

COMMISSIE VOOR DE SOCIALE
ZAKEN

van

WOENSDAG 25 APRIL 2018

Namiddag

COMMISSION DES AFFAIRES
SOCIALES

du

MERCREDI 25 AVRIL 2018

Après-midi

De openbare commissievergadering wordt geopend om 14.19 uur en voorgezeten door de heer Stefaan Vercamer.

La réunion publique de commission est ouverte à 14.19 heures et présidée par M. Stefaan Vercamer.

De **voorzitter**: De vragen nrs 22993 en 22995 van mevrouw Galant worden omgezet in schriftelijke vragen.

01 Questions jointes de

- M. Raoul Hedebouw au vice-premier ministre et ministre de l'Emploi, de l'Économie et des Consommateurs, chargé du Commerce extérieur, sur "la restructuration de Carrefour" (n° 23099)
- M. Marco Van Hees au vice-premier ministre et ministre de l'Emploi, de l'Économie et des Consommateurs, chargé du Commerce extérieur, sur "la restructuration de Carrefour" (n° 23100)
- M. Marco Van Hees au vice-premier ministre et ministre de l'Emploi, de l'Économie et des Consommateurs, chargé du Commerce extérieur, sur "les pertes d'emplois chez Carrefour Belgique" (n° 23246)
- M. Stefaan Vercamer au vice-premier ministre et ministre de l'Emploi, de l'Économie et des Consommateurs, chargé du Commerce extérieur, sur "les licenciements chez Carrefour" (n° 23272)
- M. Raoul Hedebouw au vice-premier ministre et ministre de l'Emploi, de l'Économie et des Consommateurs, chargé du Commerce extérieur, sur "la situation à Carrefour Belgique" (n° 23290)
- M. Wim Van der Donckt au vice-premier ministre et ministre de l'Emploi, de l'Économie et des Consommateurs, chargé du Commerce extérieur, sur "les conséquences de la vague de licenciements chez Carrefour" (n° 23335)
- Mme Meryame Kitir au vice-premier ministre et ministre de l'Emploi, de l'Économie et des Consommateurs, chargé du Commerce extérieur, sur "les licenciements chez Carrefour et les conséquences qu'ils entraînent" (n° 23401)
- M. Georges Gilkinet au vice-premier ministre et ministre de l'Emploi, de l'Économie et des Consommateurs, chargé du Commerce extérieur, sur "le suivi par le ministre des mesures envisagées à la suite de l'annonce d'un licenciement collectif chez Carrefour Belgique" (n° 23499)
- Mme Evita Willaert au vice-premier ministre et ministre de l'Emploi, de l'Économie et des Consommateurs, chargé du Commerce extérieur, sur "Carrefour" (n° 23577)
- M. Frédéric Daerden au vice-premier ministre et ministre de l'Emploi, de l'Économie et des Consommateurs, chargé du Commerce extérieur, sur "le suivi du gouvernement après l'annonce de licenciement massif de la société Carrefour" (n° 23854)
- Mme Catherine Fonck au vice-premier ministre et ministre de l'Emploi, de l'Économie et des Consommateurs, chargé du Commerce extérieur, sur "les licenciements collectifs" (n° 25111)
- M. Paul-Olivier Delannois au vice-premier ministre et ministre de l'Emploi, de l'Économie et des Consommateurs, chargé du Commerce extérieur, sur "les licenciements à Carrefour Froyennes" (n° 25162)

01 Samengevoegde vragen van

- de heer Raoul Hedebouw aan de vice-eersteminister en minister van Werk, Economie en Consumenten, belast met Buitenlandse Handel, over "de herstructurering van Carrefour" (nr. 23099)
- de heer Marco Van Hees aan de vice-eersteminister en minister van Werk, Economie en Consumenten, belast met Buitenlandse Handel, over "de herstructurering van Carrefour" (nr. 23100)
- de heer Marco Van Hees aan de vice-eersteminister en minister van Werk, Economie en Consumenten, belast met Buitenlandse Handel, over "het jobverlies bij Carrefour België" (nr. 23246)
- de heer Stefaan Vercamer aan de vice-eersteminister en minister van Werk, Economie en Consumenten, belast met Buitenlandse Handel, over "de ontslagen bij Carrefour" (nr. 23272)
- de heer Raoul Hedebouw aan de vice-eersteminister en minister van Werk, Economie en

Consumenten, belast met Buitenlandse Handel, over "de situatie bij Carrefour België" (nr. 23290)

- de heer Wim Van der Donckt aan de vice-eersteminister en minister van Werk, Economie en Consumenten, belast met Buitenlandse Handel, over "de gevolgen van de ontslagronde bij Carrefour" (nr. 23335)

- mevrouw Meryame Kitir aan de vice-eersteminister en minister van Werk, Economie en Consumenten, belast met Buitenlandse Handel, over "de ontslagen bij Carrefour en de gevolgen die eraan worden gekoppeld" (nr. 23401)

- de heer Georges Gilkinet aan de vice-eersteminister en minister van Werk, Economie en Consumenten, belast met Buitenlandse Handel, over "de follow-up door de minister van de na de aankondiging van collectief ontslag bij Carrefour België voorgenomen maatregelen" (nr. 23499)

- mevrouw Evita Willaert aan de vice-eersteminister en minister van Werk, Economie en Consumenten, belast met Buitenlandse Handel, over "Carrefour" (nr. 23577)

- de heer Frédéric Daerden aan de vice-eersteminister en minister van Werk, Economie en Consumenten, belast met Buitenlandse Handel, over "de acties van de regering na de aankondiging van het collectieve ontslag bij Carrefour" (nr. 23854)

- mevrouw Catherine Fonck aan de vice-eersteminister en minister van Werk, Economie en Consumenten, belast met Buitenlandse Handel, over "collectief ontslag" (nr. 25111)

- de heer Paul-Olivier Delannois aan de vice-eersteminister en minister van Werk, Economie en Consumenten, belast met Buitenlandse Handel, over "de ontslagen bij de Carrefourvestiging in Froyennes" (nr. 25162)

01.01 Raoul Hedebouw (PTB-GO!): Mijnheer de minister, Alexandre Bompard, CEO van de Groupe Carrefour, heeft op dinsdag 23 januari 2018 zijn strategisch plan onthuld.

Het plan is om 10 procent van de 1 233 werknemers in België te ontslaan. Er zijn veel acties geweest, in Frankrijk en in België. Ondertussen is de directie, onder druk van de vakbonden, niet langer van plan om twee hypermarkten te sluiten, waardoor ongeveer 200 jobs zouden kunnen worden gered. De directie van Carrefour eist wel meer polyactiviteit van haar werknemers, wat een mooi woord is voor meer flexibiliteit. De werknemers en de vakbonden zijn hier uiteraard nog steeds niet tevreden mee en gaan dan ook voor het behoud van alle jobs. Wij hebben daar alle begrip voor en steunen de werknemers in hun strijd. Ik herinner eraan dat Carrefour wereldwijd meer dan 1 miljard euro winst boekt.

Ik update mijn vraag een beetje met de informatie die vandaag beschikbaar is.

Er zijn onderhandelingen aan de gang tussen de werknemers- en de werkgeversorganisaties, maar blijkbaar is nog altijd niet duidelijk waar de directie van Carrefour wil landen en over hoeveel jobs het juist gaat: is het mogelijk in het kader van het plan van Carrefour om alle jobs te behouden of zijn er niet genoeg jobs?

Er zijn eigenlijk twee versies, vandaar mijn vraag, mijnheer de minister: over welke informatie beschikt u en over hoeveel jobs gaat het nu uiteindelijk?

Ik heb ook een vraag over de overheidssubsidies. Is er al een tabel gemaakt over het aantal subsidies dat Carrefour in ons land heeft gekregen?

Ten slotte, hoever staat men met de procedure van de wet-Renault? Denkt u dat men tot een akkoord zal komen voor de zomervakantie?

01.02 Frédéric Daerden (PS): Monsieur le ministre, selon les dernières annonces, le plan de restructuration de la société Carrefour met plus de 1 000 travailleurs sur le carreau. Dès le lendemain de l'annonce, le premier ministre a rencontré la direction de l'entreprise et nous a expliqué en séance plénière que la situation était normale au vu de la transformation digitale du secteur. Nous ne pouvons pas adhérer à cette déclaration. Nous ne pouvons d'ailleurs pas la confronter à la réalité étant donné que la majorité a refusé d'organiser des auditions au sein de cette commission.

Le premier ministre a indiqué que le gouvernement fera tout pour éviter les dégâts sociaux. Il a rappelé votre volonté de réformer la loi Renault, d'associer les partenaires sociaux sur l'encadrement de l'économie numérique et collaborative.

Au-delà de ces initiatives, il serait nécessaire d'entamer une réelle réflexion sur les licenciements boursiers. Mon groupe a d'ailleurs déposé une proposition de loi en ce sens. Les travailleurs ne peuvent pas être

considérés comme une variable d'ajustement budgétaire.

Monsieur le ministre, pouvez-vous nous indiquer où en est le gouvernement dans le suivi du dossier Carrefour? Qu'avez-vous mis en place pour les 1 000 travailleurs touchés? Quel est votre calendrier de travail et les initiatives prises dans le but de réformer la loi Renault et quels objectifs voulez-vous atteindre? Avez-vous eu la confirmation de l'entreprise quant aux 191 emplois qui seraient sauvés, notamment dans les hypermarchés d'Angleur et de Genk?

01.03 Wim Van der Donckt (N-VA): Mijnheer de minister, op donderdag 25 januari maakte de directie van Carrefour op een bijzondere ondernemingsraad bekend dat er 1 233 banen op de helling staan.

U kent de details: 180 banen op de hoofdzetel in Evere en 1 053 banen in de hypermarkten. Vermits op de hoofdzetel nu een duizendtal mensen werkt, zou ongeveer één op vijf personeelsleden daar moeten vertrekken. In de grote hypermarkten en in een aantal Carrefour Markets, die door de keten zelf worden uitgebaut, werken zo'n 10 500 mensen. Daar gaat het om zowat 10 % van de banen die zouden verdwijnen. Twee hypermarkten sluiten volledig de deuren: Genk en Angleur; die winkels maken structureel verlies.

In een persbericht herhaalt de directie wat ze reeds in Parijs had gecommuniceerd over de Franse vestigingen. De groep wil besparen om meer te investeren in e-commerce, verse voeding en de huismerken. Tegelijk zal Carrefour België dit jaar meer dan dertig nieuwe Market-supermarkten en Express-buurtwinkels openen, net als zeventig e-commerce-afhaalpunten.

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

Ten eerste, welke initiatieven heeft u de afgelopen weken genomen na de aankondiging van de ontslagen? Was er reeds overleg met de directie van Carrefour?

Ten tweede, werd er een mogelijke regeringsonderhandelaar aangesteld? Zo ja, met welke opdracht?

Ten derde, werd de jongste jaren door de overheid ondersteuning gegeven aan de Groupe Carrefour? Zo ja, hoeveel en onder welke vorm?

Ten vierde, welke maatregelen heeft de regering op het oog om de ontslagen werknemers aan een nieuwe baan te helpen? Zal er een maximale coördinatie zijn met de Gewesten op dat vlak?

Ten vijfde, vindt u een mogelijke toepassing van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag een gepaste oplossing?

01.04 Meryame Kitir (sp.a): Deze vraag is intussen al een beetje gedateerd, de situatie is immers in de positieve richting geëvolueerd. Toch vind ik de vraag nog belangrijk genoeg om eraan vast te houden.

Op de dag van de ondernemingsraad over de aankondiging van de herstructurering in Frankrijk kopten de kranten dat de ontslagen bij Carrefour zeer beperkt zijn. In ons land hadden de kranten het twee dagen later over een bloedbad, bij de aankondiging van de intentie op de Belgische ondernemingsraad.

We kunnen er inderdaad niet naast kijken dat het aantal aangekondigde ontslagen in ons land proportioneel veel hoger lag dan in Frankrijk. Begrijpt u me niet verkeerd, ik betreur elk ontslag, in welk land dan ook, zeker als dit het gevolg is van een falend management met een gebrek aan toekomstvisie, zoals dat hier het geval is.

Bij de ontslagen bij Caterpillar en bij uw voorstellen voor de aanpassing van de procedure van de wet-Renault, suggereerden we ook al dat we ons de vraag moeten stellen of de aard van de ontslagwetgeving in het geval van collectieve ontslagen er niet toe leidt dat internationale concerns dan in eerste instantie naar ons land kijken. In *De Standaard* van 29 januari 2018 verwees de heer Timmermans van het VBO naar de hoge beschermingsgraad volgens de OESO. De OESO maakt een heel eigen en erg betwiste inschaling waarbij iedere zuivere formaliteit zwaar meetelt. In zijn International Dismissal Survey schrijft Deloitte hierover: "In most countries, the legal grounds for employers to dismiss employees are restricted and subject to strict formalities. Belgium is one of the few exceptions to this rule." In de cao nr. 24 wordt in artikel 2 collectief ontslag omschreven als "elk ontslag om een of meerdere redenen die geen betrekking hebben op de persoon van de werknemer".

Uit de commentaren bij dat artikel heb ik een stuk geciteerd dat u is overgemaakt; ik ga het niet volledig voorlezen.

Ik heb echter enkele vragen hieromtrent.

We hebben ondertussen kunnen vernemen dat de intentie om Genk volledig te sluiten herzien wordt, dat men waarschijnlijk in een kleinere schaal terecht zal komen. Maar na de aankondiging van Carrefour heeft u wel gezegd dat u een en ander samen met directie en vakbonden zou bekijken.

Heeft die ontmoeting plaatsgevonden? Was het een vrijblijvend gesprek met de directie of heeft u ook geëist dat ze met harde bedrijfseconomische gegevens aantonen waarom vooral de Belgische vestigingen zo zwaar werden getroffen?

Laat u deze stavingstukken ook onderzoeken door de diensten van uw administratie?

Overweegt u aanpassingen aan de regelgeving voor collectief ontslag, waarbij bijvoorbeeld de ingeroepen economische en technische redenen op hun validiteit worden getoetst door een rechtsinstantie of een arbitrage-instantie?

Ik weet dat u een tijd geleden ook hebt gezegd dat u de wet-Renault wilt aanpassen en dat u het advies gestuurd hebt naar de sociale partners. Misschien kunt u ook toelichten hoever u daarmee staat.

01.05 Paul-Olivier Delannois (PS): Monsieur le ministre, en janvier de cette année, le groupe Carrefour annonçait une restructuration importante de son entreprise. La conséquence s'apparente à une catastrophe sociale, à savoir qu'un licenciement massif des employés a été annoncé. On parle de 1 233 emplois qui seraient perdus au niveau national!

À Froyennes, le groupe a annoncé la suppression de 10,5 équivalents temps plein. La moyenne horaire des travailleurs de Carrefour Froyennes étant de 22 heures par semaine, le nombre de travailleurs qui risquent d'être licenciés équivaut à 17 personnes.

Monsieur le ministre, me confirmez-vous ce chiffre de 17 personnes qui pourraient perdre leur travail? Quel suivi apporte votre administration depuis l'annonce de la restructuration de Carrefour? Avec les autorités régionales, quelles mesures mettez-vous en place pour assurer la reconversion de ces travailleurs malheureux?

01.06 Catherine Fonck (cdH): Monsieur le ministre, je ne doute pas que mes collègues ont rappelé le contexte. Je ne vais donc pas le répéter.

Monsieur le ministre, quelles sont les actions que le gouvernement a entreprises depuis l'annonce de la restructuration chez Carrefour? Une série de réunions ont été lancées. C'est sûrement un élément positif. Existe-t-il déjà un calendrier plus général de ces réunions?

En tant que ministre, avez-vous vous-même envisagé des mesures sur l'accompagnement vers un nouvel emploi des travailleurs qui seront licenciés? Quel est votre dossier? Il y a évidemment Carrefour mais en même temps, on a des enjeux importants sur les RCC (régime de chômage avec complément d'entreprise), sur l'*outplacement*, sur le Fonds de réorientation professionnelle et de formation et tout le volet collaboration avec les Régions.

À travers le dossier Carrefour – même si d'autres entreprises sont concernées –, c'est l'occasion de refaire le point. En effet, des décisions ont été prises et des discussions ont eu lieu au sein du CNT (Conseil national du Travail) sur les effets de la numérisation sur l'économie. C'est l'argument invoqué par Carrefour pour justifier les licenciements.

Plus globalement, que pouvez-vous nous dire sur le volet de la numérisation et sur les politiques qui peuvent être menées pour prévenir les restructurations, toujours en lien avec l'impact de la digitalisation de l'économie sur l'emploi?

01.07 Stefaan Vercamer (CD&V): Mijnheer de minister, ook mijn vraag dateert al van 26 januari.

Ik ben eveneens benieuwd naar de stand van zaken in het dossier, ook wat de afspraken met de Gewesten betreft.

Ik heb de link gelegd met werkbaar werk en de opleidingsdagen. De nieuwe regeling in verband met de opleidingsdagen zou worden geëvalueerd vanaf januari 2018. Wat is de stand van zaken daarin? Welke extra maatregelen zouden daar nog genomen kunnen worden? Bij zo'n herstructurering wordt immers ook altijd gekeken naar competenties en opleidingen.

Hoever staat de evaluatie van de wet-Renault? Is een akkoord daarover al in zicht?

01.08 Minister **Kris Peeters**: Mijnheer de voorzitter, beste collega's, u weet dat, na afloop van een bijzondere ondernemingsraad bij Carrefour, mijn diensten van de FOD WASO op 25 januari jongstleden ingelicht werden over het voornemen van die onderneming om over te gaan tot een collectief ontslag.

En raison de la restructuration, il était question d'un total de 1 233 licenciements occasionnés par la fermeture de magasins à Genk et à Angleur, la transformation de trois hypermarchés et supermarchés à Westerlo, Bruges et Haine-Saint-Pierre, un hypermarché plus petit à Turnhout et une perte d'emplois au siège social à Evere. Notez, toutefois, que ces chiffres ont été mentionnés dans le cadre de l'annonce!

