

COMMISSION DES AFFAIRES SOCIALES

du

MARDI 17 AVRIL 2007

Matin

COMMISSIE VOOR DE SOCIALE ZAKEN

van

DINSDAG 17 APRIL 2007

Voormiddag

Le développement des questions et interpellations commence à 10.32 heures. La réunion est présidée par M. Jean-Marc Delizée.

De behandeling van de vragen en interpellaties vangt aan om 10.32 uur. De vergadering wordt voorgezeten door de heer Jean-Marc Delizée.

01 Question de M. Melchior Wathelet au ministre de l'Emploi sur "le paiement des primes Activa" (n^{os} 14994 et 15015)

01 Vraag van de heer Melchior Wathelet aan de minister van Werk over "de betaling van de Activa-premies" (nrs. 14994 en 15015)

01.01 **Melchior Wathelet** (cdH): Monsieur le président, monsieur le ministre, comme vous le savez, la mesure Activa prévoit qu'un employeur qui embauche un demandeur d'emploi peut, sous certaines conditions, déduire de la rémunération nette à payer une allocation de chômage activée appelée allocation de travail. Dans ce cas, c'est l'ONEm qui verse cette allocation de travail au travailleur. Cette mesure vise la réinsertion sur le marché du travail de chômeurs complets indemnisés.

On m'informe – en tout cas, un certain nombre de témoignages le corroborent – que dans le cadre de cette mesure Activa, plusieurs travailleurs reçoivent, avec un retard important, leur allocation de travail de l'ONEm. Ce retard peut s'élever à quatre mois et semble surtout avoir lieu dans les premiers mois de la remise à l'emploi du demandeur d'emploi. Les travailleurs sont, dès lors, obligés de vivre de la part du salaire reçue directement de l'employeur qui n'est évidemment souvent pas très élevée dans l'attente de recevoir in fine, quelques mois plus tard, leur allocation de travail de l'ONEm.

Monsieur le ministre, il n'est pas nécessaire de vous dépeindre les difficultés financières que cela peut entraîner pour les travailleurs qui ont des charges fixes à couvrir. De plus, cela pose un problème de motivation pour le travailleur qui, pour se réinsérer dans le circuit du travail, doit faire face à des charges plus importantes. C'est un tournant dans la vie, c'est une décision de rentrer sur le marché de l'emploi et par conséquent, ces mois sont particulièrement importants et coûteux. Et c'est précisément à ce moment-là que la contribution de l'ONEm ne serait pas versée en temps voulu.

J'ai également pris un certain nombre d'informations au niveau de l'ONEm, qui dit donner l'autorisation à l'organisme de paiement de verser l'allocation de travail dans la semaine qui suit la réception du formulaire C78 Activa introduit par le travailleur. Aussi, un tel retard ne devrait-il pas avoir lieu.

Monsieur le ministre, êtes-vous au courant de ces retards de paiement de l'allocation de travail? Combien de temps les travailleurs doivent-ils attendre en moyenne avant de recevoir leur première allocation de travail? Étant donné la réponse de l'ONEm, pouvez-vous nous dire où la procédure blesse et prend du retard? Si le temps d'attente moyen est bien de plusieurs mois avant le versement par l'organisme de paiement de la première allocation de travail, ne conviendrait-il pas d'agir et de remédier à cette situation?

01.02 **Peter Vanvelthoven**, ministre: Monsieur le président, cher collègue, il y a lieu de distinguer deux étapes dans la procédure aboutissant au paiement de l'allocation de travail.

D'abord, le travailleur doit introduire une demande afin de recevoir cette allocation. Il doit le faire en produisant une copie de son contrat de travail auprès de son organisme de paiement qui transmet la demande au bureau de chômage local de l'ONEm. La réglementation prévoit que cette demande doit

parvenir au bureau de chômage local de l'ONEm au plus tard le dernier jour du quatrième mois calendrier suivant le mois dans lequel le travailleur a été engagé dans le cadre d'ACTIVA. L'ONEm prend une décision sur base d'une demande complète et donne l'autorisation de paiement à l'organisme de paiement.

Ensuite, chaque mois, le travailleur reçoit de son employeur un formulaire d'allocation C78 Activa destiné à justifier le paiement mensuel de l'allocation. Le travailleur transmet ce document à son organisme de paiement. L'introduction de ce document est uniquement soumise à un délai de prescription de trois ans. Il importe de souligner que le formulaire d'allocation papier peut être remplacé par une déclaration électronique dans le chef de l'employeur.

Il ressort de ce qui précède que quatre acteurs peuvent influencer les délais de traitement et de paiement: l'employeur, le travailleur, l'organisme de paiement et l'ONEm.

L'organisme de paiement verse l'allocation de travail directement au travailleur sans intervention de l'ONEm, dès réception de l'autorisation de paiement de l'ONEm et de la preuve relative à l'allocation mensuelle.

En ce qui concerne l'ONEm, je puis vous communiquer qu'en 2006, l'Office national a finalisé 95% de toutes les demandes complètes d'allocation d'activation reçues, donc aussi les allocations de travail, dans les sept jours calendrier.

Il n'est donc certainement pas question de retard dans le traitement de ces dossiers.

01.03 Melchior Wathelet (cdH): Monsieur le ministre, vous ne disposez donc pas de l'information selon laquelle les personnes sont payées en retard.

Les témoignages que j'ai reçus sont des cas isolés mais c'est le danger quand il y a autant d'intervenants dans un même système. En revanche, dans le système C78 Activa, il n'y a plus que l'ONEm et l'organisme de paiement étant donné que la démarche du travailleur et de l'employeur a déjà été réalisée.

Que doivent faire les personnes qui se trouvent dans cette situation – et elles existent? Que peuvent-elles faire lorsque les paiements n'arrivent pas alors que tous les formulaires ont été introduits? À qui doivent-elles s'adresser? À l'ONEm, à l'organisme de paiement? Qui est responsable du paiement dans un délai déterminé?

01.04 Peter Vanvelthoven, ministre: C'est l'organisme de paiement. Mais si vous disposez de dossiers, vous pouvez me les transmettre.

01.05 Melchior Wathelet (cdH): Je vous communiquerai le témoignage précis.

L'incident est clos.

Het incident is gesloten.

02 Question de M. Benoît Drèze au ministre de l'Emploi sur "le détachement du personnel communal dans une fondation" (n° 14946)

02 Vraag van de heer Benoît Drèze aan de minister van Werk over "de detachering van gemeentepersoneel naar een stichting" (nr. 14946)

02.01 Benoît Drèze (cdH): Monsieur le président, monsieur le ministre, l'article 144bis de la nouvelle loi communale stipule que, je cite: "par dérogation à l'article 31 de la loi du 24 juillet 1987 relative au travail temporaire, au travail intérimaire et à la mise de travailleurs à disposition d'utilisateurs, les administrations communales peuvent, pour la défense des intérêts communaux, mettre des travailleurs liés à elles par un contrat de travail à la disposition d'un CPAS, d'une société de logement social ou d'une association sans but lucratif."

