:** Mijnheer de voorzitter, mijnheer Hedebouw, in het algemeen kan ik u zeggen dat ik niet werd gecontacteerd door de werkgever noch door de werknemer. Men weet immers dat de minister niet kan tussenkomen in individuele gevallen en dat men zich moet wenden tot de rechter indien er een discussie zou ontstaan tussen partijen.

Zoals ook blijkt uit andere dossiers, is het niet wenselijk en zelfs wettelijk onmogelijk dat de minister in elk individueel geval tussenkomt. U pleit daar ook niet voor. Uw vraag bevat echter ook een aantal algemene aspecten waarop ik dieper zal ingaan.

Werknemers die zetelen als personeelsafgevaardigden in de overlegorganen van een onderneming dienen de garantie te hebben dat zij hun mandaat in alle vrijheid en zonder druk vanwege de werkgever kunnen uitoefenen. Daarom voorziet de wet van 19 maart 1991 in een bijzondere ontslagbescherming voor die werknemers. De personeelsafgevaardigden kunnen slechts worden ontslagen om een dringende reden die vooraf door het arbeidsgerecht aangenomen werd, of om economische of technische redenen die vooraf door het bevoegde paritair orgaan werden erkend.

Wanneer een werkgever zijn personeelsafgevaardigde wegens een zware fout wil ontslaan, voorziet de wet in een strikte procedure waarin de werkgever de erkenning van de dringende reden van de rechter – in de arbeidsrechtbank en desgevallend na beroep bij het arbeidshof – dient te verkrijgen alvorens hij daadwerkelijk kan overgaan tot het ontslag van de betrokken werknemer. Die procedure is dus zwaarder dan de algemene procedure van ontslag om dringende reden. Indien de rechter de dringende reden niet erkent, kan de werkgever de personeelsafgevaardigde niet regelmatig ontslaan.

Indien de werkgever niettemin een einde maakt aan de arbeidsovereenkomst zonder de voorwaarden en de procedures van de wet na te leven, kan de ontslagen werknemer of zijn vakbond zijn re-integratie in de onderneming aanvragen.

Om die bijzondere ontslagbescherming daadkrachtig te maken, heeft de wetgever bovendien voorzien in zware sancties voor een werkgever die de voorgeschreven voorwaarden en procedures niet naleeft. In de eerste plaats heeft de onregelmatig ontslagen werknemer of personeelsafgevaardigde ten laste van de werkgever recht op een vaste vergoeding ten bedrage van het lopende loon, die overeenstemt met de duur van maar liefst twee tot vier jaar, naargelang de anciënniteit in de onderneming. Indien de werkgever niet ingaat op de vraag tot re-integratie van de onrechtmatig ontslagen werknemer is hij daarenboven een variabele vergoeding verschuldigd die overeenkomt met het loon voor het nog resterende gedeelte van de periode tot het einde van zijn mandaat. Ik ga er echter van uit dat u dat allemaal al wist.

De wetgever heeft er dus niet voor geopteerd om te voorzien in een verplichte re-integratie van de onregelmatig ontslagen werknemer. De werkgever kan oordelen dat een verdere samenwerking absoluut onmogelijk is. De wetgever heeft er daarentegen voor gekozen om de werkgever in dat geval te sanctioneren met een extra vergoeding, aangezien de betrokken werknemersafgevaardigde zijn mandaat niet verder kan uitoefenen ten gevolge van zijn onrechtmatig ontslag en het uitblijven van re-integratie in de onderneming.

Via bovenstaande ontslagbeperking, die ik heb toegelicht, en via zware sancties indien de werkgever zich niet aan deze beperking houdt, werd door de wet in een dergelijke bijzondere ontslagbescherming voorzien voor personeelsafgevaardigden. Er zijn spijtig genoeg geen cijfers beschikbaar met betrekking tot ontslagen vakbondsafgevaardigden.

Ons sociaal overlegmodel bevat een procedure met betrekking tot verzoening in geval van geschillen. Deze verzoeningsprocedure, waarin de voorzitter van het paritair comité een belangrijke rol speelt, is zeer efficiënt en kan ook in deze gevallen vaak tot een oplossing leiden.

Ten slotte kan ik u ook nog meegeven dat er geen plannen zijn om de bestaande wetgeving aan te passen. Ik ontvang van de sociale partners trouwens geen enkel signaal om dit te doen.

**03.03 Raoul Hedebouw (PTB-GO!):** Monsieur le ministre, merci pour votre réponse générale.

Il va sans dire que nous regrettons cette possibilité de mettre n'importe quel délégué syndical dehors moyennant le paiement de deux à quatre ans de salaire. Ce sont les soldes!

Il existe beaucoup d'exemples de ce type. Dès lors, il serait intéressant, monsieur le ministre, d'avoir des chiffres. Je ne demande pas des cas individuels. Je souhaiterais savoir combien de personnes, malgré un jugement clair et net en leur faveur, ont été licenciées. Cela permettrait d'avoir un ordre de grandeur de ces attaques graves contre les droits démocratiques.

En France, cela ne se limite pas à des sanctions mais à des obligations. Le licenciement est illégal.

Vu que l'employeur dispose d'un pouvoir économique, il est facile pour celui-ci de payer un préavis de trois ou quatre ans. Après, les gens ne vont plus oser s'exprimer dans l'entreprise. J'ai connu ce cas de près. Ma mère s'est fait licencier parce qu'elle était déléguée syndicale. Le climat dans l'entreprise change. Les gens n'osent plus rien dire car, de toute façon, ils seront mis à la porte.

Comme ministre du Travail, vous avez une responsabilité importante pour faire évoluer les choses. Nous avons introduit une proposition de loi. Si vous proposez un projet de loi qui établit non plus des sanctions mais une obligation de réintégration, vous aurez notre soutien entier.

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

**04 Vraag van mevrouw Meryame Kitir aan de vice-eersteminister en minister van Werk, Economie en Consumenten, belast met Buitenlandse Handel, over "de toepasselijke loon- en andere voorwaarden bij overname met wijziging van paritair comité" (nr. 22687)**

**04 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 "les conditions salariales et autres en cas de reprise avec changement de commission paritaire" (n° 22687)**

**04.01 Meryame Kitir** (sp.a): Mijnheer de voorzitter, mijnheer de minister, ik werd gecontacteerd door de personeelsleden van kinderdagverblijven die initieel publiek waren, maar werden overgenomen door een privé-instelling onder het paritair comité 331. Deze instelling past voor de overgenomen personeelsleden echter niet de loon- en andere voorwaarden toe die voor dat paritair comité van toepassing zijn. Het gaat om de loonschalen, de toekenning van een vergoeding voor verplaatsingskosten en de VAP-dagen.

Mijn vragen zijn dan ook de volgende.

Heb ik het juist dat de overgedragen werknemers het recht hebben van de verkrijger de instandhouding te eisen van de individuele en collectieve arbeidsvoorwaarden die daaruit voortvloeien en die toepasbaar waren bij de vervreemder op het ogenblik van de overgang, maar dat daar ook nieuwe voordelen onder het nieuw paritair comité voor de overgenomen personeelsleden bij komen? Zo ja, hebt u in uw hoedanigheid van minister weet van misbruiken waarbij dat niet wordt toegepast? Kunt u de inspectiediensten de opdracht geven om daarop toezicht uit te oefenen?

**04.02 Minister Kris Peeters:** Mijnheer de voorzitter, mevrouw Kitir, wat u schetst, lijkt een bijzonder geval van overdracht van onderneming te zijn, omdat er sprake is van personeelsleden van kinderdagverblijven die initieel publiek — gemeentelijk — waren, maar die werden overgenomen door een privé-instelling die zou ressorteren onder het paritair comité van de Vlaamse welzijns- en gezondheidssector, zijnde het paritair comité 331. Het zou dus gaan om een overgang van een onderneming uit de publieke sector naar een onderneming uit de privésector.

De overdracht van een onderneming en de gevolgen daarvan voor de arbeidsvoorwaarden van de overgenomen personeelsleden is een vrij complexe zaak. Een grondig onderzoek van de feitelijke en juridische omstandigheden van de zaak is nodig. In concrete geschillen zal uiteindelijk de rechter oordelen op grond van de concrete elementen die hem door de partijen werden voorgelegd. Bij gebrek aan concrete elementen kan ik op uw twee vragen het volgende meegeven.

Europese richtlijn nr. 2001/23 van de Raad van 12 maart 2001 regelt de overgang van ondernemingen, vestigingen of onderdelen van ondernemingen of vestigingen. Deze richtlijn is van toepassing op openbare en privéondernemingen die een economische activiteit al dan niet met winstoogmerk uitoefenen.

In België wordt de overgang van ondernemingen in de privésector geregeld door cao nr. 32bis — ik ga ervan uit dat u die kennis al hebt.

Voor zover aan alle toepassingsvoorwaarden van deze richtlijn is voldaan, gelden de volgende principes: de rechten en verplichtingen die voor de vervreemder voortvloeien uit de op het tijdstip van de overgang bestaande arbeidsovereenkomst of arbeidsbetrekking, gaan door deze overgang op de verkrijger over. Na de overgang moet de nieuwe werkgever de overeenkomst die de vroegere werkgever bond, eerbiedigen tot het moment waarop de collectieve overeenkomst wordt beëindigd of afloopt, of waarop een andere collectieve overeenkomst in werking treedt of wordt toegepast.

De algemene directie Toezicht op de Sociale Wetten van mijn departement heeft als kerntaak de naleving van de loon- en arbeidsvoorwaarden door werkgevers en werknemers te controleren. Daarom zal zij toezicht uitoefenen op mogelijke inbreuken. Om te beginnen zal zij vaststellen welk paritair comité er juist bevoegd is en vervolgens welke loon- en arbeidsvoorwaarden er moeten worden nageleefd.

U weet dat de arbeidsinspectie een geheimhoudingsplicht heeft, opgenomen in artikel 59. Ik weet dus zelf eigenlijk ook niet wat op dit moment de stand van zaken is, want de arbeidsinspectie geeft mij daarover geen

informatie. Mocht er nood zijn aan meer informatie, dan ga ik ervan uit dat de betrokkene zich kan richten tot de algemene directie Toezicht op de Sociale Wetten. Cao nr. 32bis is echter vrij duidelijk. Wat de arbeidsinspectie betreft, kan ik jammer genoeg niets zeggen omdat ik er ook niets over weet. Ik ga er echter van uit dat men in dit concreet geval heel goed weet hoe men de regelgeving en de wetten moet toepassen. Dat heb ik hier getracht toe te lichten.

**04.03 Meryame Kitir** (sp.a): Mijnheer de minister, zoals u zelf al schetste, is de wetgeving zeer duidelijk over de loon- en arbeidsvoorwaarden die op dat moment van toepassing waren. Ik heb respect voor de geheimhoudingsplicht van uw inspectiediensten. Ik hoor graag dat zij erop zullen toezien dat de loon- en arbeidsvoorwaarden nog zullen worden nageleefd. Voor verdere vragen zal ik de betrokkenen doorverwijzen naar uw diensten.

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

**05 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 door de ordonnantie van 16 november 2017 inzake het bestrijden van discriminatie op het vlak van de tewerkstelling in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest aan gewestelijke werkgelegenheidsinspecteurs toegekende federale controlemogelijkheden" (nr. 22753)**

**05 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 "les compétences de contrôle fédérales dévolues aux inspecteurs régionaux de l'emploi en vertu de l'ordonnance du 16 novembre 2017 visant à lutter contre les discriminations en matière d'emploi en Région de Bruxelles-Capitale" (n° 22753)**

**05.01 Wim Van der Donckt** (N-VA): Mijnheer de minister, de ordonnantie van 16 november 2017 inzake het bestrijden van discriminatie op het vlak van tewerkstelling in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest kent aan de gewestelijke werkgelegenheidsinspecteurs de bevoegdheid toe om discriminatietesten op het vlak van tewerkstelling uit te voeren die twee vormen kunnen aannemen, met name praktijktesten en mysterycalls.

Over de praktijktest wordt gesteld dat hij bestaat uit het versturen door de werkgelegenheidsinspecteurs van paren gelijkaardige sollicitaties die enkel verschillen op één criterium dat mogelijk tot discriminatie leidt. De indiening van deze sollicitaties gebeurt in principe als antwoord op een jobaanbieding en bij gebrek eraan als spontane sollicitaties.

De Raad van State stelde echter het volgende: "Het ontworpen artikel van de ordonnantie beoogt een praktijktest mogelijk te maken die bestaat uit het versturen door de werkgelegenheidsinspecteurs van paren gelijkaardige sollicitaties die enkel verschillen op één criterium dat mogelijk tot discriminatie leidt." Dat slaat op artikel 2 van het ontwerp.

De Raad van State zegt voorts: "Aldus geformuleerd worden aan de werkgelegenheidsinspecteurs controlebevoegdheden toegekend inzake discriminatie bij aanwerving, of nog, bij de onderhandelingen over de totstandkoming van een arbeidsovereenkomst. Dat laatste is, op grond van artikel 6, § 1, VI, 12°, van de bijzondere wet van 8 augustus 1980 tot hervorming der instellingen, evenwel een aan de federale overheid voorbehouden materie."

De Raad van State concludeert dat de redenering van de impliciete bevoegdheden slechts kan worden toegepast voor zover zulks noodzakelijk kan worden geacht voor de uitoefening van de eigen bevoegdheid, de aangelegenheid zich tot een gedifferentieerde regeling leent en de weerslag van de betrokken bepalingen op die aangelegenheid slechts marginaal is. De discriminatietest kan dan ook enkel worden uitgevoerd in het kader van de gewestelijke bevoegdheden op het vlak van tewerkstelling.

Op basis van voornoemde bekommernissen van de Raad van State zou men veronderstellen dat de Brusselse wetgever de ontwerpordonnantie zou aanpassen, quod non: het ontwerp werd met aanpassing van enkele punten en komma's aangenomen en gepubliceerd in het *Belgisch Staatsblad*.

Graag had ik de volgende vragen gesteld, mijnheer de minister.

Bent u op de hoogte van deze onwettelijke toekenning van federale bevoegdheden aan de Brusselse

werkgelegenheidsinspecteurs?

Zijn eventuele vastgestelde discriminaties bij aanwerving of bij de onderhandelingen over de totstandkoming van een arbeidsovereenkomst door Brusselse werkgelegenheidsinspecteurs niet met nietigheid behept?

Zult u er strikt over waken dat de gewestelijke werkgelegenheidsinspecteurs zeker niet treden op het terrein van de aanwerving en de onderhandelingen over de totstandkoming van een arbeidsovereenkomst, die federale bevoegdheden zijn?

Was u betrokken bij de totstandkoming van die ordonnantie? Vond er voorafgaandelijk overleg plaats met het Toezicht op de Sociale Wetten van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg?

