

COMMISSION DES AFFAIRES SOCIALES

du

MERCREDI 15 DÉCEMBRE 2010

Après-midi

COMMISSIE VOOR DE SOCIALE ZAKEN

van

WOENSDAG 15 DECEMBER 2010

Namiddag

La séance est ouverte à 14.49 heures et présidée par M. Yvan Mayeur.

De vergadering wordt geopend om 14.49 uur en voorgezeten door de heer Yvan Mayeur.

01 Vraag van de heer **Stefaan Vercamer** aan de staatssecretaris voor de Coördinatie van de fraudebestrijding, toegevoegd aan de eerste minister, en staatssecretaris, toegevoegd aan de minister van Justitie, over "de vervalste formulieren voor de eindejaarspremie 2010 die in de uitzendsector in omloop zijn" (nr. 1367)

01 Question de M. **Stefaan Vercamer** au secrétaire d'État à la Coordination de la lutte contre la fraude, adjoint au premier ministre, et secrétaire d'État, adjoint au ministre de la Justice, sur "les formulaires falsifiés en vue de l'obtention de la prime de fin d'année 2010 circulant dans le secteur du travail intérimaire" (n° 1367)

01.01 **Stefaan Vercamer** (CD&V): Mijnheer de staatssecretaris, op een bepaald moment kregen wij via het Sociaal Fonds voor de Uitzendkrachten het signaal dat er in de uitzendsector vervalste formulieren voor de eindejaarspremie voor 2010 in omloop zouden zijn. De regel is daar dat als uitzendkrachten minstens 65 dagen gewerkt hebben in de periode tussen 1 april 2008 en 31 maart 2009, zij recht hebben op een eindejaarspremie. Uitzendkrachten die 65 arbeidsdagen hadden tussen 1 januari 2009 en 10 april 2009, en die dat kunnen bewijzen, kunnen ook een eindejaarspremie krijgen. Via vervalste formulieren zouden ook uitzendkrachten die niet aan deze criteria voldoen een eindejaarspremie kunnen aanvragen, hoewel zij daar geen recht op hebben.

Ik heb ondertussen begrepen dat de kwestie vrij snel opgelost is. Toch wil ik mijn vraag aanhouden om een paar dingen te weten. Is men onmiddellijk op de hoogte van zo'n fraude? Weet men dan wie er achter zit? Wordt daar dan een onderzoek naar gestart? Wat zijn de bevindingen daarvan? Welke maatregelen neemt men opdat zulke fraude aangepakt wordt? Hoe kan in de toekomst worden vermeden dat zulke gevallen voorkomen? Ik dank u bij voorbaat voor uw antwoord.

01.02 Staatssecretaris **Carl Devlies**: Collega Vercamer, zoals u weet, berekent het Fonds voor de Uitzendkrachten de premies van de rechthebbenden aan de hand van loongegevens die het ontvangt van de Kruispuntbank van de Sociale Zekerheid.

De werknemers uit de uitzendsector die 65 arbeidsdagen hebben gepresteerd binnen de referteperiode, hebben recht op een premie. Het Sociaal Fonds voor de Uitzendkrachten brengt normaliter de uitzendkracht die voldoet aan de voorwaarden in de loop van de maand december die volgt op de referteperiode op de hoogte door het sturen van een document. De uitzendkracht die aangesloten is bij een vakbond, kan dit document vervolgens indienen bij zijn vakbond, die het nodige zal doen voor de uitbetaling. Niet-gesyndiceerden wenden zich rechtstreeks tot het Sociaal Fonds voor de Uitzendkrachten.

Wat het vermeende fraudegeval betreft, lichtte het Sociaal Fonds ons in dat het om een vergissing gaat. Aanleiding was één gescand premiedocument dat door een vakbondsafgevaardigde aan het fonds was bezorgd, daar het frauduleus had kunnen zijn. Het ging immers om een formulier dat niet werd gedrukt op het speciaal beveiligde document dat enkel wordt gebruikt door het fonds. Bovendien ontbrak de barcode.

Deze barcode ontbreekt normaliter enkel op de duplicaten die het fonds zelf drukt omwille van technische redenen.

Bovendien ging het om de premie voor 2010, terwijl deze documenten nog niet werden verstuurd naar de

rechthebbenden.

Om die redenen waarschuwde de betrokken vakbond voorzichtigheidshalve zijn aangestelde dat er mogelijk vervalste formulieren in omloop zouden kunnen zijn.

Echter, na interne controle door het Sociaal Fonds bleek dat het om een vergissing ging. Het bewuste document was een ontwerpformulier waaraan het fonds aan het werken was. Dat ontwerp was door het Sociaal Fonds aan de vakbond verzonden om eventuele opmerkingen te formuleren of verbeteringen te suggereren.

Het ging dus niet om een vervalst document en er was ook geen kwade trouw.

Hieruit blijkt dat men snel alle gevallen opvolgt. Indien er enig vermoeden van fraude is, maakt dit onmiddellijk het voorwerp uit van een onderzoek.

01.03 Stefaan Vercamer (CD&V): Mijnheer de voorzitter, mijnheer de staatssecretaris, het is geruststellend te weten dat men dit onmiddellijk detecteert. De uitbetalingsinstellingen hebben blijkbaar een heel goed controlesysteem waardoor fraude wordt vermeden. Het kan ons dan ook geruststellen dat die uitbetalingsinstellingen zeer goed zijn georganiseerd om fraude tegen te gaan.

Het incident is gesloten.

L'incident est clos.

02 Vraag van mevrouw Nadia Sminate aan de staatssecretaris voor de Coördinatie van de fraudebestrijding, toegevoegd aan de eerste minister, en staatssecretaris, toegevoegd aan de minister van Justitie, over "Salduz en de sociale inspectie" (nr. 1631)

02 Question de Mme Nadia Sminate au secrétaire d'État à la Coordination de la lutte contre la fraude, adjoint au premier ministre, et secrétaire d'État, adjoint au ministre de la Justice, sur "Salduz et l'inspection sociale" (n° 1631)

02.01 Nadia Sminate (N-VA): Mijnheer de staatssecretaris, mijn vragen behandelen de impact van de Salduzarresten op de werking van de procedures bij sociale inspectiediensten.

Worden die inspectiediensten op een eenduidige en bindende manier geïnformeerd, zodat zij op een uniforme manier kunnen handelen? Is het daarentegen de bedoeling dat de invulling wordt overgelaten aan de wijsheid van elke inspectiedienst afzonderlijk?

Wordt de ondervraagde in het raam van zowel een administratief opsporingsonderzoek als een gerechtelijk onderzoek over het zwijgrecht geïnformeerd?

Wordt elke ondervraagde die niet wordt aangehouden in het kader van een strafrechtelijk onderzoek geïnformeerd over het recht op het raadplegen van een advocaat voorafgaandelijk aan een verhoor? Hoe wordt dit recht concreet ingevuld? Hoelang wordt dit verhoor dan uitgesteld?

Er is het recht op bijstand van een advocaat tijdens een verhoor. Kan de aanwezige advocaat actief tussenbeide komen?

De sociale inspectiediensten kunnen een recht laten opschorten, zoals de uitbetaling van uitkeringen, als diegene die het voorwerp uitmaakt van een onderzoek niet beantwoordt aan de controleverplichtingen. Wat gebeurt er met die actiemiddelen met betrekking tot de rechten van de ondervraagde?

02.02 Staatssecretaris Carl Devlies: Mijnheer de voorzitter, mevrouw Sminate, ik dank u voor uw interessante vraag. Het is wel een technische aangelegenheid. U weet dat dit onder een veel ruimere problematiek ressorteert. Ik zal u dus ook een vrij uitgebreid antwoord geven.

Ik wil u erop wijzen dat er nog steeds een vigerende rechtspraak van het Hof van Cassatie bestaat die bepaalt dat het geheel van de wettelijk voorziene waarborgen in rekening moet worden gebracht om de vrijwaring van het recht van verdediging en het recht op een eerlijk proces te beoordelen.

De afwezigheid van de bijstand van een advocaat leidt aldus niet automatisch tot een oneerlijk proces of een

schending van de rechten van verdediging.

Niettegenstaande deze vaste rechtspraak wordt wel door de minister van Justitie nagegaan of en op welke manier een eventuele wetswijziging kan worden overwogen.

Vorig jaar reeds werd hiertoe door de minister van Justitie een schriftelijke bevraging opgestart van alle mogelijke actoren. Op 30 augustus 2010 heeft de minister van Justitie een overlegvergadering georganiseerd met al deze betrokkenen. Op 6 oktober 2010 werd de bespreking van dit punt aangevat in de commissie voor de Justitie van de Senaat met een inleidende uiteenzetting van de minister van Justitie. In de daaropvolgende weken werden verschillende hoorzittingen met de verschillende actoren georganiseerd.

De vragen een tot en met vier maken het voorwerp uit van deze aan de gang zijnde denkoefening, waarvan echter nog geen concrete uitwerking voorhanden is. Vanzelfsprekend moet deze denkoefening ook worden gemaakt voor andere diensten dan de politiediensten die personen kunnen ondervragen.

Gelet bijvoorbeeld op de gelijklopendheid van artikel 62 van het Sociaal Strafwetboek met artikel 47bis van het Wetboek van strafvordering omtrent de minimumvereisten waaraan een verhoor moet voldoen, zal moeten worden nagegaan of in het geval van een wijziging van artikel 47bis van het Wetboek van strafvordering een afstemming van artikel 62 van het Sociaal Strafwetboek moet plaatsvinden.

Daarnaast werd door het College van procureurs-generaal reeds met omzendbrief COL 7 en 15/2010 met betrekking tot de bijstand van een advocaat bij verhoor, richtlijnen verstrekt. Het is duidelijk dat een wetgevend initiatief noodzakelijk is, maar dat daartoe een regering met volheid van bevoegdheid noodzakelijk is.

Om tegemoet te komen aan de fundamentele kritiek wordt op initiatief van alle partijen een wetsvoorstel uitgewerkt. De bespreking daarvan is nog gaande.

Uw punctuele vragen. Ten eerste, de vraag betreffende de toepassing van de principes ten gevolge van de rechtspraak van het Hof op de onderzoeken door de sociale inspectiediensten, werd besproken in de schoot van de Sociale Inlichtingen- en Opsporingsdienst, meer bepaald in het kader van het directiecomité waarin de gerechtelijke overheden vertegenwoordigd zijn, onder andere door de procureur-generaal van Luik. U weet dat de procureur-generaal van Luik het sociaal strafrecht onder zijn bevoegdheid heeft. Na afloop van deze discussies heeft het directiecomité op 25 juni 2010 een aangepast model van proces-verbaal van verhoor goedgekeurd, teneinde rekening te houden met de onderrichtingen, te trekken uit de rechtspraak van het Europees Hof voor de Rechten van de Mens betreffende het recht van de ondervraagde personen en meer bepaald uit het arrest-Salduz. Naast de inlichtingen, voortvloeiend uit de toepassing van artikel 47 van het Wetboek van strafvordering, herneemt het proces-verbaal van verhoor expliciet dat de ondervraagde persoon voorafgaandelijk geïnformeerd werd en dat hij het recht heeft om niet te antwoorden op de vragen die hem gesteld worden.

Dit model van proces-verbaal, gebruikt in het kader van de controles door de arrondissementscellen, werd uitgedeeld aan alle inspectiediensten die lid zijn van SIOD. Het gebruik van deze nieuwe modellen werd verplicht gemaakt vanaf 1 september 2010. De verschillende inspectiediensten werden uitgenodigd om vanaf die datum hun eigen processen-verbaal van verhoor aan te passen, in die zin dat het zwijgrecht van de ondervraagde persoon duidelijk zou verschijnen, zoals bijvoorbeeld reeds gedaan werd door de inspectiediensten van de RSZ en de Sociale Inspectie van de FOD Sociale Zekerheid. Bovendien herinneren we eraan dat op het einde van het verhoor aan de ondervraagde persoon meegedeeld wordt dat hij zich gratis een kopie van zijn proces-verbaal van verhoor kan laten bezorgen.

Uw tweede vraag. Aangezien de door een sociale inspectiedienst uitgevoerde onderzoeken aanleiding kunnen geven tot een gerechtelijke procedure, zijn de door het arrest-Salduz naar voren gebrachte principes van toepassing op iedere persoon die verhoord wordt door een inspectiedienst. Bijgevolg moet de inlichting van het recht dat een verhoord persoon heeft om niet te antwoorden op de hem gestelde vragen, meegedeeld worden bij ieder verhoor en bijgevolg voorkomen in ieder proces-verbaal van verhoor, wat ook de hoedanigheid is van de verhoorde persoon.

