

COMMISSION DES AFFAIRES SOCIALES

du

MERCREDI 2 MARS 2011

Après-midi

COMMISSIE VOOR DE SOCIALE ZAKEN

van

WOENSDAG 2 MAART 2011

Namiddag

De vergadering wordt geopend om 15.09 uur en voorgezeten door de heer Stefaan Vercamer.
La séance est ouverte à 15.09 heures et présidée par M. Stefaan Vercamer.

01 Question de Mme Katrin Jadin à la vice-première ministre et ministre des Affaires sociales et de la Santé publique, chargée de l'Intégration sociale, sur "les coûts de l'examen médical obligatoire pour les travailleurs" (n° 2137)

01 Vraag van mevrouw Katrin Jadin aan de vice-eersteminister en minister van Sociale Zaken en Volksgezondheid, belast met Maatschappelijke Integratie, over "de kosten van het verplicht medisch onderzoek voor de werknemers" (nr. 2137)

01.01 **Katrin Jadin** (MR): Madame la ministre, chaque année les employés d'une entreprise se trouvent obligés de se soumettre à un examen médical attestant leur bonne santé et leur aptitude au travail.

Cependant, il semblerait que le coût d'une telle visite médicale effectuée par le médecin du travail serait bien plus important que la simple visite médicale faite chez un généraliste conventionné. Le coût à supporter par l'entreprise serait donc aussi plus élevé.

Madame la ministre, mon questionnaire est donc le suivant. Quels sont en moyenne les coûts engendrés pour l'organisation d'une telle visite? Quelle est la part prise en charge par l'État?

01.02 **Joëlle Milquet**, ministre: Monsieur le président, madame Jadin, votre première question a trait aux coûts des examens médicaux, qui relèvent notamment des missions de prévention confiées par la loi aux services externes pour la prévention et la protection au travail, qui concernent tant l'analyse des risques que la surveillance de la santé. Ces examens sont couverts par une cotisation forfaitaire minimale qui est liée à l'index.

Il s'agit d'une cotisation globale pour l'entreprise qu'on peut difficilement ramener à un coût par prestation médicale pour chaque travailleur. La cotisation annuelle réelle s'élève à 113,64 euros par travailleur soumis à la surveillance de la santé. On estime que les deux tiers recouvrent le montant des examens médicaux, à savoir plus ou moins 70 euros. Le solde est destiné aux missions de prévention du médecin du travail, aux avis relatifs à l'analyse des risques, aux visites d'entreprises, etc.

Il convient de noter que l'examen est pratiqué par un médecin spécialiste. La somme de 70 euros équivaut, grosso modo, à celle qu'il demande ordinairement. N'oublions pas non plus que la cotisation couvre les frais administratifs ainsi que le personnel auxiliaire, mais aussi les consultations spontanées – par exemple, lorsqu'un travailleur estime que ses conditions de travail ont des conséquences négatives sur sa santé (plainte de harcèlement ou autre chose).

S'agissant de votre deuxième question, c'est toujours l'employeur qui supporte les coûts relatifs au bien-être au travail. L'État et la sécurité sociale n'interviennent donc en aucune manière. La seule exception a trait au Fonds des maladies professionnelles, qui aide les stagiaires – les deux millions d'euros dont nous avons parlé en commission. Elle est motivée par la nécessité de renforcer l'offre de stagiaires sans pénaliser les entreprises.

01.03 **Katrin Jadin** (MR): Madame la ministre, je vous remercie de votre réponse très complète qui nous éclaire sur des questions que beaucoup de personnes se sont posées. Je serais très heureuse d'en recevoir

une copie.

Het incident is gesloten.

L'incident est clos.

02 Vraag van mevrouw Zuhail Demir aan de vice-eersteminister en minister van Werk en Gelijke Kansen, belast met het Migratie- en asielbeleid, over "de uitsluiting van zelfstandige binnenschippers uit het toepassingsgebied van de wet op de havenarbeid" (nr. 2212)

02 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 "l'exclusion des bateliers indépendants du champ d'application de la loi sur le travail portuaire" (n° 2212)

02.01 **Zuhail Demir** (N-VA): Mijnheer de voorzitter, mevrouw de minister, ik zal eerst kort uitleggen waarom ik deze vraag stel.

Samen met mij krijgen nog een aantal andere advocaten in arbeidsrecht, van de balie van Antwerpen, vragen vanuit de haven en het is mij eigenlijk onduidelijk hoe ik moet omgaan met die vragen. Ik denk immers dat het uitvoeringsbesluit op de wet inzake havenarbeid niet duidelijk is.

De wet van 1972 is volgens mij wel duidelijk. De wet bepaalt dat niemand in de havengebieden havenarbeid mag laten verrichten door andere werknemers dan de erkende havenarbeiders. Ik denk dat dit een duidelijk artikel is dat niet voor interpretatie vatbaar is. Het uitvoeringsbesluit van 1973 op de wet inzake havenarbeid bepaalt welke activiteiten als havenarbeid gekwalificeerd moeten worden.

Wanneer dergelijke arbeid binnen het havengebied wordt uitgevoerd door een zelfstandige binnenschipper is het onduidelijk of dit geval wordt uitgesloten van het toepassingsgebied van de wet van 1972. Een zelfstandige binnenschipper valt volgens mij immers niet onder het toepassingsgebied van de arbeidsovereenkomstenwet van 1978 en ook niet onder de sociale zekerheid van werknemers. De zelfstandige binnenschipper kan dan ook niet worden gekwalificeerd als werknemer. De vraag is dan ook of die zelfstandige binnenschipper voor het laden en lossen van een containerschip met boordkraan uitgesloten is van het toepassingsgebied van de wet op de havenarbeid.

Mevrouw de minister, hoe interpreteert u artikel 1 van de wet op de havenarbeid? Vallen de diensten of de arbeid uitgevoerd door een zelfstandige onder het toepassingsgebied van deze wet? Is er in dit kader een mogelijkheid tot juridische onzekerheid of onduidelijkheid?

02.02 Minister **Joëlle Milquet**: Mijnheer de voorzitter, betreffende de wet op de havenarbeid, kan ik het volgende meedelen. Een zelfstandige die binnen het havengebied een activiteit uitoefent, valt, voor zover het om een echte zelfstandige gaat, niet onder de wet op de havenarbeid, noch onder de cao-wet en dus evenmin onder de toepassing van een cao.

Het is voor mij echter niet duidelijk of de activiteit die in de vraag beschreven wordt materieel uitgeoefend kan worden door een zelfstandige binnenschipper. Dat schijnt niet mogelijk te zijn.

Wanneer een zelfstandige een beroep doet op de hulp van werknemers zijn beide wetten uiteraard wel van toepassing.

Het is evenmin onduidelijk in welke mate veiligheidsbepalingen of -afspraken omtrent deze activiteit, het werk door één enkele zelfstandige toelaten.

Ik heb aan mijn dienst administratie gevraagd om na te gaan of er concrete gevallen zijn die aan de door u geschetste problematiek voldoen. Indien het onderzoek door mijn diensten bijkomende elementen aan het licht brengt, zal ik niet nalaten u daarvan in te lichten.

02.03 **Zuhail Demir** (N-VA): Mevrouw de minister, blijkbaar is het toch niet zo duidelijk.

Aan heel wat Antwerpse advocaten arbeidsrecht, en aan mijzelf, wordt gevraagd hoe op deze aangelegenheid juridisch moet worden geantwoord. Wanneer ik naar de parlementaire voorbereidingen kijk van de wet van 1972, is het duidelijk dat zelfstandige binnenschippers niet onder die wet vallen, maar

materieel is het niet duidelijk zoals u dat zelf aangeeft.

02.04 Minister **Joëlle Milquet**: Gaat het om een echte zelfstandige, of gaat het om iemand die werkt onder de autoriteit van iemand?

02.05 **Zuhal Demir** (N-VA): In het voorbeeld dat ik aanhaalde, betreft het een echte zelfstandige, een binnenschipper, die activiteiten of diensten verricht op zelfstandige basis.

02.06 Minister **Joëlle Milquet**: Werkt hij alleen of niet?

02.07 **Zuhal Demir** (N-VA): Ja.

02.08 Minister **Joëlle Milquet**: Volgens de informatie van mijn administratie, blijkt het min of meer onmogelijk dat een zelfstandige een dergelijke taak alleen uitvoert.

Kunt u mij misschien bijkomende informatie verstrekken hieromtrent?

02.09 **Zuhal Demir** (N-VA): Mij wordt, bijvoorbeeld door een havenbedrijf, gevraagd of het mogelijk is om het laden en lossen van een schip te laten verrichten door een zelfstandige.

02.10 Minister **Joëlle Milquet**: Kunt u misschien een betere omschrijving geven van de taken, of meer inlichtingen verstrekken?

02.11 **Zuhal Demir** (N-VA): Het is blijkbaar nog niet duidelijk voor u.

De **voorzitter**: Ik stel voor dat u meer gegevens geeft, zodat een technisch antwoord kan worden gegeven.

02.12 **Zuhal Demir** (N-VA): Mijnheer de voorzitter, de vraag is nochtans duidelijk. Het gaat om een zelfstandige binnenschipper en over het laden en lossen van een containerkraanschip met boordkraan.

Is een dergelijk geval al dan niet uitgesloten van het toepassingsgebied van de wet op de havenarbeid? Dat is toch een heel concrete vraag.

De **voorzitter**: Misschien kan de adviseur antwoorden.

02.13 **Medewerker van de minister**: Mijnheer de voorzitter, het antwoord is duidelijk. Indien het een zuivere zelfstandige betreft die helemaal alleen werkt, valt hij niet onder de wet op de cao's en evenmin onder de havenwet. Dat is evident.

Onze administratie gaat ervan uit dat iemand die dergelijke taken verricht, zoals het lossen van een schip, dat nooit alleen kan doen, omdat zulks technisch onmogelijk is. Ook om de veiligheidsvoorschriften te respecteren, kan hij dergelijke taken onmogelijk alleen verrichten. De administratie gaat er bijgevolg van uit dat, indien de bedoelde activiteit door een zelfstandige wordt uitgevoerd, er noodzakelijkerwijs werknemers aan de activiteit meewerken. In voorkomend geval zijn de havenwet en de cao-wet uiteraard wel van toepassing.

Indien u een geval kent waarbij iemand helemaal alleen en als zuivere zelfstandige – dus geen schijnzelfstandige – dergelijke taken verricht, dan moeten wij dat geval onderzoeken. Wij hebben echter geen weet van dergelijke gevallen. Zij komen blijkbaar niet voor.

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

03 **Samengevoegde vragen van**

- mevrouw **Zuhal Demir** aan de vice-eersteminister en minister van Werk en Gelijke Kansen, belast met het Migratie- en asielbeleid, over "de drempel voor de sociale verkiezingen" (nr. 2219)

- de heer **Karel Uyttersprot** aan de vice-eersteminister en minister van Werk en Gelijke Kansen, belast met het Migratie- en asielbeleid, over "de verschillende categorieën bij de sociale verkiezingen"

(nr. 2823)

03 Questions jointes de

- **Mme Zuhal 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 fixation du seuil de travailleurs pour les élections sociales" (n° 2219)**

- **M. Karel Uyttersprot 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 différentes catégories lors des élections sociales" (n° 2823)**

03.01 Zuhal Demir (N-VA): Mijnheer de voorzitter, mevrouw de minister, de wet van 1948 op de organisatie van het bedrijfsleven bepaalt een drempel van ten minste 50 werknemers. Bij elke sociale verkiezing werd echter bepaald dat de drempel op 100 bleef liggen.

Met de wet van 2007 tot bepaling van de drempel van toepassing voor de instelling van de ondernemingsraden of de vernieuwing van hun leden ter gelegenheid van de sociale verkiezingen van het jaar 2008, werd de drempel voor een laatste keer op 100 werknemers vastgesteld voor de sociale verkiezingen van 2008.

In dat verband werd voorzien om tegen eind 2010 een evaluatie te houden, met het oog op de sociale verkiezingen van 2012.

Mevrouw de minister, ik had er graag over geïnformeerd willen zijn of die evaluatie gebeurd is. Wat is het resultaat van die evaluatie?

