

COMMISSION DES AFFAIRES SOCIALES

du

MERCREDI 27 OCTOBRE 2010

Matin

COMMISSIE VOOR DE SOCIALE ZAKEN

van

WOENSDAG 27 OKTOBER 2010

Voormiddag

De behandeling van de vragen en interpellaties vangt aan om 11.35 uur. De vergadering wordt voorgezeten door mevrouw Nadia Sminate.

Le développement des questions et interpellations commence à 11.35 heures. La réunion est présidée par Mme Nadia Sminate.

01 Vraag van mevrouw Sonja Becq aan de vice-eerste minister en minister van Werk en Gelijke Kansen, belast met het Migratie- en asielbeleid, over "de toepassing van de arbeidsduurwetgeving in geval van tewerkstelling van een conciërge in een vzw" (nr. 102)

01 Question de Mme Sonja Becq à la vice-première ministre et ministre de l'Emploi et de l'Égalité des chances, chargée de la Politique de migration et d'asile, sur "l'application de la législation sur le temps de travail en cas d'emploi d'un concierge dans une asbl" (n° 102)

01.01 **Sonja Becq** (CD&V): Mevrouw de voorzitter, mevrouw de minister, deze vraag betreft een interpretatie in verband met een problematiek inzake vzw's.

Verzorgings- en opvoedingsinstellingen hebben vaak een conciërge in dienst die 's avonds of in het weekend dringende taken moet uitvoeren en technische interventies moet verrichten. Het is moeilijk om met een echt concreet uurrooster te werken.

Er is in de arbeidswetgeving in een uitzondering voorzien wat betreft arbeidsduur en uurroosters voor werknemers met een leidende functie. Wij hebben het daarnet al gehad over een ontwerp inzake arbeidsduurregeling, maar voor een andere groep van werknemers.

Er is een koninklijk besluit in uitvoering van dat artikel dat een opsomming geeft van categorieën die onder die uitzondering vallen. Daar zitten wel conciërges bij van handels- en nijverheidsondernemingen, maar niet van vzw's.

Mag ik ervan uitgaan dat conciërges van vzw's ook onder die bepaling vallen? Wat is de argumentatie daarvoor dan? Er bestaan daarover immers verschillende interpretaties in de rechtspraak.

Kunnen conciërges van vzw's worden beschouwd als gelijkgesteld met conciërges van nijverheids- of handelsondernemingen? Is het aangewezen om voor de duidelijkheid het koninklijk besluit van 10 februari 1965 aan te passen voor conciërges van vzw's, of overweegt u eventueel andere voorstellen of onderhandelingen om aan die werkregeling te sleutelen?

01.02 Minister **Joëlle Milquet**: Mevrouw de voorzitter, mevrouw Becq, het koninklijk besluit van 10 februari 1965 tot aanwijzing van de personen die met een leidende functie of met een vertrouwenspost zijn bekleed moet vrij nauw worden geïnterpreteerd aangezien het toelaat af te wijken van de wettelijke grenzen in arbeidsduur vastgelegd in de arbeidswet van 16 maart 1961 en waarin strafsancties zijn vastgelegd.

De parlementaire werkzaamheden zijn hierover heel duidelijk. Het koninklijk besluit van 10 februari 1965 is wel al oud, de gebruikte terminologie zorgt dan soms ook voor enkele moeilijkheden. Ze strookt niet meer volledig met de huidige beroepen en met de evolutie van de arbeidsorganisatie in ondernemingen.

Dat verschil geeft aanleiding tot interpretaties in de rechtspraak en dus soms tot uiteenlopende beslissingen.

Zo oordeelde het arbeidshof van Luik in een arrest van 19 november 2001 dat elke persoon met een directie- of vertrouwensfunctie niet onder het toepassingsgebied van de reglementering van de arbeidsduur valt, zelfs wanneer deze functie niet expliciet is opgenomen in het koninklijk besluit van 10 februari 1965. Het arbeidshof van Antwerpen daarentegen oordeelde dat een conciërge bij een vzw niet valt onder het begrip "huishouder in een handels- of nijverheidsonderneming" zoals bepaald in de artikelen 2 en 14 van het koninklijk besluit van 10 februari 1965. Daar dit besluit het over "huishouders in een handels- of nijverheidsonderneming" heeft, moet er in dit geval naar de professionele activiteit van de onderneming gekeken worden.

De Nationale Arbeidsraad vond het in zijn advies nr. 1184 nodig het koninklijk besluit van 10 februari 1965 te herzien. In 1997 is men er in de commissie Individuele Arbeidsverhoudingen aan begonnen, nog altijd zonder resultaat. Bij eventuele problemen in de diverse sectoren kunnen de sociale partners wel advies geven op het niveau van hun paritair comité.

Ik vraag de Algemene Directie Individuele Arbeidsbetrekkingen van de FOD Werkgelegenheid het koninklijk besluit van 10 februari 1965 toch te herzien en te moderniseren zodat deze wetgeving beter aansluit bij de huidige functies en bij de huidige richtlijnen. Ik zal vragen dat er bij dit onderzoek bijzondere aandacht besteed wordt aan de situatie van de non-profitsector. Ik wacht op het voorstel van mijn administratie ter zake. Uw vraag is tamelijk interessant.

01.03 Sonja Becq (CD&V): Mevrouw de minister, deze vraag wordt ook vanuit de sector gesteld, om te weten op welke manier men ermee moet omgaan. Ik begrijp wel dat men restrictief wil omgaan met het begrip, en dat het niet zo evident is zomaar aan de arbeidstijdregeling te sleutelen. Toch is het niet slecht dat er werk gemaakt wordt van een regeling, in alle transparantie en alle duidelijkheid voor alle partijen.