Ik wens te onderstrepen dat de sociaal inspecteurs erover waken een inbreuk niet enkel aan te houden op basis van de verklaringen van de verhoorde persoon, maar ook bijzondere aandacht besteden aan de opsporing en de bewaring van de materiële bewijselementen.

Ik kom tot uw derde vraag. In de meerderheid van de onderzoeken meldt de sociaal inspecteur zijn bezoek voorafgaandelijk aan de werkgever. Vanaf dat moment beschikt hij over de mogelijkheid zijn advocaat te raadplegen. Om praktische redenen gebeurt het nochtans dat de werkgever niet wordt ingelicht van het controlebezoek, met name wanneer men vreest dat de werkgever die voorafgaandelijk van de intentie van een bezoek aan zijn vestiging wordt ingelicht, inbreuken op bepaalde reglementeringen zal verbergen.

Wanneer in het kader van een controle een persoon vraagt zijn advocaat te raadplegen, voorafgaand aan het verhoor, zal dat verzoek worden gerespecteerd door de inspectiediensten. Nochtans, wanneer het onderzoek wordt geleid in het kader van een opdracht voorgeschreven door een gerechtelijke overheid, en de magistraat uitdrukkelijk zijn bezwaar tegen de aanwezigheid van een advocaat kenbaar heeft gemaakt, zal de sociaal inspecteur zich schikken naar die weigering.

Ik kom tot uw vierde vraag. Er werd eveneens meegedeeld aan de inspectiediensten die deel uitmaken van de SIOD, dat in de hypothese waarin een ondervraagde persoon de aanwezigheid van een advocaat bij zijn verhoor vraagt, dat verzoek moet worden gerespecteerd. Dat principe is van toepassing wanneer het gaat om een onderzoek op eigen initiatief van een inspectiedienst in het kader van de uitvoering van een opdracht voorgeschreven door de arbeidsauditeur en uiteraard eveneens wanneer het dossier door een onderzoeksrechter wordt geleid, tenzij de magistraat uitdrukkelijk zijn bezwaar tegen die aanwezigheid kenbaar heeft gemaakt.

Ik kom tot uw laatste vraag. Het onderzoek van de rechtsspraak inzake sociaal strafrecht toont aan dat de inspectiediensten niet op een systematische manier gebruikmaken van het misdrijf "verhindering van toezicht" ten aanzien van de persoon die weigert mee te werken aan het onderzoek, of het nu een werkgever of een uitkeringsgerechtigde betreft. De sociaal inspecteurs kennen de grenzen aan de samenwerkingsverplichting van de gecontroleerde persoon, zijnde het recht op stilzwijgen en het recht niet bij te dragen aan de eigen strafbaarstelling.

02.03 Nadia Sminate (N-VA): Mijnheer de staatssecretaris, ik dank u voor uw heel uitgebreide antwoord. Het is inderdaad een heel technische kwestie. Het is helemaal niet eenvoudig de procedures af te stemmen op de Salduzarresten. Slechts een gedeelte van de onderzoeken van de sociale inspectiediensten is immers strafrechtelijk. Dat betekent dat er inderdaad een verschillend proces per onderzoek is in opdracht van de magistraat, enerzijds, en een louter administratief onderzoek, anderzijds. Uit uw antwoord begrijp ik echter dat in beide procedures de Salduzarresten zullen worden geïmplementeerd. Het doet mij bijzonder veel plezier dat het op die manier zal worden opgelost.

Ik had ook de vraag gesteld of ook een derde, een getuige of een klachtaanbrenger, die rechten heeft. Het zou het best zijn dat de desbetreffende rechten standaard aan iedereen worden toegekend.

Ik begrijp uit uw antwoord ook dat het Sociaal Strafwetboek ter zake een oplossing kan brengen, wat mij uiteraard heel veel plezier doet.

02.04 Staatssecretaris Carl Devlies: De toekenning van rechten aan derden en anderen is nog niet wettelijk vastgelegd. Dat kan in de toekomst nog gebeuren. Er is al heel wat bepaald. Men heeft, zonder andere wetgevende maatregelen af te wachten, ook heel snel op de problematiek van het Salduzarrest ingespeeld.

Voor een wijziging van het Sociaal Strafwetboek is het Parlement bevoegd.

De **voorzitter**: Het Parlement is samen met de regering bevoegd.

02.05 Staatssecretaris Carl Devlies: Wellicht zal de regering initiatieven nemen. Het Parlement kan er echter ook nemen.

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

*Le développement des questions et interpellations est suspendu de 15.09 heures à 16.56 heures.
De behandeling van de vragen en interpellaties wordt geschorst van 15.09 uur tot 16.56 uur.*

03 Questions jointes de

- Mme Colette Burgeon 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'allongement du congé de maternité" (n° 479)
- Mme Gwendolyn Rutten 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'allongement du congé de maternité" (n° 492)
- Mme Nahima Lanjri 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 proposition du Parlement européen tendant à l'instauration obligatoire d'un congé de maternité de 20 semaines dans les États membres" (n° 559)
- Mme Zuhail Demir 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 prolongation du congé de maternité" (n° 596)
- 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 "la position des ministres du travail concernant la proposition du Parlement européen tendant à porter le congé de maternité à 20 semaines" (n° 1586)

03 Samengevoegde vragen van

- mevrouw Colette Burgeon aan de vice-eerste minister en minister van Werk en Gelijke Kansen, belast met het Migratie- en asielbeleid, over "de verlenging van het moederschapsverlof" (nr. 479)
- mevrouw Gwendolyn Rutten aan de vice-eerste minister en minister van Werk en Gelijke Kansen, belast met het Migratie- en asielbeleid, over "de verlenging van het moederschapsverlof" (nr. 492)
- mevrouw Nahima Lanjri aan de vice-eerste minister en minister van Werk en Gelijke Kansen, belast met het Migratie- en asielbeleid, over "het voorstel van het Europees Parlement om een moederschapsverlof van 20 weken verplicht door te voeren in de lidstaten" (nr. 559)
- mevrouw Zuhail Demir aan de vice-eerste minister en minister van Werk en Gelijke Kansen, belast met het Migratie- en asielbeleid, over "de uitbreiding van het moederschapsverlof" (nr. 596)
- mevrouw Maggie De Block aan de vice-eerste minister en minister van Werk en Gelijke Kansen, belast met het Migratie- en asielbeleid, over "het standpunt van de ministers van werk ten aanzien van het voorstel van het Europees Parlement om het zwangerschapsverlof te verlengen tot 20 weken" (nr. 1586)

De **voorzitter**: Vraag nr. 1586 van mevrouw De Block is ingetrokken en vraag nr. 559 van mevrouw Lanjri wordt omgezet in een schriftelijke vraag.

Mme Rutten a la parole. On donne la priorité à celui qui l'a demandée. Sinon, cela n'a pas de sens.

03.01 Gwendolyn Rutten (Open Vld): Mijnheer de voorzitter, staat u mij toe eerst te verduidelijken dat het klopt dat mevrouw De Block een vraag over hetzelfde thema had ingediend. Dat is bij ons een beetje misgelopen. Het is haar verdienste ook dat zij de vorige keer de vraag gesteld heeft. Ik stel de vraag dus in naam van ons beiden.

03.02 Maggie De Block (Open Vld): Ik heb nog een hele lijst vragen op de agenda staan.

03.03 Gwendolyn Rutten (Open Vld): Op die manier is het duidelijk.

Mevrouw de minister, tijdens de bespreking van de vorige Europese Raad voor Sociale Zaken hebt u zich enthousiast getoond over een creatieve invulling van eventuele bijkomende weken zwangerschapsverlof, meer bepaald inzake de verdeling van dat verlof over beide partners en het op die manier responsabiliseren van beide partners om een zorgrelatie op te bouwen, en eventueel ook de deeltijdse opname van die bijkomende weken.

Ondertussen ligt die Europese Raad achter ons. Wij hebben de reacties gezien van ministers van andere lidstaten.

Mevrouw de minister, wij willen vragen welk standpunt u hebt ingenomen op de EPSCO-raad, met betrekking tot het voorstel van het Europees Parlement ter zake.

Ook wil ik graag weten of dat voorstel in de Ministerraad was doorgepraat, goedgekeurd en overlegd.

Hebt u voorstellen geformuleerd en afgetoetst om de verlenging van het zwangerschapsverlof deeltijds te laten opnemen?

Is de bekommernis geuit inzake het betrekken van beide partners in de opbouw van een zorgrelatie?

Hoe ziet u het verdere verloop in de Europese besluitvorming? Ik heb begrepen dat de Europese Commissie een compromisvoorstel klaar zal hebben, maar dat het compromisvoorstel enkel gaat over een beperking in de tijd, enerzijds, en het niet voltijds betalen, anderzijds. Als dat klopt, dan blijven onze bekommernissen, zoals verwoord door mevrouw De Block in aanloop naar de EPSCO-raad, volledig overeind, met andere woorden de verdeling tussen beide partners en de mogelijkheid om dat verlof deeltijds op te nemen.

Wij zouden graag weten welke marges er zijn om op Europees vlak bij te sturen inzake het compromisvoorstel van de Europese Commissie.

03.04 Colette Burgeon (PS): Madame la ministre, voici une quinzaine de jours, nous avons déjà évoqué le sujet lorsque vous aviez fait rapport. Cette question orale est déposée depuis longtemps, je vais donc être très brève.

Madame la ministre, le Parlement européen a adopté une proposition visant à allonger la durée du congé de maternité dans l'Union européenne par 390 voix pour, 192 contre et 59 abstentions. Les députés ont ainsi voté en faveur d'un congé de maternité minimal de 20 semaines mais ils ont aussi souhaité instaurer le principe d'un congé de paternité de deux semaines.

Nous sommes évidemment tout à fait favorables à l'allongement du congé de maternité qui est, actuellement en Belgique, de 15 semaines. Cependant, il n'est toujours pas question de rendre le congé de paternité obligatoire. Évidemment, il y a d'autres pressions par rapport à la FEB.

Je vais donc en venir directement à mes deux questions. Alors que nous assumons la présidence de l'Union européenne, pouvez-vous nous rappeler l'attitude et la méthode de travail que vous avez adoptée concernant cette proposition? La proposition stipule que les États membres doivent accorder au père un droit à un congé de paternité de deux semaines. Or, il semble que le caractère obligatoire de celui-ci n'est toujours pas d'actualité. Pourriez-vous nous donner votre position sur le sujet?

03.05 Zuhal Demir (N-VA): Mijnheer de voorzitter, mijn vragen zijn een beetje achterhaald, maar ik wens toch een stand van zaken van de minister. Ik sluit mij dus aan bij de vragen van mijn collega's.

03.06 Joëlle Milquet, ministre: Monsieur le président, chers collègues, en ce qui concerne la problématique du congé de maternité, comme vous le savez, le Parlement a pris une position, par un vote du 20 octobre 2010, qui va plus loin que la position de la Commission qui, elle-même, ne recevait pas nécessairement le soutien consensuel de tous les États membres. Le Parlement a voté à la fois l'allongement du congé de maternité de 18 à 20 semaines, tel que proposé par la Commission, un congé de paternité obligatoire de 15 jours, le fait de passer à une rémunération équivalant à 100 % du salaire de la femme qui a accouché et aussi des possibilités de passerelle entre le congé de maternité et les congés parentaux, permettant qu'une partie de l'augmentation de la durée puisse être imputée sur des congés parentaux pour peu qu'ils dépassent, dans les États membres, les limites minimales prévues par la directive.

À l'occasion des premiers groupes de questions sociales après le vote du Parlement, la Belgique étant à la présidence, nous nous sommes vite rendu compte que la position du Parlement européen n'était soutenue quasiment par aucun pays. En outre, dans les contextes budgétaires que l'on connaît, venir avec une proposition de compromis n'était peut-être pas tout à fait productif; cela risquait d'engendrer une position menant à un isolement total. Nous avons donc pris l'option d'une approche pragmatique. Nous avons organisé un débat d'orientation avec les vingt-sept États membres lors de notre conseil EPSCO, le 6 décembre. Nous avons voulu éviter toute perte de temps, en posant des questions très précises à chacune des délégations.