**05.02** Minister **Kris Peeters**: Mijnheer de voorzitter, collega's, voor het geval u eraan mocht twijfelen, ik ben op de hoogte van de werkingssfeer van de Brusselse ordonnantie. Het Brussels Gewest is in principe inderdaad enkel bevoegd om praktijktests uit te voeren binnen de gewestelijke bevoegdheden, zoals arbeidsbemiddeling, tewerkstelling, niet-werkende werkzoekenden, doelgroepenbeleid, dienstencheques en PWA's. In zijn ordonnantie kent het Brussels Gewest aan zijn inspectiediensten echter de controle toe inzake discriminatie bij aanwerving of bij onderhandelingen over de totstandkoming van een arbeidsovereenkomst, wat federale bevoegdheden zijn. Normaal gesproken is het Brussels Gewest daartoe dus niet bevoegd, doch het Brussels Gewest doet een beroep op de impliciete bevoegdheden volgens artikel 10 van de bijzondere wet van 8 augustus 1980. Op grond daarvan kunnen ze de bevoegdheid van een andere overheid, in casu de federale overheid, betreden voor zover dat noodzakelijk is voor de uitoefening van hun eigen bevoegdheid.

De Raad van State volgt het Brussels Gewest, wat u al dan niet kunt betreuren. Het Brussels Gewest mag dus discriminatietests laten uitvoeren bij aanwerving of bij onderhandelingen over de totstandkoming van een arbeidsovereenkomst, doch enkel en alleen als die worden uitgeoefend in het kader van de gewestelijke bevoegdheden op het vlak van tewerkstelling. In de memorie van toelichting geeft het Brussels Gewest zelf een voorbeeld. De controle op de beschikbaarheid van werklozen, die als gevolg van de zesde staatshervorming een gewestelijke bevoegdheid geworden is, impliceert te kunnen controleren of de werklozen actief werk zoeken. Dat vereist, indien nodig, het kunnen onderzoeken van dossiers waarin de belanghebbenden gewag maken van discriminerende mechanismen bij de aanwerving die hun pogingen om werk te zoeken tenietdoen. In die omstandigheden spreekt de noodzaak om discriminatietests te kunnen uitvoeren om de grondslag van dergelijke verklaringen te kunnen controleren voor zich.

Ten tweede, of eventueel vastgestelde discriminaties bij aanwerving of bij de onderhandelingen over de totstandkoming van een arbeidsovereenkomst door de Brusselse werkgelegenheidsinspecteurs al dan niet nietig zullen zijn, is een bevoegdheid van de rechtbanken en hoven. Gelet op de trias politica zal ik mij daarover dus niet uitspreken.

Ten derde, na de principiële goedkeuring van deze ordonnantie door de Brusselse gewestregering, werd mijn beleidscel onmiddellijk door de bevoegde Brusselse minister uitgenodigd voor een overleg, waarbij ook de betrokken administraties, controlediensten, de Brusselse werkgelegenheidsinspectie en de federale inspectie Toezicht op de Sociale Wetten werden betrokken.

Aangezien ook op federaal niveau een wet werd goedgekeurd om mysterycalls als opsporingstechniek mogelijk te maken voor de federale inspectiedienst, wordt bijzondere aandacht besteed aan de raakpunten van beide wetgevingen en bevoegdheden. In het bijzonder werden inmiddels reeds principiële afspraken gemaakt om bij de opsporingen overlappingsen en wederzijdse bevoegdheidsoverschrijdingen door inspectiediensten te vermijden. Een aangepaste wetenschappelijke controlemethodiek wordt daartoe voorbereid.

Uiteraard ben ik als federaal minister van Werk niet bevoegd om tussen te komen bij de totstandkoming van de Brusselse ordonnantie van 16 november 2017. Wat dat betreft hoop ik dat u met dit antwoord voldoende informatie hebt ontvangen. Eventueel kunt u later een nieuwe vraag stellen over hoe een en ander in de praktijk allemaal verlopen is.

**05.03** **Wim Van der Donckt** (N-VA): Mijnheer de minister, ik dank u van harte voor dit duidelijke en onderbouwde antwoord.



*L'incident est clos.*

*Het incident is gesloten.*

**06** Question de Mme Isabelle Galant au vice-premier ministre et ministre de l'Emploi, de l'Économie et des Consommateurs, chargé du Commerce extérieur, sur "le taux d'emplois vacants" (n° 22760)

**06** Vraag van mevrouw Isabelle Galant aan de vice-eersteminister en minister van Werk, Economie en Consumenten, belast met Buitenlandse Handel, over "het percentage openstaande betrekkingen" (nr. 22760)

**06.01** **Isabelle Galant** (MR): Monsieur le président, monsieur le ministre, selon Eurostat, l'office statistique de l'Union européenne, pour chaque 100 emplois occupés en Belgique, on dénombre 3,6 postes à pouvoir. Le taux d'emplois vacants en Belgique est un des plus importants en Europe.

En effet, depuis deux ans, la Belgique se situe dans le trio de tête européen en la matière: devant nous la République tchèque avec 4,1 % de taux d'emplois vacants et, derrière nous, l'Allemagne avec 2,7 %. Or le taux de chômage dans ces deux pays est nettement plus bas que dans le nôtre, atteignant respectivement 4 % et 3,6 %, contre 6,9 % chez nous.

Le constat fait par l'Union européenne est que le marché de l'emploi belge est un des plus tendus où l'offre et la demande sur le marché du travail peinent à se rencontrer et à être en adéquation.

Monsieur le ministre, comment expliquez-vous ce taux de 3,6 % d'emplois vacants? Quelles sont les principales raisons et quels sont les facteurs qui permettent de le comprendre? Comment expliquez-vous par ailleurs qu'il soit plus important que dans des pays où le taux de chômage est plus faible? La structure du marché de l'emploi doit-elle être questionnée en la matière par les pouvoirs publics? Comment ce taux a-t-il évolué au cours de la législature? Quels sont les principaux secteurs d'activités professionnelles où les employeurs cherchent mais ne trouvent pas de travailleurs disponibles? Les réformes liées à l'extension des flexi-jobs vont-elles permettre d'atténuer le taux d'emplois vacants en Belgique?

**06.02** **Kris Peeters**, ministre: Monsieur le président, madame Galant, le taux de vacance d'emplois peut entre autres être utilisé en tant qu'indicateur d'offres d'emplois non satisfaites. La combinaison d'un taux de vacance d'emplois élevé et d'un taux de chômage légèrement inférieur à la moyenne de l'Union européenne indique une inadéquation entre l'offre et la demande. L'existence d'une telle inadéquation a été confirmée par le rapport 2017 pour la Belgique élaboré par la Commission européenne dans le cadre du Semestre européen.

Outre cette inadéquation des compétences, le rapport souligne d'autres facteurs comme la mobilité géographique et professionnelle limitée dans notre pays ainsi que la nécessité de compétences linguistiques supplémentaires. La situation est la plus marquée pour les personnes peu qualifiées et les personnes issues de l'immigration.

Comme vous le savez très bien, l'adéquation entre l'offre et la demande sur le marché du travail est avant tout une responsabilité des Régions, entre autres via la politique de formation, l'accompagnement des demandeurs d'emploi et la politique active du marché du travail.

Le gouvernement fédéral soutient cela grâce à des mesures visant à encourager la demande de main-d'œuvre en général. Selon Eurostat, le taux de vacance d'emplois belge est resté relativement stable les dernières années, avant 2014, suivi d'une légère augmentation entre 2014 et 2016 et d'une augmentation un peu plus marquée entre le dernier trimestre 2016 et le troisième trimestre 2017. concomitant

Les analyses des pénuries d'emplois spécifiques sont annuellement établies par les services pour l'emploi. Je me réfère aux pages web du VDAB, du Forem et d'Actiris.

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2018, le système des flexi-jobs a été étendu au secteur du commerce de détail qui comprend un certain nombre de professions en pénurie comme les coiffeurs, les boulangers, les bouchers et les vendeurs au détail par exemple. Le succès du système des flexi-jobs dans l'horeca indique que ce système peut également être utile ici. Le système des flexi-jobs a toutefois été créé afin de pouvoir utiliser des forces de travail supplémentaires temporaires et à temps partiel. Ces flexi-jobs ne peuvent pas supplanter les emplois réguliers.

**06.03** **Isabelle Galant** (MR): Monsieur le ministre, je vous remercie. Nous serons attentifs aux mesures prises au niveau des Régions pour essayer de ramener cette inadéquation à un moindre taux.

*L'incident est clos.*

*Het incident is gesloten.*

**07** **Questions jointes de**

- **Mme Isabelle Galant** au vice-premier ministre et ministre de l'Emploi, de l'Économie et des Consommateurs, chargé du Commerce extérieur, sur "le licenciement des malades de longue durée" (n° 22761)

- **Mme Evita Willaert** au vice-premier ministre et ministre de l'Emploi, de l'Économie et des Consommateurs, chargé du Commerce extérieur, sur "les malades de longue durée et le licenciement" (n° 22776)

- **Mme Isabelle Galant** au vice-premier ministre et ministre de l'Emploi, de l'Économie et des Consommateurs, chargé du Commerce extérieur, sur "l'évaluation des trajets de réintégration des malades de longue durée" (n° 23879)

- **M. Raoul Hedebouw** au vice-premier ministre et ministre de l'Emploi, de l'Économie et des Consommateurs, chargé du Commerce extérieur, sur "l'évaluation de la réintégration des malades de longue durée" (n° 24938)

**07** **Samengevoegde vragen van**

- mevrouw **Isabelle Galant** aan de vice-eersteminister en minister van Werk, Economie en Consumenten, belast met Buitenlandse Handel, over "het ontslag van langdurig zieken" (nr. 22761)

- mevrouw **Evita Willaert** aan de vice-eersteminister en minister van Werk, Economie en Consumenten, belast met Buitenlandse Handel, over "langdurig zieken en ontslag" (nr. 22776)

- mevrouw **Isabelle Galant** aan de vice-eersteminister en minister van Werk, Economie en Consumenten, belast met Buitenlandse Handel, over "de evaluatie van de re-integratietrajecten voor langdurig zieken" (nr. 23879)

- de heer **Raoul Hedebouw** aan de vice-eersteminister en minister van Werk, Economie en Consumenten, belast met Buitenlandse Handel, over "de evaluatie van de re-integratie van langdurig zieken" (nr. 24938)

**07.01** **Isabelle Galant** (MR): Monsieur le ministre, la réintégration de malades de longue durée au sein du monde du travail fait partie des priorités de ce gouvernement. Selon l'INAMI, leur nombre s'élevait à 390 765 en 2016. Depuis le 1<sup>er</sup> janvier, les entreprises peuvent rappeler les travailleurs malades de longue durée et les rediriger vers un job adapté ou un autre emploi.

Le problème est que, pour beaucoup, l'employeur n'est pas en mesure de le leur proposer. Les médecins du travail en jugent 70 % inaptes à la reprise du travail. Il en résulte un licenciement. Des pressions sont même exercées sur les médecins d'entreprise pour que le malade de longue durée soit jugé inapte.

Or, selon les syndicats, la majorité des demandes de trajet de réinsertion émanent du travailleur lui-même. La volonté de retourner travailler est donc bien réelle. De plus, le gouvernement agit selon la philosophie politique qui consiste à donner les moyens nécessaires aux individus afin qu'ils disposent du droit émancipateur de travailler.

Monsieur le ministre, combien de personnes ont-elles été catégorisées en 2017 comme malades de longue durée? Combien d'entre elles ont-elles retrouvé le chemin de l'emploi? Quels sont les principaux secteurs d'activité touchés par ce phénomène?

Comment expliquez-vous que la majorité des trajets de réintégration aboutissent à des licenciements? Considérez-vous les pressions exercées sur les médecins comme intolérables? Comment comptez-vous lutter contre cette pratique?

Vu que le droit au travail constitue un droit essentiel qui libère l'individu, par quels moyens pensez-vous renverser cette tendance?

**07.02** **Raoul Hedebouw** (PTB-GO!): Mijnheer de minister, in vier jaar tijd noteren we 20 % meer langdurig zieken. Het langdurig ziekteverzuim lag vorig jaar bijna een vijfde hoger dan in 2014 volgens de berekeningen van de leverancier van personeelsdiensten Acerta. De cijfers komen overeen met de statistieken van de overheidsinstelling RIZIV voor de eerste jaarhelft.

Vorig jaar werd 2,76 % van de arbeidsuren niet gepresteerd, doordat personeelsleden langer dan een jaar ziek waren. Vier jaar eerder lag dat percentage nog op 2,32 %. Halverwege 2017 waren ruim 372 000 loontrekkenden en meer dan 24 000 zelfstandigen langer dan een jaar ziek.

Acerta Consult maakt zich zorgen over het stijgend verzuim door langdurige ziekte. Hoewel de cijfers zowel op ongevallen, fysieke aandoeningen als psychische klachten slaan, vermoedt Acerta dat de stijging vooral in die laatste categorie voorkomt. Het gaat dan bijvoorbeeld over werknemers met stress of burn-out.

Sinds begin 2016 worden langdurig zieken onderworpen aan de wet inzake re-integratie op de arbeidsmarkt. Volgens een onderzoek van het ABVV en het ACV in een rondvraag aan de externe preventiediensten wordt in zeven op tien gevallen overgegaan tot ontslag wegens geen aangepast of geen ander werk.

Het onderzoek werd gehouden na de eerste zes maanden van de nieuwe re-integratiewet. Vanaf 1 januari van dit jaar werd het systeem uitgebreid tot langdurig zieken die al voor 1 januari 2016 ziek geworden zijn. Het gaat dan om mensen die vaak al vijf of tien jaar ziek zijn.

Vele van de bekommernissen die wij geuit hadden in de commissievergadering van 24 oktober, blijven uiteraard nog steeds overeind. Volgens ons moeten veeleer de oorzaken van langdurige ziekte bestreden worden, in plaats van de langdurig zieke werknemers of de ziekenfondsen te viseren.

Ik citeer: "Het allerhoogste cijfer over langdurig verzuim wordt geregistreerd bij arbeiders tussen 60 en 64 jaar. Van hen is meer dan 25 % langer dan een jaar afwezig." Een op vier arbeiders is een fenomenaal hoog aantal, terwijl de regering precies de werknemers in die categorie langer aan het werk wil houden via de verhoging van de pensioenleeftijd.

Het is dan ook perfect begrijpelijk dat zoveel werknemers uitvallen. Vroeger konden zij tegen aanvaardbare voorwaarden met brugpensioen, nu kan dat niet meer.

Ten eerste, u zou in samenspraak met uw collega De Block de NAR verzoeken een evaluatie te maken van de re-integratiewet. Wat is de stand van zaken daarvan?

Ten tweede, hoe en met welk beleid meent u de tendens van langdurige ziekten om te keren?

Ten derde, hoeveel werknemers zijn ondertussen ontslagen wegens een langdurige ziekte zonder vergoeding? Wat is er geworden van de slachtoffers?

Ten vierde, hoeveel boetes zijn er uitgeschreven aan werkgevers die de procedure niet volgden?

