Commission de l'Intérieur, de la Sécurité, de la Migration et des Matières administratives

du

MARDI 16 MAI 2023

Après-midi

_____

Commissie voor Binnenlandse Zaken, Veiligheid, Migratie en Bestuurszaken

van

DINSDAG 16 MEI 2023

Namiddag

_____

De openbare commissievergadering wordt geopend om 14.20 uur en voorgezeten door de heer Ortwin Depoortere.
La réunion publique de commission est ouverte à 14 h 20 et présidée par M. Ortwin Depoortere.

01 Samengevoegde vragen van

- Maria Vindevoghel aan Petra De Sutter (VEM Ambtenarenzaken en Overheidsbedrijven, Telecommunicatie en Post) over "De sociale acties in de openbare diensten" (55034762C)

- François De Smet aan Petra De Sutter (VEM Ambtenarenzaken en Overheidsbedrijven, Telecommunicatie en Post) over "De nationale staking van de openbare diensten op 10 maart 2023" (55035019C)

- Maria Vindevoghel aan Petra De Sutter (VEM Ambtenarenzaken en Overheidsbedrijven, Telecommunicatie en Post) over "De sociale acties en stakingen van ambtenaren" (55035049C)

- Gaby Colebunders aan Petra De Sutter (VEM Ambtenarenzaken en Overheidsbedrijven, Telecommunicatie en Post) over "De sociale acties in de openbare diensten" (55036696C)

- Gaby Colebunders aan Petra De Sutter (VEM Ambtenarenzaken en Overheidsbedrijven, Telecommunicatie en Post) over "De sociale acties en stakingen van ambtenaren" (55036697C)

01 Questions jointes de

- Maria Vindevoghel à Petra De Sutter (VPM Fonction publique et Entreprises publiques, Télécoms et Poste) sur "Les actions sociales dans les services publics" (55034762C)

- François De Smet à Petra De Sutter (VPM Fonction publique et Entreprises publiques, Télécoms et Poste) sur "La grève nationale des services publics du 10 mars 2023" (55035019C)

- Maria Vindevoghel à Petra De Sutter (VPM Fonction publique et Entreprises publiques, Télécoms et Poste) sur "Les actions sociales et la grève de fonctionnaires" (55035049C)

- Gaby Colebunders à Petra De Sutter (VPM Fonction publique et Entreprises publiques, Télécoms et Poste) sur "Les actions sociales dans les services publics" (55036696C)

- Gaby Colebunders à Petra De Sutter (VPM Fonction publique et Entreprises publiques, Télécoms et Poste) sur "Les actions sociales et les grèves des fonctionnaires" (55036697C)

De **voorzitter**: Enkel de heer Colebunders is aanwezig.

01.01 Gaby Colebunders (PVDA-PTB): Mevrouw de minister, ik hoef u niet te vertellen dat onze openbare diensten echt broodnodig zijn. Onze federale ambtenaren zijn dat ook. Zij voelen zich echter totaal miskend. Dat komt door het huidige beleid: hun diensten worden afgebouwd, contractuele arbeid wordt zowat de norm, hun statuut brokkelt af en het voorakkoord over loonopslag wordt niet eens gerespecteerd. Het is dus logisch dat zij actie aan het voeren zijn. Er waren al acties in maart en verdere acties worden niet uitgesloten, hoor ik.

De sociale acties en de stakingen zijn onder meer gericht tegen de pensioenplannen van de regering, onder andere tegen het voorstel om de perequatie van de ambtenarenpensioenen – die stijgen wanneer de ambtenarenwedden stijgen – te wijzigen.

De vakbonden vragen aandacht voor het gebrek aan mensen en middelen. Zij hebben het feit dat u het sociaal akkoord over loonopslag uiteindelijk hebt verworpen bij de begrotingscontrole nog altijd niet verteerd.

Mevrouw de minister, hoe kijkt u naar de sociale acties die gevoerd zijn in de openbare diensten, onder andere door de federale ambtenaren en door het bpost-personeel? Wat is uw boodschap aan hen?

Komt u terug op uw beslissing om het sociaal voorakkoord, inclusief de loonopslag te verwerpen?

Wie in de federale regering komt nog op voor de pensioenen van de federale ambtenaar in de openbare diensten?

Hoe beoordeelt u de acties en de stakingen? Bent u in dialoog gegaan met de sociale partners tijdens de actieweek of in de weken daarna?

Wat is de stand van zaken? Moet het huidige pensioenstelsel van de federale ambtenaren volgens u worden aangepast?

Wat is uw antwoord op de vraag van de federale ambtenaren naar meer mensen en meer middelen?