Nous avons donc préparé un questionnaire que nous avons envoyé à tous les États-membres. Le formulaire reprenait les questions suivantes: Êtes-vous favorable ou non à l'allongement du congé de maternité à 20 semaines par opposition aux 18 semaines, pour rester dans cette même fourchette? Êtes-vous d'accord ou non avec l'idée d'impliquer un congé de paternité dans une directive qui parle du congé de maternité? Que pensez-vous de l'indemnité? Doit-elle être payée à 100 %, être l'indemnité de maladie-invalidité ou un pourcentage du salaire? Que pensez-vous de la mise en œuvre de la directive? J'avais notamment suggéré l'idée d'une implémentation progressive rendant beaucoup plus soutenable l'entrée en vigueur de la directive sur cinq ans.

Na afloop van het debat konden volgende conclusies worden getrokken.

Ten eerste, een zeer grote meerderheid van de ministers vond dat het standpunt van het Parlement over de verlenging van het moederschapverlof tot twintig weken te ver ging en op dit moment niet als basis voor een compromis kon dienen.

Ten tweede, een zeer grote meerderheid van de delegaties vond het oorspronkelijke voorstel van de Commissie wel een aanvaardbare basis voor compromis en gaf aan achter de doelstellingen te staan ter bescherming van de veiligheid en de gezondheid van werkneemsters tijdens de zwangerschap, na de bevalling en tijdens de borstvoeding en was pro verzoening tussen privé- en beroepsleven.

De discussie heeft aangetoond dat de Raad vooral wil voortwerken op basis van het voorstel van de Commissie om het standpunt van de Raad in eerste lezing te bepalen, maar dat zij zichzelf wel de tijd geeft om tot een evenwichtig akkoord te komen. Dat is een heel belangrijke conclusie. Het Verenigd Koninkrijk wilde dat proces stoppen, maar dat werd niet door de andere delegaties gesteund. Het is dus een goed teken dat de andere delegaties het proces wilden steunen.

Ten derde, een groot aantal delegaties staat bovendien open voor de overhevelingsclausule die het moederschapverlof linkt aan het ouderschapsverlof en sommige zelfs aan het vaderschapsverlof. Deze link werd door bijna elke delegatie gesteund.

Hoewel sommige lidstaten erop staan om ook het vaderschapsverlof in deze richtlijn te behandelen, willen andere liever niet dat het vaderschapsverlof wordt opgenomen in een richtlijn die gaat over de gezondheid en veiligheid van vrouwen. In feite was er een brede meerderheid tegen deze bepalingen. Ook de Europese Commissie deelt die mening en is niet geneigd om dit verlof op te nemen in de richtlijn inzake de bescherming van werkneemsters tijdens de zwangerschap.

Après avoir établi ces conclusions, comme personne n'avait l'air d'avoir des objections, j'ai demandé lors des bilatéraux que j'ai eus avec la Hongrie et la Pologne qui auront les prochaines présidences, que nous puissions encore sous la Présidence belge déposer un papier de la présidence pour expliquer comment allait se passer la suite du dossier car on ne veut pas du tout le laisser tomber. Nous sommes en train de le rédiger. Il sera envoyé à la Commission pour avis et, une fois que j'ai l'accord final des Polonais et des Hongrois, sera communiqué aux États membres.

L'idée est de travailler de manière progressive avec peut-être une première phase – en tout cas, ce serait ma proposition – où l'on examinerait tout ce qui est consensuel. En effet, de nombreux éléments dans la proposition du Parlement et dans celle de la Commission recueillent le consensus mais comme ils ne posaient pas de problème, on en a peu parlé: le renforcement de la protection des droits de la femme, le fait que quand elle rentre, elle doit pouvoir retrouver exactement les mêmes fonctions ou encore le lien entre le congé de maternité et le congé parental. L'idéal serait d'engranger un accord sur ces éléments sous la présidence hongroise pour que nous n'ayons plus qu'à nous atteler à la résolution des derniers problèmes sous la présidence polonaise. Telle est mon intention mais il faut encore que je trouve un accord pour y parvenir.

Je pense que l'idée d'avoir une implémentation progressive de la directive permettrait de limiter les craintes budgétaires. Tout le monde sait que nous devons atteindre l'équilibre pour 2014. Si l'entrée en vigueur est obligatoire dans un délai plus long, je crois que cela limiterait certaines objections budgétaires qui sont tout de même les premières soulevées à l'encontre du projet.

03.07 Gwendolyn Rutten (Open Vld): Mevrouw de minister, om budgettaire redenen begrijp ik dat u een stapsgewijze aanpak bepleit, zo heb ik het althans begrepen.

Welke oplossing er in Europa ook uit de bus komt, of het nu 18, 19 of 20 weken zijn, betaald of niet betaald, het is met betrekking tot onze opmerkingen belangrijk dat die voldoende flexibiliteit geven aan de Belgische wetgever. Die kan die extra weken bovenop de bestaande vijftien weken inbouwen. En ze kunnen tussen beide partners worden verdeeld vanuit de filosofie dat men die extra weken niet meer om fysieke redenen nodig heeft, maar dat men ze gebruikt om een band en een zorgrelatie op te bouwen met het kind.

De motivatie is dat het partnerneutraal en zelfs genderneutraal moet zijn. De tijd die wij in de toekomst, ongeacht het budgettaire – dat zet ik even tussen haakjes – bovenop die 15 weken geven, willen wij in de

Belgische wetgeving voor beide partners openstellen. Elke Europese oplossing zou dat op zijn minst voor België moeten toelaten. Ik maak mij geen illusies.

Wij vinden het bovendien belangrijk dat het, uiteraard in overleg met de werkgever, deeltijds kan worden opgenomen. Het is niet altijd evident om dat op eigen vraag te doen, maar in overleg met de werkgever moet dat volgens ons kunnen. Als men het kan doen a rato van een of twee dagen per week is het veel gemakkelijker om gezin en werk te combineren.

Die twee bedenkingen zijn voor ons belangrijk. Ik heb goed geluisterd en ik begrijp een en ander. België is voorzitter. U hebt het proces geschetst van een voorzitter. Wat mij in dat verhaal interesseert, is de houding van België. Wat was ons standpunt? Ik weet dat het ambigü is, want er worden twee hoeden opgezet.

Wat was ons standpunt in de Raad, niet als voorzitter, maar als België?

U had het over de linken met ouderschapsverlof en vaderschapsverlof. Het is belangrijk om de creativiteit te krijgen die ik in het begin heb aangehaald. Ik vind niet dat wij de kar moeten overladen door er allerlei andere dingen aan toe te voegen.

03.08 Colette Burgeon (PS): Madame la ministre, merci pour vos réponses.

L'idée du consensus est importante: il s'agirait d'abord de faire avancer tous les points sur lesquels nous sommes d'accord, car nous ne savons pas de quoi demain sera fait.

Et, même après notre présidence, il conviendrait d'insister auprès des autres présidents afin qu'ils continuent pour qu'un jour le consensus s'impose sur tous les points.

03.09 Zuhal Demir (N-VA): Mevrouw de ministser, ik heb alweer dezelfde bekommernis als mevrouw Rutten. Als wij naar die uitbreiding gaan, vind ik dat wij zeker moeten bekijken in hoeverre wij het extra deel tussen beide echtgenoten kunnen laten verdelen. In de commissie Handelsrecht worden heel wat discussies gevoerd over vrouwen aan de top en te weinig vrouwen in de raden van bestuur. Dan wil men quota. Als wij nu het zwangerschapsverlof gaan uitbreiden tot twintig weken zonder dat wij iets inbouwen waardoor de echtgenoot het ook kan opnemen, dan gaan wij er wel voor zorgen dat de vrouwen nog langer wegblijven van de werkvloer. Als wij tot een uitbreiding zouden overgaan, dan moet er wel de nodige flexibiliteit zijn zodat de man er deel van kan uitmaken om vaderschapsverlof op te nemen.

03.10 Minister Joëlle Milquet: Ik was heel voorzichtig en dus had ik geen Belgisch standpunt te verdedigen.

Ten eerste was ik voorzitter en probeerde ik een consensus te bereiken, veeleer dan mijn eigen positie te verdedigen.

Ten tweede, wij zijn momenteel in lopende zaken. Ik heb geprobeerd om tijdens een debat in de kern een collectief standpunt te krijgen. Tot nu toe had ik echter geen echt standpunt over de positie van het Parlement. Een aantal maanden geleden waren wij voorstanders van de positie van de Europese Commissie over de achttien weken, maar dan met een progressieve intrede. Tijdens het debat heb ik geen Belgisch standpunt verdedigd. Persoonlijk ben ik echter voorstander van de positie van de Europese Commissie.

Het incident is gesloten.

L'incident est clos.

04 Vraag van de heer Willem-Frederik Schiltz aan de vice-eerste minister en minister van Werk en Gelijke Kansen, belast met het Migratie- en asielbeleid, over "de verloren generatie" (nr. 1459)

04 Question de M. Willem-Frederik Schiltz 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 génération perdue" (n° 1459)

04.01 Willem-Frederik Schiltz (Open Vld): Mijnheer de voorzitter, mevrouw de minister, het is onmiskenbaar vast te stellen dat de crisis toch haar sporen op de arbeidsmarkt heeft nagelaten. Al wordt de budgettaire impact van de crisis op België nog als zeer mild beschouwd, toch is de impact op de arbeidsmarkt bewezen en belangrijk.

De Onderzoeksgroep Armoede, Sociale Uitsluiting en de Stad, OASeS, in Antwerpen, heeft aan de hand van onderzoeksgegevens duidelijk gemaakt dat zich vooral bij de jongeren een ware slachtpartij op de arbeidsmarkt heeft voorgedaan.

In 2008 en 2010 waren er maar liefst 44,7 % meer werkloze jongeren dan daarvoor. Dat is een zeer belangrijke toename die potentieel dramatische gevolgen kan hebben.

Het is vooral zo dat het aantal tijdelijke jobs bij jongeren is afgenomen, terwijl jongeren er net voor bekend staan dat ze via tijdelijke en flexibele jobs een opstap naar de arbeidsmarkt kunnen vinden.

Ik heb u al meermaals geïnterpelleerd over de dringende noodzaak van een meer flexibele studentenarbeid. Ik weet dat daarover bij de sociale partners nogal wat weerstand bestaat, maar ik denk dat de huidige cijfers er niet om liegen.

Bovendien, wanneer jongeren solliciteren voor een vaste job wordt hen naar werkervaring gevraagd. Men moet ergens een eerste job kunnen vinden. Het zijn net die flexibele en tijdelijke jobs die zorgen voor ervaring om dan uiteindelijk uit te komen bij de job van je leven.

Bovendien zien wij ook dat zich een polarisering op de arbeidsmarkt aftekent. Enerzijds zijn er de goedbetaalde jobs voor hoger opgeleiden. Dat aantal blijft redelijk stabiel. Ook het aantal jobs voor laaggeschoolden is stabiel en zou zelfs lichtjes toenemen. De middenmoot van jobs sneuvelt echter, vaak naar beneden en soms ook naar boven, waardoor mensen onder hun niveau moeten werken.

Samen met OASeS stel ik vast dat de eerste job vaak bepalend is voor het verloop van de carrière. Werkgevers kijken hoe de jongere zich op de arbeidsmarkt profileert. Dat is problematisch. Die toegenomen werkloosheid bij jongeren zou ertoe kunnen leiden dat ze niet meer aan een job geraken en van tijdelijke werkloosheid in langdurige werkloosheid geraken.

Mevrouw de minister, ik hoef u uiteraard niet te vertellen dat de beste garantie tegen armoede het hebben van een baan is.

Deze jongeren dreigen op termijn verzeild te raken in een uitzichtloze situatie waar de armoede dreigend is.

Mevrouw de minister, bent u op de hoogte van deze situatie die zich sinds 2008 gestaag voordoet? Wat hebt u ondernomen om dat probleem tegen te gaan? Zijn er zaken die hieraan kunnen verhelpen?

Ik weet wel dat u een minister in lopende zaken bent, dus ik zal niet naar uw toekomstig beleid vragen, maar toch wil ik graag uw visie ter zake.