Ten vijfde, hoeveel controles werden er uitgevoerd door de sociale inspectie en met welk resultaat?

Ten zesde, bent u van plan meer druk te zetten op de werkgevers, bijvoorbeeld via quota, om in meer aangepast of ander werk te voorzien?

Ten zevende, in Nederland worden de werkgevers tot twee jaar lang geresponsabiliseerd voor de kosten van werknemers die langdurig ziek geworden zijn, wat hen stimuleert de re-integratie binnen het bedrijf ernstig te nemen. De resultaten zijn daar dan ook positiever. Hoe beoordeelt u dat gegeven?

**07.03** **Isabelle Galant** (MR): Monsieur le ministre, nous savons que le gouvernement s'est donné pour priorité de triompher dans les domaines socio-économiques. Le travail est la pierre angulaire sur laquelle se repose le gouvernement: créer les conditions fiscales et sociales pour l'embauche, inciter les chômeurs à retrouver le chemin de l'emploi et augmenter le salaire net des travailleurs.

Parmi ces mesures figure la réintégration professionnelle pour les malades de longue durée: 12 000 dossiers ont été initiés par les médecins, ce qui est déjà en soi une grande réussite. Cependant, selon l'IDEWE, seulement 30 % de ces malades ont effectivement trouvé un emploi adapté à leur réintégration professionnelle.

Il y a un autre souci, à savoir la propension fortement élevée des personnes concernées à démissionner au bout de quelques mois. De ce fait, vous avez demandé au Conseil national du travail d'évaluer le système.

Monsieur le ministre, nous soutenons toute initiative et toute action qui favorisent l'emploi sur notre sol. Les trajets de réintégration sont une bonne mesure, mais à laquelle il faut laisser du temps pour qu'elle agisse pleinement et aide les membres les plus vulnérables de notre société.

Comment analysez-vous les chiffres de l'IDEWE? Sont-ils encourageants? Comment expliquez-vous le grand taux de démission parmi les personnes ayant recours à ces trajets de réintégration? Quand pouvons-nous espérer une réponse à votre demande adressée au CNT d'évaluer le système? Vous avez vous-même déclaré qu'il faudrait du temps pour que les mentalités changent par rapport aux trajets de réintégration. S'agit-il, selon vous, du seul obstacle qui empêche une optimisation de cette mesure?

**07.04** **Kris Peeters**, ministre: Monsieur le président, chers collègues, pour ce qui concerne les chiffres demandés sur l'incapacité de travail de longue durée et le travail autorisé, je dois vous renvoyer vers ma collègue ministre des Affaires sociales, cette matière relevant de ses compétences. Je peux néanmoins vous dire que je partage du reste votre avis, à savoir que les chiffres disponibles doivent être analysés plus avant.

Precies daarom hebben minister De Block en ikzelf reeds vorig najaar aan de sociale partners in de Nationale Arbeidsraad gevraagd om bij het overlegplatform Return to Work te starten met de wettelijk opgelegde evaluatie van de nieuwe re-integratiewetgeving. De eerste vergadering vond plaats in december 2017. Het overleg is nog lopende.

De evaluatie laat toe om de verschillende gevolgen van de wetgeving in kaart te brengen. Pas nadien kunnen we conclusies trekken en eventueel de regelgeving bijstellen.

Je tiens toutefois à ajouter un commentaire.

Er is de bewering dat de re-integratie van langdurig zieken slechts bij 6 % zou slagen. Deze externe preventiediensten geven immers aan dat de invoering van het re-integratietraject ook een extra impuls heeft gegeven aan de andere mogelijkheden voor het zoeken naar aangepast of ander werk bij gezondheidsproblemen. Wanneer er sprake is van een goede verstandhouding tussen werkgever en werknemer kan re-integratie immers ook plaatsvinden buiten het wettelijk re-integratietraject om, bijvoorbeeld via een progressieve werkhervatting na een bezoek, voorafgaand aan de werkhervatting, bij de arbeidsgeneesheer.

Een re-integratietraject mag bovendien uitsluitend worden opgestart om na te gaan op welke manier de werknemer via werk op maat, het werk kan hernemen in de onderneming en niet met de bedoeling om de arbeidsovereenkomst van die werknemer te beëindigen.

Ik vertrouw er dan ook op dat de preventieadviseurs/arbeidsgeneesheren hun medewerking niet zullen verlenen aan praktijken die niet stroken met hun wettelijke opdracht om, ik citeer, "tewerkstellingskansen voor iedereen te bevorderen, ook voor personen met een beperkte arbeidsgeschiktheid". Dit citaat komt uit de Codex over het welzijn op het werk, waarin dit uitdrukkelijk is opgenomen.

Werkgevers zijn ook wettelijk verplicht om mee te werken aan het vlotte verloop van de re-integratietrajecten. Zo niet, kan er sprake zijn van een inbreuk op de welzijnswetgeving die strafrechtelijk kan worden vervolgd.

Verder wil ik opmerken dat de beëindiging van de arbeidsovereenkomst omwille van de zogenaamde medische overmacht ook vóór het bestaan van de re-integratiewetgeving al mogelijk was. Aangezien er onduidelijkheid bestond over de concrete toepassing hebben de sociale partners in de Nationale Arbeidsraad in hun advies nr. 1923 van 24 februari 2015 uitdrukkelijk gevraagd om hierover klaarheid te scheppen. Dit is gebeurd met de wet van 20 december 2016. Voortaan kan de arbeidsovereenkomst alleen nog worden beëindigd op grond van medische overmacht nadat het re-integratietraject voor werknemers die definitief ongeschikt zijn voor hun oude job, volledig werd doorlopen en de mogelijkheden voor ander of aangepast werk werden onderzocht.

Voor alle duidelijkheid, medische overmacht maakt ook niet automatisch een einde aan de arbeidsovereenkomst, maar slechts wanneer een van de partijen bij de arbeidsovereenkomst zich erop beroept. Dit kan zowel de werkgever als de werknemer zijn.

Er zijn geen cijfers beschikbaar over het aantal beëindigingen van de arbeidsovereenkomst omwille van medische overmacht, maar dit aspect zal ongetwijfeld worden meegenomen in de evaluatie in de NAR die volop aan de gang is.

Mijnheer Hedebouw, u heeft informatie gevraagd over het aantal controles. Ik kan u meedelen dat sinds 1 januari 2017 zeker een aantal inspecties op het vlak van re-integratie werden ondernomen door de algemene directie TWW. Als u daarin geïnteresseerd bent, kan ik u hierover wat concrete informatie bezorgen.

Daarnaast werden ook 36 beroepen tegen beslissingen van de arbeidsgeneesheer ingediend bij de arbeidsinspecteur van de algemene directie TWW.

Een vergelijking met de Nederlandse situatie is niet zo gemakkelijk te maken, aangezien het systeem helemaal anders in elkaar zit dan het Belgisch systeem.

Ik wil ten slotte benadrukken dat de regelgeving rond re-integratie in België nog steeds vrij nieuw is en wellicht nog enige tijd nodig heeft om op kruissnelheid te komen. Werkgevers, werknemers en artsen moeten immers leren wat werkt om mensen succesvol te kunnen re-integreren. Net daarom is ook het collectief luik van de re-integratie enorm belangrijk omdat dit toelaat om een breder draagvlak te creëren voor re-integratie in de onderneming.

**07.05 Isabelle Galant (MR):** Monsieur le ministre, je vous remercie. Nous serons très attentifs à l'évaluation du système lorsqu'elle aura été effectuée par le Conseil national du travail.

**07.06 Raoul Hedebouw (PTB-GO!):** Monsieur le ministre, je vous remercie pour les chiffres fournis. Nous lirons le document et suivrons cette évaluation de très près. Elle aura évidemment de nombreuses répercussions sur le devenir des autres mesures de fin de carrière.

*L'incident est clos.*

*Het incident is gesloten.*

#### **08 Questions jointes de**

- **Mme Isabelle Galant au vice-premier ministre et ministre de l'Emploi, de l'Économie et des Consommateurs, chargé du Commerce extérieur, sur "les flexi-jobs en région francophone" (n° 22763)**
- **M. Benoît Friart 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" (n° 23004)**
- **M. Raoul Hedebouw au vice-premier ministre et ministre de l'Emploi, de l'Économie et des Consommateurs, chargé du Commerce extérieur, sur "l'évaluation de l'extension des flexi-jobs" (n° 24940)**

#### **08 Samengevoegde vragen van**

- **mevrouw Isabelle Galant aan de vice-eersteminister en minister van Werk, Economie en Consumenten, belast met Buitenlandse Handel, over "de flexi-jobs in het Franstalige landsgedeelte" (nr. 22763)**
- **de heer Benoît Friart aan de vice-eersteminister en minister van Werk, Economie en Consumenten, belast met Buitenlandse Handel, over "de uitbreiding van het systeem van de flexi-jobs" (nr. 23004)**
- **de heer Raoul Hedebouw aan de vice-eersteminister en minister van Werk, Economie en Consumenten, belast met Buitenlandse Handel, over "de evaluatie van de uitbreiding van de flexi-jobs" (nr. 24940)**

**08.01 Isabelle Galant (MR):** Monsieur le président, monsieur le ministre, comme vous le savez, nous avons toujours approuvé et accompagné les mesures du gouvernement en faveur de la création de l'emploi dans notre pays. Le gouvernement s'est attelé à réduire le plus efficacement possible le taux de chômage par des réformes économiques ambitieuses et innovantes. Les réformes économiques de ce gouvernement sont sans précédent, comme le soulignait encore récemment la Banque nationale de Belgique, notamment en ce qui concerne les flexi-jobs.

Ceux-ci ont permis de créer plus de 28 000 jobs dans l'horeca, ce qui prouve bien leur utilité et leur efficacité dans la réalité socio-économique de ce secteur. Cependant, nous avons été surpris d'apprendre que parmi ceux-ci, 95 % se trouvaient en Région flamande et 5 % en Wallonie et à Bruxelles, soit environ 1 500 flexi-

jobs.

Monsieur le ministre, à la vue de ces chiffres, comment expliquez-vous une telle disproportion entre les Régions de notre pays? Comment expliquez-vous que l'écrasante majorité des flexi-jobs soient créés en Flandre plutôt qu'en Wallonie? Plus globalement, quel bilan pouvez-vous dresser des flexi-jobs depuis leur mise en place il y a deux ans? Le statut des flexi-jobs va être étendu au secteur du commerce de détail. De telles disproportions sont-elles aussi à craindre dans ce secteur entre les différentes Régions de notre pays?

**08.02 Raoul Hedebouw** (PTB-GO!): Mijnheer de voorzitter, mijnheer de minister, veel van de bekommernissen die wij hebben geuit in de commissie van 24 oktober 2017 met betrekking tot de uitbreiding van de flexi-jobs, blijven uiteraard overeind. U hebt toen zelfs in de commissie gezegd dat er geen eensgezind standpunt was bij de sociale partners binnen de NAR, wat bevestigt dat onze bekommernissen meer dan gegrond zijn.

Sinds de uitbreiding van de flexi-jobs naar de handel — ik denk in het bijzonder aan de paritaire comités nrs 118.03, 119, 201, 202, 311, 312 en 314 — en naar de gepensioneerden vanaf januari 2018, blijkt nu dat in de eerste twee maanden zo'n 1 515 personen bijklussen bij de bakker, de slager of in de winkel. Er zouden ook zowat 1 944 gepensioneerden bijklussen via flexi-jobs. U zei vorig jaar in de commissie dat 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.

Omtrent deze evolutie heb ik de volgende vragen.

Ten eerste, hoeveel personen met een flexi-job werken momenteel voltijds?

Ten tweede, is het arbeidsvolume toegenomen, onveranderd gebleven of afgenomen? Betekent deze toename van flexi-jobs met andere woorden een toename van werkgelegenheid sinds de invoering van deze uitbreiding of heeft men bestaande voltijdse jobs opgedeeld in meerdere flexi-jobs?

Ten derde, zorgen de gepensioneerden met een flexi-job niet voor concurrentie met jonge werknemers?

Ten vierde, wanneer wordt een evaluatie gepland van deze uitbreiding?

Ten vijfde, heeft men de intentie om de flexi-jobs nog verder uit te breiden naar andere sectoren?

Ten zesde, is er ondertussen al een sectoraal akkoord voor de supermarkten? Zo nee, waar zitten de knelpunten?

Ten zevende, is er op enig moment overleg met de vakbonden geweest? Is er overleg met de vakbonden gepland?

**08.03 Kris Peeters**, ministre: Monsieur le président, chers collègues, mon administration n'a pas encore fait une analyse complète des raisons expliquant la différence de succès des flexi-jobs entre la Flandre, la Wallonie et Bruxelles.

Aangezien de flexiwerknemers naast de flexi-job nog een arbeidsovereenkomst van 80 % of meer moeten hebben met een andere werkgever, is het mogelijk dat in Wallonië en in mindere mate in Brussel vooral wordt voortgewerkt met de reeds bestaande stelsels van Gelegenheidsarbeid in de horeca. Het zou inderdaad ook kunnen dat flexi-jobtewerkstelling in Wallonië en Brussel tot op heden minder succes kende omdat deze vorm van tewerkstelling in die regio's minder gepromoot werd en er daarover minder geïnformeerd werd. Een andere reden voor het gebrek aan succes is mogelijk de afwachtende houding die men in Brussel en Wallonië aanvankelijk aannam, gelet op de procedure van de verschillende vakbonden bij het Grondwettelijk Hof tegen de regeling van de flexi-jobs. Nu het Grondwettelijk Hof in zijn arrest van 28 september 2017 alle argumenten van de vakbonden verworpen heeft, zal het flexistatuut mogelijk ook in Wallonië en Brussel geleidelijk aan ingang vinden.

In 2017 werd een eerste studie uitgevoerd die de effecten van het nieuw stelsel op de werkgelegenheidsevolutie in de horecasector onder de loep nam. De studie is te vinden op de website van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg.

Op dit ogenblik beschikt de dienst Statistiek van de RSZ slechts over de gegevens tot en met het vierde kwartaal van 2017 voor de Dimonagegevens en tot en met het derde kwartaal van 2017 voor de DmfA-gegevens. De 28 000 tewerkstellingen waarvan sprake in de vraag is een telling van het aantal personen voor wie een Dimonaregistratie is gebeurd. Het gaat om aangiften die een werkgever moet doen vooraleer een werknemer in dienst komt of uit dienst gaat. Dimonagegevens zeggen alleen iets over de intentie tot aanwerving van een bepaalde werknemer, waarbij geen rekening wordt gehouden met de werkelijke aanwervingen. Ook bevatten Dimona-aangiften geen informatie over de voltijdse of deeltijdse prestaties.