01.02 Minister **Petra De Sutter:** Mijnheer Colebunders, ik overleg continu en onderhandel met de vakbonden, die hun rol spelen als organisator van sociale acties. Er worden ook met de regelmaat van de klok onderhandelingen gevoerd in het Comité B, waarvan ik voorzitter ben, over verschillende maatregelen om het statuut van de personeelsleden van het federaal administratief openbaar ambt te verbeteren.

Het akkoord dat ik met de sociale organisaties heb gesloten, was een voorakkoord, waarvoor de daartoe noodzakelijke extra middelen in de discussie rond de begrotingscontrole moesten worden goedgekeurd. Het voorakkoord omvat een verhoging van de eindejaarspremie, een loonsverhoging en maaltijdcheques van 6 euro.

De invoering van de maaltijdcheques was gepland voor april 2024, maar in de laatste begrotingsdiscussies heb ik ervoor kunnen zorgen dat ze al in januari ingevoerd zullen worden. Dat betekent een koopkrachtstijging van 953 euro netto voor elk voltijds federaal personeelslid.

Voor de andere delen zijn er geen middelen toegekend. U zegt dat ik het heb verworpen en ik begrijp dat, maar dat is natuurlijk niet zo. De regering heeft het voorstel ter zake immers verworpen. Ik zal bij elke mogelijke gelegenheid die ik krijg, blijven ijveren voor de instemming door de regering.

Een aantal van uw vragen betrof de pensioenen, een heel gevoelig en belangrijk dossier, dat we ook al een aantal keer in de regering hebben besproken. De beslissing in verband met de perequatie maakte al deel uit van de begrotingsopmaak 2023 en is toen van tafel gegaan. Ze komt nu weer aan bod bij de grote pensioenhervorming, die nog in onderhandeling is. Het is minister Lalieux, die bevoegd is voor de pensioenen in de private en de publieke sector, terwijl minister Clarinval bevoegd is voor de pensioenen van de zelfstandigen.

Uiteraard is het een belangrijk onderwerp in het licht van mijn bevoegdheid inzake Ambtenarenzaken. Het zou echter niet netjes zijn, mocht ik in de plaats van mevrouw Lalieux hier publieke verklaringen afleggen over iets wat nog steeds in onderhandeling is in de regering. Het is ook logisch dat die onderhandelingen en gesprekken eerst in de regering tot een goed einde worden gebracht.

Ik wil het akkoord dat wij in de regering zullen bereiken niet hypothekeren door op dit moment uitspraken te doen. Daarvoor is deze kwestie naar mijn mening, heel oprecht, veel te belangrijk, onder andere natuurlijk ook voor onze ambtenaren.

01.03 **Gaby Colebunders** (PVDA-PTB): Mevrouw de minister, u vat het natuurlijk persoonlijk op wanneer ik stel dat u het voorakkoord hebt geschrapt. U moet het alleszins kenbaar maken. U bent een deel van de regering.

Het voorakkoord hebt u ook niet op uw eentje onderhandeld. U had, naar ik aanneem, ter zake ook een akkoord met uw regering. Een voorakkoord kan u niet op uw eentje eenzijdig beslissen.

De zaak is bijgevolg nog erger. Uiteindelijk hebt u immers een voorakkoord waarvan u weet dat u het misschien niet hard zult kunnen maken. Het is trouwens een rare handelwijze wanneer u een voorakkoord sluit, terwijl u niet eens weet of het kan worden waargemaakt. Dat is de omgekeerde wereld. Ik heb heel veel onderhandelingen gevoerd bij de vakbond, maar op die manier heb ik nooit onderhandeld. Ik had ooit een voorakkoord met Ford, dat vervolgens ter stemming werd voorgelegd aan de personeelsleen Dat is een ander verhaal.

Mevrouw De Sutter, ik heb uw interview van afgelopen weekend ook gelezen. Federale ambtenaren zullen alsmaar vaker te kampen krijgen met burn-outs en depressies. Dat is inderdaad een realiteit. U ziet ook een tekort aan expertise bij de administratie. Ook dat is waar. Maar wilt u deskundige ambtenaren, dan zult u die niet krijgen door blijven besparingen op te leggen. U verwijst naar de vorige regeringen. Dat is uw recht. Dat doe ik ook. Ik verwijs echter ook naar de huidige regering. De besparingen gaan immers gewoon door.

Op dat vlak ben ik ongerust. U bent het met mij immers wel eens dat de openbare diensten erg belangrijk zijn en effectief investeringen verdienen. U verwijst naar Lalieux en Dermagne en van hen horen we hetzelfde verhaal, zoals op alle niveaus: zij geven mij gelijk, maar kaatsen tegelijk op hun beurt de bal door naar een volgende minister.

Uiteindelijk ben ik al vier jaar met het dossier bezig en er beweegt weinig. De betrokkenen op het terrein krijgen te kampen met problemen, omdat beslissingen niet of te vroeg genomen en uiteindelijk niet waargemaakt worden.

