

## COMMISSION DES AFFAIRES SOCIALES

du

MERCREDI 24 JANVIER 2007

Après-midi

---

## COMMISSIE VOOR DE SOCIALE ZAKEN

van

WOENSDAG 24 JANUARI 2007

Namiddag

---

De vergadering wordt geopend om 14.10 uur en voorgezeten door de heer Hans Bonte.  
La séance est ouverte à 14.10 heures et présidée par M. Hans Bonte.

De **voorzitter**: Op de agenda staan drie wetsvoorstellen, gevolgd door acht parlementaire vragen. Er werd informeel gepolst of de volgorde zou kunnen worden omgekeerd. Aangezien een wijziging van de agenda unanimité vereist, zullen wij de agenda, zoals opgesteld, volgen.

**Greta D'hondt** (CD&V): Mijnheer de voorzitter, (...). Wij moeten vermijden dat, nadat eerst alle vragen zijn gesteld, het quorum ontbreekt voor de bespreking van mijn wetsvoorstel. Ik heb er geen probleem mee dat er vragen worden gesteld, ik blijf hier toch. Enige collegialiteit aan beide zijden zou echter goed zijn.

De **voorzitter**: Ik zal een ander voorstel doen. Twee commissieleden, namelijk mevrouw Gerkens en de heer D'haeseleer, die stipt op tijd aanwezig waren, hebben mij verzocht om hun vraag eerst te mogen stellen omdat zij ook nog elders worden verwacht.

Indien de overige leden ermee akkoord gaan, dan zullen voornoemde sprekers eerst hun vraag stellen en zullen de andere vragen na de wetsvoorstellen worden behandeld.

**Jo Vandeurzen** (CD&V): Wanneer zullen de andere vragen dan worden gesteld, mijnheer de voorzitter?

De **voorzitter**: U mag ook uw vraag stellen. Al de andere vragen komen na de wetsvoorstellen.

**01** Question de Mme Muriel Gerkens à la ministre des Classes moyennes et de l'Agriculture sur "le nombre d'ouvertures du dimanche dans le commerce" (n° 13516)

**01** Vraag van mevrouw Muriel Gerkens aan de minister van Middenstand en Landbouw over "het aantal koopzondagen" (nr. 13516)

**01.01** **Muriel Gerkens** (ECOLO): Je remercie le président et mes collègues; je serai brève. Une partie des modifications législatives concernant les ouvertures des commerces le dimanche est réglée par la ministre des Classes moyennes. Il s'agit de tout ce qui a trait au repos hebdomadaire et aux heures d'ouverture autorisées. Reste l'autorisation pour le personnel de travailler plus souvent le dimanche. Parmi les nouvelles perspectives induites par les modifications de décembre, le nombre de dimanches où le travail est autorisé passerait à 6 ou à 9, selon les vœux des communes et des critères définis.

Les concertations entamées ont subi un coup d'arrêt début décembre, notamment à l'initiative de la FEDIS qui a renvoyé la balle au gouvernement, lui demandant qu'il lui présente quelque chose. Par contre, les représentants des Classes moyennes voulaient la reprise des négociations et demandaient au gouvernement de ne pas s'emballer. Où en sont réellement ces négociations entre les interlocuteurs sociaux? Quel est le plan de travail arrêté pour régler ce problème?

**01.02** **Peter Vanvelthoven**, ministre: Monsieur le président, chère collègue, le nombre de dimanches au cours desquels le personnel peut être employé ainsi que les conditions de rémunération et de travail ont fait l'objet d'une négociation avec les partenaires sociaux au sein des commissions paritaires du commerce de détail.

Ces négociations ont échoué fin décembre et aucune nouvelle concertation n'a eu lieu depuis lors. Le secteur avait cependant explicitement demandé de pouvoir régler lui-même cette matière. La réaction du

secteur est intervenue après une décision gouvernementale visant à porter le nombre d'ouvertures dominicales de trois à six dimanches.

Étant donné que les négociations entre les partenaires ont échoué, le gouvernement peut éventuellement reconsidérer les mesures déjà prises, compte tenu des desiderata et des difficultés survenues au niveau de la concertation entre les partenaires sociaux. Mais, pour l'heure, aucune décision n'a été prise en la matière.

**01.03 Muriel Gerken** (ECOLO): Vous n'avez donc pas de plan.

**01.04 Peter Vanvelthoven**, ministre: Il est prévu que le gouvernement en discute.

**01.05 Muriel Gerken** (ECOLO): Pouvez-vous me dire quand?

**01.06 Peter Vanvelthoven**, ministre: Dans les semaines à venir.

**01.07 Muriel Gerken** (ECOLO): Je vous interrogerai à nouveau d'ici peu.

**01.08 Peter Vanvelthoven** ministre: Si vous le souhaitez.

**01.09 Muriel Gerken** (ECOLO): Monsieur le ministre, permettez-moi quand même de vous dire que votre réponse m'étonne quelque peu. En effet, cette matière nécessite une reprise des discussions ou, tout du moins, qu'un planning soit fixé en vue de répondre aux préoccupations des travailleurs et des commerçants. Il est curieux qu'aucune échéance et que des réunions de travail n'aient pas été fixées.

Mais je reviendrai donc devant vous.