Na deze droeve aankondiging ben ik vervroegd van mijn werkbezoek aan Davos teruggekomen en heb ik samen met een aantal collega's uit de regering zowel de directie als de vakbonden van Carrefour ontmoet op 26 januari. Tijdens dit onderhoud hebben alle partijen de kans gekregen om hun visie uit de doeken te doen. Ik herinner mij zeer levendig dat de vakbonden onderstreept hebben dat zij zich in fase 1 van de wet-Renault bevonden. Zij gaven ook te kennen de onderhandelingen te willen voeren. Wij hebben hen gezegd dat wij, naast het bieden van de nodige ondersteuning, ook een bemiddelaar konden aanstellen. Zoals in andere dossiers hebben wij al onze diensten aangeboden. Men heeft daarvan akte genomen, maar men wou het overleg in eerste instantie voeren in de onderneming.

Ik zal niet ingaan op individuele uitspraken van andere leden van de regering, maar ik kan u alvast meegeven dat het belangrijkste aandachtspunt voor mij is dat, in het kader van de eerste fase van de wet-Renault, via overleg een maximaal aantal jobs kan worden gered. Het zou voorbarig zijn om nu al over de volgende stappen te spreken en zo de focus niet langer te leggen op maximaal jobbehoud.

Sommigen menen dat nu al moet worden gedacht aan de tweede fase met begeleiding en dergelijke meer. Ik meen dat wij eerst het aantal van 1 233 ontslagen tot een minimum moeten trachten te herleiden. De vakbonden zijn daar, op hun uitdrukkelijke vraag, zeer intensief mee bezig.

Wij vernemen trouwens dat de eerste resultaten al werden geboekt. Deze resultaten zijn te danken aan het overleg binnen de onderneming. De hypermarkten in Genk en Angleur zouden worden omgevormd tot supermarkten in plaats van te sluiten. Hierdoor kan een deel van de tewerkstelling worden behouden. Ook in de winkels van Westerlo, Brugge, Turnhout en Haine-Saint-Pierre zou het banenverlies nog kunnen worden beperkt. Wij hopen dat de besprekingen op dit elan kunnen doorgaan en dat zoveel mogelijk mensen hun job kunnen behouden.

Wat de verdere onderhandelingen bij Carrefour betreft, kan ik enkel mededelen dat de sociale partners, de directie en de vakbonden, hun ambitie hebben bevestigd om te onderhandelen en een globaal akkoord te sluiten over alle aspecten van het transformatieplan. Dit omvat naast maatregelen tegen het aangekondigde banenverlies alle nodige structurele elementen van het plan om de terugkeer naar winstgevendheid mogelijk te maken en om de uitdagingen van de toekomst aan te gaan, zoals de implementatie van een nieuwe werkorganisatie, de polyactiviteit en de invoering van nieuwe technologieën en digitalisering. De ontmoetingen tussen de partijen zullen daarom actief worden verdergezet.

Voor het overige meldt de directie dat er reeds negen speciale ondernemingsraden zijn gehouden en zes lokale overlegvergaderingen in Genk, Angleur, Westerlo, Brugge-Sint-Kruis, Haine-Saint-Pierre en Turnhout en dat er schriftelijk werd geantwoord op meer dan 475 vragen.

Er werden hier ook een aantal vragen gesteld over de hervorming van de wet-Renault en andere op til zijnde wijzigingen van de wetgeving.

Wat dat betreft, kan ik alleen herhalen wat ik al eerder heb gezegd, namelijk dat de sociale partners op hun eigen vraag bijkomende tijd hebben gekregen om tot een akkoord te komen over de aanpassing van de wet-Renault. Zoals u weet, heb ik in september 2016 ook een brief geschreven aan de Groep van Tien, waarin ik een aantal pistes heb gesuggereerd voor een dergelijke hervorming. Het staat de sociale partners uiteraard vrij om deze pistes al dan niet in overweging te nemen of om bijkomende voorstellen te formuleren, zoals die ook in deze commissie geformuleerd werden door verschillende leden.

Mijn suggesties hadden in elk geval betrekking op de verplichting om overheden en parlementen te informeren, op een verplichte impactanalyse van een sluiting op de directe onderaannemers, en op het formuleren van voorstellen om een en ander op te vangen. Ook de rol van de sociaal bemiddelaar zou versterkt kunnen worden en een sociaal plan zou verplicht kunnen worden. Ik spreek in de voorwaardelijke wijs, omdat ik ervan uitga dat de sociale partners hetzij daarmee akkoord gaan, hetzij daar andere zaken aan toevoegen. Ten slotte heb ik de piste voorgelegd waarbij een sociaal plan betrekking zou hebben op alle werknemers die in dienst zijn op het ogenblik van de aankondiging van de herstructurering.

Er werd ook gevraagd naar zaken die tot de bevoegdheid van de Gewesten behoren.

U weet dat het sociaal plan, de vorming van werknemers en de aanpassing van het regelgevend kader van de wet-Renault tot de federale bevoegdheden behoren en dus onder onze verantwoordelijkheid vallen. De Gewesten zijn echter bevoegd voor de economische steun aan bedrijven door middel van subsidies en voor begeleiding naar werk, voor wie zijn ontslag krijgt. Ook de hertewerkstelling is een bevoegdheid van de Gewesten. Zij moeten wat dat betreft dan ook hun rol spelen en ik heb begrepen dat ze dat ook zullen doen. De vragen over deze bevoegdheden komen natuurlijk aan de orde in de deelstaatparlementen, waar de gewestelijke ministers erop kunnen antwoorden. Ik kan u wel meegeven dat het dossier Carrefour op de agenda heeft gestaan van de Interministeriële Conferentie van Werk van 28 februari, op het kabinet van de Waalse minister van Werk.

Ik zal nog antwoorden op een aantal specifieke vragen.

De heer Vercamer vraagt naar de evaluatie van de vijf opleidingsdagen, zoals vooropgesteld in de wet betreffende werkbaar en wendbaar werk. Momenteel is het wat te vroeg om deze maatregel op het terrein te evalueren. We zien wel dat vele sectoren reeds een cao met betrekking tot de opleidingsdoelstelling hebben uitgewerkt, wat een goede indicatie is. Momenteel staat de teller op 57 cao's.

Ik zal ook antwoorden op de vragen van collega's die hier niet zijn, omdat dit de aanwezige collega's mogelijk ook interesseert. Er is de vraag van de heer Gilkinet over het aanstellen van een sociaal bemiddelaar, zoals ook door een andere collega gevraagd; ik heb daar al even op geantwoord. Onze sociaal bemiddelaars staan ter beschikking, maar op dit ogenblik hebben wij nog geen aanvraag van Carrefour ontvangen.

In de pers hebben bepaalde mensen aan werknemerszijde de kaart van de flexi-jobs uitgespeeld, maar deze vorm van tewerkstelling is in dit dossier de oorzaak noch de aanleiding tot de aangekondigde herstructurering. Het gaat hier over een onderneming die probeert haar marktaandeel te vrijwaren in een sterk concurrentieel landschap van supermarkten en in de context van steeds meer onlineverkoop.

Ik herinner mij zeer goed dat men in het onderhoud dat wij hebben gehad met de vakbonden, daar ook naar heeft verwezen. Gaat men mensen voor flexi-jobs aanwerven of is dat al gebeurd? Ik heb ook aan de directie al de vraag gesteld of er flexi-jobs waren en of die intentie er was. Men heeft toen gezegd dat men niet zal verder werken met flexi-jobs. Niet alleen jullie maar ook wij zullen natuurlijk verder opvolgen in welke mate men daarop een beroep zal doen. Ik kan alleen maar vaststellen dat dit punt zeer gevoelig ligt bij de vakbonden van Carrefour. In het overleg dat nu loopt, zal dit mogelijk opnieuw aan bod komen. Dat kan ik natuurlijk niet uitsluiten. Het is in elk geval aan bod gekomen, en ik heb de vraag aan de directie voorgelegd.

In antwoord op de vraag van collega Willaert, die hier ook niet is, kan ik het volgende zeggen. Het sociaal plan is nog niet afgesloten. Ik kan nu natuurlijk geen details geven over een sociaal plan dat er nog niet is.

Madame Fonck, nous n'avons pas encore reçu les recommandations finales des partenaires sociaux, mais je me réfère volontiers à la déclaration conjointe du groupe des Dix du 7 mars 2018 par rapport à la numération comme élément-clé des travaux déjà entamés dans les derniers accords interprofessionnels. Les partenaires soutiennent, à juste titre, que le tout nécessite une approche globale, cohérente,

complémentaire et harmonieuse.

Ik ga er dus van uit dat ook dat verder aangepakt kan worden.

Een laatste element gaat over de officiële cijfers die aan mijn administratie bezorgd werden.

Wat het aantal werknemers in een collectief ontslag betreft, is er geen verplichte opsplitsing per vestiging. Verdere communicatie van de onderneming zelf over specifieke vestigingen kan uiteraard altijd gebeuren. Daarnaast verwijs ik ook naar een eerdere opmerking dat de informatie- en consultatieprocedure nog aan de gang is en dat daarbij zoveel mogelijk naar jobbehoud kan en zal worden gestreefd.

Mijnheer de voorzitter, beste collega's, ik besluit.

Ten eerste, wij hebben vrij snel op de bal gespeeld en zowel de directie als de vakbonden uitgenodigd. Voor de vakbonden was het zeer duidelijk, los van de publieke reacties, dat zij absoluut de eerste fase uit de wet-Renault wilden gebruiken om het aantal aangekondigde ontslagen sterk te verminderen. De eerste berichten die wij, net als u, ontvingen, gaan in die richting. Men heeft al heel wat jobs kunnen behouden. Dat proces is nog niet afgelopen. Wij hebben aangeboden om hen te ondersteunen. Als men vragen heeft om zaken te onderzoeken, dan zijn wij bereid om dat te doen, maar tot nu toe is er nog geen specifieke vraag daartoe binnengekomen. Als die vraag komt, zullen wij daar absoluut prioritair werk van maken.

Ten tweede, wat de directie betreft, wij hebben met haar een gesprek gehad en haar op het hart gedrukt dat wij ervan uitgaan dat het aantal aangekondigde ontslagen sterk verminderd kan worden. Er werd hier ook gevraagd of België zwaarder getroffen is dan Frankrijk. Ook die vraag is daar aan bod gekomen. Men heeft geprobeerd om aan te tonen dat Frankrijk ook zwaar getroffen is, maar ook daar is het finale plaatje nog niet duidelijk. Wij hebben nadrukkelijk gevraagd welke marge de directie hier in België heeft ten opzichte van de hoofdzetel en of zij voldoende manoeuvreerruimte heeft. Men heeft daarop onderstreept dat men in België "vrij autonoom" de zaken verder kan behandelen en niet gewoon de instructies moet uitvoeren.

Ten derde is er de wet-Renault. Op dat vlak boek ik net als veel commissieleden graag vooruitgang, maar ik vind dat men alle kansen en tijd moet geven aan de sociale partners. Dat vraagt geduld, niet alleen van mij maar ook van u. Van zodra de eerste fase is afgesloten en er een sociaal plan is, zullen we nagaan hoe we daarop kunnen reageren en hoe we kunnen samenwerken met de Gewesten die bevoegd zijn voor de tewerkstellingscellen enzovoort. Ik heb begrepen dat Vlaanderen maar ook Wallonië klaar staat. Er heeft een Interministeriële Conferentie plaatsgevonden. De Gewesten zijn er klaar voor om het over te nemen in die tweede fase.

01.09 Raoul Hedebouw (PTB-GO!): Je suis étonné que le ministre n'ait pas abordé cette demande de la direction de Carrefour. Quand on parle de flexibilité, on pense aux flexi-jobs, mais visiblement la demande exprimée en conseil d'entreprise était plutôt de faire passer tous les travailleurs de la CP 312 en CP 202, la commission paritaire des grands magasins étant un peu plus favorable. La direction de Carrefour vous en a-t-elle parlé? Je pensais qu'elle était déjà une étape plus loin, parce qu'ils sont assez offensifs en la matière. Je ne m'étendrai pas davantage, car j'ai beaucoup de choses à dire sur ce dossier au sujet duquel nous sommes déjà intervenus en plénière, mais cette question me tenait particulièrement à cœur.

01.10 Meryame Kitir (sp.a): Mijnheer de minister, dank u voor de toelichting.

U hebt toegelicht dat de eerste fase inzake de wet-Renault alle kansen moet krijgen. Hoewel veel mensen die eerste fase opgegeven hebben, ben ik van mening dat we die serieus moeten nemen en ze alle kansen moeten geven. De evolutie toont aan dat dit loont.

Ik blijf toch enigszins op mijn honger. Het is goed dat u sociaal bemiddelaars aanstelt en dat uw diensten ter beschikking staan, maar we voeren dit debat al veel langer, niet alleen naar aanleiding van Carrefour. We hebben al verschillende grote sluitingen meegemaakt. We hebben hier in deze commissie hoorzittingen gehad over de wet-Renault.

U gaf in uw antwoord aan dat u in 2016 – u schrok zelf toen u het zei – een brief hebt gestuurd naar de Groep van Tien. We moeten uiteraard geduld hebben en er moet een draagvlak gecreëerd worden om een wijziging te kunnen doorvoeren. Ik heb nu echter de indruk dat wij al twee jaar aan een stuk gewoon zitten te wachten. We hebben geen antwoord gekregen en daarom kunnen we niets meer doen. Ik zou u toch willen

vragen om op dat punt iets ambitieuzer te zijn en niet gewoon te wachten op een antwoord. Ik verwacht dat u wat meer initiatief neemt om een draagvlak te creëren dan louter het sturen van een brief. Het is immers belangrijk. Er zijn nu geen grote sluitingen die in de media worden besproken maar dit neemt niet weg dat we dit thema serieus moeten nemen. We kunnen na elke grote aankondiging hetzelfde blijven zeggen, maar er moet wel een moment komen waarop dat stopt. Ik vind dat we hier weinig vooruitgang boeken en ik wil u aanraden of vragen om een versnelling hoger te schakelen en een extra inspanning te leveren.

Ten tweede, u hebt geantwoord op het verhaal van de flexi-jobs. Dat was een terechte bezorgdheid van de vakbonden. Wij waren geen voorstander van de uitbreiding van de flexi-jobs. Uw partij was daar in eerste instantie ook niet voor. Het was de bedoeling dat dit in de horeca zou kunnen. Daarmee hebben jullie ingestemd. Het mag echter zeker niet de bedoeling zijn dat die flexi-jobs de plaats innemen van volwaardige jobs. Daar moeten we zeker voor waken. Ik wil u oproepen om daarvoor voldoende garanties in te bouwen.

Ten derde, er is nog een punt waarvan ik weet dat het niet tot uw bevoegdheid behoort, maar ik wil het u toch opnieuw meegeven. Heel dit verhaal ging er gewoon over of we meegaan met de tijd of niet. Zijn de werknemers klaar om de digitalisering die er aankomt mee vorm te geven of niet? Wij hebben bij de herstructurering van ING ook meegemaakt dat de CEO zei dat de mensen alleen maar deden wat zij gewoon waren om te doen. Bij Carrefour zegt men dat de digitalisering ervoor zorgt dat de werknemers hun job verliezen. Als wij mensen zelfsturend willen maken, zullen wij in actie moeten schieten en de mensen daarvan bewust moeten maken.

Ik wil u oproepen om dat, samen met de gewestelijke ministers, aan te pakken en een regeling uit te werken om daarin vooruitgang te boeken.

De **voorzitter**: Als wij alle vragen willen behandelen, vraag ik u om beknopt te zijn. Een repliek duurt normaal gezien één minuut.

01.11 Wim Van der Donckt (N-VA): Mijnheer de voorzitter, ik zal mijn minuut niet volledig benutten, ter compensatie van mijn voorgangster.

Mijnheer de minister, onze fractie is verheugd dat u in dit dossier zeer kordaat bent opgetreden en dat de vakbonden in dezen hun rol op een zeer serene en behoorlijke wijze vervullen. Wij volgen het uiteraard verder op.

01.12 Paul-Olivier Delannois (PS): Monsieur le ministre, je pense avoir été très attentif à votre réponse, car il s'agissait d'un sujet très important. Si j'ai été inattentif, vous m'excuserez. Cependant, vous avez cité une série de villes. Je vous avais posé une question bien précise sur le Carrefour de Froyennes et je n'ai obtenu aucune réponse. Vous dites que tout est mélangé. Comment voulez-vous mettre une procédure en place sans disposer dès le départ d'informations sur la situation réelle? Y aura-t-il des licenciements à Froyennes? Vous ne m'avez pas répondu.

Je me mets à la place des ouvriers de Froyennes. Lorsqu'on pose une question, on n'entend même pas dans la réponse le nom de Froyennes. J'espère que ces personnes comptent dans votre réflexion. Je n'en doute pas, mais je ne suis pas du tout satisfait de la réponse. En fait, je n'ai pas eu de réponse!

01.13 Catherine Fonck (cdH): Monsieur le ministre, nous en sommes à la première phase et nous devons donner toutes ses chances au sauvetage d'emplois. Nous connaissons également l'habitude de hausser un peu les chiffres de l'annonce initiale pour, ensuite, les faire descendre, même si ces derniers chiffres étaient déjà dans les plans d'origine. Nous verrons si une réduction significative du nombre de licenciements aura lieu et si la direction de Carrefour est dans le même état d'esprit.

Deuxièmement, j'en viens à la réforme de la loi Renault. Vous avez donné plus de temps aux partenaires sociaux. Dont acte! Je ferai malgré tout une suggestion: renforcer le médiateur social. Ensuite, il faudrait rendre obligatoire le plan social, même si cela ne dit encore rien sur son contenu. Ces deux éléments vont dans le sens de la concertation sociale et ne privilégient pas le banc des patrons ou celui des syndicats.