Ik snap volledig dat de vakbonden op straat komen. Het is immers hun achterban die heel hard wordt aangepakt. Probeer daarom de regering, waarvan u deel uitmaakt, ervan te overtuigen dat er meer mensen en middelen nodig zijn.

Wat de goede pensioenen betreft, daarover is het laatste nog niet gezegd in de regering. We zullen waarschijnlijk nog stevig op onze achterste poten staan daarvoor, want het laatste daarvan hebben we nog niet gezien.

Het incident is gesloten.
L'incident est clos.

De **voorzitter**: Vraag nr. 55035641C van mevrouw Bonaventure wordt uitgesteld.

02 Samengevoegde vragen van

- Nahima Lanjri aan Petra De Sutter (VEM Ambtenarenzaken en Overheidsbedrijven, Telecommunicatie en Post) over "De voorbehouden vacatures voor personen met een handicap" (55035975C)

- Sigrid Goethals aan Petra De Sutter (VEM Ambtenarenzaken en Overheidsbedrijven, Telecommunicatie en Post) over "Het voorbehouden van vacatures voor mensen met een beperking" (55036121C)

02 Questions jointes de

- Nahima Lanjri à Petra De Sutter (VPM Fonction publique et Entreprises publiques, Télécoms et Poste) sur "Les emplois vacants réservés aux personnes en situation de handicap" (55035975C)

- Sigrid Goethals à Petra De Sutter (VPM Fonction publique et Entreprises publiques, Télécoms et Poste) sur "La réservation de postes vacants pour les personnes en situation de handicap" (55036121C)

Mevrouw Lanjri is niet aanwezig.

02.01 **Sigrid Goethals** (N-VA): Mevrouw de minister, de regering heeft een actieplan met 145

maatregelen om het openbaar ambt inclusiever te maken voor mensen met een handicap en het als werkgever aantrekkelijker te maken voor personen met een beperking. Het is belangrijk dat mensen met een handicap gelijke kansen krijgen, daar zijn we het over eens, het tegendeel zou te gek zijn. Ik heb wel wat vragen en bezorgdheden.

In het verleden hebben we het hier al over gehad, het blijft mij boeien. In een eerdere gedachtewisseling had u het over de uitvaardiging van een KB dat moet toelaten om contractuele aanwervingen voor te behouden voor personen met een handicap. Voor mij is dat nog altijd een vorm van positieve discriminatie. Door deze maatregel zullen kandidaten rechtstreeks kunnen worden gecontacteerd en zullen ze de standaardprocedure moeten doorlopen, zodat het gelijkekansenprincipe gewaarborgd blijft, dat is logisch. Wat is de motivatie achter deze maatregel?

Welke specifieke functies zullen enkel worden opengesteld voor die personen met die bepaalde handicap? Hoeveel vacatures zullen daaronder vallen?

Welke maatregelen zullen worden genomen om ervoor te zorgen dat de personen met die handicap uiteindelijk die functies zullen bekleden? Het is niet omdat de kandidaturen worden opengesteld dat ze de functie ook zullen bekleden.

Zal die maatregel niet leiden tot een soort discriminatie ten opzichte van andere sollicitanten?

Hebt u al overwogen om andere minderheden te ondersteunen en daarvoor specifieke maatregelen te nemen?

Welke stappen worden gezet om ervoor te zorgen dat niet-gehandicapte kandidaten die niet in aanmerking zouden komen voor die specifieke functies, gelijke kansen krijgen om die functie in te nemen?

02.02 Minister **Petra De Sutter:** Mevrouw Goethals, de motivatie achter de maatregel waarnaar u verwijst, is het streven naar een maximale inclusie en volwaardige participatie van personen met een handicap binnen het federaal openbaar ambt. Er is sinds jaar en dag die fameuze 3 %-doelstelling, die we niet halen. Wij hebben die maatregel genomen in lijn met de aanbevelingen van de begeleidingscommissie voor de aanwerving van personen met een handicap in het federaal openbaar ambt. Het is een voorbeeld van positieve actie. Ik begrijp dat men heel vaak het woord positieve discriminatie gebruikt. Ik wil toch even de termen juist hebben. In de wet ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie van 10 mei 2007 staat in artikel 10 de definitie van positieve actie. Dit is dus echt wel juridisch omschreven. Dit artikel zegt dat een direct of indirect onderscheid op grond van een van de beschermende criteria nooit aanleiding geeft tot de vaststelling van enige vorm van discriminatie, wanneer dit direct of indirect onderscheid een maatregel van positieve actie inhoudt. Dat is onze juridische basis voor een maatregel van positieve actie.