*Het incident is gesloten.*

*L'incident est clos.*

**02 Vraag van de heer Guy D'haeseleer aan de minister van Werk over "de cumulatie van presentiegelden met onderbrekingsuitkeringen in het kader van een tijdskrediet" (nr. 13705)**

**02 Question de M. Guy D'haeseleer au ministre de l'Emploi sur "le cumul de jetons de présence et d'allocations d'interruption dans le cadre d'un crédit-temps" (n° 13705)**

**02.01 Guy D'haeseleer** (Vlaams Belang): Mijnheer de voorzitter, mijnheer de minister, zoals bepaald in het koninklijk besluit van 12 december 2001 inzake het tijdskrediet, kunnen onderbrekingsuitkeringen niet worden gecumuleerd met inkomsten voortvloeiend uit een politiek mandaat, tenzij het een mandaat van gemeenteraadslid of van lid van het Openbaar Centrum voor Maatschappelijk Welzijn betreft.

In tegenstelling tot wat het geval was inzake de cumulatie van presentiegelden met een werkloosheidsuitkering waarbij in het KB van 2001 werd bepaald dat provincieraadsleden naast gemeenteraadsliden en leden van het OCMW hun presentiegelden konden cumuleren met de werkloosheidsuitkering, is de uitbreiding naar de provincieraadsleden met betrekking tot de cumul van presentiegelden met onderbrekingsuitkeringen nog steeds niet gerealiseerd, ondanks het feit dat u als minister, in antwoord op een schriftelijke vraag, in juni van vorig jaar - als ik mij niet vergis - had gezegd dat er een koninklijk besluit op komst was, zodat dit probleem zou geregeld worden.

Hoewel bovenvermelde problematiek ten tijde van uw antwoord op de schriftelijke vraag misschien minder dringend leek, is dit thans allerminst het geval, daar de mogelijkheid bestaat door het plaatsvinden van de provincieraadsverkiezingen en het uitblijven van een KB, dat er personen voor de provincieraad zijn verkozen die een onderbrekingsvergoeding genoten.

Wanneer wordt het KB dat u reeds in juni vorig jaar aankondigde, gepubliceerd? Ten tweede, wat is de situatie voor personen die verkozen zijn als provincieraadslid en die reeds van tijdskrediet genoten? Ten derde, geldt het KB of de overgangsbepaling retroactief tot op het moment van het ontstaan van de onverenigbaarheid, zodat die onverenigbaarheid wordt opgeheven?

**02.02 Minister Peter Vanvelthoven:** Mijnheer de voorzitter, collega, de cumul met loopbaanonderbrekingsuitkeringen voor een provincieraadslid is opgenomen in het koninklijk besluit dat

uitvoering geeft aan de wijzigingen aan het tijdskrediet zoals bepaald in het interprofessioneel akkoord.

Dit koninklijk besluit zal snel worden gepubliceerd aangezien de uitvoering van de wijzigingen in het IPA voorzien is voor 1 april. Wat de datum van inwerkingtreding van de cumulregeling betreft, werd gekozen voor 1 januari 2007. De datum van inwerkingtreding is dus retroactief zodat er voor de leden van de nieuwe provincieraaden geen gevolgen zullen zijn met betrekking tot hun loopbaanonderbrekinguitkeringen.

**02.03** **Guy D'haeseleer** (Vlaams Belang): Mijnheer de voorzitter, mijnheer de minister, ik heb nog een bijkomende vraag.

U zegt dat het koninklijk besluit retroactief in werking zal treden vanaf 1 januari 2007. De provincieraadsleden werden echter in oktober of november, kort na de verkiezingen, aangesteld. Het is dus niet zo dat zij werd aangesteld of hun eed hebben afgelegd in januari en waarschijnlijk zal men nog met een juridisch vacuüm zitten.

Ik heb kennis van een aantal personen van wie de aanvraag werd afgewezen. Mijn vraag is dan ook wat hun statuut is. Moeten zij opnieuw een aanvraag indienen? U zegt dat het koninklijk besluit pas van kracht wordt op 1 januari 2007 en dus blijven ze twee tot drie maanden in een juridisch vacuüm zitten. Ik vraag mij af hoe u dat zult oplossen.

**02.04** Minister **Peter Vanvelthoven**: Wat de datum van inwerkingtreding betreft, ik zal dat laten nakijken. Ik denk dat men bij de administratie ervan uit is gegaan dat de inwerkingtreding op 1 januari zou gebeuren net als bij de gemeenteraden. De installatie van de provincieraaden gebeurde echter op 1 of 2 december en ik zal dat dus laten nakijken.

Het is inderdaad niet de bedoeling een vacuüm te laten bestaan.

**02.05** **Guy D'haeseleer** (Vlaams Belang): Mijnheer de minister, zal dat koninklijk probleem ook het probleem oplossen voor personen die al vóór die datum provincieraadsleden waren? Vóór de datum van de eedaflegging, in oktober of november, waren sommige personen wellicht al provincieraadslid en hadden zij al dan niet reeds tijdskrediet aangevraagd. Met uw koninklijk besluit lost u hun probleem ook niet op. Misschien kunt u dat ook overmaken aan uw administratie om het na te kijken.

**02.06** Minister **Peter Vanvelthoven**: Ik zal het laten nakijken.

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

**03** **Vraag van de heer Jo Vandeurzen aan de minister van Werk over "de distributiecentra van multinationale ondernemingen" (nr. 13779)**

**03** **Question de M. Jo Vandeurzen au ministre de l'Emploi sur "les centres de distribution des entreprises multinationales" (n° 13779)**

**03.01** **Jo Vandeurzen** (CD&V): Mijnheer de voorzitter, mijnheer de minister, collega's, ik heb uw voorganger schriftelijk en uzelf mondeling ondervraagd, de laatste maal op 8 november 2005, over het probleem van distributiecentra van multinationale bedrijven die zich onder meer in de provincie Limburg vestigen. Limburg dat hiertoe over veel troeven beschikt, wil zich profileren als een logistieke regio. De multinationale bedrijven worden evenwel geconfronteerd met een groot probleem van rechtsonzekerheid, in casu de vraag in welk paritair comité zij thuishoren dat de arbeidsvoorwaarden regelt in het desbetreffend centrum.