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

02 Samengevoegde vragen van

- de heer Hans Bonte aan de vice-eerste minister en minister van Werk en Gelijke Kansen, belast met het Migratie- en asielbeleid, over "de gewijzigde fiscale behandeling van de PWA's" (nr. 97)
- de heer Stefaan Vercamer aan de vice-eerste minister en minister van Werk en Gelijke Kansen, belast met het Migratie- en asielbeleid, over "de fiscale belasting van de Plaatselijke Werkgelegenheidsagentschappen met dienstenchequebedrijven" (nr. 100)
- mevrouw Zoé Genot aan de vice-eerste minister en minister van Werk en Gelijke Kansen, belast met het Migratie- en asielbeleid, over "de onderwerping van de PWA's aan de vennootschapsbelasting" (nr. 205)

02 Questions jointes de

- M. Hans Bonte à la vice-première ministre et ministre de l'Emploi et de l'Égalité des chances, chargée de la Politique de migration et d'asile, sur "la modification du traitement fiscal des ALE" (n° 97)
- M. Stefaan Vercamer à la vice-première ministre et ministre de l'Emploi et de l'Égalité des chances, chargée de la Politique de migration et d'asile, sur "l'imposition des Agences Locales pour l'Emploi au sein desquelles fonctionnent des entreprises de titres-services" (n° 100)
- Mme Zoé Genot à la vice-première ministre et ministre de l'Emploi et de l'Égalité des chances, chargée de la Politique de migration et d'asile, sur "l'assujettissement des ALE à l'ISOC" (n° 205)

02.01 Hans Bonte (sp.a): Mevrouw de voorzitter, mevrouw de minister, dit is een vraag die blijkbaar meerdere mensen bezighoudt en die in elk geval heel wat PWA's en PWA-besturen bezighoudt. Uit de reacties op de onrust die gesignaleerd werd in het werkveld, hebben wij menen te begrijpen dat de federale regering, ook al is zij in lopende zaken, een oplossing bekomen heeft voor, zeg maar, een nieuwe dreiging ten aanzien van die PWA-dienstenchequeondernemingen.

Waar gaat het over? Iedereen herinnert zich wellicht nog dat er vorig jaar in de programmawet in december een wettelijke basis gemaakt werd om de financiële reserves van de PWA-dienstenchequeondernemingen af te romen. In het budget van het lopend jaar, het jaar 2010, staat effectief 50,4 miljoen euro ingeschreven aan inkomsten uit die afromingsoperatie.

We hebben daarover in het lang en in het breed gediscussieerd in het verleden. Toen hebt u bij herhaling de zekerheid geboden dat dit niet zou leiden tot het faillissement of overkop gaan van een aantal PWA-dienstenchequeondernemingen.

De verbazing was dus wel groot de voorbije weken, toen bleek dat de belastingdiensten de PWA-dienstenchequeondernemingen plotseling beschouwen als vennootschappen en fiscaal behandelen als winstgevende vennootschappen.

U hebt intussen ook publiek laten weten dat het niet de bedoeling is om op die manier die afroaming te doen.

Mevrouw de minister, daaromtrent heb ik de volgende vragen.

Klopt het dat het nu helemaal duidelijk is? Ik heb gezien dat collega's in andere commissies aan de minister van Financiën daaromtrent vragen gesteld hebben. Is het nu duidelijk dat er effectief een akkoord is tussen uw diensten, de RVA-diensten, en de fiscale administratie om de PWA-dienstenchequebedrijfjes te behandelen zoals ze in het verleden altijd behandeld geweest zijn?

Ten tweede, aanvullend, hoe zit het met de budgettaire ambitie van de regering omtrent de financiële reserves en de afroamingsoperatie waarover we in het verleden zo veel gediscussieerd hebben? Nog altijd staat het bedrag van 50,4 miljoen euro in het budget, wat op zich al voor heel wat onrust zorgt voor een sector die onrustig is, al was het maar ten gevolge van de bevoegdheidsdiscussie die eveneens gaande is. De zogenaamde nota-De Wever gaf ook al wat aanleiding tot onrust. Met andere woorden, het is een sector in onrust. Daarom zou ik graag weten welke de ambities zijn van de regering in lopende zaken aangaande die 50,4 miljoen euro.

02.02 Stefaan Vercamer (CD&V): Mevrouw de minister, ik sluit mij aan bij de stelling van de heer Bonte. Er heerste onrust bij de PWA's naar aanleiding van een omzendbrief vanuit uw administratie, blijkbaar in het Frans, met het voornemen om de vzw's te behandelen als vzw's die in grote mate winstgevend zouden zijn, wat toch niet van alle PWA's kan worden gezegd. Zij worden twee keer getroffen: enerzijds door de afroaming van reserves en anderzijds door de vennootschapsbelasting. Dat zorgde voor grote onrust.

Wij vernamen daarnaast publiekelijk dat er afspraken waren gemaakt met Financiën.

In welke mate is er iets afgesproken? Wat zijn die afspraken rond de PWA's en de belasting onder de vennootschapsregeling?

Welk initiatief zult u nemen om te voorkomen dat PWA's fiscaal als een vennootschap zullen worden beschouwd, vermits hun winsten op een andere manier worden afgeroomd?

02.03 Zoé Genot (Ecolo-Groen!): Madame la présidente, depuis deux ans, les ALE de Tournai et de Mouscron ont reçu des avis rectificatifs leur demandant de se soumettre à l'impôt des sociétés. Depuis deux ans, elles parlementent avec les différents services pour essayer de comprendre ce qui leur arrive et pour voir si elles doivent effectivement être soumises à cet impôt des sociétés qu'elles n'avaient pas prévu. Depuis mai, le SPF Finances a décidé de généraliser cette pratique aux 259 agences locales pour l'emploi, les plaçant dans une situation difficile puisqu'il s'agit souvent – même pour de petites ALE – de déboursier 130 000 euros. Elles sont donc particulièrement inquiètes.

On apprend maintenant qu'un accord politique est intervenu ce 8 octobre en Conseil des ministres selon lequel le SPF Finances va provisoirement suspendre les procédures en cours, en attente de la rédaction d'une circulaire qui définira les conditions auxquelles une ALE doit satisfaire pour être assujettie au seul impôt des personnes morales.

Ma première remarque sera de dire: quel gaspillage d'énergie! Ces petites ALE qui ont dû faire face à ce problème il y a deux ans, ont dû commander des études dans des bureaux d'avocats. L'administration des Finances leur a envoyé des courriers. Ensuite toute une opération a été mise sur pied et, maintenant, on annule cette opération. Il faut avouer que cela fait un peu cafouillage et gaspillage d'énergie et d'argent dans le cadre de nos services, quels qu'ils soient. Je trouve cela dommage. Quelle est votre analyse de la situation? L'accord va-t-il plus loin que ce que vous avez décrit?

Je voudrais maintenant vous interroger sur un autre aspect, qui ne concerne pas l'impôt des sociétés, cette fois, mais bien la volonté de faire participer les ALE. Madame la ministre, en février dernier, la plate-forme bruxelloise des agences locales pour l'emploi s'émouvait de l'annonce que vous avez faite de récupérer 5,5 millions d'euros auprès des ALE Titres Services et 4 millions d'euros auprès des autres ALE. Le but

étant de trouver les moyens de financer des mesures exceptionnelles face à une crise exceptionnelle.