De cijfers van personen met een handicap bij het federale openbare ambt zijn niet goed. We zullen er nooit raken als we geen tandje bijsteken, en dat is wat we doen. De FOD BOSA heeft ondertussen twee selecties laten lopen voorbehouden voor personen met een handicap. Daar zijn drie personen met een handicap aanvaard. Op korte termijn treden zij in dienst. Er is dus weinig risico voor discriminatie van personen zonder handicap. Dit is trouwens een initiatief dat wij genomen hebben op vraag van het college van voorzitters. Zij hebben heel duidelijk dat kader gevraagd, zodat ze dat eventueel konden doen om die 3 % te halen. Zij moeten ons immers aantonen hoe ze die 3 % willen bereiken. Dit is een van de tools die we hen op hun eigen vraag hebben aangeboden. BOSA geeft dus het voorbeeld. Dit idee moet namelijk nog wat rijpen. Andere overheidsdiensten zullen ongetwijfeld dit voorbeeld volgen. BOSA promoot ook actief de mogelijkheid om dit bij de selectieactoren toe te passen en stelt ook specifieke vacaturetemplates ter beschikking.

Natuurlijk blijft de federale overheid ook investeren in de aantrekkelijkheid als werkgever naar de brede bevolking, niet alleen naar personen met een handicap, maar naar iedereen. Los van dit beperkte contingent aan vacatures dat voorbehouden wordt, zijn er meer dan voldoende kansen voor elkeen om een job bij de federale overheid na te streven. Er is krapte op de arbeidsmarkt, dus we maken ons niet te veel zorgen over het feit dat anderen jobs zouden mislopen omwille van deze positieve actie.

Via de procedure waar wij nu over praten, is de FOD BOSA op zoek gegaan naar twee facilitaire

medewerkers. Natuurlijk zoeken wij dat profiel ook nog altijd via standaardprocedures. De voorbehouden functies zijn geen specifiek type van jobs. Elke organisatie kan zelf bepalen voor welke functies zij daarvan gebruikmaakt. Er is geen beperking tot specifieke functieniveaus of beroepen. Ik zal zeker en vast – ik heb dat ook al publiek gezegd – alle organisaties stimuleren om dit instrument te gebruiken om ook kansen te zoeken voor hooggeschoolden. Dat is evident.

Naast het initiatief om vacatures voor te behouden voor personen met een handicap hebben wij nog een aantal andere dingen gedaan die ik graag kort toelicht. Wij hebben namelijk gewerkt aan een kader om deeltijds in dienst te kunnen treden als statutair. Dat was vaak een belangrijke barrière. De vorige regel was immers dat het eerste jaar, de zogenaamde stage, voltijds moest zijn. Dat is voor een aantal mensen met een handicap een absolute drempel en wij vinden dat een achterhaalde regel. Ook is het zo dat men bij gelijke resultaten voorrang kan geven aan personen met een handicap voor een aanwerving.

Ik wil ook twee andere zaken nog voor de zomer op de regeringstafel leggen: het betaalde en begeleide kennismakingstraject voor personen met een handicap en de hervorming van het KB van 6 oktober 2005, waarin wij rond de definitie van personen met een handicap en betere arbeidsvoorwaarden willen werken, bijvoorbeeld inzake woon-werkverkeer, wat ook vaak een barrière is, bijvoorbeeld voor mensen met mobiliteitsproblemen.

Natuurlijk staan gelijke kansen voor iedereen centraal tijdens de selectieprocedures. Selecties worden binnen de federale overheid georganiseerd door bijvoorbeeld gendergelijke jury's – dat hebben wij ook gedaan – onder leiding van een opgeleide voorzitter. De leden van de jury hebben een deontologische code ondertekend en gebruiken de zogenoemde STAR-methodiek, wat staat voor Situatie, Taak, Actie en Resultaat. Daardoor gebeuren de aanwervingen op de meest correcte manier. Het solliciteren gebeurt ook anoniem. Alle gegevens blijven geanonimiseerd of versleuteld tot het gesprek.

Ik geef ook nog een paar cijfers over positieve actie, gebaseerd op artikelen 53 en 54 van het KB van 2 oktober 1937, het fameuze statuut, gewijzigd in 2012. Dat stelt dat er voor hogere functies in de overheid minstens een derde van het ondervertegenwoordigde geslacht moet zijn. Dat is ook een vorm van positieve actie. Dat streefcijfer werd in 2022 trouwens voor het eerst gehaald voor de hogere klassen A3 tot A5. Het zal u niet verwonderen dat ik graag naar pariteit zou gaan.

Er was ook nog een vraag over de redelijke aanpassingen. Elke werkgever is verplicht om handicapgerelateerde aanvragen voor redelijke aanpassingen van de werkpost of functie te onderzoeken. Dat is voor alle federale werknemers het geval. De federale overheid inspireert op dat punt graag. We hebben ook een lijst met mogelijke redelijke aanpassingen opgenomen in het verslag aan de Koning van het KB van 21 augustus 2022.