Op 5 juli 2004 sprak toenmalig federaal minister Vandenbroucke een soort stand still af. Voorlopig diende men zich te houden aan het paritair comité 140 voor het vervoer. Er is evenwel een verschil tussen distributiecentra die eigen goederen opslaan en deze die goederen voor anderen bewaren. Men heeft de quasi potsierlijke toestand gecreëerd dat men moest nagaan welk soort goederen opgeslagen werden zoals onder meer metaal, plastic om te weten onder welk paritair comité men ressorteerde. Een dergelijke situatie gaf op internationaal vlak een veeleer belabberde indruk. Minister Vandenbroucke heeft toen besloten de problematiek 3 jaar lang te bevriezen om tot een oplossing te komen.

Mijnheer de minister, de termijn van drie jaar loopt in juli 2007 af. We zullen dan in de postelectorale periode

zijn. Ik vermoed dat er op dat ogenblik nog geen regering zal zijn. De eerste minister blijft beklemtonen dat zijn regering daadkrachtig zal besturen tot 10 juni. Mijnheer de minister, de klok tikt. Men zegt dat naar een oplossing wordt gezocht. Volgens de informatie waarover ik beschik, is er evenwel nog geen oplossing.

Vandaar mijn vragen.

Hoe zult u de zaak aanpakken om de problematiek op te lossen die voor de economische ontwikkeling van de provincie erg belangrijk is.

**03.02** Minister **Peter Vanvelthoven**: Mijnheer de voorzitter, collega, wij hebben zelfs de ambitie, meen ik, om krachtdadig te regeren, ook na de verkiezingen, dus wat dat betreft, wil ik u geruststellen.

Inderdaad, zoals u zelf aangegeven hebt, loopt binnenkort de standstill-periode af die minister Vandenbroucke destijds heeft aangekondigd. Met het oog op de rechtszekerheid van iedereen die bij de logistieke sector betrokken is, is het heel belangrijk dat voordien een beslissing wordt omtrent het bevoegde paritair comité genomen. Ik kan u dan ook mededelen dat ik eind volgende week of begin van de week daarna – maar dus heel binnenkort – een bericht zal laten publiceren in het Belgisch Staatsblad om, zoals de procedure het voorschrijft, de betrokken werknemers- en werkgeversorganisaties in kennis te stellen van mijn intentie het bevoegdheidsgebied van paritair comité 140 voor het vervoer en van paritair comité 226 voor de bedienden uit de internationale handel, het vervoer en de aanverwante bedrijfstakken te wijzigen.

Na die bekendmaking in het Belgisch Staatsblad onderzoekt de administratie de voorstellen en de eventuele bezwaren van de werkgevers- of de werknemersorganisaties of van een ander paritair comité. Daarna zal het koninklijk besluit tot wijziging van het bevoegdheidsgebied van het paritair comité gepubliceerd worden in het Belgisch Staatsblad.

Inhoudelijk zullen de voorgestelde bevoegdheidswijzigingen gebaseerd zijn op de vragen tot wijziging van het bevoegdheidsgebied die de paritaire comités 140 en 226 aan mij hebben gesteld en op mijn nota die reeds uitvoerig met de sociale partners besproken is naar aanleiding van een seminarie dat ik daarover heb georganiseerd op 24 mei vorig jaar. Het uitgangspunt is dat door een evolutie van de ondernemingsstructuren en de productietechnieken de distributie of logistiek een belangrijke aparte bedrijfstak is geworden. Op basis van de huidige bevoegdheidsgebieden vallen de logistieke activiteiten vandaag evenwel onder verschillende paritaire comités vallen.

Het is duidelijk dat de situatie voor de betrokken bedrijven tot rechtsonzekerheid leidt. Ze ressorteren niet alleen onder verschillende paritaire comités terwijl zij eigenlijk allemaal dezelfde activiteit uitoefenen. Bovendien moeten sommige ondernemingen ook nog eens regelmatig van paritair comité veranderen.

Willen wij die bedrijven rechtszekerheid bieden, de logistieke tewerkstelling – die toch belangrijk is in België – behouden en ons land zelfs verder uitbouwen tot het logistieke hart van Europa, moeten wij, meen ik, toekomstgericht denken. Dat vraagt een globale benadering van de logistiek als dusdanig, dus als economische activiteit. Daartoe moet niet enkel het residuair karakter van paritair comité 140 worden afgeschaft maar moet ook nagedacht worden over de mogelijkheid de logistieke activiteiten die nu onder andere paritaire comités vallen, ook onder paritair comité 140 te brengen.

Ook de logistieke activiteiten binnen de groep zullen in dit licht worden herbekeken. Gezien de bijzondere kenmerken van de handelsondernemingen die binnen de groep aan logistiek doen, ben ik trouwens van oordeel dat ook die handelsactiviteit, de intra-groep handel, moet kunnen gelijkgesteld worden met de logistieke activiteit voor rekening van derden. We gaan die aanpassingen dus doen in het kader van het paritair comité 140. Een gelijkaardige wijziging zullen we doorvoeren voor het paritair comité 226.