03.02 Minister Joëlle Milquet: Mijnheer de voorzitter, aangaande de sociale verkiezingen heb ik de Nationale Arbeidsraad om advies gevraagd op 18 december 2009. De NAR heeft een advies gegeven op 7 december 2010. De problematiek van de drempels werd echter doorgegeven aan het interprofessioneel overleg in de groep van 10.

In het ontwerp van IPA 2011-2012 staat vermeld: geen wijziging aan de huidige regels van de sociale verkiezingen voor 2012, behalve de gezamenlijke afspraken, opgenomen in het NAR-advies van 7 december 2010. Dat komt in dit geval neer op een herneming van het akkoord van 2008 inzake de drempels.

Wat houdt dat nu in grote lijnen in?

Ten eerste, verkiezing van een ondernemingsraad in de ondernemingen met meer dan 100 werknemers.

Ten tweede, verkiezing van een ondernemingsraad in de ondernemingen met tussen 50 en 100 werknemers, die voordien meer dan 100 werknemers telden en reeds een ondernemingsraad hadden.

Ten derde, de verkiezing van een comité voor preventie en bescherming in de ondernemingen met meer dan 50 werknemers die in de ondernemingen met tussen 50 en 100 werknemers de bevoegdheden van de ondernemingsraad inzake economische en financiële informatie uitoefenen.

Het heeft voorlopig nog zeker zin om in 2012 de afzonderlijke categorieën van arbeiders en bedienden te behouden, omdat het overgrote deel van de werknemers...

03.03 Karel Uyttersprot (N-VA): Mevrouw de minister, u antwoordt blijkbaar nu al op mijn vraag.

De **voorzitter:** Dat is mijn fout. Ik had aan de heer Uyttersprot het woord moeten verlenen. Mijn excuses.

03.04 Zuhal Demir (N-VA): De vraag van de heer Uyttersprot kwam ongeveer op hetzelfde neer.

03.05 Minister Joëlle Milquet: Excuseer, ik heb mijn antwoord te vlug willen geven.

03.06 Karel Uyttersprot (N-VA): Mevrouw de minister, onze vragen sluiten naadloos op elkaar aan. Wij worden door het bedrijfsleven nogal eens geconsulteerd. Men heeft de zekerheid dat de sociale verkiezingen in 2012 zullen doorgaan en men vraagt dan of het verschil tussen arbeiders en bedienden zal

blijven bestaan. Een andere vraag is of een bepaalde verhouding tussen mannen en vrouwen, zoals die verplicht is voor de gemeenteraadsverkiezingen en de Europese verkiezingen, verplicht zal worden gesteld bij deze verkiezingen?

03.07 Minister **Joëlle Milquet**: Het heeft voorlopig zeker nog zin om in 2012 de afzonderlijke categorieën van arbeiders en bedienden te behouden omdat het overgrote deel van de werknemers dan nog steeds ofwel arbeider, ofwel bediende zal zijn. Het overleg in de ondernemingen is ook op die manier georganiseerd.

De regering heeft dit voorstel van IPA overgenomen. De administratie van de FOD Werk werkt nu voorontwerpen van wetten over de sociale verkiezingen uit tegen eind maart 2011, waarbij rekening wordt gehouden met dit ontwerpakkoord maar ook met de technische adviezen van de Nationale Arbeidsraad. De uitwerking van dit punt moet grotendeels gebeuren bij wet en de volksvertegenwoordiging zal zich dus kunnen en moeten uitspreken over deze materie. Tot nu toe ben ik van plan om het IPA te volgen en geen wijzigingen aan de huidige situatie te organiseren. Dat lijkt mij redelijk.

Artikel 29 van de wet van 4 december 2007 bepaalt dat de representatieve werknemersorganisaties en de organisaties van de kaderleden ervoor moeten zorgen dat de werknemers en werkneemsters vertegenwoordigd worden op de kandidatenlijst in verhouding met hun respectievelijk belang in de categorie waarvoor kandidatenlijsten ingediend worden. Dat is een wettelijke bepaling maar zonder sanctie. In feite is het dus geen plicht. Ik zal er dus als minister van Gelijke Kansen zeker bij de vakbonden op aandringen om voldoende vrouwelijke kandidaten te zoeken onder hun leden en ze op te nemen op hun lijsten. Dat was ook een vraag van verschillende vrouwelijke vakbondsleiders die vandaag aanwezig waren.

03.08 **Karel Uyttersprot** (N-VA): Mevrouw de minister, het is mij duidelijk. Ik geloof echter dat er naar aanleiding van de sociale verkiezingen telkens een aangepaste wetgeving komt. Voor die van 2008 was er de wet van 4 december 2007. Ik vermoed dat er in december een aanvullende wet komt of niet?

03.09 Minister **Joëlle Milquet**: We werken er nu aan en de nieuwe wetsontwerpen zullen voor eind maart klaar zijn. Dat betekent dus een debat in de Kamer na de paasvakantie.

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

04 **Vraag van mevrouw Zuhail Demir aan de vice-eersteminister en minister van Werk en Gelijke Kansen, belast met het Migratie- en asielbeleid, over "het aanvullend pensioenplan en de wet betreffende de arbeidsovereenkomsten" (nr. 2450)**

04 **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 "le plan de pension complémentaire et la loi concernant les conventions de travail" (n° 2450)**

04.01 **Zuhail Demir** (N-VA): Mijnheer de voorzitter, in mijn vraagstelling staat nog de aanspreking "geachte heer minister". De vraag was immers oorspronkelijk voor minister Daerden bedoeld. Daaruit is de verwarring ontstaan. Mijn vraag is daarna bij mevrouw de minister beland.

Mevrouw de minister, artikel 5 van de WAP bepaalt dat de beslissing tot invoering, wijziging of opheffing van een pensioentoezegging tot de uitsluitende bevoegdheid van de inrichter behoort.

Artikel 25 van de wet op de arbeidsovereenkomsten bepaalt dat het beding waarbij de werkgever zich het recht voorbehoudt om de voorwaarden van een arbeidsovereenkomst eenzijdig te wijzigen, nietig is. Voormelde bepaling geldt voor de bedingen die op de essentiële bestanddelen van de overeenkomst betrekking hebben. Zij hebben echter geen betrekking op de wijziging van bijkomstige, tussen partijen overeengekomen voorwaarden.

Volgens mij zijn beide voornoemde wetten contradictorisch. Daarom heb ik de hvolgende vragen.

Ten eerste, mevrouw de minister, is de verbintenis van de werkgever om aan een pensioenplan bij te dragen een essentieel bestanddeel van de arbeidsovereenkomst?

Ten tweede, is een wijzigingsclausule die in een pensioenplan wordt opgenomen, een schending van artikel 25 van de wet op de arbeidsovereenkomsten? Moet ik daarentegen artikel 5 van de WAP als een *lex specialis* ten opzichte van artikel 25 van de arbeidsovereenkomstenwet zien?

04.02 Minister **Joëlle Milquet**: Mijnheer de voorzitter, mevrouw Demir, uw vraag heeft betrekking op de substantieel eenzijdige wijziging van een essentiële arbeidsvoorwaarde waardoor de andere partij de arbeidsovereenkomst eenzijdig kan verbreken.

De arbeidsovereenkomst definieert gewoonlijk niet de bestanddelen die de partijen beschouwen als essentiële bestanddelen van de overeenkomst. Het is de rechter die in de gevallen die hem worden voorgelegd concreet oordeelt wat de essentiële bestanddelen zijn.

Tijdens het laatste decennium is de rechtspraak geëvolueerd op het vlak van het recht tot wijziging van de werkgever.

Het *ius variandi* verzaakte enigszins aan de strikt wettelijke principes die de kwestie regelen, artikel 1134 van het Burgerlijk Wetboek.

Het algemeen belang van de onderneming en tegelijkertijd dat van de andere werknemers kan soms, naargelang de omstandigheden, in rekening worden gebracht.

De rechtspraak leert ons ook dat alles wat te maken heeft met het loon in de brede zin van het woord, de voordelen van de overeenkomst, inclusief een aanvullend pensioen, essentiële bestanddelen van de overeenkomst vormen.

Een belangrijke wijziging hiervan kan aan de basis liggen van een betwisting van de eenzijdige verbreking.

Er is geen verband tussen artikel 5 van de wet van 28 april 2003 betreffende de aanvullende pensioenen en artikel 25 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomst.

Artikel 25 verbiedt om in de overeenkomst een clausule op te nemen die de werkgever toelaat de voorwaarden van de overeenkomst eenzijdig te wijzigen.

Artikel 5 geeft de werkgever de bevoegdheid met betrekking tot de wijziging van pensioentoezeggingen.

Artikel 25 heeft dus niets te maken met de mogelijkheid voor de werkgever om de arbeidsovereenkomst te wijzigen. Het gaat alleen over de mogelijkheid om in de arbeidsovereenkomst overeen te komen met de werknemer dat dergelijke wijzigingen eenzijdig kunnen worden doorgevoerd en geldig zijn.

Uw vraag over de draagwijdte van artikel 5 van de wet van 28 april 2003 valt onder de bevoegdheid van de minister van Pensioenen. De FOD Werk en in het bijzonder de algemene directie Toezicht op de Sociale Wetten heeft nog geen enkele klacht over deze problematiek ontvangen.

04.03 **Zuhal Demir** (N-VA): Mijnheer de voorzitter, mevrouw de minister, ik dank u voor uw antwoord. Het was duidelijk.

L'incident est clos.

Het incident is gesloten.

05 **Question de Mme Zoé Genot à la vice-première ministre et ministre de l'Emploi et de l'Égalité des chances, chargée de la Politique de migration et d'asile, sur "la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination" (n° 2715)**

05 **Vraag van mevrouw Zoé Genot aan de vice-eersteminister en minister van Werk en Gelijke Kansen, belast met het Migratie- en asielbeleid, over "de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie" (nr. 2715)**

05.01 **Zoé Genot** (Ecolo-Groen!): La loi du 10 mai 2007, entrée en vigueur le 6 juin 2007, tendant à lutter contre certaines formes de discrimination, nécessite, pour être pleinement exécutée, que des arrêtés royaux soient pris, notamment pour établir une liste exemplative de situations dans lesquelles une caractéristique

déterminée constitue une exigence professionnelle essentielle et déterminante; déterminer les hypothèses et les conditions dans lesquelles une mesure d'action positive peut être mise en œuvre; désigner les fonctionnaires pour surveiller le respect des dispositions de la présente loi et de ses arrêtés d'exécution.

Or, depuis 2007, il semblerait que peu de choses se soient mises en place. J'aurais voulu revenir là-dessus avec la ministre, voir quelles démarches avaient été entreprises pour permettre à ce bel outil qu'est la loi anti-discrimination de prendre toute sa mesure.

05.02 Joëlle Milquet, ministre: J'ai déjà répondu à une question similaire la semaine dernière en commission, mais ce n'est pas grave. Je crois qu'elle devait être jointe, mais il n'y a pas de souci.

L'article 8, § 4, de la loi n'impose pas au roi d'exécuter, par un arrêté royal, ladite disposition en matière d'exigence professionnelle. Néanmoins, je suis prête avec un avant-projet de texte, le tout dans la situation absurde et inédite dans laquelle nous nous trouvons. On va voir avec le gouvernement quels sont les types d'arrêtés que l'on pourrait prendre dans le cadre d'affaires courantes qui deviennent tellement larges. Ils doivent répondre à la continuité de l'État que la définition devient un peu plus large. Je suis prête. Ça fait partie des piles qui sont en attente d'un gouvernement depuis un certain temps. On pourrait quand même plaider la continuité de l'État pour pouvoir avancer dans ce cadre.

En ce qui concerne les actions positives, j'ai dit, dans ma réponse à la dernière question, qu'il s'agissait d'un travail de bénédictin. Tout d'abord, la loi est écrite de telle manière que tous les juristes consultés considèrent que c'est un travail de bénédictin que de faire des arrêtés, tellement c'est compliqué juridiquement. Je passe les détails. On a consulté les auteurs de la loi qui disent eux-mêmes que les arrêtés sont encore plus impossibles à faire que la loi. Nous nous y sommes néanmoins attelés. Nous avons besoin, notamment pour identifier les publics-cibles, d'avoir le résultat et l'instauration du monitoring socioéconomique. Ce dernier a pris du temps, pour des raisons techniques et de relations entre différentes administrations.

