

COMMISSION DES AFFAIRES
SOCIALES, DE L'EMPLOI ET DES
PENSIONS

du

VENDREDI 8 MAI 2020

Matin

COMMISSIE VOOR SOCIALE
ZAKEN, WERK EN PENSIOENEN

van

VRIJDAG 8 MEI 2020

Voormiddag

La réunion publique de commission est ouverte à 10 h 10 et présidée par Mme Marie-Colline Leroy.
De openbare commissievergadering wordt geopend om 10.10 uur en voorgezeten door mevrouw Marie-Colline Leroy.

Les textes repris en italique dans le Compte rendu intégral n'ont pas été prononcés et sont la reproduction exacte des textes remis par les auteurs.

De teksten die in cursief zijn opgenomen in het Integraal Verslag werden niet uitgesproken en steunen uitsluitend op de tekst die de spreker heeft ingediend.

La **présidente**: Bonjour à tous et à toutes. Je remercie vivement les services qui sont opérationnels aujourd'hui aussi. Ce n'est pas forcément courant le vendredi. Un grand merci aux services et aux traducteurs et traductrices d'être là aujourd'hui.

Je rappelle quelques règles fixées pour les séances de questions orales. Mme la ministre répondra aux questions. Un PowerPoint a été préparé par Mme la ministre, ce qui facilite les échanges et les débats. Je vous rappelle que nous vous proposons de renvoyer vos questions au texte écrit. Dans les comptes rendus, vous aurez votre question telle qu'envoyée par écrit. Il vous suffit de dire que vous renvoyez au texte écrit. Si vous avez une question, vous disposez de deux minutes de temps de parole. Si vous avez plus d'une question, vous disposez de trois minutes en tout. Si vous renvoyez au texte écrit, ces deux ou trois minutes sont directement reportées à la réplique. Vous disposez donc de plus de temps pour votre réplique.

Si vous décidez de lire vos questions ou de les synthétiser, c'est ce que vous dites en séance qui apparaîtra au compte rendu, et non plus le texte écrit de vos questions.

Au début de votre intervention, vous précisez la méthode que vous choisissez et ainsi, je peux directement reporter votre temps de parole.

Nous en venons à l'interpellation de Mme Pas.

01 Interpellatie van Barbara Pas aan Nathalie Muylle (Werk, Economie en Consumenten) over "De overdracht van het ouderschapsverlof naar de langstlevende partner" (550000011)

01 Interpellation de Barbara Pas à Nathalie Muylle (Emploi, Économie et Consommateurs) sur "Le transfert du congé parental au partenaire survivant" (550000011)

01.01 Barbara Pas (VB): Mevrouw de voorzitter, mevrouw de minister, mijn interpellatie handelt over een speciaal geval van ouderschapsverlof. Het ouderschapsverlof is een thematisch verlof dat kan worden opgenomen om meer tijd door te brengen met de kinderen. In totaal kunnen per ouder vier volledige maanden ouderschapsverlof worden opgenomen. Het is echter niet mogelijk dat één ouder, indien die het ouderschapsverlof niet opneemt, zijn of haar ouderschapsverlof overdraagt op de andere partner. Er zijn een aantal begrijpelijke redenen waarom dat niet mogelijk is.

In bepaalde situaties zou dat, mijns inziens, wel toegelaten moeten worden, namelijk als één ouder komt te overlijden. In de huidige regeling vervalt het ouderschapsverlof van de ouder die overlijdt, als hij of zij het ouderschapsverlof nog niet of niet volledig heeft opgenomen. Het verlies van een partner is sowieso al zwaar om dragen. Kinderen zien lijden en hen proberen te steunen, ondanks het eigen verdriet, is minstens

zo zwaar, of veel zwaarder. Daarbovenop komen de zorgen rond administratie en vaak ook financiële problemen. De langstlevende ouder staat plots in voor de opvoeding van de kinderen, het huishouden en dergelijke. Om financieel het hoofd boven water te houden, moet de alleenstaande ouder dat alles meestal combineren met een voltijdse job.

De combinatie werk en gezin is hoe dan ook al voor elke ouder een uitdaging, maar in deze situatie toch een extra grote.

Indien de langstlevende ouder gebruik kan maken van het ouderschapsverlof dat niet werd opgenomen door de overleden partner, zou dat volgens mij kunnen helpen om werk en zorg voor de kinderen enigszins combineerbaar te maken.

In 2015 werd een overgangsuitkering ingevoerd met de bedoeling om jonge weduwen en weduwnaars aan te sporen om actief te blijven op de arbeidsmarkt of om de arbeidsmarkt te betreden. Ik ben ervan overtuigd dat het versoepelen van deze regelgeving rond het ouderschapsverlof voor de langstlevende echtgenoot ook daaraan een bijdrage kan leveren.

Ik ben ervan overtuigd dat het overdraagbaar maken van het ouderschapsverlof van de overleden ouder ook een sterk verantwoordde maatregel is voor het kind dat een ouder verloren heeft. Nu kunnen kinderen, die het geluk hebben hun beide ouders nog te hebben, dubbel genieten van een ouder die ter beschikking staat door het ouderschapsverlof dan de jonge kinderen van wie één van de ouders overleden is.

Daarover heb ik een aantal concrete vragen voor u, mevrouw de minister. Hoe staat de regering tegenover de mogelijke overdracht van het restsaldo van het ouderschapsverlof naar de langstlevende partner? Heeft u hierover al overleg gepleegd met belangengroepen, met werkgeversorganisaties? Welke maatregelen kunnen concreet genomen worden om het overdragen van het ouderschapsverlof naar de langstlevende partner mogelijk te maken? Ik ben zeer benieuwd naar uw antwoord.

01.02 Minister **Nathalie Muylle**: Mevrouw Pas, zoals u zegt, is het recht op ouderschapsverlof in de huidige stand van de regelgeving opgevat als een individueel recht in hoofde van elke mannelijke en vrouwelijke werknemer. Om die reden voorziet de huidige regelgeving niet in de mogelijkheid om dit verlof van de ene naar de andere partner over te dragen, bijvoorbeeld bij overlijden van een van de ouders, zonder dat deze zijn of haar ouderschapsverlof geheel of gedeeltelijk heeft opgenomen.

De vraag of de door u voorgestelde aanpassing eventueel moet worden overwogen, is een vraag die volgens mij niet los kan worden gezien van de omzetting die België nog moet doen van de nieuwe Europese richtlijn nr. 2019/1158 betreffende het evenwicht tussen werk en privéleven voor ouders en mantelzorgers. In deze richtlijn zijn ook bepalingen opgenomen met betrekking tot het ouderschapsverlof.

Het lijkt mij dan ook aangewezen om alle voorstellen of suggesties tot aanpassing van het bestaande ouderschapsverlof daarmee samen aan bod te laten komen, met het oog op de omzetting van die richtlijn, en om na te gaan of die voldoen aan de richtlijn.

De Nationale Arbeidsraad is hiermee aan de slag gegaan en is hierover al verschillende keren samengekomen. De omzetting van die richtlijn moet maar gebeuren tegen 2 augustus 2022. De overdraagbaarheid van een niet-opgenomen saldo bij overlijden kan zeker ook deel uitmaken van de discussie binnen de Nationale Arbeidsraad.

Mevrouw Pas, ik heb heel veel begrip voor uw vraag. Ik zal zeker benadrukken dat die gesprekken binnen de Nationale Arbeidsraad moeten worden voortgezet, maar ik kan die zaken vandaag niet via een volmachtbesluit aanpassen omdat dit regelgeving op langere termijn is. Ik vind dit iets dat het Parlement zeker op zich kan nemen en ik wil de commissie dan ook aanraden om daarmee aan de slag te gaan.

Het blijft wel belangrijk om de toetsing aan de omzetting van de richtlijn daarbij niet uit het oog te verliezen.

01.03 **Barbara Pas** (VB): Mevrouw de minister, ik ben ervan overtuigd dat u begrip hebt voor de situatie. Het gaat gelukkig ook niet om heel veel mensen. De meesten worden gelukkig maar weduwe of weduwnaar op latere leeftijd, wanneer ze geen jonge kinderen meer hebben. Zo'n grote invloed kan het niet hebben voor de werkgevers, omdat het niet over veel gevallen gaat.

Het is jammer dat de omzetting van de Europese richtlijn pas in 2022 gepland is, want voor veel mensen is het vandaag al een precare situatie. Ik had een en ander graag wat sneller zien vooruitgaan.

Ik heb een motie van aanbeveling aan de diensten bezorgd om de regering ertoe aan te zetten om toch al een initiatief te nemen dat de toetsing met de richtlijn uiteraard moet doorstaan.

Ik zal die motie zeker aanhouden, maar ik houd uw suggestie om zelf met een initiatief naar het Parlement te komen zeker in gedachten. Ik denk dat dit voor veel mensen een goede oplossing of toch een verzachtende oplossing is voor de moeilijke situatie waarin ze zitten.

Moties

Motions

De **voorzitter**: Tot besluit van deze bespreking werden volgende moties ingediend.
En conclusion de cette discussion les motions suivantes ont été déposées.

Een motie van aanbeveling werd ingediend door mevrouw Barbara Pas en luidt als volgt:

"De Kamer,

gehoord de interpellatie van mevrouw Barbara Pas

en het antwoord van de minister van Werk, Economie en Consumenten, belast met Armoedebestrijding, Gelijke Kansen en Personen met een beperking,

- gelet op de onmogelijkheid om niet opgebruikt ouderschapsverlof over te dragen van de ene ouder naar de andere ouder;
- overwegende de emotionele, administratieve, praktische en vaak financiële problemen die het overlijden van een ouder met zich meebrengt;
- overwegende dat een optimale combinatie van werk en gezin jonge weduwen/weduwnaars kan aansporen om actief te blijven/zijn op de arbeidsmarkt;
- overwegende dat kinderen die wel nog over beide ouders beschikken dubbel zoveel kunnen genieten van een ouder die ter beschikking staat met ouderschapsverlof;

vraagt de regering

de overdracht van het restsaldo van het ouderschapsverlof naar de langstlevende partner mogelijk te maken."

Une motion de recommandation a été déposée par Mme Barbara Pas et est libellée comme suit:

"La Chambre,

ayant entendu l'interpellation de Mme Barbara Pas

et la réponse de la ministre de l'Emploi, de l'Economie et des Consommateurs, chargée de la Lutte contre la pauvreté, de l'Egalité des chances et des Personnes handicapées,

- eu égard à l'impossibilité de transférer un congé parental inutilisé d'un parent à l'autre;
- considérant les problèmes émotionnels, administratifs, pratiques et souvent financiers qu'entraîne le décès d'un parent;
- considérant qu'une combinaison optimale entre le travail et la vie de famille est susceptible d'encourager les jeunes veuves et veufs à être ou rester actifs sur le marché de l'emploi;
- considérant que les enfants qui ont quant à eux encore leurs deux parents voient multipliée par deux la possibilité de bénéficier de la présence d'un parent en congé parental;

demande au gouvernement

de rendre possible le transfert du solde de congé parental au partenaire survivant."

Een eenvoudige motie werd ingediend door de dames Leen Dierick en Nahima Lanjri.

Une motion pure et simple a été déposée par Mmes Leen Dierick et Nahima Lanjri.

01.04 Nahima Lanjri (CD&V): Mevrouw de voorzitter, zoals ik daarnet al aangaf, sluit ik mij aan bij wat de minister verklaarde. Ik heb zelf ook begrip voor de situatie.

Mevrouw Pas, het klopt dat het om een beperkte groep gaat. Wij mogen echter een en ander niet zomaar zonder advies van de sociale partners doorvoeren.

01.05 Barbara Pas (VB): Dat beweer ik ook niet.

01.06 Nahima Lanjri (CD&V): Ik stel dus voor dat wij het dossier later, eventueel in de commissie, bekijken. Nu kan de regering echter, zoals de minister zelf heeft opgemerkt, dat dossier niet opnemen. Het punt is bijvoorbeeld ook niet opgenomen in de volmachtbesluiten. Zij is op dit ogenblik daartoe niet gemachtigd.

La **présidente**: Over de moties zal later worden gestemd. De bespreking is gesloten.
Le vote sur les motions aura lieu ultérieurement. La discussion est close.

02 Débat d'actualité sur la crise du coronavirus et questions jointes de

- Sophie Rohonyi à Nathalie Muylle (Emploi, Économie et Consommateurs) sur "La situation sociale des personnes prostituées" (55004801C)
- Sophie Thémont à Nathalie Muylle (Emploi, Économie et Consommateurs) sur "Les abus liés au salaire garanti" (55004830C)
- Björn Anseeuw à Nathalie Muylle (Emploi, Économie et Consommateurs) sur "L'usage abusif du régime de chômage temporaire" (55004838C)
- Anja Vanrobaeys à Nathalie Muylle (Emploi, Économie et Consommateurs) sur "Le contrôle de la distanciation sociale dans le secteur des titres-services" (55004847C)
- Ellen Samyn à Nathalie Muylle (Emploi, Économie et Consommateurs) sur "Les contrats des équipages" (55004848C)
- Ellen Samyn à Nathalie Muylle (Emploi, Économie et Consommateurs) sur "L'extension du chômage temporaire pour le secteur des voyages" (55004891C)
- Sophie Thémont à Nathalie Muylle (Emploi, Économie et Consommateurs) sur "L'impact de la crise du COVID-19 sur les jeunes diplômés" (55004929C)
- Leen Dierick à Nathalie Muylle (Emploi, Économie et Consommateurs) sur "Le chômage temporaire dans les agences de voyage" (55004931C)
- Nahima Lanjri à Nathalie Muylle (Emploi, Économie et Consommateurs) sur "Les contrôles du respect des conditions du chômage temporaire" (55004933C)
- Anja Vanrobaeys à Nathalie Muylle (Emploi, Économie et Consommateurs) sur "Le contrôle des conditions d'indemnisation des personnes en chômage temporaire" (55004960C)
- Jan Bertels à Nathalie Muylle (Emploi, Économie et Consommateurs) sur "L'incidence du chômage temporaire sur le droit au revenu d'intégration" (55004976C)
- Evita Willaert à Nathalie Muylle (Emploi, Économie et Consommateurs) sur "Le respect des mesures par les entreprises" (55004983C)
- Marc Goblet à Nathalie Muylle (Emploi, Économie et Consommateurs) sur "Les contrôles de la sécurité des travailleurs pendant la crise du coronavirus" (55005000C)
- Anja Vanrobaeys à Nathalie Muylle (Emploi, Économie et Consommateurs) sur "L'extension des mesures d'aide en raison de la suppression de la saison des festivals" (55005022C)
- Ellen Samyn à Nathalie Muylle (Emploi, Économie et Consommateurs) sur "L'attestation médicale de quarantaine dans le cadre de la pandémie de COVID-19" (55005052C)
- Björn Anseeuw à Nathalie Muylle (Emploi, Économie et Consommateurs) sur "Le nombre élevé de chômeurs temporaires en comparaison avec les pays voisins" (55005156C)
- Mathieu Bihet à Nathalie Muylle (Emploi, Économie et Consommateurs) sur "Le paiement des allocations de chômage pour le lundi de Pâques" (55005249C)
- Mathieu Bihet à Nathalie Muylle (Emploi, Économie et Consommateurs) sur "La concertation sociale en vue du déconfinement" (55005250C)
- Sarah Schlitz à Maggie De Block (Affaires sociales, Santé publique, Asile et Migration) sur "La crise du coronavirus et les congés postnataux" (55005294C)
- Steven De Vuyst à Nathalie Muylle (Emploi, Économie et Consommateurs) sur "Les entreprises mettant au travail du personnel en chômage temporaire" (55005297C)
- Ludivine Dedonder à Nathalie Muylle (Emploi, Économie et Consommateurs) sur "Le congé parental supplémentaire pour les télétravailleurs isolés" (55005304C)
- Ellen Samyn à Nathalie Muylle (Emploi, Économie et Consommateurs) sur "Une évaluation du système de chômage temporaire pour force majeure lié à la pandémie de coronavirus" (55005309C)
- Sophie Thémont à Nathalie Muylle (Emploi, Économie et Consommateurs) sur "La détérioration du pouvoir d'achat des ménages" (55005334C)
- Sophie Thémont à Nathalie Muylle (Emploi, Économie et Consommateurs) sur "Le montant du chômage temporaire" (55005345C)
- Anja Vanrobaeys à Nathalie Muylle (Emploi, Économie et Consommateurs) sur "Le guide générique pour contrer la propagation du COVID-19 au travail" (55005363C)
- Mathieu Bihet à Nathalie Muylle (Emploi, Économie et Consommateurs) sur "Les organismes de

paiement et les allocations de chômage temporaires" (55005387C)

- Katrien Houtmeyers à Nathalie Muylle (Emploi, Économie et Consommateurs) sur "Les règles régissant le chômage économique" (55005420C)

- Evita Willaert à Nathalie Muylle (Emploi, Économie et Consommateurs) sur "Le signalement d'abus liés au coronavirus sur le lieu de travail" (55005440C)

- Evita Willaert à Nathalie Muylle (Emploi, Économie et Consommateurs) sur "Le chômage temporaire et le repos d'accouchement" (55005441C)

- Nabil Boukili à Koen Geens (VPM Justice, Régie des Bâtiments et Affaires européennes) sur "L'absence de sanctions pour les entreprises qui ne respectent pas les mesures COVID-19" (55005520C)

- Anja Vanrobaeys à Nathalie Muylle (Emploi, Économie et Consommateurs) sur "La crise du coronavirus et le congé parental" (55005530C)

- Ellen Samyn à Nathalie Muylle (Emploi, Économie et Consommateurs) sur "La crise du coronavirus et le congé parental" (55005533C)

- Sophie Thémont à Nathalie Muylle (Emploi, Économie et Consommateurs) sur "L'accès au chômage temporaire des intérimaires" (55005599C)

- Björn Anseeuw à Nathalie Muylle (Emploi, Économie et Consommateurs) sur "Le recours abusif au régime de chômage temporaire" (55005609C)

- Björn Anseeuw à Nathalie Muylle (Emploi, Économie et Consommateurs) sur "Le contrôle par l'ONEM du chômage temporaire dans le secteur de l'événementiel" (55005610C)

- Evita Willaert à Nathalie Muylle (Emploi, Économie et Consommateurs) sur "Un congé parental supplémentaire pendant la crise du coronavirus" (55005618C)

- Georges Gilkinet à Nathalie Muylle (Emploi, Économie et Consommateurs) sur "La position belge quant à la classification du COVID-19 dans la liste des agents biologiques" (55005628C)

- Marie-Colline Leroy à Nathalie Muylle (Emploi, Économie et Consommateurs) sur "La classification du COVID-19 dans la liste des agents biologiques" (55005646C)

- Vanessa Matz à Nathalie Muylle (Emploi, Économie et Consommateurs) sur "Les difficultés des entreprises partagées durant le confinement" (55005672C)

- Nahima Lanjri à Nathalie Muylle (Emploi, Économie et Consommateurs) sur "Le fonctionnement de la task force "Coronavirus - urgence sociale"" (55005676C)

- Nahima Lanjri à Nathalie Muylle (Emploi, Économie et Consommateurs) sur "L'"allocation corona" destinée aux personnes aux faibles revenus" (55005678C)

- Jan Bertels à Nathalie Muylle (Emploi, Économie et Consommateurs) sur "Le droit au salaire garanti pendant les périodes de chômage" (55005766C)

- Anja Vanrobaeys à Nathalie Muylle (Emploi, Économie et Consommateurs) sur "La flexibilité dans la prise du congé corona" (55005769C)

- Evita Willaert à Nathalie Muylle (Emploi, Économie et Consommateurs) sur "La sécurité au travail et le nombre d'inspecteurs" (55005813C)

- Steven De Vuyst à Nathalie Muylle (Emploi, Économie et Consommateurs) sur "Le service d'inspection du Contrôle du bien-être au travail" (55005829C)

- Steven De Vuyst à Nathalie Muylle (Emploi, Économie et Consommateurs) sur "Le guide générique" (55005830C)

- Björn Anseeuw à Nathalie Muylle (Emploi, Économie et Consommateurs) sur "Les difficultés attendues après l'expiration du régime de chômage temporaire" (55005834C)

- Marie-Colline Leroy à Nathalie Muylle (Emploi, Économie et Consommateurs) sur "Le coronavirus et la période d'application du congé parental exceptionnel" (55005844C)

- Nadia Moscufo à Nathalie Muylle (Emploi, Économie et Consommateurs) sur "L'inspection du Contrôle du bien-être au travail" (55005845C)

- Nadia Moscufo à Nathalie Muylle (Emploi, Économie et Consommateurs) sur "Le guide générique" (55005846C)

- Marie-Colline Leroy à Nathalie Muylle (Emploi, Économie et Consommateurs) sur "Le coronavirus, le chômage temporaire et le congé de maternité" (55005849C)

- Marie-Colline Leroy à Nathalie Muylle (Emploi, Économie et Consommateurs) sur "Le coronavirus et le droit de retrait" (55005854C)

- Marie-Colline Leroy à Nathalie Muylle (Emploi, Économie et Consommateurs) sur "Le coronavirus, le congé parental exceptionnel et les familles monoparentales" (55005855C)

- Nadia Moscufo à Nathalie Muylle (Emploi, Économie et Consommateurs) sur "L'absence de sanctions pour les entreprises qui ne respectent pas les mesures COVID-19" (55005856C)

- Sophie Thémont à Nathalie Muylle (Emploi, Économie et Consommateurs) sur "La mise en chômage temporaire de consultants sur le "bench"" (55005857C)

- Ludivine Dedonder à Nathalie Muylle (Emploi, Économie et Consommateurs) sur "Le congé parental 'corona'" (55005859C)
- Nadia Moscufo à Nathalie Muylle (Emploi, Économie et Consommateurs) sur "Le congé parental dans le cadre du COVID-19" (55005860C)
- Nadia Moscufo à Nathalie Muylle (Emploi, Économie et Consommateurs) sur "Les entreprises qui font travailler leur personnel en chômage temporaire" (55005861C)
- [02] Actualiteitsdebat over de coronaviruscrisis en toegevoegde vragen van
- Sophie Rohonyi aan Nathalie Muylle (Werk, Economie en Consumenten) over "De maatschappelijke situatie van sekswerkers" (55004801C)
- Sophie Thémont aan Nathalie Muylle (Werk, Economie en Consumenten) over "De misbruiken in verband met het gewaarborgd loon" (55004830C)
- Björn Anseeuw aan Nathalie Muylle (Werk, Economie en Consumenten) over "Het misbruik van de regeling inzake tijdelijke werkloosheid" (55004838C)
- Anja Vanrobaeys aan Nathalie Muylle (Werk, Economie en Consumenten) over "De controle op social distancing in de dienstensector" (55004847C)
- Ellen Samyn aan Nathalie Muylle (Werk, Economie en Consumenten) over "De contracten van de scheepsbemanningen" (55004848C)
- Ellen Samyn aan Nathalie Muylle (Werk, Economie en Consumenten) over "De uitbreiding van de tijdelijke werkloosheid voor de reissector" (55004891C)
- Sophie Thémont aan Nathalie Muylle (Werk, Economie en Consumenten) over "De impact van de COVID-19-crisis op pas afgestudeerden" (55004929C)
- Leen Dierick aan Nathalie Muylle (Werk, Economie en Consumenten) over "De tijdelijke werkloosheid bij reisbureaus" (55004931C)
- Nahima Lanjri aan Nathalie Muylle (Werk, Economie en Consumenten) over "De controles op het naleven van de voorwaarden voor tijdelijke werkloosheid" (55004933C)
- Anja Vanrobaeys aan Nathalie Muylle (Werk, Economie en Consumenten) over "De controle op de vergoedbaarheidsvoorwaarden voor tijdelijke werkloosheid" (55004960C)
- Jan Bertels aan Nathalie Muylle (Werk, Economie en Consumenten) over "De impact van de tijdelijke werkloosheid op het recht op een integratietegemoetkoming" (55004976C)
- Evita Willaert aan Nathalie Muylle (Werk, Economie en Consumenten) over "De naleving van de maatregelen door bedrijven" (55004983C)
- Marc Goblet aan Nathalie Muylle (Werk, Economie en Consumenten) over "Het toezicht op de veiligheid van de werknemers tijdens de coronacrisis" (55005000C)
- Anja Vanrobaeys aan Nathalie Muylle (Werk, Economie en Consumenten) over "De uitbreiding van de ondersteuningsmaatregelen wegens het schrappen van de festivalzomer" (55005022C)
- Ellen Samyn aan Nathalie Muylle (Werk, Economie en Consumenten) over "Het medisch attest voor quarantaine in het kader van de COVID-19-pandemie" (55005052C)
- Björn Anseeuw aan Nathalie Muylle (Werk, Economie en Consumenten) over "Het hoge aantal tijdelijk werklozen in België in vergelijking met de buurlanden" (55005156C)
- Mathieu Bihet aan Nathalie Muylle (Werk, Economie en Consumenten) over "De betaling van de werkloosheidsuitkeringen voor paasmaandag" (55005249C)
- Mathieu Bihet aan Nathalie Muylle (Werk, Economie en Consumenten) over "Het sociaal overleg met het oog op de afbouw van de lockdown" (55005250C)
- Sarah Schlitz aan Maggie De Block (Sociale Zaken, Volksgezondheid, Asiel en Migratie) over "De coronacrisis en het postnataal verlof" (55005294C)
- Steven De Vuyst aan Nathalie Muylle (Werk, Economie en Consumenten) over "De bedrijven die tijdelijk werkloos personeel doen werken" (55005297C)
- Ludivine Dedonder aan Nathalie Muylle (Werk, Economie en Consumenten) over "Het bijkomende ouderschapsverlof voor alleenstaande ouders die telewerken" (55005304C)
- Ellen Samyn aan Nathalie Muylle (Werk, Economie en Consumenten) over "Een evaluatie van het systeem van tijdelijke werkloosheid wegens overmacht t.g.v. de coronapandemie" (55005309C)
- Sophie Thémont aan Nathalie Muylle (Werk, Economie en Consumenten) over "Het afbrokkelen van de koopkracht van de gezinnen" (55005334C)
- Sophie Thémont aan Nathalie Muylle (Werk, Economie en Consumenten) over "Het bedrag van de tijdelijkewerkloosheidsuitkering" (55005345C)
- Anja Vanrobaeys aan Nathalie Muylle (Werk, Economie en Consumenten) over "De generieke gids tegen de verspreiding van COVID-19 op het werk" (55005363C)
- Mathieu Bihet aan Nathalie Muylle (Werk, Economie en Consumenten) over "De uitbetalingsinstellingen en de uitkeringen voor tijdelijke werkloosheid" (55005387C)
- Katrien Houtmeyers aan Nathalie Muylle (Werk, Economie en Consumenten) over "De regels van

economische werkloosheid" (55005420C)

- Evita Willaert aan Nathalie Muylle (Werk, Economie en Consumenten) over "De signalisatie van coronamislukkingen op het werk" (55005440C)
- Evita Willaert aan Nathalie Muylle (Werk, Economie en Consumenten) over "Tijdelijke werkloosheid en zwangerschapsrust" (55005441C)
- Nabil Boukili aan Koen Geens (VEM Justitie, Regie der Gebouwen en Europese Zaken) over "Het uitblijven van sancties voor bedrijven die de COVID-19-maatregelen niet in acht nemen" (55005520C)
- Anja Vanrobaeys aan Nathalie Muylle (Werk, Economie en Consumenten) over "De coronacrisis en het ouderschapsverlof" (55005530C)
- Ellen Samyn aan Nathalie Muylle (Werk, Economie en Consumenten) over "De coronacrisis en het ouderschapsverlof" (55005553C)
- Sophie Thémont aan Nathalie Muylle (Werk, Economie en Consumenten) over "Tijdelijke werkloosheid voor uitzendkrachten" (55005599C)
- Björn Anseeuw aan Nathalie Muylle (Werk, Economie en Consumenten) over "Het misbruik van de tijdelijke werkloosheidsregeling" (55005609C)
- Björn Anseeuw aan Nathalie Muylle (Werk, Economie en Consumenten) over "De controle van de RVA op de tijdelijke werkloosheid in de evenementensector" (55005610C)
- Evita Willaert aan Nathalie Muylle (Werk, Economie en Consumenten) over "Extra ouderschapsverlof tijdens de coronacrisis" (55005618C)
- Georges Gilkinet aan Nathalie Muylle (Werk, Economie en Consumenten) over "Het Belgische standpunt m.b.t. de categorisering van COVID-19 in de lijst van biologische agentia" (55005628C)
- Marie-Colline Leroy aan Nathalie Muylle (Werk, Economie en Consumenten) over "De categorisering van COVID-19 in de lijst van biologische agentia" (55005646C)
- Vanessa Matz aan Nathalie Muylle (Werk, Economie en Consumenten) over "De problemen die gedeelde ondernemingen ondervinden tijdens de lockdown" (55005672C)
- Nahima Lanjri aan Nathalie Muylle (Werk, Economie en Consumenten) over "De werking van de taskforce 'Coronavirus - sociale hoogdringendheid'" (55005676C)
- Nahima Lanjri aan Nathalie Muylle (Werk, Economie en Consumenten) over "De 'coronatoelage' voor mensen met een beperkt inkomen" (55005678C)
- Jan Bertels aan Nathalie Muylle (Werk, Economie en Consumenten) over "Het recht op gewaarborgd loon tijdens periodes van werkloosheid" (55005766C)
- Anja Vanrobaeys aan Nathalie Muylle (Werk, Economie en Consumenten) over "De flexibele opname van het coronaverlof" (55005769C)
- Evita Willaert aan Nathalie Muylle (Werk, Economie en Consumenten) over "De veiligheid op het werk en het aantal inspecteurs" (55005813C)
- Steven De Vuyst aan Nathalie Muylle (Werk, Economie en Consumenten) over "De inspectiedienst Toezicht op het Welzijn op het Werk" (55005829C)
- Steven De Vuyst aan Nathalie Muylle (Werk, Economie en Consumenten) over "De generieke gids" (55005830C)
- Björn Anseeuw aan Nathalie Muylle (Werk, Economie en Consumenten) over "De verwachte moeilijkheden na de uitdoving van de tijdelijke werkloosheidsregeling" (55005834C)
- Marie-Colline Leroy aan Nathalie Muylle (Werk, Economie en Consumenten) over "Het coronavirus en de periode waarin het uitzonderlijke ouderschapsverlof kan worden opgenomen" (55005844C)
- Nadia Moscufo aan Nathalie Muylle (Werk, Economie en Consumenten) over "De inspectie van het Toezicht op het Welzijn op het Werk" (55005845C)
- Nadia Moscufo aan Nathalie Muylle (Werk, Economie en Consumenten) over "De generieke gids" (55005846C)
- Marie-Colline Leroy aan Nathalie Muylle (Werk, Economie en Consumenten) over "Het coronavirus, de tijdelijke werkloosheid en het moederschapverlof" (55005849C)
- Marie-Colline Leroy aan Nathalie Muylle (Werk, Economie en Consumenten) over "Het coronavirus en het recht om niet aan het werk te gaan" (55005854C)
- Marie-Colline Leroy aan Nathalie Muylle (Werk, Economie en Consumenten) over "Het coronavirus, het uitzonderlijke ouderschapsverlof en de eenoudergezinnen" (55005855C)
- Nadia Moscufo aan Nathalie Muylle (Werk, Economie en Consumenten) over "Het uitblijven van sancties voor bedrijven die de COVID-19-maatregelen niet in acht nemen" (55005856C)
- Sophie Thémont aan Nathalie Muylle (Werk, Economie en Consumenten) over "Tijdelijke werkloosheid voor consultants 'on the bench'" (55005857C)
- Ludivine Dedonder aan Nathalie Muylle (Werk, Economie en Consumenten) over "Het corona-ouderschapsverlof" (55005859C)
- Nadia Moscufo aan Nathalie Muylle (Werk, Economie en Consumenten) over "Het ouderschapsverlof"

in het kader van COVID-19" (55005860C)

- Nadia Moscufo aan Nathalie Muylle (Werk, Economie en Consumenten) over "Bedrijven die hun tijdelijk werkloos personeel toch verplichten te werken" (55005861C)

La **présidente**: Chers collègues, Mme la ministre vous propose de ne pas prendre trop de temps dans l'exposé de vos questions, de sorte que vous gagnerez du temps lors du débat. Madame Rohonyi, vous disposerez de trois minutes pour répliquer. Cela vous permettra d'aborder d'autres sujets, bien entendu. Comme il s'agit d'un débat d'actualité, il vous sera possible de reprendre la parole. Cette méthode vous convient-elle?