Nog een punt in dat verband is dat er een specifiek karakter bestaat voor de sectoren van de scheikunde en de petroleum. Daar zijn de redenen van veiligheid en gezondheid bijzonder belangrijk. Het is dus belangrijk om voor die twee sectoren in een uitzondering te voorzien. Voor die twee sectoren zou ik dus niet willen raken aan het bevoegdheidsgebied van de paritaire comités van die twee sectoren. Dat betekent dus dat zij in die sectoren zelf verder bevoegd zullen blijven voor de distributie van die producten.

Ik denk dat we op die manier alle ondernemingen die voornamelijk logistieke activiteiten uitoefenen kunnen onderbrengen onder één paritair comité voor de werklieden en één paritair comité voor de bedienden. Uiteraard mag dat niet betekenen dat de arbeidsvoorwaarden of de loonsvoorwaarden voor de werknemers

die nu in een van die bedrijven tewerkgesteld zijn gaan wijzigen.

Kort samengevat, collega, de echte procedure zal vanaf eind volgende week of begin de week erna ook effectief ingezet worden.

**03.03 Jo Vandeurzen** (CD&V): Mijnheer de voorzitter, ik dank de minister voor het antwoord. Wij zullen elke dag koortsachtig het Belgisch Staatsblad uitvlooiën om te zien of inderdaad het nodige wordt gedaan om de procedure definitief te starten.

*L'incident est clos.*

*Het incident is gesloten.*

*De behandeling van de vragen en interpellaties wordt geschorst van 14.26 uur tot 15.36 uur.*

*Le développement des questions et interpellations est suspendu de 14.26 heures à 15.36 heures.*

**04 Vraag van de heer Hans Bonte aan de minister van Werk over "de recente ontslagen van beschermde werknemers" (nr. 13654)**

**04 Question de M. Hans Bonte au ministre de l'Emploi sur "les récents licenciements de travailleurs protégés" (n° 13654)**

**04.01 Hans Bonte** (sp.a-spirit): Mijnheer de minister, ik heb effectief een vraag ingediend naar aanleiding van een aantal voorbeelden. Het valt mij op dat er toch zeer regelmatig problemen blijven bestaan met betrekking tot de afdanking van beschermde werknemers. Het voorbeeld waarnaar ik hier verwijs, is een recent voorbeeld uit de Antwerpse metaalverwerkende nijverheid Hayes Lemmerz. Ik zou evenzeer kunnen verwijzen naar recente problemen bij Promedia, een zaak die iets meer in de media is gekomen maar daarvoor niet erger is dan het Antwerpse probleem.

Wat is het probleem? Wij kennen het ondertussen vrij goed in deze commissie aangezien het frequent voorkomt. De bescherming van de syndicale afgevaardigden in de bedrijven is vandaag geregeld en wordt gesanctioneerd via aanzienlijke bedragen waarmee de wetgever heeft geprobeerd de bedrijven ervan te weerhouden om syndicaal afgevaardigden buiten te zetten. Niettegenstaande die zeer hoge ontslagvergoedingen – soms tot 1 à 2 jaar loon – zien we dat het er bepaalde bedrijven – ik heb twee recente voorbeelden genoemd – niet van weerhoudt dit met het grootste gemak te doen. Daardoor haalt men het sociaal overleg in die ondernemingen – meestal naar aanleiding van moeilijke thema's – onderuit.

Bovendien worden om de haverklap – ik krijg de indruk dat het een monstertje van Loch Ness in het sociaal overleg is – ideeën geformuleerd om daaraan paal en perk te stellen. Het sociaal overleg, op welk niveau ook, zou altijd op het respect van de betrokkenen moeten kunnen rekenen. Ik denk dat dat ook de basispositie van de interprofessionele organisaties is.

Mijnheer de minister, ik heb twee precieze vragen ter zake.

Ten eerste, hebt u weet van onderhandelingen in de richting van een re-integratieplicht? Dat is het fundamentele antwoord dat wordt gezocht wanneer men vaststelt dat de huidige regels inzake de bescherming van syndicale délégués niet werken. Dan pleit men er gemakkelijk voor dat dergelijke ontslagen teniet kunnen worden gedaan en dat werknemers-vertegenwoordigers een re-integratie in het bedrijf kunnen opeisen. Werd een timing afgesproken? Circuleren ter zake ideeën?

Ten tweede, overweegt u om dergelijke misbruiken op een of andere manier tegen te gaan? Ik ga er in elk geval vanuit dat dat grotendeels op het engagement van de sociale gesprekspartners moet gebaseerd zijn.

**04.02 Minister Peter Vanvelthoven:** Mijnheer de voorzitter, het gebeurt inderdaad vaker dat bedrijven ervoor kiezen om vakbondsafgevaardigden uit te betalen, veeleer dan de uitgewerkte procedure van reïntegratie te volgen. Ik zou niet meteen spreken van een doelbewuste politiek van de Belgische bedrijfswereld in het algemeen, maar uiteraard is dat geen goede zaak. Men hoort inderdaad voortdurend klachten over de overdreven bescherming van vakbondsverantwoordelijken die hier bij ons in België zou bestaan. Ik denk echter dat deze feiten toch wel aantonen dat deze bescherming ook haar beperkingen heeft.

Het laatste officiële overleg van de partners hierover dateert al van enkele jaren geleden. Dit werd toen

opgenomen in het zogenaamde herenakkoord. Ik denk dat het zeker zinvol zou zijn dat men de afspraken van toen nog eens zou bekijken en zonodig verduidelijken. Ik denk dat er zich een gelegenheid voordoet in het kader van de discussie over de omzetting van de Europese richtlijn inzake informatie en raadpleging van de werknemers. Ik heb wat dat betreft een voorstel aan de regering gedaan. Een van de elementen daarin, is dat de partners zou aanbevolen worden om opnieuw overleg te plegen over de zaken die destijds in het herenakkoord waren opgenomen.