La plate-forme soulignait que les ALE y contribuaient pourtant déjà, en consacrant minimum 25 % des bénéfices réalisés sur les chèques ALE au soutien des projets locaux de formation et d'initiatives d'emploi. Cette décision, toujours selon la plate-forme, met réellement en jeu la survie des ALE et des ALE Titres Services et, par conséquent, ses propres projets en matière d'emploi et de services.

De plus, madame la ministre, les ALE sont essentiellement financées par l'État fédéral, mais en tant qu'outils d'action locale, ces structures bénéficient également de soutiens locaux et du soutien des Régions. C'est donc un peu comme si les communes et les Régions finançaient le budget fédéral, dans la mesure où l'on reprend des budgets qui sont aussi financés par les Régions et les communes, par exemple en Région bruxelloise. Cette décision fédérale reviendrait à faire financer une partie des efforts fédéraux en matière d'emploi par les communes et les Régions.

Les crédits annoncés pour le renforcement de l'activation ne seraient dès lors plus des moyens supplémentaires mais plutôt une translation budgétaire entre niveaux de pouvoir. Pourriez-vous me communiquer l'état des réserves des ALE et la part de celles-ci qui devrait être versée au budget fédéral? Ne pensez-vous pas que cette décision fédérale de prélever une partie des réserves accumulées pourrait mettre en péril l'existence des ALE ou de faire porter une partie des efforts fédéraux en matière d'emploi par les Régions et les communes? Avez-vous discuté de ce point avec les Régions?

Certaines ALE sont aussi soutenues financièrement par les Régions et les communes où elles se trouvent. Avez-vous la certitude que leurs réserves sont constituées à cent pour cent d'argent fédéral et dans l'affirmative, à quelles informations devez-vous cette certitude?

02.04 Minister **Joëlle Milquet**: Mevrouw de voorzitter, in mijn ogen zijn de PWA's wel degelijk verenigingen zonder winstoogmerk. Ze vervullen een sociale opdracht die erin bestaat om langdurig werklozen terug op de arbeidsmarkt te brengen via het aanbieden van maatschappelijk nuttig werk en het aanbieden van gepaste opleidingen via de overgang naar de reguliere arbeidscircuits. Het gaat dus niet om winstbejag in hoofde van de gemeenten die deze vzw's hebben opgericht om het maximaliseren van hun rendabiliteit op winst op te bouwen in hoofde van de PWA's.

Deze uitleg is ook conform de rechtspraak, in het bijzonder in het onderzoek naar de situatie van de Oxfamwinkels – arrest van het hof van beroep van Brussel van 21 juni 2006 – die wegens het maatschappelijke doel van hun winstgevende activiteit en het ontbreken van commerciële methoden niet onderworpen zijn aan de vennootschapsbelasting, hoewel ze toch hoofdzakelijk een commerciële activiteit uitoefenen.

Via de berichten die ik van de verschillende PWA's heb gekregen, was ik op de hoogte van het feit dat de administratie van Financiën de PWA's met een afdeling dienstencheques wilde onderwerpen aan de vennootschapsbelasting. Er heeft geen enkel overleg plaatsgevonden tussen de betrokken administratie, de administratie van Financiën, de FOD Werk en de RVA, noch tussen de kabinetten van Financiën en Werk. Vanaf het moment waarop ik weet had van de initiatieven van de administratie van Financiën, heb ik op mijn kabinet een vergadering belegd met vertegenwoordigers van de RVA, de administratie Financiën en de PWA-sector.

Vervolgens heb ik in het kernkabinet een ontmoeting gevraagd tussen mijn medewerkers en het kabinet van de minister van Financiën. Dankzij deze ontmoeting zijn we tot een echt politiek akkoord gekomen over het stopzetten van de lopende procedure en hebben we beslist om de twee betrokken administraties, de administratie Financiën en de RVA, een rondzendbrief te laten opstellen. Daarin zal staan dat de PWA's niet worden onderworpen aan de vennootschapsbelasting, behalve natuurlijk wanneer ze zich als commerciële ondernemingen zouden gedragen. De rondzendbrief vermeldt de voorwaarden waaraan een PWA moet voldoen om niet als commerciële onderneming aanzien te worden.

Het initiatief van de administratie Financiën heeft bij mijn weten niets te maken met de beslissing van het begrotingsconclaf in de herfst van 2009 om een deel van de PWA-reserves af te romen. De laatste beslissing doelde op het recupereren van een federale subsidie die niet gebruikt wordt – ik spreek over een echte federale subsidie – om de federale tewerkstellingsmaatregelen, met name de anticrisismaatregelen, te financieren.

Pour répondre à Mme Genot, nous avons largement expliqué cette mesure qui a été rendue indispensable pour financer les dispositions anti-crise, notamment celles qui visent l'accompagnement et l'aide à l'emploi des jeunes. Pour le moment, elle n'a pas encore été exécutée. Avec mes collègues, nous essayons de voir si, en affaires courantes, elle peut être rendue opérationnelle. Cette décision avait été prise avant que le gouvernement ne soit en affaires courantes.

Pour l'arrêté royal, nous attendons donc la dernière analyse juridique.

02.05 Hans Bonte (sp.a): Mevrouw de voorzitter, mevrouw de minister, ik dank u voor uw antwoord, en meer nog voor de snelheid waarmee werd opgetreden en voor het resultaat van dat optreden. Het is goed dat er snel duidelijkheid is gekomen over de situatie waarin de PWA-dienstenchequeondernemingen zich bevonden en die voor onrust zorgde.

Ik heb daarbij wel een bedenking. Wij weten hoe de regering heeft gefunctioneerd toen zij niet in lopende zaken was, maar blijkbaar weet ook tijdens een periode van lopende zaken de ene minister niet wat de andere doet op een beleidsdomein dat toebehoort aan die andere. Op dat punt niets nieuws onder de zon dus in vergelijking met wat vroeger het geval was.

Een tweede meer fundamentele bedenking heeft betrekking op de hele situatie inzake de toekomst van de PWA's. Er zijn al verschillende oproepen geweest, ook van u, om daarover ten gronde te debatteren.

