

COMMISSIE VOOR DE SOCIALE ZAKEN

van

WOENSDAG 24 OKTOBER 2018

Namiddag

COMMISSION DES AFFAIRES SOCIALES

du

MERCREDI 24 OCTOBRE 2018

Après-midi

La réunion publique de commission est ouverte à 14.29 heures et présidée par M. Frédéric Daerden.

De openbare commissievergadering wordt geopend om 14.29 uur en voorgezeten door de heer Frédéric Daerden.

Le **président**: Bonjour. Nous avons beaucoup de questions à l'ordre du jour. Je vous propose de travailler avec souplesse. La question n° 25741 de M. Delannois est transformée en question écrite. Nous passons à l'autre question de M. Delannois qui est à l'ordre du jour.

01 Question de M. Paul-Olivier Delannois au vice-premier ministre et ministre de l'Emploi, de l'Économie et des Consommateurs, chargé du Commerce extérieur, sur "les conditions de travail des huissiers d'audience" (n° 26361)

01 Vraag van de heer Paul-Olivier Delannois aan de vice-eersteminister en minister van Werk, Economie en Consumenten, belast met Buitenlandse Handel, over "de werkomstandigheden van de bodes ter terechtzitting" (nr. 26361)

01.01 **Paul-Olivier Delannois** (PS): Monsieur le ministre, les huissiers d'audience sont chargés du bon déroulement d'une audience. Concrètement, ce sont eux qui sont les premiers sur place au tribunal pour s'assurer que tous les documents soient prêts avant l'arrivée des magistrats. Ils ont, en outre, un rôle d'accueil et de guide pour les justiciables et les avocats débutants, ce qui est très utile et rassurant pour le président du tribunal. La fonction de huissier d'audience est particulière car elle nécessite le fait d'être à la retraite pour pouvoir être exercée. Par ailleurs, elle offre des conditions de travail qui posent certaines difficultés.

Premièrement, le temps de travail journalier est souvent limité et exige dès lors à l'huissier de se déplacer au lieu d'audience pour effectuer une mission d'une très courte durée qui peut avoisiner les deux heures. Or, la législation, à travers l'article 21 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail, prévoit que la durée de chaque prestation ne peut être inférieure à trois heures sauf exceptions. Deuxièmement, l'huissier d'audience est contraint de travailler maximum 22 heures par mois et 264 heures par an. Cette contrainte pousse le ministère de la justice à restreindre tant que possible le nombre d'heures à prester de la part de l'huissier qui doit de ce fait faire preuve d'une très grande productivité pour effectuer l'entièreté de sa mission dans le temps qui lui est imparti. Parallèlement, les magistrats souhaitent que le nombre d'heures à effectuer de la part de l'huissier d'audience soit augmenté afin de s'assurer que l'audience se fasse dans les meilleures conditions possibles.

Dès lors, monsieur le ministre, je me permets de vous poser les questions suivantes. La fonction de huissier d'audience bénéficie-t-elle d'un statut clair et précis? Si oui, quel est-il? Fait-il partie des exceptions prévues dans l'arrêté royal du 18 juin 1990 déterminant les dérogations à la limite minimale de la durée des prestations des travailleurs? Si un dépassement des heures maximales à prester a lieu, le paiement des prestations serait-il assuré? Je vous remercie d'avance pour vos réponses.

01.02 **Kris Peeters**, ministre: En réponse à vos deux premières questions, il convient de préciser que les dispositions de la loi du 16 mars 1971 relative au temps de travail et de repos des travailleurs, et en particulier dans ses articles 19 à 29 qui concernent spécifiquement la durée du travail, ne sont pas applicables aux travailleurs du secteur public dont font partie les huissiers d'audience occupés par l'État. Le temps de travail des salariés du secteur public, tant statutaires que contractuels, est en fait régi par la loi du 14 décembre 2000 fixant certains aspects de l'aménagement du temps de travail dans le secteur public. Une telle législation ne relève cependant pas de mes compétences mais bien de celles de mon collègue le

ministre de la Défense chargé de la Fonction publique. Je vous recommande donc de le contacter à cet effet.

Il découle également de ce qui précède que l'arrêté royal du 18 juin 1990, pris en exécution de l'article 21 de la loi sur le travail, ne peut davantage s'appliquer au cas de l'huissier d'audience occupé par l'État.

Quant à savoir si le paiement des prestations d'un huissier d'audience est assuré en cas de dépassement du maximum d'heures à prester, ceci relève également de la réglementation du travail spécifiquement applicable au secteur public, dans laquelle figure la loi du 14 décembre 2000. Je vous recommande là encore de prendre contact avec le ministre de la Défense chargé de la Fonction publique afin d'obtenir une réponse à votre question. Malheureusement, les compétences ne sont pas interchangeables. Merci.

01.03 Paul-Olivier Delannois (PS): Merci, monsieur le ministre. J'ai reconnu votre souplesse dès le début mais c'est un peu moins clair dans votre réponse. Je vais m'adresser au ministre de la Défense. Pourriez-vous me dire qui sera ministre de la Défense chargé de la Fonction publique dans les semaines qui viennent? Ça m'arrangerait bien aussi de savoir à qui je dois poser ma question! Je vous remercie.

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

02 Samengevoegde vragen van

- de heer Wim Van der Donckt aan de eerste minister over "het zogenaamde 'pact in de strijd tegen de knelpuntberoepen'" (nr. 25764)
- mevrouw Isabelle Galant aan de vice-eersteminister en minister van Werk, Economie en Consumenten, belast met Buitenlandse Handel, over "de besprekingen in het overlegcomité over het plan van aanpak voor de knelpuntvacatures" (nr. 25943)
- de heer Frédéric Daerden aan de vice-eersteminister en minister van Werk, Economie en Consumenten, belast met Buitenlandse Handel, over "het rapport 2018 van de Hoge Raad voor de Werkgelegenheid" (nr. 26497)
- de heer Frédéric Daerden aan de vice-eersteminister en minister van Werk, Economie en Consumenten, belast met Buitenlandse Handel, over "het wetenschappelijke advies betreffende de hervorming van de degressiviteit van de werkloosheidsuitkeringen" (nr. 27019)
- de heer Wim Van der Donckt aan de vice-eersteminister en minister van Werk, Economie en Consumenten, belast met Buitenlandse Handel, over "de afspraken met de Gewesten inzake maatregelen voor de activering van 50-plussers" (nr. 27319)

02 Questions jointes de

- M. Wim Van der Donckt au premier ministre sur "le 'pacte relatif à la lutte contre les métiers en pénurie'" (n° 25764)
- Mme Isabelle Galant au vice-premier ministre et ministre de l'Emploi, de l'Économie et des Consommateurs, chargé du Commerce extérieur, sur "les discussions au sein du comité de concertation concernant le plan de lutte contre les métiers en pénurie" (n° 25943)
- M. Frédéric Daerden au vice-premier ministre et ministre de l'Emploi, de l'Économie et des Consommateurs, chargé du Commerce extérieur, sur "le rapport 2018 du Conseil supérieur de l'emploi" (n° 26497)
- M. Frédéric Daerden au vice-premier ministre et ministre de l'Emploi, de l'Économie et des Consommateurs, chargé du Commerce extérieur, sur "l'avis scientifique concernant la réforme de la dégressivité du chômage" (n° 27019)
- 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 accords avec les Régions concernant des mesures d'activation des plus de 50 ans" (n° 27319)

02.01 Wim Van der Donckt (N-VA): Mijnheer de minister, mijn eerste vraag dateert al van 12 juni, van vóór het Zomerakkoord dus. Toch wil ik deze vraag stellen, want ik veronderstel dat u het antwoord erop ook voorbereid hebt.

Deze vraag past in het zogenaamd werkzaamheidsakkoord. In een brief aan de Groep van Tien riep u de sociale partners ertoe op om met een werkzaamheidsakkoord het groot aantal inactieven op de arbeidsmarkt te activeren. Het is algemeen bekend dat het aantal vacatures historisch hoog is. De werkloosheidsgraad ligt voor het eerst sinds decennia laag, terwijl de groep aan inactieven die geen job hebben of geen job zoeken met 1,7 miljoen zeer groot is.

De eerste minister legde op 30 mei een voorstel van pact voor in de strijd tegen de knelpuntberoepen tijdens het overlegcomité van de regeringen van dit land.

Mijnheer de minister, welke concrete raadgevingen en richtlijnen gaf u aan de sociale partners?

Heeft de regering in dat verband voorwaarden gekoppeld aan de uitvoering van een loonakkoord?

In welke mate zijn uw raadgevingen en richtlijnen gelijklopend met het vernoemd pact van de eerste minister?

Mijn tweede ingediende vraag, hiermee samengevoegd, betreft de afspraken met de Gewesten inzake de maatregelen voor de activering van vijftigplussers. Reeds in het voorjaar stelde ik u een mondelinge vraag over die maatregelen. Ondertussen werd er een advies van de Nationale Arbeidsraad ingewonnen in antwoord op de vraag welke maatregelen de NAR voorstelt om vijftigplussers aan te moedigen om aan het werk te blijven. Daarnaast werden er ook voorstellen gevraagd om werkzoekende of inactieve vijftigplussers het werk te laten hernemen en om werkgevers ertoe aan te zetten om hen in dienst te nemen en te houden. De regering beklonk de zogenaamde arbeidsdeal.

Mijnheer de minister, wat is de inhoud van het advies van de NAR over de activering van de vijftigplussers?

Welke maatregelen werden er, onder andere in de arbeidsdeal, uitgewerkt om in overleg met de Gewesten het activeringsbeleid van vijftigplussers te bevorderen?

Le président: Mme Galant est absente et M. Hedebouw a retiré ses deux questions.

02.02 Frédéric Daerden (PS): Monsieur le ministre, le Conseil Supérieur de l'Emploi (CSE) a présenté son rapport 2018 sur l'état des lieux du marché du travail dans notre pays. Malgré un taux d'emploi de 68,5 %, la performance de la Belgique reste en deçà de celle de ses voisins. Le CSE est clair: l'objectif Europe 2020 est désormais hors de portée pour notre pays. Actuellement, le CSE indique que la situation est particulièrement préoccupante pour les jeunes, les plus de 50 ans, les femmes, les ressortissants extra-européens et les personnes faiblement qualifiées. Cette réalité du marché de l'emploi devrait empirer avec le ralentissement prévu de la croissance et le défi du vieillissement. Pour tenter de répondre à ces tensions, le CSE et vous-même proposez diverses mesures: accroître le suivi des demandeurs d'emploi, préconiser des dispositions fiscales visant à accroître l'écart entre les bas salaires et l'allocation de chômage, prévoir des incitants financiers et fiscaux pour encourager les employeurs à former leurs travailleurs de plus de 50 ans, ou encore accélérer les procédures de licenciement collectif.

Mes questions sont les suivantes, monsieur le ministre. Vous semblez vouloir mettre en place plus d'incitants, notamment financiers et fiscaux, pour encourager les demandeurs d'emploi et les travailleurs âgés à retrouver le chemin de l'emploi. Pouvez-vous les détailler? Que prévoyez-vous pour les 20-24 ans qui sont dans une situation particulièrement critique? De quelle manière comptez-vous mieux impliquer les employeurs? Vous affirmez que vous êtes contre une limitation des allocations de chômage dans le temps; est-ce la position du gouvernement? Doit-on s'attendre à une réforme en la matière prochainement? La Belgique a connu plusieurs vagues de licenciements collectifs, notamment dans la grande distribution; le CSE préconise d'accélérer les procédures en la matière. Pouvez-vous nous indiquer quelle est votre position à ce sujet? C'était ma première question.

J'en viens à ma deuxième question. Elle porte davantage sur l'avis scientifique relatif à la réforme de la dégressivité du chômage. Nous avons tous lu l'avis des 16 experts académiques qui ont démonté la réforme des allocations de chômage décidée cet été par le gouvernement. Selon eux, la dégressivité des allocations est inefficace en termes de recherche d'emploi. Ils soulignent l'atteinte qu'elle porte "à la mission première du système de prestations, à savoir fournir une assurance contre la perte de revenus".

À cela, vous avez répondu que vous ne changeriez pas de cap et que la réforme sera exécutée. Dès lors, malgré l'avis de ces 16 experts, qui démontrent que la réforme est inefficace, vous persistez dans cette idéologie libérale d'affaiblissement continu de la sécurité sociale et donc de la solidarité entre tous les Belges.

La sécurité sociale est un acquis majeur qui permet à nos concitoyens d'être mieux protégés face aux crises.

Ce système doit être renforcé et défendu et non pas utilisé à des fins budgétaires comme le fait le gouvernement depuis le début de cette législature. À ce sujet, pouvez-vous nous expliquer objectivement en quoi votre réforme permettra aux demandeurs d'emploi de retrouver un emploi plus rapidement? Quel est l'impact budgétaire estimé de cette réforme?

02.03 **Minister Kris Peeters:** Mijnheer de voorzitter, hoewel niet alle collega's aanwezig zijn, zal ik het volledige antwoord geven.

Zoals u weet, hebben wij afgelopen zomer een federale en interfederale arbeidsdeal gesloten. Wat de federale arbeidsdeal betreft, kan ik u alvast meegeven dat een werkgroep aanstaande donderdag ontwerpen van koninklijk besluit en van wetten zal bespreken. Dat staat ook al in een of andere krant te lezen, wat niet direct de bedoeling was, maar goed. Iemand heeft de teksten blijkbaar niet alleen doorgestuurd naar de leden van de IKW, maar ook aan een journalist.

02.04 **Wim Van der Donckt (N-VA):** (...)

02.05 **Minister Kris Peeters:** Nee, niemand treft schuld, zeker u niet, mijnheer Van der Donckt, want u hebt de teksten nog niet gekregen. Daar ga ik althans van uit.

Wat de interfederale arbeidsdeal betreft, leidt het kabinet van de eerste minister momenteel de werkzaamheden. Ik kan wel meegeven dat wij in september de regionale ministers van Werk hebben ontmoet en specifiek die themata hebben besproken waarvoor een gedeelde bevoegdheid in de interfederale arbeidsdeal zit. Het betreft de gemeenschapdienst, SWT, de lijst van knelpuntberoepen en de interregionale mobiliteit. Een opvolgingsvergadering is gepland in november.

Un thème du *deal* fédéral pour l'emploi a été entre-temps largement diffusé dans la presse et concerne la dégressivité des allocations de chômage. Monsieur Daerden, je vais donc répondre à vos questions.

Dans un article d'opinion paru dans le journal *De Tijd* du 25 septembre 2018 sous un titre révélateur "Langer werkloos, meer uitkering? Ernstig blijven", Stijn Baert, professeur d'économie du travail aux universités de Gand et d'Anvers a réagi à la proposition d'un groupe d'économistes qui suggérait d'augmenter les allocations de chômage en fonction de l'augmentation de la durée du chômage.

Il est difficilement concevable qu'un chômeur soit incité à trouver du travail si ses allocations devaient augmenter avec le temps. Le chômeur serait en quelque sorte, récompensé de rester sans emploi. Cela ne peut pas être notre objectif. En outre, il existe une raison pour laquelle le montant des allocations est plus élevé pendant la phase initiale de chômage. En effet, ce montant permet au travailleur confronté à la malchance d'un licenciement, de prendre le temps de trouver un emploi qui correspond à ses compétences et à son expérience, avec une perte salariale limitée. Si les allocations étaient plus faibles, les chômeurs se verraient contraints, par nécessité, d'accepter un emploi pour lequel ils seraient surqualifiés.

Étant donné le besoin élevé de personnel qualifié que nous connaissons actuellement, une telle inadéquation sur notre marché de l'emploi est véritablement néfaste. Je pourrais encore vous citer de nombreux avantages liés à l'octroi d'allocations plus élevées au début de la période de chômage mais je me limiterai à un seul autre point important. En période de récession économique, notre sécurité sociale fait office de tampon solide qui permet de limiter la perte de revenus, tout en maintenant l'habitude de consommation des ménages. Cela exerce un effet modérateur et ce n'est pas un hasard si la crise bancaire a moins sévèrement frappé la Belgique que d'autres pays.

À l'heure actuelle, nous oeuvrons encore à l'élaboration d'une proposition concrète d'adaptation de la dégressivité des allocations de chômage. Je ne suis pas encore en mesure d'en divulguer les détails, mais il est en tout cas convenu dans l'accord d'été que les allocations seront renforcées durant les six premiers mois, que la dégressivité sera intensifiée et que les allocations de chômage forfaitaires de la troisième période seront maintenues à leur niveau actuel. De plus, l'objectif est de simplifier le système et de renforcer le lien avec la formation. Il est important de noter que la réforme n'a absolument pas pour but de réaliser des économies budgétaires mais vise une meilleure utilisation des moyens disponibles et une augmentation du taux d'activité.

Dan kom ik tot de vraag over de responsabilisering van de werkgevers, gesteld door een collega die nu niet aanwezig is. België heeft een sterk uitgebouwde arbeidswetgeving die bedrijven moeten respecteren op

straffe van sancties. De bedrijven mogen wel meer investeren in opleiding voor hun werknemers, maar in de wet van 5 maart 2017 betreffende werkbaar en wendbaar werk is hierover alvast een belangrijke maatregel genomen. Hierbij wordt een doelstelling vooropgesteld van gemiddeld vijf dagen opleiding per voltijdse werknemer per jaar. De maatregel wordt omgezet door middel van collectieve arbeidsovereenkomsten binnen de paritaire comités, door een individuele opleidingsrekening of, bij gebrek daaraan, een individueel recht op opleiding. In de arbeidsdeal werd ook opgenomen dat de sectoren een overzicht moeten bezorgen van de opleidingsinspanning die zij leveren en dit vooral, maar niet alleen, in het kader van de knelpuntberoepen.