02.01 **Sophie Rohonyi** (DéFI): Oui, elle me paraît très correcte et conforme à l'organisation de nos travaux.

Nous sommes depuis le 16 mars en confinement. Cette mesure a des effets conséquents sur les personnes en situation précaire et plus particulièrement sur les personnes prostituées dont la seule source de revenus provient de leur activité prostitutionnelle. Bien que le droit pénal autorise la prostitution, il n'en va pas de même pour le droit social. Cela implique des conséquences directes pour celles qui arrêtent de travailler. En effet, l'accès à la protection sociale va différer en fonction de leur statut. Certaines travaillent sous le statut d'indépendant, d'autres sous un contrat employé ou encore pour d'autres, l'activité n'est même pas déclarée. En vue de leur situation complexe, un revenu compensatoire est difficile à obtenir pour la plupart d'entre elles: L'accès au droit de passerelle pour les indépendantes dépend de la décision de leur caisse d'allocations sociales;

Les salariées qui ont bénéficié d'allocations de chômage reçoivent des allocations dérisoires, car les revenus sont souvent calculés en pourcentage de leurs prestations qui dans la plupart des cas, ne dépassent pas les 13h/ semaine. Certaines n'ont pas accès au chômage car la nullité du contrat de travail est invoquée pour "contrariété à l'ordre public et aux bonnes mœurs. Le revenu d'intégration est difficilement octroyé aux personnes qui exercent de manière non déclarée, car bien souvent, elles sont victimes de stigmatisation par les agents du CPAS. Par ailleurs, pour bénéficier d'un revenu social, il faut être résident belge. Ces personnes n'ont ainsi et pour certaines plus de quoi payer leur loyer ou de quoi se nourrir. Elles risquent de se retrouver à la rue avec, parfois, une famille entière. Plusieurs associations, dont La Ligue des droits humains, tirent d'ailleurs la sonnette d'alarme.

Par conséquent, Madame la Ministre, pouvez-vous me faire savoir:

Si un fonds d'urgence pourrait être créé afin de leur permettre un revenu de remplacement sans tenir compte de la régularité de leur séjour ou de leur activité professionnelle?

S'il existe une concertation avec les entités fédérées et les communes afin de geler les taxes dans des quartiers où la prostitution est pratiquée en vitrine, mais aussi pour leur mettre à disposition des immeubles inoccupés pour les accueillir en attendant la fin de la crise?

02.02 **Sophie Thémont** (PS): Le 8 avril, je vous interrogeais sur les abus de force majeure pratiqués par les entreprises en cette crise sanitaire. Je reviens vers vous, une nouvelle fois, pour dénoncer certains comportements de la part d'employeurs.

C'est le front commun syndical CSC-FGTB-CGSLB qui a à nouveau dénoncé le fait que certains travailleurs en incapacité de travail pour cause de maladie se voient privés de leur salaire, normalement garanti par l'employeur, conformément à ce qui est inscrit dans la législation. En effet, lorsqu'un travailleur tombe malade, il doit être légalement couvert par un salaire garanti versé par l'employeur. Ce salaire doit couvrir une période d'un mois s'il est employé et 14 jours s'il est ouvrier. Si l'incapacité perdure au-delà de cette période, alors la mutuelle versera des indemnités de maladie.

Les syndicats ont cependant noté des abus depuis le début de la crise. Par exemple, dans certaines entreprises dont l'activité a été partiellement maintenue, les seuls travailleurs en chômage temporaire sont les malades...

J'étais rassurée de vous entendre dire que le salaire devait être garanti pour les employés malades. Néanmoins, vous n'avez parlé d'aucun mécanisme de vérification. Des contrôles vont-ils être effectués?

Plus de 100.000 jeunes seront diplômés de l'enseignement supérieur dans quelques mois. Se pose

évidemment la question de leur accès au marché de l'emploi en cette période de crise : Bart Cockx, professeur d'économie à l'Université de Gand dénonce cette réalité. Selon l'économiste, ces jeunes auront beaucoup de mal à s'insérer sur le marché du travail. Pire, ces répercussions auront des effets, sans doute, sur le long terme. En effet, il ressort de l'étude mentionnée précédemment que les revenus de jeunes diplômés en période de crise restent inférieur aux revenus de jeunes diplômés dans un meilleur contexte et ce... jusqu'à dix années après la fin de leurs études. Les diplômés de la crise du Covid-19 devront donc, selon les analyses de Bart Cockx, accepter des boulots moins bien rémunérés.

Cet effet négatif de la crise touchera également les jeunes moins qualifiés. Cela se traduira différemment chez cette dernière catégorie de personnes: ils seront confrontés à davantage de période de chômage.

Madame la Ministre, cette situation est inquiétante, n'est-ce pas? Pourtant, des solutions existent pour atténuer cette problématique. Il convient, en effet, de résorber l'augmentation du chômage par une politique de stimulation de la demande. Bart Cockx propose également des mesures concrètes tel que l'octroi d'une bourse à ces jeunes diplômés. Cette bourse, versée par l'État, permettrait à de nombreux jeunes de poursuivre des études durant une année supplémentaire, de manière à ce qu'ils accèdent au marché de l'emploi un an plus tard, quand les conséquences du choc économique seront moins lourdes à supporter.

Madame la Ministre, envisagez-vous d'étudier les solutions proposées ici? Avez-vous, vous-même, songé à d'autres pistes?

Une enquête récemment réalisée par plusieurs fédérations d'entreprises et d'indépendants relève que, du fait de la crise sanitaire, les entreprises belges décident de retarder certains plans d'investissement. En particulier, selon l'enquête, « un tiers des entreprises interrogées ont reporté à une date ultérieure en 2020 ou 2021 des investissements initialement prévus et un tiers des entreprises interrogées les ont reportés à une date postérieure encore inconnue ».

Madame la Ministre, nous savons que l'investissement est un facteur indispensable permettant la relance de la croissance et, in fine, l'augmentation du taux d'emploi. En effet, la croissance des entreprises est un facteur capital de soutien à la création d'emplois, dans la mesure où l'augmentation de la production demande une augmentation de la main d'œuvre. Toutefois, je crains que si la crise actuelle pousse les entreprises à reporter leurs investissements à une durée indéterminée, cela prolonge également le manque de création d'emplois bien au-delà de l'actuelle crise sanitaire que nous vivons.

Madame la Ministre, de nombreuses entreprises belges annoncent déjà un report de leurs investissements, pour une durée indéterminée. Ne pensez-vous pas que nous devrions dès à présent mettre en place des mesures publiques pouvant éviter le manque d'emploi qui sera causé par ce report ? Que comptez-vous faire afin d'éviter que ce report d'investissements ne soit un facteur de plus aggravant le taux de chômage, et donc basculant davantage de citoyens dans la précarité?

Pour de nombreux ménages, la crise engendrera, on le sait, une perte de revenus importante. La situation des personnes déjà aujourd'hui précarisées se verra détériorée.

En plus de la probable perte de pouvoir d'achat généralisée, les crises accentuent en effet davantage l'écart entre les bien nantis et les moins fortunés. En effet, les ménages belges n'ont pas tous les mêmes moyens pour faire face aux conséquences économiques de cette crise. Alors que de nombreuses familles ont déjà du mal à joindre les deux bouts en temps « normal », toute perte de revenu (totale ou même minime) causée par la crise et toute augmentation de charges fixes conduiront inévitablement à de l'endettement et à des problèmes qui s'étendront bien au-delà des effets immédiats de la crise.

Par leur pouvoir d'achat, les citoyens sont aussi une importante composante de l'économie directe, réelle et de proximité de notre pays, et ne doivent donc pas être délaissées par les mesures de relance économique que nous mettons progressivement en place.

Quelles mesures comptez-vous prendre afin de relancer durablement le pouvoir d'achat des ménages belges mais également afin d'aider ceux qui se trouvaient déjà avant la crise dans une situation de précarité? Comment comptez-vous soutenir les divers systèmes d'assistance sociale, qui seront en première ligne pour aider un nombre important de citoyens à faire face aux conséquences de la crise? Envisagez-vous notamment, avec votre collègue, Monsieur Ducarme, un refinancement des CPAS dans un futur proche?

Au début du confinement, afin de préserver le pouvoir d'achat des travailleurs, le gouvernement avait privilégié la piste du chômage temporaire. Ainsi, ce sont 750.000 chômeurs temporaires qui ont touché une allocation de chômage temporaire le mois dernier. En avril, comme l'affirme la FGTB, « ce nombre risque d'augmenter étant donné que certains avaient trouvé des solutions alternatives en mars, comme la prise de congé, le télétravail extraordinaire ou encore le congé parental ». Nous nous rapprochons donc progressivement des 1,25 million de chômeurs temporaires que vous aviez estimé auparavant.

Il y a peu, en commission, je vous avais questionnée sur le montant de ces allocations, mais je n'avais pas reçu de réponse à ce sujet ; je me permets donc de vous poser la question.

Alors qu'en France, les chômeurs temporaires touchent entre 84 et 100 % de leur salaire, en Belgique, le travailleur perd au moins 30 % de sa rémunération (sans compter les avantages non perçus). Malgré un complément de son employeur, la perte reste donc considérable, et de plus en plus de travailleurs peinent davantage à joindre les deux bouts.

Qu'est-ce qui explique le maintien des allocations à 70%, alors que nos voisins garantissent parfois l'entièreté du salaire des travailleurs? Sachant que le nombre de chômeurs temporaires augmente, et que la durée du confinement prolonge le risque de ces travailleurs de basculer à tout moment dans une situation précaire, envisagez-vous d'augmenter le montant des allocations de chômage temporaire?

Au début du confinement, afin de préserver le pouvoir d'achat des travailleurs, le gouvernement avait privilégié la piste du chômage temporaire. Ainsi, ce sont 750.000 chômeurs temporaires qui ont touché une allocation de chômage temporaire le mois dernier. En avril, comme l'affirme la FGTB, « ce nombre risque d'augmenter étant donné que certains avaient trouvé des solutions alternatives en mars, comme la prise de congé, le télétravail extraordinaire ou encore le congé parental ». Nous nous rapprochons donc progressivement des 1,25 million de chômeurs temporaires que vous aviez estimé auparavant.

Il y a peu, en commission, je vous avais questionnée sur le montant de ces allocations, mais je n'avais pas reçu de réponse à ce sujet ; je me permets donc de vous poser la question.

Alors qu'en France, les chômeurs temporaires touchent entre 84 et 100 % de leur salaire, en Belgique, le travailleur perd au moins 30 % de sa rémunération (sans compter les avantages non perçus). Malgré un complément de son employeur, la perte reste donc considérable, et de plus en plus de travailleurs peinent davantage à joindre les deux bouts.

Qu'est-ce qui explique le maintien des allocations à 70%, alors que nos voisins garantissent parfois l'entièreté du salaire des travailleurs? Sachant que le nombre de chômeurs temporaires augmente, et que la durée du confinement prolonge le risque de ces travailleurs de basculer à tout moment dans une situation précaire, envisagez-vous d'augmenter le montant des allocations de chômage temporaire?

Récemment, le syndicat chrétien CNE et son homologue flamand ACV-Puls ont dénoncé des abus pratiqués par certaines grandes sociétés de consultance notamment actives dans le domaine des technologies de l'information et de la communication (les fameux TIC).

Selon ces deux syndicats, ces sociétés profiteraient de la crise que nous vivons pour mettre au chômage temporaire des consultants qui étaient déjà sur le "Bench" (c'est-à-dire en intermission entre deux clients) au moment du déclenchement de la crise sanitaire. Dans un communiqué de presse, ils dénoncent que « ces sociétés de conseil abusent de l'argent public car sans crise sanitaire, ces employés, même non facturables temporairement, auraient été payés par leur employeur alors que maintenant, ils sont mis entièrement à charge de la sécurité sociale et donc de la collectivité ».

Dans le même communiqué, les deux syndicats affirmaient vouloir déposer une plainte auprès du Ministère de l'Emploi. Avez-vous, à ce jour, reçu ladite plainte, et/ou avez-vous davantage d'informations sur ces formes d'abus, ainsi que sur les entreprises qui les pratiquent ?

Si ces pratiques sont confirmées, des sanctions seront-elles prévues? Ces sanctions auront-elles des conséquences sur les travailleurs consultants qui ont déjà perçu l'allocation de chômage temporaire?

La crise sanitaire que nous vivons actuellement modifiera certainement notre mode de vie. En ce qui

concerne l'emploi, il est très probable que le télétravail s'impose de plus en plus au sein des entreprises. De nombreux belges se montrent déjà très favorables à ce changement : neuf employés et cadres belges sur dix déclarent vouloir travailler chez eux d'un à trois jours par semaine, et six sur dix veulent pouvoir télétravailler deux jours ou plus. Ils estiment notamment que le télétravail représente un gain en productivité.

Madame la Ministre, de nombreuses mesures ont déjà été adoptées afin d'adapter le travail aux conditions de confinement imposées par la crise. Néanmoins, alors que le confinement a commencé il y a maintenant plus d'un mois, certains télétravailleurs n'exercent toujours pas leurs activités dans des conditions optimales. Certaines entreprises ne disposeraient pas d'une politique en matière de télétravail, notamment en ce qui concerne les aspects fiscaux et de sécurité sociale, de même que les outils à utiliser dans le cadre de leurs fonctions.

Dans l'absence de certitude quant à la date de fin du confinement, et donc à la durée de ce télétravail imposé aux travailleurs, ne pensez-vous pas qu'il est impératif d'adapter les règles régissant le télétravail aux conditions de travail actuelles? Etes-vous en contact avec les partenaires sociaux afin d'envisager une réforme qui réponde aux besoins de nos télétravailleurs ? Que pensez-vous de la proposition de monter à deux jours de télétravail hebdomadaires, contre un depuis l'introduction structurelle du travail à domicile, il y a quatre ans?

Depuis le début du confinement, existe-t-il une forme de contrôle permettant de s'assurer que les télétravailleurs exercent leurs activités dans des bonnes conditions? Si oui, laquelle? Des abus ont-ils été recensés jusqu'à présent?

02.03 Björn Anseeuw (N-VA): *Mevrouw de minister, door de coronacrisis zijn er verscheidene maatregelen in het leven geroepen om ondernemingen, zelfstandigen, werkgevers en werknemers te beschermen tijdens deze uitzonderlijke periode. Zo zijn heel veel mensen op tijdelijke werkloosheid gezet. Er is tijdelijke werkloosheid wegens economische redenen, deze kent een maximumperiode. De meeste tijdelijke werkloosheid die wordt ingeroepen tijdens de coronacrisis is die wegens overmacht. Deze vorm is niet beperkt in de tijd.*

Hoe hoopt de minister bij het einde van de coronacrisis erover te waken dat het gebruik van de tijdelijke werkloosheid wegens overmacht voldoende snel uitdooft?

Zal de minister maatregelen nemen om ervoor te zorgen dat er geen misbruik wordt gemaakt van de regeling van tijdelijke werkloosheid door overmacht wanneer de coronacrisis 'voorbij' is?

Welke moeilijkheden verwacht de minister bij de heropstart van de economische activiteiten en de hertewerkstelling van tijdelijk werklozen na de coronacrisis?

Mevrouw de minister, de economen dr. Giulia Guipponi en prof. Camille Landais publiceerden in een wetenschappelijk artikel "Building effective short-time work schemes for the COVID-19 crisis" enkele interessante cijfers in verband met de opname van tijdelijke, technische werkloosheid in drie Europese landen: België, Frankrijk en Duitsland.

Wat opvalt in dat in de vergelijking de opname van tijdelijke werkloosheid in België (22% van de totale tewerkstelling) veel hoger ligt dan in Duitsland (6%) en Frankrijk (2,8%).

1) Bent u zich bewust van de grote verschillen met de twee buurlanden? Hoe verklaart u de grote verschillen tussen België en de twee buurlanden wat betreft de opname van tijdelijke werkloosheid? Is het verschil te wijten aan de toegangsvoorwaarden, de mate van voordeligheid voor de werkgever en/of de werknemer, of andere factoren?

2) Beschouwt u het hoge aantal tijdelijke werklozen in België als een goede zaak of als een slechte zaak?

Op 28 april kwam in de media een geval van misbruik van de tijdelijke werkloosheidsregel naar boven. Ook ik heb deze mogelijke val in de commissie van 8 april reeds aangekaart. Het blijkt namelijk dat een aantal werknemers van bedrijven in tijdelijke werkloosheid worden geplaatst maar toch gevraagd worden om de arbeidsprestatie verder te zetten. Of bedrijven die collectief in tijdelijke werkloosheid gaan en via goedkopere arbeidskrachten hun activiteit verderzetten.

Vervolgens geeft u zelf aan dat de boetes voor de werkgevers kunnen oplopen tot 48.000 euro per werknemer waarmee men in overtreding is. Voor werknemers kan dit betekenen dat ze hun uitkeringen

moeten teruggeven, ze kunnen ook zelfs voor een periode geschrapt worden uit de tijdelijke werkloosheid. Ook wordt aangehaald dat "de RVA onderzoekt de klachten telefonisch via controle van databanken, maar kan ook ter plaatse gaan om te kijken of er gewerkt wordt."

Mijn vragen in dat verband:

Hoeveel onderzoeken na klachten heeft de RVA reeds uitgevoerd sinds de start van de coronacrisis met betrekking tot het misbruik van de tijdelijke werkloosheidsregeling? Bij hoeveel van deze werd een overtreding vastgesteld? Graag een overzicht van het aantal onderzoeken en de daarmee gepaard gaande vaststellingen, indien mogelijk opgesplitst per gewest.

Over welk soort vaststellingen gaat het? Graag per vastgestelde overtreding de specifieke aard van de overtreding die werd vastgesteld, indien mogelijk opgesplitst per Gewest.

Welke gevolgen zijn gegeven aan de vastgestelde overtredingen van de tijdelijke werkloosheidsuitkering sinds de start van de coronacrisis? Graag een aanduiding van het aantal (1) waarschuwingen, (2) opgestelde PV's, (3) administratieve geldboetes, (4) en opgestarte gerechtelijke vervolgingen, indien mogelijk opgesplitst per gewest.

Hoe komen de klachten binnen bij de RVA, wordt na elke klacht ook gevolg geven en overgegaan naar controle?

Worden er ook preventieve onderzoeken uitgevoerd door de RVA om de naleving van de tijdelijke werkloosheidsregels te controleren? Zo ja, op welke manier? Indien neen, welke reden ligt hier aan de basis?

Zijn er sinds de coronacrisis bijkomende maatregelen gekomen om preventieve en proactieve opsporingen van misbruiken ten gevolge van de coronacrisis opgevoerd?

Zal de minister nog bijkomende acties ondernemen om fraude met de tijdelijke werkloosheidsregeling tegen te gaan?

In de FAQ van de RVA staat het volgende vermeld: "Indien de arbeidsovereenkomst wordt afgesloten op een ogenblik waarop er al twijfel bestaat in hoeverre het evenement nog zal kunnen doorgaan, kan geen tijdelijke werkloosheid worden toegekend. Aan de partijen wordt gevraagd te goeder trouw te zijn en geen arbeidsovereenkomsten te antidateren. De RVA zal hierop controle uitoefenen. Een Dimona-aangifte verricht op een tijdstip vóór 13 maart 2020 kan bijvoorbeeld gelden als een bewijs van goede trouw. Het is ook aangewezen dat documenten die de goede trouw kunnen aantonen worden bijgehouden (bijvoorbeeld al gedrukte programmaboekjes of emailverkeer)." Dit wordt ook herhaald in een Vlaams document van het Departement Cultuur, Jeugd en Media op 27 april.

Hoe ziet de RVA erop toe en dat er geen arbeidsovereenkomsten voor evenementen worden afgesloten na het begin van coronacrisis om zo toch onterecht een tijdelijke werkloosheidsuitkering te kunnen ontvangen? Graag indien mogelijk een overzicht per Gewest.

Hoeveel controles heeft de RVA hiervoor al uitgevoerd? Graag indien mogelijk een overzicht per Gewest.

Hoeveel mensen ontvangen een tijdelijke werkloosheidsuitkering op basis van een evenement dat nog georganiseerd moest worden na de uitbraak van de coronacrisis, maar die voor de uitbraak van de coronacrisis nog niet in dienst waren? Graag indien mogelijk een overzicht per Gewest.

Vele sectoren zijn zwaar getroffen door de coronacrisis. Een van deze is de luchtvaartsector. Ook daarvoor is de tijdelijke werkloosheid door overmacht een goede maatregel. Wat de maatschappij United betreft is er in de VS een massale tussenkomst geweest met de bedoeling de jobs in de VS te beschermen, dit is niet geval voor de internationale jobs buiten de VS. We weten ondertussen dat Frankrijk de tijdelijke werkloosheidsregeling verlengd heeft voor onze zwaar getroffen sector tot twaalf maanden, Nederland zou het met drie maanden extra hebben verlengd. United heeft aangekondigd dat 30% van het personeel zal moeten afvloeien wereldwijd, dit zal niet de enige luchtvaartmaatschappij zijn.

Wordt er bij het uitdoven van de tijdelijke werkloosheidsmaatregelen gepland om rekening te houden met de specifieke situatie in bepaalde sectoren die mogelijk langer getroffen zullen blijven dan anderen (bijvoorbeeld de luchtvaartsector)?

Welke moeilijkheden post-corona verwacht u specifiek voor de luchtvaartsector?

Welke zijn volgens u de sectoren die het meest geraakt zullen worden eenmaal de tijdelijke werkloosheidsregeling door overmacht uitdooft?

02.04 **Anja Vanrobaeys** (sp.a):Mevrouw de minister, de dienstenchequesector is onder de coronamaatregelen een niet-essentiële sector, behalve wat de zorg en het welzijnswerk aan kwetsbare doelgroepen betreft. Voor de niet-essentiële activiteiten, zijn werkgevers verplicht om de regels van social distancing strikt na te leven. Indien dat onmogelijk is, moeten ze sluiten. Als het gaat om essentiële

activiteiten, dan moeten zij in de mate van het mogelijke de veiligheidsmaatregelen respecteren.

Veel ondernemingen uit de dienstenchequesector blijven volledig actief en sturen huishoudhulpen naar particulieren. Ondanks de angst om besmet te worden met het COVID-19 virus, blijven de huishoudhulpen verder aan de slag. Het gaat dan ook om een bijzonder kwetsbare werknemerspopulatie van veelal alleenstaande kortgeschoolde vrouwen die zich geen inkomensverlies kunnen veroorloven, ondanks de risico's voor hun gezondheid.

De Inspectie Toezicht op het Welzijn op het Werk controleert of ondernemingen de veiligheidsmaatregelen voldoende naleven om verdere verspreiding van het COVID-19-virus tegen te gaan. Voor het toezicht in de dienstenchequesector, waar huishoudhulpen werken bij particulieren thuis, stelt zich hier een specifiek probleem dat de sociaal inspecteur, volgens artikel 24 van het Sociaal Strafwetboek, maar in een aantal welomschreven gevallen toegang heeft tot een bewoonde ruimte (op heterdaad, op voorafgaand en schriftelijk verzoek of met de toestemming van de bewoner, in geval van een oproep vanuit de woning, in geval van brand of overstroming, met een machtiging van de onderzoeksrechter)

Hierover had ik volgende vragen:

Op welke manier passen de diensten voor Toezicht op het welzijn op het werk de controle op de naleving van de welzijnsreglementering in deze sector – met uitsluitend privé-vertrekken als arbeidsplaats – toe? Dit zowel in het algemeen maar in het bijzonder in deze COVID-19-periode waarbij de ondernemingen naargelang het gaat om een essentiële of niet-essentiële activiteit de regels van 'social distancing' respectievelijk in de mate van het mogelijke moeten respecteren of op straffe van sluiting moeten respecteren.

Kan u verduidelijken welke stappen de diensten voor Toezicht zouden kunnen ondernemen indien zij vaststellen dat de social-distancing regels in deze sector niet of onvoldoende worden nageleefd?

Omwille van de administratieve afhandeling van de vele aanvragen tijdelijke werkloosheid wegens de coronacrisis, moet de werkgever voor die tijdelijke werkloosheid geen afzonderlijke mededeling meer doen aan de RVA. Ook de werknemer moet geen controlekaart meer invullen. De werkgever moet alleen op het eind van de maand een elektronische aangifte 'sociaal risico' indienen waarop hij het aantal dagen vermeld waarop de werknemer tijdelijk werkloos is gesteld. Op basis van die aangifte, wordt de uitkering berekend.

Sommige werkgevers laten echter hun werknemers telewerken, terwijl ze die dagen toch aangeven als tijdelijke werkloosheid. Werknemers van hun kant durven het aangeboden telewerk niet weigeren of hierop opmerkingen maken, uit angst om na de coronacrisis te worden ontslagen. Nochtans blijven de vergoedbaarheidsvoorwaarden van toepassing. Op de commissie van 8 april verklaarde u hierover dat die niet bij de uitkeringsaanvraag maar wel a posteriori zullen worden opgevolgd.

Ik had hierover dan ook volgende vragen:

Heeft u ook weet van dergelijke praktijken? Zijn hierover al klachten binnengekomen? Werden dergelijke misbruiken al vastgesteld en indien ja, hoeveel? Welke sancties staan hierop?

Op welke manier zal a posteriori worden gecontroleerd of er op de dagen tijdelijke werkloosheid die door de werkgever werden doorgegeven geen prestaties zijn verricht? Welk gevolg zal hieraan na die controles worden gegeven?

De overheidsbeslissing om alle Belgische muziekfestivals tot en met 31 augustus te verbieden heeft desastreuze gevolgen voor zowel organisatoren, artiesten en hun omkadering, als de hele complexe ketting van toeleveranciers, freelancers, horeca, enzovoort. Volgens de sector stijgt de schade tot boven het miljard euro.

Uiteraard staat de gezondheid en veiligheid van festivalgangers, artiesten, crew en vrijwilligers voorop, maar nu de festivalzomer deels is geschrapt, dreigen sommige freelancers en artiesten hun volledige jaarloon te verliezen.

De sector vraagt dan ook dat zeker de maatregelen rond tijdelijke werkloosheid voor werknemers en overbruggingsrecht voor zelfstandigen tot het eind van dit jaar zouden worden verlengd. Daarnaast vragen zij ook verhoogde aandacht voor de kwetsbare profielen van werknemers met dagcontracten via interim die volgens de geploegenheden in deze sector wel al hun opdracht hadden maar vaak nog geen arbeidsovereenkomst hadden afgesloten op het moment dat hun opdracht werd geannuleerd. Ook sommige zelfstandigen in bijberoep voldoen niet aan de huidige voorwaarden voor steunmaatregelen.

De sector meent dat extra steunmaatregelen noodzakelijk zijn om een enorm economisch en maatschappelijk slagveld te vermijden en om de sector te laten overleven.

Ik zou u dan ook willen vragen:

Bent u, gelet op deze beslissing, bereid de bestaande steunmaatregelen rond tijdelijke werkloosheid, overbruggingsrecht voor zelfstandigen maar ook de neutralisatie van de referteperiodes in het

kunstenaarsstatuut te verlengen tot het eind van het jaar?

Zal u een specifieke maatregel voorzien voor de artiesten wiens arbeidsovereenkomst werd verbroken in plaats van geschorst of ondersteuning voorzien die rekening houdt met de geplogenheden in de sector waar wel afspraken worden gemaakt maar de arbeidsovereenkomst pas vlak voor de opdracht wordt ondertekend of wordt doorgegeven aan het SBK?

Worden er specifieke maatregelen voorzien voor de 40.000 freelancers in deze sector die hun inkomen door een combinatie van verschillende statuten bij elkaar rijgen, ofwel als zelfstandige in bijberoep, ofwel met aanvullende opdrachten via de kunstenaarskaart of andere flexibele statuten?

Is hierover al overleg georganiseerd met de betrokken sector? Welke resultaten zijn hieruit gekomen?

Op 22 maart hebben de vakbonden en werkgeversorganisaties, in de Groep van Tien, overeenstemming bereikt over een generieke gids waarin algemene maatregelen staan die de verspreiding van het coronavirus op het werk moeten tegengaan wanneer de economie wordt heropgestart.

Deze gids is een minimumstandaard die verder moet worden aangevuld op maat van sectoren en bedrijven, zodat de aanbevelingen wordt afgestemd op de specifieke context waarin de verschillende sectoren en bedrijven werken. De mate waarin deze aanbevelingen worden nageleefd, bepalen mee het slagen van de exitstrategie. Het helpt dat deze gids en de verdere uitwerking ervan is overlegd en gedragen, maar de sociale partners geven ook aan dat het cruciaal is dat deze regels zouden worden gehandhaafd en dat zowel werkgevers als werknemers maar ook de consumenten en toeleveranciers die ze niet naleven, worden geacht sanctioneerbaar te zijn.

Mijn vragen zijn dan ook:

Hoeveel protocollen werden er ondertussen in uitvoering van de generieke gids opgesteld? Over welke sectoren en bedrijven gaat het? Welke zijn de belangrijkste maatregelen? Zijn er nog sectoren waar het overleg wordt verdergezet?

Op welke manier zal u garanderen dat de aanbevelingen uit de generieke gids en de protocollen zullen worden nageleefd en zal daarop toezicht en controle worden gehouden? Indien ja, dient het korps van de inspectie Toezicht Welzijn op het Werk, dat gezakt is naar 120 mensen op het terrein, niet dringend terug opgetrokken te worden naar zijn vroegere niveau van 180 mensen op het terrein? Binnen welke termijn zal dit gebeuren?

Tijdens de plenaire vergadering van 23 april heeft u aangekondigd dat uw voorstel voor een extra ouderschapsverlof voor alleenstaande ouders zou worden uitgebreid naar alle ouders met een kind jonger dan 12 jaar of met handicap. In de media verklaarde u dat dit coronaverlof voor thuiswerkende ouders de combinatie van telewerken en preteaching moet vergemakkelijken. De bedoeling zou zijn dat ouders een extra ouderschapsverlof per week zouden kunnen nemen tussen 1 mei en 30 juni, dat niet wordt aangerekend op het saldo van het regulier ouderschapsverlof. Met betrekking tot dit specifieke ouderschapsverlof heb ik volgende vragen:

Onder welke voorwaarden kan dit ouderschapsverlof worden opgenomen? Hoeveel weken of maanden bedraagt het extra ouderschapsverlof? Kan het onder dezelfde modaliteiten worden opgenomen als het gewoon ouderschapsverlof? Quid voor de uitkeringen?

Het ouderschapsverlof kan per week worden aangevraagd, maar kan met de werkgever worden overeengekomen om het ouderschapsverlof per dag of halve dag op te nemen, zodat de taken binnen het gezin evenwichtig kunnen worden verdeeld tussen (tele)werk en preteaching en opvoeding van de kinderen.

Kan het ouderschapsverlof ook worden opgenomen door ouders die vanaf 4 mei het werk buitenshuis hervatten, maar van wie de kinderen nog tot 18 mei of later preteaching thuis krijgen?

Wordt er een gelijkaardige ondersteuning voorzien voor zelfstandigen die eventueel vanaf 11 mei hun handelszaak kunnen heropenen?