04.02 Minister **Joëlle Milquet**: Mijnheer de voorzitter, het is een interessante vraag.

Ik was deze voormiddag toevallig aanwezig bij de presentatie door de Organisatie voor Economische Samenwerking en Ontwikkeling, de OESO, van haar eindrapport over de jongeren en de jongerenwerkgelegenheid, waarmee voornoemde organisatie een cyclus van verschillende jaren denkwerk over het genoemde onderwerp heeft afgerond. Indien u ze wil, heb ik voor u een samenvatting van het rapport.

De OESO heeft bij voornoemde gelegenheid herhaald dat de jongeren binnen de OESO-landen bijzonder sterk zijn getroffen door de economische crisis die wij sinds 2008 hebben gekend.

Ik heb hier uit een apart persbericht ook de cijfers van onze werkgelegenheidsgraad en de situatie van de jongeren op onze arbeidsmarkt.

De OESO heeft echter ook vastgesteld dat de stijging van de jongerenwerkloosheid in België merkbaar minder sterk is geweest dan in de andere Europese landen. De situatie op de arbeidsmarkt is trouwens over het algemeen ruimschoots beter dan de voorspellingen hadden aangegeven. Zulks toont aan hoe efficiënt de maatregelen die wij hebben getroffen, zijn geweest.

Natuurlijk ben ik mij heel bewust van de problematiek. Daarom heb ik van bij het begin van de crisis

maatregelen getroffen.

Ten eerste, er zijn de anticrisismaatregelen die wij hebben laten goedkeuren, om ontslagen zoveel mogelijk, en vooral voor de jongeren, te vermijden. Dergelijke maatregelen komen heel duidelijk de jongerenwerkloosheid ten goede, aangezien de jongeren in ons land de eerste slachtoffers van naakte ontslagen zijn.

Ten tweede, er zijn de maatregelen om de tewerkstelling van laaggeschoolde jongeren via het win-winplan te bevorderen. Voornoemd plan is ontegensprekelijk een succes geworden.

Wij bereiken nu bijna het aantal van 50 000 win-wincontracten in ons land sinds januari 2010. Meer dan 60 % van voormelde contracten zijn voor jongeren van minder dan 26 jaar oud met één of zonder diploma. Het grootste aantal van de aangeworven personen zijn dus jongeren.

Wij hebben ook de vorming van laaggeschoolde werknemers en van jongeren in het bijzonder bevorderd. Tevens hebben wij via verschillende voorstellen en akkoorden tussen de verschillende Gewesten de begeleiding van werkzoekenden versterkt. Het gaat om een samenwerkingsakkoord inzake een grotere begeleiding van werkzoekenden, jongeren enzovoort.

Wij hebben ook een aantal nieuwe maatregelen over de verhoging van de stage, over de doelgroepen en over de bonus voor stage georganiseerd.

Ik ben dus van mening dat de regering bijzonder proactief is geweest bij de uitwerking van snelle antwoorden op de crisis die zich aandienende, net om te vermijden dat wij een generatie zouden verliezen.

Voor de toekomst, als we een regering hebben, moeten we natuurlijk aanvullende maatregelen nemen, met name het behoud van doelgroepen voor jongeren. Dat zal een zaak voor de Gewesten zijn, maar het is heel belangrijk dat wij doelgroepenbeleid voor jongeren behouden op gewestelijk niveau. Doelgroepenbeleid is heel doeltreffend, denk ik, met een vermindering van de arbeidskosten voor de jongeren, wat een goede maatregel is om hen aan te werven.

Ten tweede, ook de kwalificatie van alle jongeren moet verbeterd worden, natuurlijk op school voor de industriële leerlingen en ook voor de technische en de beroepsopleiding op school. De link tussen de ondernemingen en de scholen moet worden verbeterd, met meer stage. Dat is volgens mij ook een zaak voor de sociale partners. Er moet ook een meer beperkte definitie van de doelgroepen voor de jongeren komen om de verschillende ondernemingen aan te moedigen om meer stage aan de jongeren aan te bieden. Ook vernoem ik een betere begeleiding, snellere begeleiding, een verplichte betrokkenheid in de eigen vorming, meer pogingen om nieuwe banen te zoeken, en een betere link tussen de werkloosheidsuitkering en de verschillende pogingen van de jongere tijdens de wachtperiode. De wachttijdactivering is heel belangrijk. Ook vernoem ik een vermindering van de arbeidskosten voor de jongeren.

Dat is een strategie voor het federaal niveau, maar ook voor het gewestelijk niveau en het niveau van de Gemeenschappen. Het is dus een collectieve strategie om in de toekomst meer te bieden aan de jongeren.

04.03 Willem-Frederik Schiltz (Open Vld): Los van mijn bezorgdheid voor deze specifieke categorie van werkzoekenden en potentiële werknemers, ben ik zeer verheugd om met u vast te stellen dat de vorige regering een aantal crisismaatregelen heeft genomen die ook de categorie van de jongeren ten goede is gekomen.

Nochtans vind ik het frappant, mevrouw de minister, dat deze *state of urgency* ertoe heeft geleid dat er verschuivingen in socialezekerheidsmechanismen geïnstalleerd zijn om een flexibelere aanwerving en buffering mogelijk te maken, waardoor ook die generatie aan de slag kan blijven. Toen ik naar u ben gekomen met vragen over studentenarbeid, bijvoorbeeld van studenten die aan het afstuderen zijn en al een job zoeken voor ze weg zijn, stelde ik vast dat er een mechanisme is dat budgettair wel redelijk zwaar weegt, maar dat ook een soort doelgroepenbeleid is en dat perfect aansluit bij wat u hier zegt. Het is echter zodanig rigide dat het de facto moeilijk bruikbaar is.

We hebben met elkaar al dikwijls de degen gekruist inzake studentenarbeid en u hebt wel pogingen ondernomen om daar met de partners iets aan te doen, maar het blijft mij toch frapperen dat we een beetje

in gebreke blijven om een meer flexibele doorstroming – ik ben niet iemand die de sociale bescherming volledig wil afschaffen – mogelijk te maken en een meer op maat van de noden van elk individu geknipt arbeidsbeleid. Daar kan toch nog een tandje bijgestoken worden, zeker als we de komende jaren de positie van België die u daar schetst en die nog niet zo dramatisch is als de buurlanden, boven het gemiddelde van de buurlanden willen houden.

Het incident is gesloten.

L'incident est clos.

05 Vraag van de heer Stefaan Vercamer aan de vice-eerste minister en minister van Werk en Gelijke Kansen, belast met het Migratie- en asielbeleid, over "enkele aspecten van het Memorandum 2010 van de JClub, de jeugdraden van de drie Gemeenschappen in België" (nr. 278)

05 Question de 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 "certains aspects du Mémorandum 2010 du JClub qui regroupe les trois conseils de la jeunesse des trois Communautés de Belgique" (n° 278)

05.01 Stefaan Vercamer (CD&V): (Zonder micro) Mijnheer de voorzitter, mevrouw de minister, elk jaar richt JClub, de vereniging van de jeugdraden van de drie Gemeenschappen in België, een memorandum aan de federale wetgever, aangezien zij ervan overtuigd is dat federale wetgevende maatregelen een invloed uitoefenen op het jeugdbeleid.

In hun Memorandum 2010 komen inzake werk enkele interessante aanbevelingen aan bod. Graag zou ik uw mening kennen over volgende aangelegenheden.

Ten eerste, hoe gebeurt de gestructureerde dialoog over werk van de jeugdraden met de jongeren in opdracht van de Europese Unie? Welke resultaten van dit overleg zal u nog meenemen in de agendasetting en de voorstellen tijdens het Belgisch voorzitterschap van de EU? Overlegt u met de vertegenwoordigers van de jeugdraden over hun standpunten?

Ten tweede, wat is vandaag de toestand omtrent de discriminatie op basis van leeftijd bij aanwerving? Hoe is het gesteld met discriminatie bij aanwerving op basis van leeftijd bij jongeren? Hebt u cijfers voorhanden over de incidentie van deze problematiek? Welke beleidsmaatregelen neemt u of zult u nemen om deze discriminaties aan te pakken?

Ten derde, wat is uw standpunt omtrent de vraag van de jeugdraden om de statuten van stagiair en vrijwilliger door de RVA te laten erkennen?

Ten vierde, hoe staat u tegenover de vraag van de jeugdraden om een verplichting van duurzame tewerkstelling te stellen tegenover financiële steun voor werkgevers voor de aanwerving van jonge arbeidskrachten? De jeugdraden vragen om een verplichting van duurzame tewerkstelling te stellen tegenover die financiële steun voor werkgevers voor de aanwerving van jonge arbeidskrachten. Is zo'n voorstel haalbaar? Wat is uw mening daarover?

05.02 Minister Joëlle Milquet: Mijnheer de voorzitter, de jeugdraden van de Belgische Gemeenschappen hebben tijdens een conferentie op 26 augustus 2010 hun besluiten voorgesteld. Vervolgens hebben de verschillende jeugdraden van de lidstaten van de Europese Unie hun gemeenschappelijke aanbevelingen in het kader van een conferentie van 2 tot 4 oktober 2010 in Leuven en Louvain-la-Neuve – een mooi symbool – geformuleerd. Het zijn de jeugdraden zelf die de aanbevelingen hebben geformuleerd.

Ik kon zelf niet op voornoemde evenementen aanwezig zijn. Mijn adjunct-kabinetsdirecteur heeft echter aan zowel de Belgische als de Europese conferentie deelgenomen.

Hij heeft bij voornoemde gelegenheden kunnen meegeven welke elementen tijdens het Belgisch voorzitterschap essentieel zijn. Hij heeft tevens zijn bemerkingen kunnen maken.

De problematiek van jongeren op de arbeidsmarkt is een thema waaraan ik veel aandacht besteed. Tijdens een conferentie over positieve overgangen in Gent op 4 oktober 2010 heb ik er dan ook op aangedrongen dat in het kader van de flexicurity de overgang van de school naar de werkvloer moet worden opgevolgd. De EPSCO-raad van oktober 2010 krijgt een verslag van bedoelde conferentie.

Bovendien stelt de Europese Commissie tijdens dezelfde EPSCO-raad haar communicatie *Youth on the Move* voor. Tijdens genoemde raad kan ik met mijn collega's over het thema in kwestie van gedachten wisselen.

Nog steeds in het kader van het vlaggenschip van de Europese Commissie, *Youth on the Move*, lijkt het mij belangrijk de nadruk te leggen op de aspecten van het werkgelegenheidsbeleid. Daarom heb ik tijdens de EPSCO-raad van 6 december 2010 een *presidency paper* voorgesteld. Ik heb daarbij in de mate van het mogelijke rekening gehouden met de vragen van de jeugdraden op Europees niveau.

Bovendien wordt met de entiteiten al regelmatig overleg gepleegd over de acties die in het kader van het Europese voorzitterschap worden opgezet.

Ik kom nu tot mijn antwoord op de meer precieze vragen van de heer Vercamer.

Over discriminatie op grond van leeftijd bij aanwerving heeft de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie de Europese richtlijn 2078 omgezet. Voornoemde richtlijn bepaalt een algemeen kader voor gelijke behandeling in arbeid of beroep. Voormelde wet legt onder andere een verbod op discriminatie op grond van leeftijd bij aanwerving vast.

De dienst Toezicht op de Sociale Wetten heeft nog niet veel gevallen gezien die met het niet-naleven van bedoelde voorwaarden te maken hadden. Er werd nog geen enkel proces-verbaal opgesteld. Het aantal waarschuwingen en regularisaties ligt heel laag. Het gaat om twee of drie gevallen per jaar.

Wat de erkenning van vrijwilligerswerk betreft, bepaalt de wet van 3 juli 2005 betreffende de rechten van de vrijwilligers, dat een werkloze met behoud van uitkering vrijwilligerswerk mag uitoefenen op voorwaarde dat hij dat voorafgaandelijk schriftelijk aangeeft bij het werkloosheidsbureau. Een stage of een opleiding op het terrein verschilt immers van arbeid, in die zin dat de activiteit van de stagiair niet echt productief is en wordt verricht ten behoeve van de werkgever, maar de opleiding van de stagiair tot doel heeft. Een volledig werkloze kan in die zin een stage lopen met behoud van uitkeringen.

Bovendien kan een volledig werkloze onder bepaalde voorwaarden tijdens het volgen van een opleiding waarvan een stage deel kan uitmaken, vrijgesteld worden van bepaalde reglementaire verplichtingen, zoals de verplichting om beschikbaar te zijn voor de arbeidsmarkt om actief naar werk te zoeken en om elke geschikte job te aanvaarden.