Je peux vous dire que les tout derniers obstacles à la sortie de ce monitoring socioéconomique, que j'attends depuis longtemps, ont été levés il y a quelques jours; et que les services du registre national vont rendre maintenant librement accessibles toutes les données nécessaires, puisque tout le débat était là. La Commission de la vie privée doit encore – c'est la dernière étape – rendre son avis, pour s'assurer de la confidentialité des données personnelles par les agents traitant. C'est un travail assez technique.

La Banque-Carrefour est également consultée actuellement comme partenaire du projet, afin que les données qui transiteront par elle le soient de façon optimale. Nous sommes donc en train de finaliser les derniers détails pour lancer vraiment et rendre opérationnel ce monitoring.

Maintenant que nous disposons des données et que nous pouvons utiliser le monitoring, le texte sera soumis aux partenaires sociaux avant sa discussion avec le gouvernement.

Les fonctionnaires chargés de la surveillance du respect de ces dispositions légales sont d'abord les inspecteurs du contrôle des lois sociales du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale dans le domaine des relations de travail. Deux arrêtés royaux fixent les modalités de surveillance de ces législations.

Par ailleurs, en octobre 2010, le Centre pour l'Égalité des chances et le SPF Emploi ont signé un protocole de collaboration qui porte notamment sur les points relatifs à l'organisation des échanges de vues réciproques sur des questions concrètes en matière de traitement des plaintes pour discrimination au travail, dans le cadre des compétences fédérales, l'idée de se prêter assistance dans les domaines précités et d'échanger des informations et avis sur les pratiques optimales dans le traitement des plaintes et le fait d'avoir un suivi et un échange de données portant sur le domaine de la discrimination.

C'est vraiment la dernière ligne droite. Idéalement, à la fin mars, nous en serons au détail, ce qui prendra aussi du temps vu la complexité de la matière.

05.03 Zoé Genot (Ecolo-Groen!): Madame la ministre, je suis heureuse d'apprendre que les choses avancent, et particulièrement ce monitoring socioéconomique qui nous paraît, tel que pensé par le Centre pour l'Égalité des chances, constituer un outil efficace, capable d'apporter des résultats intéressants.

En effet, toutes les consultations, y compris sur l'avant-projet d'arrêté sur l'expérience professionnelle, peuvent avoir lieu afin de n'avoir plus qu'à adopter les arrêtés quand nous serons en capacité de le faire.

Pour ce qui concerne les inspecteurs sociaux, au vu des autres dossiers, ils semblent déjà particulièrement occupés, voire surchargés de travail. Je crains donc que leur adjoindre cette compétence supplémentaire, sans ajouter de moyens, les empêche d'exercer réellement ce contrôle.

Au moment d'étudier le budget, nous pourrions poursuivre notre plaidoyer en faveur d'un renforcement de ces services chargés de lutter contre la discrimination, outre leurs autres tâches.

L'incident est clos.

Het incident is gesloten.

06 Questions jointes de

- Mme Zoé Genot à la vice-première ministre et ministre de l'Emploi et de l'Égalité des chances, chargée de la Politique de migration et d'asile, sur "les effets sur l'emploi de la baisse de la TVA dans l'horeca" (n° 2714)

- Mme Miranda Van Eetvelde à la vice-première ministre et ministre de l'Emploi et de l'Égalité des chances, chargée de la Politique de migration et d'asile, sur "le travail au noir dans l'horeca" (n° 3010)

- M. Kristof Calvo 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 effets de la diminution de la TVA dans le secteur horeca sur le travail au noir" (n° 3140)

06 Samengevoegde vragen van

- mevrouw Zoé Genot aan de vice-eersteminister en minister van Werk en Gelijke Kansen, belast met het Migratie- en asielbeleid, over "het werkgelegenheidseffect van de btw-verlaging in de horeca" (nr. 2714)

- mevrouw Miranda Van Eetvelde aan de vice-eersteminister en minister van Werk en Gelijke Kansen, belast met het Migratie- en asielbeleid, over "het zwartwerk in de horeca" (nr. 3010)

- de heer Kristof Calvo aan de vice-eersteminister en minister van Werk en Gelijke Kansen, belast met het Migratie- en asielbeleid, over "de effecten van de btw-verlaging in de horeca op zwartwerk" (nr. 3140)

06.01 Zoé Genot (Ecolo-Groen!): Madame la ministre, pour bénéficier de la baisse de la TVA de 21 à 12 %, entrée en vigueur le 1^{er} janvier dernier, le secteur horeca s'était engagé à augmenter l'emploi de 4 000 unités et à entamer l'assainissement des pratiques frauduleuses.

Il avait été décidé que cette mesure serait évaluée en octobre 2010, afin de déterminer si elle pouvait être prolongée. Cette mesure avait, en effet, été estimée à quelque 292 millions d'euros par votre collègue, ministre des Finances. Or j'ai lu dans la presse du 21 octobre 2010 que, selon l'Inspection du travail du SPF Affaires sociales, le travail au noir dans le secteur, au lieu de diminuer, aurait encore augmenté cette année passant de 73,5 à 75,1 % des contrôles ayant épinglé des pratiques frauduleuses.

En France, le débat avait essentiellement porté sur la baisse des prix. En Belgique, on avait décidé de ne pas l'exiger, mais d'axer essentiellement les efforts sur l'emploi. Manifestement, les résultats ne sont pas au rendez-vous.

Madame la ministre, confirmez-vous ces analyses? Combien d'emplois nouveaux ont-ils été créés dans le secteur de l'horeca depuis l'entrée en vigueur de la baisse du taux de TVA dans l'horeca, c'est-à-dire depuis le 1^{er} janvier 2010? Parmi ces nouveaux emplois, quelle est la proportion de personnes qui bénéficiaient d'allocations de chômage avant d'être engagées? S'agit-il de contrats win-win? Quels accords en matière de création d'emplois et de lutte contre le travail au noir aviez-vous avec le secteur? Une évaluation officielle de la mesure est-elle commandée ou disponible?

06.02 Miranda Van Eetvelde (N-VA): Mijnheer de voorzitter, mevrouw de minister, mijn vraag gaat eveneens over het zwartwerk in de horeca.

Recent raakten tegenstrijdige berichten bekend over het effect van de btw-verlaging naar 12 % voor voeding in de horeca op de terugdringing van het zwartwerk. De daling van het aantal zwartwerkers in de sector was evenwel een voorwaarde voor de verlaging.

Vanuit de sociale inspectie wordt gesteld dat bij de in 2010 uitgevoerde controles bij 28,72 % van de

bedrijven processen-verbaal werden uitgeschreven, wat een stagnatie betekent ten opzichte van de twee voorgaande jaren.

Vanuit Ho.Re.Ca. Vlaanderen vangen wij evenwel andere geluiden op. Zij stellen dat terwijl de verlaging werd doorgevoerd, er weldegelijk een daling van zwartwerk werd waargenomen. In de eerste drie kwartalen van 2010 zouden 2 570 voltijdse equivalenten meer ingeschreven zijn.

Beide instellingen spreken elkaar dus toch wel een beetje tegen.

Mevrouw de minister, daarom heb ik de volgende vragen.

Welk effect heeft de btw-verlaging gehad op het zwartwerk in de horecasector? Heeft de maatregel het beoogde effect gehad wat betreft de vooropgestelde daling van het zwartwerk? Zijn er verschillen merkbaar per Gewest?

Hoeveel extra arbeidsplaatsen werden er in 2010 gecreëerd in de sector, indien mogelijk opgesplitst per Gewest?

Hoe verklaart u het verschil in opvatting tussen de sociale inspectie en Ho.Re.Ca. Vlaanderen? Welke conclusies trekt u uit de gegevens van 2010?

Bent u van oordeel dat de btw-verlaging dient te worden gehandhaafd, of moet dat herbekeken worden?

06.03 Minister **Joëlle Milquet**: Mijnheer de voorzitter, volgens mijn lijst is er nog een vraag nr. 3140 van de heer Calvo toegevoegd.

De **voorzitter**: De heer Calvo is niet aanwezig.

06.04 Minister **Joëlle Milquet**: Dan geef ik antwoord op de vragen van de dames Genot en Van Eetvelde.

L'ONSS me fait savoir qu'il ne dispose à ce jour de chiffres définitifs qu'au niveau national, et ce jusqu'au troisième trimestre 2010, ce qui permet d'observer tout de même une tendance. Je n'ai pas de chiffres régionaux mais je les ai demandés. Une légère augmentation des déclarations à l'ONSS a été constatée, tant pour le nombre d'emplois que pour le nombre d'unités temps plein.

De tewerkstelling in de horeca groeit. In het tweede kwartaal van 2010 bijvoorbeeld, steeg het aantal arbeidsplaatsen met 2 500 in vergelijking met het tweede kwartaal van 2009. Dat komt neer op 1 700 voltijdse equivalenten.

Pendant le troisième trimestre 2010, le nombre d'emplois a augmenté de 1 200 mais cela revient à une augmentation de 2 000 équivalents temps plein en comparaison avec le troisième trimestre 2009. Je donnerai à ceux qui le souhaitent des tableaux de l'ONSS avec plus de détails. L'évaluation correcte ne sera possible qu'au moment où on pourra comparer deux années entières, ce qui sera bientôt le cas.

Parmi les nouveaux emplois, quelle est la proportion de ceux qui ont bénéficié d'allocations de chômage avant d'être engagés? Cela ne se retrouve pas dans les évaluations et les statistiques, ce qui me pousse à dire qu'il faudrait renforcer les outils statistiques, à l'ONEM comme dans l'administration de l'Emploi, pour une série de sous-indicateurs qui nous font défaut. Je vais m'y atteler. Je cois qu'on peut faire cela en affaires courantes. Cela fait plusieurs questions auxquelles l'administration n'est pas en mesure de donner des détails qui me semblent pourtant importants. On peut savoir pour les titres-services combien de personnes passent avant par le chômage, grâce à un organisme indépendant. Cela devrait être le cas ici aussi.

Parmi les nouveaux emplois, combien de contrats win-win? Je peux y répondre: 4 363 contrats win-win ont été conclus au 31 décembre 2010 dans le secteur horeca.

Hoewel het hier niet over dezelfde periode gaat, bewijst dit toch dat de tewerkstelling in de sector gedaald zou zijn als de win-win-maatregel niet bestond. We spreken over een stijging van 2 000 contracten, en hier spreek ik over meer dan 4 000.

Quel accord en matière de création d'emplois et de lutte contre le travail au noir avons-nous dans le secteur? Le secteur s'est engagé à créer des emplois en contrepartie de la réduction de la TVA. Il y a eu un papier signé avec le gouvernement. Le secteur s'était engagé notamment à créer dans les 18 mois suivant la réduction de la TVA, c'est-à-dire au 30 juin 2011, 6 000 nouveaux emplois et à augmenter la masse salariale de 5 %. On n'en est pas là. On avoisine les 2 000, 2 500, sachant que je comptabilise les contrats win-win, ce qui fait que structurellement, on est loin du compte.

Je comptais envoyer une lettre pour anticiper cette évaluation. Voyant maintenant qu'on a une mission de formation jusqu'après les vacances de Pâques, je me dis qu'on a encore le temps d'avoir les résultats si jamais on devait faire un nouveau gouvernement un an plus tard. J'ai demandé que cette évaluation soit bouclée à temps.

Comme vous le savez, cette question ne faisait pas l'unanimité, en tout cas en ce qui concerne les volontés d'impacts en matière d'emploi.

Y a-t-il une évaluation officielle de la mesure? En ce qui concerne les aspects Emploi, je vais la demander, encore dans le courant de cette semaine, de la même manière que celle du Pacte de solidarité entre les générations.

Mevrouw Van Eetvelde, u vroeg welk effect de btw-verlaging op het zwartwerk in de horecasector heeft gehad. U vroeg ook de verschillen per Gewest.

De cijfers over zwartwerk die in oktober 2010 en in februari 2011 in de pers verschenen, zijn cijfers van de inspectie van de FOD Sociale Zekerheid en Economie. Deze diensten vallen onder de voogdij van mevrouw Onkelinx en de heer Van Quickenborne.

Ik heb aan mijn dienst Toezicht op de Sociale Wetten van de FOD cijfers gevraagd over hun vaststellingen inzake zwartwerk in de horeca. Ik heb op dit ogenblik van de inspectie alleen een nationaal cijfer gekregen. Ik kan u een tabel met de huidige cijfers bezorgen.