Dit weekend heeft de ministerraad het coronaverlof goedgekeurd dat (tele)werkende ouders moet toelaten werk en preteaching/opvoeding van de kinderen beter te combineren. Volgens de media kunnen werkende ouders dit verlof aanvragen wanneer zij minstens één kind jonger dan 12 jaar of een kind met een handicap hebben. Ze hebben hiervoor het akkoord nodig van de werkgever en ze moeten minstens een maand anciënniteit hebben in hun bedrijf. Om het coronaverlof te kunnen opnemen, moeten ouders voltijds of vier vijfde werken en zij kunnen hun loopbaan halftijds of met 1/5de onderbreken.

Het ouderschapsverlof geldt ook voor pleegouders. De extra verlofregeling wordt niet aangerekend op het saldo van het reguliere ouderschapsverlof en de uitkeringen worden verhoogd.

Over die modaliteiten, wou ik nog vragen:

Of het in de lijn met het flexibel ouderschapsverlof dat is ingegaan op 1 juni 2019, voor ouders die een co-ouderregeling hebben mogelijk is om die halftijdse loopbaanvermindering flexibel op te nemen door bijvoorbeeld één week volledig te onderbreken wanneer zij de kinderen opvangen en één week voltijds te werken;

Of werknemers in ploegenstelsels hierover flexibele afspraken kunnen maken met hun werkgevers, aangezien de kinderopvang in dit geval niet is afgestemd op de werkuren van de ouders en de kinderen ook niet door de grootouders kunnen worden opgevangen.

02.05 Ellen Samyn (VB): Door de genomen gezondheidsmaatregelen met betrekking tot COVID-19 zitten er verschillende scheepsbemanningen vast op zee. Zij zien hun contract voor onbepaalde duur verlengd zonder zicht op wanneer zij naar huis kunnen gaan. Anderzijds zitten hun aflossers thuis te wachten om aan hun (lange omvaart) te beginnen, maar omwille van internationale COVID-19-maatregelen raakt scheepsbemanning momenteel nauwelijks afgelost. De groep DEME bijvoorbeeld legt hotelschepen in om hun scheepsbemanning te kunnen wisselen met de nodige quarantainevoorzorgen.

Niet enkel de gezondheidsmaatregelen tijdens een mogelijke aflossing zijn een zorg, ook financieel maken zeelui zich zorgen. Vooral voor de thuisblijvers die momenteel niet aan hun contract kunnen beginnen, is dit een financiële domper. Een aantal verdient enkel loon wanneer zij op zee zijn, anderen vallen terug op een deel van het loon zonder extra premies.

Graag had ik van de minister vernomen:

Zal er een financiële compensatie voorzien worden voor zeelui die momenteel niet aan boord kunnen?

Zal er een uitzondering worden gemaakt voor zeelui die vastzitten en bijgevolg niet van boord kunnen en zo over hun aantal gewerkte uren/dagen komen, zodat zij omwille van de overuren niet extra worden belast?

Momenteel zijn zesduizend werknemers van Belgische reisbureaus en -organisatoren tijdelijk werkloos door COVID-19. De reissector is één van de zwaarst getroffen sectoren omwille van de lockdowns, reisbeperkingen en vliegverboden. Ook zien zij momenteel geen nieuwe boekingen binnenkomen. Er werden reeds maatregelen getroffen door de regering voor de getroffen sector maar deze blijken niet voldoende.

Er wordt gevreesd voor faillissementen indien men na de lockdownperiode alle werknemers weer in dienst zou moeten nemen. Volgens de sector is dit financieel niet haalbaar. Daarom vragen de Belgische reisbureaus om het systeem van tijdelijke werkloosheid omwille van de coronacrisis tot eind volgend jaar toe te passen.

Zal u ingaan op de vraag van de reissector om tijdelijke werkloosheid omwille van COVID-19 uit te breiden tot eind 2021?

Werkgevers en de sociale partners bereikten in de Groep van Tien een principeakkoord over het statuut van werknemers die niet ziek zijn, maar thuis in quarantaine zitten omdat ze mogelijks besmet zijn met COVID-19. Er komt een apart medisch attest voor deze werknemers dat moet leiden tot duidelijkheid voor artsen, werkgevers en werknemers en ervoor moet zorgen dat iedereen gelijk behandeld wordt. Wie het apart medisch attest krijgt, zal op tijdelijke werkloosheid gezet worden, indien thuiswerk niet georganiseerd kan worden. Deze personen verkeren dus in de onzekerheid besmet te zijn met het COVID-19, en nemen hun verantwoordelijkheid in quarantaine te gaan om anderen niet te besmetten. Hierdoor verliezen ze hun loon en vallen terug op de tijdelijke werkloosheidsuitkering die 70% van hun (eventueel begrepsd) loon bedraagt, wat tot financiële problemen kan leiden.

Tegelijkertijd is het alom gekend dat massaal testen essentieel is om de verspreiding van het virus in kaart te brengen en de pandemie te bedwingen. De testcapaciteit in ons land werd recent verhoogd tot meer dan 10.000 testen per dag, maar toch blijkt dat deze maximumcapaciteit aan testen niet benut wordt. Dit is een zeer pijnlijke vaststelling. Zo berichtte De Tijd op 17 april 2020 dat de afgelopen dagen slechts 6000 tot 7000 testen werden uitgevoerd. Het is dus mogelijk om meer personen te testen. Volgens minister De Backer is de oorzaak van deze onderbenutting van testcapaciteit te wijten aan de stringente richtlijnen wat betreft het testen van personen. De case definition van te testen personen moet dus worden opengetrokken.

Het gaat slechts over een principeakkoord. Wanneer wordt verwacht dat dit effectief in voege is? En wat met personen die momenteel in quarantaine thuis zitten of de afgelopen weken thuiszaten? Zal dit retroactief worden uitgevoerd, en zo ja, vanaf wanneer?

Is men concreet bezig met het uitbreiden van de case definition van personen bij wie een test mag uitgevoerd worden?

Zullen personen zonder symptomen, maar met een vermoeden van besmetting kunnen getest worden? Zeker personen die door deze onzekerheid in de tijdelijke werkloosheid dreigen terecht te komen? Wanneer

blijkt dat de test negatief is, zullen deze personen geen gebruik moeten maken van de tijdelijke werkloosheid maar aan de slag kunnen blijven, waardoor de overheid geen uitkering hoeft te betalen, en waardoor er geen inkomstenverlies optreedt voor de persoon in kwestie?

Naast een gezondheidscrisis veroorzaakt het coronavirus ook een ongeziene economische crisis. Om massale ontslagen van werknemers te voorkomen, heeft de overheid een versoepeld en vereenvoudigd systeem van tijdelijke werkloosheid door overmacht ingevoerd waarvan heel gemakkelijk gebruik kan worden gemaakt zonder dat er vooraf een controle of beoordeling is. Ook werd een administratieve vereenvoudiging doorgevoerd. Ondertussen werd in ons land reeds voor meer dan 1,25 miljoen werknemers tijdelijke werkloosheid aangevraagd.

Nu het systeem volop in gebruik is, dringt een evaluatie zich dan ook op.

Zo blijkt dat het gebruik van gelijkaardige systemen van tijdelijke werkloosheid in onze buurlanden lager is, behalve in Frankrijk. In België gaat het om een percentage van ruim boven de 20%. Er wordt ook meer gebruik gemaakt van het systeem van tijdelijke werkloosheid dan tijdens de vorige recessie in 2008-2009.

Is er voor dit significante verschil een verklaring?

Kan dit erop wijzen dat er overmatig en soms dus ook onterecht gebruik gemaakt wordt van het systeem van tijdelijke werkloosheid?

Werden er door de RVA reeds a posteriori controles uitgevoerd of werden ingediende klachten reeds onderzocht en over hoeveel gevallen gaat het dan?

Voor velen is het systeem van tijdelijke werkloosheid een serieuze streep door de rekening, terwijl anderen nauwelijks minder ontvangen dan hun reguliere loon. Zo blijkt zelfs uit een studie van vier Gentse economen dat sommige tijdelijke werklozen een hoger inkomen ontvangen dan als ze voltijds werkten. Dezelfde studie kaart ook aan dat, terwijl dus bepaalde groepen overbeschermd worden, andere groepen geen recht hebben op een tijdelijke werkloosheid: werknemers met contracten van bepaalde termijn, uitzendkrachten die na de periode van overmacht niet meer bij dezelfde werkgever tewerkgesteld kunnen worden, werknemers van bedrijven die sluiten, werknemers op forfait en studenten.

Uit bovenstaande voorbeelden blijkt dat het systeem van tijdelijke werkloosheid nog wat kan bijgeschaafd worden. "Deadweight loss" dient vermeden te worden het is dus bijgevolg niet de bedoeling dat er middelen zouden terechtkomen bij wie ze eigenlijk niet nodig heeft.

Heeft de minister reeds concrete plannen klaarliggen om het systeem te optimaliseren om ondoelmatig gebruik tegen te gaan?

Vorige week kondigde de minister van Werk de invoering van een coronaverlof aan zodat thuiswerkende ouders bijkomend een soort van ouderschapsverlof zouden kunnen opnemen tussen 1 mei en 30 juni van dit jaar. De invoering van het coronaverlof zou een oplossing bieden voor de thuiswerkende ouders met schoolgaande kinderen om de combinatie werk, gezin en schoolwerk te ondersteunen.

Graag had ik van de minister vernomen:

Zal het coronaverlof reeds kunnen ingaan vanaf 1 mei?

Aan welke voorwaarde dient de aanvrager te voldoen?

Zelfstandigen, pleegouders en ouders met kinderen met een handicap van ouder dan 21 jaar zouden geen recht hebben op het coronaverlof. Bent u van plan om dit te herbekijken?

De **voorzitter**: Ik geef nu het woord aan mevrouw Dierick.

02.06 Nahima Lanjri (CD&V): Mevrouw de voorzitter, sta me toe mee te delen dat mevrouw Dierick momenteel deelneemt aan een andere vergadering. Ik zal collega Dierick contacteren om te vernemen wat zij met haar vragen wilt doen. Ik veronderstel echter dat haar vragen mee opgenomen zijn in het voorbereid antwoord en de powerpointpresentatie van de minister, waardoor haar vragen voor een stuk ook schriftelijk beantwoord worden.

De **voorzitter**: Mevrouw Lanjri, u krijgt nu zelf het woord voor uw vragen.

02.07 Nahima Lanjri (CD&V): Mevrouw de minister, in het kader van de coronacrisis vragen veel bedrijven tijdelijke werkloosheid aan voor hun werknemers wegens een tekort aan werk of omwille van het feit dat men de socialdistance-maatregelen niet kan naleven. Indien werknemers die op tijdelijke werkloosheid geplaatst worden toch gedeeltelijk willen werken, dan kan dat op voorwaarde dat de gewerkte dagen door de werkgever doorgegeven worden zodat die dagen kunnen afgetrokken worden van de werkloosheidsuitkering. De controlekaart is immers tijdelijk buiten werking gesteld om de administratie vlotter te kunnen afhandelen. Toch gebeurt het dat werknemers toch aan het telewerken zijn terwijl ze op tijdelijke

werkloosheid geplaatst zijn zonder dat deze dagen worden doorgegeven door de werkgever.

In dat kader had ik de volgende vragen:

Is het voldoende duidelijk voor werkgevers dat er niet langer gewerkt wordt met de controlekaart maar dat zij deze gepresteerde dagen moeten doorgeven? Kunnen medewerkers op een flexibele manier ingezet worden? Met andere woorden is het mogelijk dat men de werknemer gedurende enkele dagen per week inzet of moet men die steeds volledige weken inzetten?

Op welke manier wordt gecontroleerd of de gepresteerde dagen van de werknemers die op tijdelijke werkloosheid staan worden doorgegeven door de werkgever? Welke sancties staan op het niet doorgeven van gepresteerde dagen?

Het coronavirus treft ons allemaal, maar raakt vooral de kwetsbaarsten in onze samenleving. Daarom ben ik tevreden dat de regering is ingegaan op het voorstel dat er kwam om een speciale taskforce op te richten om maatregelen te nemen ten aanzien van de kwetsbaarsten in onze samenleving: mensen in armoede, daklozen, mensen met een beperking, ... Deze vraag kwam vanuit heel wat middenveldorganisaties, waaronder het BAPN, het Belgisch netwerk tegen armoede, en ook ik heb in deze commissie aangedrongen om die taskforce op te richten. Intussen is deze taskforce sociale hoogdringendheid al een paar keer bijeengekomen en zou ik graag een stand van zaken krijgen:

Hoe werkt deze taskforce en hoe is die samengesteld. Naar verluidt, is die driedig. Er is een consultatieve groep, sociale impact groep en er is de eigenlijke ministeriële groep met ministers van de federale regering en de regio's. Kan u verduidelijken wie in elk van deze groepen zit en welke opdrachten er voor elk van deze drie is voorzien? Hoe is men tot die opdeling gekomen en hoe gebeurt de onderlinge afstemming en samenwerking? Wat wordt waar besproken en beslist?

In die consultatieve groep zitten niet zoveel echte middenveldorganisaties die de achterban vertegenwoordigen en dus vertrekken vanuit de leefwereld van de kwetsbaren. Is het daarom mogelijk om, eventueel ook ad hoc, afhankelijk van het thema, nog extra mensen te betrekken uit het middenveld? Kan u ook voorzien in terugkoppeling naar de betrokken middenveldorganisaties?

Wat is het vergaderritme? Blijkbaar was het aanvankelijk de bedoeling om wekelijks te vergaderen met de consultatieve groep, maar is de tweede vergadering al verdaagd.

Welke voorstellen werden er al geformuleerd? Welke werden intussen ook al besproken in de ministeriële groep? Welke voorstellen kregen daar groen licht? Wanneer zullen die op het terrein gerealiseerd worden? Moeten er nog bijkomende stappen genomen worden?

Wat met de andere, valabele voorstellen waarvoor de tijd ontbrak om ze in de consultatieve groep te bespreken? Kunnen die nog rechtstreeks aan u en de andere betrokken ministers bezorgd worden zodat bekeken kan worden of er opvolging aan kan gegeven worden?

Op 23 mei formuleerde de Taskforce Sociale Kwetsbaarheid een aantal concrete voorstellen gericht op de meest kwetsbaren in onze samenleving die tijdens deze coronacrisis extra getroffen worden. De levensduurte is gestegen, mensen staan dus voor meer uitgaven, terwijl ze vaak minder inkomsten hebben doordat ze bijvoorbeeld in tijdelijke werkloosheid zitten. Ook en vooral voor mensen die anders ook al met een kleine uitkering moeten leven, komen deze extra uitgaven hard aan. Het gaat dan onder meer over mensen met een leefloon, een IGO (inkomensgarantie voor ouderen met een beperkt pensioen), een ziekte- of invaliditeitsuitkering, een IVT (inkomensvervangende tegemoetkoming voor personen met een handicap), ...

Daarom werd er door de consultatieve groep van deze taskforce voorgesteld om een speciale coronatoelage te voorzien voor deze mensen, een vraag die ik kan begrijpen en dus ook steun. Zij stellen voor om alle uitkeringsgerechtigden, een tijdelijke, coronagebonden, verhoging te geven van hun uitkering en dit rechtstreeks vanuit de overheid en dus automatisch. Indien dat niet zou kunnen, om welke reden dan ook, zou via het OCMW kunnen voorzien worden in extra financiële steun voor mensen die het zelf komen vragen. Dan gaat het dus niet alleen om leefloners, maar evengoed om mensen met een andere uitkering of mensen met een heel laag pensioen of te klein inkomen uit arbeid of (tijdelijke) werkloosheid).

Mijn vraag is dan ook of dit voorstel intussen al besproken en/ of beslist binnen de ministeriële groep van de taskforce? Zo ja, wat is dan de stand van zaken?

Heeft uzelf dit voorstel ondertussen kunnen bekijken en bent u het genegen? Zo ja, welke piste verkiest u? De automatische tijdelijke verhoging van de laagste uitkeringen of de extra financiële steun aan te vragen via het OCMW? Aan welke verhoging hadden u en uw bevoegde collega-ministers gedacht? Kan dat 5% zijn zoals sommigen hebben voorgesteld? Welke budgetten zijn daarvoor nodig?

Heeft u eventueel zelf andere voorstellen die aan deze vraag zouden tegemoetkomen?

02.08 Jan Bertels (sp.a): Mevrouw de voorzitter, mevrouw de minister, mijn eerste vraag, over de uitkeringen tijdelijke werkloosheid en de impact op de integratietegemoetkoming, handelt over personen met een handicap, maar ik heb begrepen dat de minister deze vraag ook zal beantwoorden.

Ook mensen met een uitkering voor personen met een handicap (IVwas van het SARS-CoV-2-virus maar nog geen ziekteverschijnselen vertoont in tijdelijke werkloosheid wegens overmacht terecht komt, is gekomen én dat als betrokkene vervolgens ziek wordt, het recht op gewaarborgd loon vervalt?

Erkent de minister dat, indien het antwoord op de eerste vraag zou zijn dat de zieke werknemer vervolgens op tijdelijke werkloosheid kan worden gezet met afbreuk van het recht op gewaarborgd loon, een open deur is voor misbruik? Heeft de minister of haar diensten reeds kennis van misbruik op het terrein? Zo ja, wat is haar reactie? Hoe wordt dit desgevallend tegengegaan?

Bent u bereid de vraag van de vakbonden te honoreren om te expliciteren dat voor wie ziek wordt, minstens in deze periode van coronacrisis, steeds een periode van gewaarborgd loon van toepassing is, ook als de uitvoering van de arbeidsovereenkomst tijdelijk is geschorst wegens een vorm van tijdelijke werkloosheid?

Mijnheer de minister,

Ook mensen met een uitkering voor personen met een handicap (IVT en/of IT) die een deeltijdse tewerkstelling uitoefenen (veelal in maatwerkbedrijven) worden ingevolge de COVID-19 crisis in groten getale, en voor lange periodes, op tijdelijke werkloosheid geplaatst. Voor het recht op, en het bedrag van, de integratietegemoetkoming wordt, wat betreft het in aanmerking nemen van de eigen bestaansmiddelen, wettelijk een onderscheid gemaakt tussen, enerzijds, een beroepsinkomen (substantieel vrijgesteld bedrag) en ,anderzijds, een vervangingsinkomen (zeer laag vrijgesteld bedrag). Sommigen maken zich dan ook zorgen over de vraag of de lange periode van tijdelijke werkloosheid, met uitkeringen voor tijdelijke werkloosheid, voor deze mensen een negatieve impact kan hebben op het bedrag van hun integratietegemoetkoming.

Mijn vragen zijn dan ook:

Hoe worden uitkeringen voor tijdelijke werkloosheid in aanmerking genomen als eigen bestaansmiddelen voor de bepaling van het recht op, en het bedrag van, een integratietegemoetkoming? Mag ik ervan uitgaan dat, aangezien de uitvoering van de arbeidsovereenkomst slechts tijdelijk wordt geschorst (niet beëindigd), zij niet worden behandeld als vervangingsinkomen en dat de gerechtigde daarover ook geen melding dient te doen aan de Dienst voor Personen met een Handicap? Bent u bereid, indien er potentieel toch een negatieve impact zou zijn op het recht of bedrag van de integratietegemoetkoming, de nodige maatregelen te nemen ter voorkoming daarvan?

Mijnheer de minister,

Tussen sociale partners is een discussie ontstaan over het al dan niet verschuldigd zijn van gewaarborgd loon wegens ziekte (artikel 52, §1 AOW) wanneer de werkgever een vorm van tijdelijke werkloosheid (artikel 26 AOW = overmacht, artikel 49 AOW = technische redenen, artikel 51 AOW = economische redenen,...) heeft ingeroepen. De enige bepaling in de Arbeidsovereenkomstenwet daarover is ondergebracht onder Titel 2, Werklieden (en dus eigenlijk enkel van toepassing op handarbeiders, niet op bedienden) en is het behoorlijk cryptisch geformuleerde artikel 56 van die wet.

Over hoe die bepaling dient gelezen te worden is er dus nogal wat discussie en betwisting.

Mijn vragen zijn de volgende. Stel dat een werknemer een arbeidsongeschiktheid heeft gemeld conform artikel 52 van de AOW en hij ingevolge die wet (of het artikel 70 AOW voor wat betreft bedienden, maar daar verwijst het artikel 56 dus niet naar) recht heeft op gewaarborgd loon. Kan de werkgever deze werknemer dan tijdelijk werkloos stellen? Indien wel, heeft de werknemer dan verder recht op het ingegane recht op gewaarborgd loon voor de resterende periode? Stel dat een werknemer (graag weer een opdeling volgens arbeider respectievelijk bediende) in een regeling van tijdelijke werkloosheid is geplaatst, en tijdens die

periode arbeidsongeschikt wordt: heeft betrokkene dan recht op het gewaarborgd loon bedoeld in respectievelijk artikel 52 en 70 AOW voor de resterende periode? Onderschrijft u de visie dat wie drager is/was van het SARS-CoV-2 virus maar nog geen ziekteverschijnselen vertoont in tijdelijke werkloosheid wegens overmacht terecht komt, is gekomen én dat als betrokkene vervolgens ziek wordt, het recht op gewaarborgd loon vervalt?

Erkent de Minister dat, indien het antwoord op de eerste vraag zou zijn dat de zieke werknemer vervolgens op tijdelijke werkloosheid kan worden gezet met afbreuk van het recht op gewaarborgd loon, een open deur is voor misbruik? Heeft de minister of haar diensten reeds kennis van misbruik op het terrein? Zo ja, wat is haar reactie? Hoe wordt dit desgevallend tegen gegaan?

Bent u bereid de vraag van de vakbonden te honoreren om te expliciteren dat voor wie ziek wordt, minstens in deze periode van 'Corona-crisis', steeds een periode van gewaarborgd loon van toepassing is, ook als de uitvoering van de arbeidsovereenkomst tijdelijk is geschorst wegens een vorm van tijdelijke werkloosheid?

02.09 Evita Willaert (Ecolo-Groen): Mevrouw de voorzitter, mevrouw de minister, de meeste bedrijven respecteren de getroffen maatregelen maar uit cijfers die u onlangs met ons deelde, bleek toch dat de inspectiediensten tussen 23 maart en 3 april bij 280 van de 328 gecontroleerde werkgevers vaststelden dat de regels rond social distancing en preventie op het werk niet werden gerespecteerd. 280 werkgevers kregen een waarschuwing, 52 werkgevers kregen een termijn opgelegd om zich in regel te stellen, 1 bedrijf kreeg een pv en 20 bedrijven werden op bevel gesloten.

Ook uit getuigenissen, die nog elke dag in mijn mailbox terechtkomen, blijkt dat er op sommige werkvloeren nog heel wat werk aan de winkel is. De gezondheid van de werknemers en van de rest van de bevolking moet nu op de eerste plaats komen. Het is dan ook essentieel dat iedereen de maatregelen naleeft.

Kunt u de meest recente cijfers waarover u beschikt publiceren, namelijk vanaf 3 april tot en met heden? Hoeveel controles gebeurden er in totaal? Bij hoeveel bleef de controle beperkt tot de checklist van op afstand? Bij hoeveel werd er ter plaatse gegaan? In hoeveel gevallen ging het om een controle na klacht en in hoeveel gevallen werd er proactief gecontroleerd? Wat was het resultaat van deze controles? Kan u wat meer duiding geven bij de manier van werken? Wat is bijvoorbeeld de relatie tussen de checklist en het al dan niet ter plaatse gaan?

Kunt u ook meer gedetailleerde cijfers voorleggen met betrekking tot de bedrijven die de maatregelen niet respecteerden? Welke soort overtredingen werden er vastgesteld? Werd er in kaart gebracht of er werknemers ziek werden door de onveilige werkomgeving? Werden andere werknemers die risico liepen, getest? Van de 280 bedrijven die een waarschuwing krijgen, hoeveel respecteren nu wel de maatregelen en op welke manier wordt dit verder gecontroleerd?

Hoeveel extra middelen heeft u reeds geïnvesteerd in de versterking van de inspectie Toezicht op het Welzijn op het Werk? Op welke manier worden deze middelen ingezet? Indien u nog geen extra middelen heeft vrijgemaakt, welke initiatieven zal u nemen om de gezondheid van werknemers te beschermen? Bent u van mening dat de capaciteit verhoogd dient te worden zodat er meer ter plaatse kan worden gegaan? De checklist is immers zeer algemeen. Enkel door ter plekke te gaan kan men effectief vaststellen dat de maatregelen nageleefd worden.

Nadat de cijfers over de naleving van de maatregelen door bedrijven vorige week werden bekendgemaakt, kreeg ik verschillende mails en berichten van werknemers die zich zorgen maken over hun werkomstandigheden. Ik verwees de personen telkens door naar de Dienst Toezicht op het Welzijn op het Werk, zodat de klachten en signalen konden worden opgepikt en de inspectiedienst ermee aan de slag kan. Uit het antwoord van de regionale dienst Toezicht op het Welzijn op het Werk bleek dat het echter onmogelijk is om anoniem een klacht neer te leggen of ongezonde werkomstandigheden te signaleren. De werknemer wordt in de eerste plaats aangeraden om zelf informatie op te zoeken via de website www.werk.belgie.be.

Vervolgens krijgt de werknemer de tip om de interne preventieadviseur aan te spreken

En ten slotte wijst de dienst er op dat de werkgever aangesloten is bij de "externe dienst voor preventie en bescherming op het werk" en de werknemer dus via zijn werkgever zijn bezorgdheden kan delen met de inspectiedienst.

Waarom is het niet mogelijk om anoniem klacht in te dienen of slechte werkomstandigheden te signaleren? Heel wat werknemers maken zich zorgen over hun werkomstandigheden maar vrezen voor de reactie van hun werkgevers wanneer ze dit rechtstreeks met hen bespreken.

Waarom gaan de regionale diensten Toezicht op het Welzijn op het Werk zelf niet met deze signalen aan de slag? Of helpen ze de werknemers meer wegwijs maken in het kluwen van de verschillende inspectiediensten en procedures, zonder dat ze daarvoor bij hun werkgever moeten aankloppen?

Waar kunnen werknemers terecht met hun bezorgdheden indien er geen preventieadviseur aanwezig is in het bedrijf?

Bent u van mening dat er ook pro-actieve, gerandomiseerde controles moeten kunnen plaatsvinden in bedrijven?

De Gezinsbond signaleerde deze week dat verschillende zwangere vrouwen zich ongerust maken. Door de coronacrisis verloren namelijk veel vrouwen hun job en vielen ze terug op tijdelijke werkloosheid omwille van overmacht. Nu blijkt dat zij die tijdelijk werkloos zijn of dreigen te worden door de coronacrisis hierdoor een deel van hun postnatale periode van de moederschapsrust zullen verliezen. Vrouwen die technisch werkloos worden wegens economische oorzaken, hebben dat probleem echter niet: zij kunnen na de geboorte van hun kind alle moederschapsrust opnemen waarop ze recht hebben. Alle moeders verdienen evenveel tijd met hun pasgeboren baby en deze maatregel voelt dan ook voor velen heel onrechtvaardig aan.

Kan de tijdelijke werkloosheid wegens overmacht gelijkgeschakeld worden met een gewerkte periode zodat zwangere vrouwen na de bevalling over hun volledige postnatale moederschapsrust kunnen beschikken?

In de media verscheen dat u een voorstel zal doen aan de regering om de prenatale bevallingsrust helemaal te laten verschuiven na de bevalling, ook de ene week die normaal verplicht moet worden opgenomen voor de bevallingsdatum. Wanneer zal dit worden besproken met de regering? Zal deze nieuwe regeling met terugwerkende kracht worden ingesteld zodat moeders die nu al tijdelijk werkloos zijn door overmacht ook nog recht hebben op hun volledige postnatale bevallingsrust? Zal dit via de volmachtenbesluiten worden beslist of aan de hand van een normaal koninklijk besluit?

Op 21 april kondigde u de invoering van een tijdelijke uitbreiding van het ouderschapsverlof aan in kader van de coronacrisis, dat niet zou meetellen voor het totale saldo aan ouderschapsverlof waar ouders recht op hebben. Dat verlof zou aan een vijfde of halftijds kunnen opgenomen worden. Aanvankelijk voorzag u het enkel voor alleenstaande ouders. In de plenaire vergadering van 23 april antwoordde u dat het toch voor alle ouders zou zijn en dat u het voorstel had bezorgd aan de regering en op een antwoord wachtte.

Wat is het antwoord van de regering? Vanaf wanneer en tot wanneer zal dit extra ouderschapsverlof kunnen opgenomen worden? Wat zijn de modaliteiten? Zal het gaan om een echt recht? Hoe hoog is de uitkering? Hoe zal de aanvraagprocedure verlopen? Kan er ook met terugwerkende kracht gewerkt worden? Want er knabbelde al sinds 13 maart ouders aan hun ouderschapsverlof wegens geen andere keuze.

Alleenstaande ouders nemen vaak geen ouderschapsverlof op omdat de uitkering laag is (fulltime bedraagt de uitkering voor ouderschapsverlof 1.233,5 euro, dat is minder dan het leefloon met gezinslast van 1.295,91). Uit de meest recente cijfers (mei 2018) van de RVA blijkt dat eenoudergezinnen heel weinig thematische verloven opnemen. In de privésector gebeurde slechts 3,48% van het totaal aantal betalingen aan een eenoudergezin en in de andere sectoren konden we enkel voor het regime 1/5de bepalen of het een eenoudergezin betreft of niet; daar ligt het aandeel van de eenoudergezinnen iets hoger: 4,68%.

Dit zijn zeer lage cijfers, terwijl u met uw aanvankelijke keuze om dit enkel voor alleenstaanden mogelijk te maken duidelijk het signaal gaf dat voor deze groep ouders de nood het hoogst was. Het zou dan toch absurd zijn dat net zij – door een te lage uitkering – dit extra ouderschapsverlof niet zouden opnemen? Zal u het voor hen toch financieel haalbaar maken om dit verlof op te nemen?

Heeft u recentere cijfers?

Voor iedereen, maar in het bijzonder voor deze groep, waarom niet de mogelijkheid voorzien om dit extra ouderschapsverlof ook voltijds op te nemen?

Ouderschapsverlof is niet van toepassing op pleegouders. Staat u ervoor open om ook voor hen iets te voorzien, in de vorm van een uitbreiding van het pleegouderverlof of het pleegzorgverlof?

Wat kinderen met een handicap betreft, waarom beperkt u dit extra ouderschapsverlof tot kinderen met een handicap jonger dan 21? De zorgen voor oudere kinderen met een handicap zijn niet minder.

Sinds maandag mogen bedrijven opnieuw de deuren openen. Om de veiligheid op het werk in deze coronatijden te garanderen, is er echter voldoende controle op de naleving van de maatregelen nodig. De 140 inspecteurs van de dienst Toezicht op het Welzijn op het Werk kunnen echter onmogelijk alle bedrijven controleren. Uit een ILO-richtlijn blijkt namelijk dat voor een land als België ("industrialized market economy") er in normale economische omstandigheden 1 arbeidsinspecteur per 10.000 werknemers nodig is (zie International Labour Conference, 95th Session, 2006, Report III (part 1B), pagina 66). Volgens de RSZ ligt het aantal tewerkgestelde personen (bij RSZ-plichtige werkgevers) in België iets hoger dan 4 miljoen personen. Er moeten met andere woorden minstens 400 Belgische inspecteurs zijn. We hebben dus drie keer meer inspecteurs nodig.

U kondigde recent aan dat de RVA ook bevoegd zou kunnen worden om de naleving van de coronamaatregelen (verplichte sluiting, telewerk, social distancing) te controleren. Een bevoegdheidsuitbreiding voor de inspecteurs van de RVA wordt momenteel voorbereid via een ontwerp van koninklijk besluit.

Kunt u ons meer vertellen over de timing van dit kb?

Hoeveel extra inspecteurs zullen via de RVA kunnen ingezet worden voor de controle op naleving van de coronamaatregelen in bedrijven?