Ik wil hier herhalen dat, wat mijn politieke partij betreft, wij ervan overtuigd zijn dat men werkloosheid ook moet bestrijden van op het lokaal niveau, van op het plaatselijke gemeentelijke niveau. Als de PWA's iets hebben bewezen, is het wel dat er op lokaal niveau overleg is tussen de actieve spelers en het lokale veld om antwoorden te formuleren voor de mensen die het moeilijk hebben op de arbeidsmarkt.

Ik vind het bijgevolg een rare situatie wanneer de federale overheid plotseling oordeelt dat de PWA-dienstenchequeondernemingen financieel moeten worden afgeroomd. Ik vind immers dat men inzake de strijd tegen de structurele werkloosheid veel nuttiger werk kan leveren door die middelen op een actieve manier in te zetten op het lokaal niveau en daarmee ook de lokale partners te responsabiliseren.

Dat is een debat voor de toekomst, ook een debat in het raam van de regeringsvorming en van de regionalisering. Wij zullen dat hier niet uitputten, maar ik wil wel het negatieve standpunt van mijn partij benadrukken over het afromingsidee ten aanzien van de PWA-dienstenchequeondernemingen.

02.06 Stefaan Vercamer (CD&V): Mevrouw de voorzitter, mevrouw de minister, ik dank u voor uw antwoord en voor uw doortastend optreden onmiddellijk nadat de signalen werden doorgegeven.

Nog twee zaken toch. Ten eerste, u zegt in uw antwoord dat u een omzendbrief zult sturen naar de PWA's. De vraag is wanneer zal die worden verstuurd of is die al verstuurd? De PWA's verwachten wel zekerheid, dat zij op papier hebben dat zij niet onder de vennootschapsbelasting zullen vallen.

Een tweede zaak hangt zijdelings in de marge van hetgeen de heer Bonte heeft aangekaart. U zegt dat er voorwaarden zullen worden geformuleerd aan dewelke de PWA's moeten voldoen om niet onder de vennootschapsbelasting te vallen in de toekomst.

Ik vraag mij enkel af welke voorwaarden dat zullen zijn. Kaderen ze desgevallend in de eventuele vraag naar de aard van de optie die wij in de toekomst voor de PWA's nemen?

Het zou kunnen dat de opgelegde voorwaarden, zijnde niet onder de rechtspersonen- maar onder de vennootschapsbelasting vallen, richtinggevend zijn inzake de vraag waarheen wij in de toekomst met de PWA's gaan.

Ten eerste, over welke voorwaarden gaat het?

Ten tweede, in welk kader moeten wij de voorwaarden voor de toekomst situeren?

02.07 Zoé Genot (Ecolo-Groen!): Madame la ministre, tout d'abord, en ce qui concerne l'assujettissement des ALE à l'ISOC, il est dommage de ne pas s'être attaqué au problème lorsqu'il visait uniquement les ALE de Tournai et de Mouscron en 2008, lesquelles se voyaient réclamer l'impôt des sociétés. Voilà qui aurait pu

éviter ce dérapage!

Par contre, j'apprécie que la concertation se soit accélérée et que l'ONEM ait rapidement communiqué la décision du Conseil des ministres à l'ensemble des coordinateurs ALE, quand l'ensemble des ALE a été impliqué. C'est un élément positif. À présent, il va falloir conforter cette décision, mais au moins ce problème a véritablement été posé et a fait l'objet de nombreuses perspectives.

En ce qui concerne les ponctions sur les réserves des ALE Titres Services, j'avais posé des questions précises et demandé de me communiquer des données sur l'état des réserves des ALE. Je n'ai pas obtenu de réponse très claire. Vous êtes-vous concertée avec les Régions sur ce point? Ainsi, la Région bruxelloise verse de l'argent aux ALE. Nous sommes donc étonnés de constater que le fédéral a par la suite ponctionné au niveau de ces ALE, également alimentées par les Régions. Une concertation devrait au moins avoir lieu avec vos collègues, ministres de l'Emploi régionaux – ce serait assez logique – afin que l'argent des communes et des Régions ne financent pas les efforts fédéraux. Ce ne serait pas une bonne politique, vu la répartition des compétences actuelles.

02.08 Minister **Joëlle Milquet**: Mevrouw de voorzitter, de kwestie van de PWA's ligt op de tafel van de komende onderhandelingen over de staatshervorming.

Natuurlijk heeft de RVA onmiddellijk de informatie naar de verschillende PWA's gestuurd.

Madame Genot, la nouvelle circulaire règlera également le problème des différents cas d'Aubange, Waremme, etc., qui avaient déjà reçu leur déclaration fiscale ISOC alors que l'initiative nouvelle était généralisée.

Pour ce qui concerne les différentes réserves des ALE, il est bien entendu que nous disposons de la liste depuis longtemps. Elle est claire et nette.

On verra le sort qui sera réservé à l'exécution de cette décision dans le cadre des affaires courantes. Mais on sait bien que des discussions auront lieu, par la suite, sur le transfert aux Régions de certaines compétences. Cependant, il ne devrait pas être question du statut du chômeur qui travaille, etc. Un débat pourra avoir lieu sur le financement en matière de sécurité sociale. Il y a notamment la question du transfert de personnel. Peut-être que la problématique pourra être réglée à cette occasion et que les réserves pourront être comptabilisées. Mais nous n'en sommes pas encore là!

Très clairement, le financement fédéral est le financement majeur. Cela dit, dans ce cas, il ne s'agissait pas d'argent qui provenait des différents autres niveaux de pouvoir. C'est un débat que nous pourrions mener si un jour des discussions sont reprises, ce que j'espère.

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

03 **Samengevoegde vragen van**

- mevrouw Karin Temmerman aan de vice-eerste minister en minister van Werk en Gelijke Kansen, belast met het Migratie- en asielbeleid, over "de impact van de uitbreiding van het bevoegdheidsgebied van het paritair comité 331" (nr. 130)

- de heer Mathias De Clercq aan de vice-eerste minister en minister van Werk en Gelijke Kansen, belast met het Migratie- en asielbeleid, over "de zelfstandige werkgevers in de kinderopvang en de stijging van de loonkost" (nr. 267)

03 **Questions jointes de**

- Mme Karin Temmerman à la vice-première ministre et ministre de l'Emploi et de l'Égalité des chances, chargée de la Politique de migration et d'asile, sur "l'incidence de l'élargissement du domaine de compétences de la commission paritaire 331" (n° 130)

- M. Mathias De Clercq à la vice-première ministre et ministre de l'Emploi et de l'Égalité des chances, chargée de la Politique de migration et d'asile, sur "les responsables de structures d'accueil indépendantes et l'augmentation du coût salarial" (n° 267)

De **voorzitter**: Mevrouw Temmerman is niet aanwezig en haar vraag vervalt dus.