Ik vind in ieder geval dat men die discussie niet mag beperken tot de vraag vanaf welke drempels syndicale vertegenwoordiging moet geïnstalleerd worden en hoeveel beschermden er mogen zijn. Ik denk dat men die discussie breder moet voeren en dat men het ook moet hebben over het geheel van de relaties tussen werkgevers en werknemers. Het is in een goed sociaal klimaat essentieel dat iedereen de afgesproken regels respecteert. Dat respect moet uiteraard van twee kanten komen. Afspraken over het afzetten van kmo-zones moeten evenzeer nagekomen worden. Het vasthouden van kaderpersoneel en het gebruik van geweld kunnen uiteraard ook niet.

Indien zich in een bedrijf problemen voordoen, denk ik dat het de absolute voorkeur verdient dat de uitgewerkte procedures gevolgd worden. Wanneer de rechtbank oordeelt dat een vertegenwoordiger onterecht werd ontslagen, moet het ook in de praktijk mogelijk zijn om hem of haar opnieuw in dienst te nemen. Om het sociaal klimaat niet te vergiftigen, moet de voorkeur gegeven worden aan de herintegratie van de vakbondsafgevaardigde boven het uitbetalen van een beschermingsvergoeding.

Om op uw laatste vraag te antwoorden, ik denk niet dat het aan de minister van Werk is om hieromtrent zelf maatregelen te nemen. Ik denk dat het Belgisch sociaal overleg sterk genoeg is, zeker na de akkoorden die men de afgelopen jaren heeft gesloten, om zelf voor de nodige regelingen en afspraken te zorgen.

*L'incident est clos.*

*Het incident is gesloten.*

**05 Question de M. Benoît Drèze au ministre de l'Emploi sur "l'obligation d'outplacement pour les ASBL qui licencient des travailleurs de plus de 45 ans" (n° 13733)**

**05 Vraag van de heer Benoît Drèze aan de minister van Werk over "de outplacementverplichting voor VZW's die werknemers ouder dan 45 jaar ontslaan" (nr. 13733)**

**05.01 Benoît Drèze** (cdH): Monsieur le président, monsieur le ministre, la nouvelle législation depuis le Pacte de solidarité entre les générations prévoit que tout employeur privé offre un accompagnement d'outplacement aux travailleurs de plus de 45 ans qu'il licencie. Cette nouvelle obligation concerne également les ASBL, à l'exception des ASBL gérées par les pouvoirs publics ou sous tutelle des pouvoirs publics.

Ceci représente une charge importante pour ces ASBL, qui n'ont bien souvent pas les ressources nécessaires pour faire face à ce nouveau coût. Il existe une procédure de remboursement partiel des frais d'outplacement auprès de l'ONEm mais elle n'est pas utilisable de manière générale par les ASBL; en effet, la procédure de remboursement utilisable dans le cadre de la reconnaissance comme entreprise en restructuration, conformément à l'arrêté royal du 16 juillet 2004, est une procédure de licenciement collectif et suppose le paiement d'un outplacement pour tous les travailleurs licenciés.

Après quelques mois de mise en pratique de cette législation, il ressort que cette obligation nouvelle qui incombe à des personnes morales dénuées de nouvelle forme de financement met en péril leur existence même. De notre côté, de nombreuses ASBL nous ont avertis du danger que cela représentait pour leur survie.

Monsieur le ministre, avez-vous eu écho de ce type de problèmes? Des solutions sont-elles envisageables? Serait-il opportun d'étendre la procédure de remboursement partiel par l'ONEm aux ASBL? Si oui, avez-vous une estimation du coût que cela représenterait? Une autre solution pourrait être de modifier la législation pour éviter que cette obligation d'outplacement n'incombe aux ASBL. Se pose alors la question de l'accompagnement qui sera offert aux travailleurs de plus de 45 ans licenciés d'une ASBL. Quelle est votre position à ce sujet?

**05.02 Peter Vanvelthoven**, ministre: Monsieur le président, cher collègue, la question que vous évoquez ne m'a pas encore été soumise; je n'ai dès lors aucune idée de l'ampleur financière de celle-ci, du fait que

j'ignore à combien s'élève le nombre de travailleurs de plus de 45 ans licenciés par des ASBL.

Le seul problème qui m'a été communiqué est celui des travailleurs handicapés occupés dans un atelier protégé pour lesquels les employeurs ont souvent des difficultés à trouver des prestataires de services d'outplacement étant donné que les personnes concernées ne constituent pas le public cible classique et que l'accompagnement de celles-ci n'est pas taillé à leur mesure. Avec les ministres régionaux, nous recherchons une solution. À cet égard, ma proposition consiste à ce que les instances qui sont familiarisées avec l'accompagnement spécifique pour ce groupe cible soient agréées par les Régions comme prestataires de services en matière de reclassement professionnel.

En ce qui concerne le fond de votre question, je vous rappelle que l'article 13 de la loi du 5 septembre 2001, qui existait déjà bien avant le contrat de solidarité entre les générations, prévoyait le droit au reclassement professionnel pour les travailleurs licenciés de plus de 45 ans. Le contrat de solidarité a fait que, désormais, le travailleur est également obligé d'utiliser ce droit. Dès 2001, les travailleurs en question pouvaient donc exiger un reclassement professionnel et l'employeur licenciant devait en tenir compte dans le calcul du coût de licenciement. Sur ce plan, rien n'a changé.