Wat de loonbarema's betreft, heb ik voor de start van de sectoronderhandelingen aan de sociale bemiddelaars gevraagd om de aanpassing van de anciënniteitsbarema's op de agenda te zetten, met name in de sectoren waar het loonverschil op basis van anciënniteit het grootst is. Deze vraag heb ik herhaald in het kader van de uitvoering van het recente Zomerakkoord. De werkgelegenheidsdoelstelling staat daarbij centraal, maar ook vanuit het discriminatievraagstuk is dit te bestuderen.

Deze uitnodiging tot sociaal overleg heeft niet zozeer betrekking op de vervanging van anciënniteitsverloning door prestatiegericht loon, maar betreft het breder en sociaal-economisch belangrijker vraagstuk hoe de oplopende arbeidskosten van een oudere werknemer door systemen van anciënniteitsverloning in verhouding staan tot de productiviteit, en daardoor een rem of een drempel kunnen vormen voor de tewerkstelling of hertewerkstelling van zulke werknemers en voor de performantie van deze ondernemingen.

Op basis van een hernieuwde analyse van mijn administratie blijkt dat de anciënniteitsgerelateerde spanning in de sectorale minimumloonschalen binnen een en dezelfde functiecategorie voor arbeiders gemiddeld minder dan 7 % bedraagt en voor bedienden minder dan 33 %. Dit zijn percentages voor 2018.

Onze vraag tot agendering is dus een uitnodiging tot een grondige voorbereiding met alle sociale partners. De studie die thans in dit verband wordt opgemaakt door de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven kan een basis vormen om deze problematiek objectief en zonder vooringenomenheid te behandelen.

Dan is er nog een vraag over het optrekken van de ingangleeftijd voor landingsbanen. De stelling die collega Hedebouw ontwikkelt, moet ik tegenspreken. Ik zal het daarbij houden.

En ce qui concerne la procédure de licenciement collectif - la question posée par M. Daerden -, je peux vous dire que de manière générale, il ressort des statistiques établies par mon administration en matière de restructuration, que la durée de la procédure d'information et de consultation en cas de licenciement collectif ne pose pas de problème. Ces statistiques peuvent être consultées sur le site internet du SPF Emploi. À titre d'exemple, la durée moyenne de clôture de la procédure d'information et de consultation durant la période de janvier à décembre 2017 était de 90 jours. La durée médiane était de 80 jours. Ces chiffres indiquent qu'il ne paraît pas utile, contrairement à ce que préconisent certains, de fixer de manière réglementaire un terme maximum pour la durée de cette procédure d'information et de consultation. La fixation d'un terme maximum pourrait même avoir un effet néfaste quant au respect de la procédure d'information et de consultation.

Comme vous le savez, cette procédure repose sur la confiance mutuelle des représentants des travailleurs et des employeurs. Chacune des parties a intérêt à ce que cette procédure soit réalisée correctement. En cas de fixation d'un délai, il est à craindre que le délai expire avant que l'on ait pu réellement informer, consulter ou chercher des moyens pour atténuer les conséquences du licenciement collectif.

De plus, en cas de fixation d'un délai, il conviendra de déterminer quelle sera la sanction en cas de dépassement de ce délai. La procédure sera-t-elle réputée avoir concrètement été effectuée ou non? Par conséquent, on peut estimer que l'imposition d'un délai hypothèque le respect des obligations en matière d'information et de consultation, alors que l'absence d'un terme garantit le respect de ces obligations.

Entre-temps, nous avons également posé la question concernant la révision de la loi Renault au CNT et celui-ci a confié la question au Groupe des Dix.

Zo kom ik bij de vraag van de heer Van der Donckt over de activering van de vijftigplussers. Gisteren hebben wij het advies over de landingsbanen ontvangen, maar ik heb het nog niet kunnen lezen.

U weet dat wij binnen de federale arbeidsdeal de versoepeling van het koninklijk besluit over zachte landingsbanen al hebben goedgekeurd. Collega De Block heeft hieromtrent om een apart advies van de

NAR gevraagd.

Zodra ik het gisteren ontvangen advies heb gelezen, kan ik het u bezorgen. Uit de eerste berichten heb ik begrepen dat de sociale partners daar negatief tegenover staan, maar wij hebben het koninklijk besluit al goedgekeurd.

02.06 Frédéric Daerden (PS): Merci, monsieur le ministre. Quelques éléments de réaction, notamment par rapport à l'aspect de la dégressivité. Je me réjouis de votre intention d'augmenter l'allocation au départ, plaçant dans les meilleures conditions le demandeur d'emploi pour retrouver une occupation. Quand vous dites: "Pour qu'il puisse prendre le temps", je pense que ce n'est jamais l'objectif du demandeur d'emploi de "prendre le temps" mais plutôt de saisir une "belle opportunité". Mais je ne suis pas sûr qu'un délai de six mois soit suffisant à cet égard. Je me réjouis aussi de vous entendre dire qu'il importe de disposer d'une sécurité sociale forte, d'un rempart solide, pour reprendre votre expression, et que cela a eu un effet modérateur par rapport aux conséquences de la crise.

Par contre, quand vous jugez impossible le maintien d'une allocation importante, vous inscrivant en faux par rapport à ce que disent les experts, et qu'il ne faut pas "récompenser" le chômeur qui resterait sans emploi, je ne peux évidemment pas approuver ce type de propos parce que j'ai le sentiment qu'un demandeur d'emploi – à quelques rares exceptions près – ne demande pas à le rester. Il n'est donc pas "récompensé" par le simple fait de rester sans emploi! La grande majorité des chômeurs ne demandent en réalité qu'à pouvoir se réinsérer dans la vie active. Cette allocation n'a donc rien d'une "récompense" en tant que telle.

Par rapport au licenciement collectif, j'entends que vous n'êtes pas favorable à la fixation d'un délai. Je peux vous rejoindre sur ce point, estimant en effet qu'il faut laisser la place à la négociation, la bonne information, la bonne discussion, et que limiter le délai ne serait pas idéal.

Het incident is gesloten.

L'incident est clos.

03 Vraag van mevrouw Nahima Lanjri aan de vice-eersteminister en minister van Werk, Economie en Consumenten, belast met Buitenlandse Handel, over "het misbruik van au pairs" (nr. 26663)

03 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 "les abus concernant les personnes au pair" (n° 26663)

03.01 Nahima Lanjri (CD&V): Mijnheer de minister, mijn vraag gaat over het misbruik van au pairs. In het regeerakkoord staat dat wij dit misbruik zouden bestrijden in overleg met de Gewesten.

Een au pair jongere is een jongere die tijdelijk in een gastgezin wordt opgenomen en die in ruil voor licht huishoudelijk werk zijn taalkennis van het gastland en zijn algemene culturele kennis kan verruimen door deel te nemen aan het gezinsleven van het gastgezin.

In het koninklijk besluit dat van toepassing is op au pairs staat dat hun een arbeidsvergunning en een arbeidskaart B kan worden toegekend. Voor alle duidelijkheid, een au pair jongere is niet gewoon iemand die tewerkgesteld is. Het is geen nanny, het is geen babysitter of een inwonende dienstbode. De geest van het au-pairsysteem is dat de culturele vorming en de taalverrijking primeren.

Het tewerkstellingsaspect is er wel, maar dat is zeer beperkt. Er worden dan ook specifieke voorwaarden opgelegd om misbruik tegen te gaan of te voorkomen. Zo mag een au pair wel licht huishoudelijk werk doen, maar dat moet beperkt zijn tot maximaal vier uur per dag en mag dus zeker geen twintig uur per week overschrijden. Bovendien moet het gastgezin de toezichthoudende ambtenaren toegang verlenen tot de woning om eventuele inspecties toe te laten.

Nu, recentelijk bleek uit een onderzoek van de Vlaamse arbeidsinspectie dat 72 % van de gastgezinnen met au pairs de regels aan hun laars lappen. Dat blijkt ook uit heel wat getuigenissen van au pairs zelf. Vaak primeert het tewerkstellingsaspect toch op de culturele vorming en uitwisseling. Voor sommige misbruikers wordt het au-pairsysteem een kanaal voor legale arbeidsmigratie, wat nooit de bedoeling was.

Bovendien is wat wij nu zien slechts het topje van de ijsberg. Die studie gaat immers enkel over een evaluatie van de niet-Europese au pairs, daar de Europese au pairs zich zelfs niet moeten registreren. Zo

kan men onmogelijk zicht krijgen op het misbruik van Europese au pairs, hoewel dat er uiteraard ook is.

Recent is er gelukkig een advies geformuleerd. De Vlaamse arbeidsinspectie vroeg een advies aan het Vlaams Parlement via de SERV over het systeem van au pairs. De SERV heeft een aantal aanbevelingen uitgebracht.

Zij stellen, ten eerste, voor om voortaan alle au pairs, zowel de Europese als de niet-Europese, verplicht een aangifte te laten doen bij Dimona. Op deze manier krijgt men transparantie. Zo krijgt men zicht op het aantal Europese en niet-Europese au pairs.

Uiteraard moeten er ook hier regels gelden. Zo zullen bijvoorbeeld het aantal uren die men maximum mag werken onveranderd blijven, namelijk maximum twintig uren.

De SERV beveelt ook aan een arbeidscontract met dezelfde loon- en arbeidsvoorwaarden op te maken als voor inwonend huispersoneel, om op die manier de au pair beter te beschermen.

Een derde aanbeveling is om te voorzien in een bemiddeling door de plaatsing van een au pair in een gastgezin via een uitzendbureau te laten verlopen. Zo kan men verifiëren of de wettelijke erkenningsvoorwaarden worden nageleefd, en of de rechten van de au pair niet worden geschonden. Het is bovendien ook voor het gastgezin een bijkomend voordeel, want zij hebben minder administratieve rompslomp.

Naast het advies van de SERV is er ook een recent advies van het Rekenhof. In dit advies formuleert het Rekenhof twee voorstellen. Zij bevelen aan een arbeidsrechtelijk statuut te creëren voor au pairs. Daarnaast vragen zij ook een duidelijk kader te creëren voor au pairs uit de EU, wat momenteel niet het geval is, met inachtneming van strikte regels met betrekking tot toegelaten arbeid, de vergoeding, de culturele component die dwingend moet zijn en de sancties indien na controle misbruiken worden vastgesteld.

Wat is uw mening met betrekking tot de aanbevelingen van de SERV om misbruiken bij au pairs te bestrijden?

Lijken deze drie voorstellen van de SERV u haalbare pistes?

Wat vindt u van het voorstel van het Rekenhof om een arbeidsrechtelijk statuut te ontwikkelen voor au pairs? Ook dat is iets wat onder uw bevoegdheid valt. Lijkt dat u een haalbare piste? Hoe zou dat statuut er volgens u moeten uitzien?

Wat vindt u van het voorstel van het Rekenhof om ook een duidelijk kader te creëren voor de au pairs uit de EU? Dat was ook een voorstel van de SERV. Zij zeggen dat we via Dimona ook zicht zullen krijgen op de au pairs uit de EU. Wellicht zullen daar evenveel, zo niet meer misbruiken zijn. Dat blijft nu echter onder de radar omdat zij zich helemaal niet hoeven te registreren.

Hoe zit het met het overleg met uw collega's uit de deelstaten over de aanpassing van het au-pairstatuut en de andere maatregelen die u zou nemen om misbruiken tegen te gaan? Wat is de stand van zaken?

03.02 Minister **Kris Peeters**: Collega's, een verblijf als au pair houdt in dat een jeugdig persoon afkomstig uit een anderstalig land of landsgedeelte tijdelijk inwoont bij een gastgezin met de bedoeling om via integratie in dat gezin de taal en de cultuur van het land van verblijf beter te leren kennen. Het gastgezin wordt geacht de au pair te betrekken bij de sociale activiteiten die deel uitmaken van het gezinsleven. De huishoudelijke arbeid die daarbij eventueel wordt verricht is in principe hooguit een middel om de beoogde integratie in het gezin te realiseren.

Het voorstel van de SERV en het Rekenhof om een arbeidsrechtelijk statuut te ontwikkelen voor au pairs door hen bijvoorbeeld een arbeidscontract te laten tekenen of door hen via een uitzendbureau bij een gezin te laten plaatsen heeft als gevolg dat de wetgever au pairs voortaan al werknemers kan beschouwen. Dat heeft automatisch tot gevolg dat het tewerkstellingsaspect het hoofddoel van het verblijf als au pair zou worden. Een arbeidsovereenkomst is immers een overeenkomst om in een verhouding van ondergeschiktheid arbeid te doen verrichten tegen betaling van een loon.

De vraag moet dan ook worden gesteld of het laten afsluiten van een arbeidsovereenkomst voor au pairs de

geschikte oplossing is om de bestaande misbruiken aan te pakken. Deze piste houdt immers in dat de wetgever ervan uitgaat dat niet langer de sociaal-culturele integratie maar wel de tewerkstelling in het gastgezin centraal staat, met andere woorden dat het verrichten van arbeid in het gastgezin niet langer slechts een middel is maar wel een doel op zich.

In principe is het mogelijk om het statuut van au pair uit te werken buiten het kader van een arbeidsovereenkomst. Voor de toepassing van de regels van het arbeidsbeschermingsrecht, zoals de arbeidswet, is het immers niet van belang of iemand wordt tewerkgesteld op grond van een arbeidsovereenkomst, aangezien die regels in beginsel van toepassing zijn op iedereen die arbeid verricht onder het gezag van een andere persoon, ook als dat gebeurt buiten het kader van een arbeidsovereenkomst.

De vraag rijst vervolgens welk beleidsniveau bevoegd moet zijn voor het uitwerken van een dergelijk statuut. Indien men van oordeel zou zijn dat het hoofdaspect van het verblijf als au pair ligt bij de tewerkstelling door het gastgezin, dan is het federale niveau bevoegd voor het uitwerken van een dergelijk statuut. Hierbij moet echter worden opgemerkt dat een dergelijke benadering zou indruisen tegen de huidige manier waarop werk als au pair wordt omschreven in de Europese richtlijn 2019/801, waarbij het arbeidsaspect duidelijk als secundair wordt aangemerkt. De richtlijn spreekt immers over opname in het gezin met als doel zijn talenkennis en kennis van de lidstaat in kwestie te verbeteren in ruil voor licht huishoudelijk werk en verzorging van de kinderen. Indien men daarentegen van oordeel is dat het hoofdaspect van een verblijf als au pair ligt bij de socioculturele integratie, dan komt natuurlijk de bevoegdheid van de Gemeenschappen in beeld.

Hoe dan ook is het zelfs zonder enig statuut mijns inziens vandaag al mogelijk om de bestaande misbruiken aan te pakken via gecoördineerde controles door de Vlaamse en federale arbeidsinspectie, voor zover zij daarbij kunnen steunen op een toelating tot woonstbetreding. Wanneer immers naar aanleiding van een onderzoek door de inspectiediensten zou blijken dat een verblijf als au pair in werkelijkheid neerkomt op verdoken tewerkstelling in het zwart, dan kan de arbeidsinspectie de au-pairovereenkomst herkwalficeren als een gewone arbeidsovereenkomst, wat automatisch de toepassing van alle regels van het arbeidsrecht met zich meebrengt.

Op 8 november 2017 heb ik de ministers-presidenten van de drie Gemeenschappen aangeschreven in verband met het statuut van au pair. Bij de besprekingen in het kader van de omzetting van de single-permitrichtlijn in het overlegcomité was immers gebleken dat er nog onduidelijkheid bestond over de bevoegdheid voor de au pairs. Daarbij werd de vraag gesteld of de respectievelijke regeringen van plan waren een initiatief te nemen inzake het statuut voor de au pairs. Minister-president Demotte van de Franstalige Gemeenschap en minister Weykmans van de regering van de Duitstalige Gemeenschap hebben geantwoord dat ze zich niet bevoegd achten voor het regelen van het statuut van au pair.

Van de Vlaamse regering hebben wij spijtig genoeg nog geen antwoord gekregen. Naar aanleiding van uw vraagstelling zal ik de vraag opnieuw stellen aan diegenen van wie wij nog geen antwoord hebben gekregen. Wanneer ik ook van de Vlaamse regering een antwoord heb gekregen en als dat overeenkomt met andere antwoorden, of in ieder geval met het antwoord van minister-president Demotte, dan zullen wij overgaan tot de nodige acties.

03.03 Nahima Lanjri (CD&V): Mijnheer de minister, ik wil wel nog even onderstrepen dat de SERV heel duidelijk heeft aangegeven dat de tewerkstelling niet centraal staat. Naar mijn mening moeten wij de visie blijven verdedigen dat tewerkstelling zeker niet het hoofddoel is. De SERV stelt dan ook dat wij erover moeten waken dat het huidig maximaal aantal uren, twintig uur per week, niet overschreden wordt. Daarover mag er geen misverstand bestaan.

Wie een contract heeft, is daarom nog niet noodzakelijk een werknemer. Als voorbeeld vernoem ik studenten die een studentenjob uitvoeren. Die studenten werken weliswaar onder een contract, maar het zijn nog altijd studenten. Wie bij een bakker of slager werkt, heeft ook een contract, maar is niet plots werknemer. Het lijkt mij dus perfect mogelijk om voor au pairs evengoed een contract af te sluiten voor het deelaspectje werk, zonder dat het werknemers worden.

Een tweede kwestie die ik opnieuw wil aanhalen, is dat er vooral een probleem blijft bestaan voor niet-geregistreerde Europese au pairs. De SERV stelt voor om een en ander via Dimona te regelen, wat mij zeker een goede piste lijkt en wat zeker mogelijk is als we eenmaal tot contracten zijn overgegaan. Op die

manier kan namelijk ook gecontroleerd worden hoeveel uren er gewerkt wordt en of het aantal werkuren beperkt blijft, net zoals bij jobstudenten. Mocht u niet voor de Dimona-aangifte kiezen, dan denk ik dat er een ander registratiesysteem gevonden moet worden, waardoor ook de Europese au pairs in beeld komen. Een registratie maakt ook inspectie mogelijk. Op dit moment is inspectie echter niet mogelijk, want we weten niet eens precies waar er Europese au pairs zitten, aangezien zij niet geregistreerd zijn.