Na het aflopen van het betrokken kwartaal moet de werkgever ook nog een zogenaamde DmfA- of kwartaalaangifte indienen. Daarop moeten de werkelijke arbeidstijden en lonen worden aangegeven. Het is alleen op basis van de DmfA dat een reëel gepresteerd volume aan flexi-jobs kan worden vastgesteld. Op die manier kan worden geconstateerd dat voor de kwartalen waarin wij beschikken over zowel de gegevens van Dimona als DmfA, het aantal aangegeven personen als flexiwerknemers in de DmfA-aangifte volgens het kwartaal 7,5 tot 12,5 % lager ligt dan in de Dimona-aangifte.

Daarnaast valt te constateren dat er een groot verschil is tussen het aantal personen dat actief is in een flexi-job en het totaal volume van hun prestaties in die jobs. Voor het derde kwartaal van 2017, het laatste kwartaal waarvoor de gegevens momenteel beschikbaar zijn, vertegenwoordigt het werk van de 26 730 aangegeven personen als flexiwerknemers slechts 3 299 voltijdse equivalenten. Ik heb hier een tabel waarin alles op een rijtje wordt gezet, en die ik zal bezorgen aan de geïnteresseerden. Op basis van hun tewerkstelling tijdens de referentieperiode kunnen wij constateren dat de meeste flexiwerknemers komen uit de sector van het verschaffen van accommodatie en maaltijden. Het gaat daarbij om 9 246 personen. De volgende sectoren zijn de groot- en detailhandel, de reparatie van auto's en motorfietsen met 4 222 personen en de industrie met 3 590 personen. Dat staat ook in de tabel die ik u kan bezorgen.

Bij gebrek aan betrouwbare gegevens is het onmogelijk al uitspraken te doen over de effecten van de uitbreiding van de flexi-jobs, die pas sedert 1 januari 2018 in voege is getreden. Ik zal evenwel de evolutie van het gebruik van de flexi-jobs in de verschillende sectoren en hun impact op de werkgelegenheid nauwgezet in de gaten houden. Ik kan u verzekeren dat ik niet de intentie heb om de flexi-jobs nog verder uit te breiden tot andere sectoren.

Ten slotte kan ik u meedelen dat de thematiek van de flexi-jobs nog niet formeel aan bod is gekomen in de paritaire comités 202 — van de geïntegreerde supermarkten —, 311 en 312 en dus niet het voorwerp heeft uitgemaakt van besprekingen of sectoraal overleg.

**08.04 Isabelle Galant (MR):** Monsieur le ministre, merci. Nous serons plus attentifs à l'évolution des chiffres de 2018.

**08.05 Raoul Hedebouw (PTB-GO!):** Monsieur le ministre, merci pour ces réponses. Nous étudierons de très près ce dossier et serons en particulier attentifs au nouvel engagement que vous venez de prendre à ne pas étendre les flexi-jobs. Vous vous y étiez déjà engagé une première fois, lors d'une commission; puis, ils ont été étendus au commerce de détail. Nous surveillerons donc cela avec la plus grande attention.

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

**09 Vraag van mevrouw Nahima Lanjri aan de vice-eersteminister en minister van Werk, Economie en Consumenten, belast met Buitenlandse Handel, over "de werkbaarheidsscan" (nr. 22785)**

**09 Question de Mme Nahima Lanjri au vice-premier ministre et ministre de l'Emploi, de l'Économie et des Consommateurs, chargé du Commerce extérieur, sur "le scan soutenabilité" (n° 22785)**

**09.01 Nahima Lanjri (CD&V):** Mijnheer de minister, eind december heb ik deze vraag over de werkbaarheidsscan ingediend. Via de rapporten van de OESO over de Beter Leven Index vernam ik dat de Belgen redelijk goed scoren, namelijk 8,6/10 voor de balans tussen werk en privé. Daarmee is volgens de OESO de Belgische werkdruk in de afgelopen twee jaar niet gestegen.

De Vlaamse werkbaarheidscijfers zeggen evenwel het tegendeel. Officieel is er inderdaad voldoende vrije tijd, maar volgens de Vlaamse gegevens lag de aangevoelde werkstress nog nooit zo hoog als in het afgelopen jaar. Slechts één op twee Vlamingen vindt zijn werk nog werkbaar en is tevreden met zijn werk-privébalans. Eén op drie Vlamingen stelt te veel werkstress te ervaren. De Vlaamse sociale partners

lanceerden daarom een actieplan tegen werkstress, waarvan de werkbaarheidsscan voor bedrijven deel uitmaakt. Via zo'n werkbaarheidsscan kunnen bedrijven vrijwillig om een doorlichting vragen om te begrijpen wat de stress en de stresspieken op de werkvloer veroorzaakt.

Ik heb daarover de volgende vragen.

Ten eerste, wat is uw mening over de werkbaarheidsscan? Steunt u die maatregel? Ziet u mogelijkheden om de werkbaarheidsscan, die vandaag alleen mogelijk is voor de Vlaamse bedrijven, uit te rollen naar het hele land, met de steun van de sociale partners, die daar uiteraard een rol in hebben?

Ten tweede, zou zo'n werkbaarheidsscan in aanmerking kunnen komen als project voor burn-outpreventie, dat gefinancierd kan worden vanuit het budget voor risicogroepen?

**09.02** Minister **Kris Peeters**: Collega Lanjri, de werkbaarheidsscan werd ontwikkeld voor een specifieke sector, met name die van de dienstencheques. Hij bestaat uit tweede delen, enerzijds een gedeelte dat de perceptie van de werkbaarheid vanuit het standpunt van de werkgever evalueert en, anderzijds, een gedeelte waarbij de werknemers bevroegd worden over hun perceptie van de werkbaarheid. Hij werd ontwikkeld door de sector, die valt onder het paritair comité 322.01, in samenwerking met het Europees Sociaal Fonds, in het kader van het door die sector opgerichte Werkbaarheidsfonds.

Het is belangrijk dat een sector een eigen instrument ontwikkelt om zijn ondernemingen te helpen aan preventie te doen. De scan laat toe een aantal cijfergegevens te verzamelen die de ondernemingen kunnen ondersteunen bij het beoordelen van de problematiek van de werkbaarheid.

Op basis van die prediagnose moet de onderneming vervolgens bepalen welke acties dienen te worden ondernomen om de werkbaarheid te verbeteren.

De scan benadert de werkbaarheid in functie van drie thema's, namelijk stress, motivatie en het evenwicht tussen werk en privéleven.

De welzijnswet legt aan elke onderneming de verplichting op een preventiebeleid te voeren dat op alle beroepsrisico's betrekking heeft, opdat de gezondheid en de veiligheid van de werknemers zou worden gevrijwaard en het werk aldus werkbaar zou worden.

In het bijzonder vereist die wetgeving dat een analyse van de psychosociale risico's gebeurt. Dat staat in boek I, titel 3, van de Codex. De analyse dient rekening te houden met de gevaren die voortvloeien uit de arbeidsorganisatie, de arbeidsinhoud, de arbeidsvoorwaarden, de arbeidsomstandigheden en de interpersoonlijke relaties.

De werkbaarheidsscan levert een bijdrage aan die analyse, omdat hij betrekking heeft op een aantal van die elementen.

Ik ondersteun dan ook elk initiatief dat door een sector wordt ondernomen om de ondernemingen te helpen nadenken over de problemen inzake welzijn op het werk, met het oog op het uitwerken van preventieacties, ook als het initiatief daartoe maar gedeeltelijk bijdraagt.

Aangezien de werkbaarheidsscan op initiatief van het Werkbaarheidsfonds werd ontwikkeld, bestaat de scan ook in het Frans. Het komt de sector toe het gebruik ervan in het hele land te stimuleren.

Op het vlak van de burn-outpreventie van risicogroepen wordt voorzien in de mogelijkheid dat zowel ondernemingen als sectoren projecten kunnen indienen. Aangezien de besprekingen tussen de sociale partners daarover nog steeds gaande zijn, is het thans nog niet mogelijk de inhoud van die projecten te bepalen.

**09.03** **Nahima Lanjri** (CD&V): Mijnheer de minister, ik hoop dat in overleg met de sociale partners dergelijke instrumenten, eventueel aan de sector aangepaste instrumenten, verder kunnen worden ontwikkeld.

Ik hoop eveneens dat waar mogelijk ook voor financiële ondersteuning kan worden gezorgd.



Wij hebben er alle belang bij dat mensen een goed evenwicht tussen werk en privéleven vinden, om op die manier burn-outs maximaal te voorkomen.

*Het incident is gesloten.*

*L'incident est clos.*

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

- mevrouw Evita Willaert aan de vice-eersteminister en minister van Werk, Economie en Consumenten, belast met Buitenlandse Handel, over "het statuut van de werknemers van Deliveroo" (nr. 22876)
- 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 hervorming van de arbeidsorganisatie bij de firma Deliveroo" (nr. 23334)
- mevrouw Karine Lalieux aan de vice-eersteminister en minister van Werk, Economie en Consumenten, belast met Buitenlandse Handel, over "de ontmoeting met Thea Rogers, 'vice-president' van Deliveroo" (nr. 23406)
- de heer Frédéric Daerden aan de vice-eersteminister en minister van Werk, Economie en Consumenten, belast met Buitenlandse Handel, over "de onderzoeken naar het sociaal luik bij Deliveroo" (nr. 23837)
- de heer Frédéric Daerden aan de vice-eersteminister en minister van Werk, Economie en Consumenten, belast met Buitenlandse Handel, over "de onderzoeken van 2017 naar de deelplatformen" (nr. 23838)
- de heer Frédéric Daerden aan de vice-eersteminister en minister van Werk, Economie en Consumenten, belast met Buitenlandse Handel, over "de studie van Securex betreffende de uberisering van de werkgelegenheid" (nr. 23840)
- de heer Gilles Vanden Burre aan de vice-eersteminister en minister van Werk, Economie en Consumenten, belast met Buitenlandse Handel, over "de beslissing van de Administratieve Commissie ter regeling van de Arbeidsrelatie (CAR) betreffende het statuut van de Deliverookoeriers" (nr. 24646)
- de heer Frédéric Daerden aan de vice-eersteminister en minister van Werk, Economie en Consumenten, belast met Buitenlandse Handel, over "de arbeidsrelatie tussen Deliveroo en zijn maaltijdbezorgers" (nr. 24698)
- de heer Raoul Hedeboom aan de vice-eersteminister en minister van Werk, Economie en Consumenten, belast met Buitenlandse Handel, over "de stand van zaken rond het statuut van de koeriers bij Deliveroo" (nr. 24939)
- mevrouw Catherine Fonck aan de vice-eersteminister en minister van Werk, Economie en Consumenten, belast met Buitenlandse Handel, over "de gevolgen van de beslissing van de Administratieve Commissie ter regeling van de Arbeidsrelatie betreffende een Deliveroowerknemer" (nr. 24957)

**10** **Questions jointes de**

- Mme Evita Willaert au vice-premier ministre et ministre de l'Emploi, de l'Économie et des Consommateurs, chargé du Commerce extérieur, sur "le statut des travailleurs de Deliveroo" (n° 22876)
- 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 réforme de l'organisation du travail chez Deliveroo" (n° 23334)
- Mme Karine Lalieux au vice-premier ministre et ministre de l'Emploi, de l'Économie et des Consommateurs, chargé du Commerce extérieur, sur "la rencontre avec Thea Rogers, vice-présidente de Deliveroo" (n° 23406)
- M. Frédéric Daerden au vice-premier ministre et ministre de l'Emploi, de l'Économie et des Consommateurs, chargé du Commerce extérieur, sur "les enquêtes sur le volet social de Deliveroo" (n° 23837)
- M. Frédéric Daerden au vice-premier ministre et ministre de l'Emploi, de l'Économie et des Consommateurs, chargé du Commerce extérieur, sur "les enquêtes 2017 sur les plateformes collaboratives" (n° 23838)
- M. Frédéric Daerden au vice-premier ministre et ministre de l'Emploi, de l'Économie et des Consommateurs, chargé du Commerce extérieur, sur "l'étude de Securex sur l'uberisation de l'emploi" (n° 23840)
- M. Gilles Vanden Burre au vice-premier ministre et ministre de l'Emploi, de l'Économie et des Consommateurs, chargé du Commerce extérieur, sur "la décision de la CRT concernant le statut des coursiers Deliveroo" (n° 24646)
- M. Frédéric Daerden au vice-premier ministre et ministre de l'Emploi, de l'Économie et des

**Consommateurs, chargé du Commerce extérieur, sur "la relation de travail entre Deliveroo et ses livreurs" (n° 24698)**

- **M. Raoul Hedebouw 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 le statut des coursiers chez Deliveroo" (n° 24939)**

- **Mme Catherine Fonck au vice-premier ministre et ministre de l'Emploi, de l'Économie et des Consommateurs, chargé du Commerce extérieur, sur "les conséquences de la décision de la Commission administrative de règlement de la relation de travail concernant un travailleur Deliveroo" (n° 24957)**

**10.01 Wim Van der Donckt (N-VA):** Mijnheer de minister, de Administratieve Commissie ter regeling van de Arbeidsrelatie besliste op 9 maart dat een koerier die in dienst is bij Deliveroo, geen zelfstandig werk verricht. De arbeidsvoorwaarden zouden duiden op een werknemersstatuut. Een koerier van Deliveroo werkt in een ondergeschikt verband, dat typisch is voor een werknemer. Hij beschikt over weinig manoeuvreerruimte om zijn eigen werktijd of werk zelf te regelen. Zo moet de koerier een week op voorhand doorgeven wanneer hij beschikbaar is voor het platform, een werkschema dat Deliveroo uiteindelijk goedkeurt. Dat hiërarchische controle mogelijk is, blijkt uit het feit dat het bedrijf hem continu via gps volgt.

Wat is de juiste draagwijdte van de beslissing van de CAR over Deliveroo?

Wanneer is die beslissing definitief bindend?

Wat zijn de concrete gevolgen voor Deliveroo?

Heeft de beslissing eventueel gevolgen voor andere bedrijven die ook vanuit een platform als tussenpersoon opereren met personeel?

Heeft de beslissing gevolgen voor de lopende onderzoeken van de arbeidsauditeurs en inspectiediensten?

Naar verluidt zou Deliveroo hebben geweigerd om te participeren aan het CAR-onderzoek. Is dat juist?

**10.02 Frédéric Daerden (PS):** Monsieur le président, monsieur le ministre, comme mon collègue vient de l'évoquer, Deliveroo fait l'objet de l'actualité depuis le début de l'année. Nous avons d'ailleurs eu l'occasion de discuter de cette question lors de la présentation du budget 2018.

Permettez-moi, tout d'abord, de revenir sur les suites de la grève de nombreux livreurs de la plate-forme Deliveroo qui a eu lieu début janvier. À l'époque, les livreurs protestaient contre la décision unilatérale de l'entreprise de les considérer comme des travailleurs indépendants. Ce faisant, ils risquaient de voir remettre en question leur rémunération horaire minimale et leur protection effective au travail.