02.03 **Sigrid Goethals** (N-VA): Mevrouw de minister, ik dank u voor uw zeer uitgebreid antwoord. Veel opmerkingen kan ik daar niet op geven. Het is goed dat er inspanningen blijven gebeuren voor iedereen, ook voor mensen met een handicap. Daarin kan ik u alleen maar steunen.

Het incident is gesloten.
L'incident est clos.

03 Vraag van Sigrid Goethals aan Petra De Sutter (VEM Ambtenarenzaken en Overheidsbedrijven, Telecommunicatie en Post) over "De evaluatie van het telewerkbeleid" (55036122C)
03 Question de Sigrid Goethals à Petra De Sutter (VPM Fonction publique et Entreprises publiques, Télécoms et Poste) sur "L'évaluation de la politique de télétravail" (55036122C)

03.01 **Sigrid Goethals** (N-VA): Mevrouw de minister, sinds begin vorig jaar krijgen de federale ambtenaren een maandelijkse thuiswerkvergoeding van 50 euro. In uw beleidsnota omschreef u de ambitie om van twee dagen per week thuiswerk de norm te maken. Na de pandemie is men ook in de privésector met thuiswerk aan de slag gegaan. Tegenwoordig ontvangt ongeveer 12 % van de bedienden een telewerkvergoeding.

Mevrouw de minister, hoeveel procent van de federale ambtenaren maakt vandaag nog gebruik van telewerk? Hoe staat u daar tegenover?

Is er een verandering of kentering gekomen sinds de grote energiecrisis, die intussen gelukkig een beetje afgewend is aangezien de energieprijzen wat zijn gedaald? De energiecrisis zorgde ervoor dat meer mensen terug naar het werk kwamen, maar ondertussen zijn meer mensen mogelijk terug op telewerk overgeschakeld. Werd er effectief minder gebruikgemaakt van de optie van het telewerk?

Is het thuiswerkbeleid, dat intussen zowat anderhalf jaar bestaat, reeds geëvalueerd en eventueel aangepast? Een evaluatie na een bepaalde tijd is altijd goed om te zien wat er beter kan.

U wilde ook sterk inzetten op de ergonomie van de werkplekken thuis. Is dat al geëvalueerd? Er zou een tool gelanceerd worden waarin ergonomen uitleggen hoe men zittend werk beter kan aanpakken op langere termijn. Hebben ambtenaren daarvan effectief gebruikgemaakt? Hoeveel raamcontracten heeft de federale overheid in dat verband afgesloten voor bijvoorbeeld de aankoop van goede ergonomische stoelen?

03.02 Minister **Petra De Sutter:** Mevrouw Goethals, ik begin mijn antwoord met enkele cijfers. In 2020 en 2021, sinds de start van de coronacrisis, hebben we respectievelijk 84,01 % en 85,72 % thuiswerkers gehad. Bedoeld wordt mensen die minstens één dag per week thuiswerken. Dat is de definitie waarmee die groep duidelijk omschreven wordt. Voor sommige functies is thuiswerk onmogelijk. In 2022 is dat cijfer gezakt, de maandcijfers schommelen tussen 69,13 % en 73,48 % van de ambtenaren, gemiddeld een goede 70 %.

Een belangrijk cijfer is het gemiddelde aantal dagen op weekbasis. Dat bedroeg in 2022 2,53 dagen per week, wat 2 à 3 dagen telewerk per week vertegenwoordigt. Dit is de standaard in de meeste organisaties en sluit aan bij de doelstelling die we hadden gesteld. We zien een lichte afname in 2022 ten opzichte van 2021. Uiteraard was er in 2022 de energiecrisis, maar de afname kan ook te wijten zijn aan een aantal andere factoren, zoals ambtenaren die vaker de collega's wensen te ontmoeten op kantoor. Hierover is veel gezegd en geschreven, want onder de coronamaatregelen was dit niet mogelijk. We blijven de cijfers continu en op regelmatige basis monitoren. In veel organisaties maakt een evaluatie van het telewerkbeleid ook deel uit van de jaarlijkse tevredenheidsmeting of de risicomonitoring.

In het KB tot wijziging van diverse bepalingen inzake telewerk en satellietwerk in het federaal administratief openbaar ambt van 10 april 2022 zijn al lichte verbeteringen aan het telewerkbeleid aangebracht. Momenteel is er vanuit de administratie geen vraag om dat verder bij te sturen.