Ik stel vast dat sommige regio's blijkbaar allerminst geïnteresseerd zijn, zich erachter verschuilen dat het hun bevoegdheid niet is of zelfs geen antwoord geven. Het probleem blijft echter wel heel groot, aangezien 72 % van de gastgezinnen de regels aan zijn laars lapt en au pairs gebruikt als nanny's, als goedkope dienstboden of als huispersoneel.

Dat is niet de bedoeling. Ik ben er zeker van dat ik op u kan rekenen om dat misbruik aan te pakken. Wij kunnen het dan eventueel doen zoals de SERV voorstelt. Dat zijn geen lichtzinnige voorstellen. Men kan perfect een contract maken zonder dat zij plots werknemers worden. Ik zal u binnenkort nog eens een vraag stellen naar de stand van zaken, nadat u van onder meer de Vlaamse regering een antwoord hebt gekregen.

Het incident is gesloten.

L'incident est clos.

04 **Samengevoegde vragen van**

- de heer Wim Van der Donckt aan de vice-eersteminister en minister van Werk, Economie en Consumenten, belast met Buitenlandse Handel, over "de mogelijke overtredingen van de arbeids- en consumentenwetgeving door een Bulgaars zorgbedrijf" (nr. 25799)
- de heer Frédéric Daerden aan de vice-eersteminister en minister van Werk, Economie en Consumenten, belast met Buitenlandse Handel, over "fraude in de bejaardenzorg" (nr. 25889)
- mevrouw Catherine Fonck aan de vice-eersteminister en minister van Werk, Economie en Consumenten, belast met Buitenlandse Handel, over "fraude in de ouderenzorg" (nr. 26007)
- de heer Wim Van der Donckt aan de vice-eersteminister en minister van Werk, Economie en Consumenten, belast met Buitenlandse Handel, over "de mogelijke overtredingen van de arbeids- en consumentenwetgeving door een Bulgaars zorgbedrijf" (nr. 26081)

04 **Questions jointes de**

- M. Wim Van der Donckt au vice-premier ministre et ministre de l'Emploi, de l'Économie et des Consommateurs, chargé du Commerce extérieur, sur "les éventuelles entorses à la réglementation du travail et celle de la protection du consommateur par une institution de soins bulgare" (n° 25799)
- M. Frédéric Daerden au vice-premier ministre et ministre de l'Emploi, de l'Économie et des Consommateurs, chargé du Commerce extérieur, sur "les cas de fraude dans les soins aux seniors" (n° 25889)
- Mme Catherine Fonck au vice-premier ministre et ministre de l'Emploi, de l'Économie et des Consommateurs, chargé du Commerce extérieur, sur "la fraude dans le secteur de l'aide et des soins aux personnes âgées" (n° 26007)
- 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 éventuelles entorses à la réglementation du travail et celle de la protection du consommateur par une institution de soins bulgare" (n° 26081)

04.01 **Wim Van der Donckt** (N-VA): Mijnheer de minister, naar verluidt is er op de ouderenzorgmarkt in dit land een Bulgaars zorgbedrijf actief dat zijn werknemers nog niet de helft van het Belgische minimumloon zou uitbetalen.

Het gaat om een Belgische bvba met daarachter negen Bulgaarse zorgbedrijven, met zetel in Bulgarije. Eén van die Bulgaarse zorgbedrijven zou al in 2016 tegen de lamp gelopen zijn. Onze inspectiediensten zouden toen hebben vastgesteld dat de arbeidsrechten en de sociale rechten van de in dit land tewerkgestelde werknemers geschonden werden, onder meer door onderbetaling, niet-naleving van de arbeidsduur en de rustperiodes, en dies meer.

Niet alleen de verzorgsters zouden onheus worden behandeld, maar ook de klanten. Die bedrijven doen beroep op een Belgische bvba maar tekenen uiteindelijk wel een rechtstreekse overeenkomst met één van de Bulgaarse dochtermaatschappijen. Die detacheren dan de zorgsteun voor een periode van zes maanden naar België. Bovendien zouden de klanten instaan voor kost en inwoning, internettoegang en vliegtuigtickets, terwijl het bedrijf diezelfde kosten nog eens zou afhouden van het officiële loon van de verzorgsters.

Er is tevens geen enkele garantie dat de verzorgsters de nodige opleiding hebben genoten om zorgarbeid te verrichten.

In antwoord op een eerdere vraag over deze kwestie verklaarde de Vlaamse minister, Jo Vandeurzen, op 30 mei in het Vlaams Parlement dat u contact zou opnemen met de Bulgaarse overheid over deze problematiek.

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

Ten eerste, klopt het dat reeds in 2016 een Bulgaars zorgbedrijf dat gelinkt was aan een Belgisch zorgbedrijf het voorwerp uitmaakte van een onderzoek van de sociale inspectie? Indien u bevestigend antwoordt, welke overtredingen werden dan vastgesteld?

Ten tweede, bent u op de hoogte van deze zorgcarrousel vanuit Bulgarije? Hebt u uw inspectiediensten reeds de opdracht gegeven een gedegen onderzoek uit te voeren?

Ten derde, hebt u als minister belast met consumentenbescherming eveneens doen onderzoeken of de klanten, als consumenten, niet bedrogen of onheus behandeld zijn?

Ten vierde, welke maatregelen hebt u desgevallend reeds genomen om dergelijke mogelijke wantoestanden in de toekomst te voorkomen?

Ten vijfde en tot slot, wat is het resultaat van het overleg dat u had met de bevoegde Bulgaarse minister? Ik kijk uit naar uw antwoord.

04.02 Frédéric Daerden (PS): Ma question est fort similaire et concerne la même SPRL. Quel est l'état d'avancement des discussions avec les autorités bulgares? Une solution a-t-elle été trouvée pour effectivement sanctionner cette entreprise? Est-ce que d'autres sociétés du même type sont actives en Belgique et êtes-vous en discussion avec d'autres autorités étrangères à ce sujet?

04.03 Kris Peeters, ministre: Chers collègues, il est exact que l'Inspection du travail fédérale du SPF ETCS (Emploi, Travail et Concertation sociale) a déjà ouvert des enquêtes contre les entreprises citées dans la presse. Ces enquêtes ont toutefois déjà été menées précédemment. En 2011, une enquête a été ouverte contre la société bulgare *Borin*. À cette occasion, un procès-verbal a été dressé pour non-paiement des salaires minimums et des heures supplémentaires belges. Pour ces infractions, il a été décidé d'imposer une amende administrative. L'entreprise n'est actuellement plus active en Belgique.

Deze onderneming werd opgevolgd door een Bulgaars bedrijf Care4You. Deze onderzoeken resulteerden in een pv van 2013 en een pv van 2015. In het eerste geval werd opnieuw een administratieve geldboete opgelegd. In het tweede geval kwam het tot een vonnis van de Antwerpse correctionele rechtbank in 2016. Ook hier ging het om inbreuken op de Belgische minimumlonen, overuren, het belemmeren van toezicht, illegale inhouding op het loon en werken op zon- en feestdagen. Dit bedrijf verdween uit België na opmaak van de pv's.

Tegen een aantal bedrijven werden reeds drie pv's opgesteld, maar ter zake werd nog geen uitspraak gedaan.

La dernière entreprise active dans le secteur fait entre-temps également l'objet d'une enquête. Le dossier a entre-temps déjà été transmis aux autorités judiciaires à Anvers.

Deze onderzoeken werden telkens uitgevoerd in samenspraak met de Vlaamse inspectie en de sociale inspectie wegens mogelijke inbreuken op de detachingsverordeningen.

De Economische Inspectie heeft hierover geen signalen ontvangen en ook geen onderzoeken ingesteld.

Op Vlaams niveau werden door de Zorginspectie vaststellingen gedaan in verband met de kwalificaties van de betrokken verzorgden in toepassing van het decreet inzake zorg en bijstand. Daarbij kwam het tot een boete die werd betaald. Een tweede hogere boete werd niet betaald. Daarvoor loopt momenteel een gerechtelijke procedure.

Le respect des conditions de travail et de rémunération belges dans le cadre de la libre circulation des services est un point important dans mon agenda et le vôtre aussi je pense. La Belgique a toujours été *leader* au niveau européen en ce qui concerne le principe "à travail égal, salaire égal", et elle le restera.

Afin de veiller à ce respect, les services d'inspection ont été renforcés durant la présente législature de 104 inspecteurs sociaux.

Inmiddels heb ik ook telefonisch contact gehad met mijn Bulgarse collega, die mij de volledige medewerking van de Bulgarse inspectiediensten verzekerde. Alle vragen die onze inspectiediensten aan Bulgarije bezorgden werden inmiddels correct en volledig beantwoord.

Alors que nos services d'inspection disposaient de suffisamment d'éléments pour entamer de nouvelles procédures judiciaires, il s'est maintenant avéré que les personnes concernées ont modifié leur modèle d'entreprise. Elles ne travaillent plus qu'avec les travailleurs bulgares détachés mais assistent ces mêmes travailleurs bulgares et leurs clients pour s'inscrire en tant que travailleurs pour les personnes âgées nécessitant des soins et se présentent en tant qu'intermédiaires des deux parties. Les conditions de travail et la durée du travail ne semblent pas changer à l'heure actuelle. Notre Inspection examine comment faire face à cette nouvelle forme de dumping social.

En tout cas, les personnes qui nécessitent des soins doivent être informées du fait qu'en s'inscrivant en tant qu'employeurs, elles s'exposent à des procédures judiciaires pour non-respect de divers aspects de la législation sociale. Notre service d'inspection a informé par écrit plusieurs secrétariats sociaux auxquels s'adressent les intermédiaires bulgares pour régler l'inscription en tant qu'employeur et que travailleur.

Ainsi, ces secrétariats sociaux peuvent faire le nécessaire afin d'éviter que les gens s'exposent sans connaissance de cause ou non-respect des règles de droit belge. Je vous remercie.

04.04 Wim Van der Donckt (N-VA): Mijnheer de minister, ik dank u voor het antwoord. Het is inderdaad belangrijk dat dit dossier zeer nauwgezet wordt opgevolgd, niet alleen in het kader van de sociale dumping maar ook ter bescherming van de zwakkeren in onze maatschappij, in dezen de bejaarden.

Dank u voor de nauwgezette opvolging. Ik hoop dat dit ook in de toekomst verder zal blijven gebeuren.

04.05 Frédéric Daerden (PS): Merci pour vos réponses, monsieur le ministre. Je vous rejoins évidemment totalement sur le principe "à travail égal, salaire égal". J'insiste pour que vous suiviez ce dossier de près et pour avoir une attitude ferme car ces pratiques de dumping sont tout à fait inacceptables, surtout, comme mon collègue vient de le dire, dans ce secteur des soins aux personnes âgées.

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

Le **président**: La question n° 25854 de M. Van Quickenborne est reportée.

05 Questions jointes de

- Mme Caroline Cassart-Mailleux au vice-premier ministre et ministre de l'Emploi, de l'Économie et des Consommateurs, chargé du Commerce extérieur, sur "congé et maladie" (n° 25860)

- 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'adaptation aux normes européennes de la législation relative à la récupération des jours de maladie pendant les vacances" (n° 26291)

05 Samengevoegde vragen van

- mevrouw Caroline Cassart-Mailleux aan de vice-eersteminister en minister van Werk, Economie en Consumenten, belast met Buitenlandse Handel, over "vakantie en ziekte" (nr. 25860)

- de heer Wim Van der Donckt aan de vice-eersteminister en minister van Werk, Economie en Consumenten, belast met Buitenlandse Handel, over "de aanpassing van de wetgeving inzake de recuperatie van ziekte dagen tijdens de vakantie aan de Europese normering" (nr. 26291)

Mme Cassart n'est pas présente.

05.01 Wim Van der Donckt (N-VA): Mijnheer de voorzitter, mijnheer de minister, tijdens de commissievergadering voor de Sociale Zaken van 25 april ondervroeg ik u reeds over de aanpassing aan de

Europese normering van de wetgeving inzake de recuperatie van ziektedagen tijdens de vakantie. U antwoordde dat de contacten tussen uw kabinet en de Europese Commissie sinds 2016 geïntensifieerd zijn om, enerzijds, te kunnen garanderen dat de Belgische wetgeving correct wordt geïnterpreteerd en gepercipieerd door de Europese autoriteiten en om, anderzijds, te bekijken of onze huidige wetgeving al dan niet tegemoetkomt aan de Europese richtlijn. U specificeerde dat er een brief van de NAR naar de Europese Commissie vertrok om een heel aantal openstaande vragen beantwoord te zien. Het antwoord van de Europese Commissie zou eerstdaags – ik heb mijn vraag op 21 juni ingediend – op uw beleidsniveau en in de NAR worden besproken.

U beëindigde toen, in april, uw betoog met: "Ik dring er, hopelijk samen met u, bij de sociale partners sterk op aan de komende weken – nog beter zou zijn: de komende dagen, maar het zal de komende weken zijn – tot een oplossing te komen, zodat de Belgische wetgeving wordt aangepast en conform de Europese wetgeving en rechtspraak zal zijn. Mocht onverhoopt toch geen akkoord tussen de sociale partners tot stand komen – *on ne sait jamais* –, dan zal ik aan mijn administratie de opdracht geven om een voorstel uit te werken, dat conform de Europese wetgeving en rechtspraak zal zijn. Daardoor zullen werknemers die tijdens hun vakantie ziek vallen, het verlof op een later tijdstip kunnen opnemen. In de komende weken kan er hopelijk worden geland. Indien er niet wordt geland, zal ik nu al aankondigen zelf een initiatief te nemen en de regering daarover aan te spreken."

Mijnheer de minister, in de vergadering van 25 april had ik u beloofd dat ik dat dossier nauwgezet zou opvolgen en om die reden leg ik u vandaag de volgende vragen voor.

Zijn de sociale partners geland, en zo ja, wat is het resultaat? Indien de sociale partners niet geland zijn, welk initiatief heeft u desgevallend zelf reeds genomen?

Zijn er relevante zaken gebleken uit het voornoemde antwoord van de Europese Commissie? Als u mij een kopie van dat antwoord kunt bezorgen, dan ben ik u daar zeer dankbaar voor.

Op welke wijze zal er een controlemechanisme worden ontwikkeld om eventuele misbruiken in dat verband te voorkomen?

05.02 Minister **Kris Peeters**: Mijnheer Van der Donckt, het is goed dat u uw belofte nakomt. De onderhandelingen met betrekking tot de aanpassing van de Belgische wetgeving inzake jaarlijkse vakantie aan de jurisprudentie van het Europees Hof van Justitie, bevinden zich in een eindfase.

In dit verband hebben de sociale partners vooreerst een aantal interpretatievragen voorgelegd aan de Europese Commissie, teneinde zich een accuraat beeld te kunnen vormen van de wijze waarop de Belgische wetgeving op een juridisch correcte manier kan worden aangepast.

De sociale partners hebben hierop in de loop van de maand mei een antwoord ontvangen. Op verschillende inhoudelijke punten was de Commissie erg duidelijk. Tijdens een nieuwe ontmoeting met de Europese Commissie op 18 september werden de mogelijke knelpunten besproken en op basis daarvan heeft de administratie een nieuw ontwerp-KB opgemaakt.

Het komt erop neer dat de volgende aanpassingen aan het KB van 30 maart 1967 zullen gebeuren.

Ten eerste zullen de ziektedagen die vallen tijdens de vakantieperiode van de werknemer worden omgezet naar ziektedagen.

Ten tweede krijgt de werknemer vijftien maanden de tijd, te tellen vanaf het einde van het vakantiejaar, om de verloren dagen op te nemen.

Ten derde krijgt de werknemer onbeperkt de tijd, te tellen vanaf het einde van het vakantiejaar, om in geval van moederschaps- of vaderschapsrust, zoals bedoeld in artikel 39 van de arbeidswet van 16 maart 1971, de verloren dagen op te nemen.

Ten vierde, de dagen die de werknemer niet kan opnemen in de vakantie door ziekte en moederschaps- of vaderschapsrust, zoals bedoeld in artikel 39 van de arbeidswet van 16 maart 1971, tijdens de vakantie, worden afgerekend in december. Deze afrekening krijgt het karakter van een voorafbetaling. We behouden hier het akkoord in de Nationale Arbeidsraad.

Een volgende werkgroepvergadering van de sociale partners in de Nationale Arbeidsraad staat gepland op 28 november. Daar zal het vooral gaan over de mogelijke budgettaire impact voor de ziekteverzekering, indien werknemers die ziek worden tijdens hun geplande vakantie een ziekte-uitkering krijgen. Ook de controlemogelijkheden door de werkgever en het RIZIV, zullen hierbij aan bod komen.

05.03 Wim Van der Donckt (N-VA): Mijnheer de minister, bedankt voor uw antwoord. De belofte dat ik dit dossier verder zal opvolgen, herhaal ik. Vermoedelijk zullen wij elkaar over dit onderwerp opnieuw spreken in januari.

L'incident est clos.

Het incident is gesloten.

06 Question de M. Frédéric Daerden au vice-premier ministre et ministre de l'Emploi, de l'Économie et des Consommateurs, chargé du Commerce extérieur, sur "le conflit social au sein de Brussels Airlines" (n° 25888)

06 Vraag van de heer Frédéric Daerden aan de vice-eersteminister en minister van Werk, Economie en Consumenten, belast met Buitenlandse Handel, over "het sociaal conflict bij Brussels Airlines" (nr. 25888)

06.01 Frédéric Daerden (PS): Monsieur le ministre, alors que les discussions étaient au point mort depuis début mai, la direction et les représentants des travailleurs de Brussels Airlines sont parvenus à un accord au début du mois d'août. La direction s'est montrée ouverte à améliorer l'équilibre vie privée/vie professionnelle des pilotes. Enfin, vous avez pu recevoir les deux parties à votre cabinet. À ce stade, les parties ont convenu de s'octroyer un délai supplémentaire prenant fin le 30 novembre sur base de ce que j'ai pu lire dans la presse pour la question des équipages saisonniers et des rémunérations.