Zal de samenwerking met de RVA voldoende zijn om aan het vereiste 400 aantal inspecteurs te komen? Indien niet, wat zal u doen om de veiligheid van werknemers te garanderen?

De inzet van RVA-inspecteurs blijft beperkt zolang de coronamaatregelen van kracht zijn. Daarna blijft de onderbezetting van de arbeidsinspectie een heikel punt. Heeft de minister een idee hoe en op welke termijn de onderbezetting van de arbeidsinspectiediensten kan weggewerkt worden?

Waar kunnen werknemers die anoniem klacht willen indienen terecht met hun bezorgdheden? Op welke manier zal er opvolging worden gegeven aan hun klachten?

02.10 **Marc Goblet** (PS): Madame la ministre, je vous ai interrogée le 8 avril dernier sur le contrôle, dans les entreprises, des mesures de sécurité et de distanciation sociale. Vous m'avez répondu que, du 23 mars au 3 avril, 714 plaintes ont été enregistrées. La plupart des contrôles ont été effectués à distance. En effet, 750 contrôles ont été faits à distance pour seulement 328 contrôles sur place. Parmi ces 328 contrôles sur place, 280 entreprises étaient en infraction.

Cela signifie que plus de 85 % des entreprises étaient en infraction! Je trouve cela très inquiétant. On est en train de jouer avec la santé des travailleurs. Chaque jour, de nombreux témoignages me reviennent pour me dire que les règles ne sont pas respectées.

Vous m'avez indiqué qu'il y a eu 280 avertissements, 52 délais de régularisation, seulement 20 fermetures d'entreprise et un procès-verbal. Il convient de durcir le ton. La réponse doit être à la hauteur de la gravité de la situation. Les contrôles sur place doivent être plus nombreux et on ne peut se contenter de donner un avertissement ou un délai alors que la santé des travailleurs et des vies sont en jeu.

Madame la ministre, pouvez-vous me donner des chiffres actualisés? Avez-vous augmenté le nombre de contrôles sur place? Les entreprises ayant reçu un avertissement ont-elles été revisitées? Combien étaient à nouveau en infraction?

02.11 **Mathieu Bihet** (MR): *Près d'1.300.000 personnes ont introduit une demande de chômage temporaire suite à la crise du Covid dans notre pays. Un certain nombre de questions ont déjà été soulevées au sein de cette assemblée sur les modalités de ce chômage temporaire en cette période exceptionnelle. De plus, certaines dispositions particulières ont été prises par le Gouvernement afin de soutenir le pouvoir d'achat de nos concitoyens.*

Vous n'êtes pas sans savoir que la journée d'hier était particulière, en ce qu'elle était fériée. Ce jour férié a suscité quelques interrogations de la part des employeurs, dont beaucoup ont été contraints de mettre tout ou partie de leurs employés en chômage temporaire.

Leur questionnement repose sur le fait de savoir s'ils doivent ou non prendre à leur charge la rémunération

de leurs employés en chômage temporaire pour ce jour férié. Bien que les règles en la matière semblent assez claires, cette période singulière incite à une certaine prudence en la matière.

Madame la ministre, mes questions sont donc les suivantes :

Pouvez-vous confirmer que les dispositions actuelles sont d'application malgré cette période particulière? À savoir que les jours fériés compris dans les 14 premiers jours calendrier de la suspension sont à charge de l'employeur. En résumé, les personnes mis au chômage temporaire avant le 31 mars toucheront donc une allocation, ceux après cette date devront être rémunérés par leur employeur.

Deuxièmement, que se passe-t-il en cas de chômage temporaire alterné avec des jours de travail? La règle des 14 jours de suspension s'applique-t-elle également?

Cette règle concerne-t-elle à la fois les ouvriers que les employés?

Vous le savez, le Conseil National de Sécurité a décidé de prolonger le confinement jusqu'au 3 mai.

En effet, les experts confirment un ralentissement de la propagation de l'épidémie dans notre pays. Cependant, ils soulignent également la nécessité de continuer à appliquer des règles strictes en matière de distanciation sociale jusqu'à cette date afin de ne pas connaître un rebond qui viendrait ruiner les efforts que nous mettons tous en place depuis plusieurs semaines maintenant.

Nous percevons déjà les effets des répliques économiques. Il nous appartient collectivement de penser notre avenir. Dans un futur que nous espérons proche, les entreprises devront petit à petit retrouver un rythme normal. Il est essentiel que nous mettions la concertation au centre de la stratégie de déconfinement afin de ne pas prendre de décisions auxquelles nos entreprises ne seraient pas préparées. Représentants des employeurs et des travailleurs doivent s'entendre afin de procéder à un retour à la normale qui permettra de relancer notre machine économique.

Madame la ministre, vous avez déclaré la semaine passée dans cette assemblée, que les syndicats et les employeurs seraient associés à l'élaboration de la stratégie de déconfinement. Dès lors, ma question est la suivante:

Pouvez-vous m'éclairer sur les modalités que revêt la concertation avec les partenaires sociaux?

Une fois les accords sectoriels conclus, seront-ils acceptés en l'état ou doivent-ils faire l'objet d'un contrôle de la part du gouvernement?

Avez-vous déjà eu des retours des partenaires sociaux? Par ailleurs, ont-ils déjà fait état de certaines demandes spécifiques concernant le déconfinement

Dans le cadre de la crise liée au Covid-19, le Gouvernement a mis en place une allocation de chômage temporaire dont les conditions sont naturellement larges. Selon un article paru dans l'Echo, les organismes de paiement ont versé des allocations de chômage temporaire à environ 750.000 travailleurs le mois dernier. Mes questions sont donc les suivantes :

Confirmez-vous ce chiffre ?

Auriez-vous une répartition des dossiers par organisme de paiement?

Les montants des frais administratifs octroyés sont-ils les mêmes pour le chômage temporaire et pour les allocations de chômage 'classiques'?

Quel est le montant moyen des frais administratifs octroyés par dossier et par organisme en 2019, 2018, 2017 et 2016?

Quels sont les montants globaux des frais administratifs octroyés par organisme de payement en 2019, 2018, 2017 et 2016?

02.12 **Ludivine Dedonder** (PS): Madame la présidente, madame la ministre, ma question concerne le congé parental corona. Je suis bien sûr heureuse qu'il ait pu être mis en place. Cependant, j'estime qu'il est nécessaire d'y apporter des améliorations.

Aujourd'hui, ce congé n'est accessible qu'avec l'accord de l'employeur. Il s'agirait que ce congé parental corona soit un droit pour tous les travailleurs.

Ce congé n'est accessible qu'aux travailleurs exerçant à temps plein ou à quatre cinquièmes temps. Les autres sont exclus. Pourtant, des travailleurs exerçant à mi-temps ont eux aussi besoin de solutions. C'est souvent le cas des mamans. Pourquoi ne pas l'étendre?

Pour les travailleurs qui sont dans les conditions actuellement prévues, ce congé parental, si l'employeur est

d'accord, ne leur est accessible qu'à mi-temps. C'est trop peu.

Nous estimons également que l'indemnité est insuffisante et sera, par conséquent, un frein à la prise de ce congé parental. Je prends l'exemple de quelqu'un qui travaille actuellement à temps plein, et qui obtiendrait un congé parental à mi-temps. S'il perd 1 000 euros en passant à mi-temps, son indemnité ne sera que de 440 euros. Avouez qu'il faut avoir un conjoint ou un fameux bas de laine pour pouvoir se permettre de perdre près de 600 euros par mois. C'est loin d'être le cas de tous. Dans ces conditions, j'ai peur que certains soient tentés de négocier avec leur employeur la mise en chômage temporaire pour obtenir 70 % de leur salaire. Là n'est évidemment pas l'objectif.

Enfin, les travailleurs de la fonction publique ayant des enfants ont aussi de grandes difficultés pour concilier travail et garde d'enfants.

Madame la ministre, ce congé est-il également accessible dans la fonction publique? Dans la négative, qu'est-ce qui justifie cette exclusion?

J'en viens à la possibilité de convertir en congé parental corona un congé parental ou un crédit-temps avec motif de prendre soin de son enfant. Quels congés déjà en cours pourront-ils être convertis en congé "corona"? Confirmez-vous que les crédits-temps pour motif de prendre soin d'un enfant pourront être convertis en congé "corona"?

02.13 Katrien Houtmeyers (N-VA): *Mevrouw de minister, tot op heden hebben we een heel soepele procedure, zonder onderscheid tussen overmacht en economische werkloosheid. Bij een heropstart van onze bedrijven valt overmacht in principe weg. Eens de bedrijven weer normaal aan het werk kunnen gaan, impliceert dat echter niet dat het economisch leven direct voor de volle 100% zal hernemen na de coronacrisis. De huidige spelregels van economische werkloosheid zijn niet gemaakt voor zo'n scenario.*

Werken uw diensten aan een voorlopige tussenregeling voor "economische werkloosheid" die strikter is dan vandaag, maar toch rekening houdt met het specifiek karakter van de coronacrisis? Wat met technische werkloosheid?

Ook om technische reden, zoals bevoorradingsproblemen, zullen niet alle activiteiten bij de heropstart van de economie volledig kunnen hernemen.

Is er een regeling voorzien voor de bedienden? Vooral de bedienden vormen immers een specifieke uitdaging. Komt er een noodzakelijke tussenregeling omdat de huidige tijdelijke werkloosheidswetgeving vooral op arbeiders is gericht?

De **voorzitter**: Vraag nr. 55005516C van mevrouw Verhelst wordt uitgesteld.

02.14 Vanessa Matz (cdH): *Madame la Ministre, des assouplissements des dispositifs existants ont été annoncés (notamment, le gel de la dégressivité des périodes de chômage et la prolongation de la période de référence pour reconduire la protection de l'intermittence pour les artistes et techniciens du secteur artistique). Quand ces mesures seront-elles concrétisées dans des arrêtés royaux?*

Quelles sont les mesures prises concernant le gel des périodes de référence à partir du début de la crise, ainsi que la diminution temporaire et pour une période limitée (pour l'année 2020) de la quantité de travail à justifier pour les différents dispositifs d'accès et de maintien des droits au chômage? Et ce, que ce soit pour le chômage «classique» ou pour le chômage lié au «statut d'artiste». Que prévoyez-vous?

Comment peut-on conditionner l'octroi ou non d'un dispositif de chômage sur la seule base de la date du 13 mars 2020, sachant que, depuis cette date, les décisions des autorités et/ou des organisateurs d'événements évoluent en permanence. Prenons l'exemple d'un musicien qui doit se produire lors d'un concert au mois d'août à Liège dont le contrat été conclu le 4 avril 2020. A cette date, l'organisateur du concert était toujours en mesure d'organiser l'événement pour la date prévue. Cette situation est totalement injuste et elle concerne pourtant bon nombre d'entrepreneurs-salariés. L'entreprise Smart vous a proposé un plan de développement et de relance pour ce type d'entreprises à la sortie de confinement, quelle est votre position quant au développement des entreprises partagées? Comptez-vous les encourager et les soutenir dans ce sens?

02.15 Nadia Moscufo (PVDA-PTB): *Le contrôle de l'application des mesures instaurées dans les entreprises, dans le cadre de la lutte contre le coronavirus, est assuré par le Contrôle du Bien-être au Travail (CBE). Vous avez indiqué plus tôt dans cette commission que l'inspection CBE travaille maintenant à plein*

régime. À plein régime, l'inspection n'a pu réaliser un contrôle sur place que dans 328 cas, sur les 704 plaintes liées au coronavirus. Cela représente moins de la moitié.

Depuis le 4 mai, un bien plus grand nombre d'entreprises ont repris leur activité, ce qui ne fait qu'augmenter les risques de plaintes. Mais c'est là que le bât blesse. Selon les chiffres du service entreprise de la CSC, 141 inspecteurs travaillent actuellement au CBE. C'est huit de plus que l'année dernière, mais toujours vingt-trois de moins qu'en 2004. La promesse avait pourtant été faite à l'époque que le nombre d'inspecteurs dans les services centraux et dans les différents services extérieurs passerait à 177. Il convient de noter que sur ces 141 personnes, seules 136 réalisent effectivement des contrôles sur place. C'est en effet le nombre d'inspecteurs que comptent les services extérieurs. Chacun de ces inspecteurs est aujourd'hui en charge de 2 194 entreprises (unités d'établissement), et 29 435 travailleurs (sur la base des derniers chiffres disponibles de l'ONSS).

Reconnaissez-vous qu'il y a en réalité trop peu d'inspecteurs, pour contrôler le respect des mesures visant à lutter contre le coronavirus?

Pouvez-vous donner les chiffres les plus récents concernant le nombre de contrôles et le nombre d'infractions? À qui peuvent s'adresser les travailleurs des entreprises où il n'y a pas de CPPT ou de délégation syndicale, lorsqu'ils constatent que leur employeur ne prend pas de mesures suffisantes pour prévenir la propagation du coronavirus? Compte tenu du manque d'effectifs au sein de l'inspection, quel *modus operandi* suivra-t-elle pour traiter les plaintes?

L'économie a redémarré le 4 mai. Les partenaires sociaux du Haut Conseil pour la Prévention et la Protection au travail, la Cellule politique de la Ministre de l'Emploi et les experts du SPF Emploi ont élaboré, en concertation, un guide générique, en vue d'aider les entreprises dans la reconstruction progressive des activités économiques.

C'est une bonne chose. Ce guide contient beaucoup d'informations utiles, mais là où il fait défaut, c'est qu'il ne comporte pas de mesures contraignantes. Compte tenu de la gravité de l'épidémie, du fait que des mesures de sécurité doivent être prises d'urgence sur le lieu de travail, et qu'elles devront probablement être appliquées pendant de nombreux mois à venir, pourquoi le choix n'a-t-il pas été fait de conférer à l'application de ces mesures un caractère contraignant?

Comment voyez-vous le rôle du CPPT dans l'application de ces mesures?

Et enfin, à qui peuvent s'adresser les travailleurs des entreprises où il n'y a pas de CPPT ou de délégation syndicale, lorsqu'ils constatent que leur employeur ne prend pas de mesures suffisantes pour prévenir la propagation du coronavirus?

La pandémie du Covid-19 a amené le ministre de l'Intérieur à prendre un arrêté ministériel basé sur l'article 182 de la loi sur la sécurité civile. Cet arrêté définit un certain nombre de mesures à respecter par la population. La violation de certaines de ces mesures est assortie de sanctions pénales.

Le peuple est solidaire et comprend l'importance de ces enjeux de santé publique. Pourtant, bien que la grande majorité de la population respecte ces mesures, au 20 avril environ 36 000 infractions avaient été enregistrées dans la Banque de données nationale générale de la police.

A contrario, les contrôles effectués avant le 14 avril montrent que sur les 328 entreprises contrôlées, 280 d'entre elles ne respectent pas les mesures de lutte contre le Covid-19.

Il est frappant de constater que toutes ces mesures touchent uniquement les citoyens ordinaires alors que les mesures prises doivent avant tout concerner les grands acteurs, en particulier les entreprises qui emploient des milliers et des milliers de personnes.

La circulaire Col 6/2020 prévoit en matière de protection des travailleurs que: « Le télétravail à domicile est obligatoire et que les entreprises doivent prendre les mesures nécessaires pour garantir le maintien d'une distance d'1,5 mètre entre chaque personne. »

Or, il est spécifié également que: « Les dispositions relatives au télétravail à domicile et à la distanciation sociale ne s'accompagnent pas d'une sanction pénale. »

Autrement dit, les entreprises qui ne respectent pas les mesures de lutte contre le Covid-19 ne peuvent pas être sanctionnées. Ce choix cache une idéologie de « justice de shérif » élargissant encore le fossé de l'incompréhension et de l'intolérance au profit d'une justice de classe à deux vitesses.

Pourquoi les entreprises ne peuvent-elles pas être sanctionnées? Comment justifiez-vous cette différence de traitement avec les citoyens ordinaires?

Combien d'entreprises ont-elles été contrôlées depuis le début de la crise?

Quel pourcentage des entreprises contrôlées ne respectent pas les mesures de lutte contre le Covid-19?

Combien d'entreprises ont-elles été fermées suite à ces contrôles?

Vous avez récemment décidé d'accorder un congé parental spécial Covid 19.

Nous saluons cette décision qui va dans le bon sens. La prise de décision devenait d'autant plus urgente que la reprise de l'activité économique a partiellement recommencé. Néanmoins, prendre une décision qui va dans le bon sens ne signifie pas qu'elle réponde pleinement aux besoins de nos jeunes parents. J'aimerais, dans ce cadre, relayer les remarques de la Ligue des familles et des syndicats:
Etant donné que ce congé parental n'est pas un droit, l'accord de l'employeur est requis,
La rémunération de ce congé parental est très faible et rend ce congé inaccessible à de nombreuses familles,
Une option de congé à temps plein aurait été nécessaire, particulièrement pour les familles monoparentales,
Les indépendants semblent toujours exclus du dispositif,
S'il n'y a ni stages ni camps cet été, l'extension de cette mesure au 1er septembre sera nécessaire.

Pourquoi n'avez-vous pas introduit ce congé parental comme un droit contraignant?
Envisagez-vous d'augmenter la rémunération de ce congé parental ? Si oui, de combien ? Si non, pourquoi?
Envisagez-vous un congé à temps plein, ne fût-ce que pour les familles monoparentales ? Si non, pourquoi?
Envisagez-vous d'étendre le congé parental spécial coronavirus aux indépendants ? Si non, pourquoi?
Envisagez-vous d'étendre le dispositif jusqu'au 1er septembre ? Si oui, selon quels critères?

Depuis le début de la crise du coronavirus, plus d'un million de travailleurs sont chez eux, en situation de chômage temporaire, pour cause de «force majeure» ou pour des «raisons économiques».
Je suis dès lors très choqué par les témoignages que nous avons reçus de personnes, qui nous expliquent qu'en étant partiellement ou totalement au chômage temporaire, elles sont malgré tout contraintes par leur employeur de continuer à travailler chez elles. De telles pratiques ne sont évidemment pas autorisées. Et ce problème semble en outre avoir une certaine ampleur.
Nous avons reçu beaucoup de témoignages alarmants de travailleurs qui nous expliquent qu'ils sont en au chômage temporaire (partiellement ou totalement) et que leur employeur les fait travailler en télétravail.

Il y a deux semaines, VTM expliquait dans son journal que L'ONEM enquête la dessus sur base de 174 plaintes auprès de ces entreprises qui pourraient frauder le régime de chômage temporaire. De telles pratiques ne sont évidemment pas autorisées et inacceptable. Le travail que réalise l'ONEM à ce sujet n'est pas suffisant si on veut vraiment lutter contre ces fraudeurs.

Quelles sanctions envisagez-vous de prendre contre les entreprises qui font travailler les membres de leur personnel, alors qu'ils sont au chômage temporaire?
Dans combien de cas vos services sont-ils intervenus depuis le 18 mars ? Avec quelles conséquences?

02.16 Marie-Colline Leroy (Ecolo-Groen): La prévention contre les agents biologiques est organisée en Belgique par le Code du bien-être au travail. Les dispositions du Code découlent en grande partie de la législation européenne en la matière.

Cependant, le cas particulier du SARS CoV2 ne fait l'objet d'aucune classification dans la législation européenne, seule la famille à laquelle le virus appartient est considérée comme un agent biologique dit du groupe 2, pour lequel les mesures de prévention sont minimales. C'est pourquoi la Commission européenne a accepté de revoir la législation existante afin d'y intégrer le SARS CoV2.

Il me revient que la Belgique, lors d'une réunion organisée par la Commission européenne et regroupant les experts des gouvernements nationaux pour discuter de la classification du virus, a voté pour une classification dans le groupe 3.

Ce groupe 3 correspond à un risque de propagation dans la population pour lequel il existe généralement une prophylaxie et une thérapie disponibles. Le groupe 4, quant à lui, reconnaît un risque de propagation élevé pour lequel il n'existe généralement pas de prophylaxie ni de thérapie.
A l'heure actuelle, il nous semble que le choix le plus prudent et le plus juste pour les travailleurs et travailleuses soit une classification dans le groupe 4.

Quelle a été la position prise par le représentant belge lors de cette réunion? Une classification dans le groupe 3 ou dans le groupe 4? Quelle justification apportez-vous à la position défendue par la Belgique? S'il s'avère que la Belgique a défendu une classification dans le groupe 3, un changement de position est-il envisageable ?

Nous nous sommes réjouis, vous le savez, de l'annonce du congé exceptionnel pour les parents en cette période de crise. Vous avez marqué votre volonté de reconnaître ce besoin aux familles et nous vous en

remerciements.

Il reste néanmoins quelques éléments sur lesquels nous souhaitons revenir avec vous.

L'Arrêté royal prévoit que ce congé s'arrête le 30 juin 2020. Ne craignez-vous pas que dans l'urgence du délai très court, les parents demandent massivement ce congé pour le mois de juin alors qu'ils en auraient également besoin en juillet et en août ? S'ils peuvent davantage "choisir" la période durant laquelle ils feront le sacrifice d'une partie de leur salaire, cela pourra faciliter l'organisation dans les entreprises et dans les foyers.

Dès lors Madame la Ministre, pourriez-vous déjà annoncer la prolongation de cette mesure pour la période estivale, à savoir jusqu'au 31 août 2020 ?

Le groupe Ecolo Groen a déposé le 5 mai 2020 une proposition de loi visant à protéger le congé de maternité des travailleuses. Cette proposition de loi vise à assimiler à une période de travail la période de chômage temporaire pour force majeure ou chômage temporaire pour raison économique survenue durant le congé prénatal. Cela permettra à une travailleuse de reporter après son congé postnatal la période durant laquelle elle a été mise en chômage temporaire survenue durant son congé prénatal, pour autant que cette période de chômage temporaire soit due au Coronavirus et que celle-ci se situe entre le 1er mars 2020 et le 30 juin 2020.

Les femmes qui sont mises en chômage temporaire et qui sont dans la période de congé prénatal (soit les 6 semaines précédant l'accouchement) seront injustement pénalisées. Le chômage temporaire pour cause de force majeure et le chômage temporaire pour raisons économiques, des employés, ne sont en effet pas assimilés à une période de travail; par conséquent, le congé postnatal de ces femmes sera, de facto, plus court que celui de celles qui ont pu continuer à (télé)travailler au-delà de la 6ème semaine précédant l'accouchement.

Considérez-vous comme nous qu'une travailleuse ne doit pas perdre ses semaines de congé de maternité en raison de la situation de crise que nous vivons en ce moment ?

Avec le déconfinement progressif, de nombreux/ses travailleur/euses vont retrouver leur lieu de travail. Ce retour au travail entraîne le risque que les conditions dans lequel le travail sera effectué ne soient pas entièrement respectueuses des normes de distanciation sociale nécessaires en cette période de crise sanitaire.

Or, l'article 1.2-26 du Code du Bien-être au travail (article 1.2-26) prévoit qu'«un travailleur qui, en cas de danger grave et immédiat et qui ne peut être évité, s'éloigne de son poste de travail ou d'une zone dangereuse ne peut en subir aucun préjudice et doit être protégé contre toutes conséquences dommageables et injustifiées».

Confirmez-vous que le risque de contracter le Covid-19 faute d'un respect strict des règles de distanciation sociale pourrait être une raison suffisante pour invoquer ce droit de retrait ?

Nous nous sommes réjouis, vous le savez, de l'annonce du congé exceptionnel pour les parents en cette période de crise. Vous avez marqué votre volonté de reconnaître ce besoin aux familles et nous vous en remercions.

Il reste néanmoins quelques éléments sur lesquels nous souhaitons revenir avec vous.

Nous recevons énormément de retours de familles monoparentales avec garde exclusive des enfants qui nous disent qu'ils ne pourront utiliser ce congé pour deux raisons : l'impact financier et la durée de congé. Pour ces familles, qui avaient l'objet de votre attention dès le départ, serait-il possible d'envisager un élargissement de ce congé à temps plein ?

02.17 Nahima Lanjri (CD&V): Mevrouw de voorzitter, ik heb collega Dierick ondertussen kunnen bereiken. Met uw goedvinden verwijst ook collega Dierick naar haar schriftelijk ingediende vragen, aangezien haar vragen sowieso vervat zullen zitten in het antwoord dat de minister heeft voorbereid. Indien u het daarmee niet eens bent, dan is een andere mogelijkheid dat zij haar vragen laat omzetten in schriftelijke vragen.

La présidente: Nous allons renvoyer au texte écrit, mais je pense que le sujet est abordé par ailleurs et donc il y aura de toute façon une information dès aujourd'hui. Nous lançons à présent le PowerPoint de Mme la ministre.

02.18 Björn Anseeuw (N-VA): Mevrouw de voorzitter, ik vraag het woord om de precedentwaarde te kunnen inschatten van het verzoek dat collega Lanjri daarnet aan u voorlegde. Kunnen wij als

parlementsleden bij wijze van volmacht onze vragen laten stellen door een collega wanneer wijzelf niet in een commissievergadering aanwezig zijn? Dat vind ik namelijk een vreemde manier van werken.

La présidente: Non, monsieur Anseeuw, j'ai en fait voulu dire que je transformais la question n° 55004931C de Mme Dierick en question écrite, c'est-à-dire que je ne l'ai pas renvoyée au texte écrit aujourd'hui, j'ai dit qu'elle serait transformée en question écrite.

02.19 Björn Anseeuw (N-VA): Oké, dank u wel.

02.20 Minister Nathalie Muylle: Wat de bevoegdheid werk betreft, zal ik een geïntegreerd antwoord geven, dat is opgebouwd rond een aantal thematische clusters, zoals tijdelijke werkloosheid, veilig aan het werk, coronaouderschapsverlof en andere specifieke aspecten. De vijf vragen over armoedebestrijding en personen met een handicap zal ik op het einde van mijn tussenkomst behandelen. Slides acht en negen gaan hier ook over. Mijn antwoord zal, net zoals vorige keer, ook gevolgd kunnen worden aan de hand van de tweetalige slides.

Slide 1 betreft tijdelijke werkloosheid in het algemeen. Er waren verschillende vragen over misbruik van de heer Anseeuw, mevrouw Lanjri, mevrouw Vanrobaeys, de heer De Vuyst, mevrouw Thémont en mevrouw Moscufo.

Ik ben mij ervan bewust dat er misbruiken in verband met de toekenning en de betaling van de uitkering tijdelijke werkloosheid tijdens deze coronaperiode mogelijk zijn. Ik heb daarom beslist om ze te detecteren en er een halt aan toe te roepen.

L'ONEM fait tout ce qui est en son pouvoir pour repérer et faire cesser les abus liés à l'octroi et au paiement des allocations de chômage temporaire pendant cette période de crise du coronavirus.

In eerste instantie worden alle klachten nader onderzocht. Er wordt gestart met een administratieve controle waarbij de werkgever en of werknemer per mail of telefoon kunnen worden gecontacteerd en waarbij interne en externe databanken worden geconsulteerd met de bedoeling om meer informatie te verkrijgen en ook om nadien te kunnen beoordelen of er sprake van misbruik zou kunnen zijn. Als er aanwijzingen van fraude zijn, kan men ook een observatie of terreincontrole doen. De RVA doet immers opnieuw controles op het terrein met respect voor strikte veiligheidsprocedures voor inspecteurs en burgers.

Enfin, l'abus lié au chômage temporaire lors de cette crise du coronavirus est également détecté notamment en croisant les bases de données. De cette manière, les dossiers de fraude potentiels sont repérés et font l'objet d'une enquête plus approfondie.

De RVA heeft sedert 13 maart 115 klachten ontvangen betreffende ondernemingen die verdacht worden van fraude gelinkt aan de tijdelijke werkloosheidsreglementering in coronatijden. Daarnaast heeft de RVA ook nog 132 coronaklachten via SIOD ontvangen. Het betrof soms dezelfde klachten als de klachten die rechtstreeks via de RVA kwamen.

L'ONEM agit également de manière préventive et informative tant pour le traitement du dossier en prenant contact avec les employeurs, les travailleurs et les secrétariats sociaux, que lors des contrôles sur le terrain. L'ONEM informe via son site internet chaque citoyen, entreprise ou organisation sur la possibilité d'introduire une plainte auprès du point de contact pour une concurrence loyale, quand ils sont au courant d'une fraude, ou en cas de présomption grave de fraude. Ce point de contact propose également un formulaire temporaire pour les infractions aux mesures prises contre le coronavirus, y compris celles qui concernent le chômage temporaire.

In deze crisisperiode kunnen we er rekening mee houden dat tijdelijke werkloosheid voor veel werkgevers en werknemers een onbekend gegeven was, waarmee ze voor het eerst in aanraking komen. Solidariteit is belangrijker dan ooit, maar vereist ook de afwezigheid van misbruik. Er zal streng worden opgetreden tegen wie bewust van de huidige situatie wil gebruikmaken en onrechtmatig voordeel wil verkrijgen waarop hij geen recht heeft.

Tijdens de coronacrisis is het voor tijdelijke werkloosheid als gevolg van overmacht niet noodzakelijk dat het bedrijf volledig wordt gesloten. Sommige werknemers kunnen tijdelijk werkloos zijn en andere niet en werknemers kunnen ook dagen van werkloosheid en prestaties afwisselen.

De elektronische aangifte sociaal risico, in vakjargon in het ASR5-scenario, die de werkgever elke maand voor zijn werknemer met tijdelijke werkloosheid moet doen, moet overeenstemmen met de werkelijke werksituatie van elke werknemer.

Als blijkt dat de werkgever zich niet houdt aan het elektronische ASR5-scenario, kan hij verschillende soorten sancties oplopen. In de eerste plaats kan tijdelijke werkloosheid worden geweigerd en zal hij verplicht zijn om het loon aan zijn werknemers te betalen.

Bovendien kan hij op grond van het Sociaal Strafwetboek strafrechtelijke sancties oplopen. De strafrechtelijke sancties zijn afhankelijk van de aard en de ernst van de inbreuk en kunnen oplopen tot een gevangenisstraf van zes maanden tot drie jaar en/of een strafrechtelijke boete van maximaal 48.000 euro per werknemer die betrokken is bij de overtreding.

Voorts kan ik meedelen dat de RVA kennisgenomen heeft van de problematiek van consultants tussen twee opdrachten in, dus consultants op de bench, en die momenteel aan het onderzoeken is. Als blijkt dat de werkgever het systeem heeft misbruikt, kan hij dezelfde soort sancties oplopen als ik eerder vermeldde.

Il est toutefois impossible de faire une estimation de l'organisation du travail et de la charge de travail qui est attribuée par l'employeur à chaque travailleur pendant les jours de télétravail. Il peut seulement être contrôlé s'il n'y a pas de prestation de travail prestée pendant les jours pendant lesquels le chômage temporaire est demandé.

Indien wordt vastgesteld dat de werkgever de regels inzake tijdelijke werkloosheid heeft willen omzeilen, kan hij ook een sanctie krijgen zoals voorzien bij het Sociaal Strafwetboek.

Dan zijn er ook heel wat vragen in verband met de overgangsmaatregelen, de overmacht, economische redenen, de reissector en de luchtvaart van de heer Anseeuw, mevrouw Samyn, mevrouw Dierick en mevrouw Houtmeyers.

Vanaf 20 maart 2020 werd een soepele procedure ingevoerd voor de aangifte van tijdelijke werkloosheid als gevolg van het coronavirus, ongeacht of deze het gevolg was van een werkelijke overmachtsituatie, zoals een opgelegde quarantaine of sluiting, of eerder te wijten was aan een gebrek aan werk, zoals een daling van de vraag of een gebrekkige levering van grondstoffen.

Daarom kon deze louter op basis van maandelijkse aangifte van sociaal ASR-risico door de werkgever bij de RVA aangegeven worden als overmacht. Deze werkwijze was noodzakelijk om de tijdige bepaling van de uitkeringen mogelijk te maken en heeft zijn nut bewezen. Het is inherent aan de minder strenge procedure, zonder voorafgaandelijke aangifte en mogelijkheid tot controle in functie van deze aangifte, dat deze in sommige gevallen meer risico op misbruiken inhoudt.