Wat de ergonomie betreft, is er de tool waarover we het hadden, die deel uitmaakt van een voor de medewerkers vrij toegankelijke e-learning opleiding thuiswerken die beschikbaar is in de opleidingscatalogus e-Campus van de FOD BOSA. In 2022 hebben 993 ambtenaren, namelijk 511 Franstaligen en 482 Nederlandstaligen, hiervan gebruikgemaakt. Verder heeft de gezamenlijke interne dienst voor preventie en bescherming op het werk Empreva recent op de e-Campus van de FOD BOSA een tool rond ergonomie ter beschikking gesteld. Met deze tool kunnen medewerkers hun werkpost zowel op kantoor als thuis evalueren en verbeteren op het vlak van ergonomie. Voor deze laatste tool beschikken we nog niet over gebruikscijfers, maar we zullen inzetten op brede communicatie om het gebruik ervan zo veel mogelijk aan te moedigen.

Momenteel is er één raamovereenkomst die voorziet in de mogelijkheid voor deelnemende werkgevers om meubilair te bestellen en aan huis te laten leveren bij de telewerker. Het betreft een gezamenlijk contract voor de levering van bureaustoelen. Wij hebben geen zicht op het aantal ambtenaren dat daarvan gebruikmaakt, want het gaat over een perceel binnen een grotere overheidsopdracht voor de levering van bureaumateriaal aan departementen. Ik zou ook geïnteresseerd zijn in die exacte cijfers, maar men heeft mij die niet kunnen geven.

Daarnaast – en daarover hebben wij wel cijfers – is het ook mogelijk voor de ambtenaar om rechtstreeks bureaustoelen aan te kopen aan sterk verminderd tarief via FED+. Daarvan hebben in 2021 1.166 ambtenaren gebruikgemaakt en in 2022 564.

Er worden de ambtenaren dus op verschillende vlakken mogelijkheden geboden om de thuiswerkplek zo ergonomisch mogelijk in te richten. Daarnaast is het ook een gangbare praktijk in veel organisaties om telewerkend personeel voor de thuiswerkplek toegang te geven tot bijvoorbeeld een tweede scherm of een laptopstand, waar de laptop op gezet kan worden. Wij moedigen dit natuurlijk aan.

03.03 **Sigrid Goethals** (N-VA): Mevrouw de minister, wij merken inderdaad dat er in 2020 en 2021 beduidend meer telewerk gebeurd is dan in 2022. Ik zie dat als een goede evolutie. Wij weten dat heel veel mensen te maken hebben met burn-outs, bore-outs en dergelijke. Thuis alleen achter zijn bureautje zitten en geen contact hebben met de collega's leidt volgens mij veel sneller tot een burn-out of een bore-out. Collega's zien en 's middags of aan de koffieautomaat een praatje maken kan een van de remedies daartegen zijn. Ik vind dat dus een zeer goede tendens. Ik ben dan ook blij dat het die richting uitgaat.

Het zou inderdaad goed zijn om de rest van de cijfers met betrekking tot ergonomie te kunnen krijgen, want dat is toch wel interessant. Het is ook opmerkelijk dat hier in 2021 bijna dubbel zoveel ambtenaren gebruik van hebben gemaakt als in 2022. Het gaat dan over de rechtstreekse aankopen. Het is natuurlijk mogelijk dat in het begin het gros heeft ingeschreven en dat anderen hebben gewacht of hebben gesteld dat ze het niet nodig hebben, waardoor dat cijfer lager ligt. Het is een beetje een gekke tendens.

Wij moeten dit inderdaad opvolgen. Telewerk kan goed zijn, maar niet voor iedereen. Voor sommigen kan het zelfs negatief zijn.

Het incident is gesloten.
L'incident est clos.

04 Vraag van Sigrid Goethals aan Petra De Sutter (VEM Ambtenarenzaken en Overheidsbedrijven, Telecommunicatie en Post) over "Het vierdagenregime bij de federale ambtenaren" (55036123C)
04 Question de Sigrid Goethals à Petra De Sutter (VPM Fonction publique et Entreprises publiques, Télécoms et Poste) sur "Le régime de quatre jours pour les fonctionnaires fédéraux" (55036123C)

04.01 **Sigrid Goethals** (N-VA): Vorig jaar legde deze federale regering een arbeidsdeal op tafel. De vierdaagse werkweek was een van de maatregelen daarvan en die moet onder meer zorgen voor een betere balans tussen werk en privé. Dat akkoord geldt enkel voor de privésector, en niet voor het openbaar ambt.

U ging onderzoeken of deze maatregel ook toegepast kon worden op het openbaar ambt, gelet op de goede balans tussen werk en privéleven. Heeft de regering de invoering van een vierdaagse werkweek bij de federale overheid al overwogen? Is hier onderzoek naar gedaan? Is er überhaupt vraag naar? Het zou immers kunnen dat de ambtenaren aangeven daar geen nood aan te hebben. Welke conclusies zijn er getrokken? Welke lessen kunnen er uit de privésector getrokken worden? Het is nuttig dat eens te bekijken. Heeft er overleg plaatsgevonden met de voorzitters van de verschillende overheidsdiensten?