Bij een vergelijking van de vaststellingen voor 2010 met de cijfers van 2011 blijkt er wel een trend naar meer zwartwerk te zijn. Daarnaast stijgt ook het aantal controles en gecontroleerde werknemers. Er is misschien een verband tussen de twee.

Men moet rekening houden met verschillende parameters bij de beoordeling van deze cijfers, maar de btw-verlaging heeft alleszins duidelijk geen effect op het zwartwerk in de sector gehad.

U had ook een vraag over het verschil in opvatting tussen de sociale inspectie en Ho.Re.Ca Vlaanderen. Ik kan alleen de cijfers van mijn administratie geven. Ik kan dus geen commentaar geven op cijfers van de werkgeversorganisaties van de sector.

Welke conclusies trek ik uit de gegevens van 2010? Ben ik van plan om deze vermindering nader te bekijken?

Ik wacht op een grondige evaluatie. Het is misschien nog te vroeg om dit nu al te doen en een beslissing te nemen. In elk geval zal de volgende regering bij de opmaak van de begroting van 2012 een grondig debat daarover voeren, ofwel zal dit gebeuren door de huidige regering van lopende zaken. Als ik de resultaten van de evaluatie krijg, kunnen wij hierover een debat voeren. Voor de opmaak van de begroting van 2011, in welk verband het debat volgende week of de week daarna zal worden gevoerd, zullen wij de resultaten van de evaluatie misschien nog niet hebben ontvangen. Het blijft voor mij hoe dan ook een belangrijke kwestie.

06.05 Zoé Genot (Ecolo-Groen!): Quand on lance une mesure de ce type-là, que l'on prévoit de la prolonger uniquement après évaluation, on devrait quasiment se mettre d'accord avec le partenaire sur les indicateurs de l'évaluation et sur la technique. Il conviendrait de prévoir tant le coût de la mesure - et nous allons d'ailleurs interroger votre collègue, M. Reynders, à ce sujet – que l'aspect emploi.

Au vu des premiers résultats que vous nous communiquez, en termes d'emploi, ils sont très en deçà de ce qui était prévu. Le recours au *win-win* implique une nette diminution des recettes en termes de cotisations sociales. Et en ce qui concerne le travail au noir, on ne constate aucune amélioration. Une évaluation

sérieuse s'impose donc afin de savoir si la dépense est utile et afin de voir si le secteur est prêt à tenir les promesses qu'il avait faites. Il y a là un gros travail à effectuer.

06.06 **Miranda Van Eetvelde** (N-VA): Mevrouw de minister, ik kan mij voor een deel aansluiten bij de repliek van mijn collega, mevrouw Genot. Het is jammer dat er tegengestelde berichtgeving is, want daaruit blijkt dan dat de maatregel niet echt een eenduidig positief effect had op het zwartwerk, terwijl het daar toch vooral om te doen was.

Voor de rest van de cijfers die ik zou willen kennen, zal ik een schriftelijke vraag indienen.

L'incident est clos.
Het incident is gesloten.

07 **Question de M. Damien Thiéry 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 commissions paritaires pour les institutions subsidiées de l'enseignement libre ainsi que pour les employés des institutions de l'enseignement libre subventionné" (n° 2432)**

07 **Vraag van de heer Damien Thiéry aan de vice-eersteminister en minister van Werk en Gelijke Kansen, belast met het Migratie- en asielbeleid, over "de oprichting van paritaire comités voor de gesubsidieerde inrichtingen van het vrij onderwijs en voor de bedienden van de inrichtingen van het gesubsidieerd vrij onderwijs" (nr. 2432)**

07.01 **Damien Thiéry** (MR): Madame la ministre, ma question est peut-être un peu technique mais je pense qu'elle a toute son importance. Il me revient, dans le document parlementaire du Parlement de la Communauté française portant le n° 128, que vous avez probablement eu l'occasion de découvrir également, et relatif à un projet de décret portant sur diverses mesures dans l'enseignement supérieur, qu'il est fait référence à un avis de la section de législation du Conseil d'État sur deux projets d'arrêté royal ayant trait à vos compétences.

Le premier est le projet modifiant l'arrêté royal du 21 avril 1975 instituant la commission paritaire pour les institutions subsidiées de l'enseignement libre et fixant sa dénomination et sa compétence. Le second modifie l'arrêté royal du 20 décembre 1989 instituant la commission paritaire pour les employés des institutions de l'enseignement libre subventionné et fixant sa dénomination, sa compétence et le nombre de ses membres.

Au point n° 6 du document 128, il est indiqué: "Il peut être inféré de ce qui précède que, sous réserve d'une évolution de la jurisprudence de la Cour constitutionnelle dans une autre direction, les Communautés doivent être réputées compétentes, sur base de l'article 127, § 1^{er}, 1° et 2° de la Constitution, pour élaborer notamment pour le personnel non subventionné et pour le personnel non enseignant de l'enseignement subventionné, une réglementation spécifique en ce qui concerne les relations collectives de travail".

Je ne vais pas lire l'entièreté de cet article 6 mais par contre la conclusion en est: "Étant donné que les projets d'arrêté royal à l'examen, qui visent à mettre en oeuvre la loi du 5 décembre 1968, peuvent se concilier avec l'économie générale de cette loi et ne se rapportent donc pas à des règles spécifiques, le Roi peut être réputé compétent pour adopter les arrêtés."

Donc, sur base de cela, on peut relever de l'avis, à titre principal, que le droit du travail, en ce qui concerne les relations collectives pour certaines catégories du personnel enseignant, pourrait être communautarisé, avec le concours de la Cour constitutionnelle. Deux questions par rapport à cela, madame la ministre. Les projets d'arrêtés susvisés ont-ils bien été adoptés? Deuxièmement, quelle interprétation juridique pouvez-vous déduire des considérants de cet avis et les implications qu'elle peut en tirer quant à une défédéralisation implicite du droit du travail en matière d'enseignement?

07.02 **Joëlle Milquet**, ministre: Monsieur le président, monsieur Thiéry, le gouvernement actuel étant en affaires courantes, le fameux arrêté royal qui modifiait l'arrêté royal du 21 avril 1975, instituant la commission paritaire pour les institutions subsidiées de l'enseignement libre et fixant sa dénomination et sa compétence, ainsi que l'arrêté royal qui modifie l'arrêté royal du 20 décembre instituant la commission paritaire pour les employés des institutions de l'enseignement libre et fixant sa dénomination sont prêts mais n'ont toujours pas été adoptés.

Le projet d'arrêté peut être adopté sur la base de l'avis de la section de législation du Conseil d'État. À cet égard, l'avis énonce les éléments suivants. Il peut être déduit qu'en vertu de la plénitude de leurs compétences en matière d'enseignement, les Communautés doivent être réputées compétentes pour élaborer sur le plan du droit du travail et de la sécurité sociale des règles spécifiques qui peuvent être considérées comme constituant un élément du statut du personnel de l'enseignement, notamment en ce qui concerne les relations collectives de travail de ce personnel.

L'autorité fédérale est donc compétente pour adopter les règles générales s'appliquant, indistinctement des catégories abstraites de travailleurs et d'employeurs. À ce titre, ces règles générales s'appliquent également au personnel de l'enseignement tant que les Communautés n'ont pas, elles-mêmes, élaboré des règles spécifiques dans ce domaine. L'autorité fédérale n'est, par contre, pas compétente pour adopter, dans ces matières, des règles qui concernent spécifiquement le personnel enseignant. On ne peut donc le faire que de manière générale et s'il n'y a pas eu de règles spécifiques par les Communautés.

La circonstance selon laquelle les projets d'arrêtés royaux se rapportent, à chaque fois, à une commission paritaire compétente pour du personnel et des institutions de l'enseignement n'est pas décisive à cet égard, étant donné que les règles relatives à ces commissions paritaires ne s'écartent pas de celles applicables à d'autres commissions paritaires et ne peuvent pas être considérées comme étant spécifiques. Selon la section de législation du Conseil d'État, il s'agit dès lors de l'application de règles générales et non de l'application de règles spécifiques. La circonstance que les conventions collectives de travail conclues sur la base de la loi du 5 décembre 1968 puissent également comporter des dispositions qui se rapportent à une matière communautaire ne soulève pas de problème.

Nous avons demandé au Conseil d'État un avis sur ces projets d'arrêtés royaux et je dois évidemment me limiter, dans mon arrêté, à ce que le Conseil d'État exprime en la matière. Voici la ligne jusqu'à présent. Dès que j'en sais plus, je veux bien vous communiquer les informations complémentaires.

07.03 Damien Thiéry (MR): Vous répondez clairement à ma question, et je vous en remercie. Je vous l'ai posée, parce que je me demandais si nous n'assistions pas à une sorte de "détricotage", pour ainsi dire, du droit des relations collectives qui sont imbriquées dans la sécurité sociale. Ainsi, je me demande dans quelle mesure ne se produirait pas ce qu'il s'est passé avec l'assurance "dépendance" flamande en matière de droits de personnes. Je ne voudrais pas que se forge un amalgame entre les deux problèmes.

07.04 Joëlle Milquet, ministre: Non, si amalgame il y a, ce sera dans le cadre des négociations... Mais, pour le moment, les choses restent assez claires.

07.05 Damien Thiéry (MR): Entendu. Vous avez bien compris l'objet de ma question.

L'incident est clos.
Het incident is gesloten.

08 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 conséquences de la CCT n° 90 qui fixe les conditions et les modalités suivant lesquelles des primes liées aux résultats sont octroyées aux travailleurs" (n° 2851)

08 Vraag van de heer Franco Seminara aan de vice-eersteminister en minister van Werk en Gelijke Kansen, belast met het Migratie- en asielbeleid, over "de gevolgen van CAO nr. 90 die de voorwaarden en regels vastlegt voor de toekenning van resultaatsgebonden premies aan werknemers" (nr. 2851)

08.01 Franco Seminara (PS): Monsieur le président, madame la ministre, une problématique liée à l'application de la CCT 90 du 20 décembre 2007 qui fixe les conditions et les modalités suivant lesquelles des avantages non récurrents liés aux résultats sont octroyés aux travailleurs a suscité mon intérêt et mérite qu'on s'y attarde.

Conformément aux dispositions de cette convention, divers plans d'octroi d'avantages ont vu le jour au sein d'entreprises pour récompenser l'implication des travailleurs par rapport aux performances de leur entreprise. Un des traits marquant de la réglementation est qu'elle autorise les entreprises à octroyer des primes non seulement en fonction des performances financières du travailleur mais aussi en fonction du

nombre de jours d'absences au travail. Dans ce cadre, il apparaît que de plus en plus d'entreprises intègrent aujourd'hui dans leur plan des dispositions où les montants sont calculés sur base du nombre de déclarations d'accidents du travail et sur base de la durée des incapacités de travail, en ce compris pour les incapacités de droit commun.

Force est de constater, madame la ministre, que ce système risque de conduire à certains effets pervers. En effet, on donne en quelque sorte la possibilité aux travailleurs d'échanger leur bien-être et leur santé contre l'octroi de primes et l'augmentation de leur pouvoir d'achat. Ceci sans perdre de vue que le maintien au travail dans de mauvaises conditions de santé est un mauvais calcul, non seulement pour l'entreprise mais aussi pour le travailleur qui risque, à terme, d'être contraint de se retirer de l'emploi.

Madame la ministre, avez-vous connaissance du développement et de la généralisation de ces pratiques au sein des entreprises? Disposez-vous de données ou d'informations qui confirment, au sein des entreprises, la croissance du nombre de plans d'octroi d'avantages où les jours d'absences pour incapacité de travail sont utilisés comme critère de performance?

08.02 Joëlle Milquet, ministre: Cher collègue, les objectifs relatifs à la réduction du nombre d'accidents de travail ou de jours perdus en raison d'accidents ne peuvent normalement être repris dans le plan bonus que lorsque l'employeur respecte les dispositions, pour la période de référence, des articles 10 à 12 de l'arrêté en question sur les politiques relatives au bien-être des travailleurs, les questions relatives à la mise en œuvre qualitative de leur travail, etc.