Ik kan evenwel bevestigen dat de controlediensten van de RVA inmiddels fraudemechanismen in kaart hebben gebracht, onder meer op basis van kruising van databanken. A posteriori controles zullen worden uitgevoerd, waarbij ten onrechte ontvangen uitkeringen zullen worden teruggevorderd.

De soepele procedure voor de aangifte van de tijdelijke werkloosheid geldt momenteel tot 30 juni 2020. Ik heb de intentie aan de regering voor te stellen de regeling van tijdelijke werkloosheid corona te verlengen tot 31 augustus 2020. Heel wat werkgeversorganisaties vragen hierom omdat de gevolgen van het coronavirus op onze economische activiteit zeer groot zijn, ook na 30 juni 2020.

Ook voor de getroffen werknemers is het van het grootste belang om hun inkomen maximaal te garanderen via een verlenging van tijdelijke werkloosheid wegens overmacht corona.

Je suis consciente du fait que le secteur des voyages et le secteur aérien ainsi que certains autres secteurs spécifiques, comme le secteur événementiel, sont fortement touchés par l'impact du coronavirus. Mais il faudra effectivement encore attendre quelque temps avant que ces secteurs puissent reprendre pleinement leurs activités.

Voor alle sectoren geldt dat ik op dit ogenblik, in samenspraak met mijn administraties, een overgangsregeling uitwerk, om van de soepele toepassing van de tijdelijke werkloosheid wegens overmacht

over te gaan naar de gewone toepassingsregels van tijdelijke werkloosheid omwille van economische redenen. Dat behelst zowel de regeling voor arbeiders als de regeling voor bedienden.

Uiteraard zal ik bij het uitwerken van de overgangsmaatregelen analyseren of het stelsel tijdelijke werkloosheid economische redenen voldoende beantwoordt aan de noden van de reissector, de luchtvaartsector en andere sectoren die zwaar zijn getroffen.

Dit is nieuw. De principes van de overgangsregeling zijn de volgende. Zij vormen ook het voorstel dat ik zal doen.

Ten eerste, de overgangsregeling treedt in voege wanneer het stelsel tijdelijke werkloosheid corona zal stoppen. De einddatum is op dit ogenblik, zoals aangegeven, nog vastgesteld op 30 juni 2020. Die datum kan worden aangepast in functie van de evolutie van de economische situatie.

Ten tweede, in de overgangsregeling zal het krediet van economische werkloosheid voor bedienden 2020 worden verhoogd.

Ten derde, de regeling tijdelijke werkloosheid verplichte werkweek voor arbeiders zal worden aangepast door de verhoging van het aantal weken werkloosheid, die door een week werken moet worden gevolgd.

U kent het systeem: vier weken werkloosheid en één week werken. Voor bepaalde sectoren is dat acht weken werkloosheid en één week werken. Wij zouden ons daarop ook willen aligneren.

Ten vierde, de preliminaire voorwaarden van omzetsdaling om de tijdelijke werkloosheid wegens economische redenen voor bedienden te kunnen toepassen, zullen in de overgangsregeling niet van toepassing zijn. Voor bedienden in de huidige regeling – ik moet het eigenlijk de oude regeling noemen – moet er een omzetsdaling van 10 % zijn. Voor het luik bedienden zouden wij dat laten vallen.

Door de heropstart van de bedrijven zal de tijdelijke werkloosheid wegens overmacht omwille van het coronavirus in principe niet meer mogelijk zijn. Eventueel kan tijdelijke werkloosheid omwille van economische redenen wel.

De overgangsregeling moet dus mogelijk maken dat de overgang zonder al te veel administratieve verplichtingen verloopt.

Cependant, il peut également être fait appel au chômage temporaire pour force majeure quand une entreprise est confrontée à un manque d'approvisionnement de matières premières à la date de livraison prévue, à condition que le retard de livraison ne soit pas dû à une faute de l'employeur, comme une commande tardive, par exemple.

Les fermetures imposées par le gouvernement peuvent aussi être qualifiées de force majeure, comme cela a toujours été le cas.

Op 27 april werden in de reissector aanvragen van tijdelijke werkloosheid ten gevolge van het coronavirus ingediend voor 25.498 personen, waarvan 9.076 voor het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, 4.173 voor het Waalse Gewest en 12.249 voor het Vlaamse Gewest. Binnen mijn bevoegdheden Werk en Economie heb ik een aantal algemene maatregelen genomen die alle economische sectoren, dus ook de reissector, ten goede komen.

Met het vouchersysteem heb ik heel snel gerichte maatregelen genomen om tegemoet te komen aan liquiditeitsproblemen waarmee de reisorganisatoren werden en worden geconfronteerd. We zullen in de toekomst moeten oordelen of een voortzetting van de genomen maatregelen nodig is of wanneer nieuwe maatregelen zich zouden opdringen.

De heer Anseeuw en mevrouw Samyn hadden vragen over de tijdelijke werkloosheid in België en in relatie met de buurlanden. Ik moet nuanceren dat de buurlanden, met uitzondering van Frankrijk, significant minder gebruik zouden maken van systemen gelijkaardig aan onze tijdelijke werkloosheid. Ik verwijs hier naar de cijfers van Eurostat van 27 april waaruit blijkt dat in België 21 % van alle loontrekkenden tijdelijk werkloos is, in Duitsland is dat 19 %, in Nederland 20 %, in Frankrijk 43 % en in Luxemburg 68 %. Deze cijfers zijn voor alle landen echter schattingen die uiteraard geen rekening houden met de definitie van wie in aanmerking

komt voor het betrokken systeem in elk van de landen. We kunnen stellen dat het Belgische systeem wat meer gebruikt wordt dan het Duitse *Kurzarbeit* en wellicht iets minder dan de *chômage temporaire* in Frankrijk, alhoewel dit een eerste inschatting is. Het is niet verstandig nu te speculeren over redenen van die verschillen.

Ik wil hieraan toevoegen dat het belangrijk is om een verschil te maken tussen wat is aangevraagd en wat effectief werd uitbetaald. De cijfers van maart zijn nu binnen. Dit betreft natuurlijk maar een halve maand voor velen. De cijfers van april beslaan een volledige maand. Er wordt heel vaak verwezen naar 160.000 bedrijven en 1,3 miljoen mensen in tijdelijke werkloosheid. Dit zijn echter bedrijven die voor al hun medewerkers een aanvraag hebben ingediend.

Wanneer we kijken naar de effectieve uitbetalingen, dan zien we dat het voor maart om 1.029.000 gaat en voor april om 1.048.000. Voor maart zijn er echter gemiddeld 7,8 dagen uitbetaald. Voor april, de piekperiode en tevens een volledige maand, was er gemiddeld 14 dagen uitbetaling voor diegenen die tijdelijk werkloos zijn. In het systeem van tijdelijke werkloosheid zijn er 26 werkdagen en slechts 1 op 5 was volledig tijdelijk werkloos, 20 % dus. De uitkeringen voor maart bedroegen ongeveer 400 euro en voor april iets meer dan 800 euro. Ik geef dit even mee omdat het belangrijk is. Voor de overgangssystemen waarover ik het zonet had, moeten we er namelijk rekening mee houden dat er nog heel veel activiteit overgebleven is. Heel veel bedrijven hebben hun mensen zowel in maart als april gedeeltelijk aan het werk gehouden. We zien dat in de cijfers van het aantal dagen en de betaalde uitkeringen.

In april waren de bedrijven nog niet opnieuw opgestart en de winkels gaan pas maandag weer open. We zien echter dat er in deze maand 250.000 nieuwe mensen in het systeem zijn gekomen maar dat er ook al 250.000 weer uit zijn gestapt. Het is een zeer flexibel systeem. De bedrijven kunnen dus op een zeer flexibele manier omgaan met het systeem, wat ook de bedoeling was. We wilden zuurstof kunnen bieden en tegelijk ook tewerkstelling behouden.

Bij alle vergelijkingen met de buurlanden is het belangrijk dat er niet alleen naar de algemene cijfers wordt gekeken, men moet ook naar de effectieve uitbetalingen kijken. In de komende periode zullen we aan de hand van die effectieve uitbetalingen duidelijk kunnen zien welke impact onze maatregelen gehad hebben vergeleken met de aanpak in de buurlanden.

Een aantal onder u heeft ook verwezen naar de financieel-economische crisis van 2008-2009. Ik denk dat we kunnen stellen dat de huidige crisis veel omvangrijker is. Bovendien is er voor het gebruik van de tijdelijke werkloosheid nu meestal wel een direct causaal verband met de maatregelen om de volksgezondheid te verzekeren. Dit speelde niet bij de financieel-economische crisis.

Wat de controle op het oneigenlijke gebruik van tijdelijke werkloosheid betreft, moet ik ook verwijzen naar mijn antwoord van daarnet. Aangezien de uitkering beperkt wordt op basis van het loonplafond van 2 754,56 euro bruto per maand, is het loonverlies niet voor alle werknemers hetzelfde. De werkloosheidsverzekering kan binnen een beheersbaar financieel kader echter onmogelijk elk inkomensverlies volledig compenseren. Indien sommigen een hoger inkomen zouden ontvangen, ligt de oorzaak daarvan niet in de werkloosheidsverzekering, maar bijvoorbeeld in bepaalde premies die bovenop de werkloosheidsuitkering door andere overheden of sociale fondsen nog betaald worden en die gekoppeld zijn aan de uitkering als tijdelijke werkloze.

Het stelsel van tijdelijke werkloosheid compenseert het inkomensverlies voor de werknemer slechts in de mate waarin deze werknemers ook effectief gebonden zijn door een arbeidsovereenkomst. Het zou een misbruik van het stelsel betekenen om bijvoorbeeld na afloop van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd of een uitzendovereenkomst fictief een nieuwe arbeidsovereenkomst af te sluiten, enkel en alleen om de werknemer toe te laten een beroep te kunnen doen op het stelsel van tijdelijke werkloosheid. We zijn daar in het kader van de interimjobs de vorige keer al uitvoerig op ingegaan. In de regel zullen deze werknemers aanspraak kunnen maken op uitkeringen als volledige werklozen.

Ik heb maatregelen genomen om het inkomensbehoud maximaal te garanderen, zoals de tijdelijke bevrozing van de degressiviteit van de uitkeringen en het verlengen van het recht op inschakelingsuitkeringen met drie maanden.

Ik kan me aansluiten bij de auteurs, Giupponi en Landais, auteurs van het artikel waarnaar u verwijst, *Building effective short-time work schemes for COVID-19 crisis*. Zij zien tijdelijke werkloosheid als een goede

zaak, in de zin dat het alternatief, een ontslag, veel hogere transactiekosten met zich zou meebrengen voor zowel werkgevers als werknemers. Het zou de terugkeer naar de werkvloer veel moeilijker maken en een nog nefastere impact hebben op het inkomensverlies en consumentenvertrouwen van werknemers.

Ook vanuit internationale instellingen, zoals de OESO, werd en wordt het systeem, zoals onze tijdelijke werkloosheid, op dit ogenblik algemeen aanbevolen. De huidige situatie is dan ook een schoolvoorbeeld van de reden waarom dit soort aanpak, die internationaal wordt aangeduid met *short-time work arrangement*, wordt gehanteerd.

Er waren nog andere vragen over tijdelijke werkloosheid van mevrouw Thémont en de heren Bihet en Bertels. Het klopt dat deze crisis een belangrijke impact heeft op de tewerkstellingskansen van de werklozen. Ik heb maximale maatregelen genomen om de getroffen werknemers en werklozen te ondersteunen.

Voor de werknemers werden de uitkeringen in het kader van tijdelijke werkloosheid verhoogd tot 70 % van het geplafonneerd loon en is de procedure voor de tijdelijke werkloosheid wegens overmacht in belangrijke mate versoepeld. Voor de werklozen wordt de degressiviteit van de uitkering voor drie maanden bevroren. Ook de toegang tot het stelsel van tijdelijke werkloosheid wegens overmacht werd verruimd naar werklozen die nog geen toegang hadden tot de gewone werkloosheidsuitkering.

Je partage votre préoccupation quant au sort des jeunes. Afin d'y répondre, la période pendant laquelle un jeune peut bénéficier d'allocations d'insertion est également prolongée de trois mois. Cependant, en ce qui concerne leurs chances sur le marché du travail, je dois vous renvoyer aux Régions. Depuis la sixième réforme de l'État, elles disposent des principaux instruments pour mettre en œuvre une politique vis-à-vis de groupes-cibles, destinée aux jeunes ou à d'autres groupes connaissant des difficultés sur le marché du travail.

L'octroi de bourses d'études n'est pas non plus de ma compétence, et n'est pas non plus une compétence fédérale.

En ce qui concerne le paiement du lundi de Pâques pendant la période de chômage temporaire, ce sont les dispositions de l'arrêté royal du 18 avril 1974 déterminant les modalités générales d'exécution de la loi du 4 janvier 1974 relative aux jours fériés qui sont applicables.

Le travailleur a droit au paiement des jours fériés qui tombent dans une période de quatorze jours suivant le début de la suspension de l'exécution du contrat de travail, pour cause de force majeure. C'est également le cas pour les régimes d'emploi à temps partiel dans le cadre du chômage temporaire. Dans ce cas, il n'est pas question d'une période de suspension unique et continue, mais les jours de suspension alternent avec les jours de travail. Dans ce cas, la règle ci-dessus doit être appliquée à chaque nouvelle suspension pour cause de force majeure.

De regel is van toepassing op zowel arbeiders als bedienden en blijft van toepassing tijdens deze crisisperiode. Feestdagen die vallen op een normale activiteitsdag binnen een regeling van gedeeltelijke arbeid in het kader van tijdelijke werkloosheid wegens overmacht, blijven uiteraard gewoon hun karakter als feestdag behouden, ten laste van de werkgever.

Het dossier met betrekking tot het gewaarborgd loon bij ziekte tijdens tijdelijke werkloosheid ligt nog voor bij de sociale partners. Het wordt ook besproken met minister De Block.

In antwoord op de vraag over de hoogte van de uitkering voor tijdelijke werkloosheid kan ik het volgende zeggen. Het percentage van de uitkeringen is verhoogd van 65 naar 70 %, en dit voor alle vormen van TW. Daar komt een forfait van 5,63 euro bij per dag van tijdelijke werkloosheid wegens overmacht ten laste van de RVA.

Bovendien zijn er geen sociale bijdragen verschuldigd op de werkloosheidsuitkering. Bij het gewone loon wordt 13,07 % ingehouden aan persoonlijke bijdragen voor de sociale zekerheid.

In overleg met mijn collega van Financiën werd ook een amendement op een fiscaal wetsontwerp aanvaard in de commissie voor Financiën. De bedrijfsvoorheffing die wordt ingehouden op de uitkeringen tijdelijke werkloosheid, wordt verlaagd naar 15 %. Dit is uitgebreid besproken hier in het Parlement. Dit zal voor

tijdelijke werklozen met een laag loon toch een groter behoud van koopkracht betekenen. Met de bedrijfsvoorheffing van 26,75 % was het verschil tussen netto-uitkering en nettoloon tot nog toe groot.

Er zijn geen verdere plannen om uitkeringen te verhogen. Op dit moment ligt de prioriteit bij de heropstart van de economische bedrijvigheid. Tegelijk zal het gebruik van tijdelijke werkloosheid afnemen. Ik denk echter dat ik daarover voldoende duidelijkheid heb gegeven in antwoord op de eerste vragen.

Interim-werknemers die uitsluitend met dagcontracten werken en die geen overeenkomst ondertekenden vóór 13 maart 2020, kunnen dus geen gebruik maken van tijdelijke werkloosheid.

Ces travailleurs ne se trouvent en effet pas dans une situation comparable à celle des travailleurs intérimaires qui travaillent avec des contrats hebdomadaires successifs dans le cadre d'une mission plus longue auprès de l'utilisateur. Les travailleurs qui ne sont plus liés à un contrat de travail et à qui aucun nouveau contrat de travail n'est proposé peuvent demander à bénéficier des allocations de chômage complet.

Met betrekking tot de volledige werkloosheid is een aantal initiatieven genomen om het behoud van uitkeringen tijdens deze crisis te verzekeren, zoals de tijdelijke bevrozing van de degressiviteit en de verlenging van de drie maanden van het basisrecht op een inschakelinguitkering.

Tot 30 april hebben in totaal 901.578 tijdelijke werklozen een uitkering wegens tijdelijke werkloosheid corona voor de maand maart ontvangen. Deze betalingen zijn als volgt verdeeld over de uitbetalinginstellingen: 278.740 werden betaald door het ABVV, 302.163 door het ACV, 79.651 door het ACLBV en 261.024 door de Hulpkas.

De uitbetalinginstellingen worden vergoed conform het KB van 16 september 1991 met het oog op het werkvolume op basis van regelmatig voorgelegde dossiers. De bedragen van de administratiekosten zijn dezelfde voor de tijdelijke werkloosheid als voor de uitkeringen van de gewone werkloosheid. Voor de periode 2016-2019 kan ik u een overzicht bezorgen van de tussenkomsten van de RVA in de administratiekosten van de vier uitbetalinginstellingen, samen met de gemiddelde kosten per dossier. Ik zal dit straks aan de commissievoorzitter bezorgen.

Dan gaan we naar slide 2 over de tijdelijke werkloosheid van artiesten en evenementensector. Daarover waren ook verschillende vragen van onder andere mevrouw Vanrobaeys, mevrouw Matz en de heer Anseeuw.

Sinds het begin van de coronacrisis werd voortdurend apart aandacht geschonken aan de specifieke situatie van werknemers in de artistieke sector en de sector van de evenementen. Zoals u weet heeft de artiest die een beroep op de werkloosheid doet reeds een heel uitzonderlijk voordeelstatuut, vergeleken met gewone werkzoekenden. Dit noemt men vaak het statuut artiest.

De werkzoekende met artistieke prestaties wordt veel eenvoudiger toegelaten tot de werkloosheid. De uitkeringen die aan de werkzoekende met de voordeelregeling artiest worden toegekend, 60 %, zijn nauwelijks onderhevig aan degressiviteit. Dit niveau van uitkeringen kan jaarlijks worden hernieuwd, op basis van drie prestaties in de voorafgaande twaalf maanden.

Dans l'arrêté royal publié au *Moniteur belge* le 30 avril 2020, j'ai pris des mesures spécifiques pour les artistes, en tenant compte de l'impact de la crise corona sur les activités. Le régime préférentiel pour artistes a ainsi encore été renforcé.

De referteperiodes die nodig zijn om artistieke prestaties te bewijzen, om enerzijds toegelaten te worden tot de werkloosheid en anderzijds om het niveau van uitkering op 60 % te kunnen behouden, zijn elk met drie maanden verlengd. De maanden april tot juni worden immers geneutraliseerd. Deze maatregel is voor elke werkzoekende artiest een gelijke behandeling, aangezien de referteperiode voor iedereen individueel verlengd is met de periode van april tot juni.

Ik weet dat er nog bijkomende vragen zijn, maar mijn kabinet heeft de voorbije weken uiterst intens overleg gehad met vertegenwoordigers van deze sectoren en met de administratie.

Compte tenu des circonstances exceptionnelles d'annulation ou d'interdiction d'événements par ordre du

gouvernement dans le cadre des mesures sanitaires, j'ai décidé d'ouvrir également le chômage temporaire aux travailleurs du secteur événementiel et du secteur artistique sous les conditions suivantes.

Il doit s'agir d'un événement annulé ou interdit par les pouvoirs publics en raison de l'interdiction de rassemblement de spectateurs ou de participants. L'événement devait se dérouler entre le 1^{er} mai et le 31 août 2020. Le travailleur aurait dû être occupé en vertu d'un contrat de travail, et ce, quelle que soit la fonction. La demande du travailleur et la déclaration de l'employeur doivent montrer que l'événement et le recrutement du travailleur avec un contrat de travail étaient déjà prévus depuis une date antérieure au 15 avril 2020. Cela doit résulter de preuves écrites de toute nature (offres, programmes, courriels, etc.) dont la date est antérieure au 15 avril 2020 qui sont jointes à la demande du travailleur.

Pour le travailleur qui n'exerce pas une activité artistique, la demande doit être accompagnée de la preuve que le travailleur a été occupé dans le cadre d'un événement similaire au cours de la période de référence, de mai à août de l'année précédente.

Hier bieden we een antwoord op de vele vragen. Velen van u zeiden dat het lang duurde maar het was ook niet eenvoudig. De sector is immers zeer divers, met onder andere artiesten, organisatoren van evenementen, belichtingstechnici, cameramensen, podiabouwers, cateraars en communicatiespecialisten. Deze mensen kunnen bovendien een werknemersstatuut, een zelfstandigenstatuut of een artiestenstatuut hebben. Die complexe groep wordt vertegenwoordigd door meer dan twintig organisaties.

Wij hebben nu met de RVA afgesproken dat zodra zij kunnen bewijzen dat er in de periode tot eind augustus in normale omstandigheden effectief een opdracht zou zijn doorgegaan, zij voor die periode tot de tijdelijke werkloosheid zullen worden toegelaten. Dat bewijs hoeft geen arbeidscontract te zijn, het kan ook een programma of brochure zijn of e-mailverkeer waarin dit wordt bevestigd. Uiteraard zal dit inspanningen vergen want de bewijslast zal in elk individueel dossier moeten worden bekeken. Toch is dit een belangrijke stap die tegemoetkomt aan de vele vragen van de sector.

Het zal ook belangrijk zijn om controles uit te voeren. Zo zullen de gevallen gecontroleerd worden waarin er een aanzienlijke stijging van het aantal tewerkstellingsdagen is ten opzichte van het aantal dagen dat in voorgaande jaren werd aangegeven. De RVA kan op dit ogenblik nog geen overzicht geven van het aantal onderzoeken in de evenementensector of van het aantal mensen dat in deze sector een uitkering ontvangen heeft.

Tot slot wil ik beklemtonen dat ook steeds het evenwicht moet worden bewaard tussen de voordelen die aan de in verhouding eerder beperkte groep van artiesten en mensen actief in de evenementensector worden toegekend en de veel strengere regels die van toepassing zijn voor gewone werkzoekenden.

Dan kom ik aan slide 3: Veilig aan het werk. Er zijn daarover vragen van mevrouw Vanrobaeys, de heer De Vuyst, mevrouw Moscufo, de heer Bihet en mevrouw Leroy.

De sociale partners en de Groep van Tien zijn op diverse wijzen betrokken bij het regeringsbeleid dat wordt ontwikkeld in deze crisissituatie.

En vue d'aider les entreprises dans le cadre de la reprise progressive des activités économiques, les partenaires sociaux du Conseil supérieur pour la prévention et la protection au travail, ma cellule stratégique ainsi que les experts du SPF Emploi ont élaboré, en concertation, un guide générique. Ce guide fournit un cadre de mesures qui peuvent être adaptées par les secteurs et par chaque employeur afin de garantir que les activités puissent reprendre dans les conditions les plus sûres et les plus saines possible.

De leden van de Groep van Tien hebben zich dat werkstuk toegeëigend en verbinden zich ertoe om het te verspreiden en bij hun leden aan te bevelen. Zij hebben dan ook aan de voorzitter van de Nationale Arbeidsraad gevraagd de gids aan de voorzitters van de paritaire comités, die hiermee aan de slag gaan, te bezorgen. Wees ervan overtuigd, ik heb vastgesteld dat er heel veel hiermee aan de slag zijn gegaan.

De voorzitter van de Nationale Arbeidsraad en ikzelf hebben gevolg gegeven aan die vraag, met als mobiliserende boodschap de discussies op sectoraal vlak te faciliteren en het draagvlak op het terrein te verhogen. De gids en de eventuele sectorale aanvullingen hebben in het exitproces voornamelijk een mobiliserende functie en een referentiefunctie. Ze worden dan ook niet aan een toets onderworpen door mijn administratie. De experts van de Inspectie TWW zijn wel beschikbaar om tijdens het overleg bij de opmaak

van sectorgidsen ondersteuning te bieden aan de voorzitter van het paritair comité. Inmiddels hebben reeds heel wat sectoren een sectorale aanvulling aan de gids gegeven. Hetzelfde is gebeurd naar aanleiding van de opening van winkels en retail komende maandag.

Un lien vers les guides – générique et sectoriels – se trouve sur le site du SPF Emploi. Il est évident que ces guides sont très importants pour les secteurs et les entreprises afin qu'ils puissent redémarrer ou poursuivre leurs activités en toute sécurité.

Uiteindelijk is het ook aan de ondernemingen zelf om passende preventiemaatregelen te nemen door de input uit de generieke gids en de sectorale richtlijnen naar de concrete bedrijfscontext te vertalen. Daarbij kunnen zij een beroep doen op de expertise van zowel interne als externe preventieadviseurs. Daarnaast moeten zij regelmatig overleg plegen met het comité voor preventie en bescherming op het werk en, als er geen comité is, met de vakbondsafvaardiging en bij gebrek daaraan, met de werknemers zelf. Op die manier kunnen ze het draagvlak en de opvolging van de maatregelen vergroten.

Als uitgangspunt voor veilige werkomstandigheden is het belangrijk om in de mate van het mogelijke te blijven inzetten op telewerk voor alle werknemers wiens functie dat toelaat, en het maximaal naleven van de regels inzake social distancing. De generieke gids geeft dan ook richtlijnen mee om social distancing in de werkcontext zo optimaal mogelijk te realiseren. Als dat echter niet overal mogelijk is, bevat de gids de nodige inspiratie voor mogelijke preventiemaatregelen van collectieve of individuele aard om werknemers een gelijkwaardig niveau van bescherming te bieden. Uiteindelijk is het de verantwoordelijkheid van de werkgever om die passende preventiemaatregelen te nemen en erop toe te zien dat ze door zijn werknemers en door derden in de onderneming worden nageleefd.

Slide 4 gaat over veilig aan het werk. Hier komen vragen van mevrouw Vanrobaeys, mevrouw Willaert, de heren Goblet, Bihet, Boukili en De Vuyst, mevrouw Moscufo en mevrouw Leroy aan bod. Als de werknemer zich niet veilig voelt en meent dat zijn werkgever onvoldoende maatregelen heeft genomen om de verspreiding van COVID-19 op het werk te voorkomen, is het aangewezen dat hij contact opneemt met zijn preventieadviseur en eventueel ook met de Inspectie Toezicht op het Welzijn op het Werk van de FOD WASO.

Les plaintes adressées à l'inspection ne peuvent pas être introduites de manière anonyme, mais l'inspection n'a pas le droit de divulguer le nom du plaignant, par exemple, à l'employeur, sauf en cas de consentement explicite du plaignant. L'inspecteur décidera ensuite de la manière de traiter la plainte en fonction des circonstances et de la gravité des faits.

Toen de inspectie in het begin van de crisis werd overstelpt met vragen en klachten, is ervoor geopteerd om in eerste instantie bij een klacht telefonisch de checklist te overlopen met de preventieadviseur en feedback te vragen, ook aan de klager. Bij twijfel of negatieve feedback van de klager dat de zaken niet verbeteren, wordt er ter plaatse gegaan. Proportioneel worden er nu meer controles ter plaatse uitgevoerd dan aan het begin, met 20 % bezoeken ter plaatse tegenover controle op afstand, wat gestegen is tot 55 %.

Wat het toezicht betreft, kan ik de volgende cijfers meedelen voor de periode 23 maart tot 30 april 2020. Er werden bij de inspectie 1.341 coronagerelateerde klachten geregistreerd. Er gebeurden 1.142 controles op afstand via een checklist die telefonisch wordt overlopen en online beschikbaar is op de website van de FOD WASO. Bij 986 werkgevers gebeurde een controle ter plaatse. In totaal kregen 736 werkgevers een waarschuwing, werd aan 88 werkgevers een termijn opgelegd om zich in regel te stellen, werden 8 pro justitia's opgemaakt en werden 34 bedrijven gesloten op bevel van de inspectie.

De inspectie treedt op op basis van het Sociaal Strafwetboek dat in de volgende acties voorziet. Een waarschuwing is een melding aan de werkgever dat hij een inbreuk op de reglementering begaan heeft. De inspecteur kan daarbij ook een termijn opleggen. Afhankelijk van de ernst van de inbreuk zal de werkgever daarna opnieuw worden gecontroleerd. Bij ernstige of herhaalde inbreuken kan de inspecteur strengere maatregelen nemen, zoals het opmaken van een proces-verbaal of de activiteit stopzetten.

Pour l'inspection Contrôle du bien-être au travail, le cadre réglementaire reste la législation sur le bien-être, y compris la protection contre l'exposition aux agents biologiques, combinée aux règles d'ordre public imposées par le gouvernement. C'est ce service qui contrôle les mesures de prévention inspirées par le guide générique et les guides sectoriels prises dans les entreprises pour prévenir la propagation du COVID-19 sur le lieu de travail. Dans ce contexte, des exposés nécessaires sur ces mesures préventives ont

également été donnés aux inspecteurs afin que ce maintien puisse se faire de manière uniforme.

Om de controles te doen, hebben zij toegang tot arbeidsplaatsen. Als de arbeidsplaats echter een bewoonde ruimte is, zoals het geval is bij huishoudhulp, is de toegang ingevolge artikel 24 van het Sociaal Strafwetboek enkel mogelijk bijvoorbeeld in een situatie van heterdaad, of een oproep vanuit de bewoonde ruimte of met toestemming van de persoon die er woont.

TWW Sociale Inspectie zal op 1 mei 2020 16 medewerkers tellen. Begin juli zullen er nog 3 inspecteurs starten en er zijn nog 8 vacatures, waarvoor de procedure momenteel wordt opgestart.

Omdat we de veiligheid van de werknemers en de niet-verspreiding van COVID-19 via het werk belangrijk vinden, wil ik samen met de bevoegde ministers de inspectiecapaciteit uitzonderlijk uitbreiden door ook inspecteurs van andere inspectiediensten, zoals Toezicht op de Sociale Wetten, Fedris, RSZ en RVA, in te zetten om de maatregelen te controleren.

Omdat het gaat om een strafrechtelijke bevoegdheid, moet daarvoor een goede wettelijke basis zijn. Wij willen daarvoor zorgen via een volmachtbesluit, dat zo snel mogelijk zal worden genomen.

Slide 5 betreft ook nog het thema veilig aan het werk, waarover er nog vragen van collega's Gilkinet en Leroy waren.

La prévention de l'exposition des travailleurs aux agents biologiques se fait en Belgique dans le cadre du Code du bien-être au travail qui s'appuie sur ce point sur des directives européennes. La décision d'ajouter le coronavirus à la liste des agents biologiques qui est subdivisée en quatre groupes selon le risque est donc actuellement en discussion au niveau européen. Le consensus dans les pays qui nous entourent semble être de classer ce virus dans le groupe 3. C'est également la position de Sciensano et c'est aussi l'avis exprimé par les experts belges lors de leur réunion de fin avril.

Les virus SARS et MERS ont déjà été classés dans le groupe 3, selon la directive européenne 2019/1833 du 24 août 2019. Selon la définition, les virus du groupe 3 peuvent provoquer une maladie grave tandis que les virus du groupe 4, comme Ebola, provoquent presque toujours une maladie grave.

Toutefois, 80 % des personnes atteintes du coronavirus ne présentent qu'une infection légère à modérée des voies respiratoires supérieures. Pour environ 10 %, l'infection se déroule même sans symptômes. Les personnes de plus de 65 ans ou celles qui souffrent de maladies sous-jacentes sont plus susceptibles de tomber gravement malades. Pour l'instant, le taux de mortalité du coronavirus est d'environ 3 à 4 %, tandis que les virus du groupe 4 provoquent toujours un trouble grave et ont un taux de mortalité élevé (entre 25 et 90 %).