04.02 Minister **Petra De Sutter:** Mevrouw Goethals, we hebben een uitgebreide analyse gemaakt van de mogelijkheden om de voltijdse vierdaagse werkweek in te voeren voor het federaal administratief openbaar ambt.

In de eerste plaats werd er vooral naar de juridische gevolgen gekeken en de impact ervan op het federaal personeelsstatuut. Het gaat dan bijvoorbeeld over de wisselwerking tussen een kortere werkweek met langere dagen en bepaalde bestaande verlofstelsels of andere vormen van flexibiliteit, zoals telewerk, maar ook met de principes van het federale deconnectiebeleid.

Daarnaast werd er ook gekeken naar de mogelijke impact van een kortere werkweek met langere dagen op de dienstverlening van de federale overheid. Men is dit zeer omzichtig in kaart aan het brengen. We

weten momenteel nog niet hoe groot de interesse hierin is. Momenteel kunnen we dit niet inschatten en het systeem is voor alle duidelijkheid nog niet ingevoerd. Het is dus nog wat koffiedik kijken. We wachten nog op tussentijdse resultaten van pilootprojecten in de privésector. Er is een pilootproject bij SD Worx, maar er is bijvoorbeeld ook een lopend onderzoek van UGent @ Work.

Het is voorlopig nog te vroeg om conclusies te trekken uit het eventuele succes van de voltijdse vierdaagse werkweek in de privésector, die pas in november 2022 werd ingevoerd.

Wij gaan, nu wij zelf de denkoefening hebben gemaakt en nog even wachten op wat wij uit de privésector kunnen leren, verder met het overleg met alle belanghebbenden, zowel aan werkgevers- als aan werknemerskant – dat is evident – om te bekijken of het eerste ontwerp van KB dat wij klaar hebben tot invoering van het systeem beantwoordt aan de vraag en om te zien op welke manier dit het best kan worden ingevoerd.

04.03 **Sigrid Goethals** (N-VA): Mevrouw de minister, ik dank u voor het antwoord. Ik denk dat in de eerste plaats naar de dienstverlening voor de mensen moet worden gekeken. Het is goed dat u daar een analyse naar doet. Die dienstverlening moet blijven wat ze vandaag is en mag zelfs licht verbeteren, want er zijn af en toe wel wat akkefietjes. Dat is belangrijk.

Ik kan mij ook voorstellen dat sommige mensen in bepaalde gezinssituaties op een bepaalde dag niet later willen werken. Mensen met kleine kinderen willen bijvoorbeeld liever om 17u thuis zijn dan om 18u of 19u. Dat is een persoonlijke keuze. Het is goed dat u naar de privésector kijkt. Beginnersfouten kunnen eruit worden gehaald en kunnen beter worden vermeden. Daar moet zeker op gewacht wordt.

Ik ben blij dat u eerst grondig onderzoek doet, in de plaats van al te haastige stappen te willen zetten.

Het incident is gesloten.
L'incident est clos.

05 Vraag van Sigrid Goethals aan Petra De Sutter (VEM Ambtenarenzaken en Overheidsbedrijven, Telecommunicatie en Post) over "Het behalen van een taalcertificaat bij Selor" (55036444C)
05 Question de Sigrid Goethals à Petra De Sutter (VPM Fonction publique et Entreprises publiques, Télécoms et Poste) sur "L'obtention d'un certificat linguistique de Selor" (55036444C)

05.01 **Sigrid Goethals** (N-VA): Mijnheer de voorzitter, we weten allemaal dat een sollicitatie doorlopen bij werkenvoor.be, de website van Selor, een hele logge procedure is waarbij de feedback naar de sollicitanten gering is. Dat is niet leuk, want als je solliciteert wil je graag feedback, positief of negatief. Ik had u in dat verband graag attent gemaakt op een specifiek taalprobleem dat jonge sollicitanten ervaren bij jobaanbiedingen, ook specifieke voor hoogopgeleiden.

Nederlandstalige sollicitanten beschikken steeds vaker over een Engelstalig diploma. Doordat dit diploma van anderstalige aard is zou een Nederlandstalig persoon die wenst te solliciteren voor een bepaalde functie een taalcertificaat Nederlands moeten voorleggen en daar wringt het schoentje want de moedertaal van deze sollicitanten is het Nederlands. Het is dan toch te gek voor woorden dat zo iemand een taalcertificaat moet voorleggen omdat die persoon toevallig een Engelstalig diploma heeft. De kostprijs daarvoor bedraagt bovendien ongeveer 100 euro. Aan Franstalige kant gebeurt die minder vaak omdat de lessen vaker in het Frans worden gegeven en ook het diploma Franstalig is.