Monsieur le ministre, la question se pose de savoir si cette disposition est également d'application dans le cadre d'une mise à disposition d'agents communaux, qu'ils soient contractuels ou statutaires, auprès d'une association internationale sans but lucratif, d'une fondation privée ou d'une fondation d'utilité publique au sens de la loi du 27 juin 1921 sur les ASBL, les associations internationales sans but lucratif et les fondations, cela étant donné que ces personnes morales partagent la même base légale que les ASBL.

Vous serait-il possible, monsieur le ministre, de m'indiquer si une association internationale sans but lucratif, une fondation privée ou une fondation d'utilité publique peut être considérée comme un utilisateur autorisé à bénéficier de travailleurs détachés par une administration communale, au même titre et aux mêmes conditions qu'un CPAS, une société de logement social ou une association sans but lucratif?

02.02 Peter Vanvelthoven, ministre: Monsieur le président, cher collègue, l'article 144bis de la nouvelle loi communale dispose que, compte tenu de la défense des intérêts communaux, les administrations communales peuvent détacher, par le biais d'un contrat de travail, des travailleurs à un CPAS, une société de logement social ou une association sans but lucratif.

Étant donné que les travailleurs doivent avoir un contrat de travail, seuls les membres du personnel contractuel entrent en ligne de compte.

Cette disposition est soumise aux conditions suivantes. Un détachement doit avoir une durée limitée. La mission du détachement doit avoir un rapport direct avec un intérêt communal. Les utilisateurs sont définis de manière limitative: CPAS, sociétés de logement social ou associations sans but lucratif. L'organe d'administration de l'utilisateur doit comprendre au moins un membre désigné par le conseil communal. Les conditions de la mise à disposition doivent être constatées dans un document approuvé par le conseil communal et signé par toutes les parties. L'utilisateur aurait pu engager le travailleur aux mêmes conditions que la commune.

Les associations internationales sans but lucratif, les fondations privées ou les établissements d'utilité publique sont traités distinctement et définis juridiquement dans la loi du 2 mai 2002 et sont dès lors à distinguer clairement d'une ASBL ordinaire. C'est toutefois au ministre de la Justice, qui a la loi du 2 mai 2002 dans ses compétences, qu'il revient de l'interpréter. À mon sens, ces organisations n'entrent pas en ligne de compte pour l'utilisation de ce détachement, étant donné que la nouvelle loi communale définit de manière restrictive les associations concernées.

02.03 Benoît Drèze (cdH): Vous me renvoyez vers la ministre de la Justice. J'essaierai de faire vite car nous n'avons plus beaucoup de jours de travail devant nous. À votre avis, c'est à dessein que le législateur n'a pas mentionné les trois statuts dont je parle: j'espérais que ce fût un oubli. Je consulterai le compte rendu des travaux parlementaires de l'époque pour voir s'ils peuvent nous éclairer sur cette interprétation.

J'espère qu'il s'agit bien d'un oubli. Sinon, je ne vois pas pourquoi une telle distinction aurait été imaginée.

Comme vous l'avez suggéré, je vais interroger la ministre de la Justice. Je suppose toutefois que vous ferez preuve d'ouverture par rapport à toute décision qu'elle pourrait prendre en la matière.

(Signe d'assentiment du ministre)

Merci pour cette approbation.

L'incident est clos.

Het incident is gesloten.

Le développement des questions et interpellations est suspendu de 10.43 heures à 11.59 heures.

De behandeling van de vragen en interpellaties wordt geschorst van 10.43 uur tot 11.59 uur.

03 Question de Mme Muriel Gerkens au ministre des Affaires sociales et de la Santé publique sur "la sécurité des travailleurs oeuvrant sur les antennes gsm" (n° 14937)

03 Vraag van mevrouw Muriel Gerkens aan de minister van Sociale Zaken en Volksgezondheid over "de veiligheid van de mensen die aan gsm-antennes werken" (nr. 14937)

03.01 Muriel Gerkens (ECOLO): Monsieur le président, monsieur le ministre, je suis inquiète. En effet, il me revient que les techniciens qui opèrent sur les antennes-relais des télécommunications mobiles travailleraient dans des conditions particulièrement dangereuses, car ces antennes émettrices ne seraient pas coupées lorsqu'un technicien doit pénétrer dans le périmètre d'interdiction établi autour de chaque antenne.

Si cela se confirme, ces travailleurs seraient soumis à des niveaux de rayonnement électromagnétique très

élevés, particulièrement dangereux pour leur santé.

J'aurais voulu connaître les mesures de protection pour ces travailleurs, qui sont imposées aux opérateurs de réseaux de télécommunications mobiles. La médecine du travail a-t-elle déjà mené des actions de prévention, de contrôle vis-à-vis de cette problématique? Sinon, ce type d'action ne devrait-il pas être mis sur pied?

03.02 Peter Vanvelthoven, ministre: Monsieur le président, chers collègues, les techniciens qui opèrent sur les antennes-relais de télécommunications mobiles ne sont pas uniquement confrontés au risque d'exposition électromagnétique mais également à d'autres risques relatifs entre autres aux travaux en hauteur, à l'ergonomie et aux conditions météorologiques.

En vertu de la réglementation sur le bien-être, il convient de prendre des mesures de prévention contre tous ces risques, même s'il n'existe aucune réglementation spécifique comme c'est le cas pour une exposition aux champs électromagnétiques.

Afin d'offrir un fil conducteur pratique pour cette problématique, dans l'attente d'une réglementation spécifique pour la protection des travailleurs contre l'exposition aux champs électromagnétiques, le SPF ETCS a publié sur son site internet un manuel de sécurité pour les travaux sur ou à proximité d'une infrastructure gsm, avec en annexe une brochure pour les travailleurs. Ce manuel a été actualisé en 2006. Les opérateurs sont de facto tenus de respecter ce manuel sauf s'ils développent une alternative qui offre au moins le même niveau de protection, ce qui n'est pas le cas.

On travaille actuellement sur la transposition dans le droit national de la directive européenne 2004/40/CE du 29 avril 2004 concernant les prescriptions minimales de sécurité et de santé, relatives à l'exposition des travailleurs aux risques dus aux agents physiques.

03.03 Muriel Gerkens (ECOLO): Les employeurs sont donc tenus de respecter ce manuel. Par ailleurs, je note que vous préparez la transposition d'une directive. Y a-t-il des contrôles effectués pour vérifier que les dispositions relatives aux ondes sont respectées, notamment celles qui concernent d'autres travailleurs que ceux qui travaillent avec les antennes?

03.04 Minister Peter Vanvelthoven: Mijnheer de voorzitter, er vinden inderdaad controles plaats. Het zijn precies de controles die aanleiding hebben gegeven tot de herziening, de actualisering van de handleiding. Er wordt uiteraard ook verder gecontroleerd op basis van de geactualiseerde handleiding.

03.05 Muriel Gerkens (ECOLO): J'irai voir sur le site ce que contient le manuel au sujet de la coupure des émissions quand un travailleur s'approche de la zone. Il est important de savoir si la coupure est rendue obligatoire ou pas et si ce n'est pas le cas, pourquoi. Faudrait-il alors des mesures supplémentaires? Je pourrai signaler aux travailleurs qui m'ont alertée que si cela se trouve dans le manuel, ils sont tenus de le faire et qu'ils doivent s'adresser à qui de droit en cas de manquement aux dispositions.