Je crains que les discussions sur la réforme de la loi Renault durent encore et que nous arrivions à la fin de la législature sans avoir de retours à ce sujet. Il me semble que le renfort du médiateur social et le fait de rendre le plan social obligatoire pourraient faire l'objet d'un vote et d'une décision législative, ou en tout cas réglementaire, sans pour cela que l'un ou l'autre ban ait pris position. Cela va dans le sens de la concertation

sociale, qui reste une base fondamentale en Belgique, sens dans lequel nous plaidons.

J'attirerai encore l'attention sur un point, pour la deuxième phase.

En fonction des licenciements qui auront lieu, je crains que les femmes soient particulièrement touchées. Il sera important, avec les Régions certes – il ne s'agit pas de la compétence du fédéral uniquement – que nous soyons particulièrement proactifs et attentifs en matière de réemployabilité, et notamment sur la formation.

01.14 Kris Peeters, ministre: Monsieur le président, je peux donner quelques réponses concernant les questions supplémentaires. Monsieur Delannois, je n'ai pas reçu d'informations relatives à votre question. C'est aussi simple que cela!

01.15 Paul-Olivier Delannois (PS): (...)

01.16 Kris Peeters, ministre: Oui, pardonnez-moi! Je n'ai rien dit, parce que nous avons réclamé des informations sans rien obtenir.

01.17 Paul-Olivier Delannois (PS): Ce qui est quand même assez interpellant!

01.18 Kris Peeters, ministre: Je sais, mais j'ai bien noté votre question.

01.19 Paul-Olivier Delannois (PS): Mettez-vous simplement à la place du travailleur si, même au ministre, on ne transmet pas l'information. C'est interpellant!

01.20 Minister **Kris Peeters**: Mevrouw Kitir, madame Fonck, ik kom tot een tweede punt.

Ik heb aan de sociale partners op verschillende momenten voorgelegd welke verwijten ik in de commissie zou krijgen aangaande de wet-Renault. Ik zou te horen krijgen dat ik te veel tijd verlies zonder een wijziging. Bij een volgende herstructurering waarbij heel wat werknemers betrokken zijn, zou ik opnieuw de vraag krijgen waarom ik niets gedaan heb. Daarop heb ik de sociale partners verschillende keren gewezen, want die kritiek zag ik al van ver aankomen, mevrouw Kitir.

Na mijn brief van 2016 heb ik dus niet afwachtend achterovergeleund. Wel heb ik geprobeerd, en ik zal dat blijven doen, om de sociale partners ertoe te stimuleren om zo snel mogelijk iets te doen.

Madame Fonck, il devrait être possible d'avancer dans deux ou trois éléments dans la loi Renault. Pour le reste, je laisse le soin aux partenaires sociaux de discuter des points plus difficiles. Je vérifierai quelles sont les pistes acceptables pour nous et surtout pour les partenaires sociaux.

Je suis d'accord avec vous, je peux laisser du temps aux partenaires sociaux mais la législature se termine bientôt.

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

02 Questions jointes de

- **M. Marco Van Hees** au vice-premier ministre et ministre de l'Emploi, de l'Économie et des Consommateurs, chargé du Commerce extérieur, sur "le licenciement d'un délégué syndical chez Vandemoortele" (n° 23247)

- **M. Raoul Hedebouw** au vice-premier ministre et ministre de l'Emploi, de l'Économie et des Consommateurs, chargé du Commerce extérieur, sur "le licenciement d'un délégué syndical chez Vandemoortele" (n° 23248)

02 Samengevoegde vragen van

- de heer **Marco Van Hees** aan de vice-eersteminister en minister van Werk, Economie en Consumenten, belast met Buitenlandse Handel, over "het ontslag van een syndicaal afgevaardigde bij Vandemoortele" (nr. 23247)

- de heer **Raoul Hedebouw** aan de vice-eersteminister en minister van Werk, Economie en Consumenten, belast met Buitenlandse Handel, over "het ontslag van een syndicaal afgevaardigde bij

Vandemoortele" (nr. 23248)

02.01 Raoul Hedebouw (PTB-GO!): Mijnheer de minister, het is niet eerst keer dat ik met zo'n punt naar de commissie kom. Het gebeurt nu blijkbaar vaker in ons land. Naar aanleiding van het ontslag van een ABVV-hoofdafgevaardigde bij Vandemoortele in Seneffe op 22 december 2017 heeft een 24 urenstaking plaatsgevonden in januari.

Het betreft namelijk het ontslag van een beschermde werknemer zonder motief. De syndicale delegatie eiste een onmiddellijke re-integratie van de ontslagen hoofdafgevaardigde. Er is reeds overleg geweest tussen de sociale partners, maar de directie blijft bij haar beslissing. In februari werd nogmaals een syndicale actie georganiseerd en volgde een gesprek met de directie. Dit echter zonder resultaat.

Het is trouwens niet de eerste keer dat dit gebeurt. In 2013 werd in hetzelfde bedrijf ook al een syndicaal afgevaardigde ontslagen zonder motief. De afgelopen maanden hebben zich veel gelijkaardige gevallen voorgedaan, waarbij syndicale afgevaardigden werden ontslagen. Ik verwijs naar het Rode kruis, Mistral, Vesuvius, Familiehulp enzovoort. Dit is een onrustwekkende evolutie: afgevaardigden die buitengezet worden zonder re-integratie, zoals bij Vandemoortele en vele anderen die het nieuws niet halen. Syndicale bescherming en syndicale rechten worden meer en meer op de helling gezet.

Onlangs nog, op vrijdag 13 april, moesten de voorzitter van ABVV Antwerpen en een syndicale afgevaardigde zich verantwoorden voor de rechtbank omdat ze in 2016 hadden deelgenomen aan een syndicale actie. Ze riskeren vijf tot tien jaar cel omdat ze het verkeer zouden belemmerd hebben. Waar gaan we naartoe?

Le licenciement de ce délégué principal de la FGTB chez Vandemoortele, m'amène à vous poser quelques questions. Savez-vous combien de délégués syndicaux ont été licenciés en 2017? De telles statistiques existent-elles dans votre ministère? Avez-vous pris contact avec la direction de Vandemoortele pour demander des renseignements sur le sujet? Allez-vous exercer une certaine pression auprès de l'entreprise pour l'inciter à revoir sa décision?

Nous avons déjà abordé la dernière question récemment à l'occasion du licenciement d'un délégué de la Croix-Rouge: ne pensez-vous pas qu'il serait temps de légiférer de manière à garantir un droit de réintégration et non pas seulement un droit de licenciement qui visiblement, a peu de garde-fous en Belgique?

02.02 Kris Peeters, ministre: Monsieur Hedebouw, il n'y a pas de statistiques relatives au nombre de licenciements de représentants syndicaux. En effet, il n'existe aucune obligation astreignant des employeurs à nous communiquer ce type de renseignements.

Ten gevolge van het ontslag van zijn hoofdafgevaardigde bij Vandemoortele Seneffe heeft ABVV Horval op 3 januari 2018 dringend een verzoeningsvergadering aangevraagd. Het verzoeningsbureau van het paritair comité 118 voor de voedingsnijverheid, de sector waartoe de onderneming behoort, is bijeengekomen bij de FOD Werkgelegenheid op 9 januari 2018 onder het voorzitterschap van de voorzitter van het paritair comité. Zowel de leden van het bureau als vertegenwoordigers van de werknemers en van de directie waren aanwezig. Er is geen enkele oplossing uit de bus gekomen en de werkzaamheden werden beëindigd met een proces-verbaal van niet-verzoening, aangezien de re-integratie niet kon worden overwogen vanuit het standpunt van de werkgeversafvaardiging. De werkgever is van oordeel dat het ontslag van de personeelsafgevaardigde is ingegeven door het feit dat de betrokkene zich herhaaldelijk zonder wil tot verbetering niet houdt aan de afspraken. Bij Vandemoortele Seneffe werd het werk dan een dag stilgelegd. Sindsdien werden de activiteiten normaal hervat.

De vertegenwoordigers van de werknemers genieten wettelijke beschermingsmaatregelen tegen ontslag. Voor de vertegenwoordigers van het personeel in de ondernemingsraad en in het comité voor preventie en bescherming op het werk wordt die bescherming bepaald door de wet van 19 maart 1991. Wat de vakbondsafvaardiging betreft, werd het statuut van vakbondsafgevaardigde vastgesteld door de sociale partners in een collectieve arbeidsovereenkomst. De collectieve arbeidsovereenkomst nr. 5 betreffende het statuut van de syndicale afvaardigingen van het personeel der ondernemingen gesloten in de Nationale Arbeidsraad van 24 mei 1971 bepaalt de essentiële principes betreffende de bevoegdheid en de werkingsmodaliteiten van de vakbondsafvaardiging. Die overeenkomst bepaalt de procedure die moet gevolgd worden met het oog op het ontslag van een vakbondsafgevaardigde alsook de sancties bij

onrechtmatig ontslag.

In casu staat het de ontslagen afgevaardigde vrij om te proberen zijn standpunt te laten gelden door een klacht in te dienen bij de arbeidsrechtbank, eventueel met de steun van zijn vakorganisatie.

02.03 Raoul Hedebouw (PTB-GO!): Monsieur le ministre, nous avons déjà débattu sur le fond de la question la semaine passée. Nous ne nous mettons peut-être pas d'accord sur l'importance de garantir une obligation de réintégration. La démarche au niveau du tribunal ne pourrait éventuellement mener qu'à recevoir un dédommagement, sans obligation de réintégration. Dans la version que vous avez donnée, le patronat de l'entreprise dit ceci.

Het patronaat van de onderneming geeft aan dat niet aan de afspraken werd voldaan. De discussie gaat natuurlijk over welke afspraken het juist ging. Blijkbaar zijn er ook afspraken over werkomstandigheden binnen het bedrijf. In die zin regeert de willekeur.

C'est un peu l'arbitraire qui règne. En tout cas, monsieur le ministre, si nous voulons une réelle démocratie dans les entreprises, il faut que les travailleurs qui s'exposent dans ces dernières, puissent être protégés. À partir du moment où on estime qu'en devenant délégué syndical, on a plus de risques d'être licencié, plus personne ne posera sa candidature à un tel poste. Il y va de la base de la démocratie qu'on a construite dans les entreprises après la deuxième guerre mondiale. En France, il y a l'obligation de réintégration. Il est, en tout cas, vraiment temps qu'une instance indépendante puisse statuer sur la question de savoir si un licenciement est justifié ou s'il s'agit d'un licenciement arbitraire.

L'incident est clos.

Het incident is gesloten.

De **voorzitter**: Vraag nr. 23606 van de heer Luk Van Biesen vervalt.

03 Question de M. Raoul Hedebouw au vice-premier ministre et ministre de l'Emploi, de l'Économie et des Consommateurs, chargé du Commerce extérieur, sur "les licenciements chez Volvo Cars Gent" (n° 23612)

03 Vraag van de heer Raoul Hedebouw aan de vice-eersteminister en minister van Werk, Economie en Consumenten, belast met Buitenlandse Handel, over "de ontslagen bij Volvo Cars Gent" (nr. 23612)

03.01 Raoul Hedebouw (PTB-GO!): Mijnheer de minister, woensdag 7 februari werden werknemers bij Volvo Cars Gent ontslagen nadat ze het werk spontaan hadden neergelegd. Er heerste al langer ongenoegen bij de werknemers van Volvo Cars Gent wegens de werkdruk en de hyperflexibiliteit die van de werknemers wordt geëist in bepaalde afdelingen. Toen ik daar op bezoek was, heb ik trouwens vaak over u horen spreken en over de wetten die het werk in de sector flexibeler maken.

Een tweehonderdtal werknemers besliste daarop om spontaan het werk neer te leggen, waarop Volvo reageerde met het direct ontslag van negen betrokken werknemers. Dat waren dus arbeiders die mee de recordwinst van 1,4 miljard euro voor Volvo Cars in 2017 mogelijk hebben gemaakt, door hard en flexibel te werken, door overuren te kloppen op zaterdag en zondag, door kwaliteit af te leveren. Sommigen werken er al meer dan acht jaar en zijn een heel jaar niet ziek geweest, maar worden toch op staande voet ontslagen. De reden is dat ze hebben durven deelnemen, met meer dan tweehonderd andere collega's, aan een spontane stakingsactie.

"Juridisch katapulteert Volvo de werknemers meer dan vijftig jaar terug in de tijd", schrijft professor arbeidsrecht Jan Buelens in een opiniestuk in *De Standaard* van 12 februari 2018. Ik citeer: "Tot 1967 was er nog twijfel of een staking het einde inluidde van de arbeidsovereenkomst. In 1967 ontwikkelde het Hof van Cassatie in een arrest een glasheldere redenering: met te staken streeft de werknemer geen einde van de arbeidsovereenkomst na, doch enkel haar tijdelijke opschorting. Wat Volvo deed, gaat flagrant in tegen het stakingsrecht." Zo besluit de professor.

Ik heb hierover de volgende vragen, mijnheer de minister.

De werknemers in kwestie worden gedekt door het stakingsrecht. Zult u aandringen bij de directie van Volvo Cars Gent om de werknemers opnieuw in dienst te nemen?

Welke maatregelen bent u bereid te nemen om zulke onrechtmatige ontslagen te verbieden?

Hoe beoordeelt u het voorstel om een wet-Volvo in het leven te roepen, met de bedoeling om misbruik van het ontslagrecht te verbieden en om werknemers te beschermen die gebruikmaken van het stakingsrecht?

03.02 Minister **Kris Peeters**: Mijnheer Hedebouw, dit is waarschijnlijk het laatste dossier voor vandaag in verband met ontslagen.

Er is op woensdag 31 januari 2018 bij Volvo Cars een spontane werkonderbreking geweest bij de ochtendploeg door niet-georganiseerde werknemers die hun werkpost hebben verlaten in een poging om ook anderen te overtuigen het werk neer te leggen. Deze groep werknemers, waaronder zich trouwens ook werknemers van onderaannemers en interimbedrijven bevonden, is nooit groter geweest dan zeventig personen en werd vrijwel onmiddellijk gereduceerd tot een twintigtal werkonwilligen. Sommige media maakten ten onrechte melding van een actie van tweehonderd werknemers.

Bovendien vond de actie plaats in een beperkte afdeling van de fabriek, werd ze niet aangekondigd via een stakingsaanzegging en geschiedde ze zonder medeweten of instemming van de syndicale afvaardiging in het bedrijf. De betrokkenen weigerden elk gesprek over de motieven van hun onvrede, niet alleen met hun directe leidinggevenden, maar ook met de syndicale afgevaardigden op de werkvloer.

Men kan niet zeggen dat de betrokken werknemers, in de context van de feiten, gedekt waren door het stakingsrecht. De regels voorgeschreven bij een staking werden niet gevolgd en de werkonwilligheid van enkelen werd in casu geenszins gedekt, ook niet achteraf, door de syndicale afvaardiging in het bedrijf. Er is dan ook enkel sprake van individuele werkonwilligheid.

De ingeroepen zestien individuele ontslagen bij Volvo Cars moeten volgens mij ook worden genuanceerd. Daaronder vallen werknemers van onderaannemers van Volvo Cars, interimarbeiders en tijdelijken met niet-verlengde arbeidscontracten. Ten slotte waren er ook een aantal beëindigingen van enkele contracten van onbepaalde duur door opzegging volgens de geldende motieven.

Op basis van alle informatie die ik heb ontvangen, staat het dus niet vast dat het in casu effectief zou gaan om onrechtmatige ontslagen. Met de huidige kennis van de feiten is dat vooralsnog zeker niet het geval en dus voorbarig. Bovendien is het actueel wettelijk kader inzake ontslagregels en motiveringsplicht in de individuele arbeidsverhoudingen ter zake afdoend – dat is cao nr. 109 betreffende de motivering van het ontslag. De toetsing van individuele gevallen aan het wettelijk kader ter zake behoort tot de bevoegdheid van de rechter.

03.03 **Raoul Hedebouw** (PTB-GO!): Monsieur le ministre, sans remettre en doute toutes les informations que vous avez reçues, il importe de rappeler que le droit de grève est un droit individuel dans notre pays.

Ce n'est pas parce qu'une organisation syndicale ne reconnaît pas la grève que ce droit n'existe pas. C'est ce qu'on appelle communément une grève sauvage.

Si dans notre histoire sociale, l'habitude avait été prise de licencier ceux qui ont participé à des grèves non reconnues par une organisation syndicale, il y aurait eu des milliers de chômeurs car des personnes auraient été licenciées.

Admettons, et l'histoire est beaucoup plus nuancée que cela, qu'il n'y ait pas eu de reconnaissance immédiate, de toute façon, ces travailleurs, qui n'étaient pas dans des jours de production, ne venaient pas au travail, sabotaient le travail, ces travailleurs assidus au travail étaient dans un cadre collectif de mouvement.

À partir de ce moment-là, on empiète sur le droit de grève ce qui constitue un danger. Des témoignages en attestent.

Vous dites que ce ne sont pas tous des licenciements Volvo.

C'est pire! Je ne voulais pas, au départ d'une situation si dramatique, en rajouter, mais des travailleurs précarisés, qui sont en intérim ou en sous-traitance, ont pris leur courage à deux mains pour s'exprimer au sein de l'entreprise. S'ils n'ont pas été licenciés, leur contrat s'est arrêté tout simplement. Ceci montre bien le

"deux poids, deux mesures" dans le droit des travailleurs.

Monsieur le ministre, ce qui est train de se passer actuellement n'est pas bon. Il serait temps d'intervenir.

Het incident is gesloten.

L'incident est clos.