Normalement, ces articles obligent l'employeur à utiliser un système de gestion du risque qui soit dynamique, en concertation avec la ligne hiérarchique et les services de prévention. Il doit établir un plan de prévention globale, un plan d'action annuel, etc. Les travailleurs doivent également être impliqués dans la mise en œuvre de ces plans via le comité pour la prévention. Ce n'est donc que lorsque l'on est dans le respect strict de ces conditions que, le cas échéant, on peut envisager de prendre en compte la problématique des jours d'absence.

Quand l'objectif est lié à la réduction du nombre de jours d'absence, l'employeur doit prendre en considération, à côté des articles 10 à 12 de l'arrêté que j'ai cité, les objectifs et actions stipulés dans la convention collective n° 72 du CNT, sur la politique relative à la diminution du stress au travail. Lors de l'élaboration de la mise en œuvre, les travailleurs du comité d'entreprise, du comité pour la prévention et la protection au travail ou encore la délégation syndicale, sont également concernés.

Nous avons donc environ 10 à 15 % des plans bonus qui ont un objectif collectif ayant trait à la réduction de l'absentéisme. Il ne s'agit souvent qu'un des objectifs énumérés. Ce n'est pas un pourcentage très élevé, là où cet objectif est énuméré comme prioritaire. Normalement, il n'y a aucune raison immédiate de supposer que l'objectif susmentionné serait présenté dans le plan bonus, mais on doit évidemment rappeler que les travailleurs doivent être étroitement impliqués dans ces différents plans.

Jusqu'à présent, cela a pu sembler être une pratique beaucoup plus importante, mais elle ne l'est pas vraiment puisque, d'après notre analyse et nos chiffres, on ne peut pas dire que ce soit utilisé de manière optimale. Mais on ne peut le faire que dans des conditions très strictes.

08.03 Franco Seminara (PS): Monsieur le président, madame la ministre, c'est à la suite de discussions avec des partenaires sociaux, des syndicats, que cette question est exposée aujourd'hui. Elle souligne à quel point le système de primes mis en place est assez pervers.

Confronté à l'accident ou à la maladie, le travailleur se trouve face à un dilemme puisqu'on lui propose d'échanger la dégradation de sa santé contre l'octroi d'une prime et l'augmentation de son pouvoir d'achat.

Un tel lien peut poser question. Peut-être serait-il utile de réfléchir à son maintien à l'avenir.

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

De **voorzitter**: Mevrouw Özen is niet aanwezig. Haar vraag nr. 2853 wordt geschrapt. Vraag nr. 2856 van de heer Giet en vraag nr. 2869 van mevrouw Kitir worden uitgesteld.

09 Vraag van mevrouw **Miranda Van Eetvelde** aan de vice-eersteminister en minister van Werk en Gelijke Kansen, belast met het Migratie- en asielbeleid, over "de werkloosheidsval in de dienstenchequesector" (nr. 2916)

09 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 "le piège à l'emploi dans le secteur des titres-services" (n° 2916)

09.01 **Miranda Van Eetvelde** (N-VA): Mevrouw de minister, ik stel deze vraag naar aanleiding van het feit dat een gedelegeerd bestuurder van het bedrijf Diensten-aan-Huis onlangs zijn licht liet schijnen over het dienstenchequestelsel.

Het is een van Europa's snelstgroeiende bedrijven en stelt bijna 1 000 mensen tewerk. Net als andere dienstenchequebedrijven heeft Diensten-aan-Huis een veel groter groeipotentieel, dat echter niet volledig wordt gerealiseerd. Centraal uitgangspunt van het betoog is het gegeven dat niet het dienstenchequestelsel op zich het probleem vormt – het is immers een heel goed stelsel, maar wel het huidige werkloosheidssysteem.

Dat zorgt ervoor dat werklozen die in staat zijn om te werken, in bijvoorbeeld de dienstenchequesector, die toch heel laagdrempelig is, dat toch niet doen. Dat komt volgens ons ook omdat het recht op de werkloosheidsuitkering niet in tijd is beperkt. Ik weet dat dit een heel gevoelig onderwerp is.

Daarnaast creëert het verschil tussen inkomsten uit werk in de dienstenchequesector en inkomsten uit werkloosheidsuitkeringen een werkloosheidsval. Cijfers tonen inderdaad aan dat de marge tussen beide soms erg klein is en zeker niet activerend werkt.

Mevrouw de minister, hoe beoordeelt u de conclusie van de analyse, namelijk dat het systeem van werkloosheidsuitkeringen de werkgelegenheid in de dienstenchequesector negatief beïnvloedt? Bent u het ermee eens dat het in de tijd onbeperkte recht op werkloosheidsuitkering en de werkloosheidsval een rem vormen op de instroom?

Werd het probleem reeds eerder vanuit de dienstenchequesector gesignaleerd? Indien ja, hebt u daaraan gevolg gegeven of welk gevolg kunt u daaraan geven? Welke maatregelen moeten volgens u worden genomen om de problematiek aan te pakken?

09.02 Minister **Joëlle Milquet**: Mijnheer de voorzitter, ik ben mij er zeker van bewust dat de dienstenchequesector nog een groot groeipotentieel heeft, alsook dat de groei van bepaalde dienstenchequeondernemingen wordt belemmerd door een gebrek aan beschikbare en gekwalificeerde arbeidskrachten.

In het algemeen komt 50 % van het aantal werknemers in de dienstenchequesector uit de werkloosheid.

Ik ben het er echter niet mee eens dat er een rechtstreeks verband zou bestaan tussen de moeilijke tewerkstelling en het niveau van de werkloosheidsuitkering en de onbeperkte duur ervan, en wel om de volgende redenen.

Ik beschik over cijfers ter zake, desalniettemin sta ik ook open voor een debat daarover.

Theoretisch is het mogelijk dat een werkloze een uitkering krijgt die hoger ligt dan het loon van een dienstenchequewerknemer. Het gaat in dat geval om een werkloze die een werkloosheidsuitkering ontvangt op basis van een eerdere tewerkstelling met een hoog loon en op basis van het hoogste percentage in de werkloosheidsreglementering. Dat is het gevolg van het verzekeringsprincipe in de sociale zekerheid.

Dat bedrag is degressief. Na zes maanden werkloosheid ligt de uitkering lager dan het minimumloon. Het is dus zeker geen situatie die vaak voorkomt of lang blijft duren.

In 2009 – dit zijn de meest recente gegevens – bedroeg de gemiddelde maandelijkse uitkering 542 euro. Dat bedrag lijkt mij geen aanmoediging om langdurig werkloos te blijven.

Men mag ook niet vergeten dat van de volledig werkloze werkzoekenden minder dan de helft langdurig werkloos is. De impact van de duur van de uitkeringen op de arbeidsmarkt mag dus niet worden overdreven.

Wat niet wegneemt dat wij natuurlijk tegen de werkloosheidsval moeten strijden.

Ik ben op de hoogte van de moeilijkheden van de sector om personeel aan te werven. De vertegenwoordigers van de sector hebben mij echter nooit gevraagd om een officiële reactie op die situatie te geven.

Er bestaat natuurlijk niet één oplossing en misschien moeten wij verschillende pistes bekijken. Ik denk bijvoorbeeld aan de invoering van een aanvullende voorwaarde om een bepaald wettelijk percentage van werklozen bij dienstenchequebedrijven aan te stellen.

Een aanvullende voorwaarde kan zijn dat ten minste 60 % van het personeel dat in dienst is, uit de werkloosheid komt.

Natuurlijk zouden de gewestelijke instellingen die voor de begeleiding bevoegd zijn, meer rekening kunnen houden met de aanbiedingen in de dienstenchequesector en meer kandidaten in die richting kunnen sturen. Zij hebben ter zake een echte verantwoordelijkheid. Zij kunnen beter.

Ook de sector zelf zou meer publiciteit kunnen maken en meer campagnes kunnen voeren om personen aan te werven.

Overigens, de RVA controleert heel vaak of werklozen ingaan op een passende dienstenbetrekking. Tot nu toe sanctioneert hij indien een werkloze niet ingaat op een passende dienstenbetrekking die de gewestelijke instellingen voor arbeidsbemiddeling voorstellen. In 2010 heeft de RVA ter zake 2 683 sancties uitgevaardigd.

Natuurlijk is niets perfect. Wij moeten aanvullende beslissingen nemen. Na de krokusvakantie zal ik tijdens de onderhandelingen over de opmaak van de begroting 2011 verschillende pistes op tafel leggen. Sommige pistes zullen met uw vraag verband houden. Echter, tot nu toe is het huidige stelsel nog niet zo slecht.

09.03 Miranda Van Eetvelde (N-VA): Mevrouw de minister, het is een enorm interessant antwoord. Ik ben heel blij uw mening ter zake te kennen.

Het systeem van de dienstencheques is een enorm interessant systeem. Ik juich het toe dat u inspanningen levert om personen uit doelgroepen voor het systeem te motiveren.

Mevrouw de minister, ik ben dus heel blij met uw antwoord.

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

De **voorzitter**: Mevrouw Demir woont momenteel een andere commissie bij. Indien zij op tijd terug is, kan zij haar vragen nrs. 2926 en 2950 nog stellen. In het andere geval worden haar vragen in een schriftelijke vraag omgezet.

De heer Gilkinet is niet aanwezig en zijn samengevoegde vragen nrs. 2952 en 2953 worden geschrapt.

10 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 "la manière dont sont mises en oeuvre les procédures de remise au travail dans une activité adaptée après un accident du travail" (n° 3009)

10 Vraag van de heer Franco Seminara aan de vice-eersteminister en minister van Werk en Gelijke Kansen, belast met het Migratie- en asielbeleid, over "de wijze van toepassing van de procedures van wedertewerkstelling in een aangepaste activiteit na een arbeidsongeval" (nr. 3009)

10.01 Franco Seminara (PS): Monsieur le président, madame la ministre, afin de permettre aux accidentés du travail de réintégrer progressivement leur activité professionnelle après un accident du travail, les victimes peuvent aujourd'hui bénéficier d'une proposition de mise en travail adapté.

Les modalités de cette "mise au travail adapté" sont juridiquement cadrées par l'article 22ter de la loi du 10 avril 1971 sur les accidents du travail qui prévoit que la proposition soit initiée par l'assureur. Cette

dernière disposition sous-entend que, préalablement, l'accident ait fait l'objet d'une déclaration auprès de l'entreprise d'assurance. Dans la réalité, on observe aujourd'hui de plus en plus de cas où le travailleur confronté à un accident de travail ne sollicite plus l'assureur, comme le prévoit la loi, car il est encouragé à ne pas déclarer son accident. Ceci soulève une série de considérations juridiques et médicales. En effet, certaines procédures ne prévoient pas l'intervention du médecin conseil de l'assurance et/ou la concertation avec le médecin du travail et le médecin traitant de la victime. Quant à l'absence de déclaration, la conservation des droits de la victime, en cas de rechute ou d'aggravation, n'est plus garantie. On observe en outre que la législation en la matière s'est affaiblie au cours des dernières années. En 1990, la loi du 29 décembre a ainsi supprimé la notion de "collaboration systématique" avec le médecin du travail dans ce type de procédure.

Aussi, madame la ministre, pourriez-vous me dire, dans un premier temps, si vous avez connaissance de l'augmentation de procédures de remise en travail adapté qui écartent l'intervention de l'assureur et/ou le médecin du travail? Ne serait-il pas opportun d'élaborer un cadre législatif en matière de mise en travail adapté beaucoup plus restrictif que le seul cadre actuel constitué par l'article 22ter de la loi sur les accidents du travail? Dans ce cadre, comment renforcer l'efficacité et le rôle des inspections du Fonds des accidents du travail et du contrôle du bien-être (SPF Emploi) dans cette matière vu que les informations ne leur parviennent pas?

10.02 Joëlle Milquet, ministre: Monsieur le président, monsieur Seminara, la prochaine fois, nous procéderons par mail ou sms, pour éviter de devoir répéter oralement! Comme vous le faites remarquer à raison, la problématique de la réinsertion des travailleurs ne se limite pas au cadre des accidents du travail. En effet, sont aussi impliquées d'autres institutions au sein de la sécurité sociale, telles que l'ONEM, l'INAMI, le Fonds des maladies professionnelles ainsi que la médecine du travail mais aussi les Communautés et les Régions.