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

04 Vraag van mevrouw Greet van Gool aan de minister van Werk over "de gevolgen van de schorsing van werklozen" (nr. 15089)

04 Question de Mme Greet van Gool au ministre de l'Emploi sur "les conséquences de la suspension de chômeurs" (n° 15089)

04.01 Greet van Gool (sp.a-spirit): Mijnheer de voorzitter, mijnheer de minister, ik heb u al eerder ondervraagd over de gevolgen van de schorsing voor werklozen. Vorig jaar verscheen immers een verontrustend persbericht waarin stond dat een derde van de werklozen die door de RVA zijn geschorst als gevolg van het activeringsbeleid compleet uit beeld verdwijnen, niet alleen bij de RVA, maar voor de hele sociale zekerheid. U hebt mij toen geantwoord dat het inderdaad om een ernstig probleem gaat en dat het belangrijk is een zicht te krijgen waar die mensen uiteindelijk belanden als ze door de RVA worden geschorst. U had ook gezegd dat er een onderzoek lopende was bij de POD Sociale Integratie met als titel: "Stromen tussen werkloosheid en OCMW". Dat onderzoek beoogde een duidelijker beeld te krijgen van de effecten van de schorsingen in het kader van het activeringsbeleid op de arbeidsmarktpositie van de werklozen.

Die studie zou tegen eind vorig jaar worden afgerond. U zou ook nagaan of het niet mogelijk is om via de bestaande databanken en de uitwisseling van gegevens tussen die databanken bijkomende gegevens te achterhalen. Ik had graag van u vernomen of die studie inmiddels is afgerond, en wat de resultaten daarvan zijn. Is ook gebruikgemaakt van de mogelijkheid om te werken via de bestaande databanken en wat zijn daarvan de resultaten?

04.02 Minister **Peter Vanvelthoven**: Mijnheer de voorzitter, mevrouw van Gool, de studie van de POD Sociale Integratie die eind vorig jaar werd afgerond, had betrekking op werklozen die door de RVA werden geschorst in de periode oktober 2002 tot en met december 2003. Het gaat dus om een periode voor de inwerkingtreding van een samenwerkingsakkoord dat werd afgesloten tussen de federale Staat en de Gewesten en Gemeenschappen inzake de actieve begeleiding en opvolging van werklozen in juli 2004.

De studie die door het IRES werd uitgevoerd, had alleen betrekking op de eerste verwittigingsbrieven die in 2004 in het kader van het opvolgen van het zoekgedrag werden verstuurd. Die studie ging dus niet over de sancties en de gevolgen die werden opgelegd in het kader van het activeren van het zoekgedrag. Op dit ogenblik zijn dus geen betrouwbare en recente gegevens beschikbaar over dit onderwerp.

Momenteel is er wel een studie in voorbereiding die moet dienen voor de globale evaluatie van een samenwerkingsakkoord. Bij die studie zal ook de nodige aandacht gaan naar de gevolgen van de sancties die worden opgelegd. Het spreekt voor zich dat daarvoor een beroep zal worden gedaan op het kruisen van gegevens die in de verschillende gegevensbanken beschikbaar zijn. Belangrijk hier is dat de Gewesten ook betrokken worden bij het opstellen van dit rapport, dat wordt verwacht in de tweede helft van dit jaar. Op basis van die studie zal het samenwerkingsakkoord worden geëvalueerd en desgevallend ook bijgestuurd. Het is belangrijk dat voor dit rapport, waarbij zowel de federale als de regionale overheden betrokken zijn, ook de databanken op de verschillende niveaus kunnen worden vergeleken. Dan zullen wij meer klaarheid krijgen over waar zich de mensen bevinden die uit de statistieken zijn verdwenen.

04.03 **Greet van Gool** (sp.a-spirit): Mijnheer de voorzitter, mijnheer de minister, het is een beetje jammer dat er blijkbaar een misverstand is geweest. Zowel in de vraag die ik vorig jaar gesteld heb, als bij de bespreking van de beleidsnota heb ik melding gemaakt van of verwezen naar die problematiek van de geschorste werklozen. Er zijn nu nog geen betrouwbare gegevens ter beschikking. Wij moeten dus nog wat afwachten.

Ik ben alleszins blij dat u het belang van het probleem blijft onderkennen en dat er nu wel werk gemaakt wordt van een goede studie.

Dat zal moeten worden opgevolgd in de volgende legislatuur.

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

05 **Vraag van mevrouw Annemie Turtelboom aan de minister van Werk over "het deeltijds opnemen van een deel van het bevallingsverlof" (nr. 14997)**

05 **Question de Mme Annemie Turtelboom au ministre de l'Emploi sur "la possibilité de prendre une partie du congé de maternité à temps partiel" (n° 14997)**

05.01 **Annemie Turtelboom** (VLD): Mijnheer de voorzitter, mijnheer de minister, de partijen zijn bezig met hun verkiezingsprogramma's. Daarbij wordt ook weer luidop nagedacht over de combinatie arbeid en gezin. Een van de pistes die ik in de kranten gelezen heb, is eigenlijk een idee van de huidige Vlaamse viceminister-president Fientje Moerman. Toen zij nog in de Kamer zat, lanceerde zij het idee om een deel van het bevallingsverlof dat niet verplicht moet worden opgenomen, onmiddellijk voor één week en na acht weken bevallingsverlof halftijds te laten opnemen door moeders die dat uitdrukkelijk zelf wensen. Het gaat dus niet over de verplichte week rust ervoor en de verplichte acht weken erna, maar om de zes facultatieve weken die men zowel voor als na de bevalling kan opnemen.

Door die zes overblijvende weken op te splitsen of door ze parttime te kunnen opnemen, gaat men ervan uit dat het voor alleenstaande moeders een oplossing kan bieden om het in die periode ook financieel minder lastig te hebben. De voormalige ministers van Werk Onkelinx en van Sociale Zaken Frank Vandenbroucke reageerden toen positief op het idee. Men kan dat nalezen in de bulletins van 26 maart 2002 en

24 april 2002. Minister Onkelinx stipte toen aan dat moest nagegaan worden of de supranationale normen, meer bepaald de Europese richtlijnen en de IAO-verdragen, niet zouden verhinderen dat moeders een deel van hun bevallingsverlof op halftijdse basis zouden opnemen.

Vandaar, mijnheer de minister, dat ik graag een antwoord krijg op de volgende vragen.

Is de invoering van het halftijds bevallingsverlof voor de zes niet vooraf vastgelegde weken juridisch-technisch mogelijk, rekening houdend met die bepalingen van de Europese richtlijn en de IAO-verdragen met betrekking tot de minimale bevallingsrust?

Is een aanpassing van de arbeidswet van 1971 noodzakelijk om de mogelijkheid van een halftijds bevallingsverlof voor het facultatief gedeelte in te voeren? Werd over dit idee al een advies ingeroepen bij de Raad voor Gelijke Kansen? Zo neen, bent u van plan om dat te doen?