04 Vraag van mevrouw Nahima Lanjri aan de vice-eersteminister en minister van Werk, Economie en Consumenten, belast met Buitenlandse Handel, over "het opnemen van zorgverlof bij de hospitalisatie van een kind" (nr. 23619)

04 Question de Mme Nahima Lanjri au vice-premier ministre et ministre de l'Emploi, de l'Économie et des Consommateurs, chargé du Commerce extérieur, sur "la possibilité de prendre un congé pour assistance médicale en cas d'hospitalisation d'un enfant" (n° 23619)

04.01 Nahima Lanjri (CD&V): Mijnheer de minister, in oktober vorig jaar stelde ik de vraag om de voorwaarde om met het kind te moeten samenwonen om recht te hebben op een volledige onderbreking van de arbeidsprestaties voor de duur van een week om bijstand te geven aan een minderjarig kind tijdens of vlak na de hospitalisatie van dat kind, te schrappen. Ik vroeg dat om te kunnen verzekeren dat in situaties waarin de ouders gescheiden zijn ook de ouder bij wie het kind niet gedomicilieerd is van dat recht gebruik kan maken.

U hebt mij toen geantwoord dat de wet eigenlijk wel toelaat om dat verlof toe te kennen aan de andere ouder omdat samenwonen met een kind niet alleen via de domiciliëring kan worden aangetoond. Dat kan ook op andere wettelijke manieren, bijvoorbeeld door een rechterlijke beslissing die het co-ouderschap regelt. Ook dat kan als bewijs dienen.

Indien de ouder bij wie het kind niet gedomicilieerd is kan bewijzen dat het kind gedurende bepaalde specifieke periodes wel met hem samenwoont, zou de RVA daar volgens u wel degelijk rekening mee houden bij de beslissing die hij neemt. Daarnaast gaf u aan dat u met de RVA zou bekijken of de regionale bureaus daarover bijkomende instructies moesten krijgen omdat er in de praktijk wel wat problemen waren gebleken op het terrein.

Hebt u daarover intussen samen kunnen zitten met de RVA? Hebt u daarover kunnen overleggen? Zijn de instructies bezorgd aan de kantoren van de RVA, zodat hierover in de toekomst geen onduidelijkheid meer bestaat?

04.02 Minister Kris Peeters: Collega Lanjri, ik kan heel kort antwoorden. Hopelijk bent u ook heel tevreden met mijn kort antwoord.

Op 19 december 2017 werd de onderrichting betreffende de opname van verlof voor medische bijstand voor een gehospitaliseerd minderjarig kind aan de RVA-kantoren verduidelijkt. Voortaan wordt aangenomen dat beide gescheiden ouders van het minderjarig kind het verlof voor medische bijstand op hetzelfde moment kunnen opnemen zonder dat dit afbreuk mag doen aan de cascadereregeling waarin wettelijk is voorzien. Dit dekt dus de gevallen waarin het probleem dat u hebt beschreven zich voordoet.

04.03 Nahima Lanjri (CD&V): Mijnheer de voorzitter, mijnheer de minister, ik ben blij te kunnen vaststellen dat vragen van Parlementsleden over zaken die in de praktijk verkeerd lopen, u ertoe aanzetten te overleggen met de betrokken instanties en een en ander te verduidelijken in een instructie, zoals nu gebeurt.

Ik ga ervan uit dat er op het terrein geen enkel probleem meer mag bestaan en dat beide ouders, ook wanneer ze niet samenwonen, dat verlof kunnen opnemen tijdens of na de hospitalisatie van het kind en dat er niet meer moet worden gekozen. Dat was immers een hartverscheurende keuze.

Het incident is gesloten.

L'incident est clos.

05 Vraag van mevrouw Nahima Lanjri aan de vice-eersteminister en minister van Werk, Economie en Consumenten, belast met Buitenlandse Handel, over "het vereenvoudigen van de procedure om verlof voor medische bijstand en palliatief verlof te verlengen" (nr. 23620)

05 Question de Mme Nahima Lanjri au vice-premier ministre et ministre de l'Emploi, de l'Économie et

des Consommateurs, chargé du Commerce extérieur, sur "la simplification de la procédure permettant de prolonger un congé pour assistance médicale et un congé pour soins palliatifs" (n° 23620)

05.01 Nahima Lanjri (CD&V): Mijnheer de minister, een werknemer heeft het recht om de uitvoering van zijn arbeidsprestaties volledig te schorsen of om zijn arbeidsprestaties te verminderen met de bedoeling zich te wijden aan de palliatieve verzorging van een persoon die aan een ongeneeslijke ziekte lijdt. Deze persoon hoeft geen familielid te zijn, het kan ook een buur of een vriend zijn. Elke werknemer kan de arbeidsprestaties volledig schorsen gedurende een periode van maximum een maand per patiënt. Wie voltijds werkt, kan de arbeidsprestaties verminderen met een vijfde of de helft gedurende een periode van maximum een maand per patiënt. Wie deeltijds werkt en minimum een tewerkstelling van drie vierde heeft, kan de arbeidsprestaties verminderen tot de helft van een voltijdse betrekking tijdens een periode van maximum een maand per patiënt. Deze maximumperiode van een maand kan twee keer worden verlengd met telkens een maand. Dat is een recente beslissing.

De werknemer die zijn recht op palliatief verlof wil uitoefenen, dient een attest van de behandelend geneesheer van de persoon die palliatieve verzorging behoeft aan zijn werkgever voor te leggen. Uit dit attest moet blijken dat de werknemer zich bereid heeft verklaard deze palliatieve verzorging op zich te nemen, zonder dat hierbij de identiteit van de patiënt wordt vermeld. Indien de werknemer gebruik wil maken van de mogelijkheid om zijn verlof te verlengen met een maand, dient opnieuw een dergelijk attest te worden voorgelegd. Dat is vrij omslachtig.

Daarnaast heeft een werknemer het recht om de uitvoering van zijn arbeidsovereenkomst volledig te schorsen of om zijn arbeidsprestaties te verminderen met de bedoeling een zwaar ziek gezins- of familielid bij te staan of te verzorgen. Elke werknemer kan de arbeidsprestaties volledig schorsen gedurende een periode van maximum twaalf maanden per patiënt. Elke voltijdse werknemer kan de arbeidsprestaties verminderen met een vijfde of de helft gedurende een periode van vierentwintig maanden per patiënt. Elke deeltijdse werknemer van wie het normaal gemiddeld aantal arbeidsuren per week ten minste gelijk is aan drie vierde van het gemiddeld voltijds aantal arbeidsuren van een werknemer die voltijds is tewerkgesteld, kan de arbeidsprestaties verminderen tot de helft van een voltijdse betrekking tijdens een periode van maximum vierentwintig maanden. Deze onderbrekingen moeten telkens worden genomen met periodes van minimum een maand en maximum drie maanden.

De werknemer die zijn recht op verlof voor medische bijstand wil uitoefenen, moet een aanvraag indienen bij zijn werkgever, samen met een attest van de behandelend geneesheer van de persoon voor wie het verlof wegens medische bijstand wordt aangevraagd.

Zolang de maximumduur per zwaar zieke patiënt niet is bereikt, kan een nieuwe periode van verlof voor medische bijstand worden aangevraagd. Daartoe moet elke aanvraag tot verlenging worden ingediend op dezelfde wijze als de eerste aanvraag.

Mijnheer de minister, zowel voor het verlengen van het palliatief verlof als voor het verlengen van het verlof voor medische bijstand dient dus opnieuw de hele procedure te worden doorlopen en dienen nieuwe attesten bij de behandelend geneesheer te worden aangevraagd, wat tot extra administratieve lasten leidt, zowel bij de werkgever als bij de werknemer.

Ik heb dan ook de volgende vragen.

Ziet u een mogelijkheid om de procedures voor de verlenging te vereenvoudigen?

Kunnen aanpassingen aan de regelgeving gebeuren, waardoor palliatief verlof en verlof voor medische bijstand onmiddellijk voor een langere termijn kunnen worden aangevraagd, zeker wanneer de arts bijvoorbeeld al weet dat voor een patiënt minstens twee of drie maanden verlof voor medische bijstand of palliatief verlof nodig is? Kan dat, indien het om meer dan een maand gaat en de arts die langere periode kan verklaren, zonder dat daarbij de maximumtermijnen worden overschreden?

Voor alle duidelijkheid, ik vraag hier niet de termijnen uit te breiden of meer verlof toe te kennen. Ik vraag enkel een administratieve vereenvoudiging binnen het recht dat men heeft. Kan men, bijvoorbeeld, de termijn door de behandelend geneesheer laten bepalen, zonder daarbij aan de vooropgestelde minimum- en uiteraard ook maximumperiodes te raken?

Deelt u onze mening dat de aanpassing ook de werkgevers ten goede kan komen, aangezien zij in voorkomend geval beter zullen kunnen inschatten of een werknemer voor een langere tijd afwezig zal zijn?

Het is al te gek dat een werkgever er bijvoorbeeld van uitgaat dat de afwezigheid maar een maand zal duren, waarna die termijn drie keer op rij telkens wordt verlengd. De werkgever is in dat geval beter af, indien hij onmiddellijk iemand kan zoeken voor drie maanden. Iemand zoeken voor één maand is immers veel moeilijker dan iemand zoeken voor een periode van drie maanden of voor een periode van zes maanden.

Bent u bereid ter zake initiatieven te nemen?

05.02 Minister **Kris Peeters**: Mijnheer de voorzitter, collega's, mevrouw Lanjri, het palliatief verlof en het verlof voor medische bijstand zijn rechten die een werknemer kan uitoefenen, zonder dat de werkgever dat recht kan weigeren.

Wel moet de werknemer, zoals u weet, aan een aantal voorwaarden voldoen.

Deze voorwaarden zijn, wegens de aard van de betrokken verloven en de achterliggende bedoeling ervan, eerder beperkt. Van belang is dat zij gericht zijn op het tot stand brengen van een zeker evenwicht tussen, enerzijds, de belangen van de werknemer die wenst te zorgen voor een zieke persoon, en anderzijds de belangen van de werkgever die bekommerd is om de goede werking van zijn onderneming.

De verplichte opname in afzonderlijke blokken – periodes van een maand in geval van palliatief verlof, en periodes van minstens één maand en maximum drie maanden in geval van medische bijstand – met de verplichting om bij de eerste opname en bij elke verlenging een aanvraag te richten aan de werkgever, met daaraan ook gekoppeld een nieuw medisch attest van de behandelend geneesheer, moet ook in die optiek worden begrepen. Het medisch attest vormt voor de werkgever het bewijs dat de betrokken werknemer zich bereid verklaard heeft om verzorging te verlenen aan een terminaal zieke persoon wanneer het gaat om palliatief verlof of, wanneer het gaat over verlof voor medische bijstand, om bijstand en verzorging te verlenen aan een zwaar ziek gezins- of familielid.

Welnu, in veel gevallen zal de behandelend geneesheer bij het opmaken van een dergelijk attest slechts een momentopname kunnen maken van de noden van de betrokken zieke persoon. Het is duidelijk dat die noden evolutief zijn. Het zal bovendien ook mogelijk zijn dat op een gegeven moment ook andere personen dan de werknemer instaan voor de zorg van de betrokken zieke persoon. Dat zijn elementen die de behandelend arts kan meenemen in zijn beoordeling voor het al dan niet afleveren van zo'n medisch attest.

De vraag rijst hoe de voorgestelde vereenvoudiging van de procedure een zelfde evenwicht en dezelfde waarborgen kan bieden. Wij merken in dit verband bovendien op dat de sociale partners in de Nationale Arbeidsraad recent, zelfs in het kader van hun cao nr. 103 over tijdskrediet, in een verstrenging hebben voorzien met betrekking tot het medisch attest dat vereist is in het kader van een gemotiveerd tijdskrediet voor medische bijstand. Naast de vermelding dat de werknemer zich bereid verklaard om bijstand of verzorging te verlenen aan een zwaar zieke persoon, moet de behandelend geneesheer sinds 1 april 2017 ook aanduiden dat de zorgbehoevende daadwerkelijk een voltijdse, halftijdse of een vijfde onderbreking of loopbaanvermindering behoeft, naast de eventuele professionele ondersteuning waarop het gezins- of familielid kan rekenen.

Op vraag van de sociale partners werd dezelfde verstrenging trouwens ook doorgevoerd in het kader van het koninklijk besluit van 10 augustus 1998 dat het verlof voor medische bijstand regelt. De betrokken verstrenging geldt voor aanvragen ingediend vanaf 1 juni 2017.

Dit antwoord zal misschien niet zo positief zijn als het vorige. Ik heb echter met tekst en uitleg geprobeerd een antwoord te formuleren.

05.03 **Nahima Lanjri** (CD&V): Mijnheer de minister, ik dank u voor het antwoord. Ik moet eerlijk zeggen dat ik er op zich uiteraard geen probleem mee heb als er verstrengingen komen die erop gericht zijn om eventuele misbruiken eruit te halen. Dat moet duidelijk zijn. Ik meen dat iedereen dezelfde bekommernis heeft en wie ben ik om de sociale partners daarin tegen te spreken.

Het ging om voorbeelden die ik op de radio gehoord heb. Wanneer men bijvoorbeeld zorgt voor een

terminaal ziek kind waarvan men weet dat het nog zes maanden te leven heeft, dan is het echt absurd dat men die aanvragen steeds opnieuw moet doen. Dat geldt ook als men zorgt voor zijn terminaal zieke moeder, waarvan men weet dat ze bijvoorbeeld nog zes maanden te leven heeft. Stel dat men die zorg deelt met zussen en broers, en men het verlof ineens voor twee maanden wil aanvragen, waarom zou men dat dan niet mogen doen? Voor die groep is dat belangrijk.

Ik vind dat men eventuele misbruiken moet aanpakken. Ik lees inderdaad dat men zelfs niet hoeft te vermelden voor welke patiënt men zorgt. Er kunnen dus zeker verbeteringen aangebracht worden aan het systeem, maar dan aan beide kanten, ook inzake administratieve vereenvoudiging voor mensen die het systeem niet misbruiken.

Ik wil u vragen om dat aspect toch eens opnieuw te bekijken, eventueel met de sociale partners, heel duidelijk gericht op de groep waarvoor er geen twijfel bestaat, met een attest van de dokter. Als de dokter twee maanden aanbeveelt in de plaats van één maand, doe het dan ineens voor twee maanden.

05.04 Minister **Kris Peeters**: Ik wil alles doen, zeker voor die emotionele periode, maar ik denk ook dat heel weinig artsen zeggen tegen iemand dat hij of zij nog zes maanden te leven heeft, en dat ze dat attesteren. Ook daar rijst mogelijk het probleem dat wanneer artsen een termijn bepalen, die termijn goddank soms wordt overschreden of niet wordt gehaald. Dat is een heel delicate zaak, ook voor de geneesheer in kwestie. Ik neem het in elk geval mee.

05.05 **Nahima Lanjri** (CD&V): Dit moet alleen in de gevallen waarin de arts het zeker weet. Als de arts zelf twijfelt, moet hij dat niet doen. Ik vraag niet dat de arts tegen zijn visie ingaat. Stel dat het louter gaat over een herstelling en niet over palliatieve patiënten, en die herstelling duurt minstens X aantal maanden, dan moet dat toch kunnen? Bij het verlof voor medische bijstand kan het, bijvoorbeeld, ook gaan over zwaar zieke kinderen die minstens een half jaar moeten herstellen. Dat kan de arts eventueel wel attesteren.

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

06 **Vraag van mevrouw Nahima Lanjri aan de vice-eersteminister en minister van Werk, Economie en Consumenten, belast met Buitenlandse Handel, over "het misbruik van au pairs" (nr. 23643)**

06 **Question de Mme Nahima Lanjri au vice-premier ministre et ministre de l'Emploi, de l'Économie et des Consommateurs, chargé du Commerce extérieur, sur "les abus concernant les personnes au pair" (n° 23643)**

06.01 **Nahima Lanjri** (CD&V): Mijnheer de minister, ik heb over de au pairs een tijdje geleden ook al een vraag gesteld. In ieder geval, we weten dat het au-pairsysteem eigenlijk is opgericht om jongeren de kans te geven de taal en de cultuur van een bepaald land te leren kennen en dat het zeker niet de bedoeling is dat au pairs worden ingeschakeld als nanny's, babysitters of zelfs poetspersoneel of dienstbodes.

Au pairs mogen licht huishoudelijk werk doen. Er is wettelijk in bepaald dat dit maximum vier uur per dag mag zijn, dus maximum twintig uur per week. Bovendien moet het gastgezin zich akkoord verklaren de toezichthoudende ambtenaren ook toegang te verlenen tot de woning om een inspectie te kunnen realiseren.

Uit cijfers van de Vlaamse arbeidsinspectie blijkt dat 72 % van de gastgezinnen de regels aan zijn laars lapt. Er blijkt uit de getuigenissen dat het tewerkstellingsaspect vaak primeert op de culturele vorming en uitwisseling en dat het au-pairstatuut gebruikt wordt als kanaal voor legale arbeidsmigratie, wat nooit de bedoeling was. Soms is er zelfs helemaal geen taal- of cultureel aspect aan. Soms heeft men de leeftijd overschreden en denkt men dat men als au pair in het land kan blijven.

In het federaal regeerakkoord hebben we daarover opgenomen dat de regering in overleg met de Gewesten het initiatief neemt om misbruiken binnen het au-pairstatuut te bestrijden. In dit kader wil ik u graag de volgende vragen stellen.

Welke maatregelen werden er reeds genomen tegen het misbruik van au pairs?

Hebt u hierover reeds overleg gepleegd met de staatssecretaris bevoegd voor Asiel en Migratie en uw collega's-ministers in de regio's? Ik weet dat ze er in Vlaanderen onder meer mee bezig zijn.

Worden er op korte termijn nog aanpassingen gedaan aan het statuut? Het blijft problematisch dat au-pairagentschappen geen erkenning nodig hebben om te mogen fungeren als bemiddelaar of tussenpersoon tussen de kandidaat-au pair en het kandidaat-gastgezin.