Pour mon groupe, le progrès technologique doit s'accompagner du progrès social. Dès lors, les travailleurs de l'économie de plate-forme doivent pouvoir bénéficier des mêmes droits et des mêmes obligations que les autres travailleurs. C'est pourquoi nous avons déposé une proposition de loi visant à une rémunération horaire décente et une protection adaptée pour ces travailleurs.

Je me réjouis de votre démarche visant à lancer plusieurs enquêtes avançant de manière coordonnée afin de trancher le statut des coursiers à vélo Deliveroo. Ces enquêtes permettront de vérifier si la législation sociale est respectée, ce qui est une bonne chose.

Monsieur le ministre, j'en viens à la première série de questions. Pouvez-vous nous donner des précisions quant aux enquêtes qui sont en cours et qui ont démarré de manière concomitante? Quels résultats pouvons-nous espérer? Êtes-vous déjà en possession de quelques éléments d'orientation?

Vous avez répondu à la question relative à la disponibilité des résultats. J'ai cru comprendre qu'ils vous seraient transmis au mois de juin et que vous nous les présenteriez en priorité. Pensez-vous aussi présenter ces résultats aux partenaires sociaux et organiser avec ces derniers une réflexion quant à l'éventuelle évolution législative? Des négociations sont-elles en cours avec eux à ce sujet?

La deuxième série de questions fait suite à ce que nous avons évoqué dans le cadre du débat en commission sur le budget 2018. Vous aviez déclaré alors que les services d'inspection avaient déjà procédé

à des investigations dans les dossiers Uber et Deliveroo. C'était avant cette grève du mois de janvier. Les enquêtes de janvier sont-elles complémentaires à celles dont les résultats étaient attendus en décembre 2017, ou n'ont-elles rien à voir? De quels résultats dispose-t-on concernant les enquêtes et les travaux menés antérieurement? Pouvez-vous nous communiquer les résultats des enquêtes menées en 2017 sur ces deux types de plates-formes? À nouveau, les partenaires sociaux ont-ils été informés? Quelles initiatives avez-vous prises en la matière? Pouvez-vous nous expliquer ce qu'entend le SIRS lorsqu'il évoque la "difficulté de contrôle"? Vous avez mentionné que les contrôles n'étaient pas évidents à mener. Des pistes visant à rendre effectifs les contrôles des plates-formes sont-elles envisagées?

Troisièmement, à la fin du mois dernier, j'avais posé une question suite à la Commission administrative de règlement de la relation de travail (CRT). Cette Commission a conclu que la relation de travail entre un livreur et Deliveroo ne pouvait pas être qualifiée de relation de travail indépendant. La CRT indique même que les modalités proposées par la société Deliveroo correspondent à une relation de travail salarié, pour différentes raisons mises en avant. L'entreprise a déclaré que des informations inexactes avaient été fournies à la Commission, qui a donc rendu une décision erronée. Cela me fait évidemment réagir.

Je ne doute pas que vous ayez pris connaissance de la décision de la CRT. Allez-vous en tenir compte dans le cadre des réactions et dans l'analyse des enquêtes en cours sur les livreurs? Avez-vous pris contact avec la société Deliveroo pour vérifier en quoi les informations données étaient, selon elle, erronées? Les résultats des enquêtes sur le secteur vont-ils dans le même sens que la CRT? Comme vous n'avez pas encore les résultats, je suppose que vous ne pourrez pas répondre à ce stade. Est-on en présence de faux indépendants, comme le souligne clairement la Commission?

J'en arrive à mon dernier train de questions. Il concerne l'étude Securex sur l'uberisation de l'emploi. Celle-ci s'est penchée, au mois de janvier, sur les formes atypiques d'emploi et a mis en lumière une zone grise d'emplois ne faisant ni partie de la catégorie des emplois salariés, ni de la catégorie des emplois indépendants. Ils sont un peu entre les deux et constituent, finalement, une forme nouvelle et logique d'emploi. On y trouve notamment les travailleurs de l'économie collaborative.

Securex constate aussi une forte croissance des travailleurs formellement indépendants mais se retrouvant en réalité dans une situation de forte dépendance économique. Ils n'ont qu'un client ou presque exclusivement. On constate une évolution parmi les indépendants. En 2010, plus de 75 % de revenus des 13 % d'entre eux provenaient d'un seul client. En 2015, c'est le cas pour 29 % d'entre eux. Je ne sais pas à combien nous en sommes aujourd'hui, mais on constate que le taux a plus que doublé en cinq ans.

Monsieur le ministre, comment réagissez-vous à cette tendance lourde qui est une forme de précarisation de l'emploi? Elle semble s'installer dans notre pays et pourrait s'accélérer dans les prochaines années. Comment analysez-vous le phénomène? Réfléchissez-vous à des mécanismes permettant de le prévenir pour protéger ces travailleurs, de plus en plus précarisés?

**10.03 Gilles Vanden Burre (Ecolo-Groen):** Monsieur le président, monsieur le ministre, nous avons à plusieurs reprises déjà eu l'occasion de vous questionner sur le statut des coursiers Deliveroo en séance plénière. Un vrai débat de société est nécessaire sur ces enjeux. Vous l'avez vous-même reconnu.

Vous avez annoncé que des enquêtes étaient en cours. Vous l'avez rappelé. Je ne veux pas anticiper sur la réponse, mais nous avons déjà eu un aperçu en début de commission. Vous n'avez apparemment pas encore eu le résultat des enquêtes et des différentes inspections qui ont été demandées.

Une première décision est tombée. Elle est importante parce qu'elle donne les premiers éléments de réponse dans ce débat autour du statut des coursiers. Sont-ils indépendants, indépendants complémentaires ou salariés? Comment doit-on les qualifier? À quel type de sécurité sociale ont-ils droit? De quel type de protection et d'assurance bénéficient-ils en cas d'accident de travail? Ont-ils une couverture sociale digne du XXI<sup>e</sup> siècle? Toutes ces questions nous préoccupent très fortement.

Une première décision est tombée. La Commission administrative de règlement de la relation de travail (CRT), qui fait partie du SPF Sécurité sociale, a indiqué que les éléments qui lui ont été soumis "contredisent la qualification de travail indépendant", au vu notamment du fait que le livreur peut être suivi à tout moment par GPS, de la "faible liberté d'organisation" laissée au travailleur mais aussi des "instructions précises quant à la manière de prendre livraison" des commandes.

Le fait que la CRT estime que les modalités de travail proposées par Deliveroo sont "incompatibles avec une qualification de travail indépendant" constitue évidemment un signal fort et une importante victoire, en particulier pour les coursiers travailleurs de l'entreprise, qui ne cessent de se battre depuis des mois au travers de différents mouvements sociaux. Plus largement, cette décision est aussi importante parce qu'elle va encourager les coursiers travaillant aujourd'hui comme indépendants à introduire une requête devant le tribunal du travail pour que leur contrat soit requalifié comme contrat de travail salarié. Cela touche tous les coursiers, au-delà de Deliveroo.

À nos yeux, ce débat touche l'ensemble des travailleurs et des futurs travailleurs/travailleuses actifs via des plates-formes numériques. Cette économie de plate-forme est en pleine expansion dans notre pays. Il faut pouvoir y répondre.

Monsieur le ministre, comment réagissez-vous à cette première décision claire d'une commission publique? Comptez-vous revoir l'entreprise Deliveroo afin de la convaincre de revenir à la table des négociations? À ma connaissance, toute discussion entre elle et ses coursiers est en effet interrompue depuis plusieurs mois.

Où en sont les enquêtes que vous avez commandées à l'Inspection sociale et du travail? Dans quels délais attendez-vous une décision de leur part?

Pour rebondir sur votre proposition émise au début de cette réunion, accepteriez-vous de nous transmettre les conclusions de ces enquêtes? De la sorte, nous pourrions en débattre avec vous. Cela me semble fondamental, au vu de la préoccupation exprimée par de nombreux citoyens et groupes politiques devant cette nouvelle économie de plate-forme. Comme je le dis régulièrement, les innovations technologiques peuvent et doivent être positives pour la société. Pour ce faire, il importe que les emplois créés soient durables et que les conditions de travail se montrent dignes du XXI<sup>e</sup> siècle.

C'est pourquoi je vous demande un débat relatif à l'avis de la CRT et aux résultats des enquêtes que vous avez demandées.

**10.04 Raoul Hedebouw** (PTB-GO!): Mijnheer de minister, in februari besliste Deliveroo eenzijdig om zijn koeriers niet langer via het platform SMART in loondienst uit te betalen, maar per levering. De vele Deliverookoeriers werden voor een voldongen feit geplaatst en zagen hun statuut gewijzigd van werknemer naar zelfstandige. Dat lokte uiteraard veel protest uit bij de koeriers van Deliveroo, die zouden inboeten op hun loon, sociale bescherming en werkzekerheid. Veel koeriers worden nu tegenover elkaar uitgespeeld om zoveel mogelijk leveringen voor hun rekening te nemen en om zich zo flexibel mogelijk op te stellen omwille van een gunstige ranking in de statistieken van Deliveroo.

Op mijn vraag daarover in de plenaire vergadering antwoordde u dat het arbeidsauditoraat een onderzoek had ingesteld om te onderzoeken of de koeriers van Deliveroo nu zelfstandig zijn of beschouwd moeten worden als werknemers. Ondertussen werd ook een verzoek ingediend door een koerier van Deliveroo bij de Administratieve Commissie ter regeling van de Arbeidsrelatie. Die instantie, een onderdeel van de FOD Sociale Zekerheid, heeft op vraag van de betrokkene bepaald of het statuut van een koerier van Deliveroo nu beschouwd moet worden als dat van een zelfstandige of van een werknemer. Op 23 maart heeft zij haar conclusie geformuleerd.

C'est donc important pour ce dossier et je vous lis les conclusions du 23 mars: "Les éléments qui ont été soumis contredisent la qualification de travail indépendant actuellement proposé par Deliveroo. L'examen du dossier révèle suffisamment d'éléments permettant de conclure que, si elle était exécutée selon les modalités proposées par Deliveroo, la relation de travail dans laquelle s'engagerait M. R., devrait être considérée comme une relation de travail salarié."

Je rappelle que cette commission relève notamment les arguments suivants:

- Le coursier ne peut planifier son travail à long terme.
- Il ne peut réserver ses sessions de travail qu'une grosse semaine à l'avance. Dès le moment où il est connecté à la plate-forme Deliveroo, le coursier n'a qu'une très faible liberté d'organisation de son temps ou de son travail. Il doit suivre les instructions précises.
- Le coursier n'a pas de pouvoir de décision sur le prix des facturations qui lui est simplement communiqué à l'avance par Deliveroo, qui se charge elle-même de préparer la facture.
- Le coursier est suivi en permanence par la technologie GPS. Ce contrôle permanent n'est pas compatible

avec l'activité d'indépendant.

Mijnheer de minister, die conclusie is natuurlijk niet dwingend, maar vormt wel een belangrijk element in de problematiek. Bent u van plan om dat advies te volgen?

Wanneer wordt het resultaat van het onderzoek van het arbeidsauditoraat verwacht?

Deliveroo werkt nu naar eigen zeggen met zelfstandige koeriers. Betekent dat dan dat de fiscale voordelen van de wet-De Croo voor erkende deelplatformen nu automatisch ook gelden voor de koeriers als zij zelfstandig zouden zijn?

**10.05 Catherine Fonck** (cdH): Monsieur le ministre, mes collègues ont rappelé le contexte. Le moins que l'on puisse dire est que la commission administrative de règlement vient de prendre une décision catégorique dans les termes utilisés. Pour le travailleur concerné, M. X, la commission dit que c'est totalement incompatible avec la qualification de relation de travail d'indépendant. Elle conclut de manière tout aussi catégorique en disant que ce M. X devrait être considéré dans une relation de travail salariée.

Il y a l'inspection sociale, il y a l'enquête. L'auditorat du travail de Gand doit encore rendre son avis. En tant que ministre de l'Emploi, vous ne pouvez pas vous satisfaire d'un simple renvoi aux décisions à venir de l'inspection sociale ou de l'auditorat du travail. En effet, la décision de la commission administrative de règlement demande clairement des actions et des décisions politiques. Les indépendants qui sont actifs depuis février risquent évidemment de faire l'objet d'une régularisation fiscale et sociale. Certains travailleurs indépendants de Deliveroo risquent donc d'être pénalisés *a posteriori*! Ce serait totalement problématique et inacceptable.

Il y a Deliveroo mais il y a aussi les autres. Personne ne peut dire aujourd'hui qu'il n'y aura pas d'impact sur d'autres acteurs dans cette économie collaborative, par exemple Uber.

Monsieur le ministre, je suis perplexe quant à la reconnaissance par le gouvernement de Deliveroo dans le cadre des plates-formes collaboratives. J'ai cherché mais je n'ai rien vu qui ressemble à un service de citoyen à citoyen. Deliveroo est un intermédiaire entre un restaurant, donc un milieu professionnel, et des citoyens. J'aimerais donc comprendre comment et sur base de quels critères le gouvernement a pu reconnaître Deliveroo dans le cadre de relations de citoyens à citoyens.

En effet, les restaurants relèvent du milieu professionnel.

Ce dossier fait aussi la démonstration que les dispositions légales prises par le gouvernement dans le cadre de l'économie collaborative manquent cruellement de balises claires. Elles sont insuffisantes. En tant que ministre de l'Emploi, vous devriez prendre une initiative avec le Conseil national du travail pour retravailler clairement les balises concernant l'économie collaborative.

En l'espace de quelques mois, les secteurs ont réussi à passer entre les mailles des législations pour tirer ce qui peut être le plus avantageux pour eux. Ils sont hors cadre et dans une situation de faux indépendant. Appelons un chat un chat!

En l'absence d'action politique, ce seraient de faux indépendants cautionnés par le gouvernement et donc par l'État, ce qui serait particulièrement inacceptable.

**10.06 Kris Peeters**, ministre: Monsieur le président, chers collègues, ma position politique est claire. Je la répète une seconde fois ici.

Wij moeten alle kansen grijpen die de nieuwe economie ons biedt.

Mais nous devons le faire sans démanteler les systèmes sociaux.

Dat moet dus gebeuren zonder sociale afbraak en met respect voor de regels van onze sociale wetgeving.

Dat is een belangrijk uitgangspunt, waarvan ik hoop dat iedereen, meerderheid en oppositie, zich erin kan terugvinden.

Ik hoef u er niet aan te herinneren dat er gecoördineerde onderzoeken naar Deliveroo en Uber lopen. Door het recente protocol van 14 december 2017 tussen Justitie, politie en de sociale inspectiediensten hebben alle betrokken inspectiediensten en medewerkers van Justitie het aangepaste kader om op een gecoördineerde manier dat mondiaal fenomeen, met verschillende technische en juridische componenten, aan te pakken. Zij zullen daarvan gebruikmaken.

J'ai pu constater que les investigations sont en cours et que les services judiciaires développent des initiatives afin de mener l'enquête de manière coordonnée et sérieuse. Je ne peux toutefois pas vous informer du contenu de l'enquête.