Enfin, les mesures de protection qu'un virus du groupe 4 entraînerait réduiraient considérablement notre capacité de dépistage, alors qu'un dépistage à grande échelle est très important pour ralentir la propagation dans la population.

We zijn aan slide 6 gekomen over coronaouderschapsverlof, waarover mevrouw Vanrobaeys, mevrouw Dedonder, mevrouw Samyn, mevrouw Willaert, mevrouw Leroy en mevrouw Moscufo vragen hebben gesteld.

Op mijn voorstel heeft de ministerraad beslist om tijdelijk in een bijkomend saldo voor ouderschapsverlof voor de maanden mei en juni te voorzien. Initieel was het de bedoeling om de maatregel te beperken tot alleenstaande ouders. Ik heb de maatregel echter verruimd, zodat alle ouders met kinderen tot en met 12 jaar in aanmerking komen voor het verlof, zoals in het gewone ouderschapsverlof. Voor de ouders van kinderen met een handicap vervalt de leeftijdsvoorwaarde. Nieuw is dat ook pleegouders van het tijdelijk stelsel kunnen gebruikmaken.

Sinds deze week is de economische heropstart aangevat. Om tegemoet te komen aan ouders die opnieuw aan de slag gaan, moest er, in een context waarin de opvangmogelijkheden nog niet op volle kracht zijn en de scholen en de grootouders nog niet kunnen worden ingeschakeld, een initiatief worden ontwikkeld om werken en opvang te combineren.

Le congé parental corona s'applique tant au secteur public qu'au secteur privé. Pour les statutaires au

niveau des administrations locales et provinciales, des Communautés et des Régions, la mesure peut être activée par le niveau compétent. Nous savons que le gouvernement flamand y travaille déjà.

Het corona-ouderschapsverlof kan met een vijfde of halftijdse onderbreking opgenomen worden door werknemers die voltijds werken. Wie 75 % of meer tewerkgesteld is, zal ook de halftijdse onderbreking kunnen opnemen. Dat gebeurt telkens met het akkoord van de werkgever, hetzij in één aaneengesloten periode, hetzij per maand, hetzij in één of meerdere, al dan niet aaneensluitende, periodes van één week.

Omdat die maatregel kadert in de heropstart van het economische leven hebben wij voor die mogelijkheden gekozen. Wij willen erop wijzen dat ook andere mogelijkheden om de loopbaan te onderbreken zoals vakantie nemen, sociaal verlof en andere blijven bestaan. Deze mogelijkheid komt daarbovenop.

Het gewone ouderschapsverlof kan de werkgever niet weigeren, maar wel uitstellen met zes maanden. Als wij de gewone regels zouden volgen, dan zou er in de feiten dus ook een antwoord van de werkgever vereist zijn. Vandaar hebben we voor de duidelijkheid expliciet in de tekst opgenomen dat de werkgever de toestemming moet verlenen en dus ook kan weigeren.

Bovendien vinden wij het verdedigbaar dat er op de werkvloer een toetsing gebeurt met het oog op een evenwicht in de heropstart van de onderneming en de privésituatie van de werknemer. Er zijn geen kosten voor de werkgever wanneer gebruik gemaakt wordt van het corona-ouderschapsverlof. Integendeel, hij moet op dat ogenblik een deel van het loon niet betalen. Wij gaan er dus van uit dat er niet nodeloos geweigerd zal worden.

Pour ce congé parental corona, les allocations existantes sont augmentées de 25 %. Les allocations majorées déjà applicables au congé parental ordinaire sont également prises en compte pour les travailleurs isolés ayant la charge d'enfants.

Mocht onder andere uit het advies van de Raad van State blijken dat er nog moeilijkheden zijn in verband met de overschakeling van andere vormen van onderbreking van de loopbaan met het oog op de zorg voor kinderen, zoals het tijdskrediet, dan zullen wij de nodige aanpassingen in onze tekst aanbrengen.

Het aandeel van de alleenstaande ouders bij de opname van het gewone ouderschapsverlof is inderdaad relatief laag. Het gaat om ongeveer 5 %. Wij merken wel dat het aandeel alleenstaande ouders dat in de eentienderegeling stapt, die wij recentelijk hebben ingevoerd, hoger is, bijna 9 %. Het aandeel alleenstaanden is ook gestegen. Allicht heeft de verhoging van de uitkering die wij voor die groep voorzien hebben, in uitvoering van de welvaartsenveloppe voor alleenstaanden in ouderschapsverlof, daarmee te maken en is er sprake van een positieve trend.

De voorgestelde regeling voorziet bovendien in een afwijkende regeling met betrekking tot de anciënniteitsvoorwaarden. Anders dan bij het gewone ouderschapsverlof, waar een anciënniteitsvoorwaarde van 12 maanden geldt, dient de werknemer maar minstens één maand anciënniteit te hebben om een corona-ouderschapsverlof te kunnen opnemen. Een werknemer die zijn prestaties met een vijfde of de helft vermindert in het kader van het corona-ouderschapsverlof krijgt daardoor het statuut van deeltijdse werknemer, wat betekent dat de partijen, op basis van artikel 11bis van de wet van 3 juli 1978, uiterlijk op het tijdstip waarop de deeltijdse tewerkstelling wordt aangevat een schriftelijke deeltijdse arbeidsovereenkomst moeten afsluiten waarin de overeengekomen arbeidsregeling en het werkrooster worden opgenomen. De partijen zullen daarbij een spreiding van de prestaties kunnen overeenkomen die beantwoordt aan de opvangnoden en de preteachingbehoeften van de werknemer.

La question de savoir si un soutien similaire sera fourni aux indépendants qui pourraient être en mesure de rouvrir leur commerce à partir du 11 mai 2020 dépasse mes compétences et devrait être posée au ministre Ducarme, notamment compétent pour les indépendants.

Er is in een mogelijke verlenging van de maatregel voorzien, indien de ministerraad daartoe beslist. De verlenging zal afhangen van factoren die nu nog niet kunnen worden voorzien en die ook niet tot onze bevoegdheden behoren, zoals de vraag of de zomerkampen zullen kunnen doorgaan of ook nog de mogelijkheden tot opvang door de grootouders.

Ten slotte, het is nuttig te vermelden dat het ontwerp van volmachtenbesluit bij de Raad van State voorligt. Zoals ik er al kort naar heb verwezen, zullen wij mogelijks nog enkele kleine aanpassingen moeten doen. Wij

hopen evenwel op een publicatie begin volgende week.

Op slide 7 heb ik geprobeerd een aantal overige vragen te bundelen. Het gaat om vragen van mevrouw Thémont, mevrouw Samyn, mevrouw Schlitz, mevrouw Willaert, de heer Bertels en mevrouw Leroy.

Ten eerste, de zeevarenden die onder de Belgische sociale zekerheid zijn tewerkgesteld, hebben een bijzondere arbeidsrechtelijke situatie, alsook een specifiek stelsel op het gebied van sociale zekerheid.

Er zijn bepaalde parallellen met het reguliere werknemersstelsel. Er zijn echter ook bijzonderheden.

Le principe est relativement simple: les marins ont un contrat pour la durée du voyage de porte à porte, à partir du moment où ils quittent leur domicile jusqu'à leur retour. Durant chaque jour de cette période, ils sont à charge de l'armateur et ont droit à un salaire, même en cas d'incapacité de travail, ainsi qu'à un congé de compensation par la suite. Si une personne ne peut pas embarquer sur un navire, elle peut avoir droit à une indemnité de stand-by à charge de l'armateur.

Wegens de uitzonderlijke situatie ten gevolge van COVID-19 zijn sommige zeevarenden ongewild werkloos, maar eveneens zijn sommige reders in de ongewilde onmogelijkheid om hen te laten aanmonsteren. Daarom heeft de pool beslist dat de betrokken zeevarenden in dat geval ook recht hebben op wachtgeld, zonder de stand-byvergoeding van de reder. Alle prestaties tijdens de reis, het werk in shiften, desgevallend eventuele extra uren en het eventueel uitlopen van de reis door weersomstandigheden worden aan het einde van de reis samen verrekend en op dezelfde manier verloond en sociaalrechtelijk en fiscaal behandeld. Er is met andere woorden geen notie van overuren zoals die bestaat in het reguliere werknemerssysteem.

Le 14 avril 2020, le Groupe des Dix est en effet parvenu à un accord visant à utiliser, pendant la durée de la crise corona, un nouveau modèle de certificat médical. Ce modèle devrait permettre de mieux distinguer les personnes malades de celles qui, sans être malades, devraient rester chez elles en quarantaine.

Een bepaling die deze vraag van de sociale partners omzet in wetgeving, is opgenomen in ons nieuw ontwerp van volmachtbesluit, dat momenteel wordt besproken binnen de regering. Dat nieuwe model zal niet retroactief kunnen worden ingevoerd. Het is immers vanuit juridisch oogpunt niet toegestaan om een medische beoordeling te antedateren.

Wat betreft de uitbreiding van de testcapaciteit en van de doelgroep van personen die kunnen worden getest, verwijs ik door naar minister De Backer, die hiervoor bevoegd is.

Wanneer werknemers noch ziek blijken te zijn noch behoren tot een groep die omwille van bepaalde risico's thuis in quarantaine dient te blijven, kunnen zij uiteraard aan de slag blijven voor zover hun bedrijf omwille van de huidige coronamaatregelen niet tijdelijk gesloten is.

Ten derde, wat de samenloop van tijdelijke werkloosheid en ziekte betreft, kunnen zich twee scenario's voordoen. Ten eerste, als de werknemer reeds ziek is voordat de periode van tijdelijke werkloosheid aanvangt, zal de uitvoering van de arbeidsovereenkomst geschorst blijven wegens arbeidsongeschiktheid zolang de ziekte duurt. Op basis van artikel 56 van de arbeidsovereenkomst heeft de arbeidsongeschikte arbeider tijdens een periode van tijdelijke werkloosheid geen recht op een gewaarborgd loon. Hij zal wel een beroep kunnen doen op een ziekte-uitkering.

L'application du droit à un salaire garanti pour les employés fait actuellement l'objet d'une concertation entre les partenaires sociaux du Groupe des Dix et le Conseil national du travail. Le cas échéant, cette question sera examinée plus avant au sein du gouvernement.

Belangrijk is dat het gewaarborgd loon in elk geval behouden blijft voor de dagen van ziekte die aan de tijdelijke werkloosheid voorafgaan. Het is werkgevers niet toegestaan om de tijdelijke werkloosheid retroactief te laten ingaan om op die manier zieke werknemers hun recht op gewaarborgd loon te ontfangen voor de dagen van ziekte voorafgaand aan de daadwerkelijke ingangsdatum van de tijdelijke werkloosheid in de onderneming. Daarnaast is het ook niet mogelijk om in een onderneming alleen maar arbeidsongeschikte werknemers in tijdelijke werkloosheid te plaatsen, aangezien dat zou neerkomen op rechtsmisbruik.

Scenario 2. Als de werknemer ziek wordt nadat een periode van tijdelijke werkloosheid is ingegaan, blijft de

uitvoering van de arbeidsovereenkomst geschorst wegens tijdelijke werkloosheid zolang die periode duurt. De betrokken werknemer zal voor die periode aanspraak kunnen maken op ziekte-uitkering.

De sociale partners in de Groep van Tien zijn in hun akkoord van 14 april 2020 overeengekomen om een meldingsplicht in te voeren voor de werkgever die tijdelijke werkloosheid inroept. De werkgever zal dat ten laatste de dag voorafgaand aan de ingangsdatum van de tijdelijke werkloosheid moeten meedelen aan de werknemer. Deze bepaling werd opgenomen in een nieuw ontwerp van volmachtsbesluit, dat momenteel wordt besproken binnen de regering. Door deze bepaling zal misbruik worden uitgesloten door werkgevers die na ontvangst van een kennisgeving van arbeidsongeschiktheid de betrokken werknemer op diezelfde dag in tijdelijke werkloosheid plaatsten.

Enfin, en ce qui concerne la situation des travailleurs placés en quarantaine sans que ceux-ci présentent aucun symptôme de maladie, il convient de tenir compte de l'évaluation médicale figurant sur le certificat délivré par le médecin traitant du travailleur. Si au moment de l'examen médical, le médecin traitant établit que le travailleur est effectivement atteint du coronavirus, il peut déclarer le travailleur en incapacité de travail à ce moment-là. Si, en revanche, le médecin estime que le travailleur n'est pas affecté, mais qu'il doit rester à la maison pour des raisons de sécurité, l'exécution du contrat sera suspendue pour cause de force majeure temporaire, aussi longtemps que cette situation persistera.

Dan kom ik aan het moederschapsverlof. Zoals reeds toegelicht vorige week in de plenaire vergadering, ik heb een maatregel in voorbereiding die de dagen van tijdelijke werkloosheid wegens overmacht, sinds het begin van deze crisis, gelijkstelt met gewerkte periodes, zodat het postnatale verlof verlengd kan worden met deze dagen. Het betreft meer bepaald de dagen die vallen in het facultatief prenataal verlof en dus niet de verplichte rust van één week. Daarnaast voorzien wij ook in een gelijkstelling van de dagen van arbeidsongeschiktheid van de zwangere werkneemster tijdens deze periode.

Cette mesure est également incluse dans un nouveau projet d'arrêté de pouvoirs spéciaux qui est actuellement en discussion au sein du gouvernement.

Collega's, dan kom ik aan de laatste vragen, die gaan over personen met een handicap en armoedebestrijding. Dit zijn de laatste slides, namelijk 8 en 9.

Er was een vraag van de heer Bertels over de integratietegemoetkoming. Bij de berekening wordt een onderscheid gemaakt tussen het effectieve arbeidsinkomen en de vervangingsinkomsten. Op beide categorieën van inkomsten is, zoals u zelf aanhaalt, een specifieke vrijstelling van toepassing. De uitkering voor tijdelijke werkloosheid zal in voorkomend geval pas ten vroegste een invloed hebben op de integratietegemoetkoming voor beslissingen die een uitwerking hebben vanaf 1 januari 2021.

Om de mogelijke negatieve impact van de tijdelijke werkloosheid op het recht inzake integratietegemoetkoming te vermijden, heb ik door mijn administratie een voorstel tot aanpassing van de wetgeving laten voorbereiden, dat ik zal voorleggen aan de ministerraad. In dit voorstel is bepaald dat de uitkering voor tijdelijke werkloosheid geassimileerd wordt met het arbeidsinkomen voor wat de vrijstelling betreft. De maatregel zorgt ervoor dat de gelijkstelling geldig is voor de volledige periode van corona.

Dan kom ik aan slide 9, over armoedebestrijding.

À ce sujet, des questions ont été posées par Mmes Rohonyi, Thémont et Lanjri. Comme toutes les personnes en Belgique, les personnes prostituées peuvent bénéficier de l'aide sociale et/ou du droit d'intégration sociale, en fonction de leur titre de séjour. L'activité que ces personnes exerceraient n'est pas un interdit à l'octroi de l'aide. Elles peuvent donc toujours bénéficier d'une aide auprès des assistants sociaux des CPAS qui sont spécifiquement formés à ne stigmatiser aucune personne, quelle que soit sa qualité.

Pour les prostituées qui seraient en séjour illégal sur notre territoire, l'aide médicale urgente leur est toujours accessible. En outre, pour cette dernière catégorie, il est important de signaler qu'il existe toujours également la protection émise concernant la traite des êtres humains.

De gezondheids crisis COVID-19 dreigt ook een sociale crisis te worden. Daarom heeft de federale regering beslist een taskforce Kwetsbare Groepen op te richten. Samen met de regio's, deskundigen en het middenveld wordt nu een precieze analyse van de situatie gemaakt. Er wordt naar oplossingen gezocht voor

de problemen en moeilijkheden waarmee kwetsbare personen geconfronteerd worden. We hebben reeds enkele maatregelen genomen en een budget ervoor uitgetrokken om de OCMW's en de voedselbanken te steunen.

Plusieurs groupes vulnérables trouvent le chemin vers les CPAS. Les difficultés auxquelles ces derniers sont confrontés sont examinées en collaboration avec les trois fédérations de CPAS. L'attention est également portée sur les problèmes qui peuvent subvenir à plus long terme, tels que l'augmentation des factures en souffrance et l'accroissement des dettes.

Mon collègue, M. Ducarme, et moi-même étudions comment soutenir les CPAS qui doivent faire face aux besoins plus importants des personnes vulnérables, qu'il s'agisse de bénéficiaires déjà existants ou de nouveaux bénéficiaires.

De taskforce bestaat uit de federale ministers van Armoedebestrijding, Maatschappelijke integratie en Sociale zaken en de regionale ministers van Armoede en Sociale actie. De taskforce wordt bijgestaan door de werkgroep Sociale impact COVID-19. Zij bestaat uit vertegenwoordigers van de administraties en zorgt voor technische en wetenschappelijke analyses. Daarnaast is er een overleggroep die relevante input van op het terrein aanlevert en bestaat uit experts en middenveldorganisaties. Ze beschikken via hun regionale netwerken en lokale verenigingen over heel wat informatie. Binnen de politieke groep van de taskforce wordt dan onderzocht welke voorstellen prioriteit krijgen, maar ook hoe de verschillende beleidsniveaus versterkt kunnen worden met het oog op doeltreffende maatregelen.

Er zijn vier kwetsbare groepen die door de consultatiegroep als prioritair worden beschouwd, met name uitzendkrachten, flexi-jobbers, jobstudenten en personen met een handicap. In deze eerste fase besliste de taskforce extra steun op het niveau van OCMW's en hulp aan personen met een handicap verder te onderzoeken. Een mogelijke cumul tussen een uitkering voor personen met een handicap en een uitkering tijdelijke werkloosheid zal worden onderzocht. Ook werd beslist dat er in de mogelijkheid van ouderschapsverlof moet worden voorzien voor ouders met kinderen met een handicap ten laste die niet kunnen worden opgevangen in de centra die momenteel gesloten zijn.

Vanuit het middenveld werd ook de vraag gesteld om de maatregelen in verband met hypothecaire kredieten uit te breiden naar de terugbetalingsvoorwaarden van de consumentenkredieten. Er is dan ook een wetsvoorstel ingediend dat gezinnen met inkomensverlies door de coronacrisis tot drie maanden uitstel verleent, eveneens voor afbetaling van consumentenkredieten.

Momenteel beëindigen we de oefening met de taskforce om een oplijsting te maken van alle mogelijke initiatieven. Daarover zal uiteraard ook een budgettaire vraag zijn. Ook dat proberen we nu in kaart te brengen en we hopen daarover de komende dagen vanuit de verschillende bevoegdheden duidelijkheid te kunnen geven. De vragen zijn immers meer dan terecht.

02.21 Nahima Lanjri (CD&V): Mevrouw de minister, ik had een vraag gesteld over de verhoging van de uitkeringen en de toelage voor de mensen die een leefloon ontvangen. Op uw powerpointpresentatie heb ik daarover iets gezien, maar u hebt er geen toelichting bij gegeven.

02.22 Nathalie Muylle, ministre: J'ai répondu à Mme Lanjri. Mais il y avait beaucoup d'informations, donc il faut s'y retrouver.

La présidente: Je rappelle qu'il s'agit ici d'un débat d'actualité. Donc si on veut à nouveau une réplique, c'est possible.

Mme la ministre m'a remis les notes complètes de ses explications. Nous vous y donnerons accès rapidement.

Nous passons à présent aux répliques. Vous avez trois minutes.

02.23 Sophie Rohonyi (DéFI): Madame la ministre, je vous remercie pour l'ensemble de vos réponses et pour ce PowerPoint très éclairant.

En ce qui concerne la situation sociale des personnes prostituées, je suis vraiment soulagée de vous entendre confirmer qu'elles ont droit à l'aide sociale mais aussi à l'aide médicale urgente lorsqu'elles sont en

séjour irrégulier. Le problème, c'est que ce droit existe en théorie mais qu'il est difficile d'accès dans la pratique puisqu'il y a une gêne à solliciter de l'aide. À cet égard, je pense qu'un gros travail de sensibilisation devra être mené avec les entités fédérées.

En ce qui concerne les règles de distanciation sociale et d'hygiène par les entreprises, j'entends les chiffres que vous avez présentés sur les contrôles effectués mais aussi sur les sanctions infligées. J'aurais également voulu vous entendre sur les règles en tant que telles qui n'ont pas été respectées par les entreprises. Si vous pouviez nous les détailler en les ventilant par type de mesures qui n'ont pas été respectées. Cela concerne-t-il davantage la distanciation sociale ou les mesures d'hygiène ou encore les deux?

J'aurais aussi souhaité vous entendre sur les mesures prises pour conscientiser les entreprises afin de faire respecter ces règles en particulier en regard de la reprise du travail dans les entreprises en B2B et en B2C. Le GEES propose-t-il aujourd'hui une stratégie claire et surtout concertée avec les syndicats à ce propos? Je pense qu'il est vraiment important de faire comprendre aux entreprises que leur respect des règles est dans l'intérêt de tous. Il est dans l'intérêt des travailleurs, car il en va évidemment de leur bonne santé mais aussi dans l'intérêt des entreprises puisqu'un rebond de la pandémie serait catastrophique pour l'ensemble de notre économie mais aussi parce qu'un salarié qui tomberait malade après la reprise du travail devrait bénéficier du salaire minimum garanti à charge des patrons.

J'entends enfin que l'Inspection du travail dispose, au 1^{er} mai, de 168 collaborateurs pour effectuer les contrôles, mais aussi, que des collaborateurs d'autres services pourront venir les soutenir dans cette tâche, ce qui nécessite une base légale. Celle-ci est en cours de rédaction. C'est une excellente chose mais j'aurais voulu obtenir plus de détails par rapport à cette démarche. Quand pensez-vous que cette base légale sera prête? Quels services seront-ils sollicités? Pouvez-vous nous dire le nombre de personnes éventuellement concernées?

En ce qui concerne les journalistes indépendants, je n'ai rien entendu à ce sujet. Il est vrai que je n'avais pas déposé de question au préalable. Un gros travail doit être fait à leur niveau car la crise les frappe de plein fouet. De nombreuses directions de médias ont diminué le nombre de leurs collaborateurs, voire ont mis fin aux collaborations avec la plupart des journalistes indépendants.

J'aurais voulu vous entendre sur la situation des journalistes, en particulier en ce qui concerne leur accès au droit passerelle. Il nous revient en effet que, soit, ils n'y ont pas droit parce qu'ils sont indépendants à titre complémentaire, soit, le mécanisme n'est pas adapté à leur situation parce que leur activité doit pouvoir s'arrêter un minimum de sept jours, ce qui ne correspond pas à la pratique d'un journaliste. J'aurais voulu savoir si une collaboration avec votre collègue Ducarme a lieu à ce sujet.

Enfin, en ce qui concerne le chômage temporaire pour cas de force majeure dû au coronavirus, les initiatives sont positives, mais j'aurais voulu vous entendre sur les mesures mises en place pour suspendre temporairement les licenciements, qui incitent les entreprises concernées à recourir au chômage temporaire. En effet, le problème est que, déjà aujourd'hui, malgré cette possibilité accrue de recourir au chômage temporaire, certaines entreprises spéculent sur le fait qu'elles ne vont pas maintenir l'emploi et procèdent donc à des licenciements, situation que l'on se doit absolument d'éviter au maximum. Je vous remercie.

La **présidente**: Madame Thémont, vous avez la parole pour quatre minutes.

02.24 **Sophie Thémont (PS)**: Madame la ministre, je vous remercie pour vos réponses.

Pour ma part, je suis contente de vous entendre dire notamment au sujet des abus liés au salaire garanti ou encore au sujet plus spécifique des consultants que les plaintes reçues sont traitées sérieusement et que vous allez juger sévèrement les entreprises qui fraudent. Je souligne là votre travail.

Néanmoins, je m'étonne de voir que, dans la pratique, des problèmes persistent. Mercredi encore, vous aurez pu lire que la FGTB a constaté de nombreux cas d'employeurs qui, malgré les mesures sévères que vous appliquez, utilisent le chômage temporaire pour éviter de payer ce salaire garanti. Et je vais même aller plus loin et faire une petite extrapolation. Il n'est pas normal que certains employeurs détournent même des prescrits légaux en mettant les travailleurs sous pression, de manière individuelle, et en exigeant qu'ils signent une déclaration de reprise au travail qui désengage l'employeur en cas de maladie ou de problème de santé lié au manque de mesures de sécurité.

J'ai également entendu votre réponse relative au chômage temporaire. Il convient aussi de garder à l'esprit que la crise sanitaire actuelle aura des conséquences socioéconomiques qui dépasseront largement la présence du virus dans notre société. De plus, le chômage temporaire pour force majeure, c'est sans doute une bonne solution pour éviter aux entreprises de boire trop vite le bouillon à l'occasion d'une crise comme celle-ci. Mais, pour certains travailleurs qui sont déjà habituellement à la limite de la survie, c'est une galère de plus. N'oublions pas que, pour quelqu'un qui travaille à temps partiel, l'allocation est extrêmement basse et beaucoup de personnes se sentent dès lors délaissées par le gouvernement durant cette période. Je pense qu'il faut parfois remettre l'humain au centre de nos préoccupations plutôt que l'économie.

Concernant ma question sur les jeunes diplômés, je suis contente d'entendre de votre part des assouplissements, notamment à propos du prolongement de la période d'octroi des allocations d'insertion. De nombreux points semblent être à charge des Régions, il ne faut pas l'oublier.

Concernant le pouvoir d'achat des ménages, les CPAS et les banques alimentaires doivent être soutenus. Je note également qu'une *task force* a été mise en place et que l'on consulte des personnes de terrain. J'avais d'ailleurs interrogé votre collègue M. Ducarme au sujet de l'enveloppe budgétaire qu'il mettait à disposition des CPAS. Je pense qu'il faudra revoir cette enveloppe qui ne sera pas suffisante après la crise. Les personnes qui touchent aujourd'hui 70 % d'un salaire qui était déjà bas se retrouveront en difficulté. De plus en plus de demandes seront faites aux CPAS après cette crise, et il faudra être attentif aux finances de nos communes.

Madame la ministre, vous avez dit que quatre groupes avaient été identifiés: les intérimaires, les flexijobs, les étudiants et les personnes atteintes d'un handicap. C'est un bon début, mais il convient de voir que la pauvreté touche beaucoup plus de personnes en Belgique. C'est le cas des familles à très faible revenu ou sans travail, qui sont mal logées ou pas logées et qui sont également isolées. Ces familles arrivaient à peine à joindre les deux bouts avant l'épidémie et risquent de s'effondrer complètement. Comme vous l'avez dit, vous êtes en contact avec le Réseau belge de lutte contre la pauvreté, qui peut vous informer.

Vous m'avez répondu concernant la situation des intérimaires. Le secteur du travail intérimaire a perdu 45 % de son activité en quelques semaines. Cela représente 54 000 équivalents temps plein, plus ou moins 300 000 emplois. Le secteur du travail intérimaire a été fortement touché par la crise et l'entrée en confinement des entreprises. C'est normal, puisque le travail intérimaire sert classiquement de soupape. Quand l'économie va bien, les employeurs commencent par engager des intérimaires. Inversement, quand l'économie s'enraie, ils commencent par les remercer.

La **présidente**: Madame Thémont, vous serait-il possible de conclure?

02.25 Sophie Thémont (PS): C'est ma dernière phrase. Je termine en disant que ces intérimaires sont déjà pénalisés dans un contexte normal, et qu'ils méritent, à mon sens, davantage de soutien.

02.26 Björn Anseeuw (N-VA): Bedankt voor uw uitgebreide toelichting en de vele antwoorden op de vele vragen. Het is natuurlijk een ongeziene situatie in België en de maatregelen die de regering neemt, kunnen worden gezien als een leerproces: men moet ergens beginnen. Ik begrijp dus wel dat niet alles onmiddellijk op punt kan staan. Maar het is niet verkeerd om op tijd en stond over de volgende fase na te denken. Daarom heb ik een aantal vragen over hoe het moet tijdens een eventuele overgangsfase en na de coronamaatregelen.

U hebt al een tipje van de sluier opgelicht, want u zegt te kiezen voor een evenwicht tussen het creëren van voldoende ademruimte voor de bedrijven en het zo veel mogelijk vrijwaren van de werkgelegenheid enerzijds, en het zoveel mogelijk vermijden van misbruik, dat u ook zult aanpakken. Voor de overgangsfase schuift u een aantal principes naar voren, al is het voor mij vandaag nog niet duidelijk wat dat concreet zal betekenen voor de verschillende sectoren. Ik heb ook begrepen dat het uw ambitie is om de voor de coronacrisis uitgewerkte regeling betreffende de tijdelijke werkloosheid door overmacht tot 31 augustus 2020 te verlengen. Hierdoor kan iedereen tijd kopen voor een goede heropstart van de activiteiten.

Op dit moment starten heel wat bedrijven op. Uit uw uitleg heb ik begrepen dat het niet de bedoeling is dat de bedrijven nog een beroep doen op de COVID-19-regeling voor de tijdelijke werkloosheid door overmacht, zodra ze opnieuw opgestart zijn. Een overgangsfase is en blijft een overgangsfase, dus ga ik ervan uit dat een en ander niet zomaar van vandaag op morgen zal worden doorgevoerd.

Ik heb ook een aantal vragen gesteld over onder andere de evenementen- en luchtvaartsector. De evenementensector wordt gekenmerkt door eigen geplogenheden, een eigen cultuur en eigen arbeidsovereenkomsten onder ander op het vlak van de timing. Heb ik het goed begrepen dat men niet per definitie een arbeidsovereenkomst moet kunnen voorleggen om een beroep te kunnen doen op de tijdelijke werkloosheid in de evenementensector? Als dat zo is, wil ik daar toch mijn bezorgdheid over uitdrukken, omdat dat de kans op misbruik of oneigenlijk gebruik wel iets groter maakt dan wanneer men effectief een arbeidsovereenkomst moet voorleggen die tijdig werd gesloten. Ik wil niet blind zijn voor de eigenheden van een bepaalde sector, maar oneigenlijk gebruik moeten wij zo veel mogelijk trachten te vermijden.

Wat de luchtvaartsector betreft, is de enige conclusie die ik uit uw antwoord van vandaag kan trekken, dat u werkt aan een overgangsfase en dat het uw ambitie is om de huidige situatie van tijdelijke werkloosheid minstens te verlengen tot 31 augustus en dat wij naderhand wel zullen zien wat dat concreet betekent voor verschillende sectoren.

Ik rond af. Het is belangrijk dat wij telkens zoeken naar een evenwicht tussen enerzijds het bieden van voldoende ademruimte en anderzijds het niet wagenwijd openzetten van de deur voor oneigenlijk gebruik en misbruik, wat, voor een goed begrip, twee onderscheiden zaken zijn, maar *the proof of the pudding is in the eating*, zeker wat de concrete uitwerking betreft voor verschillende sectoren, die hun eigenheden en eigen uitdagingen hebben. Wij zullen het in de nabije toekomst van zeer nabij blijven volgen en hier nog wel een debat over voeren.

02.27 Anja Vanrobaeys (sp.a): Mevrouw de minister, ik wil u opnieuw bedanken voor het heel uitgebreid antwoord dat u vandaag gegeven hebt.

Ik wil drie stukken behandelen.

Het eerste punt is de sociale veiligheid. Het klopt dat mensen ernaar snakken om terug aan de slag te gaan. Mensen willen opnieuw aan het werk, weliswaar in veilige omstandigheden. Dat valt onder de verantwoordelijkheid van de werkgever. Ik zie dat veel werkgevers hun best doen. Uit uw cijfers, toch nog 1.341 klachten en 34 bedrijfssluitingen op één week tijd, concludeer ik echter dat er verder aandacht nodig is voor veiligheid op het werk.