De RVA zal zich dus in individuele gevallen uitspreken omtrent vrijwilligerswerk en in hoofde van uitkeringsgerechtigde werklozen rekening houden met de kenmerken van de betreffende personen. Vrijwilligerswerk en stage worden door de RVA dus specifiek erkend.

Aangaande uw laatste vraag over de verplichting voor de werkgevers om duurzame tewerkstelling aan te bieden om te kunnen genieten van steun, vrees ik dat dit een illusie is. De arbeidsmarkt bestaat uit een verscheidenheid aan overeenkomsten die beantwoorden aan de noden van de flexibiliteit van de werkgevers. Ik denk dat wij eerder moeten nadenken over het inbouwen van rechten in de verschillende arbeidsovereenkomsten, dan over een convergentie tussen die overeenkomsten.

05.03 Stefaan Vercamer (CD&V): Mevrouw de minister, het is een goede zaak dat u de bekommernissen van de jongeren hebt meegenomen in het Europees voorzitterschap. Ik denk dat wij dat niet mogen beperken tot het voorzitterschap alleen, maar dat we dat als een constante moeten meenemen in ons werk inzake tewerkstelling voor jongeren en allerlei andere bekommernissen die daarmee samenhangen.

Een element dat ik nog wil meegeven, is ook al door de heer Schiltz aangehaald. De eerste tewerkstellingsperiode is ongelooflijk van belang, want die heeft een enorme invloed op de rest van de loopbaan. Daarin moeten we dus maximaal blijven investeren. In die zin is uw antwoord goed.

Ook moeten we verdere maatregelen nemen inzake de arbeidskostenverlaging voor die jongerentewerkstelling. Toch moeten we erover nadenken hoe wij op een andere manier elementen zouden kunnen inbrengen om de duurzaamheid van die tewerkstelling zo sterk mogelijk te maken. Het gebeurt immers inderdaad maar al te vaak, eens de financiële steun wegvalt, dat de jongere opnieuw zijn tewerkstelling kwijt is. Dat blijft een groot probleem voor de jongeren.

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

*De behandeling van de vragen en interpellaties wordt geschorst van 17.37 uur tot 17.41 uur.
Le développement des questions et interpellations est suspendu de 17.37 heures à 17.41 heures.*

06 **Samengevoegde vragen van**

- mevrouw Meryame Kitir aan de vice-eerste minister en minister van Werk en Gelijke Kansen, belast met het Migratie- en asielbeleid, over "de opeenvolging van discriminatoir gedrag door de uitzendsector" (nr. 461)

- mevrouw Karolien Grosemans aan de vice-eerste minister en minister van Werk en Gelijke Kansen, belast met het Migratie- en asielbeleid, over "de discriminatie in de uitzendsector" (nr. 599)

06 **Questions jointes de**

- Mme Meryame Kitir 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 succession de comportements discriminatoires dans le secteur du travail intérimaire" (n° 461)

- Mme Karolien Grosemans 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 discriminations dans le secteur du travail intérimaire" (n° 599)

06.01 **Meryame Kitir** (sp.a): Mijnheer de voorzitter, mevrouw de minister, mijn vraag dateert inderdaad van oktober, maar dit wil nog niet zeggen dat ze minder actueel zou zijn. Het gaat inderdaad over het discriminatiegedrag binnen de uitzendsector zelf.

Naar aanleiding van de confronterende reportage van *Volt*, waaruit bleek dat een aantal uitzendkantoren ingaan op de vraag van hun potentiële gebruikers om geen werknemers van allochtone origine uit te sturen, heeft u op 6 oktober een persmededeling verstuurd waarin u de uitzendsector oproept om via een aanpassing van een cao van 1996 meer autoregulering uit te bouwen en in interne controleorganen te voorzien.

Daarnaast zou er ook een samenwerkingsprotocol tussen de inspectie Toezicht op de Sociale Wetten en het Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding komen. Ik moet erop wijzen dat Federgon reeds in oktober 2007, naar aanleiding van gelijkaardige feiten, maatregelen heeft aangekondigd om discriminatie efficiënter te bestrijden. Deze koepelorganisatie heeft ook een kwaliteitscharter dat in zijn artikel elke vorm van discriminatie verbiedt. Er is een interne ombudsdienst waar klachten over niet-naleving van dat charter kunnen worden gemeld. Niet langer dan een week nadien worden wij andermaal geconfronteerd met onaanvaardbare vormen van discriminatie die de media halen. Het ging meer bepaald om een online advertentie voor een vacature waarbij ex-werknemers van een bepaald bedrijf expliciet worden uitgesloten. Volgens mij illustreert dit dat de autoregulering, waarvan de sector de mond vol heeft, eigenlijk in de praktijk gewoon niet werkt.

In uw perstekst van 6 oktober, mevrouw de minister, stelt u trouwens het volgende. Ik citeer: "De minister zal ten slotte niet aarzelen om voort te werken aan de invoering van meer dwingende, externe reglementering indien zou blijken dat de autoregulering van de sector niet efficiënter wordt."

Mijn vragen zijn dan ook heel simpel, mevrouw de minister. Wat zijn uw engagementen inzake het uitwerken van een dwingende externe reglementering? Welke concrete maatregelen zijn er ondertussen uitgevoerd?

06.02 **Karolien Grosemans** (N-VA): Mijnheer de voorzitter, mevrouw de minister, ik heb een gelijkaardige vraag over de undercoverreportage van het programma *Volt*, die duidelijk maakte dat er in de uitzendsector soms nog sprake is van discriminatie van allochtone kandidaat-werknemers.

In die gevallen wordt dus ingegaan op de vraag van de klant om allochtone kandidaten te weigeren. Blijkbaar vinden vele consultants het moeilijk om tegen die vraag in te gaan. De uitzendsector blijkt verveeld te zitten met de zaak en plant meer controles. Consultants die zich schuldig maken aan discriminatie mogen sancties verwachten. Eventueel zal zelfs een extern bureau ingeschakeld worden om aan *mystery shopping* te doen.

Ik heb de volgende vragen.

Hebt u enig zicht op de omvang van dit probleem? Wat zijn volgens u de onderliggende redenen van het discriminerend gedrag? Welke maatregelen moeten worden genomen om dit fenomeen tegen te gaan? Hebt u hierover reeds met de sector overlegd? Zo ja, met welk resultaat? Hoe beoordeelt u de inspanningen die de sector in dit verband reeds gedaan heeft en nog plant?

06.03 Minister **Joëlle Milquet**: Mijnheer de voorzitter, collega's, ter gelegenheid van de dag van de rechten van uitzendkrachten heb ik een balans opgemaakt van de nieuwe initiatieven die discriminatie in die sector tegengaan. In dat raam heb ik voorgesteld een samenwerkingsprotocol te sluiten tussen het Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding en de arbeidsinspectie. Dat was het geval, twee weken geleden.

De samenwerking tussen het Centrum en de dienst Toezicht op de Sociale Wetten bestaat in het behandelen van klachten over discriminatie in het raam van de federale bevoegdheden, in de ondersteuning, in de uitwisseling van adviezen over de behandelingsprocedure van klachten en in het uitwisselen van gegevens. Die samenwerking moet leiden naar een complementariteit van de twee instellingen. Daarbij dient de bescherming van de persoonlijke levenssfeer te worden gerespecteerd.

Anderzijds heb ik de sector duidelijk gemaakt dat het mij belangrijk lijkt om in het beleid acties te ontwikkelen om discriminatie, waarmee sommige mensen worden geconfronteerd, tegen te gaan. Wanneer de sector de autoregulering niet efficiënter gaat toepassen, zullen er strengere, bijkomende maatregelen genomen moeten worden. Ik denk daarbij bijvoorbeeld aan een eventuele uitbreiding van het systeem dat in de welzijnsreglementering opgenomen is.

Dit moet natuurlijk worden overlegd met de sociale partners. In de welzijnsreglementering is elk uitzendbureau verplicht te weigeren dat uitzendkrachten ter beschikking worden gesteld van een gebruiker van wie hij kan weten dat deze zijn verplichtingen ten aanzien van de uitzendkrachten niet naleeft. Dat zou bijvoorbeeld ook voor discriminatie zijn. Dat is een voorstel en een idee.

Om de strijd tegen discriminatie in de uitzendsector te versterken, kan de sector ook worden aangemoedigd om de collectieve arbeidsovereenkomst van 7 mei 1996 betreffende de gedragscode ter preventie van rassendiscriminatie dwingend te maken.

Dit kan door het invoeren van een klachtensysteem, waarbij wordt bepaald dat elke benadeelde persoon een klacht kan indienen bij het verzoeningsbureau van het paritair comité of bij het Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding en niet bij de ondernemingen, zoals nu het geval is.

Een andere mogelijkheid kan bestaan in de oprichting van een intern orgaan waar deze klachten kunnen worden ingediend. Dit intern orgaan moet dan expliciet worden vermeld in de cao.

Ten slotte lijkt het mij dat een evaluatie van deze cao van 7 mei 1996 zal toelaten om een overzicht te maken van de gerapporteerde gevallen van discriminatie, zodat eventueel aanpassingen kunnen worden aangebracht.

Teneinde discriminatie op arbeidsrechtelijk vlak beter te bestrijden, zou men ook kunnen denken aan administratieve boetes, aan praktijktesten met *mystery clients* door de algemene directie Toezicht op de Sociale Wetten, of aan een verplichting voor de bedienden van een uitzendbureau om alle misbruiken en discriminerende vragen van hun klanten te melden aan de inspectie of aan de arbeidsauditeur.

Dat moet ook een oplossing zijn voor bijkomende maatregelen.

06.04 **Meryame Kitir** (sp.a): Mijnheer de voorzitter, mevrouw de minister, ik ben eerlijk gezegd een beetje teleurgesteld over dit antwoord. Ik hoor heel veel voorstellen, maar er is nog weinig concreets gebeurd.

Ik vind het belangrijk dat er voldoende aandacht wordt besteed aan dit probleem. U weet dat ik voorstander ben van een aanpassing van het statuut van de interims, dat heel wat nadelen heeft. Als zij nu ook nog worden geconfronteerd met discriminatie, worden zij nog zwakker. In mijn ogen staan zij nu al heel zwak.

Ik hoop dat er blijvende aandacht zal besteed worden aan dit probleem, dat wij verder gaan dan alleen voorstellen en dat dit zal leiden tot concrete maatregelen om dit probleem weg te werken.

06.05 Minister **Joëlle Milquet**: Een nieuw samenwerkingsakkoord is niet echt een concrete oplossing. Met meer toezicht en een belangrijke rol van de inspecteurs kunnen wij ook meer discriminatiegevallen vinden en bestraffen.

06.06 **Karolien Grosemans** (N-VA): Mijnheer de voorzitter, mevrouw de minister, de maatregelen die u voorstelt zijn alvast een stap in de goede richting. Ik hoop dat er snel concrete acties komen, omdat het probleem ook reeds langer gekend is. Uitsluiting op basis van afkomst is een ernstig maatschappelijk probleem, dat een coherente aanpak vereist.

Bovendien, niet onbelangrijk, verdient deze problematiek een gecoördineerde aanpak in het belang van de uitzendsector, want wij mogen ook niet uit het oog verliezen dat dankzij deze sector heel veel allochtonen wel degelijk aan een job geraken.

Het incident is gesloten.

L'incident est clos.

07 **Vraag van mevrouw Zuhail Demir aan de vice-eerste minister en minister van Werk en Gelijke Kansen, belast met het Migratie- en asielbeleid, over "de algemeen verbindendverklaring van een CAO die voorziet in loonschalen op basis van beroepservaring" (nr. 519)**

07 **Question de Mme Zuhail Demir 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 déclaration de force obligatoire d'une CCT instaurant des échelles barémiques sur la base de l'expérience professionnelle" (n° 519)**

07.01 **Zuhail Demir** (N-VA): Mevrouw de minister, ik heb een vraag over de algemeen verbindendverklaring van een cao. Ik verwijs specifiek naar een cao die gesloten is in het paritair comité 201. We zien in die paritaire comités dat vele sectorale minimumloonschalen op basis van beroepservaring worden gesloten. Daar waar het vroeger meestal leeftijdsgebonden barema's waren, zien we nu meer en meer cao's op basis van beroepservaring wat betreft de minimumloonschalen.