03.01 **Mathias De Clercq** (Open Vld): Mevrouw de voorzitter, mevrouw de minister, mevrouw Temmerman

is inderdaad niet aanwezig. Het is een vraag die over precies dezelfde thematiek gaat, ons eigenlijk ook ingegeven door een aantal Gentse spelers in die materie.

Sinds februari van dit jaar vallen de zelfstandige werkgevers in kinderopvang onder PC 331. Uit contacten met diverse werkgevers in deze sector blijkt dat er toch heel grote zorgen zijn omtrent het voortbestaan van hun kinderdagverblijf gelet op de voorziene stijging van de loonkost. Het is nog niet uitgemaakt of deze werkgevers al dan niet onder het toepassingsgebied van de sociale Maribel zullen vallen en of zij dus kunnen genieten van de financiële steun in dat kader. Sommigen spreken er zelfs van hun deuren te moeten sluiten. Dat is toch schrijnend, zeker als wij allen weten dat er een fundamenteel tekort is aan kinderopvang.

Mevrouw de minister, ik heb dan ook een aantal vragen. Welke zijn de concrete voorwaarden die moeten worden vervuld opdat die zelfstandige werkgevers in de kinderopvang zouden vallen onder het toepassingsgebied van de sociale Maribel? Welke zijn de knelpunten die een oplossing in de weg zouden staan? Wat zijn de standpunten van de betrokken partijen? Hebt u reeds initiatieven genomen om deze kwestie op korte termijn te kunnen aanpakken en te ontmijnen? Zult u ook rekening houden met kinderopvang uit privé-initiatief? Voorziet u in een mildering van de stijgende loonkost voor die sector?

03.02 Minister **Joëlle Milquet**: Mevrouw de voorzitter, ik ben inderdaad op de hoogte van de moeilijkheden waarmee de kinderdagverblijven geconfronteerd worden die van paritair comité 218 en 300 worden overgeheveld naar paritair comité 331. De bevoegde gewestminister, de sociale partners van de sector en de directies van sommige betrokken kinderdagverblijven werden natuurlijk gecontacteerd.

Er werd een ontwerp van koninklijk besluit voorbereid dat aan de eerstvolgende Ministerraad zal worden voorgelegd. Dit ontwerp van koninklijk besluit heeft als doel de betrokken werkgevers de mogelijkheid te bieden om gedurende een overgangsperiode de structurele vermindering te blijven genieten.

Als een werkgever overgeheveld wordt van een paritair comité dat buiten het toepassingsgebied van de sociale Maribel valt naar een paritair comité dat onder het toepassingsgebied van de sociale Maribel valt, zal de werkgever het recht op de structurele vermindering kunnen behouden tot het laatste kwartaal voorafgaand aan het kwartaal waarin hij een tussenkomst vanwege het Sociale Maribelfonds van het nieuwe paritair comité zal ontvangen.

Gedurende die periode zullen die werkgevers niet onder het toepassingsgebied van de Sociale Maribel vallen, maar hun werknemers zullen toch in aanmerking genomen blijven worden voor de berekening van de dotaties, toegekend aan de Sociale Maribelfondsen.

Die aanpassing is volgens mij noodzakelijk om te voorkomen dat de betrokken werkgevers een belangrijke verhoging van hun loonkosten zouden ondergaan ingevolge een structurele vermindering van sociale bijdragen, zonder daarbij een subsidie te kunnen genieten vanwege het Sociaal Maribelfonds, omdat zij voor die subsidie pas in aanmerking komen vanaf het tweede jaar volgend op het jaar van de verandering van paritair comité. Zonder die aanpassing verliezen de werkgevers die van paritair comité veranderen, het voordeel van de structurele vermindering zonder nog de mogelijkheid te hebben om van een subsidie te genieten vanwege het Sociaal Maribelfonds waarvan zij afhangen. Wij moeten dus voorkomen dat in de loop van de periode waarin zij geen van beide voordelen genieten, de tewerkstelling van de betrokken werknemers gevaar loopt ingevolge de verhoging van de loonkostenlast van de werkgevers.

Om banenverlies en het faillissement van sommige werkgevers te vermijden, ben ik dus van oordeel dat dit besluit genomen moet kunnen worden in het raam van de lopende zaken. Dat moet op de volgende Ministerraad besproken worden, na de vakantie van volgende week.

03.03 **Mathias De Clercq** (Open Vld): Mevrouw de minister, het is goed dat er al degelijk overleg is gepleegd met de sector en dat u inderdaad het initiatief neemt om naar de Ministerraad te gaan. Ik hoop dat er voor die problematiek snel een oplossing gevonden kan worden in het belang van de sector en van de kinderen.

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

De **voorzitter**: Vraag nr. 159 van mevrouw Lahaye-Battheu, over de wijzigingen in de dienstenchequereglementering, vervalt want zij is niet aanwezig.

04 Vraag van mevrouw Maggie De Block aan de vice-eerste minister en minister van Werk en Gelijke Kansen, belast met het Migratie- en asielbeleid, over "de evaluatie van werknemers" (nr. 161)

04 Question de Mme Maggie De Block à la vice-première ministre et ministre de l'Emploi et de l'Égalité des chances, chargée de la Politique de migration et d'asile, sur "l'évaluation des travailleurs" (n° 161)

04.01 **Maggie De Block** (Open Vld): Mevrouw de voorzitter, mevrouw de minister, mijn vraag past binnen het gelijkheidsbeleid. In uw hoedanigheid van minister van Werk betreft mijn vraag de evaluatie en een incident rond de evaluatie van werknemers.

Recent brak er in een fabriek in Herentals een werkonderbreking uit naar aanleiding van het ontslag van een werknemer die al 28 jaar in de fabriek werkzaam was. De betrokkene was ontslagen wegens gedragproblemen. Het ontslag zou mede door opmerkingen van collega's aan de directie zijn ingegeven. Er zou een soort kliksysteem zijn ingesteld, waarbij moest worden aangegeven of collega's al dan niet te royale plaspauzes namen.

Een en ander vormde de aanleiding tot het bekijken van de algemene problematiek van de evaluatie van werknemers door werkgevers.