Ik heb al gezegd dat ik niet op de hoogte ben van de stand van het onderzoek; men mag mij trouwens die informatie niet geven.

Aangezien er in januari 2018 ook een sociaal conflict bij Deliveroo ontstond, heb ik na contacten met de vakbonden en de werkgever een sociaal bemiddelaar op pad gestuurd. De bemiddelaar organiseerde bemiddelingsvergaderingen, die helaas voorlopig zonder resultaat zijn gebleven. Uiteraard blijft de sociaal bemiddelaar beschikbaar om toekomstig sociaal overleg bij Deliveroo te ondersteunen en te faciliteren.

En raison du conflit social de janvier 2018 chez Deliveroo et après avoir contacté les syndicats et l'employeur pour faciliter les choses, j'ai également, comme déjà dit, dépêché un conciliateur social.

Enfin, je prends acte du fait que Deliveroo a réalisé sa mutation vers le statut d'indépendant, qu'elle travaillera en même temps comme plate-forme reconnue dans l'économie collaborative et que la collectivité des travailleurs envisage de lancer elle-même un service de coursier.

De erkenning van Deliveroo als platform betekent dat het mag werken met personen die volgens de voorwaarden vastgelegd in de fiscale wetgeving tot 5 100 euro mogen bijverdienen en daarop na aftrek van 50 % beroepskosten aan 20 % worden belast. Dat bedrag mag voor de betrokkenen geen beroepsinkomen uitmaken.

Madame Fonck, vous savez que la reconnaissance des plates-formes est une responsabilité qui relève du département des Finances. Elle n'est pas liée à une proposition ou à une réponse positive du ministre des Finances ou du ministre de l'Emploi. Cela n'implique pas de reconnaissance automatique par le département des Finances, contrairement à votre suggestion, si j'ai bien compris.

In het aan het Parlement voorgelegde wetsontwerp, waarover wij uitgebreid hebben gesproken, wordt dit verhoogd naar een onbelast bedrag van 6 000 euro, maar de onderneming heeft ook aangekondigd daarnaast met zelfstandigen te werken.

Het gestarte onderzoek blijft dus in die zin pertinent. Overigens mag het platform worden gebruikt om zowel met beroepsbeoefenaars als niet-beroepsbeoefenaars te werken, maar de organisator moet zich zodanig organiseren dat beiden van elkaar kunnen worden gescheiden. De gunstige fiscale regeling kan immers alleen worden toegepast voor wie geen beroepsbeoefenaar is.

Zoals ik al heb gezegd, is de minister van Financiën bevoegd voor de erkenning van de platformen en voor de fiscale interpretatie van wie al dan niet een beroepsbeoefenaar is.

Dit is de stand van zaken op vandaag. Het onderzoek zal uitmaken of de zelfstandigen waarmee Deliveroo werkt al dan niet schijnzelfstandigen zijn, waarna uiteindelijk een rechter zal beslissen. Zoals ik daarnet al zei, wachten wij het resultaat van dat onderzoek af.

Aangezien ik over deze dossiers altijd in dialoog ben gegaan met de sociale partners, zal ik dat, voor zover dat kan, blijven doen en hen daarbij verder blijven betrekken.

Daarnaast is de beslissing van 23 februari 2018 van de Franstalige kamer van de Administratieve Commissie ter regeling van de Arbeidsrelatie van de FOD Sociale Zekerheid betreffende de adviesaanvraag door het ACV ingediend in naam van een van hun leden heel duidelijk. Op basis van de sectorale criteria voor de sector Transport komt men tot de beslissing van werknemerschap – dat zijn zes van de acht criteria –, maar ook op basis van de negen criteria die in de wet staan voor onder meer deze sector zou men tot dit besluit zijn gekomen.

De beslissingen zijn bindend voor de betrokken instellingen en gelden voor een periode van drie jaar. Ze zijn vatbaar voor beroep bij de arbeidsrechtbank binnen een maand na de kennisgeving.

De beslissing heeft juridisch enkel gevolgen voor het individueel geval dat voorligt. Het is een belangrijk feit dat de Administratieve Commissie zich uitsprekt over het werknemerschap, ook al is de uitspraak beperkt tot dit ene geval. Voor het systeem ten gronde is het dus afwachten wat de resultaten van het gecoördineerd onderzoek zullen zijn.

Nogmaals, ik begrijp de maatschappelijke discussie en de politieke relevantie daarvan, maar ik hoop dat u ook begrijpt dat, als er een onderzoek gaande is, een minister niet anders kan dan afwachten wat de resultaten van dat onderzoek zijn en vervolgens politiek in actie kan treden op basis van die resultaten.

Ik heb mevrouw Thea Rogers van Deliveroo inderdaad ontmoet tijdens mijn bezoek aan het World Economic Forum in Davos en ik heb haar toen mijn bezorgdheden over de werkzaamheden van Deliveroo in België meegegeven. Zoals u weet, ligt de oorsprong van zowel Deliveroo als Uber in een Angelsaksisch land, waar een totaal ander socialezekerheidsmodel van toepassing is en waar een foicultuur aan de orde is. Het behoeft dus geen betoog dat het geen evidentie is om zomaar dat model te implementeren in een land als België. Ik herinner eraan dat nog steeds vanuit verschillende Europese en niet-Europese landen met ontzag naar ons socialezekerheidsmodel wordt gekeken.

Daarnaast heb ik de sociale partners opgeroepen om de bredere effecten van de digitalisering op onze arbeidsmarkt te analyseren, zowel met betrekking tot de jobs in de klassieke economie als met betrekking tot de nieuwe jobs in de digitale economie. Dat is belangrijk in het kader van Deliveroo en Uber, maar zoals daarnet gezegd, zijn er nog heel wat andere ondernemingen actief en daarom heb ik de sociale partners gevraagd daarnaar te kijken.

Het tussentijds rapport van de NAR van 4 oktober 2017 is al een lijvig werk geworden. Wij hebben de finale aanbevelingen nog niet ontvangen. Wij moeten een strategie uitwerken om ervoor te zorgen dat de digitalisering leidt tot bijkomende, kwalitatieve jobs. Waar er jobverlies zou zijn, moeten wij werknemers maximaal begeleiden opdat zij de vaardigheden ontwikkelen om een nieuwe job te vinden. In die zin zal ik daarom ook de cijfers uit het recente onderzoek van Securex aftoetsen aan de officiële cijfers rond de atypische arbeid en ze ook voortdurend blijven monitoren.

Ik refereer ook aan de gemeenschappelijke verklaring van de Groep van Tien van 7 maart 2018 met betrekking tot de digitalisering die wordt erkend als een mijlpaal in de werkzaamheden die in het kader van het laatste IPA werden opgestart.

Grof geschetst stellen de sociale partners voor om te werken op vier grote assen, die elk een aantal bouwstenen bevatten.

Ten eerste, elk talent ontwikkelen, kansen geven en inzetbaar houden door in het onderwijs en de opleiding in te zetten op toekomstgerichte skills die perspectieven bieden; door het mobiliseren, heroriënteren en herinschakelen van werkzoekenden; door het ontwikkelen van een echte leercultuur die ons beter wapent voor verandering en transitie.

Ten tweede, de aanwerving, arbeidsmobiliteit, transitie, wedertewerkstelling en inclusiviteit bevorderen via inloop- en transitietrajecten en experimenten.

Ten derde, verandering sturen en erop anticiperen, beter samenwerken, en passende en innovatieve oplossingen vinden via een toekomstgericht sociaal overleg.

De partners stellen terecht dat dit alles een globale, coherente, complementaire en harmonieuze aanpak vergt. Het welslagen van dit project van verandering zal dan ook afhangen van het initiatief en de positieve bijdrage van alle actoren op de verschillende bevoegdheids- en overlegniveaus. In dit kader kunnen ook de bestaande hefboomen worden gebruikt om de technologische evoluties op een proactieve wijze te benaderen op sectoraal en ondernemingsniveau.

Voorzitter, dames en heren, dit is een stand van zaken, maar ook de manier waarop ik op dit moment de zaken bekijk.

Vous soulignez l'importance des deux dossiers, Deliveroo et Uber. Je suis d'accord avec vous car, dans une économie collaborative, il est possible de généraliser certains types de travail avec des conséquences énormes.

Comme vous, je suis convaincu qu'il ne suffit pas de demander des avis très clairs à l'inspection et aux auditeurs mais qu'il faut élargir le débat avec les partenaires sociaux et le Groupe des Dix. Notre économie est à présent digitalisée. Il faut mettre tous les partenaires autour de la table pour avoir une vision globale, assurer l'avenir de notre sécurité sociale et évoquer les flexibilités nécessaires ou déjà en place pour stimuler l'économie collaborative et digitale. C'est mon objectif. J'ai d'ailleurs déjà pris des actions très concrètes en ce sens, comme je l'ai déjà souligné.

**10.07 Wim Van der Donckt (N-VA):** Mijnheer de minister, bedankt voor uw omstandig antwoord, waaruit duidelijk blijkt dat dit dossier u na aan het hart ligt en dat u onze bezorgdheid zeer ernstig neemt en ook deelt. Vanuit het Parlement zullen wij het dossier uiteraard, desgevallend samen met u, verder opvolgen.

**10.08 Frédéric Daerden (PS):** Monsieur le ministre, on peut se rejoindre sur une série de préoccupations, notamment lorsque vous dites que cela ne doit pas entraîner le démantèlement du cadre social et que cela doit amener des jobs de meilleure qualité. J'entends vos préoccupations mais je suis surpris de votre attitude que je qualifierai d'attentiste. Vous dites qu'on ne peut rien faire pour le moment et qu'il faut attendre la fin des enquêtes en cours.

Tout à l'heure, vous disiez que cela devrait arriver fin juin. Fin juin, on arrivera aux vacances; ensuite, les principaux ministres seront en campagne électorale communale et puis, après cela, on sera en fin de législature. En attendant, les travailleurs sont dans ce statut avec une précarisation, une sous-protection et un risque par rapport à leur quotidien. Je ne comprends pas cette attitude attentiste.

**10.09 Gilles Vanden Burre (Ecolo-Groen):** Monsieur le ministre, je comprends que vous attendiez les résultats des analyses pour objectiver ce débat, même si – on le voit avec la décision administrative qui a été prise – le statut des coursiers de Deliveroo représente un vrai problème. Ce n'est pas acceptable en Belgique au XXI<sup>e</sup> siècle! Un véritable problème existe et il faut le résoudre. Je pense que vous avez des leviers en tant que ministre de l'Économie.

Vous avez effectivement fait des choses pendant les mouvements de protestation tout à fait légitimes des coursiers. Vous avez organisé une médiation. Malheureusement, cela n'a pas suffi. Ces négociations se sont soldées par un échec. Aujourd'hui, des travailleurs et des travailleuses, jeunes pour la plupart, qui, en plus, font leurs premiers pas dans le monde de l'emploi, se retrouvent dans des conditions complètement précarisées. Cela ne va pas! Selon moi, vous avez des outils en main, monsieur le ministre!

Je suis certain qu'on travaillera sur ce sujet – et nous y veillerons – quelle que soit la période de l'année. Moi aussi, j'estime qu'il y a de l'attentisme dans ce dossier et que vous, votre administration et votre cabinet pourriez en faire plus. Vous n'êtes évidemment pas seul. C'est un sujet fondamental parce que les Deliveroo demain vont se multiplier dans toute une série de secteurs. Toute la société sera touchée. Je réitère ma demande d'avoir ce débat en commission des Affaires sociales ou de l'Économie dès que vous aurez les résultats des inspections.

Par ailleurs, ce matin, en commission de l'Économie, plusieurs textes qui ont été mis à l'agenda nous amèneront à organiser des auditions sur l'économie collaborative de partage et le statut des travailleurs et des travailleuses.

Ce Parlement, nous, devons nous saisir de cette question. C'est probablement un des enjeux économiques majeurs de ce siècle. Soyons beaucoup plus volontaristes, monsieur le ministre, et ayons ces débats! Nos concitoyens et les travailleurs de ce pays l'attendent.

Dès que vous aurez ces informations, organisons un nouveau débat, un autre débat! N'attendez pas, s'il vous plaît! Ne soyez pas attentiste dans ce dossier très important à nos yeux, ainsi qu'aux vôtres, je pense.

**10.10 Raoul Hedebouw (PTB-GO!):** Monsieur le président, monsieur le ministre, nous suivons ce dossier de très près. Chaque fois vous nous dites: "Oui, c'est vrai, nous devons nous poser des questions sur le fond. Il me paraît clair que ce ne sont pas des indépendants." Mais en même temps, vous dites ne rien



pouvoir y faire.

Cela ne va pas, monsieur le ministre! En tant que ministre du Travail, c'est quand même à vous de garantir la protection sociale dans le pays, et de prendre l'initiative. Je ne sais pas de quoi vous avez discuté à Davos. J'ignore si Mme May a ri quand vous lui parliez de "nos traditions", qui n'ont rien à voir avec une contradiction entre les traditions anglo-saxonnes et celles du continent européen. C'est une question de distinction entre gauche et droite. Une question de rapport de forces qui était plus vigoureux sur le continent, qui a arraché des véritables conditions de travail dignes pour les travailleurs, ce qui est un petit peu moins le cas en Grande-Bretagne.

Mais Mme May vous a-t-elle dit clairement qu'elle s'en moque complètement, de nos lois et de nos directives, ou a-t-elle été assez diplomate pour vous dire qu'elle va tout de même continuer à travailler dans le même sens? Il faut foncer, monsieur le ministre! Vous avez de plus en plus d'éléments politiques clairs, tangibles, qui indiquent très clairement que ce ne sont pas des travailleurs indépendants.

C'est on ne peut plus clair! Si vous laissez passer cela, la même chose se produira dans nombre d'autres secteurs, parce que, finalement, plus aucun travail ne sera encore salarié. Donc, je pense qu'un petit peu plus de courage politique s'impose, monsieur le ministre. Les élections communales sont encore loin et elles se gagneront dans les cinq ou six dernières semaines – je vois que vous êtes à l'aise à Anvers pour l'instant! Continuons donc à faire avancer le travail fédéral!

Avec de bonnes avancées sociales au niveau fédéral, il y a encore moyen, en Belgique, de faire reculer la droite la plus radicale, avec ses mesures antisociales. Il faut avoir du courage politique, monsieur le ministre. Et nous pouvons vous en donner, si vous voulez!

**10.11 Catherine Fonck** (cdH): Monsieur le président, monsieur le ministre, vous avez dit qu'il fallait respecter la législation sociale. Il ne manquerait plus que cela!

Mais comme ministre de l'Emploi, je trouve que vous ne pouvez pas vous satisfaire d'attendre les décisions de l'Inspection sociale, de l'auditorat du travail, etc.

Je vais être franche. Je crains que l'absence de balises suffisantes au niveau des choix législatifs du gouvernement ait facilité, in fine, les tentatives de contournement de la législation sociale.