Ondanks uw inspanningen en de inspanningen van de sociale partners om een gids op te stellen, zie ik dat in sommige sectoren het overleg over de subsectorale protocollen gewoonweg geweigerd wordt. De transportsector gaat bijvoorbeeld niet in op het overleg en de sector van de attractieparken evenmin. Bepaalde paritaire comités in de metaalsector weigeren het eveneens. Ik denk nu net dat het essentieel is, als wij erin willen slagen om mensen in veilige omstandigheden te laten werken, dat er aan de hand van die gids verder onderhandeld wordt over sectorale protocollen en zelfs protocollen op ondernemingsniveau.

Naar aanleiding van de nakende heropening van de winkels merk ik aan de hand van binnenkomende signalen dat verschillende werkgevers menen dat telewerk ook niet meer nodig is. Dergelijke zaken doen zich voor. Het lijkt op een algemene versoepeling, terwijl de versoepeling erop gericht is om de economie in veilige omstandigheden te laten heropstarten.

Daarom dring ik in ieder geval aan op een zo snel mogelijke uitbreiding van de inspectiediensten.

Dat is belangrijk voor kleine ondernemingen, waar er weinig of geen overleg is, zodat in die ondernemingen de handhaving kan worden verzekerd. Ik herhaal echter, anderzijds, dat het voor de sectoren die daarover het overleg niet opnemen, de bedoeling is die gids verder uit te voeren, zodat werknemers zich veilig voelen op hun werk.

Ten tweede, over het ouderschapsverlof ben ik uiteraard tevreden dat het naar alle ouders is uitgebreid. De combinatie werk, *preteaching* en opvoeding van de kinderen is behoorlijk hels. Uiteraard had ik liever gezien dat het ouderschapsverlof een recht was. Ik krijg immers mails binnen van ouders die melden dat het hen gewoonweg wordt geweigerd en zij niet weten hoe zij alles moeten organiseren.

Het feit dat het verlof flexibel kan worden opgenomen, kan een antwoord zijn op de problematiek van ouders in co-ouderschap maar ook op de problematiek van werknemers met ploegwerk. De kinderen kunnen immers niet naar de grootouders en de opvang is op die flexibele uren gewoonweg niet open. Op dat punt

ben ik dus tevreden met uw antwoord.

Ten slotte, ik wil het ook nog even over de evenementensector hebben. Het is goed – er was ook een algemene vraag naar – dat er een verlenging komt van een aantal maatregelen, onder andere om meer mensen op te vangen, rekening houdend ook met de specifieke omstandigheden waarin in de evenementensector wordt gewerkt. Het gaat om heel creatieve mensen, die echter administratief niet altijd even goed zijn. Er worden dikwijls veel mondelinge afspraken gemaakt, die weliswaar worden nageleefd, maar pas op het laatste nippertje op papier worden gezet. Het is goed dat zij worden opgevangen.

Ik heb gisteren andermaal het signaal gekregen dat sommige RVA-kantoren opnieuw weigeren om tijdelijke werkloosheid toe te kennen terwijl het in de sector gebruikelijk is te werken met dagcontracten a rato van twee dagen per week. Ik heb het signaal gisteren gekregen. Ik weet dus niet wat daarvan aan is.

Ik wil nog eens mijn algemene oproep herhalen. Ik wil vragen dat wij de evenementensector uitnodigen voor een hoorzitting, net vanwege hun specificiteit en diversiteit. Elke keer dat ik met hen praat, leer ik immers bij. U geeft steeds de indruk dat die sector alleen maar bijkomende ondersteuning en middelen van de overheid vraagt, terwijl die sector aangeeft heel creatief te zijn, perspectief te willen en opnieuw aan de slag te willen. In het buitenland werkt men in sommige gevallen met verschillende scenario's.

Zij zeggen dat ze hun expertise ook voor andere doeleinden ter beschikking willen stellen. Ze zijn bijvoorbeeld extra toiletten en wasbakken aan het leveren aan Vlaamse scholen, ter wille van de social distancing. Ze willen dat ook voor andere sectoren doen. Ze zeggen dat ze specialist zijn in crowdcontrol. Dat is heel belangrijk voor de naleving van de social distancing. Zij willen dus al hun creativiteit inzetten, voor zover dat kan in veilige omstandigheden.

Wij zijn ons ook niet altijd bewust van wat daar kan en waarmee zij bezig zijn. Ik wil dus nog eens aandringen op die hoorzitting met de evenementensector en met de artistieke sector, zodat wij verder aan de slag kunnen met hun voorstellen.

Ten slotte, ik vind het goed dat fraude met tijdelijke werkloosheid serieus wordt aangepakt. Het gaat inderdaad opnieuw om een minderheid. Ik vind het in elk geval onvoorstelbaar dat mensen nog maar op het idee komen om dergelijke systemen van solidariteit te gaan misbruiken tijdens deze gezondheidscrisis. Wij kunnen hier alleen maar samen door komen. Als men werknemers kan laten telewerken, laat ze dan telewerken. Die solidariteit mag niet worden misbruikt.

02.28 Ellen Samyn (VB): Mevrouw de minister, dank u voor de uitgebreide uitleg. Ik wil nog even ingaan op enkele aspecten.

Het werk van zeevarenden is vermoeiend en vergt veel energie. Los van het sociale aspect dat zeevarenden graag hun familie willen zien is ook hun veiligheid van belang. Ik ben dus verheugd dat er maatregelen zijn genomen voor zij die nog varen en voor de thuisblijvers. Zij hebben nu recht op wachtgeld.

Verder ben ik verheugd dat de fraude wordt aangepakt want het kan zeker niet de bedoeling zijn dat er misbruik wordt gemaakt van het systeem van tijdelijke werkloosheid.

De reissector is zeer zwaar getroffen en we hebben momenteel nog geen zicht op de reisrestricties in de verschillende landen. Het is zelfs nog niet duidelijk wanneer er in eigen land opnieuw zal kunnen worden gereisd. Wereldwijd ligt het vliegverkeer stil en groepsreizen en cruises zijn tot ver in het najaar geannuleerd. Verschillende landen in het zuidelijk halfrond vrezen dat het coronavirus pas zijn piek zal kennen in hun winter. Het is dus koffiedik kijken wanneer en onder welke voorwaarden er gereisd zal kunnen worden.

U sprak over een overgangsregeling die momenteel wordt uitgewerkt voor de periode na 30 juni met betrekking tot de uitbreiding van de tijdelijke werkloosheid. Zeker voor de reissector zal het nodig zijn om dat systeem te kunnen toepassen tot eind volgend jaar.

Wat het coronaverlof betreft, voor heel veel thuiswerkers is er momenteel geen scheiding meer tussen werk en gezinsleven. Men heeft het gevoel er te allen tijde voor de werkgever te moeten zijn en klaar te staan. Ik kan de invoering van het coronaverlof dus alleen toejuichen.

Het doet mij verder plezier te vernemen dat er geen leeftijdsvoorwaarden zijn voor kinderen met een

handicap. Dat is heel belangrijk voor de ouders want het is al zeer zwaar om zo'n kind op te voeden. Ook als zij de leeftijd van 21 jaar bereikt hebben, blijft het een zware taak voor de ouders.

Het is positief dat ook pleegouders nu het recht hebben om coronaverlof aan te vragen. Wat echter met de zelfstandigen? Zij kunnen immers geen coronaverlof aanvragen. Er blijft wel een drempel bestaan voor de aanvragers en ik hoop dat over de reglementering duidelijk wordt gecommuniceerd met de werkgevers, zeker over het aspect dat er geen extra kosten zijn voor de werkgever. Het blijft in sommige gevallen immers moeilijk voor de werknemer om dit verlof aan te vragen aangezien het geen recht is. Het kan allicht niet worden geweigerd maar het is alsnog geen recht.

Ik hoop dus dat over deze reglementering zeker goed wordt gecommuniceerd met de werkgevers.

02.29 Nahima Lanjri (CD&V): Ik wil eerst en vooral de minister bedanken voor haar uitgebreide antwoord op onze vele verschillende vragen. Ik begrijp dat u niet tot in de allerkleinste details kunt gaan. Alvast bedankt dat u samen met minister Ducarme de taskforce Kwetsbare Groepen heeft opgericht. Ik heb daar vorige maand op aangedrongen en ondertussen is die al een aantal keren samengekomen. Zij signaleerden mij het probleem dat een aantal organisaties niet betrokken is. Ik begrijp dat de groep beperkt moet worden gehouden, maar misschien is het een optie om te werken met mensen die ad hoc worden uitgenodigd. Als het over daklozen gaat, kunnen er mensen uit de daklozensector uitgenodigd worden in de adviesgroep.

Het is ook goed, mevrouw de minister, dat u zal bekijken en becijferen wat al die voorstellen kosten en welke uitgevoerd kunnen worden. Ik vroeg mij ook af wat er gebeurt met de voorstellen die nu nog niet besproken zijn. Het is vooral van belang om de nodige vaart te zetten in de taskforce Kwetsbare Groepen en dat er niet te veel vergaderingen worden verdaagd of uitgesteld, wat al gebeurd is. Voor mensen die de eindjes moeilijk aan elkaar geknoopt krijgen, is elke dag uitstel een dag te veel.

Niet alleen ik stel vast dat het leven duurder wordt en dat de facturen oplopen. Het OCMW krijgt een enorme toeloop te verwerken van nieuwe groepen mensen die steun vragen. Die groep zal in de komende maanden alleen nog maar groter worden. Vandaag doen de OCMW's in de kranten een oproep aan de regering, aan de premier, vooral aan u, mevrouw de minister, en de heer Ducarme, om de vergeten groep mensen die op dit moment niet in aanmerking komt voor een extra uitkering niet te vergeten. Dit zijn mensen die een leefloon krijgen, mensen met een te klein inkomen omdat ze bijvoorbeeld deeltijds werken of omdat ze interimmers zijn, mensen met een handicap enzovoort.

Daarom vind ik hun voorstel terecht om die groep een verhoging van hun uitkering te geven. Die uitkeringen liggen vandaag heel vaak onder de armoedegrens. Het is echt van belang dat wij daaraan structureel verder werken. Op korte termijn kan men echter wel minstens iets doen voor die groep, voor wie het leven nog duurder is geworden, terwijl ze reeds in armoede leven. Zij stellen dus een tijdelijke verhoging voor van alle uitkeringen, ofwel automatisch ofwel door middel van een gerichte toelage via het OCMW. Wij moeten een van die twee pistes bewandelen. Ik sta daar volledig achter.

Mevrouw de minister, ik weet dat u het reeds gedaan hebt voor andere groepen, bijvoorbeeld voor mensen die terechtkomen in tijdelijke werkloosheid, u zei dat daarstraks reeds. Gelukkig is de uitkering voor hen verhoogd van 65 % naar 70 %. Er is dus 5 % bijgekomen.

Ook voor de kwetsbare groepen moeten wij iets doen. U duidde reeds vier groepen aan, maar men mag ook leefloners en deeltijds werkende mensen niet vergeten. Laten wij voor die doelgroep een soort van coronatoelage via het OCMW uitwerken. Op die manier kunnen wij dan een antwoord bieden op de stijgende prijzen. Het kan ook door middel van een automatische verhoging van hun uitkering. Dat zou natuurlijk heel goed zijn.

Ik hoop dat u deze bekommernis echt wilt meenemen. Ik ben ervan overtuigd dat u alles zult doen wat u kunt, samen met uw collega Ducarme, om deze groep niet te vergeten. Ik hoop dat wij op een ander moment kunnen terugkoppelen, wanneer duidelijker is wat er kan uitgevoerd worden.

02.30 Jan Bertels (sp.a): Mevrouw de minister, ik ben voor meer dan 50% tevreden met uw antwoorden en dat is al een goede zaak. Ten eerste lijkt uw voorstel voor personen met een handicap met een integratietegemoetkoming, die veelal in maatwerkbedrijven werken en nu door de coronacrisis op tijdelijke werkloosheid gezet zijn, om hun tijdelijke werkloosheidsuitkering gelijk te schakelen met het arbeidsinkomen, mij een heel goede oplossing. We moeten dat gewoon doen, mevrouw de minister. Zoals we de cumul

hebben toegelaten van de ziekte-uitkering en de uitkering voor tijdelijke werkloosheid voor werknemers in maatwerkbedrijven, moeten we ook voor die doelgroep een oplossing vinden, zodat ze geen koopkrachtverlies lijden, omdat ze hun integratietegemoetkoming door de coronacrisis ingekort zien. Ik sta dus volledig achter uw voorstel. Als sp.a willen we het zeker ondersteunen. We zullen de vraag ook blijven herhalen om het probleem zo snel mogelijk op te lossen en zekerheid te geven aan de personen met een handicap met een integratietegemoetkoming. Ik roep u op om dat voorstel zeker uit te voeren, mevrouw de minister.

Ten tweede, u hebt verschillende scenario's in verband met het gewaarborgd loon, bijvoorbeeld van werknemers die ziek worden tijdens hun periode van tijdelijke werkloosheid of die net daarvoor ziek zijn geworden, en het gebruik van het quarantaineattest geschetst. Er zijn dus oplossingen voor die scenario's. Tegelijk gaf u toe dat er voor enkele specifieke problemen nog geen oplossing voorhanden is en verwijst u naar het overleg tussen de sociale partners, onder andere in de NAR. Daarmee is er inderdaad een begin van oplossing. U merkte ook op dat er in de Groep van Tien en in het beheerscomité Uitkeringen van het RIZIV een akkoord is gesloten over het medisch getuigschrift en de aanmeldingsplicht, elementen die worden vertaald in de volmachtenbesluiten.

Een belangrijk element hebt u echter vergeten. Van de drie gesloten akkoorden zijn er twee in uitvoering, maar één niet. Ik vraag u, als minister die sociaal overleg belangrijk vindt en dat probeert te honoreren, aandacht voor het akkoord tussen de sociale partners in de Groep van Tien met betrekking tot de afstemming van de primaire arbeidsongeschiktheidsuitkering, de ziekte-uitkering, op de tijdelijke werkloosheidsuitkering. Heel concreet gaat het ook daar, tijdens deze coronaperiode, om een verhoging tot 70 %.

Het verbaast mij enigszins dat u wel naar het eerste en het derde deel van het akkoord verwijst, maar niet naar dat tweede deel. Ik wil u daarom verzoeken om ook daar werk van te maken, samen met minister De Block, uw collega bevoegd voor Sociale Zaken. De technische kant inzake het geplafonneerd loon zal ik u besparen, maar ik vraag u concreet te zorgen voor een uitkering tot 70 %, zoals wij dat ook terecht gedaan hebben voor de uitkeringen voor tijdelijke werkloosheid. Als u dat punt ook nog meeneemt, dan maakt u mij helemaal tevreden. Er is nog een klein beetje werk aan de winkel, maar ik vertrouw erop dat u dat ook nog zult aanpakken.

La **présidente**: On m'informe que le son qui provient de chez vous n'est pas facile à suivre par les interprètes. Je vous le dis pour les prochains travaux en commission.

02.31 Jan Bertels (sp.a): Mevrouw de minister, hebt u het Nederlands begrepen?

02.32 Minister Nathalie Muylle: Ik heb het allemaal begrepen.

02.33 Evita Willaert (Ecolo-Groen): Mevrouw de minister, ik hoop dat ik verstaanbaar ben. Ik zou graag op vier punten van uw uitvoerig antwoord willen terugkomen, omdat ik daarover nog een aantal bijkomende vragen wil stellen.

Het eerste punt heeft te maken met het indienen van mogelijke klachten bij het Toezicht Welzijn op het Werk. Ik kom direct *to the point*. De voorbije weken heb ik een aantal mensen de weg moeten wijzen naar die dienst, omdat er mensen zijn bij bedrijven waar er geen vakbondsvertegenwoordiging is of mensen die niet gesyndiceerd zijn die anoniem een klacht willen indienen. Zij zeggen mij dat zij bang zijn om hun job te verliezen of om problemen te hebben met hun werkgever. Ik heb hen dan altijd doorgestuurd naar de dienst Toezicht op het Welzijn op het Werk, maar ik schrik wel wat van het antwoord dat die mensen krijgen. Ik heb hier een mailtje waarin men eerst naar de website wordt doorverwezen. Vervolgens staat er letterlijk: "Mijn dienst heeft niet de capaciteit om op elke vraag een geïndividualiseerd antwoord te geven. Het is de wettelijke taak van de interne preventieadviseur." Dan wordt er doorverwezen naar de externe preventieadviseur en gezegd dat men die gegevens aan de werkgever kan vragen.

Ik begrijp dat niet alles altijd individueel kan, maar ik denk dat mensen wel beter gegidst moeten kunnen worden. Er is soms geen interne preventieadviseur. Als er problemen zijn met de werkgever, dan is het onmogelijk om te vragen naar de gegevens van de externe preventieadviseur. Ik schrik dus van dit antwoord en vind dat niet oké ten aanzien van iemand die iets wil signaleren.

Wanneer is een klacht een klacht? Wat moeten mensen doen opdat een klacht een klacht is, een anonieme

klacht? Hoe kunnen mensen eigenlijk weten waar zij terecht kunnen, want ik heb zelf ook redelijk goed moeten zoeken? Dat is toch heel belangrijk. Het gaat over mensen die echt bang zijn op hun werk. Ik wil daar graag wat meer verduidelijking over.

Er was ook nog de vraag over de uitbreiding van de inspectie. U neemt een heel goed initiatief, want het is alle hens aan dek. Wanneer mogen wij het volmachtenbesluit verwachten? Hebt u enig idee over het aantal bijkomende inspecteurs dat zal worden ingezet?

Los van coronatijden moeten wij op dat vlak ook een inhaalbeweging doen na de huidige periode. De ILO berekent dat wij 400 inspecteurs nodig hebben, wat drie keer meer is dan vandaag het geval is.

Over het coronaouderschapsverlof hebben wij mooi samengewerkt. Het is goed dat het er eindelijk komt. Mevrouw de minister, ik weet dat u er al langer vragende partij voor bent.

Omdat ik niet veel spreektijd heb, zou ik nog op één punt willen wijzen. Vandaag kwam het nieuws van minister Ducarme om een ouderschapsverlof voor zelfstandigen te installeren, wat een goede zaak is. Ik hoor echter dat de uitkeringen de helft hoger liggen dan in dergelijk ouderschapsverlof en tot drieëneenhalf keer hoger dan in de uitkeringen voor tijdskrediet met motief.

Ook voor de problematiek van alleenstaande ouders om dat verlof op te nemen, zal nog afstemming met minister Ducarme nodig zijn, om een eerlijke verloning van het ouderschapsverlof voor zelfstandigen te hebben. Het is echter heel goed dat het verlof er komt.

Tot slot, het is goed dat u voor de moederschapsrust een initiatief neemt. U hebt vorige week tijdens de plenaire vergadering al aangekondigd dat de regeling zowel voor tijdelijke werkloosheid als voor ziekteperioden voortgaand aan de bevalling zal gelden. Wanneer mogen wij het volmachtenbesluit verwachten?

Ik weet dat het om een volmachtenbesluit gaat, maar ik veronderstel dat de geest van de regeling zal zijn om dat voor altijd te regelen, om de tijdelijke werkloosheid en de ziekteperioden voor altijd aan arbeidsdagen gelijk te stellen.

U weet dat wij in verband met die ziekteperioden hier in de commissie ook een wetsvoorstel behandelen.

Wanneer komt het volmachtenbesluit er dus? Het lijkt mij logisch dat de regeling voor altijd kan worden geregeld en niet enkel voor de huidige coronaperiode.

02.34 Marc Goblet (PS): Madame la présidente, je voudrais remercier la ministre pour ses réponses circonstanciées, tout en rappelant qu'il est important que des accords soient pris au niveau des secteurs sur la reprise du travail dans les entreprises et qu'ils soient surtout contraignants pour les employeurs. Ce n'est pas le cas aujourd'hui, puisque beaucoup refusent encore cet élément de contrainte.

Je voudrais souligner qu'il y a un écart important entre le nombre d'avertissements, le nombre de régularisations, de procès-verbaux et de fermetures. À partir du moment où on constate qu'on n'est pas dans le respect des règles par rapport au Code du bien-être au travail, il faut aller plus loin que le simple avertissement et suspendre les activités dans les entreprises jusqu'à ce qu'elles se mettent en ordre. Mon intervention voulait inciter à montrer plus de rigueur dans les contrôles dans les entreprises. Je demande à la ministre d'insister très fort auprès des commissions paritaires pour que les accords qui sont pris soient rendus contraignants et respectés par les entreprises.

02.35 Jan Briers (CD&V): Mevrouw de voorzitter, ik zetel normaal in een andere commissie, maar ik heb ook recht op één minuut, als ik het goed begrepen heb?

Mevrouw de minister, de cultuursector zal u heel dankbaar zijn. Niet alleen voor wat u vandaag hebt gedaan, maar ook voor de voucher die ervoor zorgt dat de hele cultuursector de middelen van betaalde tickets kunnen behouden om te investeren in de toekomst.

Wij weten dat het vooral gaat om jonge mensen, jonge mensen die heel creatief bezig zijn.

Ik heb twee vraagjes hierover.

Wat is de reden dat u de aanvangstermijn ziet vanaf 1 mei en niet vanaf 1 maart?

Valt de hele mediasector daar ook onder? Ik denk aan mensen die aan filmopnamen werken. Worden die ook meegenomen?

02.36 Mathieu Bihet (MR): Madame la présidente, je me joins aux remerciements des collègues à Mme la ministre pour ses réponses denses et complètes vu le nombre de questions et de matières survolées.

J'aurais aimé avoir plus de précisions en ce qui concerne la prise en compte des jours fériés dans le cadre du chômage temporaire, notamment pour les travailleurs qui sont en chômage temporaire partiel car ils travaillent plusieurs jours par semaine.

S'agissant des artistes, vous avez exposé de nombreux points. Les informations que vous nous avez apportées devront être versées au débat thématique au sujet du statut des artistes – que nous souhaitons le plus large possible et qui se tiendra le 19 mai.

Enfin, il est très compliqué de réagir à vos chiffres relatifs aux organismes de paiement, vu que nous les avons pris à la volée en nous basant sur un son pas toujours audible. Dès lors, madame la présidente, l'exposé de Mme la ministre peut-il être envoyé très rapidement par mail aux membres de la commission? De la sorte, nous pourrions rebondir vite. Sinon, c'est impossible.

J'en ai terminé et vous remercie une nouvelle fois.

La présidente: Monsieur Bihet, ce sera fait. Nous allons envoyer rapidement les notes de Mme la ministre. Comme nous la revoyons dès la semaine prochaine, vous pourrez préparer un suivi, si vous le souhaitez.

Madame Dedonder, étant donné que vous avez posé votre question tout à l'heure, il vous reste une minute pour la réplique.

02.37 Ludivine Dedonder (PS): Madame la ministre, je vous remercie pour votre réponse.

Permettez-moi de revenir au congé parental. Si j'ai bien compris, sachant que j'ai été confrontée à un certain nombre de coupures de son, les fonctionnaires n'ont pas accès à ces derniers, la balle étant renvoyée aux entités fédérées à qui on demande de créer un congé spécifique.

La présidente: Madame Dedonder, comme ce n'est pas ce que j'ai compris, peut-être faudrait-il que Mme la ministre reprécise les choses.

02.38 Nathalie Muylle, ministre: Madame Dedonder, j'ai dit clairement que ce congé est applicable aux fonctionnaires. En effet, ledit système a été mis en place tant pour le secteur public que pour le secteur privé.

02.39 Ludivine Dedonder (PS): Quid des fonctionnaires des entités fédérées?

02.40 Nathalie Muylle, ministre: Pour eux, l'application de ce système est également possible, si les entités fédérées légifèrent en la matière. Il faut une base légale à ce niveau. Je pense d'ailleurs savoir que la Flandre l'a déjà fait.

02.41 Ludivine Dedonder (PS): Je vous remercie, madame la ministre.

Cela étant, je reste sur ma faim pour ce qui concerne le montant de l'indemnité qui reste insuffisant et qui constituera, à mon sens, un frein au congé parental corona, particulièrement pour les familles les moins nanties, sans oublier que sont exclus du droit à ce congé les travailleurs qui prestent moins qu'un 4/5 temps.

On explique que l'objectif de la mesure est de concilier vie professionnelle, vie privée, protection des parents, protections des enfants. Dans ce cas, allons jusqu'au bout de la démarche pour ne laisser personne sur le bord de la route et pour que ce droit soit accessible à tous les travailleurs. Et ne soyons pas hypocrites en octroyant une indemnité si peu élevée que seules quelques catégories de travailleurs demanderont à pouvoir en bénéficier. Je demande donc que soient revues les conditions de ce congé afin de permettre à chacun de concilier vie professionnelle et éducation des enfants.

02.42 Katrien Houtmeyers (N-VA): Mevrouw de minister, ik dank u voor de zeer uitgebreide presentatie.

Ik ben zeer blij te vernemen dat u de ambitie hebt om de tijdelijke werkloosheid onder bepaalde voorwaarden tot en met 31 augustus te verlengen. Dat zal voor heel veel bedrijven een absolute verademing zijn en hen de zuurstof geven die ze nodig hebben. Dat wil ook zeggen dat we de zomermaanden zullen overbruggen. Dat zijn doorgaans maanden waarin heel veel vakantie of collectief verlof wordt opgenomen. Zal dit verlof de tijdelijke werkloosheid opheffen?

Stel dat mensen 5,5 maanden in tijdelijke werkloosheid hebben gezeten, wat zal er dan achteraf met hun verlof gebeuren? Stel dat ze terugkomen en nog 25 dagen minimum verlof moeten oppakken, dan zal dat de efficiëntie van onze ondernemingen in de weg staan. Wat zou daar een regeling kunnen zijn?

02.43 Nadia Moscufo (PVDA-PTB): Madame la ministre, je vous remercie pour ces explications.

Tout d'abord, en ce qui concerne le chômage économique, depuis cette crise sanitaire, il y a plus d'un million de travailleurs en chômage économique ou en chômage en urgence. Si nous n'avions pas notre sécurité sociale, ce serait autant de personnes abandonnées sans filet de protection sociale. Grâce à notre sécurité sociale, cela diminue fortement le nombre de personnes dans la précarité.

Comme le disait ce matin Mme Mahy, du Réseau Wallon de Lutte contre la Pauvreté, le nombre de personnes qui se retrouvent dans la précarité augmente mais il augmente aussi au niveau des travailleurs car, en effet, malgré ce bon filet de solidarité, une partie des travailleurs se retrouvent sous le seuil de pauvreté. Je donnerai l'exemple d'une de mes connaissances qui m'a envoyé un message hier encore. Elle a deux contrats à mi-temps dans le secteur du nettoyage et, avec le chômage économique, elle se retrouve sous le seuil de pauvreté. Néanmoins, cette sécurité sociale reste notre sécurité sociale et nous voulons la défendre. Je tenais particulièrement à le souligner aujourd'hui en ce jour de victoire sur le fascisme. Faut-il rappeler que cette sécurité sociale a été créée au lendemain de la guerre?

Madame la ministre, j'entends ce que vous dites et je ne veux pas remettre en cause votre volonté de combattre cette escroquerie mais je pense que vous utilisez une dose homéopathique pour faire face à une situation qui nécessiterait plutôt un traitement de choc. Cette dose homéopathique, vous l'utilisez aussi sur la problématique des contrôles et des respects sanitaires dans les entreprises.

Lundi a été un jour important pour des milliers de travailleurs qui, pour la plupart, étaient vraiment heureux de reprendre le travail. Je veux d'ailleurs féliciter et encourager toutes les délégations syndicales dans les secteurs qui ont tout mis en place pour que cela se passe au mieux. Elles ont même fait en sorte que les recommandations qui étaient dans le guide soient plutôt devenues des mesures contraignantes. J'ai vraiment beaucoup de respect pour ces femmes et hommes de terrain.

En même temps, nous recevons beaucoup de témoignages révélant que les choses ne se passent pas bien, et parfois pas bien du tout. Cela concerne des endroits où il n'y a pas de délégation. C'est parfois dû à d'autres raisons. Là, le politique doit prendre sa responsabilité.

Vous dites qu'il y aura un engagement de trois personnes en juin, et de huit plus tard. Quelle est la situation sur le terrain?

Vous l'avez dit vous-même par les chiffres figurant dans vos *slides*. Je ne vais pas les répéter ici. Ces chiffres étaient également repris dans un article du journal *Le Soir* de ce matin. L'article terminait de cette manière: "Ces chiffres ont été recensés durant une période où l'activité était au ralenti. Faut-il dès lors craindre de voir ces statistiques exploser maintenant que le travail redémarre?" Nous partageons cette crainte avec la FGTB et la CSC. Ceci met le doigt sur le problème du manque d'inspecteurs.

Si nous restons comme cela, nous n'y arriverons pas. Si nous extrapolons quelque peu les chiffres du nombre d'inspecteurs sur le terrain, chaque site des entreprises privées et des institutions publiques ne serait visité qu'une fois tous les 25 ans. Mais quel bonheur pour un employeur en Belgique aujourd'hui! Il est confiant. Avec les effectifs actuels, il ne doit s'attendre qu'à une seule visite de l'inspection jusqu'en 2040. J'espère que ceci n'est pas votre souhait. Dans ce cas, madame la ministre, il faudra passer à la vitesse supérieure.

Vous avez aussi parlé des autres inspections qui allaient prêter main forte à cette inspection particulière. Je n'ai pas compris quel était le montant de ce transfert entre les différents organismes d'inspection. Si vous pouviez encore répondre à cette question, ce serait gentil.

En ce qui concerne le congé parental, vous n'avez pas non plus expliqué pourquoi vous n'avez pas introduit ce droit de manière contraignante. Pourquoi?

Je veux encore attirer l'attention sur la situation à Brussels Airlines où se font sentir de gros dangers de licenciement. J'ai introduit une question à ce sujet. Celle-ci se balade un peu entre les ministères et je le regrette vraiment. J'avais quelques questions à vous poser à ce sujet. Je vous remercie.

La **présidente**: Cette question sera reportée à la semaine prochaine.

02.44 Vanessa Matz (cdH): Madame la présidente, veuillez m'excuser pour cette interruption. Mais avec trois enfants autour de moi, à l'heure de midi, il m'a fallu donner quelques instructions.

Madame la ministre, par rapport à vos réponses sur le statut d'artiste, sur toutes ces questions liées au chômage pour un secteur que nous savons très lourdement affecté, il y a clairement un certain nombre d'avancées. Vous les avez soulignées. Il reste qu'il y a encore beaucoup de pain sur la planche et de nombreuses situations à rencontrer.

J'avais voulu, au travers de cette question, une fois de plus, relayer ces situations diverses et variées pour lesquelles nous devons absolument être aux côtés de ces artistes et, de manière générale, du secteur culturel.

J'ai deux interrogations. D'une part, il faut prolonger les droits liés à ce statut d'artiste d'une année, au-delà des mois où toute activité aura été impossible. On sait que cela va être très compliqué jusqu'à la fin de l'année. Nous pensons qu'il faut aller au-delà. Il faut aussi assurer la totale neutralisation pour l'année 2020. J'ai entendu que vous aviez octroyé des prolongations. Mais il faut aller beaucoup plus loin sur ce statut.

D'autre part, il nous revient des problèmes d'interprétation au niveau de l'ONEM sur ce que vous avez déjà décidé. L'ONEM signale qu'à partir du 30 avril, et cela concerne principalement les intermittents, il ne sera pas non plus accepté que des contrats de travail soient uniquement conclus pour une période entièrement couverte par du chômage temporaire.

Dans les faits, ce que l'ONEM fait, c'est tout simplement mettre à néant les décisions que vous avez prises. Je voudrais vraiment vous entendre sur ces points. L'interprétation au niveau de l'ONEM n'est vraisemblablement pas dans la ligne de la volonté que vous vouliez défendre. Je pense qu'une administration ne peut pas, alors que c'est déjà extrêmement compliqué, donner des interprétations à des dispositions que vous avez prises.

J'en viens à une petite question qui n'a rien à voir avec les artistes ni avec notre commission des Affaires sociales, mais que je souhaite néanmoins vous poser, profitant de votre présence.