De berichten die wij in de kranten van de werkgelegenheidsexperts lazen, zijn niet eenduidig. Zo blijkt dat het begrip "evaluatie" in het arbeidsrecht niet is omschreven of geregeld. Bijgevolg kan elke werkgever zijn personeel beoordelen op de manier die hij of zij wil.

In het verleden zijn er ter zake al geschillen geweest. Een rechter heeft geoordeeld dat evaluatie een logische uiting van gezag is. Er kan slechts sprake van pesterij zijn, indien de evaluatie in publieke vernederingen of scheldpartijen ontaardt.

De hamvraag is in welke mate de mening van collega's in rekening kan worden gebracht en onder welke voorwaarde hun oordeel bij een evaluatie in rekening moet worden genomen. Immers, een bedrijf mag niet zomaar op basis van verklaringen van collega's een beslissing nemen. Zulks gaat in tegen de wet op de bescherming van de persoonlijke levenssfeer. Misschien worden de desbetreffende gegevens immers genoteerd en bijgehouden. Gegevens die worden vergaard via personeelsleden die communiceren over hun collega's, mogen echter niet worden bijgehouden.

Het is ook nodig te checken of de doorvertelde gegevens überhaupt wel kloppen.

Een en ander heeft ertoe geleid dat in het kader van het welzijn op het werk maar beter over transparante en correcte evaluatieprocedures wordt gewaakt. In het andere geval dreigt het tot afrekeningen te komen en dreigen evaluaties de werksfeer te verzieken. Een bedrijf dreigt aldus ook in een vicieuze cirkel van wantrouwen en stijgend ziekteverzuim terecht te komen.

Ik heb een aantal concrete vragen.

Onder welke omstandigheden en voorwaarden mag een werkgever zich bij de evaluatie van een werknemer op getuigenissen en opmerkingen van collega's beroepen?

Op welke manier heeft de werknemer het recht om tegen een negatieve evaluatie of een eventueel ontslag verzet aan te tekenen?

Kan een gedupeerde werknemer desgevallend een schadevergoeding eisen of een procedure opstarten voor laster en eerroof of voor pesterijen op het werk, de beroemde mobbingwet?

Toont de casus in Herentals aan dat er nood is aan transparantere en meer eenduidige procedures met betrekking tot de evaluatie van werknemers?

Zult u de Nationale Arbeidsraad vragen om de problematiek over de evaluatie van werknemers te onderzoeken en een advies uit te brengen over de precieze voorwaarden en procedures waarbinnen een evaluatie op een objectieve wijze wordt verricht?

04.02 Minister **Joëlle Milquet**: Mevrouw de voorzitter, een zogenaamd kliksysteem, zoals dat zou bestaan

bij de onderneming LU in Herentals, kent geen uitdrukkelijke wettelijke regeling.

Bovendien is er geen uitdrukkelijke wetgeving inzake de evaluatie van werknemers. Deze evaluatie kan evenwel slechts plaatsvinden binnen het volgende arbeidsrechtelijke kader.

De privacycommissie heeft op 29 november 2006 een aanbeveling uitgebracht over het instellen van dergelijke systemen om inbreuken of wangedrag van personeelsleden te melden. De commissie vermeldt de voorwaarden volgens dewelke het kliksysteem compatibel kan zijn met de wet van 8 december 1992 tot bescherming van de persoonlijke levenssfeer ten opzichte van de verwerking van persoonsgegevens, proportionaliteit, transparantie enzovoort.

Voorts dient de wet van 8 april 1965 tot instelling van het arbeidsreglement te worden gerespecteerd. Een van de vermeldingen die verplicht in het arbeidsreglement moet worden opgenomen, betreft de straffen, het bedrag en de bestemming van de geldboetes en de tekortkomingen die ze bestraffen.

Het invoeren van een kliksysteem heeft eveneens gevolgen voor de toepassing van cao nr. 9 van 9 maart 1972 houdende ondernemingen van in de NAR gesloten nationale akkoorden en collectieve arbeidsovereenkomsten op de ondernemingsraden.

De wet van 8 december 1992 vermeldt de problematiek van de evaluatie niet uitdrukkelijk, behalve onder het mom van het naleven van de algemene regels, met name die betreffende het doeleinde waarvoor de persoonsgegevens worden verwerkt.

Die gegevens moeten, uitgaand van het nagestreefde doel, toereikend, ter zake, dienend en niet overmatig zijn. De wet kent de werknemers onder bepaalde voorwaarden wel verschillende rechten toe waarvan zij kunnen gebruikmaken, het recht op informatie, consultatie, verbetering of schrapping.

Een werknemer die meent het slachtoffer te zijn van pesterijen op het werk, kan een beroep doen op de wetgeving inzake pesten op het werk, namelijk de wet van 1996. In elk geval komt het uiteindelijk de rechter toe te oordelen of bepaalde feiten al dan niet als pesterijen beschouwd worden. Momenteel zijn er in de rechtspraak geen gevallen bekend waarin een uitspraak werd gedaan over een verkliksysteem. Een werknemer die werd ontslagen op basis van een slechte evaluatie, kan nog altijd de gegrondheid ervan voor de arbeidsrechtbanken aanvechten. In dat geval kan hij een schadevergoeding eisen wegens willekeurig ontslag. Het voorval dat u aanhaalt, toont nog maar eens de problematiek aan van evaluaties van het personeel en het feit dat die vaak weinig transparant zijn.

Ik denk wel dat de wettelijke bepalingen die ik heb aangehaald, en de aanbevelingen van de commissie voor de bescherming van de persoonlijke levenssfeer toelaten een toch wel delicate materie aan te pakken, de mogelijkheden van de werkgevers af te bakenen en de werknemers de nodige rechten te geven. Mocht ik in de toekomst nog weet krijgen van zulke gevallen, kan ik, zoals u voorstelt, het advies van de NAR vragen.

04.03 Maggie De Block (Open Vld): Mevrouw de minister, ik dank u voor uw antwoord. U haalde een aantal wetten aan, alsook de aanbevelingen van de commissie voor de bescherming van de persoonlijke levenssfeer, maar ik vrees dat niet iedereen op de werkvloer op de hoogte is van zijn rechten. Dat is een probleem voor de werknemers.