Pour cette raison, la loi du 13 juillet 2006 sur les maladies professionnelles avait été adoptée. Cette loi était en fait très ambitieuse, puisqu'un régime impliquant en même temps tous les aspects de la sécurité sociale s'est cependant avéré difficile à mettre en œuvre. J'avais d'ailleurs interrogé à l'époque ma collègue des Affaires sociales. Les différentes institutions concernées avaient, elles aussi, été interrogées, afin qu'elles me fassent savoir quelles mesures chacune pouvait prendre pour converger vers un système favorisant la remise au travail.

Il y a tout d'abord lieu de noter que l'article 22ter de la loi du 10 avril 1971 sur les accidents du travail, auquel vous vous référez, avait été introduit par la loi de 2006. Il est devenu obsolète car il nécessitait des arrêtés d'exécution à prendre avant le 1^{er} décembre 2010 et une confirmation par le parlement. Comme la démission du gouvernement est intervenue, tout cela n'a pas été possible et les procédures en matière de remise au travail après une période d'incapacité consécutive à un accident du travail continuent, dès lors, à être réglées sur la base de l'ancienne version de l'article 23.

Vu l'évolution des choses, je me demande si l'on ne pourrait quand même pas, dans le cadre des affaires courantes, proposer à nouveau à nos collègues ce genre d'avancée ou d'arrêté.

Cet article prévoit l'intervention du médecin du travail, lorsqu'elle est prescrite par la réglementation relative au bien-être au travail ou si la victime s'estime inapte à reprendre le travail. La réglementation relative au bien-être exige un examen médical de pré-reprise du travail pour les travailleurs soumis à des examens médicaux périodiques, lorsqu'ils sont absents plus de quatre semaines.

Il est aussi exact, qu'en l'absence de déclaration d'accident, les droits de la victime en cas de rechute ou d'aggravation ne sont plus garantis. C'est pour cette raison que la clarification des conditions dans lesquelles les accidents doivent être déclarés à l'assureur a été inscrite dans la stratégie nationale 2008-2012 et dans le troisième contrat d'administration du Fonds des accidents du travail. En principe, l'employeur doit déclarer tout accident du travail sans se poser la question de la recevabilité et même les accidents les plus bénins. Pour de tels accidents pour lesquels les premiers soins suffisent, on se rend compte qu'ils ne sont pas toujours déclarés, de sorte que le droit des victimes n'est pas toujours garanti. Une nouvelle procédure simplifiée visant ce type d'accidents a reçu l'agrément du comité de gestion du Fonds des accidents du travail lors de la dernière réunion et sur ma proposition. Cette adaptation nécessite la modification de la loi du 10 avril 1971 mais aussi celle sur le bien-être.

Dans la suite de ce questionnement, nous dressons une liste qui sera débattue au sein du gouvernement

afin d'étudier ce qui peut ou non élargir aux affaires courantes. On se rend compte que la création d'un nouveau gouvernement n'est pas pour demain.

Cette clarification sera préalable à un contrôle plus efficace des services de contrôle en la matière.

C'est la situation aujourd'hui, mais nous reposerons la question afin de voir s'il est possible d'avancer.

10.03 Franco Seminara (PS): Monsieur le président, madame la ministre, en matière d'accidents du travail, la réglementation actuelle n'incite ni les employeurs – pour des raisons de coût, de réputation, d'agrément et de certification –, ni les travailleurs – pour des raisons de primes – à déclarer les accidents liés à l'activité professionnelle.

En réalité, aujourd'hui, nous observons toujours davantage de cas où l'employeur se substitue à l'assureur pour faire une proposition de travail adapté, ce qui est anormal car prévu par la loi de 1971.

Il existe ainsi un vide juridique qu'il conviendrait peut-être de combler en complétant la loi de 1971, en intervenant au niveau du CSPPT.

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

De **voorzitter**: Vraag 3011 van mevrouw Grosemans is uitgesteld.

11 Vraag van de heer Karel Uyttersprot aan de vice-eersteminister en minister van Werk en Gelijke Kansen, belast met het Migratie- en asielbeleid, over "de digitalisering van arbeidsovereenkomsten en sociale documenten" (nr. 3014)

11 Question de M. Karel Uyttersprot 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 numérisation des contrats de travail et des documents sociaux" (n° 3014)

11.01 Karel Uyttersprot (N-VA): Mevrouw de minister, in de bedrijven gaan er nogal massa's papieren rond, zoals fiscale papieren en contracten, alsook heel wat documenten omtrent personeelszaken. Vanuit het bedrijfsleven krijgen wij dan ook regelmatig de vraag in hoeverre documenten zoals arbeidsovereenkomsten, arbeidsreglement, loonfiches en personeelsregister nog op papier moeten worden bijgehouden.

Bestaat de mogelijkheid om die documenten in een gedigitaliseerde vorm bij te houden?

Wat is de bewijskracht van documenten die in pdf-vorm of op een andere manier worden bijgehouden, wanneer het komt tot een conflict of een geschil?

Is die opslag aan bepaalde voorwaarden onderworpen?

11.02 Minister Joëlle Milquet: Mijnheer Uyttersprot, de wet van 3 juni 2007 houdende diverse bepalingen en arbeidsbepalingen bevat een titel 2 die betrekking heeft op het gebruik van de elektronische handtekening voor het sluiten van een arbeidsovereenkomst en het elektronisch versturen en opslaan van bepaalde documenten in het raam van de individuele arbeidsrelatie.

Vanaf 2 augustus 2007 is het mogelijk om een elektronisch opgestelde arbeidsovereenkomst te ondertekenen door middel van een elektronische handtekening.

De bepalingen van de wet van 3 juni 2007 voorzien ook in de mogelijkheid om bepaalde documenten elektronisch te versturen. Het gaat onder meer over de individuele rekening, de loonafrekening en het getuigschrift van werk zoals bepaald in artikel 21 van de wet van 1978, dat wordt overhandigd op het einde van de arbeidsrelatie. Een cao kan het elektronisch versturen en opslaan van andere bij collectieve arbeidsovereenkomst ingevoerde documenten in het raam van de individuele arbeidsrelatie tussen werkgever en werknemers mogelijk maken.

Bij mondeling akkoord bepalen de werkgever en de werknemers welke documenten in het kader van hun

individuele arbeidsrelatie kunnen worden verstuurd en opgeslagen. Alle elektronisch verstuurde documenten en de elektronische arbeidsovereenkomst moeten worden opgeslagen bij een elektronische archiveringsdienst. Het opslaan is voor de werknemer gratis en dient ten minste gewaarborgd te worden totdat een termijn van vijf jaar, te rekenen vanaf de beëindiging van de arbeidsovereenkomst, is verstreken. Tenzij een langere termijn wordt ingeschreven in andere reglementaire bepalingen.

Zoals u ziet, hebben wij tot nu toe een wettelijk kader voor die mogelijkheden. In de praktijk gaat men tamelijk klassiek te werk in arbeidsbetrekkingen en gebruikt men nog heel vaak papieren documenten. Misschien moeten we de alternatieven aanmoedigen en ook beter informeren over de vigerende wettelijke basis, want die is niet zo bekend.

11.03 Karel Uyttersprot (N-VA): Mevrouw de minister, als ik het goed begrijp, is het aangewezen om het nog in papieren vorm te behouden?

11.04 Minister Joëlle Milquet: Neen, tot nu toe geven wij ter zake geen advies. Het is alleszins mogelijk om zonder papier te werken.

11.05 Karel Uyttersprot (N-VA): Het is dus mogelijk.

Die documenten zijn ook rechtsgeldig in geval van procedures? Daar is geen enkel probleem mee?

11.06 Minister Joëlle Milquet: Nee, er zijn verschillende wettelijke bepalingen die dat waarborgen. Er is meer informatie beschikbaar op de website van de FOD Werk. Het klopt dat die niet zo bekend is.

11.07 Karel Uyttersprot (N-VA): Ik dank u.

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

De **voorzitter:** Vraag nr. 3015 van de heer Uyttersprot is ingetrokken. Vraag nr. 3016 van de heer Uyttersprot is verwezen naar de minister van Ondernemen.

12 Vraag van de heer Stefaan Vercamer aan de vice-eersteminister en minister van Werk en Gelijke Kansen, belast met het Migratie- en asielbeleid, over "de mogelijkheid om elektronisch te stemmen bij de sociale verkiezingen" (nr. 3034)

12 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 "la possibilité de recourir au vote électronique lors des élections sociales" (n° 3034)

12.01 Stefaan Vercamer (CD&V): Mevrouw de minister, de voorbereidingen voor de sociale verkiezingen in 2012 zijn gestart. In 2008 heeft toenmalig minister Vanvelthoven aangekondigd dat er werk zou worden gemaakt van de mogelijkheid om elektronisch te stemmen bij de volgende sociale verkiezingen, in 2012. Sedertdien is het onduidelijk of er al dan niet stappen gezet zijn en of het effectief mogelijk zal zijn om elektronisch te stemmen bij de volgende sociale verkiezingen.

Bij bedrijven en organisaties met meerdere vestigingen zou dat blijkbaar positief onthaald worden en bestaat daarvoor belangstelling. Het zou goed zijn, mochten de mensen, de bedrijven en de organisaties daarover duidelijkheid krijgen.

Mevrouw de minister, wordt de mogelijkheid overwogen om elektronisch stemmen mogelijk te maken bij de volgende sociale verkiezingen? Waarom wel of waarom niet? Welke stappen zullen hieromtrent ondernomen worden? Hoe zal dat verder worden aangepakt?

12.02 Minister Joëlle Milquet: Mijnheer Vercamer, bij de sociale verkiezingen is een elektronische stemming nu reeds mogelijk. Ik verwijs daarbij naar de artikelen 71 tot 77 van de wet van 4 december 2007. Daarin staan de voorwaarden heel uitgebreid beschreven. Men kan het systeem vergelijken met de elektronische stemming bij gemeenteraads- of parlementsverkiezingen in een groot aantal arrondissementen. Die principes zullen van toepassing blijven voor de sociale verkiezingen van 2012.

Het voorstel van de Nationale Arbeidsraad – in zijn laatste advies, van december 2010 – om het verplichte gebruik van magneetkaarten af te schaffen bij elektronische stemming zal worden opgenomen in een van de wetten die de organisatie van de sociale verkiezingen zullen regelen en die aan het Parlement voorgelegd zullen worden. Dat zal na de paasvakantie gebeuren. Die wetten voorzien ook in het voorafgaand akkoord van de betrokken ondernemingsraad of, voor de ondernemingen met tussen 50 en 100 werknemers, het Comité voor Preventie en Bescherming op het Werk. Bovendien moeten de voorzitters en leden van het stembureau een passende opleiding krijgen, ingeval men elektronisch zou stemmen. Wij zullen die bepaling dus ook in de volgende wet opnemen, maar dat is al mogelijk.

12.03 Stefaan Vercamer (CD&V): De bedrijven en organisaties die dat willen, kunnen zich daarvoor dus al organiseren? In 2012 kan de stemming elektronisch gebeuren?

12.04 Minister Joëlle Milquet: Ja.

12.05 Stefaan Vercamer (CD&V): Ik dank u voor uw antwoord.

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

De **voorzitter**: Als mevrouw Demir nog terugkomt, dan kan zij haar vraag nr. 3035 nog stellen. Als zij niet terugkomt, wordt haar vraag omgezet in een schriftelijke vraag. Vraag nr. 3082 van de heer D'haeseleer wordt geschrapt. Hij is niet aanwezig en heeft niets laten weten.

13 Vraag van de heer Stefaan Vercamer aan de vice-eersteminister en minister van Werk en Gelijke Kansen, belast met het Migratie- en asielbeleid, over "de beperkingen van de sociale Maribel" (nr. 3100)

13 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 "les limitations du Maribel social" (n° 3100)

13.01 Stefaan Vercamer (CD&V): Mevrouw de minister, ik bezoek nogal wat organisaties in de non-profitsector en men signaleerde mij daar het probleem dat er een verschuiving is van gekwalificeerd personeel, in die zin dat men van bachelors steeds meer naar universitair gaft. Eigenlijk is het sociaal Maribelsysteem vooral op bachelors geënt. Men zegt dat er een bepaald plafond is; dat de reële loonkost op het einde van de loopbaan een bepaald bedrag niet mag overtreffen, of men kan geen werknemers via de sociale Maribel aanwerven. Daardoor, aldus die organisaties, kan men geen universitair aanwerven. Aangezien er meer en meer universitair afstuderen en men steeds meer op universitair een beroep wil doen, kan men dat segment van de arbeidsmarkt niet aanboren.