Une information a été relayée hier, soi-disant en provenance de votre cabinet, concernant l'ouverture des salons de toilettage pour chiens – je sais que c'est assez accessoire. Votre cabinet aurait annoncé que ces salons pourraient rouvrir à partir de lundi, alors qu'il ne s'agit pas d'un commerce. Pourtant toutes les conditions sont remplies pour qu'ils puissent rouvrir. Pourriez-vous confirmer cette information?

02.45 Nathalie Muylle, ministre: Madame Matz, ils pourront rouvrir le 11 mai, sans discussion.

02.46 Vanessa Matz (cdH): Merci, madame Muylle, voilà une réponse officielle. Cette information avait été relayée par GAIA et elle va les réjouir.

Je vous remercie de prendre le temps de la concertation avec le secteur culturel. Je pense qu'il faut aller un pas plus loin et empêcher l'ONEM de neutraliser ce que vous avez mis en place de positif pour eux.

02.47 Marie-Colline Leroy (Ecolo-Groen): Madame la ministre, je vous remercie pour vos réponses très précises.

Pour le droit de retrait, vous avez indiqué qu'un travailleur pouvait prendre contact dès le moment où il estime que l'entreprise ne se conforme pas à ses obligations. L'enjeu est de savoir comment il va pouvoir s'assurer qu'un employeur respecte bien les conditions requises. À l'instar des nombreuses campagnes de sensibilisation que nous voyons actuellement, il serait judicieux d'en lancer une à ce propos. Si c'est déjà le cas, tant mieux. En effet, cela réinstallerait beaucoup de sérénité dans les entreprises.

S'agissant de la classification européenne, j'entends bien qu'il existe deux manières de l'analyser, en se référant tout d'abord à la gravité et au taux de mortalité et, ensuite, à la présence d'un traitement prophylactique efficace. Le premier critère permet un classement dans la catégorie 3. En revanche, si l'on se concentre sur la prophylaxie et le degré de contagion, il conviendrait peut-être de se diriger vers la catégorie 4. Je ne dis pas: "Il faut". Il serait intéressant, en tout cas, de bien évaluer cet aspect. De même, notre pays devrait veiller aux décisions prises à l'échelle européenne, parce qu'elles auront beaucoup de répercussions.

En ce qui concerne le congé de maternité, il y a un arrêté royal. Je ne vais donc pas me prononcer davantage parce que je vois qu'un travail est fait. On aura l'occasion d'en rediscuter. Je vous remercie en tout cas d'avoir pris cette initiative parce que je pense qu'il était vraiment important, pour ces mères qui attendent une naissance, de savoir qu'elles ne seront pas en difficulté pour leur congé postnatal.

Madame la ministre, le congé parental est une question qui nous tient véritablement à cœur. Nous l'avons portée dès le début. Je tiens vraiment à vous dire qu'on a observé l'empathie et la volonté dont vous avez fait preuve dans ce dossier. Je tenais personnellement à vous en remercier parce que je sais vous avez mis beaucoup d'énergie pour que ce congé parental soit mis en place. Je suis clairement très satisfaite qu'on ait pu ouvrir le débat.

Concrètement, je suis quand même encore un peu en difficulté par rapport aux nombreuses sollicitations et interpellations que je reçois de mères ou de pères seuls avec leurs enfants qui doivent recommencer à travailler et qui n'ont pas de solution. Je ne sais pas quoi répondre à ces parents. J'ignore si je dois leur conseiller de mettre leurs enfants à la garderie ou pas. Cela dépasse les compétences d'une ministre de l'Emploi. C'est le Conseil national de sécurité qui doit s'employer à dégager des solutions.

Je n'ai pas non plus de réponse à la question de savoir ce que peuvent faire ces parents si leurs employeurs refusent. Que doivent-ils faire de leurs enfants? Où vont-ils les mettre? Comment vont-ils faire?

C'est extrêmement problématique. Peut-être que l'élargissement au temps plein pour les familles monoparentales aurait du sens. Peut-être qu'il serait important qu'on soit sûr qu'on pourra prendre un congé jusque fin août.

J'ai découvert ce matin que le ministre Ducarme envisageait aussi un congé parental et qu'il parlait d'une autre somme – 645 euros – liée aux aidants proches. J'entends bien que les indépendants ont des charges professionnelles par ailleurs, mais je pense que des sommes différentes en fonction du statut vont susciter énormément d'incompréhension. Il est essentiel d'harmoniser cela.

Enfin, j'ai entendu plein de choses concrètes pour les publics vulnérables. Nous aurons l'opportunité d'en rediscuter plus tard, car nous souhaitons faire des propositions en ce sens.

Madame la ministre, je vous remercie et je vous donne la parole pour quelques précisions.

02.48 Minister **Nathalie Muylle**: Mevrouw de minister, collega's, ik dank u voor de vele opmerkingen en voor de steun.

Ik heb nog concrete, nieuwe vragen gekregen van in totaal 16 sprekers. Ik zal ze overlopen. Er zijn heel veel vragen gesteld over de inspectiediensten. Vandaag werken er 168 inspecteurs, er komen er nog 3 bij en er zijn nog 8 vacatures hangende. Het was niet evident om medewerkers te vinden, maar de omstandigheden vandaag – en dit is misschien niet positief – zullen ons misschien toelaten wel vlug medewerkers aan te werven. Dat zullen we de komende tijd zien.

Alleszins zullen wij zo snel mogelijk in een wettelijke basis voorzien voor alle inspectiediensten. Wij werken aan een volmachtenbesluit, wat betekent dat het volgende week aan de sherpa's en het superkernkabinet wordt voorgelegd. Dat is alvast onze bedoeling.

Naast de RVA en de Inspectie Toezicht op de Sociale Wetten kunnen heel veel andere inspectiediensten optreden. Die tellen in totaal meer dan 1.000 medewerkers. Betekent het dat er vanaf morgen 1.000 mensen voltijds op onze inspectiediensten bijkomen? Neen, maar dat betekent wel dat we heel de groep een wettelijke basis zullen geven, zodat zij ook controles kunnen uitvoeren.

Pourquoi, madame Rohonyi? Je vous renvoie aux articles 2 et 3 de l'arrêté royal.

Nous devons vraiment donner aux services d'inspection les pouvoirs leur permettant d'exercer un contrôle quant au respect des articles 2 et 3 de l'arrêté ministériel. C'est très important, car ils ne disposent actuellement pas d'une base légale pour y veiller.

Het is echt wel de bedoeling om dat volgende week te doen met het volmachtenbesluit, zodat de wettelijke basis er snel is opdat de inspectiediensten op een goede manier ingezet kunnen worden.

Madame Rohonyi, la question du droit passerelle concerne le ministre Ducarme, car les journalistes en question sont des indépendants. Je me trouve donc dans l'impossibilité de vous répondre.

U sprak ook over het ontslag en zelfs over een ontslagverbod. Het gaat hier natuurlijk over de volledige doelstelling van de tijdelijke werkloosheid: wij hebben met de tijdelijke werkloosheid zuurstof gegeven aan de ondernemingen, maar ook in eerste instantie zuurstof gegeven aan het behoud van de tewerkstelling. Tot vandaag zijn wij daar toch zeer goed in geslaagd, blijkt uit de cijfers, alhoewel wij niet weten wat de komende periode nog zal brengen.

Ik heb begrepen dat er in de commissie nu ook een akkoord is bereikt om de schorsing van het ontslag van mensen die tijdelijk werkloos zijn, mogelijk te maken. De tweede lezing daarvan zal volgende week plaatsvinden. Dat de opzegtermijn verder loopt of pas start na de tijdelijke werkloosheid, geeft weer wat meer bescherming. Het systeem van tijdelijke werkloosheid is hier juist het goede systeem voor jobbehoud en ervoor te zorgen dat mensen niet ontslagen worden.

Mevrouw Thémont, er waren heel wat vragen over misbruiken. U sprak over de taskforce en het optrekken van de uitkeringen. U vindt dat in tijdelijke werkloosheid de uitkeringen voor de laagste inkomens niet voldoende zijn, maar wij hebben gekozen voor 70 % en wij hebben daar nog 5,63 euro aan toegevoegd. Cela représente 100 à 150 euros par mois en plus.

In de commissie voor Financiën werd een wetsvoorstel voorgelegd om de bedrijfsvoorheffing van 26% naar 15% te verlagen. De heffing is niet bevrijdend, wat betekent dat die voor de hogere inkomens achteraf via de fiscaliteit wordt verrekend. Voor de laagste inkomens, waarnaar u terecht verwijst, zal er achteraf echter geen fiscale factuur volgen. Dat betekent dat zij netto op korte termijn meer van de tijdelijke werkloosheid zullen overhouden. Dat geeft hun op korte termijn de extra koopkracht, die zo belangrijk is.

Ik ben ook bezorgd om de lage inkomens, mevrouw Thémont, maar ik ben ervan overtuigd dat onze maatregelen, namelijk die in verband met 70 %, die in verband met het supplement van 5,63 euro en de vermindering van de bedrijfsvoorheffing van 26 naar 15 %, heel redelijke oefeningen zijn om de koopkracht van werknemers met de laagste inkomens die in tijdelijke werkloosheid zijn, te vrijwaren.

Mijnheer Anseeuw, u had vragen naar het beleid in de overgangperiode. Ik heb al een tip van de sluier opgelicht. Het gesprek daarover wordt nog volop gevoerd door de regering en de werkgevers en de werknemers in het sociaal overleg.

We hebben al een gelijkstelling gedaan. Wij hebben de data voor alle aanvragen van overmacht van 30 mei naar 30 juni gebracht. Dat is een eerste stap. Mijn voorstel is om dat te verlengen tot eind augustus, een voorstel dat door velen wordt gesteund. Dat geeft de mogelijkheid om heel sectorgericht maatregelen te kunnen nemen.

Stel dat we de maatregel verlengen tot eind augustus, dan moeten wij in de overgangperiode van 1 september 2020 tot eind 2020 op een flexibele manier en mits een aantal uitzonderingen, die ik hier ook heb geschetst, al kunnen terugvallen op de systemen van gewone overmacht en van werkloosheid om economische redenen, die in de gewone wetgeving ook nog altijd bestaan. Bepaalde sectoren zoals de evenementensector, de reissector en zelfs de volledige horecasector – de heer Briers, mevrouw Matz en

andere leden hebben ernaar verwezen – zullen wellicht heel zwaar geïmpacteerd blijven. Welnu, voor die sectoren moeten wij misschien buiten de overgangsperiode of na eind augustus de regeling wegens overmacht door de coronacrisis behouden.

Het is vandaag echter veel te vroeg om daarover uitspraken te doen. Daarom werken wij in mijn voorstel naar een verlenging tot eind augustus en voorzien wij in een overgangsperiode. Nogmaals, voor bepaalde sectoren zullen wij misschien geconfronteerd worden met een heel specifieke situatie en moeten nagaan welke maatregelen wij nog moeten nemen om ze maximaal te ondersteunen.

Mijnheer Anseeuw, ik heb altijd verklaard en meen ook echt dat de grote evenwichtsoefening – ik volg u volledig daarin – erin bestaat de sectoren die steun nodig hebben, te ondersteunen, ook na augustus 2020, en tegelijk een systeem te ontwikkelen dat voldoende activerend is voor de ondernemingen die economische activiteiten kunnen ontplooiën en heropstarten, zonder dat het contraproductief werkt. Ik heb alvast de indruk – daarin hebt u gelijk – dat, aangezien wij werken aan een verlenging tot eind augustus, ik meer tijd heb om die evenwichtsoefening op een goede manier voor te bereiden.

Wat de artiesten betreft, heb ik de versoepeling toegelicht. Het is belangrijk om daar de teksten goed na te lezen. We zullen vrij soepel zijn in de toepassing van al wie artiest is, de filmsector behoort daar ook toe, de mediasector eveneens. Om die reden is dat ook goed doorgepraat met de RVA, alhoewel we ons nog altijd gedeeltelijk op glad ijs begeven. De RVA gaat vandaag niet verder op een geschreven arbeidscontract, maar ook op een stuk engagement, afspraken in de sector, wat er vorig jaar was, programmatie enzovoort. De dienst gaat dus verder op engagementen.

Alle Gemeenschappen, dus ook de Vlaamse minister-president en de minister-president van de Franstalige Gemeenschap hebben mij deze week in de Nationale Veiligheidsraad aangesproken en gevraagd om iets te doen voor die contracten. Het betreft een heel diverse groep die niet veel op papier heeft, maar die wel in de problemen zit. In een eerste fase zullen we bekijken wat mogelijk is tot 30 augustus. Daarna kan bekeken worden, net zoals dat voor andere sectoren het geval zal zijn, welke maatregelen na 30 augustus nodig zijn.

Mevrouw Vanroobaey, wat de inspecties in het kader van welzijn op het werk betreft, had u het over één week, maar het ging van 23 maart tot 30 april. Het is dus niet één week, maar iets meer dan een maand, waarin wij de klachten ontvangen hebben. Misschien heb ik per vergissing twee keer april gezegd.

Ook bij heel veel andere collega's zijn er vragen over de inspectie in het kader van welzijn op het werk. Mevrouw Moscufo, u wees erop dat er maar 168 inspecteurs zijn. Gelet op het aantal ondernemingen zouden die dan maar eens in de 40 jaar bezocht worden. Ik wil u toch wijzen op het sociaal overleg in de bedrijven, met syndicaal afgevaardigden, comités en interne en externe preventiediensten, die allemaal aanspreekbaar zijn en de toepassing van de gids zullen blijven controleren. Zij zullen er aan de slag mee gaan als een richtlijn. Het moet een soort bijbel worden, hoewel dat misschien niet voor iedereen even veelzeggend is. Het moet een soort gids worden die duidelijk maakt hoe men aan het werk moet gaan.

Inspectiediensten treden vooral op na klachten, maar ook proactief. Als er signalen zijn en als men in bepaalde sectoren aanvoelt dat er een probleem is, dan zal men ter plaatse gaan. Men kan ook met een checklist werken en nadien ter plaatse gaan. Men werkt oplossingsgericht en men zoekt altijd oplossingen. In de cijfers die ik heb aangehaald, meer dan 1.300, zitten ook 1.100 waarschuwingen.

Dat gaat dan over de vaststelling dat er geen alcoholgel aanwezig is op de werkplek, dat bepaalde werkplekken niet hygiënisch zijn, dat er geen papier aanwezig is voor de handen. Dit gaat over heel veel praktische zaken, in toepassing van die gids. Men zegt dan dat het moet opgelost worden en vaak wordt dat ook stante pede opgelost. Als het wat erger is, heeft men een paar dagen, dan komt men na een paar dagen terug om het te controleren. Dat is het geval voor ongeveer 80 gevallen.

De heer Goblet heeft ook gezegd dat als er zware overtredingen worden vastgesteld en een proces-verbaal wordt opgesteld, men daar niets mee is. Als de gezondheid van werknemers op het spel staat, is men niets met een proces-verbaal, want dat komt pas binnen een aantal weken, maanden of in sommige gevallen zelfs jaren voor de rechtbank.

Het is geen doel op zich, maar als het moet, dan moet het bedrijf sluiten. Ik ben daarin heel duidelijk. Ik heb dat de laatste weken al verschillende keren gezegd. Wij werken heel oplossingsgericht en wij ondersteunen, niet alleen in coronatijden, wij doen dat ook in niet-coronatijden, maar als de gezondheid van de werknemers

op het spel staat door de overtredingen, dan moet er streng worden opgetreden.

Mevrouw Vanrobaeys, u hebt het ook over telewerk gehad. Ik krijg signalen, onder andere van de GEES en van werknemershoek dat telewerk niet altijd wordt gerespecteerd, terwijl we nu nog altijd vragen om maximaal te telewerken. Ik heb aan de werkgeversorganisaties gevraagd om een overzicht te krijgen hoe telewerk na de herstart deze week in de verschillende sectoren verloopt. Ik hoop daarover snel meer duidelijkheid te krijgen van hen.

Ik zie heel veel positieve en creatieve oplossingen rond telewerk. Ik begrijp dat de nood aan sociaal contact er na zoveel weken is, maar ik zie voorbeelden van bedrijven die hun werknemers in twee of drie groepen verdelen, waarbij elke groep een week komt, of waar men een of anderhalve dag of twee dagen naar het werk komt. Op die manier bouwt men het fysiek contact weer gedeeltelijk op.

Ik hoop dat telewerk zal worden opgenomen in het sociaal overleg en er wordt nagegaan of dit meer en meer structureel kan worden ingebouwd. Ik denk dat het belangrijk is om dit te doen.

Inzake de transportsector heb ik van mijn medewerker begrepen dat wij ervoor zullen zorgen dat het overleg opnieuw opstart. U hebt gelijk in wat u zei over de sectorakkoorden en sectorale overeenkomsten. Gisteren hebben wij het goede nieuws gekregen dat alle partijen in de bouwsector het akkoord ondertekend hebben. Die ondersteuning door alle partijen is goed en stemt mij positief omtrent de mogelijkheid van partijen om aan de hand van de gids aan de slag te gaan om sectorakkoorden af te sluiten. Zo hoop ik dat ook het overleg in de transportsector tot een overeenkomst kan leiden.

Er werd gevraagd om een hoorzitting te houden, maar de organisatie daarvan komt de voorzitter van deze commissie toe. Ik wil er zeker graag aan meewerken.

Indien wat u aanhaalt over de RVA en korte contracten klopt, dan vraag ik om dat aan ons door te geven. Aan de RVA hebben wij alleszins meer uitleg gevraagd. Dat zullen wij dus zeker opvolgen.

Verschillende leden, onder wie mevrouw Samyn, stelden vragen over het koninklijk besluit van minister Ducarme inzake het coronaverlof voor zelfstandigen. Ik heb dat eveneens vanmorgen in de krant gelezen, het was mij niet bekend. Ik heb wel begrepen dat dit volgende week in een volmachtenbesluit zal worden gegoten. Een oplossing voor de zelfstandigen zou een goede zaak zijn. Wel heb ik er een probleem mee, kennelijk samen met velen onder u, dat er voor zelfstandigen een andere tegemoetkoming geldt dan voor het coronaouderschapsverlof voor werknemers. Dit kan niet; daar ben ik heel duidelijk in.

Ik zal volgende week in het kader van het volmachtenbesluit de nodige initiatieven ter zake voorleggen aan de regering. Het kan niet dat de ene een hogere uitkering krijgt dan de andere voor hetzelfde soort verlof. Ik zal mij daar ten volle tegen verzetten want dit moet gelijk zijn.

Mevrouw Lanjri, ik ben als minister van Werk niet bevoegd voor alles wat leeflonen en integratietegemoetkomingen betreft. Ik sta daar dus enigszins aan de zijlijn, hoewel ik wel bevoegd ben voor armoede en personen met een handicap. Er liggen momenteel twee pistes op tafel bij de taskforce. Ofwel voorzien we in een bepaald budget voor concrete maatregelen voor de genoemde en andere doelgroepen. Dan kunnen er gerichte maatregelen per doelgroep worden genomen. Ofwel werken we met een enveloppe voor de OCMW's en de CPAS, waarbij we dan aangeven wat ze daarmee kunnen doen. Die twee pistes liggen op tafel en er moet nog een beslissing over genomen worden.

Ik ben ook niet ongevoelig voor bepaalde aspecten in het advies van de GEES. Ik denk bijvoorbeeld aan het niet-opnemen van rechten, iets waar men sterk naar verwijst met betrekking tot kwetsbare groepen. We moeten het advies van de deskundigen op dat vlak nader bekijken.

Het zal belangrijk zijn om te zien wat de impact is en hoe wij hier opnieuw met het nodige budget voor de juiste doelgroepen de juiste maatregelen nemen.

Mijnheer Bertels, u hebt het goed gehoord dat ik, in uitvoering van het akkoord tussen de sociale partners, sprak over twee van de drie dingen. In het volmachtenbesluit dat klaarligt, wacht ik nog altijd op een tekst van minister De Block wat deel drie betreft, want alles wat te maken heeft met het afstemmen van ziekte-uitkeringen en tijdelijke werkloosheid moet van haar komen. Ik wacht dus op haar tekst en ik hoop dat die er snel komt, zodat wij die volgende week in ons volmachtenbesluit kunnen opnemen.

Mevrouw Willaert, ik heb natuurlijk al over de klachten gesproken. Wat de procedure betreft, men kan niet anoniem een klacht indienen. Men moet altijd weten van wie een klacht komt, maar de naam kan niet worden doorgegeven aan de werkgever. Dat is heel belangrijk.

Ik heb al verwezen naar de interne en externe preventiediensten en de syndicaal afgevaardigden. Zij moeten aanwezig zijn in elke onderneming, ook al zijn zij niet van het bedrijf. Dat is er dus wel, maar wij zullen nog eens nakijken of wij de procedure op de website van de FOD Economie nog wat duidelijker moeten beschrijven en nog wat meer naar voren moeten brengen. Het zal goed zijn dat nogmaals te doen.

Op de vragen over de inspecteurs en de zelfstandigen heb ik geantwoord.

Dan kom ik aan de vragen over zwangerschap. Ik kan vandaag natuurlijk alleen maar maatregelen nemen voor de coronaperiode. Ik heb begrepen dat in het Parlement initiatieven voorliggen voor een definitieve regeling voor mensen die ziek zijn om de ziekteperiode niet te laten meetellen in de weken zwangerschap. Op basis van die initiatieven moeten dan verdere regelingen worden uitgewerkt.

Monsieur Goblet, je vous ai répondu concernant les fermetures et les inspections.

Mijnheer Briers, 15 april was de datum waarop de evenementen verboden werden. Vandaar werd deze datum gekozen als startpunt. Retroactief werken is natuurlijk niet zo evident want dan zouden evenementen die normaal zouden zijn doorgegaan in maart, nog in april of mei moeten worden geregeld. Dat is niet meer zo evident. Het ijkpunt is het verbieden van grote evenementen geworden.

We respecteren de normale gang van zaken wat betreft vakantiedagen en feestdagen. Feestdagen die vallen binnen de veertien dagen wanneer men tijdelijk werkloos wordt, worden nog altijd ten laste van de werkgever genomen. Dit wordt niet veranderd. De gegevens zijn ook aan de voorzitter overgemaakt.

Madame Dedonder, votre question concernait le congé parental à mi-temps et la possibilité de le prendre à temps plein. Non, nous avons choisi un jour ou un mi-temps.

Buiten de coronamaatregelen blijft het normaal ouderschapsverlof uiteraard van kracht. Zulke systemen blijven bijvoorbeeld mogelijk voor werknemers die halftijds werken en kunnen vandaag dan ook gebruikt worden of lopen verder. Minstens 75 % werken is dus niet altijd een noodzakelijke voorwaarde voor ouderschapsverlof, aangezien de gewone systemen blijven bestaan en mogelijk zijn voor wie minder werkt.

Mevrouw Houtmeyers, u stelde een vraag over de eventuele tijdelijke werkloosheid in de zomervakantie. Zoals u misschien in mijn antwoord al hebt gehoord, in de afgelopen maand april bedroeg de gemiddelde tijdelijke werkloosheid 14 dagen en is maar één op vijf werknemers gedurende het geheel van de 26 werkdagen van april tijdelijk werkloos geweest. Dat relativeert uw vraag enigszins, aangezien in uw voorbeeld mensen nog maandenlang, en ook in de zomervakantieperiode, voltijds tijdelijk werkloos blijven. Het beeld zal dus altijd wat gemengd zijn.

Indien collectief verlof vastligt, bijvoorbeeld een sluiting van drie weken in de bouwsector, dan moet dat zo ook plaatsvinden. Dat betekent dan ook dat er uitbetaald dient te worden zoals dat gebruikelijk is gedurende die drie weken sluiting in de vakantieperiode.

Veronderstel dat een werknemer gedurende de hele maand juli in tijdelijke werkloosheid zit, maar dat hij de laatste twee weken van juli al geruime tijd als vakantie gepland heeft, dan zal dat verlof ook doorgaan, wat ook betekent dat de werknemer vergoed wordt voor die twee weken als zijnde in verlof. Naderhand inhalen is niet mogelijk, tenzij de werknemer met de werkgever een akkoord gemaakt heeft om het verlof in te trekken, bijvoorbeeld omdat de werkgever de werknemer nodig heeft tijdens de periode waarin het verlof gepland was. Er moet dan wel een akkoord bestaan tussen de werkgever en de werknemer over dat verlof.

De werkgever kan het geplande verlof niet zomaar eenzijdig intrekken. Dat zijn de normale regels met betrekking tot het verlof die gewoon behouden blijven.

Madame Matz, il est également très important de lire l'explication que j'ai donnée au sujet des artistes. Vous dites qu'il reste encore de nombreux problèmes. Mais grâce à l'accord conclu avec l'ONEM, beaucoup de cas pourront être résolus. Il est donc très important que vous preniez connaissance des spécificités et des

conditions prévues en collaboration avec l'ONEM. Cela vous permettra d'obtenir énormément de réponses à vos questions. Cela dit, je ne suis nullement opposée à une audition à la Chambre, au contraire.

Vous avez également évoqué la question des intermittents. Sachez que nous avons donné toutes les instructions à l'ONEM pour régler ce problème. Mais vous devez savoir qu'il y a des bureaux régionaux et que nous travaillons en collaboration avec trente directeurs régionaux. Or, je n'ai pas le sentiment que tout le monde soit toujours sur la même longueur d'onde. Si vous avez connaissance de cas ou si disposez de contrats, je vous invite à nous en faire part et nous contacterons l'ONEM. Mais normalement, il y a une marche à suivre puisqu'une solution a été trouvée pour les intermittents.

Mevrouw Leroy, ik denk dat ik ook uw vragen over het ouderschapsverlof heb beantwoord.

Ebola onder andere zit in categorie 4. Het plaatsen in categorie 4 heeft grote gevolgen. Dat moeten wij de komende periode verder bekijken.

Collega's, ik denk dat ik hiermee in een tweede ronde op de meeste van uw vragen heb geantwoord.

02.49 Björn Anseeuw (N-VA): Mevrouw de minister, ik dank u heel kort voor de verduidelijking.

De bezorgdheid die ik heb geuit over mogelijk oneigenlijk gebruik of misbruik in de evenementensector hoeft u helemaal niet te interpreteren als dat ik niet zou willen dat er iets gebeurt. Ik heb omstandig toegelicht dat ik wel oog en oor heb voor de specificiteit van die sector. Ik heb gewoon gewezen op de iets grotere mogelijkheid door de manier van werken bij de RVA.

Het valt nog te bezien hoe de zaken zullen uitdraaien. Maakt u zich echter geen zorgen. Het is niet dat ik niet wil dat er iets gebeurt voor die sector. Het tegendeel is waar.

02.50 Minister Nathalie Muylle: Mijnheer Anseeuw, het klopt wel. Het is een terechte bezorgdheid. Wat wij nu doen, is atypisch. Er is wel een grote vraag van iedereen om het te doen. Het zal ook een inspanning vragen van de RVA om dat op een goede manier te kunnen doen.

Wij zullen de problematiek van heel nabij volgen. Indien er echt zaken gebeuren die niet kunnen, zullen wij ook optreden. Het is voor ons ook een precedent, waaruit wij ook zullen leren.

02.51 Björn Anseeuw (N-VA): Mevrouw de minister, ik heb bij het begin van mijn eerste uiteenzetting er ook op gewezen dat het om een leerproces gaat voor iedereen die er van dicht en van ver bij betrokken is. Wij hebben iets dergelijks immers nog niet meegemaakt. Dat is zeker zo.

Dat is wat ik nog wilde verduidelijken.

02.52 Evita Willaert (Ecolo-Groen): Mevrouw de minister, ik dank u voor uw bijkomende antwoorden.

Ik wil even kort terugkomen op het punt van de klachten. De case die ik u heb geschetst, is van iemand die met naam en toenaam en met vermelding van het desbetreffende bedrijf de lokale directie van Toezicht op het Welzijn op het Werk heeft gecontacteerd. Ik denk dat dit de juiste weg is. Hij kreeg via mail het antwoord dat men niets voor hem kan doen, dat men niet kan ingaan op individuele gevallen. Het gaat om een werkplaats waar er geen vakbondsafvaardiging is. Ik wil u die mail gerust doorsturen.

02.53 Minister Nathalie Muylle: U mag mij die mail bezorgen. Wij zullen dat bekijken.

02.54 Evita Willaert (Ecolo-Groen): Ik dank u daarvoor. Ik wil ook nog zeggen dat het een heel goede zaak is om nog eens na te gaan of die procedure voldoende duidelijk is en om daarbij een Wablieft-toets te doen. Het zijn immers niet altijd mensen die daarin heel gemakkelijk hun weg vinden. Ik zou proberen om dat zo toegankelijk mogelijk te maken, zodat als men het bij wijze van spreken googelt men meteen vindt waar men terecht kan. Ik denk dat dit heel belangrijk is. De meeste werkgevers doen hard hun best, maar dat staat los van het feit dat mensen de weg moeten kunnen vinden om gevaarlijke situaties aan te kaarten.

02.55 Jan Bertels (sp.a): Mevrouw de minister, u hoopt expliciet dat er een besluit komt van mevrouw De Block om het volledige akkoord van de sociale partners in de Groep van Tien uit te voeren. Hiervan zijn al twee onderdelen uitgevoerd, maar het volledige akkoord inzake tijdelijke werkloosheid en ziekte tijdens de

coronaperiode bevatte effectief ook een afstemming van de primaire arbeidsongeschiktheidsuitkering op de tijdelijke werkloosheid - die 70 %. Wij zullen er vanuit het Parlement op blijven aandringen dat het besluit van mevrouw De Block er snel komt zodat deze mensen ook datgene krijgen waarop ze recht hebben.

02.56 Marc Goblet (PS): Madame la ministre, je pense que vous n'avez pas vraiment répondu à ma question sur le fait d'insister pour qu'au niveau des secteurs, les accords conclus soient contraignants et qu'ils servent de référence lors des contrôles organisés dans les entreprises. Si on constate que ces accords ne sont pas respectés, qu'on aille au-delà de l'avertissement et du procès verbal et qu'on suspende les prestations jusqu'au moment où l'entreprise se met en conformité avec ce qui a été prévu dans le secteur.

02.57 Nathalie Muylle, ministre: Monsieur Goblet, vous savez très bien que l'accord au sein du Groupe des Dix concernant le guide n'est pas contraignant. Il s'agit d'un accord entre employeurs et employés. Si vous voulez qu'il soit contraignant, j'ai besoin d'un accord. Il est toujours possible d'envisager une CCT concernant cela.

02.58 Marc Goblet (PS): J'interviendrai où il faut. Avoir un guide non contraignant ne permettra pas d'avoir un contrôle efficace dans les entreprises et d'obtenir le respect des mesures de sécurité. Je tiens vraiment à insister là-dessus. C'est aussi votre rôle de veiller au respect du Code du bien-être au travail, et à ce que les mesures prises dans les secteurs soient respectées. Je tenais vraiment à insister car c'est le plus important pour assurer la santé des travailleurs, mais surtout aussi pour éviter que la crise du coronavirus ne s'élargisse encore plus.

L'incident est clos.

Het incident is gesloten.

La **présidente:** Avant de clore la réunion, il me faut vous éclairer au sujet des travaux de la semaine prochaine. Mme la ministre reviendra vendredi pour répondre aux questions. La réunion se déroulera en deux étapes. Nous commencerons par un débat d'actualité COVID-19 avec les nouvelles questions, mais surtout celles qui sont restées en suspens à cause de la crise.

Pour rappel, n'hésitez pas à contacter les services pour les prévenir du retrait éventuel de certaines questions, car plusieurs d'entre elles sont devenues obsolètes. Cela fera gagner du temps et de l'énergie précieuse à tout le monde.

La réunion publique de commission est levée à 13 h 30.

De openbare commissievergadering wordt gesloten om 13.30 uur.