Er is nu een geval in de pers gekomen, maar er zullen er nog meer zijn. Die geven niet altijd aanleiding – dat weten wij ook van de wet op mobbing – tot rechtszaken of veroordelingen. Het feit dat die praktijken op de werkvloer voorkomen, geeft wel algemeen een gevoel van “onwelzijn” op het werk. Ik denk dat dat nog op een andere manier aangekaart moet worden. Niet iedereen gaat zo ver. Arbeiders zullen het niet vaak zo ver drijven dat zij tot in de arbeidsrechtbank tegen hun collega's of werkgever zullen opkomen, in tijden waarin er al een schaarste aan werk is en zij hun job dreigen te verliezen.

Een regeling is dus toch nodig. U zegt dat evaluatie niet echt in de wetgeving is opgenomen, maar dat men met de bestaande bepalingen toch wel zijn plan kan trekken. Als het een realiteit op de werkvloer is, zal het toch nodig zijn de wetgeving te wijzigen. Dat is voor in de toekomst. Wij weten ook niet wanneer. Het is echter toch belangrijk voor de rechtszekerheid. Het feit dat men niet om het even welke gegevens over een werknemer mag bijhouden, mag noteren, mag bespreken met andere werknemers, is belangrijk voor de toekomst. Ter zake moet iets gebeuren.

Ik besef dat maatregelen ter zake niet tot de lopende zaken behoren. U zult het echter toch met mij eens zijn dat de wetgeving – u hebt hier vijf verschillende soorten wetgeving aangehaald – voor de meeste werknemers een kluwen is, waarin ze moeilijk de weg vinden om zich te verdedigen.

Ik rond af met u te danken voor het antwoord.

L'incident est clos.

Het incident is gesloten.

05 Questions jointes de

- **Mme Zoé Genot à la vice-première ministre et ministre de l'Emploi et de l'Égalité des chances, chargée de la Politique de migration et d'asile, sur "le licenciement pour engager un jeune 'win-win'" (n° 189)**

- **Mme Miranda Van Eetvelde à la vice-première ministre et ministre de l'Emploi et de l'Égalité des chances, chargée de la Politique de migration et d'asile, sur "le plan d'embauche win-win" (n° 490)**

05 Samengevoegde vragen van

- **mevrouw Zoé Genot aan de vice-eerste minister en minister van Werk en Gelijke Kansen, belast met het Migratie- en asielbeleid, over "het ontslaan van werknemers om jongere werknemers in dienst te nemen in het kader van het win-winaanwervingsplan" (nr. 189)**

- **mevrouw Miranda Van Eetvelde aan de vice-eerste minister en minister van Werk en Gelijke Kansen, belast met het Migratie- en asielbeleid, over "het win-win aanwervingsplan" (nr. 490)**

La **présidente**: Mme Genot, vu que nous poursuivons jusqu'à 12 h 30, nous pourrions encore traiter deux de vos autres questions.

05.01 Zoé Genot (Ecolo-Groen!): Madame la ministre, le plan "win-win" comporte des aspects positifs, puisqu'il a permis de toucher pas mal de jeunes très peu qualifiés, mais il comporte aussi des aspects négatifs.

En effet, dès le mois de mars, nous avons eu connaissance de cas de licenciements en vue d'engager des travailleurs "win-win". La tentation est grande, étant donné qu'une économie de 12 000 euros par poste est réalisée.

Une première victime de l'effet du nouveau plan fédéral dit "d'embauche" est connue: il s'agit d'une dame qui travaille à raison de 20 heures par semaine depuis 1999 dans un supermarché. Elle vient d'être licenciée, avec un préavis de neuf mois à prester. Pendant ce temps, elle sera priée de former la personne qui va lui succéder.

L'arrêté royal du 21 décembre 2009 précise en son article 3 que des plaintes peuvent être introduites auprès des différents services d'inspection quand on constate de tels faits. Si elles aboutissent, l'employeur ne bénéficiera pas des aides accordées, mais la personne licenciée ne sera pas réengagée. De plus, ces situations se présentent généralement dans des entreprises où il n'y a pas de délégation syndicale. Les employés ont donc des difficultés à faire valoir leurs droits.

Si nous voulons éviter des effets d'aubaine, il importe que des solutions soient recherchées dans le plan lui-même en fixant des règles qui obligeront les employeurs à garantir l'emploi des personnes déjà occupées.

Si ces faits sont portés à la connaissance de votre administration, quels types de mesures vont prendre vos services vis-à-vis des agissements de cet employeur? Quels critères seront utilisés pour juger s'il y a substitution ou non dans une entreprise qui, la même année, licencie et engage en profitant des plans d'embauche? Dans le cadre d'Activa, combien d'employeurs ont été dénoncés pour ce genre de pratique? Avec quel suivi? Ne craignez-vous pas que, pour des emplois peu qualifiés, l'importante aide de l'État au contrat "win-win" condamne les travailleuses et travailleurs qui ne bénéficient pas d'avantages du même type? En effet, 12 000 euros par travailleur, c'est important.

05.02 Miranda Van Eetvelde (N-VA): Mevrouw de minister, mijn vraag handelt over de win-winaanwervingsmaatregel.

Hoeveel werknemers werden totnogtoe aangeworven met een werkkaart in het raam van het win-winaanwervingsplan? Hoeveel klachten over misbruik van deze maatregel heeft het beheerscomité van de

RVA tot op heden ontvangen? Welk gevolg werd hieraan gegeven? Hoeveel werkgevers werden reeds voor 12 maanden uitgesloten van de maatregel wegens recidivisme? Onderzoekt het beroepscomité enkel zaken nadat een klacht werd ingediend, of bestaat er ook een echte controle op de misbruiken? Indien de ontslagen werknemer zelf geen weet heeft van de misbruiken door zijn ex-werkgever, wie kan er dan nog een klacht indienen? Op welke manier kan men aantonen dat de betrokken werknemer enkel en alleen ontslagen werd met het oog op het aanwerven van een nieuwe werknemer door gebruik te maken van de maatregelen?

05.03 Joëlle Milquet, ministre: Madame la présidente, chères collègues, le plan win-win qui a pour objectif, comme le recommandent d'ailleurs le Conseil et la Commission, de soutenir, pendant la période de crise, les personnes les plus fragiles, c'est-à-dire les jeunes, les personnes moins qualifiées et les personnes de plus de 50 ans, fonctionne excessivement bien. Après dix mois, on comptabilise près de 40 000 contrats dont une partie importante concerne les jeunes qui sont une cible importante, mais aussi les personnes de plus de 50 ans, avec une répartition Nord-Sud équilibrée.