Il m'apparaît que, en tant que ministre de l'Emploi, il vous faut remettre le travail sur le métier. Il faut se pencher une fois encore sur la législation mais, au-delà de cela, un travail urgent est à faire avec les partenaires sociaux et avec le Conseil national du Travail. J'ai entendu que vous êtes en contact avec le Conseil national du Travail, raison pour laquelle je l'évoquais.

J'ai une dernière sollicitation et il me semble que l'urgence est, à ce sujet, véritable. Pour ce qui concerne les travailleurs qui ont été obligés de passer au statut d'indépendant depuis février, le moins que l'on puisse dire, c'est que l'information à leur disposition est largement insuffisante. J'ai bien peur qu'ils soient les grands pigeons de cette histoire et qu'en septembre ou en 2019, ils fassent l'objet d'une régularisation sociale et fiscale. Vous n'êtes pas sans le savoir étant donné que la CSC a tiré la sonnette d'alarme.

Ce qui m'impressionne à ce sujet, c'est que la convention que les coursiers de Deliveroo doivent signer, stipule explicitement que Deliveroo se dégage de toute responsabilité si des régularisations fiscales et sociales ont lieu a posteriori. Qui sera floué dans cette histoire? Les coursiers concernés. Dès lors, une véritable information doit leur être apportée de manière urgente et objective. Dans le cas contraire, vous serez, en tant que ministre de l'Emploi, tenu pour responsable de l'absence d'informations qu'ils auraient dû avoir à leur disposition et, par conséquent, des répercussions en matière de régularisations sociales et fiscales.

Il me semble que vous devriez pouvoir le faire vous-même, soit avec le SPF Emploi, soit avec l'aide des syndicats. Je répète qu'un réel problème se pose sur lequel vous devez pouvoir intervenir rapidement.

*L'incident est clos.*

*Het incident is gesloten.*

**11** 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 risque d'affections pulmonaires chez les travailleurs du secteur de l'entretien" (n° 22885)

- Mme Karin Jiroflée au vice-premier ministre et ministre de l'Emploi, de l'Économie et des Consommateurs, chargé du Commerce extérieur, sur "les maladies pulmonaires chez le personnel de nettoyage" (n° 22905)

- Mme Karin Jiroflée au vice-premier ministre et ministre de l'Emploi, de l'Économie et des Consommateurs, chargé du Commerce extérieur, sur "les maladies pulmonaires chez le personnel de nettoyage" (n° 23792)

**11** Samengevoegde vragen van

- de heer Raoul Hedebouw aan de vice-eersteminister en minister van Werk, Economie en Consumenten, belast met Buitenlandse Handel, over "het risico op longaandoeningen bij werknemers uit de schoonmaaksector" (nr. 22885)

- mevrouw Karin Jiroflée aan de vice-eersteminister en minister van Werk, Economie en Consumenten, belast met Buitenlandse Handel, over "longziekten bij schoonmaakpersoneel" (nr. 22905)

- mevrouw Karin Jiroflée aan de vice-eersteminister en minister van Werk, Economie en Consumenten, belast met Buitenlandse Handel, over "longziekten bij schoonmaakpersoneel" (nr. 23792)

**11.01** **Raoul Hedebouw** (PTB-GO!): Mijnheer de minister, uit een sociologisch onderzoek aan de VUB uitgevoerd door doctoraatsstudent Laura Van den Borre, is gebleken dat schoonmaakpersoneel twee keer zoveel kans heeft om te overlijden aan longaandoeningen dan kaderleden en bedienden. In haar studie brengt ze aan het licht dat schoonmakers vaker overlijden door bepaalde ziektes dan bedienden en kaderleden. Ze vertrok van de gehele werkende Belgische bevolking in 1991 met een leeftijd tussen de 30 en 60 jaar. Tot 2011 bekeek ze wie intussen overleed en wat de doodsoorzaak was.

In totaal analyseerde ze 200 000 overlijdens bij mannen en 58 000 bij vrouwen. Daaruit blijkt dat er in die periode 45 % meer sterfte was bij mannelijke schoonmakers dan bij bedienden en kaderleden. Bij poetsvrouwen gaat het om een verhoogd sterfterisico van 16 %. Grote boosdoeners zijn blijkbaar de longziekten. Ook nadat de effecten van roken eruit waren gefilterd, bleven de verschillen groot.

De precieze oorzaak heeft Van den Borre niet onderzocht, maar internationaal onderzoek heeft reeds uitgewezen dat er een effect is op de longen van chemische poetsmiddelen en biologische stoffen als schimmels en stof, zo zegt ze. Nu is er voor het eerst ook een duidelijke link vastgesteld tussen schoonmaken en sterfte. Van den Borre vindt dat er meer onderzoek moet komen naar de ademhalingsproblemen in de poetsindustrie en pleit voor extra preventie en training.

Mijnheer de minister, zult u bijkomend onderzoek vragen naar de gevaren voor schoonmaakpersoneel bij het gebruik van bepaalde schoonmaakmiddelen?

In de studie wordt gepleit voor bijkomende preventie en vorming rond de gevaren van chemische schoonmaakproducten bij schoonmaakpersoneel. Bent u bereid hierop in te gaan en een overleg met de sociale partners te organiseren?

Zult u de schoonmaakproducten die stoffen bevatten op basis waarvan bewezen werd dat ze een negatieve impact hebben op de werking van onze longen, laten ophijsten?

Bent u bereid aanbevelingen te doen aan de schoonmaaksector en het gebruik van sommige schoonmaakproducten te verbieden, wanneer bewezen werd dat ze een zeer negatieve impact hebben op onze gezondheid?

**11.02** **Karin Jiroflée** (sp.a): Mijnheer de minister, de vakgroep Sociologie van de VUB bracht aan het licht dat schoonmakers 45 % vaker overlijden door bepaalde longziekten dan bedienden en kaderleden.

Naar aanleiding hiervan stelde ik reeds een vraag aan uw collega van Volksgezondheid, mevrouw De Block. Zij vond dat er voorzichtig moet worden omgegaan met het cijfermateriaal, aangezien het niet echt om kwalitatief onderzoek gaat en omdat men werknemers met verschillende statuten vergeleek. Ik vind persoonlijk de cijfers opzienbarend genoeg om bijkomend onderzoek te rechtvaardigen. Daarvoor verwees mevrouw De Block mij naar u.

Sinds mijn eerste vraag, die al vrij lang geleden werd ingediend, werden de resultaten van een uitgebreider

onderzoek bekend.

De universiteit van Bergen in Noorwegen volgde meer dan zesduizend schoonmakers gedurende twintig jaar. Opnieuw blijken de resultaten bijzonder onrustwekkend te zijn. Er werd bij de schoonmakers veertig procent meer kans op astma vastgesteld. Wie intensief sproeiertjes met schoonmaakmiddel gebruikt, pleegt een aanslag op zijn longen, melden de onderzoekers. Wie die sproeipompjes vaak gebruikt over een periode van twintig jaar, ziet zijn of haar longen even snel achteruitgaan als iemand die twintig jaar lang dagelijks twintig sigaretten rookt.

Ten eerste, hebt u kennisgenomen van dat onderzoek? Ik veronderstel dat dat het geval is.

Ten tweede, plant u zelf bijkomend onderzoek op te starten?

Ten derde, neemt u maatregelen om werknemers te beschermen? Welke?

Ten vierde, moet er gedacht worden aan het uit de handel nemen van producten? Kortom, neemt u de problematiek ter harte en laat u bijkomend onderzoek uitvoeren, zodat we er zeker van zijn dat die werknemers hun werk kunnen blijven doen in volle gezondheid? Ik ben benieuwd naar uw benadering van die voor mij toch zeer onrustwekkende cijfers.

**11.03** Minister **Kris Peeters**: De gezondheidsrisico's in de schoonmaaksector werden de voorbije jaren reeds op grote schaal onder de loep genomen, zowel op Europees als op internationaal vlak. Dat resulteerde in een aantal rapporten over werkmethodes en risicobeheer bij schoonmaakbedrijven. Hieruit blijkt onder meer dat, ten eerste, de schoonmaakbranche zeer divers is en bestaat uit een aantal subsectoren, waarin zeer verschillende producten worden gebruikt. Denk aan de kantoorschoonmaak en industriële reiniging.

Ten tweede, de blootstelling aan gevaarlijke producten is een van de vele risico's in deze sector. Ook de ergonomische risico's mogen niet vergeten worden.

Ten derde, de blootstelling aan reinigingsmiddelen bij schoonmaakpersoneel kan leiden tot huidklachten, luchtwegenallergie en luchtwegenirritatie.

Ten vierde, de verneveling van deze stoffen is een risicoverhogende gebruikswijze, omdat daardoor aerosolen ontstaan die kunnen worden ingeademd. De risico's van verneveling worden verhoogd door een foute werkwijze, bijvoorbeeld in kleine, slecht geventileerde ruimten.

In 2015 voerde de inspectie Toezicht op het Welzijn op het Werk een campagne in de schoonmaaksector, weliswaar met de focus op ergonomie. Uit de gegevens van Fedris bleek immers dat er in deze sector meer beroepsziekten worden erkend die verband houden met ergonomische problemen dan met respiratoire aandoeningen. Uiteraard werd er wel opgetreden als tijdens een inspectiebezoek een inbreuk in verband met het gebruik van gevaarlijke stoffen werd vastgesteld.

De Codex over het welzijn op het werk bepaalt dat de werkgever samen met zijn preventieadviseur de risico's moet evalueren die verbonden zijn aan het werken met gevaarlijke stoffen, bijvoorbeeld aan de hand van informatie op het etiket en in het veiligheidsinformatieblad van elk product dat door de werknemers wordt gebruikt. Op basis van deze evaluatie kan de werkgever de nodige preventiemaatregelen nemen. In elk geval is de werkgever verplicht om een gevaarlijk product te vervangen door een ongevaarlijk of minder gevaarlijk product indien dat technisch mogelijk is. Als dat niet mogelijk is, moet de werkgever de risico's zoveel mogelijk beperken, bijvoorbeeld via collectieve of individuele beschermingsmiddelen. Bovendien moeten werknemers ook geïnformeerd worden over de risico's van werken met gevaarlijke stoffen en moeten zij de nodige vorming krijgen, bijvoorbeeld over de manier waarop zij producten veilig kunnen gebruiken.

Naast schoonmaakproducten haalt de onderzoekster ook andere mogelijke oorzaken van longziekten aan, zoals stof en schimmels.

Ook hier kan de blootstelling verminderd worden, bijvoorbeeld door stofzuigers met stofarme uitblaaslucht of door geschikte persoonlijke beschermingsmiddelen.

Om werkgevers te helpen bij de risicoanalyse zijn op de website van de FOD Werkgelegenheid verschillende hulpmiddelen gratis beschikbaar zoals handleidingen voor het opsporen van risico's, in de schoonmaaksector en de sector van de thuishulp. Daarnaast is er voor de schoonmaaksector ook de gratis Online Interactive Risk Assessment beschikbaar waarin onder andere het aspect van de gevaarlijke stoffen aan bod komt.

Als een schoonmaakproduct specifieke gezondheidsrisico's met zich meebrengt moet dat in elk geval ook door de leverancier worden bekendgemaakt op grond van de Europese CLP- en REACH-verordeningen. Via de etikettering van producten en veiligheidsinformatiebladen moet immers informatie worden gegeven over de gevaren van een product, evenals over veiligheidsaanbevelingen bij het gebruik ervan en over maatregelen voor de bescherming tegen blootstelling, bij eerste hulp enzovoort. Ook het eventuele verbod van bepaalde producten en restricties voor het gebruik van dergelijke producten worden op Europees niveau geregeld door de REACH-verordening.

**11.04 Raoul Hedebouw (PTB-GO!):** Monsieur le ministre, le souci, c'est qu'il ne s'agit pas uniquement de problèmes ergonomiques, nous parlons de mortalité augmentée. L'étude est intéressante au vu du nombre de personnes suivies. Elle montre réellement une augmentation de la mortalité. Ceci constitue un élément important dans le débat concernant les fins de carrière.

Nous intervenons régulièrement sur le fait que les gens meurent à des âges différents selon le métier pratiqué. Nous sommes ici dans le cas. Les personnes qui ont un métier dans le domaine du nettoyage meurent plus tôt. Pour un même âge de pension, ces personnes auront beaucoup moins d'années à vivre. C'est une situation à laquelle il faut être très attentif. Il serait bien que le service public fasse un monitoring pour savoir exactement dans quel secteur on meurt plus tôt et pour quelles raisons.

L'avancée des chercheuses est formidable. J'espère aussi que les autorités progresseront.

**11.05 Karin Jiroflée (sp.a):** Mijnheer de minister, ik ben het eens met mijn collega. U noemt enkele zaken op die op dit moment in de regelgeving zitten. U verwijst naar werkgevers, naar leveranciers, en naar het feit dat een aantal zaken op Europees niveau geregeld wordt. Dat klopt allemaal. Alleen stelt men nu vast dat ondanks al die zaken die op dit moment bestaan er een verhoogde mortaliteit is.

Ik vind dat daar onderzoek naar mag worden gedaan. Men moet minstens bekijken in welke sectoren de mortaliteit echt hoger is en in welke niet. U bent zelf begonnen met te zeggen dat het om een zeer diverse sector gaat. Ik meen dat het de moeite zal lonen te bekijken in welke sectoren er precies een verhoogde mortaliteit is. Dat zal wel van sector tot sector verschillen.

Ik vraag bijvoorbeeld expliciet aandacht voor de thuishulpsector. U verwijst zelf al naar bepaalde stofzuigersystemen die bepaalde risico's zouden verlagen. U weet net zo goed als ik dat een thuishulp werkt met de stofzuiger die in huis is. Ik heb nog nooit een dienstenchequebedrijf weten vragen of ik alstublieft een nieuwe stofzuiger wil kopen omdat de poetsvrouw daarmee moet werken.

Nu het duidelijk is dat er een verhoogde mortaliteit is ondanks alle goede maatregelen die inderdaad genomen zijn, moet minstens worden bekeken in welke van de diverse sectoren de risico's het grootst zijn, waardoor dat komt, en wat wij eraan kunnen doen.

Nog eens, er zijn zeker sectoren waar de risico's behoorlijk groter zijn dan in andere sectoren. Ik vind dat dit tot op de bodem moet worden uitgezocht.

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

**12 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 stand van zaken inzake het harmoniseren van het loonbegrip" (nr. 22914)**

**12 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 "l'état des lieux en matière d'harmonisation de la notion de salaire" (n° 22914)**

**12.01 Wim Van der Donckt (N-VA):** Mijnheer de minister, op een vraag over de mogelijke invoering van

punten als loon boven een bepaald bedrag bij BNP Paribas Fortis, antwoordde u op 24 oktober jongstleden het volgende, ik citeer: "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, 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 dezen 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. Morgen zou er een vergadering over deze problematiek zijn."

Graag had ik van de minister een antwoord gekregen op volgende vragen.