Pouvez-vous nous dire quelle a été la teneur des discussions lors de votre réunion avec la direction de Brussels Airlines et les représentants des travailleurs? L'échéance du 30 novembre est évoquée afin de finaliser un accord. Pouvez-vous nous le confirmer? Êtes-vous en capacité de nous indiquer l'évolution des discussions entre la direction et les représentants des travailleurs à ce stade?

06.02 Kris Peeters, ministre: Monsieur le président, chers collègues, le mercredi matin du 23 mai dernier, la direction de Brussels Airlines a été reçue par la Cellule stratégique Emploi au sein de mon cabinet. L'après-midi de ce même jour, un entretien a eu lieu avec les trois secrétaires syndicaux permanents. Une des préoccupations des pilotes et par extension, du personnel de cabine auprès de Brussels Airlines concerne la demande de tenir compte, lors de l'augmentation de l'âge de la pension dans le régime général de pension, du régime de pension spécifique du personnel navigant qui avait été supprimé, il y a quelques années.

Plus concrètement, ils demandent que les conséquences soient atténuées. Entre-temps, un accord a été convenu afin de résoudre ce thème au niveau sectoriel par le biais de la SCP 315.02 pour les compagnies aériennes. Le 15 juin dernier, une note technique a été approuvée par les représentants des employeurs et des travailleurs. Ensuite, une délégation paritaire de cette SCP a été reçue au cabinet du ministre compétent Bacquelaire où la note ainsi que la spécificité professionnelle du personnel navigant dans le cadre de leurs problématiques relatives à la pension ont été précisées.

Au niveau de l'entreprise, des négociations sont en cours depuis le mois de juin, réparties sur différents volets. Des accords partiels ont même déjà été conclus, entre autres sur ladite "Work Life Balance" et le régime horaire opérationnel. Nous pouvons ajouter que le retrait du préavis de grève a été un point positif pour le climat des négociations, que des étapes importantes ont été franchies et que les négociations sont sur la bonne voie. Merci.

06.03 Frédéric Daerden (PS): Merci pour ces éléments d'information, monsieur le ministre.

L'incident est clos.

Het incident is gesloten.

07 Question de M. Frédéric Daerden au vice-premier ministre et ministre de l'Emploi, de l'Économie et des Consommateurs, chargé du Commerce extérieur, sur "le différentiel des interruptions de carrière

en Belgique" (n° 25890)

07 Vraag van de heer Frédéric Daerden aan de vice-eersteminister en minister van Werk, Economie en Consumenten, belast met Buitenlandse Handel, over "de verschillen tussen de Gewesten inzake het aantal loopbaanonderbrekingen" (nr. 25890)

07.01 **Frédéric Daerden** (PS): Monsieur le ministre, en février dernier, vous présentiez l'application créée par l'ONEM qui permet au travailleur de savoir combien de mois d'interruption de carrière, de crédits-temps ou de congés thématiques il peut prendre. Il s'agit d'un outil particulièrement utile qui permet plus de clarté, de transparence pour le travailleur et nous nous en réjouissons.

Lors de la présentation de l'application, vous avez communiqué des chiffres. Ces chiffres révèlent que la proportion de citoyens qui prennent une interruption de carrière diffère selon les Régions. En effet, en 2017, 72% des travailleurs qui avaient pris une pause-carrière étaient Flamands, 22 %, Wallons et 5 %, Bruxellois. À l'époque vous aviez déclaré qu'une enquête allait être lancée pour connaître les raisons de ce différentiel. Pouvez-vous nous communiquer les résultats de cette enquête?

07.02 **Kris Peeters**, ministre: Cher collègue, lors de la présentation de l'application Break@Work, l'ONEM a présenté les différents types de personnes qui ont eu recours en 2017 à une interruption de carrière (crédit-temps et congé thématique).

Les statistiques de l'ONEM confirment que la Région flamande représente 73 %, la Région wallonne, 22 % et la Région de Bruxelles-Capitale, 5 % des allocataires.

Le rapport annuel de l'ONEM publié en mars 2018 a également repris le profil des allocataires en interruption de carrière ou en crédit-temps. Ainsi, en 2017, plus de sept allocataires sur dix proviennent de la Région flamande. En outre, une large majorité sont des femmes (66,8 %). Les travailleurs âgés sont beaucoup plus représentés que les plus jeunes. Plus de la moitié des allocataires a plus de 50 ans alors que seulement 5,2 % ont moins de 30 ans.

Il ressort de la concertation avec l'ONEM que ce dernier peut produire les données statistiques, mais pas l'analyse ou l'étude qui expliquerait les raisons pour lesquelles les travailleurs wallons ou bruxellois optent moins pour une interruption de carrière ou un crédit-temps.

Le SPF et l'ONEM ont été chargés d'examiner comment expliquer ces grandes différences. Dès que les données à ce sujet seront disponibles, je ne manquerai pas de les transmettre à cette commission.

07.03 **Frédéric Daerden** (PS): Merci, monsieur le ministre. Vous n'avez pas d'idée du timing? Quand les informations seront-elles disponibles?

07.04 **Kris Peeters**, ministre: Le plus rapidement possible, monsieur Daerden.

07.05 **Frédéric Daerden** (PS): Merci, monsieur le ministre.

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

08 **Samengevoegde vragen van**

- mevrouw Meryame Kitir aan de vice-eersteminister en minister van Werk, Economie en Consumenten, belast met Buitenlandse Handel, over "de resultaten van het gecoördineerd onderzoek naar het statuut van de Deliveroomedewerkers" (nr. 25934)

- 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. 27323)

08 **Questions jointes 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 résultats de l'enquête coordonnée sur le statut des collaborateurs de Deliveroo" (n° 25934)

- 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° 27323)

08.01 Meryame Kitir (sp.a): Mijnheer de voorzitter, een Spaanse rechtbank heeft geoordeeld dat het samenwerkingsverband tussen Deliveroo en zijn medewerkers wel degelijk een arbeidsrelatie is, ook al ontkent Deliveroo dat. Bij de omzetting naar een zelfstandigenovereenkomst van de samenwerkingsverbanden begin dit jaar, kondigde u een gecoördineerd onderzoek aan tussen de inspectiediensten, Justitie en politie. Bij eerdere vragen naar de resultaten ervan zei u dat dit doorkruist was door het initiatief van de arbeidsauditeurs van Gent en Brussel, die eveneens een onderzoek hadden bevolen, en dat u daardoor machteloos was.

Kunnen onderzoeksbevelen vanwege arbeidsauditeurs eerder opgestarte onderzoeken van de inspectie, op eigen initiatief of op verzoek van de minister, volledig stilleggen?

Hoever staat het met de onderzoeken?

Wanneer krijgen wij, en vooral de medewerkers, eindelijk klaarheid over de aard van de arbeidsrelatie van deze medewerkers?

08.02 Wim Van der Donckt (N-VA): Mijnheer de voorzitter, ik ondervroeg u reeds meerdere malen over de arbeidssituatie bij de firma Deliveroo. Sinds 5 februari werken alle koeriers onder een zelfstandigenstatuut sui generis. In mei kondigde Deliveroo aan dat ze een nieuw verzekeringspakket voor haar koeriers aanbiedt. Begin oktober vernamen we dat honderden koeriers door Justitie als getuigen werden opgeroepen.

Ik heb voor u de volgende vragen.

Wat is de inhoud van het nieuwe verzekeringspakket van Deliveroo?

Welke sociaalrechtelijke gevolgen heeft de erkenning als digitaal platform voor de koeriers? Bouwen ze sociale rechten op, ondanks het feit dat ze geen sociale bijdragen betalen?

Zijn de resultaten van de lopende onderzoeken van de arbeidsauditeur, de politiediensten en inspectiediensten reeds voorhanden? Zo ja, wat is de inhoud ervan? Zo nee, wanneer worden die verwacht?

Is er ondertussen duidelijkheid? Zijn die koeriers nu zelfstandigen op basis van een freelancemodel sui generis, waarbij ze niet langer per uur maar per levering worden betaald, of zijn het toch werknemers?

De studentenarbeid werd recent hervormd en uitgebreid tot 475 uur per jaar. In welke mate is studentenarbeid verenigbaar met het door Deliveroo vooropgestelde stukloon?

Ik kijk uit naar uw antwoorden, mijnheer de minister.

08.03 Minister Kris Peeters: Beste collega's, ik begrijp zeer goed jullie ongeduld. Ik deel die namelijk. Ik zou in dit dossier zeer graag een sterke vooruitgang boeken, al was het maar om jullie van antwoord te dienen.

Het gerechtelijk onderzoek betreffende het statuut van de koeriers van de firma Deliveroo wordt gecoördineerd door het arbeidsauditoraat van Brussel. Het heeft reeds aanleiding gegeven tot tal van onderzoekshandelingen en het is nog steeds volop aan de gang. Ze zijn al die mensen nog aan het ondervragen. Dit vraagt blijkbaar veel tijd. Ik vraag mij toch af hoe het komt dat dit zoveel tijd in beslag moet nemen. Overeenkomstig de vertrouwelijkheid van de gerechtelijke informatie en de scheiding der machten kan ik daar weinig aan doen, behalve afwachten hoe dit verloopt en hopen dat een en ander snel afgerond wordt.

In België dient de beoordeling van het feit of een arbeidsrelatie wordt uitgevoerd op basis van een arbeidsovereenkomst dan wel op basis van een aannemingsovereenkomst te gebeuren binnen het kader van de programmawet van 27 december 2006. Deze wet betreffende de arbeidsrelaties poneert het principe dat partijen vrij de aard van hun arbeidsrelatie kiezen. Dit kan dus een samenwerking zijn op basis van een arbeidsovereenkomst voor werknemers of een aannemingsovereenkomst voor zelfstandigen. De effectieve uitvoering van de overeenkomst moet wel overeenkomen met deze gekozen aard. De wet voorziet in vier algemene criteria die het mogelijk maken het bestaan of de afwezigheid van een gezagsrelatie te

beoordelen.

In twee beslissingen van 23 februari 2018 en 9 maart 2018 heeft de Franstalige afdeling van de administratieve commissie ter regeling van de arbeidsrelaties, toepassing makend van deze wet, geoordeeld dat ten aanzien van twee medewerkers aan wie de onderneming Deliveroo het zelfstandigenstatuut wou opleggen, er geen sprake was van een zelfstandig samenwerkingsverband, maar van een arbeidsovereenkomst. Deze twee beslissingen gelden enkel voor de twee aanvragers in hun concrete arbeidsrelatie met Deliveroo en voor de instellingen van sociale zekerheid in casu. Deze twee beslissingen omvatten geen juridische binding voor het geheel van de Deliveroobezorgers.

Collega's, ik kan alleen samen met u hopen dat men vrij snel de ondervragingen kan afronden en dan kan ik eindelijk aan de slag met het resultaat ervan.

Dit is ook voor mij een vrij frustrerend dossier. Ik kan echter enkel wachten op de uitslag van het onderzoek.

08.04 Meryame Kitir (sp.a): Mijnheer de minister, dit antwoord hebben we inderdaad al gehoord en komt op hetzelfde neer. Het is inderdaad niet de bedoeling dat u het onderzoek zelf gaat voeren. Er is gelukkig een scheiding der machten in ons land. Anderzijds duurt het wel redelijk lang. Ik hoop dat u uw positie gebruikt om erop aan te dringen dat het onderzoek snel gebeurt en dat het de nodige prioriteit krijgt. Hoe langer de mensen in onzekerheid zitten, hoe slechter de situatie is. We volgen de situatie mee op en hopelijk krijgen we snel wat meer duidelijkheid.

08.05 Wim Van der Donckt (N-VA): Mijnheer de minister, ik dank u voor uw inspanningen en voor de opvolging van dit dossier. Dit appreciëren wij ten zeerste. Wij zullen een en ander, over de partijgrenzen en de oppositie heen, blijven opvolgen.

L'incident est clos.

Het incident is gesloten.

09 Questions jointes de

- **M. David Clarinval au vice-premier ministre et ministre de l'Emploi, de l'Économie et des Consommateurs, chargé du Commerce extérieur, sur "l'appréciation du ministre concernant le compromis obtenu sur la directive 'travailleurs détachés' et le vote de la Belgique le 21 juin 2018 au Conseil EPSCO" (n° 26158)**

- **M. Egbert Lachaert au vice-premier ministre et ministre de l'Emploi, de l'Économie et des Consommateurs, chargé du Commerce extérieur, sur "la transposition de la directive relative au détachement" (n° 26257)**

09 Samengevoegde vragen van

- **de heer David Clarinval aan de vice-eersteminister en minister van Werk, Economie en Consumenten, belast met Buitenlandse Handel, over "het oordeel van de minister over het compromis inzake de detacheringsrichtlijn en het stemgedrag van België in de EPSCO-Raad op 21 juni 2018" (nr. 26158)**

- **de heer Egbert Lachaert aan de vice-eersteminister en minister van Werk, Economie en Consumenten, belast met Buitenlandse Handel, over "de omzetting van de detacheringsrichtlijn" (nr. 26257)**

09.01 David Clarinval (MR): Monsieur le ministre, la question étant assez longue, je vais tenter de la résumer.

Un accord européen a été conclu en rapport avec la directive relative aux travailleurs détachés. Je me réjouis de constater un certain nombre d'avancées dans cet accord et d'apprendre que le nouveau dispositif entend garantir le principe "à travail égal, salaire égal, sur un même lieu de travail". Cependant, même si plusieurs points positifs sont à retenir, je souhaiterais aborder quelques zones d'ombre qui subsistent.

Tout d'abord, le texte distingue logiquement la rémunération des indemnités d'hébergement, de transport et de nourriture. Celles-ci ne peuvent plus être considérées comme des éléments de salaire. Reste qu'elles sont versées sur la base des forfaits établis dans le pays d'envoi. Je doute qu'un ouvrier polonais (ou d'une autre nationalité) qui travaille via détachement sur un chantier belge puisse, dans de telles conditions, se loger et se nourrir convenablement.

Deuxièmement, je relève également que la proposition initiale de la Commission européenne ciblait les

chaînes de sous-traitance. Celles-ci ont disparu du texte final et pourraient entraîner des disparités sur un même chantier.

Troisièmement, je m'interroge sur la limitation à 18 mois (12 + 6) de la durée du détachement: quelle est la durée moyenne d'un détachement en Belgique et des détachements belges à l'étranger?

Quatrièmement, quelles sont les mesures efficaces contre les faux détachements et autres "sociétés boîtes aux lettres"?

Cinquièmement, comment jugez-vous les compétences de la future Autorité européenne du travail afin de favoriser une meilleure coordination entre les inspections du travail des États membres sans s'y substituer?

Sixième question: dans le cadre de la révision en cours des règlements européens de coordination des régimes de sécurité sociale, la Commission a proposé de mieux encadrer la procédure de délivrance des certificats A1. On peut regretter qu'elle souhaite utiliser le biais des actes délégués pour y parvenir. Nous souhaitons au contraire qu'une plus grande marge de manœuvre soit laissée aux États membres afin de renforcer les contrôles. Nous devons parvenir à sécuriser ce formulaire, en y apposant notamment une photo ou en le numérisant. Il s'agit également de parvenir à la création d'un numéro de sécurité sociale européen.

Septièmement, faut-il aligner le statut de travailleur pluriactif sur celui de travailleur détaché?

Enfin, monsieur le vice-premier ministre, où en est le dossier du secteur routier, qui reste donc en cours de discussion, domaine où le dumping social est le plus pratiqué?

Au-delà de ces questions précises et techniques, je voudrais connaître votre appréciation d'ensemble sur la révision de la directive: pouvons-nous en Belgique espérer la fin des fraudes et des excès constatés dans certains secteurs qui ont été durement touchés par cette pratique déloyale, et comment les entreprises vont-elles être clairement informées de ces évolutions?

Enfin, je voudrais attirer votre attention sur la situation de nos travailleurs belges dans un autre pays de l'Union. Ils vont eux aussi se voir appliquer cette nouvelle disposition et il ne faudrait pas qu'ils se voient imposer une lecture maximalisée ou extensible de celle-ci, doublée de mesures administratives ou complémentaires qui in fine, les empêcheraient complètement de travailler dans un pays étranger. Je pense qu'un dialogue ouvert mais ferme doit être entamé avec les pays européens où ils sont aujourd'hui les plus présents. Je vous remercie d'avance pour votre réponse.

09.02 Egbert Lachaert (Open Vld): Mijn vragen wijken een beetje af, maar liggen in het verlengde van dezelfde thematiek, namelijk de nieuwe detacheringsrichtlijn en de toepassing ervan op het terrein.

Oneerlijke concurrentie door misbruik van detacheringsconstructies willen we zoveel mogelijk uitsluiten. Bonafide ondernemers uit eigen land willen we echter niet belemmeren in het buitenland actief te zijn op een correcte manier.

Mijn vragen gaan vooral over het verkrijgen van de juiste informatie met betrekking tot het loon dat men moet toepassen. Indien er ondernemingen zijn in ons land die in meerdere lidstaten actief zijn, is het niet evident te bepalen wat gelijk loon voor gelijk werk juist betekent.

Hebt u zicht op de manier waarop andere lidstaten in de nodige informatie voorzien eens de richtlijn van toepassing is?

Momenteel hebben we in België de website www.minimumlonen.be. Deze is echter niet echt gebruiksvriendelijk en bovendien enkel in het Nederlands en het Frans beschikbaar. Dit kan voor andere landen een probleem zijn.

Zullen er stappen ondernomen worden om deze website om te bouwen, te vertalen en van bijkomende informatie te voorzien?