05.02 Minister **Peter Vanvelthoven**: Mijnheer de voorzitter, collega, het voorstel inzake deeltijds moederschapsverlof betreft de combinatie arbeid en gezin, wanneer het kind geboren is. Indertijd heeft de toenmalige minister van Werk, mevrouw Onkelinx, dat voorstel positief onthaald, maar toen werd er niet echt ingegaan op de vraag, omdat er op dat ogenblik een debat werd gevoerd tussen de sociale partners over moederschapsbescherming. Dit punt kwam daar als dusdanig niet aan bod.

Wat niet uit het oog mag worden verloren, is dat er sinds 2002 een aantal maatregelen zijn doorgevoerd met een betere combinatie tussen arbeid en gezin als doel. Sinds januari 2002 bestaat de mogelijkheid om, naast volledig en halftijds ouderschapsverlof, ook een eenvijfdevermindering te nemen. Het werd ook mogelijk om de betrokken periodes op te splitsen. Sinds juli 2005 werden de opnamevormen van het ouderschapsverlof nog verder versoepeld. Een overstap van de ene opnamevorm naar de andere werd mogelijk. Ook werden de uitkeringen voor de thematische verloven verhoogd. Ouderschapsverlof wordt nu reeds vaak aansluitend genomen op het zwangerschapsverlof.

Een bijkomend voordeel van het ouderschapsverlof vormt de gelijke behandeling tussen vrouwen en mannen. Het invoeren van een deeltijds moederschapsverlof, enkel bestemd voor vrouwen, om een betere combinatie tussen gezin en werk te bereiken, doet natuurlijk wel afbreuk aan dat principe. Door de verbeteringen aan het ouderschapsverlof heeft deze vraag, sinds het moment waarop ze voor het eerst werd gesteld, in 2002, toch wel aan belang ingeboet.

Bovendien past het moederschapsverlof in het kader van een andere filosofie. Het moederschapsverlof richt zich in hoofdzaak op het garanderen van de gezondheid van vrouw en kind. Door de kwetsbaarheid van de werkneemsters tijdens de zwangerschap en na de bevalling wordt een verlof ook noodzakelijk geacht. De richtlijn waarnaar u verwijst, 92/85/EEG, garandeert aan de werkneemsters een recht op zwangerschapsverlof van tenminste 14 aaneengesloten weken. In het licht van deze bepaling in de richtlijn zou er een juridisch probleem kunnen rijzen met halftijds bevallingsverlof. Indien wij vijf weken niet-verplicht prenataal verlof laten opnemen in deeltijds postnataal verlof, dan voorziet de Belgische wet niet meer in het recht op 14 aaneengesloten weken, maar slechts in 10 aaneengesloten weken.

Om het voorstel te realiseren zou de arbeidswet dus in ieder geval moeten worden aangepast. Nu spreekt de arbeidswet enkel over schorsing van de arbeidsovereenkomst. Er is dus niet in een wettelijke basis voorzien voor deeltijdse onderbreking. Daarin zou expliciet voorzien moeten worden.

Verder kan ik u zeggen dat over het voorstel geen advies werd gevraagd aan de Raad voor Gelijke Kansen. Ik meen dat het niet direct nodig is om dat nog te doen, vooral gezien het feit dat wij in de afgelopen periode het ouderschapsverlof ruimer en beter hebben gemaakt. Wij hebben het ook mogelijk gemaakt voor zowel mannen als vrouwen. Van die mogelijkheid wordt op dit ogenblik ook ruim gebruikgemaakt.

05.03 **Annemie Turtelboom** (VLD): Mijnheer de minister, er is inderdaad een aantal maatregelen genomen om de combinatie gezin-werk te verbeteren. U hebt ze zelf opgesomd, ik zal ze niet meer herhalen. Wanneer u zegt dat de vraag daardoor een beetje is afgenomen, ben ik het niet helemaal met u eens. Ik ben er immers nog steeds van overtuigd dat ouderschapsverlof wordt opgenomen door mensen die het zich ook financieel kunnen permitteren om een bepaalde periode van hun leven minder te verdienen of om een stuk aan loon in te boeten.

Het bevallingsverlof werd - ter zake ben ik het met u eens - ingevoerd met de gezondheid van moeder en

kind voor ogen. Anderzijds kan de mogelijkheid om het bevallingsverlof een stuk flexibel in te vullen een oplossing bieden voor heel veel mensen voor wie het ouderschapsverlof nog steeds financieel niet haalbaar is.

Ik dank u in elk geval voor uw antwoord. De idee kan misschien door de partijen die het gelanceerd hebben, naar de volgende legislatuur meegenomen worden.

Het incident is gesloten.

L'incident est clos.

06 Vraag van mevrouw Annemie Turtelboom aan de minister van Werk over "outplacement en werkhervatting na brugpensionering" (nr. 14998)

06 Question de Mme Annemie Turtelboom au ministre de l'Emploi sur "le reclassement professionnel et la reprise du travail après la mise à la prépension" (n° 14998)

06.01 Annemie Turtelboom (VLD): Mijnheer de voorzitter, mijnheer de minister, in 2006 lieten 4670 ontslagen werknemers zich begeleiden bij hun zoektocht naar een nieuwe job. Dat is een stijging met 62% ten opzichte van het jaar ervoor. Op zich is dat hoopgevend. Ook het feit dat gemiddeld 80% van de werknemers die een beroep op outplacement konden doen opnieuw aan de slag konden, is hoopgevend.

De verdrievoudiging van het aantal 45-plussers dat bij outplacementbedrijven komt aankloppen, is toch wel een indicatie dat het Generatiepact een mentaliteitsomslag heeft teweeggebracht bij oudere werknemers. Uit onderzoek blijkt ook dat het succes van outplacement vooral is ingegeven vanuit het sanctionerend element. Niettemin ziet Federgon in de bemoedigende cijfers voldoende redenen om outplacement open te trekken naar alle werknemers.

Uit praktijkvoorbeelden blijkt dat outplacement hier en daar ook wel een aantal kinderziekten vertoont. Er is bijvoorbeeld weinig animo bij werknemers die op het nippertje de mogelijkheid voor een brugpensionering missen. Wie 57,5 jaar oud is, moet formeel nog zes maanden outplacement doorworstelen, in hun perceptie dan, maar zal feitelijk niet zo sterk gemotiveerd zijn om opnieuw aan de slag te gaan.

In die context mag dan ook de vraag gesteld worden in welke mate men werkgevers kan verplichten om die outplacementkosten te betalen voor werknemers die niet gemotiveerd zijn. Het rendement is dan natuurlijk ook zeer laag tot nihil.

Met betrekking tot werkhervatting na brugpensionering blijkt onduidelijkheid te bestaan over de zogenaamde code 59. Bruggepensioneerden die een nieuwe, maar minder betaalde job aanvaardden krijgen naar verluidt tegenstrijdige informatie over de hoogte van hun uitkering in het geval ze opnieuw zouden moeten gaan stempelen.

De ene bron beweert dat ze kunnen terugvallen op hun vroegere uitkering, rekeninghoudend met hun verdiensten bij de vorige werkgever. De andere bron stelt dat ze een lagere uitkering zullen krijgen, omdat deze gebaseerd is op de verdiensten bij de laatste werkgever.