Zullen op korte termijn maatregelen genomen worden waardoor au-pairagentschappen een erkenning zullen moeten voorleggen? Uiteraard moet u hierover ook met uw collega's uit de regio's spreken.

Welke aanpassingen moeten er aan het statuut gebeuren om te vermijden dat het werkgelegenheidsaspect het hoofddoel van het verblijf wordt? Zijn er maatregelen in de maak om ervoor te zorgen dat de culturele uitwisseling naast de vorming het belangrijkste aspect blijft? Zo ja, de welke? Men moet de twee uit elkaar houden. Het au-pairstatuut is niet bedoeld als een kanaal voor arbeidsmigratie. Is het volgens u wenselijk om het programma af te schaffen en te vervangen door een systeem van culturele uitwisseling, waarbij de jongeren niet afhankelijk zijn van een gastgezin, en ze er dus ook niet voor moeten werken?

Positief in het au-pairstatuut is dat men, om in aanmerking te komen als gastgezin, een toelating moet geven aan de toezichthoudende ambtenaren om de woning te betreden, zodat de leef- en werkomstandigheden van au pairs kunnen worden gecontroleerd. De Sociale Inspectie heeft echter geen toegang tot woningen om controle te doen op de werkomstandigheden van huispersoneel, een andere categorie. Op 22 juni 2016 stelde ik u de vraag of het mogelijk was om de regelgeving voor de au pairs ook toe te passen op het huispersoneel. Ook dat heeft te maken met heel wat problemen, maar die komen vaak niet naar buiten omdat de inspectie geen toegang tot de woning heeft. U antwoordde op mijn vraag dat er overleg gepleegd werd met de Hoge Raad voor Preventie en Bescherming op het Werk (HRPBW) over de wijze waarop de welzijnswetgeving kan worden toegepast op huisarbeiders conform Conventie 189 van de Internationale Arbeidsorganisatie. Zijn die besprekingen afgerond? Welke aanbevelingen heeft de HRPBW daarover gedaan? Welke zullen worden uitgevoerd? Op welke termijn zal de wetgeving worden aangepast indien dat nodig blijkt?

06.02 Minister **Kris Peeters**: Collega Lanjri, vóór de zesde staatshervorming was de federale overheid wetgevend bevoegd voor de buitenlandse werknemers, maar waren de Gewesten al belast met de uitvoerende bevoegdheid. Zo leverden zij de arbeidskaarten af. In het kader van de zesde staatshervorming is de wetgevende bevoegdheid voor de buitenlandse werknemers grotendeels verschoven naar de Gewesten. De federale overheid is wel bevoegd gebleven voor de buitenlandse werknemers in een specifieke verblijfssituatie.

Het komt er grosso modo op neer dat de Gewesten wetgevend bevoegd geworden zijn voor de economische migratie. De federale overheid blijft bevoegd te bepalen of buitenlanders die om andere redenen in België verblijven, mogen werken. Het gaat voornamelijk om asielzoekers, personen met een langdurig verblijfsrecht, familieleden en studenten. De bevoegdheid om te bepalen of een buitenlandse onderdaan mag werken als au pair is evenwel te onderscheiden van de bevoegdheid om het au-pairschap te regelen.

In Europese richtlijn 2016/801 wordt de au pair omschreven als "een derdelander die op het grondgebied van een lidstaat wordt toegelaten teneinde tijdelijk te worden opgenomen in een gezin, met als doel zijn talenkennis en kennis van de lidstaat in kwestie te verbeteren in ruil voor licht huishoudelijk werk en verzorging van kinderen".

Op basis van die definitie komt het mij voor dat het au-pairschap aanleunt bij de culturele aangelegenheden, waarvoor de Gemeenschappen bevoegd zijn. Het komt echter de Gemeenschappen zelf toe te bepalen of zij bevoegd zijn inzake een specifieke materie en of zij daarin wetgevend willen optreden. Ik heb daarom de ministers-presidenten van de Gemeenschappen een eerste keer aangeschreven in oktober 2017. Vermits ik nog altijd geen standpunt heb ontvangen, zal ik binnenkort een nieuw schrijven richten aan de ministers-presidenten.

U ziet dat ik veel brieven schrijf. Dat is goed voor bpost. Als ik een brief schrijf, hoop ik wel dat er iets terugkomt, zowel van de sociale partners als zeker van de ministers-presidenten.

Ik zal evenwel een nieuwe brief schrijven, want pas als de Gemeenschappen een positie hebben ingenomen, kan worden bekeken wat de federale overheid kan doen om de bestaande wetgeving te verbeteren. Ik wil dat dus graag doen, maar ik moet eerst weten welk domein de Gemeenschappen voor

zich nemen. Nogmaals, ik ga ervan uit dat het – spijtig genoeg – geen topprioriteit is voor de Gemeenschappen en dat dit een van de redenen is waarom zij daarop sinds oktober 2017 – dat is, voorzichtig uitgedrukt, toch al een tijdje geleden – nog niet hebben geantwoord.

Intussen blijft de huidige regeling voor au pairs wel van kracht. Au pairs die komen uit een land buiten de Europese Unie, moeten een arbeidskaart hebben die zij enkel kunnen krijgen als bepaalde regels worden nageleefd. Niet alleen de gewestelijke, maar ook de federale inspectiediensten zijn bevoegd om de arbeidskaarten te controleren. Dat aspect is positief, want zij hebben hierover wel al samen gezeten. Gelet op de belangrijke bevoegdheid van de gewestelijke inspectiediensten inzake de naleving van de voorwaarden van de arbeidsvergunningen afgeleverd voor au pairs, worden controles hierop voornamelijk door de gewestelijke inspectiediensten verricht. Indien bij controle blijkt dat de voorwaarden van het au-pairerschap niet worden nageleefd en het in werkelijkheid gaat over een arbeidsovereenkomst, kan de overeenkomst worden geherkwalificeerd als een arbeidsovereenkomst, wat betekent dat het minimumloon verschuldigd is en sociale bijdragen dienen te worden betaald aan de RSZ. In dat geval kunnen de vaststellingen worden doorgegeven aan de federale inspectiediensten voor verder gevolg.

Wat de aanpassingen aan de wetgeving betreft, de welzijnswet werd reeds aangepast aan de verplichtingen inzake huispersoneel conform de ILO-conventie, maar het overleg tussen de sociale partners inzake de verdere uitwerking loopt nog binnen de Hoge Raad voor Preventie en Bescherming op het Werk. Ook daar zijn dus stappen gezet.

Samengevat, het is een niet-onbelangrijke problematiek. Wij krijgen hopelijk zo snel mogelijk een antwoord van de Gemeenschappen, zodat wij op federaal niveau verder kunnen werken. Wij zijn bereid daar zo snel mogelijk in te handelen.

De inspectiediensten hebben gelukkig al afspraken gemaakt over wie wat doet. Wat het welzijnswerk betreft, is het voorstel geformuleerd conform de ILO en hopelijk gaat de Hoge Raad voor Preventie en Bescherming op het Werk zich daarover in de loop van de volgende periode uitspreken.

06.03 Nahima Lanjri (CD&V): Mijnheer de minister, soms moet men in de politiek geduld hebben. Ik ben wellicht een te ongeduldige politica. We hebben dit punt een paar jaar geleden in het regeerakkoord vastgelegd en ik merk dat een en ander op het terrein erg traag verloopt. De regio's hebben meer bevoegdheden gekregen, maar gaan er nog niet ten volle mee om. Het behoort zolang nog tot de bevoegdheid van de federale overheid, maar ondertussen zijn er misbruiken en worden er mensen uitgebuit. Zo worden ze bijvoorbeeld ingezet voor zaken die niet onder het au-pairstatuut vallen.

U hebt een brief geschreven. U gaat er nu een tweede schrijven. Maar ik denk dat het ook tijd is dat de ministers-presidenten wakker schieten en aan de slag gaan.

U hebt me gezegd dat de inspectie al wel controleert en dat het minimumloon verschuldigd is wanneer zij vaststellen dat het werkgelegenheidsaspect overheerst. Ik hoop niet dat het hierbij blijft. Ik hoop dat het ook nog betekent dat het onwettelijk is. Men kan toch niet zomaar een derdelander naar ons land laten komen om hier huishoudelijk werk te verrichten. Dat mag niet zomaar. Deze mensen moeten uiteraard vergoed worden. Dit betekent namelijk het einde van de verblijfsvergunning maar ook een boete. Ik hoop dat het gastgezin dat misbruik pleegt ook een boete krijgt. Is daarin voorzien? Anders is het natuurlijk de gemakkelijkste weg. Men brengt iemand naar hier als au pair, men zet hem of haar aan het werk met wat zakgeld als schamele vergoeding, en men riskeert enkel een correcte vergoeding te moeten betalen, namelijk het minimumloon, als men inderdaad gepakt wordt. Dat zou er nog aan mankeren.

Eigenlijk moet daar toch ook een boete aan vasthangen?

06.04 Minister Kris Peeters: (...)

06.05 Nahima Lanjri (CD&V): Dat zijn mensen die hier niet illegaal zijn, zij hebben een verblijfsvergunning als au pair. Men mag een au pair echter niet tewerkstellen. Zij overtreden daarmee toch de wetgeving? Het is dan toch niet voldoende om te zeggen dat ze gewoon hun loon moeten betalen? Dat is immers wat sommigen willen, zij willen een huismeid of huispersoneel. Daarin is echter niet voorzien.

06.06 Minister Kris Peeters: Als het gaat over Europeanen ligt het enigszins anders dan als het gaat over mensen van buiten Europa.

06.07 **Nahima Lanjri** (CD&V): (...)

06.08 Minister **Kris Peeters**: Daar lijkt het mij zonneklaar dat er bijkomende sancties aan verbonden zijn.

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

De **voorzitter**: De vragen nrs 23665 en 23666 van mevrouw Kitir worden omgezet in schriftelijke vragen.

07 **Vraag van de heer Wim Van der Donckt aan de vice-eersteminister en minister van Werk, Economie en Consumenten, belast met Buitenlandse Handel, over "de afspraken met de Gewesten inzake de controle op de inkomensgarantie-uitkering (IGU)" (nr. 23731)**

07 **Question de M. Wim Van der Donckt au vice-premier ministre et ministre de l'Emploi, de l'Économie et des Consommateurs, chargé du Commerce extérieur, sur "les accords avec les Régions en matière de contrôle de l'allocation de garantie de revenus (AGR)" (n° 23731)**

07.01 **Wim Van der Donckt** (N-VA): Mijnheer de voorzitter, mijnheer de minister, de Ministerraad van 28 september 2017 behandelde onder andere het statuut van de inkomensgarantie-uitkering. In toepassing van de programmawet van 22 december 1989 is de werkgever ertoe gehouden bijkomende beschikbare uren voor een zelfde functie bij voorrang aan te bieden aan deeltijdse werknemers die genieten van een inkomensgarantie-uitkering en die hij reeds tewerkstelt.

Vanaf 1 januari 2018 werd een responsabiliseringsbijdrage van 25 euro per maand ingevoerd ten laste van de werkgever per deeltijdse werknemer die een IGU geniet, indien de werkgever deze bijkomende beschikbare uren binnen een periode van één jaar niet heeft aangeboden. Deze responsabiliseringsbijdrage is enkel verschuldigd voor deeltijdse werknemers met een IGU die zijn aangeworven na 1 januari 2018 en dit voor zover het volume aan arbeidsuren voor dezelfde functie binnen de onderneming is toegenomen.

Tegelijkertijd werd er afgesproken om vanaf 1 januari 2018 een systematische controle uit te voeren op het naleven van de verplichting voor deeltijdse werknemers die genieten van een IGU, om een aanbod tot verhoging van hun arbeidstijd te aanvaarden. Deeltijdse werknemers met een IGU die een dergelijk aanbod weigeren, zullen niet langer kunnen genieten van de IGU. De werkgevers moeten ook de verplichting naleven om bijkomende beschikbare uren voor dezelfde functie bij voorrang aan te bieden aan deeltijdse werknemers met een IGU. Met de regio's zal overleg worden gepleegd over de organisatie van de controle.

Ik had graag van de minister een antwoord gekregen op de volgende vragen.

Ten eerste, welke resultaten werden er geboekt in het kader van het overleg met de Gewesten inzake de organisatie van de controle op de IGU?

Ten tweede, zijn er reeds controles uitgevoerd? Werden er deeltijdse werknemers met het IGU-voordeel gecontroleerd die weigerden een aanbod tot verhoging van hun arbeidstijd te aanvaarden? Werden er werkgevers gesignaleerd die bijkomende uren voor dezelfde functie niet bij voorrang aanboden aan deeltijdse werknemers met een IGU?

07.02 Minister **Kris Peeters**: Mijnheer de voorzitter, collega's, sedert meerdere jaren zijn de Gewesten bevoegd om de passieve beschikbaarheid te controleren van de deeltijdse werknemers die de inkomensgarantie-uitkering ontvangen en die zijn ingeschreven als voltijds werkzoekende door hen aanbiedingen te doen van voltijds werk of van deeltijds werk om hun deeltijds uurrooster aan te vullen.

Als gevolg van de zesde staatshervorming kunnen de Gewesten nu zelf beslissingen nemen tot uitsluiting of sanctionering wanneer zij vaststellen dat een deeltijdse werknemer met een IGU niet beschikbaar is voor de voltijdse arbeidsmarkt.

De zesde staatshervorming heeft eveneens als gevolg gehad dat de Gewesten voortaan ook de actieve beschikbaarheid kunnen controleren – het actief naar werk zoeken – van de deeltijdse werknemers. Het koninklijk besluit van 14 december 2015 stelt het normatief federaal kader en de modaliteiten van deze controle vast.

Voor de deeltijdse werknemers met een inkomensgarantie-uitkering is dat besluit in werking getreden op 1 september 2016. Nadat de Gewesten de informaticatools hebben ontwikkeld die noodzakelijk zijn om deze controle te implementeren, voeren ze deze controle uit sedert 2017.

De resultaten van de controles op de beschikbaarheid van het jaar 2017 zullen binnenkort beschikbaar zijn. Ik ga ervan uit dat u zich al voorbereidt om een vraag ter zake te stellen. Ik zal daarna de nodige contacten leggen om een overleg te starten met mijn collega's van de Gewesten.

Inzake de verplichting van de werkgevers om bijkomende uren aan te bieden, haalt u correct aan dat voortaan in een responsabiliseringsbijdrage van 25 euro per maand is voorzien. Deze bijdrage is verschuldigd in twee gevallen: ten eerste, bij het niet-schriftelijk aanbieden bij voorrang van beschikbare bijkomende uren aan de deeltijdse werknemer die werkloosheidsuitkeringen geniet en die een aanvraag heeft ingediend tot het verkrijgen van een voltijdse dienstbetrekking of van een andere, al dan niet bijkomende deeltijdse betrekking en, ten tweede, bij het niet-bezorgen bij voorrang van de beschikbare bijkomende uren aan de deeltijdse werknemer die werkloosheidsuitkeringen geniet, indien hij daartoe een aanvraag heeft ingediend.

Deze wijziging was opgenomen in de programmawet van 25 december 2017.

Onze diensten werken samen met de RSZ aan het uitvoeringsbesluit dat de nadere regels en modaliteiten vastlegt. Het is wat te vroeg om de effecten van deze maatregel te evalueren. Aangezien pas een jaar na het invoeren van de responsabiliseringsbijdrage kan worden nagegaan of er binnen een bedrijf meer uren beschikbaar waren en of deze op de eerste plaats werden aangeboden aan werknemers met een inkomensgarantie-uitkering, zal deze responsabiliseringsbijdrage ten vroegste in 2019 kunnen worden opgelegd waar nodig.

07.03 Wim Van der Donckt (N-VA): Dank u voor dit antwoord. Daaruit blijkt trouwens dat u het dossier volgt en dat zullen wij samen met u doen. Ik heb begrepen dat we best wachten tot in 2019.

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

08 Vraag van de heer Wim Van der Donckt aan de vice-eersteminister en minister van Werk, Economie en Consumenten, belast met Buitenlandse Handel, over "de afspraken met de Gewesten inzake maatregelen voor de activering van 50-plussers" (nr. 23732)

08 Question de M. Wim Van der Donckt au vice-premier ministre et ministre de l'Emploi, de l'Économie et des Consommateurs, chargé du Commerce extérieur, sur "les accords avec les Régions concernant des mesures d'activation des plus de 50 ans" (n° 23732)

08.01 Wim Van der Donckt (N-VA): Mijnheer de minister, dit is een vrij korte vraag. Op 28 september 2017 heeft de Ministerraad onder andere het activeringsbeleid voor 50-plussers behandeld. Er werd toen afgesproken om tegen december 2017 een advies te vragen aan de Nationale Arbeidsraad over het activeringsbeleid voor 50-plussers en om in overleg met de Gewesten maatregelen uit te werken om het activeringsbeleid voor 50-plussers te bevorderen. Deze maatregelen zouden worden voorgelegd aan het Overlegcomité.

Mijnheer de minister, welk advies leverde de NAR af inzake het activeringsbeleid voor 50-plussers? Welke maatregelen werden of worden er uitgewerkt in overleg met de Gewesten om dat belangrijke activeringsbeleid voor 50-plussers te bevorderen?

08.02 Minister Kris Peeters: Collega Van der Donckt, ik kan u medelen dat er na overleg over dit dossier met het kabinet van de premier op 4 april 2018 een advies werd gevraagd aan de NAR. Er werd gevraagd welke maatregelen zij voorstellen om 50-plussers aan te moedigen om aan het werk te blijven. Daarnaast werden er ook voorstellen gevraagd om de werkzoekende of inactieve 50-plussers het werk te laten hernemen en de werkgevers ertoe aan te zetten hen in dienst te houden of te nemen.