Welke stappen ondernemen andere lidstaten om ervoor te zorgen dat, wanneer werknemers worden gedetacheerd vanuit bijvoorbeeld België, er transparante informatie is over de in dat land geldende

loonvoorwaarden in verschillende sectoren en voor verschillende soorten functies? Zijn er afspraken in de maak met de Europese Commissie om hierop toezicht te houden?

Mijn vraag gaat vooral over het verkrijgen van de juiste informatie met betrekking tot de lonen in een bepaalde sector binnen de hele Europese Unie. Het is zeker niet vanzelfsprekend om dit in kaart te brengen maar het is belangrijk dat ondernemers die te goeder trouw zijn juiste informatie hebben en achteraf niet in de problemen komen.

09.03 Kris Peeters, ministre: Monsieur le président, chers collègues, messieurs Lachaert et Clarinval, je répondrai d'abord à la première question de M. Clarinval concernant les indemnités d'hébergement, de transport et de nourriture. Je peux vous préciser que par le biais de la directive modificatrice, celles-ci seront comprises dans la notion de rémunération. En vertu de l'article 3, §1, i, les États membres sur le territoire desquels le détachement a lieu, appliqueront leurs règles prévoyant des allocations ou le remboursement de dépenses en vue de couvrir les frais de voyage, de logement et de nourriture des travailleurs détachés lorsqu'ils doivent voyager vers ou depuis leur lieu de travail habituel dans cet État membre, ou lorsqu'ils sont temporairement envoyés par leur employeur de ce lieu de travail habituel vers un autre lieu de travail. En ce qui concerne les déplacements en Belgique, la réglementation en matière d'indemnités d'hébergement, de transport et de nourriture pourra être appliquée de la même manière pour les travailleurs nationaux et les travailleurs détachés.

Met betrekking tot de tweede vraag over het schrappen van het oorspronkelijk voorstel van de Europese Commissie over de onderaanneming moet worden verduidelijkt dat deze schrapping deel uitmaakt van het politiek akkoord dat in de Raad werd bereikt. Ik kan er echter op wijzen dat ook de onderaannemers op dezelfde wijze als andere gedetacheerde werknemers aan de Belgische loon- en arbeidsvoorwaarden moeten voldoen. Op dit vlak bestaat er dus geen verschil in behandeling tussen aannemers en onderaannemers.

Met betrekking tot de derde vraag over de gemiddelde duur van de detachering hebben we van de RSZ de volgende gegevens ontvangen.

Concernant les travailleurs soumis à la sécurité sociale belge ayant été détachés dans un autre État ou plusieurs États membres, les durées moyennes des A1 pour 2017 sont détaillées comme suit.

Detachering, tewerkgesteld in een EU-lidstaat: 42 dagen. Gelijkijdig verblijf in de verschillende lidstaten: 281 dagen.

Pour ce qui concerne les travailleurs venant travailler temporairement en Belgique et restant soumis à la sécurité sociale d'un autre État membre: de gemiddelde duur van alle Limosa-meldingen in 2017 was 157 dagen.

Wat betreft de vraag aangaande de maatregelen die zijn genomen in de strijd tegen valse detachering en postbusbedrijven, kan ik verwijzen naar de reeds eerder besproken maatregel om misbruik in verband met detachering te voorkomen in richtlijn 2014/67, de zogenaamde handhavingsrichtlijn. Deze richtlijn werd in Belgisch recht omgezet door de wet van 11 december 2016 houdende bepalingen betreffende de terbeschikkingstelling van werknemers.

De wijzigingsrichtlijn zal hierop een aanvulling vormen door het overnemen van het beginsel dat wanneer na een algemene beoordeling door een lidstaat op grond van de handhavingsrichtlijn vaststaat dat een onderneming ten onrechte of op frauduleuze wijze de indruk wekt dat de situatie van een werknemer onder het toepassingsgebied van de detacheringsrichtlijn valt, deze lidstaat ervoor zorg dat de toepasselijke wetgeving en praktijken op de werknemer van toepassing worden.

Daarnaast werden ook in het ontwerp van verordening, de wijziging van de verordening 883/2004 inzake sociale zekerheid, bijkomende maatregelen opgenomen in de strijd tegen postbusbedrijven.

En ce qui concerne l'Autorité européenne du travail, je peux vous communiquer que la Commission européenne a adopté, le 13 mars dernier, une proposition relative à la création d'une Autorité européenne du travail qui fixe les tâches de cette autorité. Elle devrait au plus tard être mise en place en 2019 et être complètement opérationnelle en 2023. Il conviendra toutefois de veiller à ce qu'elle ne dispose pas de pouvoirs contraignants ou de substitution aux autorités de contrôle nationales. La Belgique soutient la

création rapide de cette Autorité.

In antwoord op de zesde vraag over detachingscertificaten inzake sociale zekerheid A1, kan ik meegeven dat ook dat onderwerp wordt behandeld in het ontwerp tot wijziging van verordening 883. Die materie valt uiteraard onder de bevoegdheid van de minister van Sociale Zaken, mevrouw De Block.

Concernant l'opportunité d'aligner le statut des travailleurs pluriactifs sur celui des travailleurs détachés, il me semble que cela concerne le détachement en matière de sécurité sociale et non le détachement en droit du travail. Je vous invite donc à prendre contact avec ma collègue Mme De Block à cet égard.

Wat de achtste vraag betreft, over de vooruitgang van het dossier van het wegvervoer, kan ik u meegeven dat op de Raad van juni geen akkoord gevonden werd. De onderhandelingen worden voortgezet onder Oostenrijks voorzitterschap, dat hierover recent een nieuw voorstel heeft verstuurd aan de lidstaten.

Ik kom tot de negende vraag. Wat mijn algemene beoordeling van de herziening van de richtlijn betreft, ben ik van mening dat deze de globale toepassing van de Belgische arbeidsvoorwaarden zal verstevigen inzake het loon en in geval van langdurige detachering.

De informatie voor detachende ondernemingen zal hoofdzakelijk worden verstrekt door de website van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, als enige officiële nationale website, zoals gestipuleerd in de handavingsrichtlijn. Daarnaast verstrekken het Belgisch verbindingsbureau en de Algemene Directie Toezicht op de Sociale Wetten eveneens informatie.

In verband met de bemerking over de situatie van de Belgische werknemers, tewerkgesteld in een ander land van de Europese Unie, spreekt het voor zich dat de bescherming van deze vanuit België gedetacheerde werknemers een bijzonder belangrijk onderwerp is voor mij, net als voor u, zo heb ik begrepen. Er moet evenwel rekening mee worden gehouden dat het binnen de grenzen uiteengezet door het recht van de Europese Unie, elke lidstaat vrijstaat om te kiezen hoe en met welke middelen men Europese richtlijnen omzet naar nationaal recht. In dit kader wil ik er dan ook op wijzen dat de maatregelen die de lidstaten mogen opleggen, gereguleerd zijn in artikel 9 van de handavingsrichtlijn. Wanneer een omzetting niet conform is, kan de Commissie hier tegen optreden. Zo hebben wij recent op basis van klachten van Belgische ondernemingen, contact opgenomen met mijn Franse collega, minister Pénicaud, met als resultaat een aanpassing van de Franse wetgeving. Ik heb haar daarvoor bedankt.

Ik kom tot de vragen van de heer Lachaert. De wijziging van de detachingsrichtlijn werd zeer recent gepubliceerd. Wij hebben er op dit ogenblik geen zicht op hoe andere landen deze nieuwe richtlijn zullen omzetten en welke maatregelen zij in dit verband overwegen. Wij volgen dat uiteraard op. Ieder EU-land moet een nationaal verbindingsbureau aanstellen dat ermee belast is om informatie te verstrekken omtrent de detachingsmodaliteiten van het land in kwestie. Op de portaalsite van de Europese Commissie vindt men de contactgegevens terug van alle officiële nationale verbindingsbureaus van de Europese Unie.

Op uw tweede vraag, mijnheer Lachaert, kan ik antwoorden dat er meerdere kanalen zijn waarop een buitenlandse onderneming de nodige informatie kan verkrijgen met betrekking tot een detachering naar België.

Eerst en vooral is er de website van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg. Deze website bevat informatie met betrekking tot de detachering en wordt op permanente wijze geactualiseerd en bijgewerkt. Daarnaast bevat deze website eveneens concrete informatie met betrekking tot de minimumlonen en arbeidsvoorwaarden in de tien paritaire comités die het meeste te maken hebben met detachering. Deze informatie wordt per paritair comité samengevoegd in een duidelijk gestructureerde en gebruiksvriendelijke fiche die constant up-to-date wordt gehouden. Bovendien zijn deze fiches niet alleen in het Nederlands en het Frans te verkrijgen, maar ook in het Engels.

In tweede instantie kan men voor meer informatie terecht op de website www.minimumlonen.be. Hier kan men de informatie met betrekking tot de minimumlonen en arbeidsvoorwaarden van alle paritaire comités en subcomités terugvinden.

Tot slot is het ook altijd mogelijk om contact op te nemen met de arbeidsinspectie voor aanvullende vragen in verband met de in België toegepaste minimumlonen.

Wij zullen deze informatiekanalen evalueren in het licht van de omzetting van de nieuwe richtlijn in Belgisch recht. Dit proces van omzetting werd reeds opgestart in samenwerking met de administratie. Wij zullen dit proces van heel nabij opvolgen om tijdig de omzetting van de richtlijn in Belgisch recht te verzekeren.

Mijnheer Lachaert, mochten er inzake de communicatie bijkomende specifieke vragen zijn, dan wil ik die altijd voorleggen, zodat wij iedereen correct kunnen informeren.

09.04 David Clarinval (MR): Merci, monsieur le ministre, pour cette réponse très complète dont je vais prendre connaissance en détail. Je partage votre avis sur le fait que l'Autorité européenne du travail devrait avoir plus de pouvoir contraignant. C'est quand même un bon pas en avant. Je me tournerai par ailleurs vers la ministre De Block, mais je partage globalement votre analyse sur cette avancée qui va dans le bon sens. C'est une bonne nouvelle.

09.05 Egbert Lachaert (Open Vld): Mijnheer de minister, ik dank u voor uw volledig antwoord.

U hebt ook perfect uw visie gegeven over de omzetting naar Belgisch recht. De website van de FOD WASO is een goede site, die op zich vrij goed up-to-date wordt gehouden en waarin op een overzichtelijke manier vrij veel kan worden teruggevonden. Samen met de website minimumlonen.be en met wat u hier van plan bent, maak ik mij dus weinig zorgen over ondernemingen die in België komen werken met personeel. Zij zullen de informatie kunnen terugvinden.

Mijn grote bekommernis is echter te weten of werkgevers die te goeder trouw zijn, maar soms voor heel korte opdrachten iemand naar een ander land moeten uitsturen, van die andere landen op een even transparante manier de informatie zullen ontvangen over de precieze van toepassing zijnde bepalingen, om geen incidenten te hebben met premies die voor een beperkte periode niet zouden zijn betaald.

Op dat vlak zal een en ander echt wel moeten worden opgevolgd. Het principe "gelijk loon voor gelijk werk" is een heel mooi principe. Met alle complexiteit van het arbeidsrecht en alle lidstaten erbij is het echter niet altijd eenvoudig om transparante informatie te krijgen. Er zijn verbindingsbureaus, maar wij zullen er echt op moeten letten dat het voor bedrijven houdbaar blijft alle informatie in het buitenland te kunnen vinden.

Ik apprecieer uw inspanning. U geeft ook aan dat de bedrijven, in geval van problemen, ook bij uw diensten terecht kunnen.

Wij zullen samen moeten opvolgen hoe een en ander in de praktijk verloopt.

L'incident est clos.

Het incident is gesloten.

Le **président**: Pour libérer les collègues n'ayant plus qu'une question, je propose de passer tout de suite aux questions restantes de MM. Clarinval, Lachaert et ainsi de suite.

10 Question de M. David Clarinval au vice-premier ministre et ministre de l'Emploi, de l'Économie et des Consommateurs, chargé du Commerce extérieur, sur "le statut des crèches en lien avec la législation sur la durée de travail" (n° 26299)

10 Vraag van de heer David Clarinval aan de vice-eersteminister en minister van Werk, Economie en Consumenten, belast met Buitenlandse Handel, over "het in orde zijn van de kinderdagverblijven met de arbeidsduurwetgeving" (nr. 26299)

10.01 David Clarinval (MR): Monsieur le président, ma question est assez technique, ce qui permet parfois d'obtenir des réponses utiles sur le terrain.

Monsieur le ministre, il me revient que l'Inspection des lois sociales remet actuellement en cause la législation sur la durée du travail appliquée à certains pouvoirs publics, notamment chargés de la gestion des milieux d'accueil de la petite enfance.

Cette position trouve sa justification dans la loi relative à la durée du travail dans le secteur public et privé du 15 juillet 1964, qui précise que: "Par établissements dispensant des soins de santé de prophylaxie et d'hygiène, il y a lieu d'inclure les crèches et pouponnières."

Or, en synthèse et pour mémoire, le Code de la démocratie locale prévoit en son article 1512/6: "Quel que soit leur objet, les associations de projet, les intercommunales exercent des missions de service public et, à ce titre, sont des personnes morales de droit public. Elles n'ont pas un caractère commercial."

La réalité concrète des faits vient totalement entériner cette affirmation. En lien avec cette position discutable de l'Inspection, il convient de souligner que les points d'analyse qui ont conduit à un tel amalgame posent de nombreuses difficultés, et notamment les suivantes: le principe pour le secteur public est l'application de la loi du 14 décembre 2000. L'exception conçue pour les établissements dispensant des soins de santé de prophylaxie et d'hygiène doit s'interpréter strictement; la référence aux travaux préparatoires de la loi de 1964 n'est pas pertinente. La conception d'une crèche en 1964 est totalement désuète. Les crèches étaient à l'époque assimilées à des pouponnières, alors qu'aujourd'hui l'aspect éducatif et évolutif y est mis en avant. Les milieux d'accueil doivent disposer d'un projet éducatif, des contrôles sont mis en place par l'ONE. Il y a une continuité immédiate entre le projet de la crèche et celui de l'école en classe d'accueil, puis en maternelle; historiquement, les crèches relevaient, en vertu d'une disposition légale explicite, de la convention paritaire 305, compétente pour la santé. Lorsque cette dernière a éclaté en trois commissions paritaires (CP) distinctes, des débats ont eu lieu pour la répartition des champs de compétence de chacune des nouvelles CP: la commission paritaire des établissements et des services de santé (CP 330), la CP 331 et la CP 332.

L'arrêté royal du 9 mars 2003 déterminant le champ d'application de la CP 330 reprend expressément et en premier lieu: "les établissements et services dispensant des soins de santé, de prophylaxie ou d'hygiène". Des exemples sont ensuite mentionnés, parmi lesquels ne figurent pas les crèches. Celles-ci ont, en effet, été reprises en CP 332, laquelle ne reprend pas dans son champ d'application les établissements et services dispensant des soins de santé, de prophylaxie ou d'hygiène.

Ceci démontre a fortiori que les crèches ne sont plus considérées par l'État – et pour cause, vu le projet éducatif et social qui y est lié – comme "les établissements et services dispensant des soins de santé, de prophylaxie ou d'hygiène". Il semble donc que c'est à tort qu'actuellement, et nonobstant la réalité factuelle des crèches et milieux d'accueil, les services d'inspection interprètent la notion d'"établissements et services dispensant des soins de santé, de prophylaxie ou d'hygiène" comme visant également les établissements gérés par des pouvoirs publics et offrant un milieu d'accueil avec un projet pédagogique aux enfants âgés de 2 mois à 3 ans.

Monsieur le ministre, quelle est votre position par rapport à ce qui précède? Soutenez-vous la position selon laquelle les crèches sont visées par la notion d'"établissements et services dispensant des soins de santé, de prophylaxie ou d'hygiène" reprise à l'article 3, § 1, 1° de la loi du 16 mars 1971 sur le travail?

Dans l'affirmative, ne faudrait-il pas réécrire les champs d'application des conventions de commissions paritaires 330, 331 et 332 sous peine de créer une incohérence flagrante?

Par ailleurs, si vous retenez cette interprétation de la loi, que faut-il entendre par établissement? Quid d'une intercommunale qui gère des crèches, des services extrascolaires, des services de garde-malades avec – vu la mission publique – une certaine mobilité des travailleurs?

Monsieur le ministre, je vous demande de bien vouloir m'excuser de vous avoir posé une question un peu longue et pointue, mais elle était nécessaire.

10.02 **Kris Peeters**, ministre: Monsieur le président, cher collègue, il s'agit effectivement d'une question technique.

Les employeurs publics et leurs travailleurs sont, pour la plupart, exclus du champ d'application de la majorité des dispositions de la loi du 16 mars 1971 sur le travail touchant au temps de travail et de repos. En effet, la loi sur le travail exclut des personnes occupées par l'État, les provinces, les communes, les établissements publics qui en dépendent, et les organismes d'intérêt public, sauf s'ils sont occupés par des établissements exerçant une activité industrielle ou commerciale ou par des établissements dispensant des soins de santé, de prophylaxie ou d'hygiène.

Les établissements du secteur public qui dispensent des soins de santé, de prophylaxie ou d'hygiène sont donc bel et bien soumis aux dispositions de la loi sur le travail en matière de repos du dimanche, de durée du travail, de travail de nuit, de respect des horaires de travail, d'intervalles de repos et de poses. Ces

dispositions s'appliquent tant à leurs travailleurs occupés sous contrat de travail que nommés à titre définitif.

Qu'entend le législateur par établissements dispensant des soins de santé, de prophylaxie ou d'hygiène? Le texte actuel n'apportant pas de réponse à cette question et étant une coordination de plusieurs textes antérieurs, nous devons nous référer à la loi du 15 juillet 1964 sur la durée du travail dans les secteurs public et privé de l'économie nationale dont le champ d'application faisait déjà référence à ces établissements.