Een ander probleem inzake werkhervatting rijst bij oudere werknemers die voor hun brugpensionering in een 4/5-regime werkten op basis van tijdskrediet. Na hun brugpensionering kunnen deze werknemers bij werkhervatting geen beroep doen op tijdskrediet vanwege de anciënniteitsvereisten. Het feit dat oudere werknemers worden verplicht om opnieuw voltijds te gaan werken, ontmoedigt een groot aantal onder hen om het werk te hervatten. Dat kan natuurlijk niet de bedoeling zijn. Bijgevolg blijven ze bruggepensioneerd.

In de metaalsector zou dienaangaande nog een financiële werkloosheidsval bestaan. Naar verluidt krijgt wie ontslagen wordt tijdens het eerste jaar een supplement van 125 euro per maand bij de werkloosheidsuitkering. Bij werkhervatting wordt dat supplement gereduceerd tot 65% van het initiële bedrag.

Mijnheer de minister, daarom kreeg ik graag een antwoord op een aantal vragen.

Deelt u de mening om outplacement uit te breiden naar alle werknemers? Zal dergelijke uitbreiding niet resulteren in een grotere aarzeling van werkgevers om werknemers, inzonderheid laaggeschoolden of kansengroepen, aan te werven?

Werd u reeds op de hoogte gebracht van de bezorgdheden van een aantal outplacementconsulenten over het gebrek aan motivatie van de werknemers die net niet de mogelijkheid hadden op brugpensioen? Op welke manier kunnen de financiële inspanningen van de werkgevers ook voor deze mensen beter gevaloriseerd worden?

Kunt u met betrekking tot code 59 enige duidelijkheid verstrekken? Bent u bereid een oplossing te zoeken voor bruggepensioneerden die het werk hervatten, maar al net voor hun ontslag bij de vorige werkgever opnieuw een beroep willen doen op tijdskrediet om vier vijfde te gaan werken? Klopt het dat het supplement van 125 euro voor mensen uit de metaalsector wordt verminderd met 35 procent, indien ze binnen het jaar na hun ontslag een nieuwe job aanvaarden? Gaat deze maatregel dan niet in tegen de activeringspolitiek van de regering? Moet ze dan bijgevolg niet bijgesteld worden?

06.02 Minister **Peter Vanvelthoven**: Mijnheer de voorzitter, collega, in antwoord op uw eerste vraag, kan ik u zeggen dat ik er voorstander van ben dat, gelet op de toch wel hoge uitstroomratio richting een job die outplacementbegeleiding met zich meebrengt, zoveel mogelijk werknemers die ontslagen worden, die mogelijkheid ook aangeboden krijgen. Een algemene verplichting zoals die geldt voor de 45-plussers, lijkt me niet direct aangewezen, aangezien er dan in vele gevallen een verplichting zou ontstaan voor mensen die ook zonder begeleiding toch opnieuw aan de slag geraken.

Zeker bij de onderhandelingen van het sociaal plan naar aanleiding van een collectief ontslag, nemen de sociale partners best een dergelijke begeleiding op in hun sociaal plan. De regionale ministers van Werk, die in het geval van een aanvraag tot vervroegd brugpensioen een advies moeten uitbrengen over het activerend karakter van het sociaal plan, hebben dit over het algemeen trouwens opgenomen als een van hun toetsingscriteria.

Wat uw tweede, derde en vierde vraag betreft, kan ik stellen dat de sociale partners zich ook over deze problematiek gebogen hebben in het kader van het IPA. Het meest gesignaleerde probleem was de beperkte inzet van oudere werknemers of kandidaat-bruggepensioneerden, die een loopbaan van 38 jaar achter de rug hebben en na één jaar werkloosheid vrij zijn van beschikbaarheid. Desondanks moesten deze werknemers, volgens de huidige regelgeving, toch nog outplacementbegeleiding krijgen en volgen, indien zij op het einde van de opzegtermijn nog niet de leeftijd van 58 jaar hebben bereikt. Daarom hebben de sociale partners in het kader van het IPA voorgesteld in een vrijstelling van zowel de verplichting tot aanbod als opname te voorzien voor volgende groepen van werknemers: de kleine deeltijdse arbeidsovereenkomsten, de werknemers die op brugpensioen gaan in het kader van de verlengbare regelingen voor bouw- en nachtarbeid en de werknemers met een loopbaan van 38 jaar. Daarom werd ook in de IPA-wet de wettelijke basis gecreëerd om bepaalde categorieën van oudere werknemers en bruggepensioneerden voor toepassing van artikel 13 van de wet van 5 september 2001 vrij te stellen van beschikbaarheid. Tevens werd in dat ontwerp de mogelijkheid gecreëerd om deze groep of sommigen van hen het recht op sollicitatieverlof te ontfangen.

Op advies van de Raad van State werd echter geen algemene ontzegging van het recht ingevoerd voor de werknemers die niet meer beschikbaar moeten zijn voor de werkloosheidsreglementering. Net zoals voor de kleine deeltijdse jobs werd voor hen de mogelijkheid gecreëerd om het recht op uitdrukkelijk verzoek op te vragen. Er is in dat geval geen aanbod meer nodig van de werkgever. Desgevallend zullen zij eveneens hun recht op sollicitatieverlof behouden.

Ter uitvoering daarvan heb ik inmiddels een ontwerp van KB voor advies bij de NAR ingediend, dat voorziet in een vrijstelling van de toepassing van artikel 13 voor al wie bruggepensioneerd wordt op basis van de afdelingen 2 en 3 van het KB van 1992 - dat zijn alle brugpensioenen buiten herstructurering - en verder voor wie nog bruggepensioneerd wordt op basis van afdeling 3bis van het KB van 1992. Dat zijn de werknemers met vervroegd brugpensioen op basis van herstructureringen, mits zij aan het eind van hun opzegtermijn de leeftijd van 58 jaar hebben of een anciënniteit van 38 jaar bereiken. De vrijstelling geldt eveneens voor oudere werknemers die voldoen aan de leeftijdsvoorwaarde van 58 jaar of een anciënniteitsvoorwaarde van 38 jaar.

Het verder verlagen van de leeftijdsvoorwaarde vanuit de redenering dat een oudere werkloze van bijvoorbeeld 57 jaar een jaar later volgens de werkloosheidsreglementering toch niet meer beschikbaar voor de arbeidsmarkt hoeft te zijn, is mijn inziens niet aangewezen. Waar legt men dan immers de grens? Terecht heeft de Raad van State in zijn advies bij het ontwerp van wet tot uitvoering van het IPA gesteld dat het recht

op outplacementbegeleiding en de beschikbaarheid volgens de werkloosheidsreglementering twee onderscheiden zaken zijn.

Een andere, ook belangrijke afspraak in het IPA is dat de sociale partners willen komen tot een solidarisering van de outplacementkosten via de sectorale structuur. Ik denk dat dat inderdaad de beste manier is om tegemoet te komen aan de bekommernis die u weergeeft in uw tweede vraag.