Il est vrai que quand on a des objectifs de remise à l'emploi nécessaire et indispensable – ce qui explique d'ailleurs la diminution du chômage et, notamment du chômage des jeunes –, il existe, comme c'est toujours le cas en matière d'emploi, un risque d'effet pervers ou d'aubaine, le cas échéant. C'est la raison pour laquelle l'arrêté royal impose un dispositif – on a réellement essayé d'être proactifs en la matière – qui prévoit que les avantages du plan win-win peuvent être retirés à l'employeur sur décision du comité de gestion de l'ONEM s'il a été constaté, après plainte, que le travailleur a été engagé en remplacement et pour la même fonction qu'un autre travailleur.

J'en arrive à la manière dont l'ONEM analyse les choses. Il faut, tout d'abord, que le licenciement et la nouvelle embauche aient lieu durant une courte période. Il faut, ensuite, que le travailleur licencié et le nouveau travailleur occupent exactement la même fonction. Ce dernier doit évidemment satisfaire aux conditions pour bénéficier du plan win-win. L'ONEM analyse également les raisons et les circonstances du licenciement qui doivent être indiqués afin de vérifier si une faute a été commise ou si un fait concret est à la base du licenciement. Il est notamment tenu compte des antécédents, de l'existence d'une période d'essai et de l'ancienneté du travailleur.

Wat de cijfers betreft, geef ik hier een antwoord op de vraag van mevrouw Van Eetvelde.

Tot op heden heeft de RVA nog geen klachten ontvangen van werknemers. De RVA heeft wel al controles uitgevoerd op basis van een kruising van de gegevens en een selectie van eventuele gevallen van misbruik. Op 14 oktober werden reeds 3 495 werkgevers en 7 000 arbeidsovereenkomsten onder de loep genomen. Voor 222 ondernemingen werd een dossier overgezonden aan het bevoegde werkloosheidsbureau om misbruik na te gaan. 135 dossiers werden reeds afgesloten en er werden slechts 3 problematische gevallen gevonden. Die worden momenteel grondig onderzocht. Tot op heden werd nog geen enkele werkgever uitgesloten van de maatregel.

Wat het aantal kaarten betreft, er zijn er tot nu toe 280 000 uitgegeven.

Nous sommes très prudents. J'ai, à plusieurs reprises, rencontré le directeur de l'ONEM, afin d'avoir un suivi et des contrôles préventifs. J'y suis aussi sensible que vous. Mais jusqu'à présent, nous ne remarquons pas vraiment des faits de substitution majeure. Si plainte il y a, il importe qu'elle soit exprimée, que les syndicats représentés au sein du comité de gestion en fassent part afin qu'elle soit analysée sans aucune complaisance.

Cette mesure reste nécessaire. Si elle est provisoire, elle donne néanmoins beaucoup de chance à des jeunes qui, sans elle, n'auraient jamais accédé à un emploi, sans parler du soulagement qu'elle apporte aux PME, notamment dans l'horeca. Ne soyons cependant ni naïfs ni angéliques, mais tout simplement vigilants!

05.04 Zoé Genot (Ecolo-Groen!): Madame la ministre, je suis étonnée qu'aucune plainte n'ait été déposée. J'ai sous les yeux un courrier qui vous a été adressé le 1^{er} avril, qui relève un certain nombre de cas. Or, à présent, on prétend le contraire! Je ne comprends pas!

Par ailleurs, vous dites qu'un laps de temps important ne doit pas s'écouler entre le licenciement et l'engagement. Or, lorsqu'on licencie une personne dotée d'une importante ancienneté, son préavis dure neuf mois. Dès lors, on sait qu'elle va prêter un préavis de neuf mois et on n'embauchera une autre personne

qu'au bout de ce délai. Ce laps de temps me paraît quand même important.

05.05 Joëlle Milquet, ministre: Certes, il convient d'analyser ce cas, mais il me paraît bizarre! En effet, les personnes faisant parties du plan "win-win" sont embauchées immédiatement. Il s'agit de contrat de deux ans, et plus le temps s'écoule, plus la capacité d'embaucher est réduite, puisque l'embauche ne peut se faire que dans un délai imparti. Un patron qui veut engager une personne dans le cadre du plan "win-win" et qui attend huit mois pour ce faire, voilà qui me paraît, par rapport à la logique de la mesure, un peu long!

05.06 Zoé Genot (Ecolo-Groen!): Étant donné que le patron doit continuer à rémunérer la personne pendant la durée de son préavis, elle ne sait engager une autre personne simultanément! Il licencie la personne pour en embaucher une autre dans le cadre du plan "win-win", mesure moins onéreuse pour le patron! Mais aussi longtemps que l'autre personne est présente, il doit la garder, il n'a pas le choix!

05.07 Joëlle Milquet, ministre: Dans huit mois, il licencie une personne! Il paie le préavis et à ce moment, il aura droit à un travailleur faisant partie du plan "win-win" pour une période très déterminée. Il importe qu'il se livre à un calcul. S'il s'agit d'un vrai effet de substitution, la période est longue et l'avantage mineur par rapport au coût d'un licenciement, car il aura droit à un travailleur "win-win" pour un maximum de neuf à dix mois d'ici cette période! En effet, la mesure est valable jusqu'en 2012.

Il faudrait demander d'adresser la plainte à l'ONEM.

05.08 Zoé Genot (Ecolo-Groen!): Elle vous a été envoyée en avril 2010. Même dix mois, cela fait déjà 10 000 euros. Il s'agit de sommes importantes pour un petit employeur avec une petite activité. Si aucune plainte n'est arrivée à l'ONEM, c'est qu'il y a un défaut dans la transmission. J'ai eu connaissance de plusieurs cas de ce genre, notamment des copies de courriers qui vous étaient adressés. Les plaintes n'arrivent pas là où elles devraient être traitées. Ou alors, c'est le suivi qui est défaillant. En tout cas, il y a un problème dans la réponse.

05.09 Miranda Van Eetvelde (N-VA): De waakzaamheid moet blijven tijdens de duur van die maatregel. Het is een hele goede maatregel voor jongeren. De jeugdwerkloosheid is zeker even schrijnend als oudere werkzoekenden die moeilijk aan werk geraken. Als ik de cijfers hoor van mevrouw de minister dan valt het precies nog wel mee. Diensten zoals een RVA moeten waakzaam blijven om te verhinderen dat oudere werknemers worden afgedankt ten voordele van die win-winmaatregel.

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

*De openbare commissievergadering wordt gesloten om 12.34 uur.
La réunion publique de commission est levée à 12.34 heures.*