L'exposé des motifs du projet de loi précise que "les établissements disposant des soins de santé, de prophylaxie ou d'hygiène visent non seulement les hôpitaux, cliniques et polycliniques, cabinets médicaux, instituts médicaux et chirurgicaux mais aussi les maternités, crèches, pouponnières, maisons de retraite etc." J'attire tout d'abord votre attention, à propos du point b de votre question, sur le fait que crèches et pouponnières sont toutes deux mentionnées de manière distincte dans l'énumération qui précède.

Quant au parallélisme mené avec l'évolution des champs de compétence des commissions paritaires (CP), il appelle les commentaires suivants: initialement, les champs de compétences de la CP 305 comportaient une définition générale et une liste d'exemples parmi lesquels les crèches agréées. En 2003, la Cour de cassation a d'ailleurs estimé qu'une crèche non agréée relevait aussi du champ de compétences de la CP 305 sur la base de la définition générale. Lorsque les CP 330, 331, 332 ont été instituées, les activités de l'ancienne CP 305 ont été partagées entre ces trois CP. Les champs de compétence ont été rédigés de la manière suivante: les CP 331 et 332 ne comportent pas de définition générale mais une liste exhaustive d'établissements et de services. La CP 333 comporte une définition générale et une liste d'exemples mais a une compétence résiduaire.

En conclusion, il n'y a donc pas d'incohérence entre les champs de compétences de ces trois CP. Le fait que les CP 331 et 332 ne comportent pas de définition générale ne signifie pas que les établissements et services relevant de leurs champs de compétences ne sont pas des établissements et services de santé, comme le démontre d'ailleurs la formation de l'exclusion du champ de compétences de la CP 330. J'espère que vos questions techniques sont maintenant résolues.

10.03 David Clarinval (MR): Je prends acte de la réponse de monsieur le ministre. Celle-ci est très complète, mais risque de poser des problèmes à certaines intercommunales. Je pense notamment à une intercommunale qui aurait plusieurs activités. En province de Namur, par exemple, une intercommunale gère des crèches, mais aussi des services extrascolaires, voire même des garde-malades. La question se pose donc de savoir si cet établissement multi-métiers est considéré de la même manière? Un travailleur qui devrait passer d'un service à l'autre risquerait d'avoir un statut différent. Cela ne manquerait pas de poser quelques problèmes sur le terrain. Je prends, en tout cas, acte de la réponse, qui est très claire.

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

11 Vraag van de heer Egbert Lachaert aan de eerste minister over "het overleg in de Groep van Tien betreffende het stakingsrecht" (nr. 26913)

11 Question de M. Egbert Lachaert au premier ministre sur "la concertation menée au sein du Groupe des 10 à propos du droit de grève" (n° 26913)

11.01 Egbert Lachaert (Open Vld): Mijnheer de voorzitter, ik dank u om de geagendeerde volgorde van de vragen aan te passen.

Mijnheer de minister, mijn vraag gaat over een persbericht uit september, waarin er sprake is van een overleg tussen de regering, de eerste minister en uzelf, enerzijds, en de Groep van Tien, anderzijds. Aanvankelijk meende ik dat de arbeidsdeal op de agenda van dat overleg stond, waarvan er nu reeds onderdelen in uitvoering gaan, zoals wij vandaag ook in de krant lezen, maar enigszins tot mijn verwondering stond daar plots ook het thema van het stakingsrecht aan de agenda.

In het begin van deze legislatuur was het stakingsrecht een heikel thema, ook in het Parlement, waardoor wij er verschillende hoorzittingen over georganiseerd hebben. Ondertussen is de sociale rust enigszins teruggekeerd en staat dat thema niet meer zo hoog op de agenda. De aanleiding tot de discussie was het overlijden in 2015 van een Deense vrouw in een Luiks ziekenhuis door een wegblokkade van de FGTB. Dat was de aanleiding voor een debat in het Parlement over een herziening van het herenakkoord, waarover de

sociale partners het nooit eens geraakt zijn.

Oorspronkelijk had ik mijn vraag gericht tot de premier, die daarover gecommuniceerd had, maar ik heb begrepen dat u mijn vragen zult beantwoorden.

Mijnheer de minister, wat is de precieze aanleiding van de premier om aan de sociale partners opnieuw te vragen om nieuwe afspraken te maken over het stakingsrecht?

Hebt u indicaties die erop wijzen dat de sociale partners daadwerkelijk op die vraag zullen ingaan en zo ja, binnen welke timing?

Een mogelijke oplossing bestaat erin een lijst op te stellen van acties die wel en niet toegelaten zijn. Zullen de sociale partners aan een dergelijk voorstel werken?

Hebt u er indicaties van dat de sociale partners binnen afzienbare tijd tot een akkoord zullen komen? Indien niet, plant de regering dan zelf een initiatief en zo ja, in welke zin?

Ik heb ook nog een vraag over de arbeidsdeal zelf, hoewel deze vraag mogelijk wat aan actualiteit inboet. De arbeidsdeal bevat een groot aantal positieve en belangrijke maatregelen om de werkzaamheidsgraad te verhogen.

Mijnheer de minister, welke waren de voornaamste conclusies uit het overleg over de arbeidsdeal?

Wat zijn de gevolgen van dat overleg voor de arbeidsdeal?

Is er tijdens dat overleg specifiek gesproken over anciënniteit in de loonvorming? Wat is de visie van de sociale partners omtrent dat onderwerp?

11.02 Minister **Kris Peeters**: Mijnheer de voorzitter, collega Lachaert, het klopt dat tijdens dat overleg ook de problematiek van het gentlemen's agreement aan bod is gekomen. De premier heeft daarbij een brief overhandigd waarmee hij aan de Groep van Tien vraagt om dat dossier, dat ik een *cold case* noem, terug op te nemen en daarover in de loop van september te berichten.

Bij mijn weten hebben wij daarover nog geen reactie ontvangen, maar de vraag is dus wel heel duidelijk gesteld om het stakingsrecht en het herenakkoord terug op te nemen, om deze keer hopelijk tot een positief resultaat te komen.

De sociale partners hebben een toelichting gekregen met betrekking tot de intenties en de punten waaraan de federale regering verder wil werken. De Groep van Tien bevestigde dat dit binnen zijn schoot zal worden opgevolgd.

Ik merkte dat u al reageerde met betrekking tot de arbeidsdeal. We hebben gisteren een aantal treinen laten vertrekken die morgen in een IKW zullen worden besproken. Ik hoop dat we daarover volgende week kunnen beslissen.

U hebt gelijk dat het niet alle treinen betreft en dat nog een aantal treinen moeten geladen worden. U weet dat we aan de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven gevraagd hebben om over de anciënniteitsproblematiek verdere informatie te verschaffen. Eens deze informatie in onze handen is, kan hopelijk deze trein ook vertrekken.

We hebben ook aan de sectoren gevraagd om meer informatie te geven. Acerta heeft dit onderzocht en kwam met interessante elementen. De meest belangrijke en delicate trein, om dezelfde beeldspraak aan te houden, is de degressiviteit van de werkloosheidsuitkeringen. We engageren ons ertoe om in de loop van november met een aantal scenario's naar de regering te trekken. Wij zullen dat engagement gestand doen.

Ik heb ook begrepen, als ik de krant goed heb gelezen, dat u positief bent over de treinen die al vertrokken zijn maar dat u nog meer treinen verwacht. U zult hopelijk op uw wenken bediend worden wanneer we dit in november afronden.

11.03 **Egbert Lachaert** (Open Vld): De aanleiding van mijn vraag was het oprakelen van het herenakkoord

en het stakingsrecht. Ik was daarover wat verwonderd. Het betreft dus een *cold case*, en ik vermoed dat het een *cold case* zal blijven, vermits het gaat over een bijzonder delicaat thema waarover de sociale partners het onderling niet eens raken. Het is ook bijzonder delicaat om dit in een kader te gieten.

Wij zullen zien hoe het evolueert, of er alsnog, tegen mijn verwachtingen in, iets uitkomt en wat wij daarmee dan verder moeten doen.

Er zijn koninklijke besluiten klaar, zie ik nu, die verschillende punten van de arbeidsdeal uitwerken. Op dat vlak ben ik zeer tevreden. Er zijn daar immers toch belangrijke activerende maatregelen bij, die morgen in de IKW komen en wellicht met niet te veel discussie, vermoed ik, het station zullen kunnen uitrijden als trein.

De andere zijn inderdaad delicates, maar ik heb begrepen dat er niet specifiek onmiddellijk roet in het eten gegooid is naar aanleiding van de overlegmomenten die er geweest zijn. Alhoewel thema's als degressiviteit en anciënniteit zeer gevoelig liggen, wij weten dat. Wij proberen daar een evenwichtig verhaal te vinden tegen het einde van het jaar, onze beoogde timing, die wij hebben en hopen aan te houden.

Het incident is gesloten.

L'incident est clos.

12 Question de Mme Nawal Ben Hamou au vice-premier ministre et ministre de l'Emploi, de l'Économie et des Consommateurs, chargé du Commerce extérieur, sur "les *love contracts*" (n° 25815)

12 Vraag van mevrouw Nawal Ben Hamou aan de vice-eersteminister en minister van Werk, Economie en Consumenten, belast met Buitenlandse Handel, over "*love contracts*" (nr. 25815)

12.01 Nawal Ben Hamou (PS): Monsieur le ministre, récemment les entreprises anglo-saxonnes ont décidé de se prémunir contre les scandales sexuels en proposant, dès l'embauche d'un nouveau membre du personnel, la signature d'un *love contract* dans lequel les salariés s'engagent à révéler leur relation ou future union avec un autre membre du personnel. On estime en effet que 15 % des mariages sont nés à partir d'une relation de travail. Une note interne appelant à la transparence totale sur les relations intimes entre collègues ou supérieurs circulerait également dans certaines entreprises. En effet, les dérives potentielles liées à des relations entre collègues ou avec un supérieur sont nombreuses: conflits d'intérêts, favoritisme, rapports de domination... Ces relations peuvent porter préjudice à l'entreprise autant qu'à ses employés.

Si la signature de ces *love contracts* a donc pour but de protéger les employés et l'entreprise, dans la foulée du mouvement *MeToo* qui a libéré la parole des femmes sur les attitudes, remarques, gestes sexistes qu'elles reçoivent au quotidien, il n'en reste pas moins que cette pratique pose question, notamment par rapport à la vie privée. En effet, l'entreprise a-t-elle le droit de s'immiscer dans la vie personnelle de ses employés? De plus, la notion de couple elle-même est très difficile à définir. Il est bien souvent compliqué de savoir à quel moment deux personnes deviennent un couple. Dès lors, les employés doivent-ils déclarer le simple baiser ou le simple rendez-vous? Il apparaît donc assez compliqué pour les employés de savoir à partir de quel moment ils doivent avertir leur hiérarchie de leur relation amoureuse. Enfin, la signature de ces contrats peut porter préjudice en cas d'abus, de harcèlement ou de rapports de domination dans le couple. Il sera donc très difficile pour une victime potentielle de justifier ces situations avec un collègue une fois le *love contract* signé.

Monsieur le ministre, que pensez-vous de cette pratique qui consiste à obliger les nouveaux employés à signer un *love contract*? Ne trouvez-vous pas que ces contrats posent problème par rapport à la vie privée? Qu'en est-il de la protection des personnes qui se diraient victimes d'abus? L'introduction de *love contracts* pourrait-elle être envisageable chez nous? Comment sont définies les relations entre collègues? Des entreprises belges utilisent-elles déjà cette pratique? Qu'en est-il dans les entreprises publiques? Je vous remercie pour vos réponses.

12.02 Kris Peeters, ministre: Monsieur le président, madame Ben Hamou, à notre connaissance, ce type de *love contracts* ne sont pas utilisés par les entreprises en Belgique. Nous savons que suite aux différents scandales qui ont secoué notamment les ONG ces derniers temps, des chartes de bonne conduite ont été élaborées.

Il semblerait qu'avoir recours aux *love contracts* ou qu'insérer une telle clause dans le contrat de travail pourrait porter atteinte à la vie privée du travailleur. En effet, si la relation entre les deux travailleurs n'a pas de répercussion sur l'exécution du contrat de travail, il n'y a pas de raison que l'employeur doive

obligatoirement être tenu au courant de ladite relation. À titre indicatif, je vous rappelle l'article 6 de la loi du 3 juillet 1978 sur les contrats de travail qui prévoit que "toute stipulation contraire aux dispositions de la loi et de ses arrêtés d'exécution est nulle pour autant qu'elle vise à restreindre les droits des travailleurs ou à aggraver leurs obligations."

Enfin, en ce qui concerne les aspects relatifs au harcèlement sexuel au travail, le travailleur est protégé par la législation relative au bien-être au travail.

12.03 Nawal Ben Hamou (PS): Merci pour vos réponses, monsieur le ministre. Me voilà rassurée. Cela n'arrivera pas dans notre pays. Tout comme vous, j'accorde une attention particulière au respect de la vie privée des travailleurs.

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

13 Samengevoegde vragen van

- de heer Wim Van der Donckt aan de vice-eersteminister en minister van Werk, Economie en Consumenten, belast met Buitenlandse Handel, over "de hervorming van de wet-Renault" (nr. 26366)
- mevrouw Meryame Kitir aan de vice-eersteminister en minister van Werk, Economie en Consumenten, belast met Buitenlandse Handel, over "de aanpassing van de wet-Renault" (nr. 26511)
- de heer Frédéric Daerden aan de vice-eersteminister en minister van Werk, Economie en Consumenten, belast met Buitenlandse Handel, over "de stand van zaken betreffende de hervorming van de wet-Renault" (nr. 27376)

13 Questions jointes de

- M. Wim Van der Donckt au vice-premier ministre et ministre de l'Emploi, de l'Économie et des Consommateurs, chargé du Commerce extérieur, sur "la réforme de la loi Renault" (n° 26366)
- Mme Meryame Kitir au vice-premier ministre et ministre de l'Emploi, de l'Économie et des Consommateurs, chargé du Commerce extérieur, sur "l'adaptation de la loi Renault" (n° 26511)
- M. Frédéric Daerden au vice-premier ministre et ministre de l'Emploi, de l'Économie et des Consommateurs, chargé du Commerce extérieur, sur "l'état d'avancement de la réforme de la loi Renault" (n° 27376)

13.01 Meryame Kitir (sp.a): Mijnheer de minister, meer dan een jaar geleden, in de nasleep van de aankondiging van het collectief ontslag bij Caterpillar, hebt u een schrijven aan de Groep van Tien gericht met de vraag om te onderzoeken in welke mate de procedure bij collectieve ontslagen en herstructureringen verbeterd kan worden. Zelf gaf u enkele voorstellen mee ter overweging. Daar zaten positieve elementen in, zoals het verplicht maken van een sociaal plan en de melding van de intentie van de directie aan de onderaannemers. Voorts moest het sociaal plan ook van toepassing zijn op de op het moment van de aankondiging aanwezige tijdelijke werknemers en uitzendkrachten. Over de nieuwe rol die u wil toebedelen aan de sociaal bemiddelaar, ben ik dan weer veel sceptischer.

Al bij al blijft het bij weinig ambitieuze insteken. Inderdaad, hoe ernstig gaan ondernemingen om met door de werknemersorganisaties aangedragen alternatieven, gelet op het feit dat volgens een analyse op basis van de cijfers van de FOD WASO er nauwelijks enig verschil is tussen het aantal aangekondigde ontslagen bij de intentieverklaring en de uiteindelijke effectieve ontslagen? Dat bovendien uit de cijfers blijkt dat de mediaanduur van de informatie- en consultatieprocedure zeker niet lang is, ondersteunt des te meer mijn bezwaar tegen uw voorstel over de rol van de sociaal bemiddelaar.

Duidelijk is dat een omvangrijke herstructurering ook een enorme impact heeft op de onderaannemers of toeleveranciers van het bedrijf in herstructurering. Om een voorbeeld te geven dat ik persoonlijk heb meegemaakt, er waren 1 389 ontslagen bij de onderaannemers van Ford Genk.

Mijnheer de minister, hoever staat het met de behandeling van uw verzoek aan de Groep van Tien?

Zult u bij het ontbreken van substantiële voorstellen zelf een initiatief nemen? Hoe staat u tegenover het denkspoor om werknemersorganisaties een echte onderzoeksbevoegdheid te verlenen door hen in staat te stellen een beroep te doen op een expertisebureau betaald door de onderneming?

Hoe denkt u over de verplichting voor de onderneming om de voorgestelde alternatieven ernstig te nemen en de afwijzing ervan te motiveren?

Zult u ook maatregelen nemen om te komen tot een meer anticipatief beleid waarbij bijvoorbeeld de impact van de invoering van nieuwe technologieën preventief wordt onderzocht en gemeld aan de onderaanneming? Wat is uw houding tegenover het toepasselijk maken van het sociaal plan op de werknemers van bijna volledig afhankelijke onderaannemers?

13.02 Wim Van der Donckt (N-VA): Mijnheer de minister, op 26 juni 2018 mochten we via de pers vernemen dat de vakbonden en de werkgeversorganisaties die dag vergaderden over de herziening van de wet-Renault. Bij dat overleg drongen de bonden erop aan dat de gunstige regeling ook van toepassing zou worden op de werknemers van toeleveranciers. De werkgevers wilden dan weer dat bij een collectief ontslag een groter deel van de ontslagvergoeding naar de begeleiding naar een nieuwe job gaat.

U focuste in het verleden op vijf hervormingspunten, die u de sociale partners bezorgde.

Ten eerste moeten werknemers die na de herstructurering in een nieuwe job stappen vóór het vastleggen van het sociaal plan mee de voordelen van dat plan kunnen genieten.

Ten tweede moet een sociaal plan na herstructurering wettelijk verplicht worden.