Zoals ik recent ook heb vermeld in mijn antwoord op uw schriftelijke vraag, wordt ingevolge het Generatiepact de niet-medewerking aan of het niet opnemen van het recht op outplacementbegeleiding voor 45-plussers in het kader van de werkloosheidsreglementering met een sanctioneerbare inbreuk gelijkgesteld. De dienstverlener en de regionale bemiddelingsinstelling kunnen desgevallend inbreuken aan de RVA melden. Uit het antwoord dat u werd gegeven, blijkt dat dergelijke inbreuken ook effectief worden gesanctioneerd.

Het beperkte enthousiasme dat sommige oudere werknemers aan de dag zouden leggen, mag toch niet worden overroepen. De toch wel goede uitstroompercentages die Federgom vermeldt, duidt er toch wel op dat de overgrote meerderheid de begeleiding wel aangrijpt als een hulp bij de zoektocht naar een nieuwe baan.

De werkloosheidsreglementering voorziet erin dat de berekeningsbasis voor het bedrag van de uitkering voor werknemers die het werk hervatten na 30 juni 2000 en ten minste 45 jaar zijn, steeds behouden blijft, tenzij het loon in de nieuwe betrekking tot de toekenning van een hoger bedrag kan leiden. Aan de bruggepensioneerde werknemers waarvan hier sprake, zal dus zeker nooit een lager uitkeringsbedrag worden uitgekeerd dan vóór hun werkhervatting.

Ten slotte kan ik u nog zeggen dat het recht op tijdskrediet een materie is die door de sociale partners ondertussen bij cao is vastgelegd. Op 30 maart 2007 hebben de sociale partners cao 77quater afgesloten, die de anciënniteitsvoorwaarden voor het toekennen van tijdskrediet aan oudere werknemers versoepelt. Tot daar mijn uitgebreid antwoord op uw verschillende vragen.

06.03 Annemie Turtelboom (VLD): Mijnheer de minister, bedankt voor uw uitgebreid en gedetailleerd antwoord. Ik wilde ook helemaal niet zeggen dat het de resultaten van outplacement zijn en evenmin dat het effect van gedemotiveerde ouderen bij outplacement dermate groot is. Anders zouden de cijfers niet de resultaten weergeven die er zijn.

Vooraf inzake vraag 5 wil ik nog zeggen dat wij van een aantal consultants toch de opmerking krijgen dat zij niet altijd duidelijke informatie krijgen over welke rechten zij zullen krijgen, en of zij in een lager betaalde job hun recht op hun werkloosheidstoelage behouden of niet? Blijkbaar bestaat daar op het terrein toch sterke onzekerheid over.

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

07 Vraag van de heer Servais Verherstraeten aan de minister van Werk over "het behoud van het SINE- of ACTIVA-statuuat bij de nieuwe juridische structuur van een dienstenonderneming" (nr. 15007)

07 Question de M. Servais Verherstraeten au ministre de l'Emploi sur "le maintien des statuts SINE ou ACTIVA dans le cadre de la nouvelle structure juridique d'une entreprise de services" (n° 15007)

07.01 Servais Verherstraeten (CD&V): Mijnheer de minister, wij hadden eind februari reeds een gesprek over het thema.

Ik heb toen onder meer gewezen op de mogelijke problematiek in verband met de juridische structuur van een dienstenonderneming en de eventuele gevolgen voor het SINE- of ACTIVA-statuuat van de werknemers die in dienst zijn. Het risico bestaat immers dat zij dat statuuat dreigen te verliezen, wanneer een PWA tot een nieuwe structuur zou toetreden.

Ik heb toen verwezen naar onze lokale problematiek en u was toen zo vriendelijk te zeggen dat u met de administratie contact zou nemen om het concrete dossier Mol in het licht van de bredere problematiek te bekijken.

Mijn vragen zijn de volgende. Ik stel ze ook op verzoek van het lokale bestuur, omdat het vertrouwen in een naburige minister natuurlijk groot is. Wat is de stand van zaken van het onderzoek? Als er nog geen onderzoek is, met wie kan men contact nemen na de ontbinding van de Kamers om het dossier in goede banen te leiden?

07.02 Minister **Peter Vanvelthoven**: Collega Verherstraeten, naar aanleiding van uw vraag van 27 februari, alsook naar aanleiding van andere vragen die mijn medewerkers hebben ontvangen over het behoud van de lastenverlagingen bij een nieuwe juridische structuur, heb ik in de eerste plaats nagekeken of de huidige regeling in algemene zin zou moeten worden aangepast.

Zoals ik al eerder heb gezegd, werd het principe gehanteerd dat een RSZ-lastenverlaging voor doelgroepwerknemers enkel kan worden toegekend aan de werkgever die de doelgroepwerknemers heeft aangeworven. Wijzigt de werkgever, dan gaat de lastenverlaging verloren. Het leek toen niet opportuun de lastenverlaging te laten doorlopen wanneer een werknemer van werkgever wijzigde.

Artikel 353ter dat in de programmawet van 24 december 2002 werd ingevoegd, voorziet in een paar uitzonderingen op de algemene regel. Ik ben daarop reeds ingegaan naar aanleiding van uw eerste vraag. Het is intussen echter duidelijk dat er naast de drie uitzonderingen gevallen bestaan waarbij men zich terecht kan afvragen of het wel opportuun is dat de lastenverlaging wegvalt.

Het is wel mogelijk om de lijst met uitzonderingsgevallen uit te breiden. Ik herinner mij bijvoorbeeld dat collega Drèze in de commissie heeft gesproken over uitzonderingen bij een overgang van een vzw naar een vereniging met sociaal oogmerk of bij een overgang van een vrij beroep naar een vennootschapsvorm. Er zullen ongetwijfeld nog situaties zijn waarbij men een uitzondering zou kunnen overwegen.

Bij elke uitzondering moeten we dan voorzien in voldoende en sluitende voorwaarden die misbruiken moeten voorkomen. We moeten eveneens het evenwicht tussen de situaties voor vennootschappen en vzw's in de gaten houden.

Uiteindelijk belanden wij dan in een onontwarbaar kluwen van regels waaruit niemand nog wijs zal geraken. De vraag die dan bij mij opkomt, luidt of het niet opportuun zou zijn om vast te blijven houden aan het principe dat de lastenvermindering enkel kan worden toegekend aan de aanwervende werkgever.

Ik denk dat het geen slecht idee zou zijn om over te schakelen naar een systeem waarbij de lastenverminderingen voor doelgroepwerknemers worden toegekend voor de volledige duurtijd, dus ongeacht de werkgever. Niet alleen zal op die manier de hele discussie over het al dan niet behoud van de lastenvermindering vermeden worden, maar bovendien wordt de maatregel ook meer toegespitst op de werknemer zelf. De periode van lastenvermindering waarop hij recht heeft, kan dus volledig benut worden, ook als de werknemer verandert van werkgever. Hij zal meer werkervaring kunnen opdoen. Bij een andere werkgever zal hij zich desgevallend kunnen verbeteren met behoud van de lastenverminderingen.