Zoals u weet, behoort de begeleiding van de oudere werkzoekenden sinds 1988 tot de bevoegdheid van de Gewesten. Sinds 1 januari 2016 zijn het de VDAB, Forem, ADG en Actiris en niet meer de RVA die de beschikbaarheid van de werklozen in hun ambtsgebied controleren en desgevallend sanctioneren. Soms vergeet men al eens te vermelden dat zij ook voor dat laatste bevoegd zijn.

Die controle wordt uitgevoerd in naleving van het normatief kader dat federaal blijft. Dit normatief kader onderscheidt drie doelgroepen in functie van de controleprocedure die op hen van toepassing is. Het gaat over de volledig werklozen jonger dan zestig, de volledig werklozen die zestig jaar en ouder zijn en de werklozen die een bedrijfstoelage ontvangen en, ten slotte, de deeltijdse werknemers met behoud van rechten.

Tot de leeftijd van zestig jaar moeten de oudere werklozen actief beschikbaar zijn. Dit houdt, enerzijds, in dat de oudere werkloze van minder dan zestig jaar actief en positief deelneemt en meewerkt aan de acties op het vlak van begeleiding, opleiding, beroepservaring of inschakeling die hem worden voorgesteld door de gewestelijke diensten voor arbeidsbemiddeling. Anderzijds moeten de oudere werklozen van minder dan zestig jaar zelf actief naar werk zoeken door regelmatig zelf gevarieerde acties te ondernemen. Het gaat over de actieve en passieve beschikbaarheid.

Vanaf zestig jaar moet de werkloze aangepast beschikbaar zijn. Hij moet niet meer zelf actief naar werk zoeken, maar hij moet als werkzoekende ingeschreven zijn en blijven en meewerken aan een gepersonaliseerde begeleiding die aangepast is aan zijn individuele capaciteiten, zijn fysieke en mentale capaciteiten en aan de professionele ervaring die hij al heeft en die overeenstemmen met de behoeften van de markt.

Behalve in geval van vrijstelling is het stelsel van aangepaste beschikbaarheid ook van toepassing op de werkloze die een bedrijfstoelage ontvangt, het SWT.

De gepersonaliseerde begeleiding wordt overeenkomstig het federaal kader voorgesteld aan de werkloze, uiterlijk de negende maand die volgt op het begin van deze werkloosheid of vanaf de leeftijd van zestig, indien hij op dat ogenblik al ten minste negen maanden werkloos was.

Ten laatste één jaar na het begin van de gepersonaliseerde begeleiding wordt een globale evaluatie gedaan van de aangepaste beschikbaarheid, om na te gaan of de werkloze positief heeft meegewerkt aan de acties die hem werden voorgesteld.

De RVA heeft, samen met de bevoegde gewestinstellingen, een verslag overgemaakt betreffende de toepassing van de overgedragen bevoegdheid voor heel het jaar 2017. Dat verslag bevat trouwens ook de nodige statistische informatie. Mocht u het nog niet hebben, het staat ook op de website van de RVA. Het is heel interessant.

In verband met de oudere werklozen jonger dan zestig jaar, die dus actief beschikbaar moeten zijn, blijkt uit het verslag dat alle gewestinstellingen voor deze groep inspanningen doen om hen terug in te schakelen in de arbeidsmarkt en dat ze ook de geleverde inspanningen evalueren. Zo werden in de leeftijdsgroep van 50 tot 59 in het jaar 2017 41 546 werklozen geëvalueerd door de VDAB, 14 368 door Forem, 14 856 door Actiris en 266 door het Arbeitsamt, dat bevoegd is voor de Duitstalige Gemeenschap.

Voor de leeftijdsgroep ouder dan zestig, die aangepast beschikbaar moet zijn, is de situatie anders. Door de hoge jeugdwerkloosheid in hun gewesten gaven Forem en Actiris voorrang aan de begeleiding en controle van de jongeren. Forem begon in december 2017 met het opvolgen van deze aangepaste beschikbaarheid en stuurde in die maand naar 335 werklozen infobrieven. Actiris kondigde aan dat ze pas met toezicht op de aangepaste beschikbaarheid zou starten vanaf juli 2018. Ook het Arbeitsamt moet de opvolging van de aangepast beschikbare oudere werklozen nog opstarten.

In Vlaanderen werden in 2017 door de VDAB 8 183 werklozen van minstens zestig jaar aangepast begeleid. Van 4 533 onder hen werden de inspanningen reeds geëvalueerd in 2017. Voor allen leidde dit tot een positieve evaluatie.

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

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

09 Vraag van de heer Wim Van der Donckt aan de vice-eersteminister en minister van Werk, Economie en Consumenten, belast met Buitenlandse Handel, over "de stand van zaken inzake de invoering van

een loopbaanrekening en de schenking van conventioneel verlof" (nr. 23762)

09 Question de M. Wim Van der Donckt au vice-premier ministre et ministre de l'Emploi, de l'Économie et des Consommateurs, chargé du Commerce extérieur, sur "l'état d'avancement de l'instauration d'un compte-carrière et du don de congés conventionnels" (n° 23762)

09.01 **Wim Van der Donckt** (N-VA): Mijnheer de minister, het regeerakkoord voorziet in de invoering van een loopbaanrekening die de werknemers in staat stelt om tijd en/of een loon te accumuleren.

Op 24 oktober 2017 antwoordde u in de commissie op mijn vraag: "In verband met het loopbaansparen voorziet het wettelijk kader in een subsidiaire regeling, die op 1 augustus 2017 in werking zou treden indien op dat ogenblik geen cao met betrekking tot loopbaansparen zou zijn gesloten in de Nationale Arbeidsraad. De datum van 1 augustus kon evenwel met zes maanden worden verlengd via een koninklijk besluit. Dit laatste gebeurde inmiddels via het koninklijk besluit van 25 juni 2017. Concreet betekent dit dat de Nationale Arbeidsraad tot 1 februari 2018 de tijd heeft om zelf een regeling in verband met loopbaansparen uit te werken. Deze werkwijze en timing werd gevraagd door de sociale partners en is ingegeven door een aantal bedenkingen en bezorgdheden die zij hebben bij het wettelijk kader rond loopbaansparen. Op dit moment zijn de betrokken besprekingen in de Nationale Arbeidsraad nog aan de gang. Of de nog beschikbare tijd voor de sociale partners zal volstaan om tot een akkoord te komen, moet natuurlijk nog worden afgewacht. Tot op heden heeft nog geen enkele sector enig initiatief ontwikkeld in verband met de conventionele schenking van verlof." Tot daar het citaat.

Mijnheer de minister, ik wil graag een stand van zaken inzake dit onderdeel van het regeerakkoord. Welke uitvoering werd er reeds aan gegeven?

Werd er een cao over het loopbaansparen in de NAR gesloten? Zo ja, wat is de inhoud? Zo neen, is dan de subsidiaire regeling effectief in werking getreden? Hoe verloopt het nu verder in concreto?

Werd er al sectorale of subsectorale vooruitgang geboekt inzake de conventionele schenking van verlof? Zo ja, wat is het resultaat ervan? Zo neen, wat is dan de verdere werkwijze?

09.02 Minister **Kris Peeters**: Mijnheer Van der Donckt, de wet betreffende werkbaar en wendbaar werk voorziet voor de werknemers en werkgevers uit de privésector in een wettelijk kader voor het loopbaansparen, dat in werking zou treden op 1 februari 2018 en vanaf die datum geactiveerd kan worden door de sectoren. Het wettelijk kader komt evenwel te vervallen wanneer de sociale partners, vertegenwoordigd in de Nationale Arbeidsraad, vóór 1 februari 2018 zelf een regeling over het loopbaansparen uitwerken.

Intussen blijkt dat de sociale partners geen akkoord hebben bereikt in de Nationale Arbeidsraad en dat zij bijgevolg geen eigen regeling over het loopbaansparen hebben uitgewerkt, wat zeer spijtig is. Dat heeft tot gevolg dat het wettelijk kader in werking is getreden op 1 februari 2018. Concreet betekent dit dat de sectoren de maatregelen van het loopbaansparen vanaf 1 februari 2018 kunnen activeren via het sluiten van een collectieve arbeidsovereenkomst waarin een sectoraal kader wordt uitgewerkt. De sectoren krijgen vanaf het moment van de aanhangigmaking zes maanden de tijd om een collectieve arbeidsovereenkomst te sluiten. De aanhangigmaking kan gebeuren door een organisatie vertegenwoordigd in het paritair comité of door een individuele onderneming.

Bij gebreke van een sectorale activering binnen de termijn van zes maanden krijgen de ondernemingen die onder de betrokken sector ressorteren, de mogelijkheid de maatregel van het loopbaansparen via het sluiten van een collectieve arbeidsovereenkomst zelf te activeren. Dat is dus het cascadesysteem.

Het is pas na de activering en de uitwerking van de maatregel op sectoraal en/of ondernemingsniveau dat de betrokken werknemers van de maatregel gebruik zullen kunnen maken.

Volgens de informatie waarover ik op dit moment beschik, zijn er tot op vandaag nog geen aanhangigmakingen bij de sectoren gebeurd, noch voor het loopbaansparen noch voor de conventionele schenking van verlof.

09.03 **Wim Van der Donckt** (N-VA): Mijnheer de minister, ik dank u. Wij zullen over een zestal maanden terugkomen op het item.

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

10 **Samengevoegde vragen van**

- mevrouw **Nahima Lanjri** aan de vice-eersteminister en minister van Werk, Economie en Consumenten, belast met Buitenlandse Handel, over "de screening van havenarbeiders" (nr. 23998)

- de heer **Johan Klaps** aan de vice-eersteminister en minister van Werk, Economie en Consumenten, belast met Buitenlandse Handel, over "het sociaal overleg inzake de drugstrafiek in de haven van Antwerpen" (nr. 24032)

10 **Questions jointes de**

- **Mme Nahima Lanjri** au vice-premier ministre et ministre de l'Emploi, de l'Économie et des Consommateurs, chargé du Commerce extérieur, sur "la sélection des travailleurs portuaires" (n° 23998)

- **M. Johan Klaps** au vice-premier ministre et ministre de l'Emploi, de l'Économie et des Consommateurs, chargé du Commerce extérieur, sur "la concertation sociale à propos du trafic de drogue dans le port d'Anvers" (n° 24032)

10.01 Nahima Lanjri (CD&V): Mijnheer de voorzitter, mijnheer de minister, in februari heeft staatssecretaris De Backer het voorstel gelanceerd om in het kader van de aanpak van de drugstrafiek in de Antwerpse haven de dokwerkers permanent te screenen. Die permanente screenings werden niet opgenomen in het Stroomplan dat de regering voorgesteld en goedgekeurd heeft.

Mijnheer de minister, welke maatregelen zijn er vandaag al van kracht in de haven van Antwerpen om de problematiek van de drugstrafiek aan te pakken?

Denkt u dat een permanente screening van dokwerkers soelaas kan bieden om de drugstrafiek aan te pakken? Wat is daarover uw mening? Wat is de mening van de regering, gelet op het feit dat de permanente screening van dokwerkers geen onderdeel vormt van het Stroomplan?

U onderhoudt contacten met uw Nederlandse collega's over de aanpak van de drugstrafiek in Rotterdam. Welke maatregelen zijn daartoe in de haven van Rotterdam van kracht? Kunnen wij ons daardoor eventueel laten inspireren?

U gaf aan dat u daarover ook zou overleggen met de werkgevers en werknemers. Heeft dat overleg al plaatsgevonden? Ik neem aan van wel, want sinds de indiening van deze mondelinge vraag zijn er al twee maanden verstreken. Wat is het resultaat van dat overleg? Welke pistes schuiven de werkgevers en werknemers naar voren om de drugstrafiek in te dijken?

10.02 Johan Klaps (N-VA): Mijnheer de voorzitter, mijnheer de minister, het Stroomplan bepaalt dat de lokale politie, de federale politie, het parket en het parket-generaal, de sociale en de fiscale inspectiediensten en de dienst Maatschappelijke Veiligheid van de stad Antwerpen de handen in elkaar slaan om samen actie te ondernemen tegen de drugstrafiek in de haven. Bedrijven krijgen de kans om mensen die een corruptiegevoelige functie willen opnemen of al bekleden te laten screenen via de nationale veiligheidsoverheid.

Die functies zitten natuurlijk verspreid over verschillende paritaire comités.

Ik heb daarom de volgende vragen. Vindt er sociaal overleg plaats met al deze actoren? Wat is de stand van zaken met betrekking tot het overleg over deze toch heel heikele problematiek?

10.03 Minister Kris Peeters: Mijnheer de voorzitter, collega's, mijnheer Klaps, blij u te zien. Ik hoop dat u volledig hersteld bent van de zware Ten Miles van zondag. Ik heb daarover van alles gelezen, maar u ziet er goed uit, dus dat gaat de goede richting uit. Het was zwaar. Ik heb begrepen dat u aankondigt volgend jaar een scherpe tijd te zullen neerzetten die iedereen zal verbazen. Ik probeer mij ook voor te bereiden op volgend jaar.

Ik kom tot het onderwerp van uw vraag.

Voor de politionele en justitiële aanpak van de drugstrafiek in Antwerpen, en meer bepaald voor een stand van zaken van het Stroomplan, hebben mijn collega's van Justitie en Binnenlandse Zaken heel wat

bevoegdheden. Ik heb begrepen dat u vragen aan mij stelt in het kader van de betrokkenheid van de sociale partners. Ik zal mij daarop proberen te focussen, zodat ik niet uit mijn rol val, wat misschien niet in dank zou worden afgenomen.

Sta mij toe te benadrukken dat in de haven veel meer werknemers en zelfstandigen actief zijn dan enkel de erkende havenarbeiders. Spreken over een screening van enkel deze groep is niet alleen stigmatiserend, maar ook inefficiënt. Als er al een screening moet plaatsvinden, dan lijkt het mij dat deze gebaseerd moet zijn op een risicoanalyse en niet alle havenarbeiders komen in contact met gevoelige trafieken. Heel wat anderen komen er dan weer wel mee in aanraking. Men moet hier dus genuanceerd en voorzichtig mee omspringen.

Als wij kijken naar de havenarbeiders, dan zijn er heel wat mogelijkheden die vandaag al toelaten om risico's aan te pakken. Een eerste filter in verband met deze problematiek vinden wij in het koninklijk besluit van 5 juli 2004, dat de erkenningsvoorwaarden van havenarbeiders vastlegt. Dit besluit bepaalt namelijk dat kandidaat-havenarbeiders van goed gedrag en zeden moeten zijn om erkend te kunnen worden. Zij dienen dan ook een recent uittreksel van het strafregister voor te leggen.

Daarnaast leveren de sociale partners ook inspanningen om alle drugshandel en –misbruik tegen te gaan.

Indien feitelijk vaststaat dat een havenarbeider betrokken is bij drugshandel, beschouwt de administratieve commissie die bestaat uit vertegenwoordigers van de werkgevers en de werknemers uit de haven, dit als een ernstige tekortkoming die de noodzakelijke vertrouwensrelatie met de havengemeenschap verbreekt. Bijgevolg wordt de erkenning van deze werknemer ingetrokken. Dit is te vergelijken met het artikel 35 van de arbeidsovereenkomstenwet van 3 juli 1978.

Het gebeurt soms ook dat de onderzoeksrechter in geval van voorwaardelijke invrijheidstelling de betrokken werknemer een havenverbod oplegt. Dan wordt zijn erkenning uiteraard geschorst en kan hij voorlopig niet in de haven werken, dit voor de duur van het verbod.

Een werknemer die bij dergelijke feiten betrokken is, wordt gevraagd om een eventuele veroordeling of vrijspraak te bezorgen aan de administratieve commissie, zodat deze de zaak kan beoordelen. Uiteraard moet de administratieve commissie dan wel op de hoogte zijn van de feiten. Deze informatie komt via verschillende kanalen binnen, soms anoniem, soms via het parket, soms omdat een werknemer niet komt werken wegens voorlopige hechtenis.

Bovendien is de actieradius van het bestaande digitaal meldpunt van Cepa om anoniem verdachte handelingen te melden heel recent uitgebreid tot de hele havengemeenschap. Alfaport Voka, de koepel van de havenwerkgevers, heeft zijn schouders nu ook onder het initiatief gezet en steunt het volledig. Er is zelfs een website voor, www.onzehavendrugsvrij.be. De informatie die op deze website terecht komt wordt rechtstreeks en –zo de informant dat wil– volledig anoniem overgezonden aan de gespecialiseerde politiediensten voor de verdere vervolging.

De sociale partners zijn als zodanig niet betrokken bij de besprekingen inzake het Stroomplan. De werkgevers uit de haven zijn wel betrokken partij. In het regulier sociaal overleg hebben zij de vakbonden van de havenarbeiders meegedeeld dat zodra er uit de concretisering van het Stroomplan maatregelen zouden voortvloeien die de havenarbeiders raken of die een aanpassing van de wetgeving of van collectieve afspraken vereisen, dit formeel ter sprake zal worden gebracht in het sociaal overleg. Momenteel is dat echter niet het geval.

10.04 Nahima Lanjri (CD&V): Mijnheer de minister, dank u voor dit antwoord.

10.05 Johan Klaps (N-VA): Mijnheer de minister, dank u voor uw antwoord. Onze Antwerpse haven draait record na record. Er werden nieuwe kwartaalcijfers gepubliceerd, met een opnieuw zeer fel gestegen containertrafiek. Het is net daar dat het probleem van de drugs zich meestal voordoet. In de praktijk blijven we natuurlijk vaak zitten met een post factum beleid. Als er een veroordeling gebeurt van iemand die daar werkt, wordt dat op een of andere manier gemeld. In dat systeem zit soms weinig structuur en we moeten er toch eens over nadenken hoe we dat kunnen stroomlijnen, zodat we geen bericht meer krijgen dat iemand erin slaagt om nog geruime tijd aan het werk te blijven op gevoelige plaatsen, terwijl hij eigenlijk al veroordelingen heeft opgelopen. We moeten er met zijn allen voor zorgen dat dit niet meer gebeurt. Ik wacht af hoe dit meer vorm zal krijgen, maar ik ben blij dat u overtuigd bent van de urgentie van dit belangrijke

dossier.