Bent u bekend met dit probleem en met deze frustraties bij jonge sollicitanten? Deelt u mijn mening dat het behalen van een taalcertificaat in deze gevallen overbodig? Kunt u dit probleem oplossen? Is er iets aan te doen? Kan er een uitzondering worden overwogen, gezien het toenemende aantal anderstalige diploma's aan onze Vlaamse universiteiten? In de toekomst zal dit nog vaker voorvallen, dus hoe anticipeert u hierop?

05.02 Minister **Petra De Sutter:** Mevrouw Goethals, dank u voor uw heel interessante vraag. Ik was mij daar niet van bewust, in alle eerlijkheid, maar ik meen dat het een zeer terechte vraag is. Ik heb heel veel begrip voor de vraag van deze jonge sollicitanten die een Engelstalig diploma hebben. Ik haal

een aantal elementen aan, en dan zal ik een voorstel opperen.

Het team van werkenvoor.be is aanwezig op verschillende jobbeurzen en zet medewerkers van verschillende diensten in, om een zo breed mogelijk publiek aan te spreken en om met zoveel mogelijk verschillende profielen in dialoog te gaan. De taaldienst van werkenvoor.be vaardigt geregeld taalconsultants af die tijdens deze jobbeurzen de federale overheid als werkgever vertegenwoordigen. Zeker op beurzen die georganiseerd worden door faculteiten die vooral Engelstalige diploma's afleveren, zijn de taalexperts van onze overheid altijd aanwezig.

Het klopt dat jongeren die dan solliciteren voor een functie voor de Nederlandstalige taalrol eigenlijk moeten beschikken over een taalattest volgens artikel 7. Dat geldt zelfs voor kandidaten wier moedertaal het Nederlands is. U hebt absoluut gelijk wanneer u zegt dat dit niet meer aangepast is aan de academische realiteit in ons land.

De wetgeving op het gebruik van talen in bestuurszaken dateert uit 1966. In dat tijdperk kon geen enkele Belgische universiteit een diploma in het Engels uitreiken. De Bolognahervorming en alle evoluties sindsdien hebben tot een uniformering van het hoger onderwijs in Europa geleid. De overstap van de ene onderwijsinstelling naar de andere werd gemakkelijker. Het is eenvoudiger geworden te wisselen van onderwijstaal, enzovoort.

Daardoor wordt het nu soms wel wat moeilijker te bepalen welke taalrol precies moet worden toegekend aan een kandidaat. Voorlopig kunnen sollicitanten terecht bij werkenvoor.be voor een taalspoedprocedure, waarbij de kandidaten op korte termijn een taalcertificaat volgens artikel 7 kunnen behalen.

U hebt het al aangehaald: de doorlooptijd is nu één maand. De kandidaat moet dan lezen, luisteren, spreken en schrijven doorlopen. Dit is inderdaad een beetje absurd voor wie Nederlandstalig is. We zitten echter met het huidige wettelijke kader, dat helaas geen uitzonderingen toelaat. Als wij dit structureel willen aanpakken, moeten wij dus die wetgeving aanpassen.

Ik erken het probleem. Er zijn nu verschillende mogelijkheden.

Ten eerste, wij kunnen het Taalteam van werkenvoor.be binnen het DG Rekrutering en Ontwikkeling vragen de doorlooptijd in te korten, zeker voor Nederlandstaligen. Die moeten dat volgens mij toch online op één dag tijd, of op andere manieren, kunnen doen.

,

Ten tweede, we moeten de taalwetgeving uit 1966 misschien herzien, zodat Engelstalige diploma's die behaald zijn in België op dezelfde manier worden behandeld als anderstalige diploma's die behaald zijn in het buitenland. Dat is volgens mij de structurele oplossing. Mijn collega Annelies Verlinden is als minister van Binnenlandse Zaken echter bevoegd voor de taalwetgeving. Ik stel voor dat ik haar hierop attent maak en haar vraag of ze dat wil bekijken.

05.03 **Sigrid Goethals** (N-VA): Dank u wel, mevrouw de minister. Het zou effectief een voorstel kunnen zijn van die periode nog in te korten, maar we blijven dan nog altijd met die kostprijs zitten. Dat is eigenlijk te gek voor woorden, dat bestaat door een oude wetgeving.

Het zou zeer goed zijn dat die wetgeving wordt aangepast aan de realiteit. Het zou dus aangenaam zijn, mocht u mevrouw Verlinden daarover aanspreken. Ik zal haar daar ook over aanspreken, maar u staat in nauwer contact met haar dan ik.

Het is een probleem dat opgelost moet worden, zeker met het oog op de toekomst, aangezien het een issue is dat zich steeds vaker zal voordoen. Dat zou dus fijn zijn.

Misschien zal ik zelf ook een oplossing proberen aan te reiken, via een resolutie. Dat kan misschien helpen.

Het incident is gesloten.
L'incident est clos.

De openbare commissievergadering wordt gesloten om 14.57 uur.
La réunion publique de commission est levée à 14 h 57.