Ik denk dat een aanpassing van de zienswijze op het systeem nodig is. Dat zal aanleiding geven tot een aantal administratieve en technische wijzigingen van werkkaarten en van procedures. Ik moet er nogmaals op wijzen dat dit iets zal zijn voor de volgende legislatuur, maar het is toch een ernstige piste, die op tafel gelegd moet worden.

Wat betreft het concrete dossier van de PWA in Mol, stel ik concreet voor dat een van mijn medewerkers rechtstreeks contact opneemt. Misschien kunt u een contactpersoon opgeven, zodat wij onmiddellijk rechtstreeks contact kunnen opnemen met de betrokken persoon om een afspraak te maken, teneinde na te gaan waar precies de moeilijkheden liggen en welke suggesties wij kunnen doen.

07.03 **Servais Verherstraeten** (CD&V): Mijnheer de minister, de coördinaten zal ik naar u doormailen.

In uw antwoord lijkt de piste die u aanreikt, mij redelijk. We moeten geen regels in dit land uitvaardigen om vervolgens in een ontelbaar aantal uitzonderingen te voorzien.

De piste lijkt mij in elk geval het nodige te zijn. Ik neem aan dat dit sociaal overleg vergt bij de Nationale Arbeidsraad en zo meer. Ter zake ben ik bereid daaraan mee te werken binnen de bevoegdheden die u en wij mogelijkervijze toebedeeld zullen krijgen na 10 juni.

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

08 Vraag van mevrouw Nahima Lanjri aan de minister van Werk en aan de vice-eerste minister en minister van Binnenlandse Zaken over "de voorwaarden verbonden aan de arbeidskaart B en de aankomstverklaring" (nr. 15094)

08 Question de Mme Nahima Lanjri au ministre de l'Emploi et au vice-premier ministre et ministre de l'Intérieur sur "les conditions liées au permis de travail B et à la déclaration d'arrivée" (n° 15094)

08.01 Nahima Lanjri (CD&V): Mijnheer de voorzitter, mijnheer de minister, er bereiken mij signalen vanuit zowel de richting van de sociale partners als de stad over problemen in verband met de toegang tot de arbeidsmarkt voor mensen die naar hier zijn gekomen vanuit een nieuwe lidstaat. Het probleem is dat de regering vorig jaar besliste om de overgangsmaatregelen te verlengen voor de toegang tot de arbeidsmarkt voor werknemers uit de nieuwe lidstaten. Wij hebben het daarjuist al over gehad. Als die vier voorwaarden volledig vervuld zijn dan spreken we over een andere situatie. Voorlopig is dit echter nog niet het geval. In elk geval is er nu al een andere regeling, namelijk dat voor knelpuntberoepen – waarvoor trouwens een lijst bestaat – via een versnelde, eenvoudige procedure een arbeidskaart B kan worden verkregen.

Om die arbeidskaart te bekomen, rijst er toch een bepaald probleem. Vooraleer men een arbeidskaart kan bekomen, moet men zich eerst aanbieden bij de gemeente. De gemeente vraagt – zoals dit in de wetgeving is voorzien – dat er een aankomstverklaring wordt gedaan. De manier van interpretatie van die aankomstverklaring verschilt van de ene gemeente tot de andere. Ik ga het voorbeeld geven van de stad. Elke vroegere gemeente heeft een aparte bevolkingsdienst. Zelfs daarin ziet men verschillen en wij kunnen daar zelf niet rechtstreeks iets aan doen. Sommige vragen om een treinticket of een vliegtuigticket voor te leggen. Sinds de grensposten zijn weggefallen, hebben zij die met de auto komen natuurlijk geen aankomstverklaring. Daar schuilt het probleem. Zij raken daardoor niet in orde met hun papieren. Zij raken dus niet aan die arbeidskaart omdat zij geen aankomstverklaring hebben. Dit is eigenlijk een kafkaïaanse situatie want hoe kan men, als er geen grenzen zijn, bewijzen dat men met de auto op een bepaalde datum is toegekomen. Dat is een groot probleem.

Dit signaal is mij bereikt vanuit verschillende hoeken. Hebt u dat signaal ook gekregen? Heeft u daarover ondertussen overleg gepleegd met de betrokken diensten van Binnenlandse Zaken? Dit is uiteraard een aangelegenheid die u beiden betreft. Het een is gekoppeld aan het ander. Ik hoop dat u mij niet gewoon doorverwijst naar de andere minister want dat zou niet helemaal correct zijn. Het gaat over het afleveren van een arbeidskaart dat daardoor wordt bemoeilijkt. Dit is eigenlijk een absurde situatie. Hoe kan men in de toekomst met deze problematiek omgaan? Gaat die problematiek zich nog voordoen als de grenzen volledig worden opengesteld? Ook al zal dit probleem in de toekomst worden opgelost door de openstelling van de grenzen, dan nog moet er volgens mij een oplossing worden gevonden voor de huidige situatie waarin heel veel mensen verkeren. Zij moeten het geluk hebben om zich in een bepaalde gemeente te hebben gevestigd want in de ene gemeente worden zij wel aanvaard en in de andere niet.

In de ene gemeente wordt het namelijk wel aanvaard en in de andere niet. Zij krijgen dus geen arbeidskaart. Wat zij doen, laat zich natuurlijk raden. Zij kiezen dan toch voor het zwartwerk. Dat is natuurlijk een domein dat u aanbelangt. Wij willen allemaal dat dit niet gebeurt.

Welke maatregelen hebt u al genomen of overweegt u te nemen om dit dringend probleem dringend op te lossen?

08.02 Minister Peter Vanvelthoven: Mijnheer de voorzitter, collega, u hebt het al aangegeven, u weet dat ik als federale minister van Werk geen controlebevoegdheid heb over de wijze waarop gemeenten de regelgeving inzake aankomstverklaringen toepassen. Bovendien zijn de aankomstverklaring en de regelgeving met betrekking tot het wettelijk verblijf niet mijn bevoegdheid, maar de bevoegdheid van mijn collega Patrick Dewael, de minister van Binnenlandse Zaken.

Indien ik klachten en opmerkingen in verband met de toegang tot het grondgebied ontvang, dat gebeurt af en toe, stuur ik deze onmiddellijk door naar de bevoegde minister van Binnenlandse Zaken, vermits ik zelf op geen enkele manier daarop kan reageren of ingaan. Ik kan dus niet bevestigen of ontkennen dat er een verschil in behandeling bestaat bij de uitreiking van de aankomstverklaringen. Daarover zult u de minister van Binnenlandse Zaken aan de tand moeten voelen.

Wat de procedure voor het verkrijgen van arbeidskaarten voor knelpuntberoepen betreft, wat natuurlijk wel mijn bevoegdheid is, is dat vandaag een zeer soepele en snelle procedure geworden. Uit de informatie die ik van de Gewesten krijg, blijkt in ieder geval dat de vastgestelde termijn van vijf dagen waarbinnen de arbeidskaarten moeten worden uitgereikt steeds wordt gerespecteerd.