Blijkbaar speelt dat ook voor de anciënniteit. Door het loonplafond stijgt de sociale Maribel ook niet mee met de anciënniteit en dat kan een probleem vormen voor werkgevers die goede werknemers langer in dienst willen houden. De sociale partners vragen om dit loonplafond minstens te indexeren.

Daarnaast geeft men ook nog mee dat er soms problemen zijn omdat men de sociale Maribel moeilijk kan aanwenden voor contracten van bepaalde duur, dat de sociale Maribel geen verbrekingsvergoeding vergoedt of dat doorbetalen van het loon tijdens de opzeggingsperiode niet vergoed wordt door de sociale Maribel.

Moeten wij dat systeem niet evalueren? Plant u dergelijke evaluatie?

Wat is uw mening omtrent het aanwerven van universitair via de sociale Maribel; dus om die mogelijkheid in te lassen?

Wat denkt u ervan om de vergoeding, het loon, mee te laten stijgen met de anciënniteit? Dat zou blijkbaar voor een aantal organisaties een oplossing zijn.

13.02 Minister Joëlle Milquet: Het doel van de sociale Maribel is ervoor te zorgen dat de patronale bijdrageverminderingen worden gebruikt om jobs te creëren.

In voormeld kader en onder de controle van de regeringscommissaris zijn het de sociale partners die de toekenningcriteria bepalen voor de job, de financieringsbedragen, enzovoort.

Er is niet in een globale evaluatie voorzien van de sociale Maribel. De sectorale fondsen moeten evenwel op basis van de verplichtingen die gelden voor de fondsen inzake bestaanszekerheid, hun balansen aan het bevoegde paritair comité voorleggen. Zowel de administratie als mijn kabinet staan in nauw contact met de sociale partners van de non-profitsector. Wij zien hen regelmatig. Tijdens dergelijke ontmoetingen krijgen zij de kans eventuele suggesties te formuleren over de manier waarop de bepalingen, indien nodig, kunnen worden verbeterd.

Het koninklijk besluit betreffende de sociale Maribel sluit de creatie van jobs voor universitair en helemal niet uit. Artikel 12 van het koninklijk besluit van 2002 bepaalt dat de tussenkomst van het fonds per voltijds aangeworven werknemer jaarlijks niet meer dan een bepaalde som mag bedragen. Voor 2011 gaat het om een bedrag van 74 594 euro. De meeste fondsen sociale Maribel hebben in hun cao een tweede maximumbedrag voor de tussenkomsten vastgelegd. Bedoeld bedrag ligt lager dan het eerste maximumbedrag. De desbetreffende bedragen schommelen gemiddeld tussen 30 000 en 40 000 euro.

Het zijn de sociale partners die binnen het beheerscomité van de fondsen via hun cao de bedragen kiezen. Het is dus niet de minister die de bedragen kiest. De keuze van het maximumbedrag van de tussenkomsten gebeurt volgens een afwijking tussen, enerzijds, een hoog maximumbedrag, zodat bijvoorbeeld met anciënniteit of de lonen van universitair rekening kan worden gehouden, en, anderzijds, een laag maximumbedrag. Hoe lager het maximumbedrag, hoe meer jobs kunnen worden gecreëerd, wat de eerste doelstelling is van de sociale Maribel.

Het algemeen kader dat werd vastgelegd is flexibel. Het weerhoudt de sociale partners er niet van om via een beslissing van het beheerscomité van het Maribelfonds rekening te willen houden met anciënniteit of zelfs met universitaire lonen, voor zover het budgettair evenwicht in stand blijft en de drempel van 74 000 euro niet wordt overschreden.

Het is dus een verantwoordelijkheid van de sociale partners.

Ik kan een brief sturen naar de verschillende fondsen om hun aandacht te vestigen op dit thema en op de nood om ook universitair en lonen uit te betalen. Dat is echter een beslissing van de sociale partners. Het is mogelijk, maar voor dat bedrag is het heel moeilijk. De drempels moeten worden gewijzigd.

13.03 Stefaan Vercamer (CD&V): Ik begrijp daaruit dat wij ter zake niet kunnen optreden maar dat de sociale partners het moeten doen. Ik meen dat het nuttig is dat dit onder de aandacht wordt gebracht, want blijkbaar is het geen eenmalig feit dat men op een bepaald moment personeel dat aangeworven is via de sociale Maribel niet meer kan houden omdat er een aantal beperkingen is inzake de anciënniteit die vergoed wordt vanuit de sociale Maribel, waardoor men het loon via de eigen werkingkosten moet bijpassen om die personeelsleden te kunnen houden.

Men vraagt de loonkosten te blijven vergoeden vanuit de sociale Maribel, ook als er een grotere anciënniteit is.

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

De **voorzitter**: Vraag nr. 3105 van mevrouw Van der Auwera wordt uitgesteld. Vraag nr. 3129 van mevrouw Grosemans wordt uitgesteld. Vraag nr. 3174 van mevrouw Van Eetvelde wordt eveneens uitgesteld.

Mevrouw de minister, ik moet u een gunst vragen. De heer Bonte vraagt of u nog vijf minuten de tijd hebt. Hij is als voorzitter in de commissie voor Volksgezondheid met een stemming bezig en hij zou daarna onmiddellijk naar hier komen om zijn vraag te stellen. Bent u bereid om vijf minuten te wachten?

13.04 Minister Joëlle Milquet: Oké. Kan ik u voor de andere vragen een schriftelijk antwoord bezorgen?

De **voorzitter**: Die vragen zijn allemaal omgezet in schriftelijke vragen behalve de vragen van degenen die niet hebben laten weten dat zij niet aanwezig zouden zijn; die vragen heb ik geschrapt. De beleefdheid vereist te laten weten dat men niet aanwezig kan zijn.

Mijnheer Bonte, wij wachten op u. Mevrouw de minister is speciaal voor u gebleven.

14 Vraag van de heer Hans Bonte aan de vice-eersteminister en minister van Werk en Gelijke Kansen, belast met het Migratie- en asielbeleid, over "het regeringsstandpunt met betrekking tot het dossier arbeiders-bedienden" (nr. 2895)

14 Question de M. Hans Bonte à la vice-première ministre et ministre de l'Emploi et de l'Égalité des chances, chargée de la Politique de migration et d'asile, sur "la position du gouvernement concernant le dossier relatif aux ouvriers et aux employés" (n° 2895)

14.01 Hans Bonte (sp.a): Dank u wel, mevrouw de minister. Mijn excuses dat ik te laat ben. Er was weer een wisselmeerderheid in de commissie voor de Volksgezondheid. Ik denk dat we echt wel nood hebben aan een regering.

Mevrouw de minister, ik wil even ingaan op het standpunt dat de federale regering ingenomen heeft nadat wij met zijn allen vastgesteld hebben dat een interprofessioneel akkoord niet haalbaar bleek, of in elk geval niet tot stand is gekomen. De regering heeft daarin geoordeeld om toch de kern van de ontwerpafspraken om te zetten in voorstellen.

Ik heb menen te lezen, uit datgene wat de federale regering naar het Parlement stuurt op het vlak van wetsvoorstellen en wetsontwerpen, dat er ook daar nog wat verschil is met datgene wat als compromis binnen de schoot van de regering werd gemaakt.

We zitten dus toch wel in een rare besluitvorming. We hebben het ontwerp van interprofessioneel akkoord, dat geen akkoord is. De federale regering heeft gezegd dan maar zelf zo veel mogelijk uit dat akkoord te beslissen en uit te voeren. Als we de communicatie zien, of de inhoud van de ontwerpen die naar het Parlement komen, dan zit er weer verschil in, en volgens mij gaat het niet om kleine verschillen.

Mevrouw de minister, omdat ik dat allemaal probeer te volgen, heb ik toch enkele vragen over de inhoud.

Het sociaal overleg is een zaak, het Parlement is volgens mij een andere zaak, en een regering is nog een andere zaak.

Als de regering een compromis maakt waarmee ze naar het Parlement komt, betekent dit dan ook dat diezelfde regering er zich bij neerlegt om niets meer te doen aan een aantal discriminaties waar wij steeds weer als overheid, als wetgever en ook als uitvoerende macht mee geconfronteerd worden? Het gaat over discriminaties tussen arbeiders en bedienden.

Moeten wij daaruit concluderen dat de regering, bijvoorbeeld inzake de verschillen inzake carensdagen en gewaarborgd inkomen tussen arbeiders en bedienden, het rechtvaardig vindt dat dit behouden blijft? Is dat het standpunt van de regering, vraag ik mij dan af?

Een tweede element is de vraag naar de kostprijs. Ik denk dat iedereen in ons land weet dat wij voor moeilijke budgettaire inspanningen staan. Ook Europa zal ons dat op korte termijn vragen. Ik meen te weten dat we eind maart of begin april voor een stuk ons huiswerk moeten inleveren.

Ik herinner mij ook nog als de dag van gisteren, mevrouw de minister, de oproep van de regering bij monde van premier Letermé, ik citeer: "Tot spijt van wie het benijdt, maar eigenlijk hebben wij als overheid geen centen om het interprofessioneel overleg te smeren. Het zal dus niets mogen kosten." Ik weet intussen beter en u ook. Een aantal maatregelen, die naar voren worden geschoven in antwoord op het mislukken van het interprofessioneel overleg, zullen toch centen kosten.

Mevrouw de minister, hoeveel zal het interprofessioneel akkoord kosten? Meer specifiek vraag ik mij af wat de kostprijs is van de veralgemening van de crisispremie en van de fiscale vrijstelling van een gedeelte van de ontslagvergoeding tijdens de opzegperiode.

Ik wil daarover nog het volgende kwijt. Dit is nu een van de zaken waarin ik een verschil zie tussen wat de regering op een bepaald moment heeft beslist en gecommuniceerd als zijnde iets wat de regering zelf zou doen na het mislukken van het interprofessioneel akkoord, en dat wat ik vorige vrijdag meen te hebben gelezen in de communicatie van de regering wanneer het ging over de wetsontwerpen die naar het Parlement moesten komen. Er zit blijkbaar een verschil in de maatregelen zoals die voorlagen in het interprofessioneel overleg en dat wat nu naar het Parlement gaat. Als u mij kunt aangeven wat de kostprijs is van een van beiden, dan kunnen wij kijken waar de afwijking zit.

Een derde element, mevrouw de minister, is de vraag of wij dit nu moeten bekijken in de optiek van een van de ambities van het interprofessioneel akkoord? Namelijk het sociaal overleg zijn kans laten gaan, mocht de federale regering en het Parlement zich niet langer inlaten met de problemen die zij zouden oplossen.

Er is echter geen interprofessioneel akkoord. De vraag is of dit betekent dat wij ons de komende twee jaar moeten neerleggen bij de ontwikkelingen inzake het dossier van het eenheidsstatuut en wij ter zake niets meer moeten doen. Tot daar, mevrouw de minister, mijn vragen.

14.02 Minister **Joëlle Milquet**: Mijnheer de voorzitter, mijnheer Bonte, zoals u weet, heeft de regering met het bemiddelingsvoorstel ervoor geopteerd een eerste stap van het ontwerp van interprofessioneel akkoord uit te voeren, met name de toenadering tussen de opzeggingstermijnen voor arbeiders en de opzeggingstermijnen voor bedienden.

De schrapping van de carensdag was in het ontwerp-IPA vastgelegd vanaf 2014. Ons bemiddelingsvoorstel bevat evenwel geen enkele informatie of beslissing over de carensdag en evenmin over de vakantieregeling.

Voor ons is het nu nog een ontwerp voor het sociaal overleg en voor de sociale partners. Binnenkort zullen wij onze nieuwe wetsontwerpen ter invoering van het IPA hier in het Parlement indienen. Wij zullen natuurlijk bij voornoemde gelegenheid een debat over de materie voeren. Wij hebben echter geen enkele bepaling over de verschillende, bedoelde thema's opgenomen.

Zij zijn nu een zaak voor het sociaal overleg. Indien wij na de paasvakantie een nieuwe regering kunnen vormen, ...

14.03 **Hans Bonte** (sp.a): In welk jaar, dat is de vraag.