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

De **voorzitter**: De samengevoegde vragen nrs 23999 van mevrouw Willaert en 24420 van de heer Hedebouw vervallen. Vragen nrs 24176 en 24205 van mevrouw Galant zijn omgezet in schriftelijke vragen.

11 Samengevoegde vragen van

- de heer **Wim Van der Donckt** aan de vice-eersteminister en minister van Werk, Economie en Consumenten, belast met Buitenlandse Handel, over "de aanpassing van de wetgeving inzake de recuperatie van ziektedagen tijdens de vakantie aan de Europese normering" (nr. 24219)
- mevrouw **Isabelle Galant** aan de vice-eersteminister en minister van Werk, Economie en Consumenten, belast met Buitenlandse Handel, over "de hervorming betreffende het later opnemen van vakantiedagen die samenvallen met ziektedagen" (nr. 24416)

11 Questions jointes de

- M. **Wim Van der Donckt** au vice-premier ministre et ministre de l'Emploi, de l'Économie et des Consommateurs, chargé du Commerce extérieur, sur "l'adaptation aux normes européennes de la législation relative à la récupération des jours de maladie pendant les vacances" (n° 24219)
- Mme **Isabelle Galant** au vice-premier ministre et ministre de l'Emploi, de l'Économie et des Consommateurs, chargé du Commerce extérieur, sur "la réforme concernant la récupération des congés pour cause de maladie" (n° 24416)

11.01 **Wim Van der Donckt** (N-VA): Mijnheer de minister, op dit ogenblik laat de huidige wetgeving die van toepassing is op de privésector alleen toe dat een werknemer in geval van ziekte tijdens de vakantie die verlofdagen later opneemt, als hij of zij arbeidsongeschikt wordt vooraleer de vakantie begint. Met andere woorden, als een werknemer ziek wordt vóór de vakantie, kunnen de vakantiedagen die samenvallen met de dagen van arbeidsongeschiktheid worden overgedragen.

Wordt de werknemer evenwel ziek tijdens de vakantie, dan is de uitvoering van zijn arbeidsovereenkomst al geschorst wegens zijn jaarlijkse vakantie. De werknemer wordt dan beschouwd als zijnde met vakantie en niet als arbeidsongeschikt. Hij mag de vakantiedagen die samenvallen met de dagen van arbeidsongeschiktheid niet later opnemen.

Het Hof van Justitie oordeelde echter al in 2012 dat het doel van de jaarlijkse vakantie erin bestaat de werknemer in staat te stellen uit te rusten en over een periode van ontspanning en vrije tijd te beschikken. Op die manier verschilt dit doel van het doel van het recht op ziekteverlof dat de werknemer in staat stelt te herstellen van een ziekte die tot arbeidsongeschiktheid leidt. Gevolg: de werknemer die tijdens zijn jaarlijkse vakantie arbeidsongeschikt wordt, heeft het recht om deze vakantie op een later tijdstip op te nemen en dit voor de duur van zijn ziekte en ongeacht het tijdstip waarop de arbeidsongeschiktheid is ingetreden.

Met andere woorden, de wetgeving van dit land is sedert zes jaar in tegenspraak met de Europese rechtspraak ter zake. U heeft recentelijk aan de sociale partners inderdaad gevraagd om een nieuwe regeling uit te werken. Hierbij zouden werknemers die ziek worden tijdens hun vakantie deze vakantiedagen op een later tijdstip kunnen opnemen als zij een attest indienen.

Een heikel punt hierbij is wie deze extra kosten zal moeten dragen. Normaal gezien betaalt de werkgever het gewaarborgd loon tijdens de eerste maand ziekte. De werkgeversorganisaties zouden er echter op aandringen dat de overheid een uitkering betaalt in deze situatie.

Mijnheer de minister, ik heb hierover een aantal vragen.

Waarom wordt pas zes jaar na het arrest van het Hof van Justitie actie ondernomen om de wetgeving aan te passen aan de Europese rechtspraak?

Hoeveel tijd hebben de sociale partners om tot een akkoord te komen?

Zult u bij gebrek aan een akkoord binnen de gestelde termijn met een eigen voorstel komen?

Op welke wijze zal een controlemechanisme worden ontwikkeld om eventuele misbruiken te voorkomen?

Ik kijk uit naar uw antwoord.

Voorzitter: *Nahima Lanjri*
Présidente: *Nahima Lanjri*

11.02 Minister **Kris Peeters**: Vanmorgen is nog over deze vraag vergaderd.

De sociale partners hebben over deze problematiek in de commissies Individuele Arbeidsverhoudingen en Sociale Zekerheid van de NAR de voorbije jaren reeds verschillende keren vergaderd.

Gezien de traditie van sociaal overleg in ons land en de specificiteit en complexiteit van de Belgische vakantieregeling vergt het zoeken naar een bevredigende oplossing de nodige tijd. Mocht u ooit de ambitie hebben om de minister van Werk te worden, dan moet u vooraf al oefenen in veel geduld. Anders houdt u dat niet vol.

Sinds 2016 zijn de contacten tussen mijn kabinet en de Europese Commissie geïntensifieerd om, enerzijds, te kunnen garanderen dat de Belgische wetgeving correct wordt geïnterpreteerd en gepercipieerd door de Europese autoriteiten en om, anderzijds, te bekijken of onze huidige wetgeving al dan niet tegemoetkomt aan de Europese richtlijn.

Intussen vonden er reeds twee vergaderingen plaats tussen de beleidscel en de directie van het departement Werk, Sociale Zaken en Inclusie van de Europese Commissie.

Daarnaast zorgden ook de talrijke schriftelijke contacten voor een duidelijk overzicht van de werkzaamheden van de beleidscel en de stand van zaken van de resultaten van de onderhandelingen van de sociale partners.

Tijdens de zitting van de NAR op 23 maart 2018 werd door beide banken beslist dat er een schrijven moest vertrekken naar de Europese Commissie om een heel aantal openstaande vragen beantwoord te zien door de Europese Commissie zelf.

De brief heb ik op 5 april 2018, dus nog recenter, ontvangen en onmiddellijk naar de bevoegde directie doorgestuurd.

Een volgende vergadering is gepland om het antwoord van de Europese Commissie op de brief gezamenlijk te bespreken. Wij hopen spoedig een antwoord te krijgen. Vandaag is het antwoord van de Europese Commissie ook in de Nationale Arbeidsraad besproken.

Ik dring er, hopelijk samen met u, bij de sociale partners sterk op aan de komende weken – nog beter zou zijn: de komende dagen, maar het zal de komende weken zijn – tot een oplossing te komen, zodat de Belgische wetgeving wordt aangepast en conform de Europese wetgeving en rechtspraak zal zijn.

Mocht onverhoopt toch geen akkoord tussen de sociale partners tot stand komen – *on sait jamais* –, dan zal ik aan mijn administratie de opdracht geven een voorstel uit te werken, dat conform de Europese wetgeving en rechtspraak zal zijn. Daardoor zullen werknemers die tijdens hun vakantie ziek worden, het verlof op een later tijdstip kunnen opnemen.

Het toezicht op een correcte toepassing van de regelgeving gebeurt door het Toezicht op de Sociale Wetten van de federale overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, dat voor de naleving van de Belgische vakantiewetgeving bevoegd is. De controle op de toepassing van een nieuwe regelgeving en de betugeling van de eventuele misbruiken zullen dan ook door die dienst worden verzekerd.

De controle bij ziekte tijdens de vakantie zal nog nader moeten worden verfijnd en verbeterd, ook al omdat het Rijksinstituut voor Ziekte- en Invaliditeitsverzekering, het RIZIV, met sommige landen daaromtrent nog geen akkoorden heeft gesloten.

De sociale partners zullen bovendien over de precieze modaliteiten van die controlemogelijkheden nog nader overleg moeten plegen.

De komende weken kan hopelijk worden geland. Indien niet wordt geland, zal ik nu al aankondigen zelf een initiatief te nemen en de regering daarover aan te spreken.

11.03 Wim Van der Donckt (N-VA): Mijnheer de minister, ik dank u voor het heel duidelijke antwoord. Wij zullen het dossier samen met u opvolgen.

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

12 Vraag van de heer Wim Van der Donckt aan de vice-eersteminister en minister van Werk, Economie en Consumenten, belast met Buitenlandse Handel, over "het standpunt van de minister over het Country Report 2018 van dit land gepubliceerd door de Europese Commissie" (nr. 24238)

12 Question de M. Wim Van der Donckt au vice-premier ministre et ministre de l'Emploi, de l'Économie et des Consommateurs, chargé du Commerce extérieur, sur "l'opinion du ministre à propos du Country Report 2018 de notre pays publié par la Commission européenne" (n° 24238)

12.01 Wim Van der Donckt (N-VA): Ik heb een korte vraag, waarop een heel uitgebreid antwoord zou kunnen volgen. Hebt u een lang antwoord, mijnheer de minister? Anders zet ik mijn vraag om in een schriftelijke vraag.

12.02 Minister Kris Peeters: Het antwoord valt redelijk mee qua lengte. Het is uiteraard ook een zeer goed antwoord.

12.03 Wim Van der Donckt (N-VA): De Europese Commissie publiceerde onlangs haar Country Report 2018 over dit land. In dit rapport vertrekt de Europese Commissie van een aantal uitgangspunten en trekt ze een aantal conclusies.

Wat is uw visie op dit Country Report 2018?

12.04 Minister Kris Peeters: Om te beginnen moeten we tevreden zijn dat de groei leidde tot meer werkgelegenheid. Het is daarbij belangrijk op te merken dat die werkgelegenheid in België sneller toeneemt dan de macro-economische groeicijfers zouden doen veronderstellen. Instellingen als de Nationale Bank schrijven dit toe aan het beleid van de regering op het vlak van de arbeidsmarkt en de loonkostenbeheersing. Ik ben blij dat ook de Europese Commissie die inspanningen erkent.

We zijn er echter nog niet. Blijvende inspanningen zijn nodig om de Europese 2020-doelstellingen te bereiken. De Commissie stelt voor ons land, terecht, dat er bijzondere aandacht moet uitgaan naar de mismatch tussen vaardigheden en vacatures. De jobs zijn er. We moeten ze nu ook nog kunnen invullen. Er is dus een sterke focus nodig op de opleiding van groepen die ver van de arbeidsmarkt staan: laaggeschoolden, mensen met een migratieachtergrond enzovoort.

Ik wil in deze context opmerken dat de Commissie voor de hele Unie vaststelt dat er een achteruitgang is in de kwaliteit van de jobs. Dit is in België niet het geval.

Voltijdse contracten van onbepaalde duur blijven de regel. Kleine deeltijdse jobs en onvrijwillig deeltijds werken nemen af. Dat is erg positief. Er is in België geen uitrust geweest tussen jobgroei en de kwaliteit van de jobs. We mogen echter niet zelfgenoegzaam zijn en moeten verder vooruitkijken.

Ik heb de sociale partners uitgenodigd om samen de impact van de digitalisering op de arbeidsmarkt in kaart te brengen en voorstellen te doen over onder meer de opleiding om werknemers weerbaarder te maken en jobverlies in bepaalde sectoren en functies gezamenlijk aan te pakken. Ik kijk naar de Europese Commissie en naar het Comité voor de werkgelegenheid (EMCO) om in die context goede praktijken aan te bieden. België vraagt in dit verband ook een uitbreiding van het globaliseringsfonds naar de gevolgen van de digitalisering.

12.05 Wim Van der Donckt (N-VA): Ik heb geen verdere opmerkingen.

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

13 Vraag van de heer Wim Van der Donckt aan de vice-eersteminister en minister van Werk, Economie en Consumenten, belast met Buitenlandse Handel, over "de sollicitatie-etiquette in hoofde van de werkgevers" (nr. 24356)

13 Question de M. Wim Van der Donckt au vice-premier ministre et ministre de l'Emploi, de l'Économie et des Consommateurs, chargé du Commerce extérieur, sur "les règles de conduite relatives au recrutement dans le chef des employeurs" (n° 24356)

13.01 Wim Van der Donckt (N-VA): Mijnheer de minister, vacature.com en de vakgroep Sociale Economie van de UGent hielden recent een enquête over de sollicitatie-etiquette in hoofde van de werkgevers. Bijna 30 % van de 2 623 respondenten gaf aan dat ze als sollicitanten zelden of nooit een reactie krijgen op hun cv of motivatiebrief. Meer nog, meer dan de helft van de bevraagde vijftigplussers meldt zelden of nooit een reactie op sollicitaties te krijgen. Twee op drie respondenten is negatief over de feedback die werkgevers bieden na een al dan niet succesvolle sollicitatie, 31 % vindt dat de communicatie over de sollicitatieprocedure eerlijk verloopt en 36 % vindt ze dan weer oneerlijk. Meer dan de helft van de respondenten zegt dat hij of zij na een negatieve sollicitatie-ervaring liever niets meer met het bedrijf in kwestie te maken wil hebben. Dat wat het onderzoek betreft.

Artikel 9 van cao nr. 38 van 6 december 1983 betreffende de werving en selectie van werknemers bepaalt: "De sollicitanten, die beantwoorden aan de in de werkaanbieding vermelde functie-eisen maar wier sollicitatie niet werd aangehouden, worden door de werkgever binnen een redelijke termijn van de ten aanzien van hen genomen beslissing schriftelijk op de hoogte gebracht." Dit houdt in dat het voor een sollicitant van belang is dat hij of zij zou weten of de sollicitatie werd aangehouden. Indien dit inderdaad het geval is, zal de werkgever hem of haar vanzelfsprekend uitnodigen. Is dat niet het geval, dan moet de sollicitant binnen een redelijke termijn daarvan verwittigd worden.

Ik krijg graag een antwoord op de volgende vragen. Ten eerste, overtreden werkgevers die geen terugkoppeling geven aan sollicitanten cao nr. 38 niet?

Ten tweede, over welke middelen – een gerechtelijke klacht, de sociale inspectie of wat dan ook – beschikt de sollicitant bij gebrek aan voldoende terugkoppeling?

Ten derde, hebt u weet van klachten hieromtrent tijdens de afgelopen vijf jaar?

Ten vierde, is het niet in het belang van een bedrijf om zijn sollicitanten/potentiële consumenten hoffelijk te behandelen?

13.02 Minister Kris Peeters: Mevrouw de voorzitter, mijnheer Van der Donckt, de aangehaalde problematiek maakt het voorwerp uit van cao nr. 38 van de Nationale Arbeidsraad, gesloten op 6 december 1983, betreffende de werving en selectie van werknemers.

Deze cao nr. 38 bevat, naast de verplichtingen ten aanzien van de werkgever, ook een aantal gedragsregels met betrekking tot de werving en selectie. Een van deze gedragsregels is artikel 9, dat bepaalt dat de sollicitanten die beantwoorden aan de in de werkaanbieding vermelde functie-eisen maar wier sollicitatie niet werd aangehouden, binnen een redelijke termijn schriftelijk op de hoogte worden gebracht door de werkgever van de ten aanzien van hen genomen beslissing.

De gedragsregels, waaronder artikel 9, werden niet algemeen bindend verklaard en zijn slechts bindend voor de organisaties die cao nr. 38 van de Nationale Arbeidsraad hebben afgesloten. Het gaat met andere woorden om aanbevelingen, niet om normatieve, juridisch afdwingbare regels die de werkgevers rechtstreeks binden.

De naleving van de gedragsregels opgenomen in hoofdstuk IV van cao nr. 38 kan derhalve niet strafrechtelijk worden afgedwongen.

Wat uw vraag naar *facts and figures* betreft, tot nu toe zijn er bij de diensten van mijn inspectie Toezicht op de Sociale Wetten geen klachten ingediend met betrekking tot artikel 9 van cao nr. 38.

Ik refereer in dezen ook aan het verdeelde advies van de NAR, nr. 1975 van 23 februari 2016, in antwoord op de vraag van de commissie voor de Sociale Zaken om een advies uit te brengen over het wetsvoorstel

van mevrouw Kitir, de heer Bonte en mevrouw Jiroflée, tot wijziging van de wet van 13 februari 1998 houdende bepalingen tot bevordering van de tewerkstelling voor wat betreft de invoering van de antwoordplicht ten aanzien van sollicitanten. De vertegenwoordigers van de werkgevers en werknemers kijken met een heel andere bril naar deze materie, waardoor een consensus vooralsnog heel moeilijk lijkt.

Ik heb begrepen dat voornoemd wetsvoorstel nog steeds hangende is in de commissie, maar dat de indieners geen prioritaire behandeling ervan vragen om de sociale partners de mogelijkheid te bieden alsnog een consensus te bereiken.

13.03 Wim Van der Donckt (N-VA): Mevrouw de voorzitter, ik dank de minister voor zijn antwoord en ik heb geen verdere opmerkingen.

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

14 Vraag van de heer Wim Van der Donckt aan de vice-eersteminister en minister van Werk, Economie en Consumenten, belast met Buitenlandse Handel, over "de aangekondigde sluiting van het dochterbedrijf Laurelton van Tiffany in de sector van de diamantslijperij" (nr. 24384)

14 Question de M. Wim Van der Donckt au vice-premier ministre et ministre de l'Emploi, de l'Économie et des Consommateurs, chargé du Commerce extérieur, sur "l'annonce de la fermeture de la filiale Laurelton de Tiffany dans le secteur de la taille de diamant" (n° 24384)

14.01 Wim Van der Donckt (N-VA): Mijnheer de minister, in Antwerpen wordt jaarlijks voor meer dan 40 miljard euro aan diamanten verhandeld. Ongeveer 80 % van de ruwe diamanten en 50 % van de geslepen diamanten worden hier omgezet. De jongste tien jaar is het aantal diamantslijpers in ons land gehalveerd. Er zijn er nu nog 650. Een groot deel van de sector is verhuisd naar lageloonlanden. De meeste diamantslijpers werken hier in de stad Antwerpen en in de Kempen, een klein deel is werkzaam in West-Vlaanderen.