De inhoud ervan is volgens mij in conflict met de Europese richtlijnen en ook met onze eigen wetgeving, de wet van 20 mei 2001, die bepaalt dat ook indirecte leeftijdsdiscriminatie niet kan. Ik verwijs ook naar uw brief van 22 december 2008 die u naar alle intersectorale en sectorale sociale partners hebt verstuurd, waarin u stelde dat niet enkel de directe leeftijdsbarema's problematisch zijn, maar ook de indirecte leeftijdsonderscheiden loonbarema's.

Vormen de cao's en paritaire comités die nu op basis van beroepservaring worden gesloten inzake minimumlonen geen indirecte leeftijdsdiscriminatie? Zult u gebruikmaken van de mogelijkheid van artikel 5 van de wet van de Raad van State? Bent u van plan om de cao algemeen verbindend te verklaren indien u dat nog niet hebt gedaan?

07.02 Minister **Joëlle Milquet**: Volgens de rechtspraak van het Europees Hof van Justitie is het criterium ervaring als element voor de vaststelling van het loon geoorloofd. Hiermee kunnen onder andere de verworven ervaring, de trouw aan de onderneming en de investering in opleiding worden gevaloriseerd. Dat komt uit het arrest Cadman van 2006. Het is evenwel zo dat een barema gebaseerd op ervaring of anciënniteit een indirect onderscheid op grond van leeftijd kan uitmaken. Volgens de richtlijn 2000/78 is een onderscheid geen discriminatie indien dit onderscheid objectief wordt gerechtvaardigd door een legitiem doel en de middelen voor het bereiken van dat doel passend en noodzakelijk zijn. Wat de ervaringsbarema's betreft, moeten de sociale partners een afdoende rechtvaardiging geven, zowel voor het gebruik van het criterium ervaring als voor de periodes die in aanmerking worden genomen voor de berekening van de ervaring: werkprestaties, periode van schorsing van de overeenkomst enzovoort.

Vooraleer een cao algemeen verbindend verklaard kan worden, verrichten mijn diensten een marginale controle op de wettigheid ervan. Dat is een nieuwe procedure sinds enkele maanden. Mijn diensten, met een specifiek comité van drie deskundigen, kijken, aangaande cao's die een ervaringscriterium hanteren, na of de noodzakelijke rechtvaardiging voorhanden is. In het geval er geen rechtvaardiging wordt gegeven door de sociale partners, zal de algemeen verbindendverklaring van de cao voorlopig geweigerd worden.

De beslissing tot algemeen verbindendverklaring betreffende de bewuste cao werd nog niet genomen, aangezien de wettigheidscontrole door mijn diensten nog niet werd afgesloten. Er zal daarbij onder meer

worden nagegaan of een objectieve rechtvaardiging voor het gebruik van een ervaringsbarema voorhanden is.

Ik zal geen adviezen aan de Raad van State vragen over die cao. Bovendien is de Raad van State geen vragende partij om al die cao's te onderzoeken.

Ik heb het advies van een aantal experts gevraagd omtrent de problematiek van de leeftijdsgebonden loonbarema's. De richtlijnen van de experts en de rechtspraak van het Europees Hof zijn voldoende duidelijk op dat punt.

Tot nu toe wacht ik dus op de adviezen van mijn specifiek comité. Daarna zal ik beslissen of de cao een algemeen verbindendverklaring zal krijgen of niet.

07.03 **Zuhal Demir** (N-VA): Mevrouw de minister, als u zo'n cao algemeen verbindend zou verklaren, zult u er inderdaad wel goed op moet letten dat de sociale partners een gefundeerde rechtvaardiging geven over die ervaringsbarema's. Daarvoor hadden we de cao's waarbij de minimumlonen op leeftijd werden gezet. Nu zien we in al die cao's, in al die paritaire comités, dat de ervaring beloond zal worden. Daar moeten we wel omzichtig mee omgaan. In mijn ogen is dat een indirecte discriminatie.

Volgens mij is het dus wel goed dat u een rechtvaardiging vraagt aan de sociale partners.

Het incident is gesloten.

L'incident est clos.

Le **président**: (...)

07.04 **Joëlle Milquet**, ministre: Je veux bien rester s'il y a une demande en ce sens. Je veux bien communiquer mes réponses écrites à tous ceux qui me l'auront demandé, je veux bien fixer une autre réunion. S'il faut rester encore une demi-heure, je veux bien le faire.

Présidente: Maggie De Block.

Voorzitter: Maggie De Block.

La **présidente**: Nous ne sommes pas nombreux. Si vous répondez à une question de chacun de nous, c'est fini. Le compromis est donc le suivant: une question par membre.

07.05 **Joëlle Milquet**, ministre: Si vous le voulez, je peux donner les autres par écrit.

La **présidente**: Oui, d'accord.

08 **Vraag van de heer Stefaan Vercamer aan de vice-eerste minister en minister van Werk en Gelijke Kansen, belast met het Migratie- en asielbeleid, over "het invoeren van sociale criteria bij het toekennen van overheidsopdrachten en subsidies" (nr. 736)**

08 **Question de 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'instauration de critères sociaux dans le cadre de l'octroi de marchés publics et de subventions" (n° 736)**

08.01 **Stefaan Vercamer** (CD&V): Mevrouw de voorzitter, mevrouw de minister, de voorbije jaren is er rond diversiteit op de werkvloer een en ander in gang gebracht, onder meer dankzij inspanningen van uwentwege. Tegenwoordig kunnen organisaties en bedrijven ook hulp en subsidies krijgen voor de opmaak van de diversiteitsplannen. Via SERR en RESOC in de regio worden ze door projectontwikkelaars ondersteund. Daar heerst vandaag onrust door een lineaire besparing in financiële middelen. Samen met die bedrijven en organisaties stellen zij diversiteitsplannen op.

Vorige week hebben wij met alle collega's van federaal en regionaal niveau over alle partijgrenzen heen in onze regio rond de tafel gezeten. Daaruit blijkt dat diversiteitsplannen op het terrein een effect hebben. Wij mogen dat niet onderschatten. Dat heeft niet alleen positieve effecten ten aanzien van de kansengroepen – allochtonen, personen met een handicap, vrouwen, jongeren en ouderen – maar ook ten aanzien van de gewone aanwezige werknemers en de werkgever zelf.

Via het diversiteitsplan blijkt immers dat er een HRM-beleid wordt ontwikkeld dat rekening houdt met de noden van de verschillende soorten werknemers en dat ook de mogelijkheid biedt om het doelpubliek of de afzetmarkt van het bedrijf te verbreden.

Via het aanwerven van allochtone medewerkers kan het bedrijf zich bijvoorbeeld makkelijker richten tot de allochtone gemeenschap en er zijn producten en diensten beter aan de man of de vrouw brengen. Een diversiteitsplan mag zeker niet worden verengd tot een sociale, zachte maatregel; volgens ons biedt het meer.

Ondanks die inspanningen rond ondersteunende begeleiding en subsidiëring blijft er nog altijd nood aan extra stimulering om een divers HRM-beleid te blijven voeren.

Vandaar dat het middenveld vraagt of het niet wenselijk is sociale criteria in te voeren in de voorwaarden om overheidsopdrachten aan privéspelers toe te kennen. Ook wanneer de overheid als subsidieverstrekker optreedt in de socialprofitsector, zou de overheid daaraan sociale criteria moeten kunnen verbinden. Op die manier zou de overheid meer stimuleren dat private actoren en socialprofitondernemingen diversiteitsplannen opstellen en uitvoeren. De overheid zou met andere woorden bij het toekennen van overheidsopdrachten of van subsidies aan de socialprofitsector moeten vragen dat de betrokken organisaties een uitgewerkt diversiteitsplan voorleggen.

Vandaar mijn vragen over diversiteit.

Ten eerste, hoeveel bedrijven of organisaties in de private sector, in de profitsector, in de non-profitsector en in de overheidssector maakten de jongste vijf jaar reeds een diversiteitsplan op?

Ten tweede, welke subsidies werden de jongste tijd toegekend voor de opmaak van diversiteitsplannen? Wat is het totaalbedrag?

Ten derde, als belangrijkste vraag, wat is uw standpunt tegenover de suggestie sociale criteria te verbinden aan het toekennen van overheidsopdrachten of subsidies aan de socialprofitsector?

Ten vierde, misschien ziet u naast het invoeren van sociale criteria nog andere maatregelen om de opmaak van diversiteitsplannen te stimuleren? Welke zijn dan die andere maatregelen?

08.02 Minister **Joëlle Milquet**: De bevoegdheden inzake diversiteit zijn nogal verdeeld. Een groot deel van de bevoegdheden ligt bij de regio's.

Ten eerste vroeg u hoeveel bedrijven en organisaties een diversiteitsplan hebben opgesteld. Tot nu toe heb ik daarover op het federale niveau geen cijfers. Ik heb het gevraagd, maar tot nu toe heb ik geen cijfers inzake de federale instellingen.

Ik was van plan – niet in deze periode van lopende zaken – zulke diversiteitsplannen af te dwingen. Er is een ontwerp van koninklijk besluit dat in dergelijke plannen voorziet. Tot nu toe zijn zij slechts een mogelijkheid, maar zij moeten dwingend worden.

Elke onderneming met meer dan x-aantal personeelsleden moet volgens mij een diversiteitsplan hebben.

De subsidies vormen een specifieke gewestelijke bevoegdheid. Dat is dus een vraag voor het Vlaams Gewest of de Vlaamse Gemeenschap. Tot nu toe heb ik geen echte cijfers. Ze zijn echter heel groot. De non-profitsector krijgt, zoals u weet, veel subsidies.

Persoonlijk ben ik voorstander van de suggestie van de middenveldorganisaties, namelijk de vakbonden, om sociale criteria te verbinden aan het toekennen van overheidsopdrachten of subsidies aan de social profit.

Voor de andere maatregelen is onze bevoegdheid op federaal niveau tamelijk klein. De verplichting om een diversiteitsplan te hebben, misschien met incentives, is een vraag voor de volgende regering.

Ik had ook een specifiek plan voorbereid voor een betere aanwerving van mensen van vreemde afkomst. Door de lopende zaken kon ik dat plan echter niet uitvoeren. Ik was ook van plan om het *Label Gelijkheid Diversiteit* te veranderen. Dat is ook een zaak voor de Gewesten. Voor ondernemingen die verschillende

zetels hebben op nationaal niveau kunnen wij dit soort beleid echter nog invoeren. Dat geldt ook voor de openbare diensten op federaal niveau. Dat is heel belangrijk. Tot nu toe hebben verschillende ondernemingen dit label gekregen. Zij zijn vragende partij om met deze ervaring door te gaan.

Er bestaat ook een netwerk Gelijkheid en Diversiteit, dat wordt gecoördineerd door de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg. Het netwerk is toegankelijk voor alle organisaties en ondernemingen, bijvoorbeeld managers human resources, die werken aan een diversiteitsbeleid en die binnen hun organisatie of onderneming een diversiteitsbeleid willen invoeren.

De leden van dat netwerk komen regelmatig samen om ideeën uit te wisselen. Ook tijdens de gesprekken over het IPA heb ik aan de sociale partners gevraagd om nieuwe maatregelen inzake diversiteit te nemen, binnen het doelgroepenbeleid, met een aanmoediging voor de ondernemingen om meer diversiteit op de werkvloer te organiseren. Dat is ook de reden voor mijn eerste voorstel over de afdwingbaarheid van een diversiteitsplan per onderneming.

08.03 Stefaan Vercamer (CD&V): Mevrouw de minister, ik wil u bedanken voor de vele inspanningen die u doet in het diversiteitsbeleid. Die hebben in de voorbije jaren al effect gehad. Ik hoop dat wij erin slagen om het wat dwingender te maken, opdat elk bedrijf en elke organisatie ermee bezig zouden zijn.

Ik betreur het alleen een beetje dat wij er federaal mee bezig zijn en de regio's ook, en dat er blijkbaar geen uitwisseling van informatie daarover is. Dat vind ik wel jammer.

08.04 Minister Joëlle Milquet: Dat is in veel beleidsdomeinen het geval. Ik ben vragende partij voor een collectieve strategie.