À mon sens, ce serait donner un faux signal que de soumettre les travailleurs des ASBL à un traitement différent de celui des travailleurs d'entreprises marchandes. Tout le monde s'accorde à dire qu'il convient de viser, lors d'un licenciement, un accompagnement maximal du travailleur afin de promouvoir ses chances de trouver un nouvel emploi. Ce serait, selon moi, un signal totalement faux si on traitait les travailleurs des ASBL comme une sorte de travailleurs de seconde zone en leur réservant un traitement différent en matière d'accompagnement d'outplacement mais aussi en ce qui concerne l'obligation de saisir ce droit.

Vous renvoyez à l'arrêté royal du 16 juillet 2004 qui prévoit, sous certaines conditions, le remboursement du coût de l'outplacement par l'ONEm.

Vous n'êtes pas sans savoir que, dans ce cas, les conditions sont les suivantes:

1. L'entreprise qui procède à un licenciement collectif et qui est reconnue comme entreprise en restructuration doit avoir offert à tout le monde le droit au reclassement professionnel.
2. Les travailleurs concernés doivent avoir participé à une cellule pour l'emploi.
3. La procédure doit avoir débouché sur un nouvel emploi.

Or, il n'est prévu nulle part que les ASBL qui répondent à ces conditions sont exclues du champ d'application de l'arrêté royal en question.

**05.03 Benoît Drèze** (cdH): Monsieur le président, monsieur le ministre, je vous remercie pour les clarifications que vous avez apportées.

Nous verrons, dans les mois qui viennent, si les ASBL qui m'ont contacté vous feront part des mêmes difficultés, cette fois, de manière plus concertée via des fédérations et des commissions paritaires.

Nous vous inviterons alors à reprendre la réflexion.

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

**06 Vraag van mevrouw Annemie Turtelboom aan de minister van Werk over "de arbeidsomstandigheden op bouwerven" (nr. 13792)**

**06 Question de Mme Annemie Turtelboom au ministre de l'Emploi sur "les conditions de travail sur les chantiers de construction" (n° 13792)**

**06.01 Annemie Turtelboom** (VLD): Mijnheer de voorzitter, mijnheer de minister, wij hebben het in deze commissie de voorbije jaren al meermaals gehad over de werkomstandigheden op bouwerven. Ik verwijs bijvoorbeeld naar het hele debat dat wij gehad hebben over de veiligheidscoördinatoren in de bouw. Vorige week las ik dat uit een ABVV-enquête blijkt dat een meerderheid van de aannemers in de bouwsector een onvoldoende kreeg aangaande de arbeidsomstandigheden van hun personeel. Zo zou er bijvoorbeeld geen

aangepaste arbeidskledij geweest zijn. Er zouden geen warme dranken beschikbaar geweest zijn. Er zou ook gewerkt worden bij slecht weer. Op veel werven zou er geen toilet zijn en kunnen werknemers hun handen niet wassen na het werk. Het ABVV deelde mee dat uit hun enquête vooral blijkt dat in kleine bedrijven de toestand schrijnend is.

Wij weten natuurlijk allemaal dat de bouwsector een moeilijke sector is en dat het, zeker in het licht van het hele debat over de veiligheidscoördinatoren, dat wij hier gevoerd hebben, heel moeilijk is om ervoor te zorgen dat werven echt veilig zijn, zonder dat men een hele papierwinkel creëert. De Bouwunie zegt bijvoorbeeld dat uit hun enquêtes blijkt dat de meeste werknemers in de bouw wel tevreden zijn over hun job. De werkgevers ontkennen ook niet dat er hier en daar uitwassen zijn, maar zij stippen toch ook wel aan dat heel wat aannemers de afgelopen jaren veel inspanningen hebben gedaan om de arbeidsomstandigheden te verbeteren.

Wij weten dat de bouwsector de sector bij uitstek is waar wij te kampen hebben met knelpuntberoepen. Het debat over het vrije verkeer van werknemers is daar ook het meest acuut. Elke keer dat de sector in de media komt – of uit enquêtes – blijkt dat de arbeidsomstandigheden niet zo goed zouden zijn. Dat is natuurlijk niet bevorderlijk om werkzoekenden of nieuwe arbeidskrachten naar de sector te laten stromen.

De werkgevers wijzen erop dat het praktisch niet altijd haalbaar is om bijvoorbeeld overal een werfkeet te plaatsen. De CAO kent daarom trouwens de mogelijkheid toe om andere afspraken te maken voor kleine en kortstondige bouwverven. Uit de ABVV-enquête zou blijken dat er vooral een probleem is bij de kleine bouwondernemingen. Ik laat in het midden of dat te maken heeft met het hele debat over de vakbondsvertegenwoordiging in kleine ondernemingen.

Wij kennen ook een analoog verhaal voor de arbeidsongevallen. Uit een studie voor het Fonds voor Arbeidsongevallen is echter gebleken dat arbeidsongevallen vooral gebeuren in sectoren met risicoactiviteiten en dat er niet altijd een relatie is met KMO's of de hoeveelheid handenarbeid. Het heeft vooral met de risicosectoren te maken.

Mijnheer de minister, ik heb de volgende vragen.

Hoeveel controles zijn er gebeurd bij respectievelijk kleine, middelgrote en grote ondernemingen, de afgelopen twee jaar, op bouwverven, aangaande de naleving van de bepalingen van de welzijnswet?

Hoeveel inbreuken zijn er geconstateerd? Als het enigszins kan, had ik ook die cijfers graag opgesplitst voor de kleine, middelgrote en grote ondernemingen. Is er een substantieel verschil in het aantal inbreuken tussen kleine en grote bedrijven?