Ten derde, bedrijven in herstructurering moeten de impact van de reorganisatie op onderaannemers en leveranciers communiceren bij de aankondiging van de beslissing.

Ten vierde, overheid en Parlement moeten veel beter geïnformeerd worden.

Ten vijfde en tot slot, de sociale bemiddelaars moeten vroeger een rol spelen in de gesprekken tussen vakbonden en directie.

U verklaarde dat u wenste te landen vóór het jaareinde en dat u uw administratie reeds de opdracht had gegeven een wetsontwerp ter zake op te stellen.

Mijnheer de minister, wat is het resultaat van het overleg tussen de sociale partners over de hervorming van de wet-Renault? Wanneer komt u bij gebrek aan een akkoord tussen de sociale partners met het aangekondigde wetsontwerp naar het Parlement en wat is de draagwijdte van dat wetsontwerp?

13.03 Frédéric Daerden (PS): J'ai également une question très générale à ce sujet. Quelques mois après votre annonce en juin dernier selon laquelle le Groupe des Dix allait avancer dans la réforme de la loi Renault, où en sommes-nous?

13.04 Minister Kris Peeters: Spijtig genoeg waren er enkele grote herstructureringen; mevrouw Kitir heeft ernaar verwezen. Ik hoop dat wij er niet veel meer zullen krijgen, maar die kan ik moeilijk voorspellen, laat staan tegenhouden.

Naar aanleiding van de golf van herstructureringen in 2016 en het debat daarover in de bevoegde commissie van de Kamer, heb ik eind september 2016 een aantal mogelijkheden tot aanpassing en verfijning van de regelgeving en de procedure inzake het collectief ontslag voorgelegd aan de Groep van Tien. In het interprofessioneel akkoord 2017-2018 werd aan de regering de nodige tijd gevraagd om de problematiek van de herstructurering in haar geheel grondig te kunnen bespreken in de Nationale Arbeidsraad.

Die besprekingen tussen de sociale partners zijn nog altijd aan de gang. Het is de bedoeling van de sociale partners om de discussie binnenkort af te ronden. Tijdens een persoonlijk onderhoud heb ik er bij de Groep van Tien op aangedrongen om vrij spoedig een advies ter zake af te leveren, want bij elke herstructurering komt men hier vragen waarom de wetgeving ter zake nog niet gewijzigd is. Ik kan u ook meegeven dat ik die vragen al enkele keren heb moeten doorstaan. Ik hoop dat ik vrij snel met dat advies verder kan gaan, als het er komt.

Hopelijk blijft een grote herstructurering nog een tijdje weg. Ik ga ervan uit dat u dat met mij hoopt. Als we daar toch mee worden geconfronteerd, hoop ik dat wij de zaken anders kunnen aanpakken. De Groep van Tien zegt dat hij nog wat tijd nodig heeft en daarna met een advies zal komen. Moeten wij blijven wachten of doorgaan? Voor mij moet er alvast een einde komen aan het wachten. Hoe dan ook, de Groep van Tien

heeft toegezegd dat hij vrij snel zijn advies zal indienen.

13.05 Meryame Kitir (sp.a): Mijnheer de minister, ik dank u voor uw antwoord.

U hebt gelijk. Wij kunnen geen sluitingen tegenhouden en kunnen alleen maar hopen om dergelijke sluitingen geen tweede keer meer te moeten meemaken.

Wat echter wel in onze handen ligt, is de aanpassing van de wet-Renault. Daarmee kunnen wij preventief te werk gaan en ervoor zorgen dat de bescherming van de werknemers toch al iets steviger is dan vandaag het geval is.

Ik begrijp uit uw antwoord dat u binnenkort een advies verwacht. Ik hoop dat u het Parlement daarbij betrekken. Er zijn in de Kamer verschillende hoorzittingen over de materie gehouden en er is verschillende keren van gedachten gewisseld. Ik hoop dan ook dat u ter zake, wanneer u het advies hebt ontvangen, naar de Kamer terugkomt, zodat wij samen over een en ander kunnen discussiëren.

13.06 Wim Van der Donckt (N-VA): Mijnheer de minister, u had aangekondigd dat het overleg bezig was. Jammer genoeg is het advies er nog steeds niet.

U moet bij de sociale partners blijven aandringen op dat advies en desgevallend zelf een initiatief nemen om het heikel probleem zo snel mogelijk de wereld uit te helpen.

13.07 Frédéric Daerden (PS): Merci pour vos éléments de réponse, monsieur le ministre. J'espère qu'il y aura du concret avant la fin de la législature.

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

14 Vraag van de heer Johan Klaps aan de vice-eersteminister en minister van Werk, Economie en Consumenten, belast met Buitenlandse Handel, over "de modal shift naar de binnenvaart" (nr. 25830)

14 Question de M. Johan Klaps au vice-premier ministre et ministre de l'Emploi, de l'Économie et des Consommateurs, chargé du Commerce extérieur, sur "le transfert modal vers la navigation intérieure" (n° 25830)

14.01 Johan Klaps (N-VA): Mijnheer de minister, met zijn allen doen wij heel veel moeite om de *modal shift* te bewerkstelligen. Dat gebeurt ook in de haven: wij proberen daar zoveel mogelijk trafiek van aankomende goederen naar de binnenvaart te verplaatsen. Er wordt natuurlijk ingezet op het spoor, maar ook de binnenvaart is een heel belangrijke speler die wij nodig hebben. De files rond Antwerpen zijn immers genoegzaam bekend en wij moeten natuurlijk vermijden dat zij steeds langer worden.

Er is daar echter wel een probleem. Voor het overzetten van bijvoorbeeld een auto of bouwmaterialen van de kade op een binnenvaartschip moeten bedrijven volgens de wet-Major een beroep doen op de dure havenarbeid, maar als die overslag naar een vrachtwagen gebeurt, dan moet dat niet. Dat lijkt toch een beetje vreemd. Zowel economisch als ecologisch zou de binnenvaart bevoordeeld moeten worden, gezien de huidige situatie op onze wegen.

Een oplossing zou kunnen zijn dat het vervoer via de binnenvaart, eventueel beperkt tot klasse 2, dezelfde behandeling krijgt als het vervoer via vrachtwagens. Wat is uw visie op deze problematiek?

14.02 Minister Kris Peeters: Mijnheer Klaps, uiteraard deel ik de bezorgdheid om de binnenscheepvaart een grotere rol te geven bij de oplossing van het mobiliteitsvraagstuk, zeker wat de belangrijke infrastructuurwerken in Antwerpen betreft, omdat daardoor de druk op de weginfrastructuur kan verminderen.

Het is belangrijk te onderstrepen dat het niet juist is dat in zeehavens voor de overslag van goederen op een binnenschip wel en voor de overslag op een vrachtwagen geen erkende havenarbeiders moeten worden gebruikt. In de havengebieden moeten voor de beide bewegingen havenarbeiders worden gebruikt, maar u weet dat wij volop proberen om daarin vooruitgang te boeken.

Voor dat aspect is er dus geen verschil in kosten tussen transport naar het hinterland in een binnenschip of

met een vrachtwagen. Lossen en laden van een binnenschip of vrachtwagen in het hinterland moet dan weer in beide gevallen niet door havenarbeiders gebeuren. Ook daar is er dus geen kostenverschil voor dat aspect.

Ik wil er in dit verband ook op wijzen dat in de Gentse haven, na een grondig veiligheidsonderzoek, de personeelsbezetting bij de behandeling van een binnenschip kon worden versoepeld. Dit werd vastgelegd in de cao van 4 februari 2016.

Een belangrijke vaststelling inzake loonkosten is die met betrekking tot de loonkosten voor het eigen personeel op de binnenschepen. In vergelijking met de buurlanden gaat het hier over een kostennadeel dat oploopt tot meer dan 20 %. Om hiervoor een oplossing te bieden, hebben wij op gezamenlijke vraag van de sociale partners aan de regering voorgesteld de systeemvaart als ploegenarbeid te beschouwen voor de toepassing van de BV, niet de doorstorting. De systeemvaart is een specifiek ploegensysteem, waarbij twee bemanningen telkens een langere periode werken en elkaar aflossen, met werkdagen van tien uur per dag en twee uur pauze. Een honderdtal werknemers werkt in dit systeem. Deze activiteit beschouwen als ploegenarbeid zou een kostenvoordeel van om en bij de 6 000 euro bedragen. De verwachting van de sector is dat daardoor een sterke groei van de systeemvaart mogelijk is en tevens een herinvlagging van activiteiten die de laatste jaren verloren zijn gegaan aan de buurlanden. De brutokosten voor de overheid van deze maatregel zouden 800 000 euro bedragen, terwijl de herinvlagging van 100 werknemers die er volgens de sector het gevolg van kan zijn, deze lastenverlaging quasi volledig zou financieren. Bij het opmaken van de arbeidsdeal hebben wij deze maatregel op tafel gelegd. De regering is daarop ingegaan. Mijn goede collega van Financiën is nu bezig om dat volledig om te zetten in wetgeving.

14.03 Johan Klaps (N-VA): Mijnheer de minister, dank u voor dit antwoord. U vergat de kostenpost van de lange files, met een zeer zware economische kostprijs. Elke maatregel die we kunnen nemen om die files in te korten of te vermijden, levert een gigantische besparing voor onze economie op. Ik steun elke stap in die richting, maar ik zal wel onderzoeken of we nog geen stap verder kunnen zetten in de richting die u voorstelt.

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

15 Vraag van mevrouw Meryame Kitir aan de vice-eersteminister en minister van Werk, Economie en Consumenten, belast met Buitenlandse Handel, over "een structureel statuut voor werkzoekenden met beperkte arbeidsgeschiktheid of een MMPP-diagnose" (nr. 27270)

15 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 "un statut structurel pour les demandeurs d'emploi présentant une aptitude au travail réduite ou un diagnostic de MMPP" (n° 27270)

15.01 Meryame Kitir (sp.a): Mijnheer de minister, reeds jaren stelt u een specifiek statuut in het vooruitzicht voor de vermelde werkzoekenden. Daarbij wordt meestal gedacht aan hun verlies van het recht op inschakelingsuitkeringen. Met het koninklijk besluit van 7 januari 2018 hebt u de mogelijkheid tot verlenging van dat recht mogelijk gemaakt tot eind 2019. De voorwaarde is wel dat de betrokkenen opgenomen zijn in een aangepast traject erkend of georganiseerd door een gewestelijke dienst voor arbeidsbemiddeling. Zowel uit het onderzoek van professor Nicaise van het HIVA als uit uw antwoord op mijn schriftelijke vraag nr. 2111 van 15 maart 2018 blijkt echter dat velen onder hen toch door de mazen van het net vallen omdat die diensten niet aan iedereen een traject aanbieden of omdat er na het verstrijken van dat traject nog altijd geen oplossing is. Vaak worden zij dan als niet-toeleidbaar afgeschreven door de dienst.

Recent trok de Ronde Tafel Arbeidszorg aan de alarmbel voor een andere problematiek waar die mensen mee geconfronteerd worden, met name de degressiviteit van de werkloosheidsuitkeringen, die u vanaf volgend jaar nog zult verstrengen. Weliswaar is volgens de huidige regelgeving de degressiviteit niet van toepassing voor wie door de RVA erkend is als 33 % arbeidsongeschikt, maar niet de gehele groep uiterst kwetsbare werkzoekenden met nauwelijks of geen perspectief in het normale economisch circuit heeft een dergelijke medische erkenning. Ook uit uw antwoord op voormelde schriftelijke vraag blijkt dat het aantal werkzoekenden met een MMPP-problematiek een groot veelvoud is van de werkzoekenden met een erkenning van 33 % arbeidsongeschiktheid.

Op 1 maart 2018 was er in de media sprake van een akkoord binnen de IMC over een specifiek statuut en de aflijning van de doelgroep. Inmiddels hebben we daar echter niets meer van vernomen. Met de aangekondigde verstrenging van de degressiviteit wordt de nood aan een structurele oplossing des te

pertinenter.

Mijnheer de minister, hoever staat u met het statuut voor werkzoekenden met een beperkte arbeidsgeschiktheid?

Zullen in afwachting daarvan niet alleen de werklozen met een erkenning van 33 % arbeidsongeschiktheid, maar ook de werklozen die door een bevoegde gewestelijke dienst beschouwd worden als werkzoekenden met acute of chronische medische, mentale, psychische of psychiatrische problemen of die door zo'n dienst als niet-toeleidbaar zijn omschreven, vrijgesteld worden van de degressiviteit van hun uitkeringen?

15.02 Minister **Kris Peeters**: Mevrouw Kitir, ik heb veel respect voor werknemers die ondanks een specifieke problematiek actief willen bijdragen aan de samenleving en beschikbaar willen blijven voor de arbeidsmarkt. Ik heb die mensen verschillende keren op mijn kabinet ontvangen en hecht bijgevolg veel belang aan de MMPP-problematiek en aan de werkzoekenden met een blijvende arbeidsongeschiktheid van minstens 33 %.

U weet dat reeds in het Zomerakkoord van 2017 werd overeengekomen dat er naar een structurele oplossing zou worden gezocht voor deze groep van werklozen tegen 1 januari 2020. Begin dit jaar werd binnen de IMC een werkgroep opgericht, bestaande uit vertegenwoordigers van de kabinetten van de verschillende ministers van Werk en van de verschillende administraties en bemiddelingsdiensten.

Deze werkgroep is enkele keren samengekomen en heeft een consensusnota klaar die op de eerstvolgende IMC zal worden voorgelegd. Dat is heel goed nieuws, maar nog even wachten vooraleer het vel van de beer te verkopen.

De nota beschrijft het nieuwe statuut, de voorwaarden om toegang te krijgen en de uitkering die aan deze groep mensen kan worden toegekend. Het nieuwe statuut is gestoeld op een internationale wetenschappelijke basis, met name de International Classification of Functioning, Disability and Health (ICF).

Om toegang te krijgen tot dit nieuwe statuut zal de betrokken werkzoekende worden geëvalueerd door de bemiddelingsdienst op basis van die ICF-criteria. De bemiddelingsdiensten voorzien in een getrappt begeleidingsproces.

Het statuut kan recht geven op een verlengde inschakelingsuitkering indien de inschakelingsuitkering is uitgeput, indien de betrokkene op basis van de ICF-criteria het statuut van niet-toeleidbaarheid verkrijgt en indien de betrokkene op een positieve wijze meewerkt aan het specifieke bemiddelingstraject.

Wij zullen samen met collega Jeholet hopelijk vrij snel kunnen communiceren over de realisatie van dit nieuwe statuut, maar ik ben in de loop der jaren voorzichtiger geworden.

Er is heel wat werk verricht en wij zijn er bijna, met alle betrokken ministers. Ik vind het een lovenswaardige groep mensen die verdient dat wij extra aandacht aan hen besteden en dit voor de toekomst structureel oplossen.

15.03 **Meryame Kitir** (sp.a): Mijnheer de minister, ik dank u voor uw antwoord. Ik ben blij te horen dat de nota waarin een nieuw statuut wordt voorgesteld bijna klaar is. Dat betekent dat wij daarover binnenkort meer zullen kunnen vernemen. Ik zal op basis van die definitieve nota mijn bemerkings doorgeven.

L'incident est clos.

Het incident is gesloten.

16 **Question de M. Frédéric Daerden au vice-premier ministre et ministre de l'Emploi, de l'Économie et des Consommateurs, chargé du Commerce extérieur, sur "l'impact de l'automatisation sur le marché de l'emploi" (n° 25945)**

16 **Vraag van de heer Frédéric Daerden aan de vice-eersteminister en minister van Werk, Economie en Consumenten, belast met Buitenlandse Handel, over "de impact van de automatisering op de arbeidsmarkt" (nr. 25945)**

16.01 **Frédéric Daerden** (PS): Monsieur le ministre, notre économie se numérise de plus en plus. Selon

une étude de l'OCDE, 600 000 emplois seraient menacés de disparition. Une récente étude d'ING présente des conclusions allant dans le même sens. D'une manière générale, l'étude d'ING démontre que "l'évolution opposée entre la probabilité de voir la technologie remplacer l'humain et la croissance des postes de travail se confirme". En d'autres termes, un lien négatif existe entre la croissance d'emplois et la probabilité d'automatisation.

Face à cette réalité, une des meilleures manières de s'adapter aux mutations du marché de l'emploi est évidemment la formation. En parallèle, il faut aussi des politiques publiques innovantes, comme par exemple une réduction collective du temps de travail. En 2016, au sujet de l'impact de la digitalisation sur l'emploi, vous aviez évoqué la création d'un "fonds de réorientation" destiné à mieux former les personnes selon vous. Récemment, c'est le G10 qui a planché sur une déclaration commune en huit axes pour mieux appréhender la digitalisation.

Lors de nos dernières discussions en commission vous nous avez rappelé que des groupes de travail sont en place afin d'étudier les impacts de l'économie collaborative et de la digitalisation sur l'emploi. Pouvez-vous nous expliquer quelles sont leurs dernières avancées?

Votre projet de création d'un fonds est-il toujours envisagé? Pouvez-vous nous en dire plus à ce sujet? Quels objectifs voulez-vous atteindre à l'aide d'une telle structure et comment sera-t-elle financée? Pouvez-vous nous détailler les axes définis par les partenaires sociaux réunis au sein du G10 pour mieux appréhender la digitalisation? Est-ce que vous allez porter certaines mesures prochainement?

16.02 Kris Peeters, ministre: Monsieur le président, cher collègue, dans le deal pour l'emploi fédéral, il est convenu que nous interrogerions les secteurs sur l'impact de la digitalisation sur les fonctions spécifiques. Les secteurs ne doivent pas simplement indiquer quels emplois sont susceptibles de subir des changements mais également ceux qui pourraient disparaître. Il leur est aussi demandé de formuler des propositions concrètes pour remédier à cette situation, en faisant appel à leurs fonds sectoriels.