08.05 Stefaan Vercamer (CD&V): Het is een beetje jammer dat wij niet weten wat het effect is of hoe men ermee bezig is, terwijl wij op het federale niveau ook met het diversiteitsbeleid bezig zijn. Er zou dus wel een informatie-uitwisseling mogen zijn, zodat wij minstens weten wat er op het terrein gebeurt met het beleid dat wij hier proberen uit te werken.

08.06 Minister Joëlle Milquet: Er zijn ook nog verschillende aanbevelingen van de Rondetafel Interculturaliteit over werkgelegenheid en diversiteit.

De **voorzitter:** Men moet wel met twee zijn. *It takes two to tango.*

08.07 Minister Joëlle Milquet: Ik ben altijd vragende partij voor samenwerking met de Gewesten.

De **voorzitter:** Het zal misschien beteren.

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

De **voorzitter:** De heer Blanchart is afwezig. Zijn vraag nr. 737 vervalt dus.

09 Question de M. Franco Seminara 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 licenciements abusifs constatés dans certains magasins de la chaîne Lidl" (n° 739)

09 Vraag van de heer Franco Seminara aan de vice-eerste minister en minister van Werk en Gelijke Kansen, belast met het Migratie- en asielbeleid, over "de onrechtmatige ontslagen in bepaalde winkels van supermarktketen Lidl" (nr. 739)

09.01 Franco Seminara (PS): Madame la ministre, je serai bref. Dans le courant du mois d'octobre, après constatation du district manager, le gérant du Lidl situé à Montignies a été licencié pour avoir été en possession de deux oranges, de trois poires et d'une mangue en provenance du magasin. Ces fruits placés en préalable en perte étaient destinés à la décharge. Selon un communiqué de la direction du Lidl, "les produits qui ne satisfont pas aux critères établis sont retirés de la vente et doivent être détruits. Des directives sévères bien connues de nos collaborateurs sont d'application. Les gérants sont en outre responsables de la mise en œuvre des directives internes et doivent montrer l'exemple". Selon le délégué syndical de la CNE, il n'y a pas eu vol de fruits puisque ceux-ci n'ont pas été consommés. Le motif de la

faute grave a finalement été abandonné mais le licenciement a été maintenu.

Toujours au sein de cette enseigne, le mois suivant, cinq personnes travaillant au Lidl de Libramont ont été licenciées pour faute grave pour avoir emporté en août dernier des produits qui ne présentaient plus les conditions requises de vente en raison d'une panne de frigo et qui étaient eux aussi destinés à la destruction. Après enquête du district manager, après une suspension de travail et de salaire, les personnes concernées ont été licenciées pour faute grave.

Madame la ministre, même si les consignes des chaînes de distribution sont assez explicites en la matière, ne trouvez-vous pas que ces licenciements pour faute grave sont totalement disproportionnés au regard des actes commis par les travailleurs concernés? Certaines dispositions légales ne pourraient-elles pas être renforcées ou précisées afin d'éviter un recours abusif à la notion de faute grave?

09.02 Joëlle Milquet, ministre: Cher collègue, vous me posez une question quelque peu délicate dans la mesure où nous respectons la séparation des pouvoirs entre la justice et l'exécutif. Il est parfois difficile de prendre position dans des cas concrets. Comme vous le savez, la notion de faute grave est appréciée par les tribunaux avec une jurisprudence qui leur appartient. Dans un cas dont je n'ai pas toutes les données, il m'est impossible de donner un avis sur l'existence d'une faute grave.

Dans ces cas-là, avant même d'en arriver à un traitement judiciaire de ce genre d'affaires, car un recours en justice est toujours possible, le tribunal se prononçant sur l'existence de la faute grave et le cas échéant sur un dédommagement complémentaire, les personnes concernées peuvent demander une conciliation. Il est dommage qu'elles ne l'aient pas fait dans ce cas-ci. Il faudrait peut-être aussi mieux informer, notamment dans les grands magasins car ce n'est pas un cas unique. Mon chef de cabinet, qui est conciliateur social, a déjà eu cinq cas de conciliation dans une autre enseigne de grands magasins pour des faits absolument identiques.

Chaque magasin de distribution semble être terriblement strict vis-à-vis de telles pratiques qui peuvent paraître totalement banales à d'autres personnes, comme nous par exemple. Il s'agit d'aliments qui sont, de toute façon, destinés à être détruits. Or, apparemment, c'est souvent le même genre de licenciement qui est organisé quand on a constaté un vol d'aliments périssables.

Le mieux est de se dire, pour de tels cas, que la conciliation sociale existe et permet d'éviter un licenciement pour faute grave. Au pire, lorsqu'il a eu lieu, il est toujours possible de s'y opposer par voie judiciaire. Celui qui a le dernier mot, c'est le tribunal.

Ce n'est pas une réponse extraordinaire, mais c'est la seule que je puisse donner dans ce genre de situation.

09.03 Franco Seminara (PS): C'est vrai, mais il s'agit aussi de toute la notion de protection des travailleurs. La séparation des pouvoirs est là, évidemment. La sanction pour vol n'est pas à bannir, ne nous méprenons pas. Mais nous parlons ici de denrées alimentaires déclassées et destinées à moisir dans une poubelle.

Dès lors, je ne puis que déplorer la disproportion entre la faute professionnelle commise et la sanction appliquée, surtout dans une société qui assiste chaque jour à la lente érosion des valeurs d'humanité et de solidarité, madame la ministre. Quand on voit les pourcentages contenus dans le rapport sur la pauvreté...

09.04 Joëlle Milquet, ministre: Les approches peuvent varier selon les grands magasins. Il y a peut-être une manière plus intelligente d'agir.

09.05 Franco Seminara (PS): Voici ce que dit le Crioc: "Un demi-milliard de tonne de denrées alimentaires est invendu chaque année en Belgique."

09.06 Joëlle Milquet, ministre: Oui, c'est énorme!

09.07 Franco Seminara (PS): C'est une question de bon sens.

09.08 Joëlle Milquet, ministre: Ce sont des tonnes entières qui partent aux Pays-Bas, où se trouvent d'énormes hangars de destruction. C'est quelque chose de très heurtant. Une faible partie est distribuée aux banques alimentaires, mais fondamentalement ces aliments invendus sont détruits. C'est un problème de

société de consommation occidentale.

09.09 Franco Seminara (PS): Je vous remercie, mais vous comprenez que c'est quand même incroyable. C'est inadmissible. Est-il encore temps d'organiser une conciliation?

09.10 Joëlle Milquet, ministre: Je ne sais pas. C'est une affaire récente?

09.11 Franco Seminara (PS): Un mois environ.

09.12 Joëlle Milquet, ministre: Je vais vous donner le numéro de gsm du conciliateur social, car il peut concilier à toute heure du jour et de la nuit.

09.13 Franco Seminara (PS): Madame la ministre, je vous remercie beaucoup, parce que les journées sont longues pour chacun.

Madame la présidente, merci d'avoir accordé à chacun l'autorisation de parler. C'est formidable.

Het incident is gesloten.

L'incident est clos.

De **voorzitter:** Mevrouw Genot is niet aanwezig. Mevrouw Becq heeft gevraagd om haar vraag nr. 741 uit te stellen.

10 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 "een aanpak van de prikincidenten" (nr. 883)

10 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 "des mesures contre les incidents liés à des injections" (n° 883)

10.01 Maggie De Block (Open Vld): Mevrouw de minister, op Wereld aidsdag maakte ik mij de bedenking hoe het zou zijn met het dossier van de prikincidenten.

Spijtig genoeg lopen mensen niet alleen aids op door seksuele contacten. Op die dag kon men dat wel gedacht hebben met al die media-aandacht. Er wordt geschat dat in Europa 1,2 miljoen verpleegkundigen of mensen die in ziekenhuizen werken, elk jaar verwondingen oplopen. Gelukkig ontwikkelen zij niet allemaal een besmettelijke ziekte.

Voor ons land hebben 60 gezondheidswerkers per dag een prikongeval. In het Engels spreekt men van *sharp injuries*. Wij hebben voor de naam prikongevallen gekozen, wat eigenlijk de verzamelnaam is voor prik-, snij-, spat- en bijtongevallen met risico van besmetting door pathogene kiemen overgedragen via het bloed van de patiënt.

De gevolgen van dergelijke incidenten zijn niet te onderschatten. In de eerste plaats zijn er de onzekerheid voor het slachtoffer en de medische onderzoeken, maar ook werkonbekwaamheid en inkomstenverlies zijn enkele van de rechtstreekse gevolgen van dergelijke ongevallen.

Er zijn ook de kosten van het ongeval voor de werkgever en de zorgverzekering. Het gaat dan om labokosten, kosten voor de profylactische en therapeutische behandeling, de kosten van de afwezigheid van de betrokken werknemer tijdens onderzoek en het ziekteverlof.

Europa wil nu dat artsen en verpleegkundigen beter beschermd zijn tegen mogelijke verwondingen door naalden en spuiten. Op 1 juni 2010 is de richtlijn 2010/32/EU gepubliceerd tot uitvoering van de kaderovereenkomst die verwondingen en infecties ten gevolge van *sharp injuries* in de gezondheidssector moet voorkomen.

Op uiterlijk 11 mei 2013 moet de richtlijn zijn omgezet in het nationaal rechtssysteem van de lidstaten.

Mevrouw de minister, welke stappen worden er momenteel in België ondernomen, teneinde die Europese richtlijn om te zetten in onze wetgeving? Welke stakeholders worden hierbij betrokken?

Is er al een timing bekend? Welke concrete acties kunnen worden ondernomen om het personeel, zowel in als buiten de ziekenhuizen, te beschermen tegen de gevaren van prikincidenten?

10.02 Minister **Joëlle Milquet**: Op 1 juni 2010 is de richtlijn 2010 ter uitvoering van de door HOSPEEM en EPSU gesloten raamovereenkomst inzake de preventie van scherpe letsels in de ziekenhuizen en gezondheidsbranche gepubliceerd. HOSPEEM staat voor European Hospital and Healthcare Employers' Association en EPSU voor European Federation of Public Service Unions, de Europese sociale partners voor de gezondheidszorg.

Men kan de Europese raamovereenkomsten min of meer vergelijken met onze systemen van cao's, die via koninklijke besluiten algemeen verbindend worden verklaard. De cao's worden door de sociale partners gesloten in de Nationale Arbeidsraad of het paritair comité van een sector. Op dat niveau is de overeenkomst enkel bindend voor de partijen die ze gesloten hebben. Door via het koninklijk besluit algemeen verbindend te verklaren, heeft de cao een afdwingbare waarde.

Op Europees niveau gebeurt hetzelfde. De sociale partners hebben raamovereenkomsten gesloten. Die mogelijkheid wordt hun geboden op basis van het artikel 155 van het Verdrag betreffende de werking van de Europese Unie. De richtlijn geeft daar een bindende waarde aan. De richtlijn richt zich echter tot de lidstaten. Daarom moet elke lidstaat de richtlijn omzetten, teneinde aan de overeenkomst van de partners een bindende waarde te geven in elke lidstaat.

Ten eerste, de omzetting in het recht van de lidstaat gebeurt op de meest adequate manier. Dat kan ook via cao, voor zover die een bindende waarde heeft. Ik merk dan ook op dat in deze de cao het meest aangewezen en logische omzettingsinstrument is. Dat kan gebeuren in de NAR of eventueel in een paritair comité. De cao zal daarna via koninklijk besluit algemeen verbindend worden verklaard.

Ten tweede, de timing hangt van de sociale partners af.

Ten derde, ik heb intussen niet stilgezeten. Ik heb de aanpak van de prikongevallen ingeschreven in een nationale strategie Welzijn op het werk. Mijn administratie heeft daarover samen met het Wetenschappelijk Instituut Volksgezondheid en de FOD Volksgezondheid in maart 2009 al een studiedag georganiseerd.

De FOD Werkgelegenheid heeft ook een brochure betreffende het risico van biologische agentia gepubliceerd waarin prikongevallen aan bod komen. De brochure is gratis verkrijgbaar.

Op de site wordt reeds een aantal goede praktijken ter voorkoming van prikongevallen vermeld via een link. Ik zal u de link bezorgen, indien u dat wenst.

Mijn administratie werkt ook mee aan de praktijkrichtlijnen met als titel *Aanbevelingen betreffende de preventie van accidentele contacten met bloed en andere lichaamsvochten*, die opgemaakt wordt door de Hoge Raad voor de Volksgezondheid. De aanbeveling zal nog dit jaar rond zijn en zal alle deelaspecten gedetailleerd beschrijven.