14.04 Minister **Joëlle Milquet**: Dat weet ik niet. Onze politieke partij is op dat ogenblik totaal vrij om aan een aanvullende stap of een nieuwe regeling ter zake te denken. Voor mij kan de volgende regering misschien een echt nieuw systeem invoeren of aanvullende maatregelen nemen. Ik heb geen bezwaar tegen een dergelijke positie. Het sociaal overleg kan heel erg lang duren. Soms moet de regering dan ook een kleine aanmoediging geven.

De raming voor de uitvoering van het nieuwe IPA of het bemiddelingsvoorstel bedraagt 100 miljoen euro in het algemeen: 30 miljoen euro voor de crisispremie, 50 miljoen euro voor de fiscale vrijstelling en er is ook de verlenging van de werkloosheid van bedienden. Dat algemeen bedrag van 100 miljoen euro is al in onze begrotingsvoorstellen opgenomen.

Zo kom ik tot uw laatste vraag. Volgens mij is de eventuele goedkeuring van dit voorstel niet voldoende om nieuwe elementen in de regering te trancheren.

14.05 **Hans Bonte** (sp.a): Mevrouw de minister, bedankt voor het antwoord en om te wachten tot ik er kon zijn. Ik twijfel weliswaar aan de bedragen en aan het budget. Daar kunnen we het nog over hebben als we de begroting bespreken of het ontwerp van wet van IPA. Ik twijfel serieus aan deze bedragen.

14.06 Minister **Joëlle Milquet**: Onze ramingen zijn tamelijk breed. Voor de crisispremie in 2011 bijvoorbeeld hebben we in hetzelfde bedrag van 2010 voorzien. Dat was voor 28 000.

14.07 **Hans Bonte** (sp.a): Het verschil is nu wel dat men een derde niet zal recupereren.

14.08 Minister **Joëlle Milquet**: Niet in 2011. In 2011 hebben we dezelfde bepaling als vandaag. In 2012

zullen we een aantal wijzigingen hebben, zoals de afschaffing van de mogelijkheid om een derde van de kosten te recupereren. Dat geldt niet voor 2011, want dan gelden totaal dezelfde bepalingen.

14.09 Hans Bonte (sp.a): Wij zullen het debat over de cijfers in elk geval nog kunnen voeren naar aanleiding van de begroting.

14.10 Minister Joëlle Milquet: Ik zal in de commissie de cijfers ook aan de hand van slides tonen.

14.11 Hans Bonte (sp.a): Een van mijn voorspellingen is dat er zal worden gevoeld door het wegvallen van de responsabilisering van de werkgevers bij de crisispremie, namelijk dat men geen een derde meer zal betalen. Ik kan u op een briefje geven dat men zal foefelen. De volledige 1 666 euro zal worden betaald door de RVA. Ik ken ondertussen al voldoende de creativiteit in het veld tussen vakbonden en werkgevers om allerlei dingen te doen. Laat we hierover een sereen debat houden wanneer wij de begrotingscijfers bekijken.

Mevrouw de minister, ten gronde, en ik neem nog aan dat u vanuit uw positie als lid van de regering en als onderhandelaar voor een nieuwe regering zegt dat bijkomende stappen naar een eenheidsstatuut kunnen worden beslist in de nieuwe regering. Ik hoop dat dit zo is. Als mijn partij ook aan die tafel zit, zal zij mee aan die kar trekken. Los daarvan hebben wij als Parlement, als wetgever een verantwoordelijkheid.

Wij leven in een onwettelijke toestand. Het Grondwettelijk Hof heeft al verschillende keren aangeduid dat wij in een onwettelijke, discriminatoire situatie leven. Het volstaat om de reacties op het ontwerp van interprofessioneel akkoord te bekijken en dan weet u dat er in de samenleving een zeer groot ongenoegen bestaat ten aanzien van die discriminatie. Als ik bij arbeiderscentrales langsga dan hoor ik zeer dikwijls dat die 0,3 % loonsverhoging moeilijk te slikken is, maar ze zou wel gepasseerd zijn mocht men eindelijk eens een grote stap voorwaarts hebben gezet op het vlak van het statuut.

In de samenleving is een onderstroom die deze discriminatie aanvoelt en die wil dat wij daarin vooruitgaan. De wetgever wordt geresponsabiliseerd door de uitspraak van het Grondwettelijk Hof. Als wetgever, als volksvertegenwoordigers zijn wij verplicht om onze verantwoordelijkheid hierin te nemen, te meer omdat er geen bindend interprofessioneel akkoord is. Dat is ook de reden waarom ik opnieuw, wellicht samen met collega Kitir, de amendementen rond carensdag en opzegtermijnen zal indienen.

Deze keer zullen de heer Vercamer en anderen zich niet kunnen wegsteken achter het idee dat het sociaal overleg is, want er is geen interprofessioneel akkoord. Ik denk dat het deels ook onze verantwoordelijkheid is om die discriminatie weg te werken, zoals het een Parlement zou betamen wanneer het rekening houdt met de uitspraken van het Grondwettelijk Hof, maar dat is ook voor de komende weken.

14.12 Minister Joëlle Milquet: Wij wachten op het resultaat van de nieuwe koninklijke informateur. Als wij een nieuwe regering kunnen vormen, wat ik hoop, zal dat een onderwerp voor een debat zijn.

Anders moeten wij hier iets beslissen over het eenheidsstatuut, of laten wij alles aan het sociaal overleg over, of beslissen wij hier de twee volgende maanden over sommige wetsvoorstellen. Misschien moeten wij een beetje voorzichtig zijn en over de nieuwe wetsontwerpen debatteren.

L'incident est clos.

Het incident is gesloten.

15 Question de Mme Özlem Özen 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 femmes et l'emploi à temps partiel" (n° 2853)

15 Vraag van mevrouw Özlem Özen aan de vice-eersteminister en minister van Werk en Gelijke Kansen, belast met het Migratie- en asielbeleid, over "vrouwen en deeltijdarbeid" (nr. 2853)

15.01 Özlem Özen (PS): Monsieur le président, veuillez m'excuser pour mon retard. J'ai compris qu'on pouvait de toute manière poser la question par écrit.

Madame la ministre, selon de récentes statistiques européennes, seulement 33 % des femmes belges travaillent à temps plein. La Belgique se situe ainsi en dessous de la moyenne européenne qui est de 38 %.

La FEB justifie le faible taux d'emploi à temps plein des femmes par les nombreux incitants pour les emplois à temps partiel: crédit-temps, interruption de carrière, congé parental.

Nous le savons, le travail à temps partiel concerne en effet majoritairement les femmes. Parmi les salariées, près d'une femme sur deux travaille à temps partiel. Mais il est indéniable que si le temps partiel est parfois le résultat d'un choix, il constitue aussi souvent un choix par défaut en fonction des circonstances. En effet, certains employeurs, pour des raisons de flexibilité, ne donnent pas la possibilité d'accéder au temps plein. Les femmes sont ainsi très souvent obligées d'accepter des emplois à temps partiel où les horaires sont coupés, tôt le matin voire tard le soir, mais qui ne leur permettent même pas de récolter des avantages en matière de vie de famille de ce travail à temps partiel.

Enfin, ce qui ressort du travail de terrain que j'effectue en la matière, ces femmes sont souvent peu informées du fait que le travail à temps partiel peut avoir des conséquences notamment sur leur pension et qu'il peut à long terme devenir une véritable source de précarité pour les femmes qui sont déjà précarisées par ailleurs.

Madame la ministre, quelles sont les balises actuellement posées pour éviter ces écueils?

À plusieurs reprises, vous avez manifesté votre volonté d'améliorer l'information à destination des travailleurs concernés par les temps partiels et les droits et conséquences qui y sont liés. Des dispositions ont-elles déjà été prises en ce sens et des contacts avec les partenaires sociaux ont-ils déjà eu lieu?

Enfin, j'aimerais vous poser une dernière question car elle est intimement liée à la problématique des temps partiels: de nouvelles initiatives sont-elles envisagées pour permettre une meilleure conciliation vie privée - vie professionnelle, au regard évidemment du principe de l'égalité entre les hommes et les femmes?

15.02 Joëlle Milquet, ministre: Je réponds oui à la deuxième question. Je pense que si nous avons un nouveau gouvernement, toute la problématique de l'harmonisation vie familiale / vie professionnelle pourrait être l'occasion de réaliser – au moins – les intentions de l'ancien, lequel n'a pas fait l'objet, in fine, d'un soutien collectif, ni, par ailleurs, d'un timing pour le réaliser.

Il s'agissait de pouvoir revoir, sur l'ensemble de la carrière, l'ensemble de l'offre en matière de soutien familial ou d'harmonisation de la vie familiale et de la vie professionnelle. Cela demanderait une refonte de l'ensemble des systèmes de congés, pour voir dans quelle mesure on les globalise dans une sorte de compte-carrière qui reprendrait, en dehors des congés de maternité, etc., les congés de type thématique à utiliser; avec un compte-carrière qui permette de voir où on se situe en termes de pensions, de droits, mais en ayant aussi la capacité d'utiliser ces congés au niveau de la carrière.

En tout cas, dans l'urgence et l'imminence, deux projets de directives européennes vont nous obliger à bouger si jamais on ne voulait pas le faire nous-mêmes: le congé parental va devoir passer à quatre mois en 2012, c'est une obligation de la directive, et le congé de maternité est pour le moment en discussion, avec une volonté de le généraliser à dix-huit semaines, ce qui fait quand même trois semaines de plus.

Pour le travail à temps partiel, vous avez raison de dire que cela reste un problème important. Il y a un contrat à temps partiel et une prestation de fait d'un certain temps partiel quand on l'utilise, éventuellement 1/5 temps; ce n'est pas venant d'un contrat à durée indéterminée complet, donc ce n'est pas tout à fait la même chose. Mais il est vrai qu'il y a une disposition très importante de la convention collective n° 35 qui prévoit bien, dans son article 4, que tout employeur est obligé d'offrir, lorsqu'il en a l'occasion, lorsqu'il engage, un contrat à temps plein à la personne qui travaille à temps partiel.

Il est même prévu que le travailleur à temps partiel peut introduire par écrit, auprès de son employeur, une demande d'obtention d'un emploi à temps plein ou d'un autre emploi à temps partiel qui lui procure un régime de travail partiel nouveau, dont la durée de travail hebdomadaire est supérieure à celle du régime de travail à temps partiel actuel.

Je pense que là, comme je l'avais déjà dit, il y a une problématique d'information. J'ai demandé à l'administration, au-delà de ce qui est mis sur l'essai au travail, etc., d'avoir vraiment une brochure d'information et de sensibilisation importante sur toutes les problématiques du temps partiel: ce à quoi on a droit, ce à quoi il faut faire attention, les problèmes de mauvaises surprises en termes d'impôts, etc. C'est quelque chose qui est en train d'être finalisé.

Dans les débats que nous devons avoir, il y a peut-être un moment où il y faudra envisager d'inscrire cela dans un contrat-type, pour informer mieux les femmes. C'est un droit qu'elles ne connaissent pas assez. On peut déjà faire connaître les procédures mais ne faut-il pas rendre obligatoire l'inscription de ce type d'information dans le contrat? Ce sont des débats que l'on peut avoir pour un nouveau gouvernement mais je pense aussi qu'il faut faire quelque chose par rapport à cette dimension, au-delà des autres problèmes plus structurels liés à certaines pratiques dans le milieu de la distribution.

15.03 Özlem Özen (PS): Je vous remercie pour votre réponse. Je constate, auprès de certaines femmes que j'ai l'occasion de côtoyer, pas toutes, que la charge de ménage et d'éducation des enfants repose bien souvent encore sur elles. Je ne dis pas qu'il n'y pas d'hommes qui prennent cela en charge, c'est encore un débat... (*rires*)

En plus de devoir subvenir à tout cela, il y a toutes les conséquences négatives au niveau de la précarité. Pour les femmes, c'est vraiment affolant!

Je pense qu'il y a vraiment du travail à fournir à ce niveau-là. Il est vrai que, dans un premier temps, il faut les sensibiliser, les informer des conséquences pour les impôts mais il faut aussi mettre des politiques positives pour pousser à ce qu'elles aient des temps pleins. Il y a tous les à-côtés aussi.

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

*La réunion publique de commission est levée à 17.02 heures.
De openbare commissievergadering wordt gesloten om 17.02 uur.*