Kan er worden aangetoond, op basis van cijfermateriaal, dat de arbeidsongevallen in de bouwondernemingen rechtstreeks verband houden met het feit of er al dan niet vakbondsafvaardiging aanwezig is?

Zult u aan uw inspectiediensten de opdracht geven om de volgende maanden bijzondere aandacht te besteden aan de naleving van de bepalingen van de welzijnswet en het ARAB op bouwverven, rekening houdend met die bijzondere bepaling voor kleine en kortstondige werven?

Tot slot, zult u bijzondere aandacht besteden aan de toepassing van de wetgeving in kleine ondernemingen?

**06.02** Minister **Peter Vanvelthoven**: Mijnheer de voorzitter, mevrouw Turtelboom, in uw eerste drie vragen vraagt u vooral naar cijfers. Door de inspectie toezicht en welzijn op het werk werden in 2005 in totaal 17.994 werfbezoeken ingesteld. De gegevens over 2006 zijn nog niet integraal ter beschikking. Wel kan ik u zeggen dat er eind november 2006 in totaal al 16.412 werfbezoeken werden geregistreerd.

Een opdeling volgens grootte van onderneming is minder relevant vanuit het oogpunt van de inspecties. Op bouwverven zijn vaak verschillende ondernemingen door mekaar werkzaam. De inspectie wil elke werf, ongeacht het aantal ondernemingen dat er werkt, zo veilig mogelijk maken. Het registratiesysteem is daarop trouwens afgesteld. Dat laat mij dus niet toe om u, in de korte tijd die tussen uw vraag en het antwoord ligt, details te geven over het aantal overtredingen volgens de grootte van onderneming. Wel kan ik u zeggen dat de werfbezoeken aanleiding geven tot de vaststelling van gemiddeld zowat twee overtredingen per onderneming die op de werf actief is.

U vroeg of er onomstotelijk vastgesteld kan worden of er een rechtstreeks verband bestaat tussen het aantal arbeidsongevallen en de aanwezigheid van een vakbondsafvaardiging. Daarop kan ik u in ieder geval antwoorden dat zo'n relatie volgens mij onmogelijk onomstotelijk kan worden vastgesteld. Er spelen volgens mij te veel factoren door mekaar. Maar wel mag aangenomen worden dat in bedrijven met een vakbondsafvaardiging de welzijnsproblemen vlugger besproken worden en dat ook sneller actie ondernomen wordt ten overstaan van afwijkingen op de norm, zodat de kans op arbeidsongevallen verminderd wordt.

Ik kom aan uw laatste twee vragen. In de eerste helft van 2007 loopt er een campagne in samenwerking met het Nationaal Actiecomité voor de Bouwnijverheid, dat is trouwens een paritair actiecomité, voor de dakbedekkingbedrijven. Dat is een subsector van de bouwnijverheid die toch gekenmerkt wordt door het grote aantal kleine ondernemingen en werkzaamheden van kortere duur.

Bij het vaststellen van dergelijke jaarlijkse campagnes houden wij rekening met het aantal arbeidsongevallen in de subsector en met de relatieve vertegenwoordiging van het aantal kleine ondernemingen in deze subsector.

**06.03 Annemie Turtelboom (VLD):** Mijnheer de voorzitter, mijnheer de minister, ik heb elke vraag een beetje toegespitst op de grootte van de onderneming omdat dit met de regelmaat van de klok naar voren komt.

Wij hebben dat ook gehad in het debat over de veiligheidscoördinatoren in de bouw. Men zei steeds dat er verschillende reglementeringen zijn afhankelijk van de grootte van de onderneming. Er werd toen ook regelmatig met cijfers aangebracht die aanduiden dat er meer problemen zouden zijn op kleine werven dan op grote werven. Daarom kom ik daarop hier nu terug.

Daarom drong ik op een bepaald ogenblik ook een beetje aan om te vragen hoe men dat vrij wetenschappelijk en onomstotelijk kan vaststellen. Het is immers toch wel belangrijk als men bepaalde acties wil ondernemen om te weten of men moet differentiëren naar de grootte van de onderneming.

Ik ben blij met uw antwoord. Ik ben blij met de cijfers die u gegeven hebt. Misschien moeten wij via een speciale studie er meer onderzoek aan besteden om de relatie tussen arbeidsongevallen en de grootte van de onderneming te kennen. Wij weten allemaal wel dat de bouwsector door de aard van het werk steeds een veel meer risicovolle sector zal zijn in vergelijking met andere sectoren.

De **voorzitter**: Ongeacht de grootte van de onderneming moet het de ambitie zijn om die gemiddelden verder naar beneden te halen.

**06.04 Annemie Turtelboom (VLD):** Absoluut, mijnheer de voorzitter. Dat is ook de reden waarom ik erop gewezen heb dat door de aard van het werk het altijd een sector zal zijn die iets meer risicovol is dan andere sectoren.

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

**07 Question de Mme Zoé Genot au ministre de l'Emploi sur "l'intervention du Fonds européen d'ajustement à la mondialisation pour VW et ses sous-traitants" (n° 13844)**

**07 Vraag van mevrouw Zoé Genot aan de minister van Werk over "de tegemoetkoming van het Europees Fonds voor de Aanpassing aan de Globalisering aan VW en zijn onderaannemers" (nr. 13844)**

**07.01 Zoé Genot (ECOLO):** Monsieur le président, monsieur le ministre, après l'annonce des licenciements à Volkswagen, divers sous-traitants directs ont également annoncé des licenciements. En moyenne 1/3 des effectifs des entreprises qui travaillaient pour approvisionner la chaîne de Volkswagen est touché.