Anderzijds startte in 2003 het WIV met een nationale surveillance over accidentele bloedcontacten in de Belgische ziekenhuizen. Uit de studie komt overigens uw cijfer van 60 ongevallen per dag, dit maakt 12 000 per jaar. Dat geeft één tot zes hepatitisbesmettingen per jaar en één hiv-besmetting per drie jaar. Ik verwijs u ter zake naar mijn collega van Volksgezondheid.

Als de omzetting van de richtlijn een feit is, zullen meer acties volgen, bijvoorbeeld bij de provinciale comités voor de bevordering van de arbeid.

10.03 **Maggie De Block** (Open Vld): Mevrouw de minister, u weet dat ik ook reeds lang met het dossier bezig ben. Ik heb trouwens zelf het Wetenschappelijk Instituut Volksgezondheid in 2005 of 2006 eens uitgenodigd voor een symposium hier in de Congreszaal. Zoals steeds moeten wij lang met een dossier bezig zijn om tot resultaten te komen. Ik vond het nu tijd om daarvoor nog eens aandacht te vragen. Ik zie dat u en de administratie daaraan voortwerken.

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

De **voorzitter**: Mevrouw Van Eetvelde, wij komen nu bij uw vraag nr. 1000, indien u dat goed vindt.

10.04 **Miranda Van Eetvelde** (N-VA): Mevrouw de voorzitter, ik had een paar vragen ingediend. Ik had graag mijn vraag nr. 1036 over het loonoverleg gesteld.

De **voorzitter**: U kan dan nu uw vraag over het loonoverleg stellen. Uw andere vragen kan u ofwel uitstellen, ofwel in schriftelijke vragen omzetten.

11 **Vraag van mevrouw Miranda Van Eetvelde aan de vice-eerste minister en minister van Werk en Gelijke Kansen, belast met het Migratie- en asielbeleid, over "het loonoverleg" (nr. 1036)**

11 **Question de 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 "la concertation salariale" (n° 1036)**

11.01 **Miranda Van Eetvelde** (N-VA): Mevrouw de voorzitter, mevrouw de minister, de aftrap voor het loonoverleg is gegeven. Het was echter vooraf al duidelijk dat het een moeizaam proces dreigt te worden.

Het loonrapport van de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven of CRB biedt het voordeel van de duidelijkheid. De Belgische lonen stegen tijdens de periode 2009-2010 0,5 % meer dan de lonen in onze buurlanden. De potentiële marge voor loonkostenontwikkeling bedraagt in theorie 5 % voor de komende twee jaar. Door de indexering van 3,9 % enerzijds, en vroegere overschattingen van de loonstijging met gemiddeld 1,1 % in de buurlanden anderzijds, blijft in de praktijk geen ruimte meer over. Bovendien kampen wij reeds met een loonkostenhandicap ten opzichte van de buurlanden.

Niettemin zijn de tegenstellingen tussen de sociale partners erg groot. Inzake de loonproblematiek wordt van vakbondszijde gepleit voor het onverkort vasthouden aan de loonindex, zoals hij bestaat, en voor een substantiële loonsverhoging. Aan werkgeverszijde wordt daarentegen gepleit voor een aanpassing van het systeem van de loonindex en voor loonmatiging.

Een dergelijke uitgangspositie lijkt contraproductief en gedoemd te mislukken. Daarom had ik de hiernavolgende vragen voor u.

Mevrouw de minister, welke conclusies trekt u zelf uit het loonrapport van de CRB?

Erkent u dat België een loonkostenhandicap heeft ten opzichte van de buurlanden?

Welke houding zal u in uw hoedanigheid van minister in lopende zaken in het loonoverleg aannemen?

Acht u het mogelijk dat een akkoord tussen de sociale partners wordt vergemakkelijkt, door vanwege de overheid met financiële middelen over de brug te komen, zoals in het verleden gebeurde?

Acht u de aanpassing van het indexmechanisme wenselijk en haalbaar?

11.02 **Minister Joëlle Milquet**: Mevrouw de voorzitter, het is een heel delicate vraag.

Aangezien het IPA-overleg pas van start is gegaan, is het in het belang van het welslagen van voornoemd overleg dat geen enkele minister het overleg bemoeilijkt, door publieke verklaringen af te leggen.

Het is echter waar dat het loonrapport van de CRB stelt dat de loonkosten in België tijdens de periode 2009-2010 gemiddeld met 3,9 % zouden zijn gestegen, terwijl de evolutie in de drie buurlanden gemiddeld slechts 3,4 % bedroeg. Voor de periode 2011-2012 wordt in de buurlanden een loonkostenevolutie van 5 % verwacht, terwijl de indexering in België over dezelfde periode reeds goed zou zijn voor 3,9 %.

Ik heb een ontmoeting met de sociale partners gehad. Zij zijn zich perfect bewust van de belangrijke verantwoordelijkheid die zij dragen, om een akkoord te bereiken waarbij een goed evenwicht tussen loonkostenevolutie, werkgelegenheid en vorming wordt gevonden.

Dit geldt evenzeer voor de koppeling van de lonen aan de index. Dit is, zoals u weet, een louter conventionele aangelegenheid. Er zijn alleen de vrij overeengekomen cao-afspraken die deze

indexkoppeling en de modaliteiten daarvan bepalen.

De partners zijn er zich tevens van bewust dat deze economische situatie en de concurrentiepositie van de Belgische bedrijven zeker niet uitsluitend door de loonkosten worden beïnvloed, maar evenzeer door innovatie en vormingsinspanningen.

Ik zal geen aanvullend commentaar geven, maar over de budgettaire aspecten is de positie van de regering duidelijk. De eerste minister heeft enkele dagen geleden duidelijk gemaakt dat, rekening houdend met de budgettaire toestand, de partners dit keer niet kunnen rekenen op financiële middelen om het overleg te vergemakkelijken. Ze moeten hun verantwoordelijkheid nemen. Ze kennen de situatie. Ze kennen de toestand van de buurlanden. Ze kennen de problematiek van de competitiviteit van onze ondernemingen. Ze moeten dus heel voorzichtig en wijs zijn.

11.03 Miranda Van Eetvelde (N-VA): Mijnheer de minister, wij moeten de uitkomst van het loonoverleg afwachten. Ik zal daar aandachtig naar uitkijken. Ruimte voor een substantiële loonsverhoging is er niet. Ik denk dat wij sowieso niet kunnen vasthouden aan het indexmechanisme zoals het nu bestaat. Wij moeten nadenken over een intelligent indexmechanisme. Ook het IMF heeft aangegeven dat een aanpassing van het mechanisme raadzaam is.

Ik dank u voor het antwoord.

Het incident is gesloten.

L'incident est clos.

De **voorzitter**: Collega's, wij hebben niets vernomen van mevrouw Vienne, dus haar vragen nrs 976 en 977 vervallen.

Agendapunt 20, vragen nrs 1369 en 1556 van de heer Vercamer en mevrouw Kitir, wordt uitgesteld.

Vraag nr. 1027 van de heer Bonte wordt ook uitgesteld.

Vraag nr. 1000 van mevrouw Van Eetvelde wordt uitgesteld.

Vraag nr. 1060 van mevrouw Kitir wordt uitgesteld.

Vragen nrs. 1088, 1106 en 1570 van de heer Uyttersprot vervallen, aangezien wij niets van hem hebben vernomen. Vraag nr. 1130 van mevrouw Van Eetvelde wordt uitgesteld.

Vraag nr. 1165 van de heer Francken vervalt.

12 Question de M. David Clarinval 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 lutte contre la fraude sociale durant le week-end et les jours fériés" (n° 1175)

12 Vraag van de heer David Clarinval aan de vice-eerste minister en minister van Werk en Gelijke Kansen, belast met het Migratie- en asielbeleid, over "de strijd tegen de sociale fraude in het weekend en op feestdagen" (nr. 1175)

12.01 David Clarinval (MR): Madame la ministre, je vous remercie de patienter jusqu'au bout.

Malgré tous les efforts engagés pour lutter contre le travail au noir, force est de constater que de nombreuses personnes continuent de travailler les week-ends en dehors des heures prestées pour un employeur.

Madame la ministre, des contrôles soutenus et renforcés lors des week-ends et jours fériés pourraient aider à diminuer ces fraudes sociales, source de grande concurrence déloyale envers les entreprises respectueuses des réglementations.

Pouvez-vous me donner précisément le nombre de contrôles qui sont effectués à cet effet et le nombre de fraudes repérées dans le courant des années écoulées? Pouvez-vous également me communiquer ces informations par zones géographiques et selon les catégories professionnelles?

Par ailleurs, j'ai pu lire qu'un service d'Information et de recherche sociale (SIRS), coordonnant les actions contre la fraude sociale, avait été créé. Madame la ministre, pouvez-vous me transmettre une copie du plan d'action 2010 pour la lutte contre la fraude sociale que ce service a rédigé?

Enfin, j'ai également lu que dans le plan d'action de l'année 2009, il était prévu de fonder une cellule d'appui mixte réunissant des représentants de la police et des services d'inspection sociale. Vous avez signalé au début du mois de février que cette cellule allait être constituée dans les semaines à venir. Pouvez-vous m'indiquer où vous en êtes dans la création de cette cellule? A-t-elle déjà engrangé des résultats?

12.02 Joëlle Milquet, ministre: Cher collègue, en 2009, l'inspection de contrôle des lois sociales a effectué 2 212 contrôles les samedis ou les dimanches. Cela montre que l'on travaille et que les contrôles se font justement pendant cette période où l'on sait qu'il peut y avoir du travail au noir.

J'ai aussi interrogé le SIRS concernant leurs contrôles durant le week-end et les jours fériés mais il ne disposait pas de statistiques permettant d'isoler les contrôles effectués en semaine et ceux effectués les week-ends et les jours fériés.

Je peux vous donner les chiffres que je viens d'évoquer.

Les cellules, en plus de l'arrondissement présidé par l'auditeur du travail, organisent en plus chaque fois qu'elles disposent d'informations à cet effet des contrôles en dehors des heures normales de travail, c'est-à-dire le week-end, les jours fériés ou la nuit.

À cette occasion, je me permets d'attirer votre attention sur le fait que le travail au noir effectué en dehors des heures normales de travail est régulièrement fait dans le cadre d'un travail d'indépendant en contravention avec la loi du 6 juillet 1976 et que cela ne relève pas de la compétence des services d'inspection représentés au sein du comité de direction du SIRS. Cette loi est contrôlée par les fonctionnaires des SPF Économie, PME ou Finances. Il faut dès lors interroger les ministres compétents à cet égard.

Afin justement d'éviter l'éclatement de ce genre d'inspections multiples, nous avons créé une meilleure coordination avec le secrétaire d'État à la lutte contre la fraude.

Je vous ferai parvenir une copie du plan d'action 2010 du SIRS, approuvé par le Conseil des ministres le 19 mai.

En ce qui concerne la mise en œuvre de la cellule mixte de soutien, les procédures de sélection sont terminées. Elles se sont achevées au Selor en octobre de cette année. La cellule pourra donc être opérationnelle au début de l'année prochaine.

12.03 David Clarinval (MR): Madame la ministre, merci de me fournir le plus grand nombre possible de chiffres et de documents.

Le chiffre dont vous me parlez, 2 212, peut apparaître important, mais je connais bien la problématique, notamment dans le secteur de la construction. Je puis donc vous assurer que nous avons le sentiment que ce nombre de contrôles est insuffisant.

Par ailleurs, les entreprises qui respectent les horaires et travaillent conformément au prescrit légal ont l'impression d'être contrôlées fréquemment, au détriment des contrôles à assurer auprès des indépendants et autres ouvriers qui prestent des heures les week-ends, créant ainsi une concurrence déloyale.

Cela produit un sentiment de disproportion entre le contrôle des bons élèves et celui des moins bons. Bien sûr, il faudrait objectiver ce sentiment.

Je regrette l'absence de statistiques pour le SIRS mais je prendrai connaissance du plan d'action. Je suis très heureux d'entendre que la procédure de sélection est terminée pour la cellule d'appui. Nous formons beaucoup d'espoirs au sujet de cette cellule d'appui: nous espérons qu'elle sera la plus efficace possible.

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

*De openbare commissievergadering wordt gesloten om 18.37 uur.
La réunion publique de commission est levée à 18.37 heures.*