Ten eerste, op welke wijze zullen bepaalde gedoogde, maar vanuit arbeidsrechtelijk standpunt gezien illegale voordelen, al dan niet in natura, worden vermeden in de toekomst?

Ten tweede, heeft u al overleg gepleegd met de minister van Sociale Zaken en Volksgezondheid over het harmoniseren van het loonbegrip? Zo ja, wat is het resultaat van dit overleg?

Ten derde, hoever staat u met uw oefening inzake het harmoniseren van het loonbegrip?

Ten vierde, heeft u al samen met de experts van de administratie meer eenklank gevonden over een aantal loonbegrippen?

**12.02** Minister **Kris Peeters**: Mijnheer de voorzitter, u hebt gelijk. In het regeerakkoord is het volgende geschreven inzake de harmonisering van het loonbegrip, ik citeer: "Het sociaal-, fiscaal- en arbeidsrechtelijk loonbegrip wordt maximaal gestroomlijnd zonder de totale fiscale en parafiscale druk te verhogen."

Gezien deze formulering in het regeerakkoord die vrij algemeen verwoord is, moet in eerste instantie worden gekeken naar de budgetneutraliteit voor de overheid. Om de haalbaarheid van dit project te garanderen, lijkt het ons ook aangewezen om in eerste instantie te kijken naar de harmonisering van het arbeids- en socialezekerheidsrecht.

Die twee takken liggen dicht bij elkaar in de rechtspraktijk en zorgen het meest voor vragen.

Binnen ondernemingen winnen cafetariaplannen aan belang en wordt ook het loonbegrip elke keer het voorwerp van analyse.

Een verandering op het vlak van wetgeving kan rechtsonzekerheid creëren bij de werkgevers en bij de werknemers, wat natuurlijk te allen tijde moet worden vermeden.

De systemen die vandaag reeds in voege zijn, hanteren voornamelijk een budgetneutraliteit uit hoofde van de werknemer en de werkgever en niet zozeer uit hoofde van de overheid. Denk maar aan de *salary sacrifices*, waarbij loon voor een bedrijfswagen wordt ingeruild. Op een loon betalen de werkgevers en de werknemers sociale lasten. Op een bedrijfswagen betaalt, zoals u weet, alleen de werkgever een CO<sub>2</sub>-taks.

In het arbeidsrecht zijn er verschillende definities van het begrip loon, maar telkens in functie van het doel. Het arbeidsrecht hanteert een micro-economische of individuele aanpak, terwijl de sociale zekerheid en de fiscus een macro-economische aanpak hanteren.

Dat maakt dat, indien een verloning vanuit arbeidsrechtelijk standpunt als niet-correct wordt beschouwd, ze evenwel door de RSZ en de fiscus toch als correct wordt beschouwd. Het is daarom voor de inspectiediensten niet eenvoudig daarover eenduidige analyses te schrijven.

Het is een discussie en tegelijk een praktijk van verloning, die sinds de jaren tachtig van de vorige eeuw reeds is gestart. Bedrijfswagens werden toen voor het eerst aan bedrijfsleiders en handelsvertegenwoordigers gegeven.

De vraag die doorheen de jaren altijd wel werd gesteld – loonoptimalisatie en loonkostenoptimalisatie zijn nu eenmaal zaken die altijd op de agenda van de personeelsdienst staan en zullen staan –, is in welke mate de basis waarop socialezekerheidsbijdragen worden betaald, onder druk wordt gezet. Hoe lager het basisbedrag is, hoe lager de bijdragen voor de sociale zekerheid immers zijn.

Dat staat haaks op het basisbeginsel van solidariteit in onze sociale zekerheid. Uiteraard ontstaat een spanningsveld tussen, enerzijds, wettelijke bepalingen uit het arbeidsrecht en, anderzijds, praktijken die in de loop der jaren zijn ontstaan, zoals het geven van maaltijdcheques in een verloningspakket.

De oefening rond de harmonisering van het loonbegrip moet dus grondig worden gemaakt en zal over verschillende diensten heen moeten gebeuren. Terwijl voor maart 2018 enkel op het niveau van de twee betrokken beleidscellen is overlegd, wilden wij nu ook alle betrokken administraties en inspectiediensten voor de oefening uitnodigen.

Dit overleg vond plaats op 16 maart 2018, dus nog niet zolang geleden.

Er werd op deze vergadering beslist dat aan de voorzitter van de Raad van arbeidsauditeurs zal worden gevraagd hoe men met zulke pv's zal omgaan. Deze brief gaat uit van de directie Toezicht op de Sociale Wetten, aangezien deze dienst het meest wordt geconfronteerd met het spanningsveld tussen dagelijkse loonpraktijken en de aftoetsing ervan aan de loonbeschermingswet. Daarnaast moet ook het principe van de scheiding der machten worden gerespecteerd.

Het versturen van de brief neemt natuurlijk niet weg dat de inspectiediensten intussen hun werk moeten blijven doen binnen de normen en regels van de actuele wetgeving.

Ook hier zijn stappen gezet, naar uw aanvoelen misschien niet groot genoeg of niet snel genoeg, dat kan ik zelfs bijtreden, maar wij zijn daar volop mee bezig. Hopelijk zal dit tot resultaten leiden die ik u dan graag zal medelen.

**12.03 Wim Van der Donckt (N-VA):** Mijnheer de minister, ik dank u voor uw antwoord en uw inspanningen.

*L'incident est clos.*

*Het incident is gesloten.*

### **13 Questions jointes de**

- **Mme Isabelle Galant au vice-premier ministre et ministre de l'Emploi, de l'Économie et des Consommateurs, chargé du Commerce extérieur, sur "les télétravailleurs" (n° 22946)**

- **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 droit au télétravail" (n° 23868)**

- **Mme Nahima Lanjri au vice-premier ministre et ministre de l'Emploi, de l'Économie et des Consommateurs, chargé du Commerce extérieur, sur "le télétravail" (n° 24733)**

### **13 Samengevoegde vragen van**

- **mevrouw Isabelle Galant aan de vice-eersteminister en minister van Werk, Economie en Consumenten, belast met Buitenlandse Handel, over "telewerkers" (nr. 22946)**

- **de heer Vincent Van Quickenborne aan de vice-eersteminister en minister van Werk, Economie en Consumenten, belast met Buitenlandse Handel, over "het recht op thuiswerken" (nr. 23868)**

- **mevrouw Nahima Lanjri aan de vice-eersteminister en minister van Werk, Economie en Consumenten, belast met Buitenlandse Handel, over "telewerken" (nr. 24733)**

**13.01 Isabelle Galant (MR):** Monsieur le ministre, comme vous le savez, la pratique du télétravail est de plus en plus adoptée par les entreprises au moyen de conventions collectives de travail. En effet, le télétravail représente un atout tant pour l'employé que pour l'employeur. Il permet de mieux combiner vie de famille et travail, tout en favorisant un moindre coût en termes de mobilité pour le personnel. De plus, il améliore la productivité et la motivation des employés au profit des entreprises.

Il existe deux catégories de télétravail. Tout d'abord, celui qui est considéré comme structurel, faisant l'objet depuis 2005 d'une convention collective de travail légale. Ensuite, celui qui est considéré comme occasionnel, plus informel.

Monsieur le ministre, nous savons que vous avez déjà enregistré de nombreuses avancées dans l'encadrement du télétravail, notamment en permettant aux entreprises d'augmenter leurs moyens numériques ainsi qu'en élaborant la loi sur le travail faisable et maniable.

Pouvez-vous nous énumérer les principales branches d'activité qui recourent au télétravail? Constate-t-on une forte diversification sectorielle de cette pratique?

Quel est le nombre de personnes concernées par cette méthode, qu'elle soit occasionnelle ou structurelle? Quelle est leur répartition régionale?

Enfin, de manière générale, avec votre collègue de la Santé publique, observez-vous une corrélation entre la hausse du télétravail et une diminution des cas de *burn-out*? En d'autres termes, le télétravail permet-il de soulager les problèmes liés aux maladies professionnelles dont, précisément, le *burn-out*?

**13.02 Nahima Lanjri (CD&V):** Mijnheer de voorzitter, mijnheer de minister, vandaag doet 17 % van de werknemers reeds aan telewerk of thuiswerk. Uit een enquête bij 2 000 werkende Belgen blijkt dat ongeveer één op drie werknemers dat vandaag nog niet doet, maar dat wel zou willen. Men krijgt daarvoor echter geen toestemming van zijn werkgever. Nochtans biedt telewerk of thuiswerk heel wat voordelen. Het is goed in het kader van het evenwicht tussen gezin en arbeid, want men bespaart onder meer op de verplaatsingstijd. Voor werkgevers betekent het een besparing op kantooruimte. Het is ook beter voor de mobiliteit.

Vandaag vermijden alle telewerkers samen 9 miljoen kilometer of 7 % van al het woon-werkverkeer. Een uitbreiding daarvan zou nog beter zijn. Telewerk of thuiswerk heeft niet alleen een positief effect op de tijd die besteed wordt aan verplaatsingen, maar ook op de mobiliteit en op de files. De zelfstandigenorganisatie UNIZO en het VBO zijn beide voorstander van telewerk en moedigen werkgevers zoveel mogelijk aan om deze mogelijkheid te bieden. Toch blijkt dat veel werkgevers daar nog niet voor openstaan. Zij vrezen vaak dat de kwaliteit van het werk en het rendement zullen achteruitgaan bij telewerk, vaak omdat zij het niet kennen en omdat het niet gebruikelijk is.

Mijnheer de minister, zijn er nog concrete initiatieven rond telewerken op til die werkgevers ertoe kunnen aanzetten om telewerk nog meer mogelijk te maken dan vandaag? Zo ja, welke? Hoe wilt u deze verder ondersteunen?

**13.03 Minister Kris Peeters:** Mijnheer de voorzitter, beste collega's, het telewerk dat op regelmatige basis wordt uitgevoerd, wordt hoofdzakelijk geregeld door cao nr. 85 betreffende telewerk die op 9 november 2005 in de Nationale Arbeidsraad werd gesloten. In de wet van 5 maart 2017 betreffende werkbaar en wendbaar werk werd bovendien een wettelijk kader voor het occasioneel telewerk gecreëerd. Hierdoor bestaat er vandaag dus zowel voor het regulier als voor het occasioneel telewerk een regelgevend kader. Informatie over deze reglementering kunt u op de website vinden.

Er moet voor ogen worden gehouden dat het telewerk steeds een vrijwillig karakter heeft, zowel in hoofde van de werknemer als van de werkgever. De werkgever en de werknemer kunnen rekening houdend met de arbeidsomstandigheden en –organisatie in onderling akkoord opteren voor telewerk. Niemand kan hiertoe echter worden verplicht.

U weet dat recent het thuiswerkalarm is voorgesteld dat werknemers en werkgevers moet toelaten om bij winterse weersomstandigheden op grote schaal een beroep te doen op thuiswerk om zo de verkeershinder te beperken. In dit kader heb ik werkgevers en werknemers opgeroepen om waar mogelijk vooraf de nodige afspraken omtrent occasioneel telewerk te maken.

De gegevens waarover wij beschikken komen uit de enquête over de arbeidskrachten van de algemene directie Statistiek - Statistics Belgium van de FOD Economie en hebben betrekking op het thuiswerk. Deze gegevens moeten met de nodige voorzichtigheid geïnterpreteerd worden, aangezien het begrip thuiswerk niet samenvalt met het juridische begrip telewerk. Zo doen bijvoorbeeld leraren die verklaren dat zij zouden thuiswerken om examens te verbeteren of hun lessen voor te bereiden in feite geen telewerk.

De sectoren waarin thuiswerk het vaakst voorkomt, minstens één dag per maand, zijn het onderwijs, waar 53,4 % van de loontrekkenden ten minste één dag per maand thuis heeft gewerkt gedurende de referentiemaand, de informatie- en communicatiesector met 37,1 %, de extraterritoriale organisaties en

lichamen, de financiële activiteiten en verzekeringen, de vrije beroepen en de wetenschappelijke en technische activiteiten. Er zijn grote sectorale verschillen, want slechts 4 % van de loontrekkenden in de sector van het verschaffen van logement en maaltijden heeft minstens één dag van thuis uit gewerkt. In de sector van vervoer en opslag gaat het over 5 %, in de bouwnijverheid om 6 % en in de sector van de menselijke gezondheidszorg en de maatschappelijke dienstverlening om 7,2 %.

In 2016 hebben 625 761 loontrekkenden minstens één dag tijdens de referentiemaand thuis gewerkt. Dit waren 71 033 loontrekkenden in Brussel, 403 731 loontrekkenden in Vlaanderen en 150 997 loontrekkenden in Wallonië.

Een burn-out vindt zijn oorsprong in diverse factoren. Het is onmogelijk om een direct verband te leggen tussen de verhoging van telewerk en de impact hiervan op burn-out.

Telewerk kan inderdaad in zekere mate helpen bij de preventie van burn-out, maar het is ook geen mirakeloplossing. Het heeft als onmiskenbaar voordeel dat het een betere afstemming toelaat tussen het beroepsleven en het privéleven en het de vermoeidheid ten gevolge van verplaatsingen vermindert. Op het vlak van de organisatie van het werk krijgt de werknemer een grotere autonomie en kan hij zich meestal beter concentreren.

Toch mag men telewerk niet misbruiken. Twee dagen per week blijkt een maximum te zijn om andere risico's te voorkomen. Men mag het isolement van een telewerker niet onderschatten. De preventie van burn-out gebeurt via de relaties op het werk. Het is algemeen erkend dat solidariteit tussen collega's en meer algemeen de uitwisseling onder collega's, ruimte voor discussie maar ook de toegankelijkheid van de hiërarchie belangrijke factoren zijn om niet ten onder te gaan aan beroepsvermoeidheid.

Op 1 februari 2017 werd de mogelijkheid ingevoerd voor de werknemer om aanspraak te maken op occasioneel telewerk en dit via de wet betreffende werkbaar en wendbaar werk. Het is te vroeg om dit systeem nu al aan een evaluatie te onderwerpen.

Het wettelijk kader biedt ook antwoorden op een aantal vragen. Er is immers sprake van het recht voor de werknemer om thuiswerk te vragen, waarbij de werkgever steeds kan weigeren mits opgave van zijn redenen. Dat is artikel 26 van de wet betreffende werkbaar en wendbaar werk.

Bovendien kan de werkgever via een cao of een arbeidsreglement een kader voor occasioneel telewerk uitwerken, waarin hij aangeeft welke functies hiervoor in aanmerking komen.

**13.04 Isabelle Galant (MR):** Monsieur le ministre, je vous remercie pour cette réponse complète. Je partage tout à fait votre point de vue sur le sujet.

**13.05 Nahima Lanjri (CD&V):** Mijnheer de voorzitter, mijnheer de minister, ik dank u voor uw antwoord.

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

*De openbare commissievergadering wordt gesloten om 17.07 uur.  
La réunion publique de commission est levée à 17.07 heures.*