Les travailleurs de ces sous-traitants sont souvent très motivés. Ils ont d'ailleurs accepté d'effectuer un travail dur. Il faut, en effet, savoir que le rythme de production sur les chaînes est très important.

Si je prends l'exemple d'une entreprise comme Shedl, lorsque le travail sur les roues était effectué dans Volkswagen-même, il y avait 78 ouvriers. Une fois que celui-ci a été confié à Shedl, le nombre d'ouvriers est passé à 38.

Il s'agit d'un travail dur, disais-je. Les ouvriers y sont beaucoup moins bien payés que chez Volkswagen. Ces gens sont, je le répète, très motivés pour travailler. En général, leur parcours et leur insertion dans le monde du travail ont souvent été très difficiles. Ces gens ont déjà connu des périodes de chômage bien que bénéficiant souvent d'une formation à des métiers où il y a soi-disant pénurie. Je pense notamment à la construction. Ces personnes ont souvent eu des petits contrats de trois, quatre mois et ont décidé d'arrêter de travailler dans la construction pour signer un contrat à durée indéterminée chez ces sous-traitants, même si le salaire proposé n'était pas toujours très attractif. Il est vrai que sans contrat à durée indéterminée, il est difficile d'avancer dans la vie, de pouvoir effectuer des achats immobiliers, etc. Ils ont donc choisi de travailler chez le sous-traitant en question, et aujourd'hui, ils voient réapparaître le spectre du chômage.

Ces travailleurs mettent tout leur espoir dans les discussions sur le Fonds européen d'ajustement à la mondialisation décidé par le Parlement européen et pour lequel la Belgique négocie dans le cadre des restructurations chez Volkswagen. Ils espèrent beaucoup que l'on pourra aboutir à une solution suivant laquelle ils seraient encadrés plutôt que d'être laissés sur le côté, le temps de retrouver une activité, éventuellement après avoir suivi une formation, en tant que salarié ou en créant leur propre petite entreprise. Ces gens ont vraiment peur de se retrouver au chômage et donc dans une situation qu'ils ont déjà connue.

C'est la raison pour laquelle j'aurais voulu en savoir davantage sur ce Fonds européen d'ajustement à la mondialisation. Quelles sont les négociations menées afin que les victimes de la fermeture de VW puissent en profiter? Quelle est la somme évoquée? Quelle est l'intervention prévue de ce fonds? À quel type d'intervention ce fonds peut-il subvenir? Sera-t-il tenu compte des travailleurs des sous-traitants pour l'utilisation de l'enveloppe donnée par ce fonds?

**07.02 Peter Vanvelthoven**, ministre: Monsieur le président, chère collègue, le Fonds de globalisation qui a été créé le 1<sup>er</sup> janvier 2007 vise à aider les victimes d'une restructuration due à la mondialisation. Des contacts ont été pris avec la Commission et la cellule de crise auprès du ministre Cerexhe a été informée des modalités d'intervention du fonds. Les Régions doivent encore se prononcer sur leurs intentions lors d'une prochaine réunion de la cellule de crise.

Par ailleurs, une cellule ad hoc a été mise sur pied au SPF Emploi et des contacts ont été pris avec les Affaires économiques. D'autres contacts ont été pris au niveau fédéral.

Un dossier de demande d'intervention peut être introduit lorsque le nombre de licenciements est supérieur à 1.000 personnes en quatre mois. Sont visés le personnel de Volkswagen et celui des sous-traitants. Vu le budget limité du fonds, il n'interviendra éventuellement qu'à concurrence de 10.000 euros par personne. Il s'agit de démontrer que les licenciements sont dus à des changements structurels majeurs dans le commerce mondial.

Les mesures couvertes par l'intervention du fonds sont principalement des mesures de politique active de l'emploi directement ciblées sur les travailleurs licenciés. Ces mesures couvrent notamment l'assistance à la recherche d'emplois, des efforts de formation, l'aide à l'installation dans une activité indépendante, des mesures d'aide limitée dans le temps (aide financière, aide individuelle à la formation), et des mesures ciblées sur les travailleurs âgés. Le fonds ne finance pas des politiques passives de l'emploi.

En réponse à votre dernière question, je puis donc vous confirmer que les sous-traitants sont également visés par l'intervention.

**07.03 Zoé Genot** (ECOLO): Monsieur le ministre, toute une partie de votre réponse me paraît encourageante.

L'aide très active allant de la recherche d'emploi à l'assistance à la création d'entreprises, en passant par la formation, y compris une aide individuelle pour que les gens puissent se consacrer à ces activités me paraît être de bon augure.

La difficulté est que les gens sont déjà licenciés ou en voie de l'être. Quand vous parlez des démarches entreprises, j'estime que le calendrier n'est pas très clair; or, c'est urgent! Les modalités pratiques vont devoir être décidées rapidement pourtant, si je comprends bien, il n'y a même pas encore de dossier proposé au fonds. Vous indiquez que les Régions doivent encore en discuter.

J'espère qu'on pourra entamer les démarches très rapidement pour faire appel au fonds et préparer les mesures réalisables en fonction des sommes débloquées par ce fonds. Si celui-ci arrive dans six mois, il n'aura plus aucun sens!

*L'incident est clos.*

*Het incident is gesloten.*

*La réunion publique de commission est levée à 16.06 heures.*

*De openbare commissievergadering wordt gesloten om 16.06 uur.*