08.03 Nahima Lanjri (CD&V): Mijnheer de minister, ik heb in mijn vraag ook duidelijk aangehaald dat er een raakvlak is tussen de twee bevoegdheden. De twee zaken zijn sowieso aan elkaar gelinkt. Om een arbeidskaart te kunnen krijgen, heeft men een aankomstverklaring nodig. Daar zit het probleem. Ik heb gevraagd of u daarover overlegt.

Als u zegt dat u niet rechtstreeks kunt ingrijpen, dan begrijp ik dat. U zou echter op zijn minst overleg moet plegen met uw collega-minister omdat het een thema betreft waarvoor u wel bevoegd bent, namelijk de arbeidskaarten. Op andere terreinen doet u dat ook, mijnheer de minster. Ik verwijs bijvoorbeeld naar de tewerkstelling van mensen die in de asielpcedure zitten. Ook daarover moet u overleg plegen, met uw collega Dupont. Ik heb dat in het verleden ook gevraagd voor andere zaken en u hebt dat ook gedaan. Ik begrijp dus niet waarom u het nu niet zou doen.

08.04 Minister Peter Vanvelthoven: Mijnheer de voorzitter, er is een overleg opgestart omtrent heel de procedure. Daarin komt ook dat element aan bod. Meer kan ik daarover vandaag niet zeggen.

L'incident est clos.

Het incident is gesloten.

09 Question de M. Jean-Marc Delizée au ministre de l'Emploi sur "les inspections des maisons de repos en Wallonie par la Direction du Troisième âge" (n° 14995)

09 Vraag van de heer Jean-Marc Delizée aan de minister van Werk over "de inspecties van de rusthuizen in Wallonië door de 'Direction du Troisième âge'" (nr. 14995)

09.01 Jean-Marc Delizée (PS): Monsieur le ministre, ce sera la dernière question de cette législature pour ce qui me concerne dans votre département.

La question concerne les compétences en matière d'inspection du travail dans les maisons de repos, en particulier en Région wallonne. Cette matière est réglée par l'article 20 du décret wallon du 5 juin 1997 en matière de maisons de repos qui dispose ceci: "Les fonctionnaires désignés par le gouvernement sont chargés de veiller au respect des règles fixées par ou en vertu du présent décret ainsi que des règles fixées par l'autorité fédérale en vue d'assurer la protection des personnes âgées. Ces fonctionnaires sont revêtus de la qualité d'officier de police judiciaire auxiliaire du procureur du Roi. Ces fonctionnaires sont tenus de prêter devant le juge de paix de leur domicile le serment prescrit par le décret du 20 juillet 1831."

Ils peuvent donc dans l'exercice de leur mission procéder à tout examen, contrôle, enquête et recueillir toute information qu'ils estiment nécessaire, notamment interroger toute personne sur tout fait dont la connaissance est utile à l'exercice de la surveillance; se faire produire ou rechercher tout document utile à l'accomplissement de leur mission, en prendre copie ou l'emporter contre récépissé. Deuxièmement, ils peuvent dresser des procès-verbaux de constatation qui font foi jusqu'à preuve du contraire. Une copie en est notifiée dans les quinze jours de la constatation des faits au gestionnaire et à l'auteur des faits. Ces éléments trouvent leur fondement dans l'arrêté royal du 26 septembre 1994 fixant les principes généraux du statut pécuniaire et administratif des agents de l'État applicables au personnel du gouvernement des Régions.

En Wallonie, il appert que certains membres des services d'inspection de la Direction du Troisième âge poussent leurs inspections jusqu'à interroger le personnel sur la nature de leurs prestations, le caractère pénible de leurs tâches, leur répartition, leur rémunération. Ces données figurent dans le contrat de travail et dans le règlement de travail y annexé au sens de la réglementation fédérale. Ce type de démarches s'apparente étrangement à la mission première et prioritaire de l'inspection sociale fédérale qui consiste à exercer un contrôle et de veiller à l'application correcte des lois relatives à la sécurité sociale.

Malheureusement, les comportements de certains inspecteurs en Wallonie suscitent questionnements et inquiétudes dans le chef du personnel, me dit-on. Dans certains cas, cela peut se traduire par la fragilisation du principe de confiance entre l'employeur et le travailleur, fondement même du contrat de travail, dans d'autres cas il y va de la rupture de la paix sociale au sein de l'établissement. Apparemment, il y a donc des

problèmes.

Si les inspecteurs wallons du troisième âge, officiers de police judiciaire, sont habilités à opérer de tels contrôles relevant de la compétence fédérale, les services fédéraux d'inspection du travail sont-ils informés de ce type d'inspection, les autorisent-ils et en reçoivent-ils procès-verbal? Si les avis divergent entre services d'inspection de compétences différentes, n'est-ce pas de nature à semer le trouble tant chez les employeurs que chez les travailleurs? Quel est votre point de vue en la matière?

Madame Cahay, vous êtes restée jusqu'au bout de cette commission spécialement pour moi. Cela me fait grand honneur. Je vous remercie de votre assiduité et de votre intérêt, en particulier pour ma dernière question.

09.02 Peter Vanvelthoven, ministre: Monsieur le président, je tiens d'abord à souligner que je ne souhaite pas intervenir dans la façon dont la Région wallonne gère sa mission de contrôle des soins aux personnes du troisième âge. Par ailleurs, je peux m'imaginer que certaines informations qui sont proches de la compétence fédérale pourraient être utiles à cette fin.

Cela étant dit, de la lecture des missions de la Direction du Troisième âge de la Région wallonne, dont relèvent les inspecteurs en question, il résulte clairement que leur compétence est directement liée à l'agrément des maisons de repos et des résidences-services, à l'agrément et au subventionnement des services d'aide aux familles et aux personnes âgées, des centres de planning et de consultation familiale et conjugale, des centres d'accueil pour adultes et des maisons maternelles ainsi que des centres d'accueil ou de jour pour personnes âgées.

Les fonctionnaires de la Direction du Troisième âge sont chargés de veiller au respect des règles fixées par les décrets. Ils sont revêtus de la qualité d'officier de police judiciaire auxiliaire du procureur du Roi. Ils doivent contrôler entre autres le respect des normes de personnel. Le fait d'interroger le personnel ne me semble pas contradictoire à cette mission. Les services fédéraux n'ont pas reçu de procès-verbaux de ce service récemment.

En cas de conflits dans le secteur suite à une enquête dans le cadre d'une procédure d'agrément, ils sont suivis de la manière habituelle par les conciliateurs sociaux de la Direction générale des conventions collectives du SPF Emploi.

09.03 Jean-Marc Delizée (PS): Monsieur le ministre, je vous remercie pour votre réponse. On peut en déduire qu'il y a une intersection possible entre les inspections, fédérale et régionale. L'article 20 parle, en tout cas dans le chef des fonctionnaires régionaux, de la protection des personnes âgées au sens large. Vous nous dites que s'il y a un litige, il existe une instance ad hoc à laquelle il est fait référence s'il y a vraiment un dérapage ou un élément qui fait que des inspecteurs régionaux sortent de leur champ de compétences.

Voici ce que je retire de votre réponse. Je vous remercie.

L'incident est clos.

Het incident is gesloten.

La réunion publique de commission est levée à 12.48 heures.

De openbare commissievergadering wordt gesloten om 12.48 uur.