Al slonk het aantal fors, toch is Antwerpen wereldtop gebleven. Hier worden nog steeds de duurste en de moeilijkste stenen geslepen omdat die veel expertise vergen. De gemiddelde leeftijd van de diamantbewerkers is vrij hoog, bijna 47 jaar. De sector probeert daar iets aan te doen door te investeren in opleidingen om de kennis door te geven aan de jongere generaties.

In België werken zo'n 6 600 mensen in de sector, de meeste in de verkoop. Nu wil Tiffany, de grootste juwelenketen ter wereld, zijn Antwerpse slijperij Laurelton Diamonds sluiten. Hoewel het maar om een dertigtal slijpers zou gaan, betekent het een nieuw imago- en prestigeverlies voor de Antwerpse diamantsector. Ook het Zuid-Afrikaanse Safdico Gem Tech wil zijn slijperijactiviteiten grotendeels weghalen, met het verlies van een tiental slijpers en enkele bedienden tot gevolg. Er zou in het kader van de wet-Renault reeds een intentie tot collectief ontslag zijn meegedeeld en men zou momenteel in de informatiefase zitten.

Graag had ik een antwoord vernomen op de volgende vragen, mijnheer de minister.

Klopt het dat de procedure in het kader van de wet-Renault is opgestart voor de Antwerpse slijperij Laurelton? Hoeveel banen staan er op de tocht? Klopt het dat ook Safdico gelijkaardige intenties zou hebben?

Gezien het enorme belang van de diamantsector voor Antwerpen in het bijzonder en Vlaanderen in het algemeen, welke maatregelen hebt u genomen om de arbeidsvoorwaarden in de diamantsector aantrekkelijker te maken?

14.02 Minister Kris Peeters: Mijnheer Van der Donckt, op de bevoegde diensten van mijn departement is inderdaad een notificatie van een voorgenomen collectief ontslag van de diamantonderneming Laurelton Diamonds Belgium bvba binnengekomen overeenkomstig de bepalingen van de wet-Renault. Het gaat, zoals u zei, om dertig werknemers. Ik voeg eraan toe dat de procedure onder de wet-Renault loopt, wat inhoudt dat er onderhandelingen aan de gang zijn met betrekking tot het aangekondigd collectief ontslag.

Deze aankondiging van het ontslag van dertig werknemers betekent niet noodzakelijk dat er aan het einde van deze procedure ook daadwerkelijk dertig ontslagen zullen vallen. Het zouden er ook minder kunnen zijn.

Wait and see.

Bij de diamantslijperij Safdico Gem Tech werden zes diamantslijpers ontslagen, maar dit gebeurde niet in het kader van een collectief ontslag omdat het om minder dan tien werknemers ging. Deze ontslagen hadden wel tot gevolg dat de slijpactiviteiten van deze onderneming in België werden stopgezet.

De loon- en arbeidsvoorwaarden in de Antwerpse diamantsector worden geregeld door de collectieve arbeidsovereenkomsten waarover in het bevoegde paritair comité nr. 324 wordt onderhandeld. In het bijzonder hebben de sociale partners meer aandacht voor het meer aantrekkelijk maken van het beroep van slijper-kliever door in opleidingen te voorzien en door het beroep ook financieel aantrekkelijker te maken.

Zo kunnen diamantarbeiders die onder het paritair comité nr. 324 ressorteren bovendien onder meer genieten van een gratis hospitalisatieverzekering en een aanvullend pensioen. De concurrentie vanuit Afrika en Azië is echter van dien aard dat het zeer moeilijk is om met de lonen die daar worden betaald te wedijveren.

In 1999 werd geprobeerd om met het sociaal plan de sociale lasten van de werkgevers maximaal te verlichten. Dit plan, dat slechts een klein jaar heeft gewerkt, tot er klachten kwamen bij de Europese Commissie en de Belgische gerechten over verboden staatssteun, had op die zeer korte periode reeds vruchten afgeworpen.

Er werd daarna getracht om de Europese Commissie ervan te overtuigen dat dit plan geen verboden staatssteun inhield, gelet op de praktisch onbestaande concurrentie binnen de EU. De Europese Commissie heeft bij beschikking van 9 april 2002 echter geoordeeld dat dit sociaal plan wel ongeoorloofde staatssteun inhield.

Nadat de Europese Commissie deze beslissing had genomen, werd nog getracht om eventueel te voldoen aan de Europese vrijstellingsverordeningen inzake staatssteun maar ook dit werd door de Europese Commissie niet aanvaard.

Daarop werd vanaf 2017 een sociaal plan light ingevoerd dat steun kon geven aan de diamantwerkgevers die slijpers en andere arbeiders tewerkstellen voor het daadwerkelijk bewerken van diamant.

De steun is echter beperkt tot het maximumbedrag van de zogenaamde Europese de-minimissteun. Dat wil zeggen maximum 200 000 euro per drie belastingjaren.

Het plan komt erop neer dat de sociale lasten van de diamantwerkers sterk worden verlaagd, teneinde de tewerkstelling in de sector op peil te houden en te pogen ze te versterken.

Het plan is godzijdank nog steeds in werking. De recente taxshift heeft ervoor gezorgd dat in het paritair comité nr. 324 de sociale werkgeversbijdragen met 600 000 euro zijn gedaald. Ze komen nu uit op een bedrag van 3,8 miljoen euro, te storten voor het jaar 2018.

Het voorgaande is wel een theoretische vergelijking op basis van de werkgelegenheid van vóór de taxshiftmaatregelen. De reële bedragen voor 2018 kunnen lager of hoger liggen in functie van de reële werkgelegenheid.

De korting zal de komende jaren verder stijgen en dus zullen de kosten dalen met zowat 100 000 euro.

In de diamantsector zullen de bijdragen dus met 15 % zijn gedaald ten opzichte van de situatie van vóór de taxshift, boven op het effect van de indexsprong natuurlijk.

Daarmee komt de sector uiteraard nog niet in de buurt van de loonkosten in de lageloonlanden. De beleidscel voert op dit moment echter gesprekken met het Syndicaat der Belgische Diamantnijverheid, zijnde de sectorfederatie voor de diamantnijverheid, over de manier waarop een nieuwe instroom van diamantbewerkers tegen een redelijke kostprijs kan worden gerealiseerd.

14.03 Wim Van der Donckt (N-VA): Mijnheer de minister, ik heb geen bijkomende opmerkingen.

Het incident is gesloten.

L'incident est clos.

De **voorzitter**: Wij zijn aangekomen bij punt 24 op de agenda, zijnde de samengevoegde vragen nr. 24397 van mevrouw Gerkens, nr. 24500 van de heer Delizée, nr. 24617 van de heer Daerden, nr. 24624 van mevrouw Gerkens, nr. 24743 van mevrouw Dierick en nr. 24963 van mevrouw Fonck. Een aantal leden heeft gevraagd het punt uit te stellen.

Vraag nr. 24421 van de heer Hedeboom zal in een schriftelijke vraag worden omgezet.

Voor de samengevoegde vragen nr. 24596 van mevrouw Fonck en nr. 24834 van mevrouw Kitir wacht ik nog een tweetal minuten, om na te gaan of mevrouw Fonck nog naar de commissie komt.

Wij zijn dan aanbeland bij punt 27 op de agenda, zijnde mijn vraag nr. 24602. Mijnheer de minister, is het goed dat ik mijn vraag van op de voorzittersstoel stel?

14.04 Minister **Kris Peeters**: Mevrouw de voorzitter, vanwaar zou u ze anders stellen?

De **voorzitter**: Anders moet ik mij laten vervangen en wordt het een stoelendans. Ik zal mijn vraag dus nu stellen.

15 **Vraag van mevrouw Nahima Lanjri aan de vice-eersteminister en minister van Werk, Economie en Consumenten, belast met Buitenlandse Handel, over "de actualisering van de wetgeving betreffende klein verlet" (nr. 24602)**

15 **Question de Mme Nahima Lanjri au vice-premier ministre et ministre de l'Emploi, de l'Économie et des Consommateurs, chargé du Commerce extérieur, sur "la mise à jour de la législation relative au petit chômage" (n° 24602)**

15.01 **Nahima Lanjri** (CD&V): In het KB van 28 augustus 1963 dat het klein verlet regelt, staat in artikel 2, XI, een verwijzing naar de "familieraad", zoals dat toen genoemd werd. De familieraad werd echter al in 2001 afgeschaft en vervangen door een nieuwe procedure in het Burgerlijk Wetboek, eveneens onder toezicht van de vrederechter. Wanneer iemand nu opgeroepen wordt bij de vrederechter in het kader van een dergelijke procedure, kan deze persoon in theorie geen gebruikmaken van het klein verlet wanneer deze wetgeving strikt toegepast wordt.

Tot op heden leidde dit niet vaak tot grote problemen en werd in de geest van de wet het klein verlet toch toegekend voor een dergelijke oproeping door de vrederechter. Uit de praktijk blijkt nu echter dat in sommige gevallen dat klein verlet niet wordt toegekend, met als argument dat er niet voldaan wordt aan de voorwaarden om van het klein verlet te genieten omdat er geen sprake is van een oproeping voor de zogenaamde familieraad. Het kan toch niet de bedoeling zijn dat iets waarop een werknemer recht heeft, louter wordt geweigerd omdat de gebruikte terminologie in onze wetgeving niet is aangepast.

Ik heb hierover de volgende vraag.

Bent u bereid om artikel 2, XI, van het KB van 28 augustus 1963 aan te passen door te verwijzen naar de oproeping door de vrederechter in het kader van de procedure bepaald in hoofdstuk II, titel X van boek I van het Burgerlijk Wetboek, zodat daar geen sprake meer is van een familieraad?

Ik stelde eerder vandaag al vragen in verband met het hospitalisatieverlof, waarvoor u een en ander hebt kunnen regelen. Ik hoop dat u ook dit kan regelen, wat niet meer inhoudt dan het aanpassen van de terminologie.

15.02 Minister **Kris Peeters**: Uw vraag heeft betrekking op artikel 2, XI van het KB van 28 augustus 1963 op grond waarvan werknemers het recht hebben om, met behoud van loon, van het werk afwezig te zijn voor het bijwonen van een bijeenkomst van de familieraad bijeengeroepen door de vrederechter, en dit voor de nodige tijd, met een maximum van een dag.

U geeft aan dat de familieraad als dusdanig afgeschaft werd, maar dat de familieleden nog steeds door de vrederechter kunnen worden gehoord, bijvoorbeeld in voogdijzaken. U stelt dan ook terecht de vraag of het begrip "familieraad" zoals omschreven in het vermelde KB in die zin moet worden opgevat dat het tevens de oproeping van familieleden door de vrederechter in voogdijzaken omvat en of men in een dergelijk geval op

grond van artikel 2, XI van het KB van 28 augustus 1963 van het werk afwezig kan blijven met behoud van loon.

Ik kan u in dit kader verwijzen naar een antwoord op een parlementaire vraag dat in 2002 door de toenmalige minister van Werkgelegenheid werd gegeven in deze commissie.

De wet van 29 april 2001 tot wijziging van verscheidene wetsbepalingen inzake de voogdij over minderjarigen heeft de familieraad evenwel afgeschaft en de bevoegdheden daarvan toevertrouwd aan de vrederechter zelf. Als gevolg daarvan meen ik dat de bepaling van artikel 2, XI van het KB zonder voorwerp is komen te vallen. De familieraad was een orgaan van voogdij dat ertoe strekte de bloed- en aanverwanten een rol te laten spelen in het voogdijstelsel en dat in welbepaalde gevallen diende te worden bijeengeroepen door de vrederechter om beslissingen te nemen met betrekking tot de voogdij. Waar het verlenen van een machtiging aan de voogd voor het stellen van welbepaalde handelingen oorspronkelijk aan de familieraad toekwam, is er onder de nieuwe regeling, met name na de afschaffing van de familieraad, enkel nog sprake van een vrederechterlijke machtiging. In een aantal gevallen is de vrederechter verplicht om bepaalde personen te horen en/of heeft de vrederechter de mogelijkheid om personen te horen van wie de mening nuttig kan zijn, maar deze personen hebben geen enkele formele medezeggenschap.

De oproeping van familieleden in voogdijzaken in het kader van een dergelijke, al dan niet verplichte raadpleging door de vrederechter, kan dan ook niet vergeleken worden met de voorheen bestaande oproeping tot het bijwonen van een familieraad. Zodoende, tot mijn spijt, zullen de werknemers die door de vrederechter in voogdijzaken worden opgeroepen om gehoord te worden niet van het werk afwezig kunnen blijven met behoud van loon op grond van artikel 2, XI van het KB van 28 augustus 1963.

In dit kader wil ik nog opmerken dat het KB van 28 augustus 1963 slechts een minimumregeling bevat. Een individuele of collectieve arbeidsovereenkomst kan gunstigere bepalingen bevatten. Werkgevers kunnen in dit geval dus nog steeds de afwezigheid met behoud van loon toestaan. Volledigheidshalve geef ik ook nog mee dat de betrokken personen met het oog op een verschijning ter terechtzitting aanspraak kunnen maken op een verlof om dwingende redenen, zij het dan wel onbetaald.

Gelet op het voorgaande stel ik voor om het advies van de sociale partners te vragen over de opportuniteit van een wijziging van het KB van 28 augustus 1963, in die zin dat ook werknemers die door de vrederechter in voogdijzaken worden opgeroepen om gehoord te worden, van een recht op afwezigheid met behoud van loon zouden kunnen genieten.

Naar aanleiding van uw vraag zal ik dat aan de sociale partners voorleggen en bekijken of we in de toekomst toch nog iets kunnen doen met dat artikel 2, XI van het KB van 28 augustus 1963.

15.03 Nahima Lanjri (CD&V): Mijnheer de minister, het lijkt mij inderdaad goed om toch te bekijken hoe we dit kunnen oplossen. In het merendeel van de gevallen signaleert men mij dat er geen probleem is en dat de werkgever dit toestaat met behoud van wedde. In een aantal gevallen verwijst men strikt naar de familieraad.

U zegt dat het *stricto sensu* niet voor de voogdij is bedoeld. Als een vrederechter iemand oproept, is dat echter niet voor niets.

Hopelijk komt er toch een positief advies van de sociale partners om meer uniformiteit te brengen in dit klein verlet. Ik kijk uit naar het advies.

Ik zal de vraag over een paar maanden opnieuw stellen om een antwoord te krijgen, tenzij u mij spontaan op de hoogte houdt.

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

De **voorzitter**: Vragen nrs 24352, 24941, 24951 en 25132 van mevrouw Fonck worden uitgesteld.

16 **Question de M. Paul-Olivier Delannois au vice-premier ministre et ministre de l'Emploi, de l'Économie et des Consommateurs, chargé du Commerce extérieur, sur "la faillite de Taylor Mail" (n° 25163)**

16 **Vraag van de heer Paul-Olivier Delannois aan de vice-eersteminister en minister van Werk,**

Economie en Consumenten, belast met Buitenlandse Handel, over "het faillissement van Taylor Mail" (nr. 25163)

16.01 Paul-Olivier Delannois (PS): Monsieur le ministre, la société Taylor Mail située à Orcq, dans l'entité de Tournai, a été déclarée en faillite par le tribunal du commerce le 17 avril 2018. Le groupe Penant, qui avait repris l'entreprise en 2016, avait promis de réaliser toute une série d'investissements afin de pérenniser l'activité. Malheureusement, ce ne fut pas le cas.

Depuis le début de cette année, Taylor Mail était engagée dans une procédure Renault suite à l'annonce d'un plan de restructuration visant à supprimer 29 emplois. Avec cette faillite annoncée, c'est l'ensemble des 78 travailleurs qui risquent de perdre leur emploi. Il s'agit d'un drame social qui s'apparente à un énorme coup de massue pour de nombreuses personnes, pour de nombreuses familles de ma région. Un curateur a été désigné notamment afin de rencontrer les travailleurs pour faire le point. Celui-ci devra se prononcer sur la poursuite des contrats en cours.

Monsieur le ministre, quel suivi a apporté votre administration à ce dossier? Avez-vous des informations au sujet d'un futur repreneur qui pourrait poursuivre l'activité et sauver ces emplois?

16.02 Kris Peeters, ministre: Monsieur Delannois, en cas de licenciement collectif, l'arrêté royal du 24 mai 1976 portant sur les licenciements collectifs impose à l'employeur de communiquer certaines informations aux autorités. Dans ce cadre, mon administration avait effectivement reçu une notification de cette entreprise visant l'annonce d'un licenciement collectif. Vingt-neuf travailleurs étaient concernés. En revanche, en cas de faillite, la loi ne prévoit pas d'obligation similaire.

Enfin, pour ce qui est d'un éventuel repreneur, je tiens à vous informer que la politique de l'Emploi relève des compétences régionales. Il appartient dès lors à mes collègues ministres régionaux d'y répondre.

16.03 Paul-Olivier Delannois (PS): Monsieur le ministre, j'entends bien qu'il s'agit d'une compétence régionale. En tant que ministre fédéral, je pensais que vous disposiez peut-être de plus d'informations que moi. Apparemment ce n'est pas le cas.

Par ailleurs, la nuance que vous faites entre la restructuration et la faillite a son importance. Il est dommage qu'on ne puisse pas jouer de façon beaucoup plus entrepreneuriale.

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

De **voorzitter**: Alle andere vragen zijn ofwel uitgesteld, ofwel omgezet in schriftelijke vragen.

*De openbare commissievergadering wordt gesloten om 16.44 uur.
La réunion publique de commission est levée à 16.44 heures.*