Entre-temps, nous avons reçu des réponses des CP 136-222, 129-221, 327.01 et 116-207. Nous examinerons les réponses des secteurs et poursuivrons le suivi.

Les partenaires sociaux ont défini les axes suivants:

- un système d'enseignement et de formation qui met l'accent sur les compétences du futur, afin d'offrir aux jeunes des opportunités et perspectives supplémentaires pour l'avenir;
- la mobilisation du talent de tous les demandeurs d'emploi dans une optique plus forte de réorientation et de réintégration basée sur les capacités du demandeur d'emploi;
- le développement de l'apprentissage tout au long de la vie en tant que stratégie-clé investissant dans les compétences et attitudes durables et tournée vers l'avenir, qui prépare les entreprises, les travailleurs et les demandeurs d'emploi au changement et à la transition;
- l'élargissement des opportunités grâce à une réduction des seuils, notamment via des trajets d'insertion et d'expérimentation qui favorisent l'embauche, la mobilité professionnelle, la réintégration et l'inclusion;
- un pôle de transition dans lequel acteurs publics et privés joignent leurs forces pour faciliter et accompagner la réorientation et la transition des travailleurs au-delà des secteurs et métiers;
- une concertation orientée sur l'avenir, qui permette de diriger le changement et de l'anticiper, qui fournisse des solutions adéquates dans les délais impartis, qui développe des projets novateurs et qui crée de l'espace pour des expérimentations et des solutions adéquates, dans un esprit de collaboration;
- un *level playing field* qui permette à tous les employeurs, donneurs d'ordre et travailleurs de lutter à armes égales et qui stimule de façon durable la croissance, l'emploi, l'entrepreneuriat et la sécurité sociale.

Les axes définis par les partenaires sociaux relèvent principalement des compétences des Régions et des Communautés ainsi que de la concertation sociale. Cependant, le gouvernement fédéral a déjà avancé dans ce domaine. En effet, en avril 2015, mon collègue le ministre de l'Agenda numérique, des Télécommunications et de la Poste a présenté le plan d'action "Digital Belgium", auquel je me rallie volontiers.

Ce plan formule des recommandations, notamment au sujet de l'infrastructure et des compétences numériques.

De plus, la loi concernant le travail faisable et maniable comprend un objectif de 5 jours de formation en moyenne par an et par équivalent temps plein, afin d'encourager la formation des travailleurs. Merci.

16.03 Frédéric Daerden (PS): Merci, monsieur le ministre, pour ces éléments d'information sur une thématique particulièrement importante, et je compte donc vous ré-interroger régulièrement pour en vérifier l'avancement.

Het incident is gesloten.

L'incident est clos.

17 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 wereldvreemde eis van het ABVV inzake de 32 urenweek op het toekomstige interprofessioneel overleg" (nr. 25965)

17 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'exigence déphasée de la FGTB à propos des 32 heures de travail pour la prochaine concertation interprofessionnelle" (n° 25965)

17.01 Wim Van der Donckt (N-VA): Mijnheer de voorzitter, mijnheer de minister, deze vraag gaat over de wereldvreemde eis van het ABVV inzake de 32 urenweek op het toekomstig interprofessioneel overleg. Deze vraag werd aan de bevoegde diensten al overgemaakt op 7 juni.

Het ABVV wil dat de arbeidsmarkt evolueert van een werkweek van 38 uur naar een werkweek van 32 uur met behoud van het volledige loon, om zo de combinatie werk en gezin makkelijker te maken en iedereen aan de slag te houden. De voorkeur gaat daarbij uit naar een vierdagenwerkweek. Het ABVV zal het voorstel op tafel leggen bij het interprofessioneel overleg van dit najaar, dus vermoedelijk nu ongeveer.

Heeft de eis van het ABVV niet tot gevolg dat de loonkosten, waarvan de handicap ten opzichte van de buurlanden door deze regering grotendeels werd weggewerkt, opnieuw fors zullen toenemen? Sommige bronnen spreken van een verhoging van bijna 19 %

Wordt hierdoor onze arbeidsmarkt niet bijzonder onaantrekkelijk voor bestaande en nieuwe ondernemers?

Moeten wij onze werkzaamheidsgraad niet opdrijven in plaats van te verlagen, zoals opgenomen in de ABVV-eis?

Brengt het ABVV met deze absurde eis het interprofessioneel overleg op deze wijze al niet op voorhand in gevaar?

17.02 Minister Kris Peeters: Mijnheer de voorzitter, collega Van der Donckt, aangezien de loonkostenhandicap wordt bepaald door de kostprijs van een uur arbeid te vergelijken met de buurlanden, zal deze handicap inderdaad toenemen wanneer de Belgische arbeidsmarkt plots zou overgaan naar een 32 urenwerkweek met behoud van loon.

Wanneer eenzelfde loon wordt uitbetaald voor 32 uur werk in plaats van voor 38 uur, stijgt het uurloon mathematisch met 18,75 %. De werkelijke kostprijs voor de bedrijven blijft in eerste instantie gelijk, aangezien het behoud van loon geen loonstijging impliceert, maar de vermindering van de arbeidsduur zal ervoor zorgen dat in veel bedrijven extra personeel zal moeten worden aangeworven, wat dan uiteraard zorgt voor een stijging van de totale loonkosten.

De grootte van de kostenverhoging is een zaak van vraag en aanbod, maar uiteraard zal een dergelijke lineaire maatregel ervoor zorgen dat de Belgische arbeidsmarkt plots een stuk onaantrekkelijker wordt voor bestaande en nieuwe ondernemers.

Het effect op de werkzaamheidsgraad of de werkgelegenheidsgraad en op het aandeel van personen op arbeidsleeftijd die een baan hebben, is uiteraard moeilijk te voorspellen op basis van de door het ABVV voorgestelde maatregelen. Wanneer mensen in één segment van de arbeidsmarkt minder werken, betekent dat niet noodzakelijk dat mensen elders meer kansen krijgen. Ondernemingen zullen bovendien onvermijdelijk tot een verdere automatisering overgaan. Collectief minder werken kan hier en daar weliswaar voor banenwinst zorgen, maar zal ook de spanning op de arbeidsmarkt doen toenemen, waarbij de lonen mogelijk onder bijkomende druk kunnen komen.

Zelfs de meest positieve studies over een collectieve arbeidsduurvermindering wijzen erop dat alleen onder

strikte voorwaarden een positief effect op de werkgelegenheid zal optreden. Ik citeer: "Een herverdeling van de beschikbare arbeid kan in beperkte mate optreden bij een arbeidsduurreductie. Ondanks het bestaan van de *lump of labour fallacy* zijn er empirische studies die aantonen dat een correct ingevoerde arbeidsduurvermindering leidt tot meer werkgelegenheid. Een ingekorte werkweek is daarom eerder een hulpmiddel dat leidt tot een betere spreiding van jobs dan een wondermiddel ter bestrijding van de werkloosheid." Dat is een citaat uit het werk "Het effect van arbeidsduur op de productiviteit van de Vlaamse ondernemingen" uit 2017 van Anneleen Cardinael.

Kortom — en ik druk mij zoals steeds voorzichtig en diplomatisch uit—, er lijken mij betere manieren denkbaar om het evenwicht tussen werk en privéleven te verbeteren, zoals de maatregelen die eerder door de huidige regering werden getroffen.

Voor het collectief overleg is het normaal dat vooraf verschillende inzichten aan bod komen en dat uiteenlopende eisen op tafel worden gelegd.

Net zoals u, heb ik voldoende vertrouwen en ga ik ervan uit dat de partners tot een goed en nieuw interprofessioneel akkoord kunnen komen dat de vooruitgang die wij de voorbije jaren hebben geboekt, zowel op het vlak van de werkgelegenheid als op het vlak van de loonkostenhandicap, nog meer zal versterken.

17.03 Wim Van der Donckt (N-VA): Mijnheer de minister, ik dank u voor uw duidelijk antwoord waaraan ik weinig of niets heb toe te voegen.

Het incident is gesloten.
L'incident est clos.

18 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 voorwaarde van havenarbeiders om zich na een dag met recht op werkloosheidsvergoeding ter beschikking te stellen op de eerstvolgende aanwervingszitting" (nr. 26082)

18 Question de M. Wim Van der Donckt au vice-premier ministre et ministre de l'Emploi, de l'Économie et des Consommateurs, chargé du Commerce extérieur, sur "la condition pour les travailleurs portuaires de signaler leur disponibilité pour la prochaine session d'engagement après un jour donnant droit aux allocations de chômage" (n° 26082)

18.01 Wim Van der Donckt (N-VA): Mijnheer de minister, dit is een wat technische vraag over de arbeidsvoorwaarden voor tewerkstelling in de haven, meer bepaald de terbeschikkingstelling.

Aan de Antwerpse havenarbeiders werd door de VDAB een brief gestuurd waarin werd gemeld dat vanaf 1 januari 2018 alle havenarbeiders van de vroege shift – aanwervingszitting 3 – die "gebruik willen maken van het recht op werkloosheidsvergoeding vrij van controle na afwezigheid, dit enkel kunnen indien zij zich beschikbaar stellen op de eerstvolgende aanwervingszitting in de eigen categorie/shift". Als voorbeeld werd hierbij aangehaald: "U neemt verlof op maandag. Indien u gebruik wenst te maken van werkloosheid op dinsdag, dan stelt u zich dinsdag beschikbaar in Digikot voor de aanwerving met prestatiedatum woensdag."

Op de website van Ceba stond aanvankelijk het volgende te lezen. Dat werd intussen gewijzigd naar aanleiding van een eerdere vraag van mij. Ik citeer: "Stel dat je als havenarbeider van de derde aanwerving niet aanwezig kan zijn op de zitting door vakantie. Dan heb je de volgende dag recht op een werkloosheidsuitkering. Je neemt dan zelf contact op met de VDAB om je werkloosheid te registreren. Digikot geeft dit niet automatisch door, maar natuurlijk mag je je steeds beschikbaar stellen als jij dat wil. Aan jou de keuze!"

Die tekst verschilt enigszins met wat voordien gold. Om die reden is er volgens mij dan ook sprake van een wijziging van de arbeidsvoorwaarden. In het licht daarvan had ik dan ook graag een antwoord gekregen op de volgende vragen, mijnheer de minister.

Klopt het dat de door de VDAB ingevoerde regeling onwettelijk is, zoals wij voorhouden, omdat de geldende regels inzake het recht op een werkloosheidsvergoeding en ook de Codex van de havenarbeiders een dergelijke regeling niet opleggen? Met andere woorden, is er een wettelijke basis om de nieuwe regeling op te leggen?

Ten tweede, blijkt niet uit de Cepamededeling dat Ceba geen enkele eis aan de havenarbeiders stelt om zich beschikbaar te stellen op de eerstvolgende aanwervingszitting in de eigen categorieshift en de havenorganisatie de havenarbeider dus vrij laat zich al dan niet ter beschikking te stellen?

Ten derde, heeft de havenarbeider niet het recht om de dag na een dag met recht op werkloosheidsvergoeding vrij in te vullen? Mag hij niet, zoals in het voornoemde voorbeeld, op woensdag een dag tijdskrediet opnemen?

Ten vierde, waarom werd de regel vanaf 1 januari 2018 ingevoerd en was die vroeger niet van toepassing? Op welke basis werd de regel ingevoerd?

Ten vijfde, bezit de VDAB de bevoegdheid om een dergelijke regeling uit te vaardigen? Aangezien de regels inzake het recht op een werkloosheidsvergoeding nog steeds door het federale niveau worden bepaald, behoort het uitvaardigen van voormelde regeling niet tot de bevoegdheid van de RVA?

Ten slotte, klopt het dat sinds de indiening van een eerdere vraag de tekst op de Cepawebsite werd aangepast? Ik heb dat alvast kunnen vaststellen en misschien hebt u dat ook kunnen nakijken.

18.02 Minister **Kris Peeters**: Op uw technische vraag krijgt u een technisch antwoord. Voor een goed begrip situeer ik eerst de situatie die u ter discussie stelt.

De havenarbeider die normaal behoort tot de ochtendshift, moet zich in de aanwerving van de dag voordien beschikbaar voor werk stellen. Wanneer die havenarbeider evenwel op die dag verlof neemt, moet hij zich op die dag niet aanmelden en kan hij zich bijgevolg niet laten aanwerven voor de dag volgend op de verlofdag. Voor de dag volgend op de verlofdag, wordt aanvaard dat hij gerechtigd is op een werkloosheidsuitkering, ook al heeft hij zich voor die dag niet beschikbaar voor werk gesteld en neemt hij op die dag geen verlof. U kunt dadelijk mijn schriftelijke voorbereiding krijgen en dan kunt u dat nog eens nalezen.

Om voor de dag volgend op de verlofdag de vrijstelling te krijgen, was evenwel vereist dat hij zich op die dag fysiek in het aanwervingslokaal aanmeldde. Het probleem dat nu is ontstaan, is te wijten aan de invoering sinds 18 april 2017 van een systeem van elektronische aanwerving en de daarbij gepaard gaande administratieve vereenvoudiging van de communicatie tussen de VDAB en de havenarbeider, waardoor de verplichting tot een fysieke aanmelding is komen te vervallen.

Het volstaat in die situatie bijvoorbeeld de bemiddelingsdienst op elektronische wijze in te lichten over de verlofdag om de dag nadien vergoedbaar te zijn.

De RVA en de bemiddelingsdienst hebben helaas moeten vaststellen dat van de regeling misbruik werd gemaakt. Het blijkt immers dat enkele havenarbeiders door de regeling een systeem ontdekt hebben waarbij zij door het opnemen van verlof op maandag, woensdag en vrijdag de facto met uitputting van een minimum aan verlofdagen een volledige week niet beschikbaar hoeven te zijn, terwijl zij, omdat zij zich op dinsdag en donderdag ook niet meer fysiek moeten aanmelden, bijvoorbeeld op reis kunnen gaan.

Om een dergelijk oneigenlijk gebruik een halt toe te roepen, heeft de bemiddelingsdienst het initiatief genomen, na vergaderingen met de RVA, de werkgeversorganisatie van het Havenbedrijf, Ceba, het gemeenschappelijk vakbondsfront en de uitbetalinginstellingen, een consensus te bereiken om vanaf 1 januari 2018 de vrijstelling voor de dag volgend op de verlofdag enkel toe te staan, indien de havenarbeider zich op die dag beschikbaar stelt voor de eerstvolgende aanwerving.

De regel is evenwel niet absoluut, omdat er ook bij gezegd is dat er in specifieke, door de havenarbeider concreet toe te lichten omstandigheden, van kan worden afgeweken.

Ik heb ook begrepen dat de regeling, omdat die laattijdig werd meegedeeld, pas vanaf 1 februari 2018 wordt toegepast.

De regeling voor de vergoedbaarheid van de havenarbeider in het raam van de dagelijkse aanmelding in het kantoor van de havenarbeiders, is vervat in artikel 74, § 3 van het koninklijk besluit van 25 november 1991 houdende de werkloosheidsreglementering. De in de praktijk toegepaste regels inzake de aanmelding en de

vrijstelling van aanmelding van havenarbeiders zijn evenwel niet in detail in die wetgeving ingeschreven, en zijn voor een groot deel gebaseerd op door alle actoren erkende gebruiken, eigen aan de sector.

In die zin kan niet gezegd worden dat een nieuwe en redelijk verantwoorde werkwijze, die werd ingevoerd ten gevolge van een nieuwe situatie en gericht is op het tegengaan van misbruik, waarvan door alle partijen wordt erkend dat het vermeden moet worden, onwettelijk zou zijn. De werkwijze, die enkel geldt in geval van losse verlofdagen, is overigens niet op de website van Ceba terug te vinden.

De regeling werd op 1 januari 2018 ingevoerd en in de praktijk gebracht vanaf 1 februari 2018 om in te gaan tegen het misbruik dat na de opstart van de elektronische aanwerving vanaf 18 april 2017 werd vastgesteld. Die vorm van misbruik deed zich voorheen met de fysieke aanmelding niet of nauwelijks voor. Men kon niet voorspellen dat bepaalde havenarbeiders op een dergelijke wijze de grenzen van het systeem zouden aftasten.

De regeling kon pas worden ingevoerd nadat voldoende misbruiken aan het licht waren gekomen en hierover uitvoerig overleg had plaatsgevonden.

Hoewel de regels inzake de bepaling van het recht op werkloosheidsuitkering en het bedrag daarvan nog steeds federaal zijn, behoort het aspect beschikbaarheid voor de arbeidsmarkt van de werknemers sedert de staatshervorming tot de beslissingsbevoegdheid van de Gewesten.

De Raad van State schreef in zijn advies van 5 december 1991 al dat de taken die de VDAB verricht in de aanwervingslokalen voor de havenarbeiders, waaronder het al dan niet afleveren van een werkloosheidsstempel, moeten worden gerekend tot arbeidsbemiddeling en het dus een gewestelijke materie is.

Zelfs indien de hypothese wordt gevolgd waarbij de beslissingsbevoegdheid in dezen exclusief bij de RVA zou hebben gelegen, moet worden vastgesteld dat de werkwijze met toepassing van artikel 74, § 3, derde lid van het KB van 25 november 1991 door de RVA werd onderschreven.

18.03 Wim Van der Donckt (N-VA): Mijnheer de minister, ik dank u voor het antwoord.

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

Le président: La question n° 26083 de M. Van der Donckt est transformée en question écrite. Les questions n°s 26730 et 26779 de M. Raskin sont transformées en questions écrites. M. Van Peteghem étant absent, ses questions tombent. Les questions n°s 27318, 27320, 27321, 27322, 27324 et 27325 de M. Van der Donckt sont transformées en questions écrites. Les questions n°s 27375 et 27378 de M. Daerden sont reportées et la question n°27377 de M. Daerden est transformée en question écrite. Ceci clôture nos travaux.

*La réunion publique de commission est levée à 17.08 heures.
De openbare commissievergadering wordt gesloten om 17.08 uur.*