

COMMISSION DES AFFAIRES SOCIALES

du

MARDI 10 MAI 2011

Après-midi

COMMISSIE VOOR DE SOCIALE ZAKEN

van

DINSDAG 10 MEI 2011

Namiddag

De vergadering wordt geopend om 14.29 uur en voorgezeten door mevrouw Miranda Van Eetvelde.
La séance est ouverte à 14.29 heures et présidée par Mme Miranda Van Eetvelde.

De **voorzitter**: Collega's, vraag nr. 3417 van mevrouw Vanlerberghe is uitgesteld. Vraag nr. 3445 van mevrouw Temmerman zullen we straks behandelen, want zij heeft eerst een vraag in de commissie voor de Infrastructuur. De derde vraag is van mevrouw De Bue.

01 **Question de Mme Valérie De Bue 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 drogue et l'alcool dans les entreprises" (n° 3811)**

01 **Vraag van mevrouw Valérie De Bue aan de vice-eersteminister en minister van Werk en Gelijke Kansen, belast met het Migratie- en asielbeleid, over "drugs en alcohol in de ondernemingen" (nr. 3811)**

01.01 **Valérie De Bue** (MR): Madame la présidente, madame la ministre, une récente étude réalisée par le syndicat neutre des indépendants fait état qu'une entreprise sur cinq a été confrontée à un problème dû à l'alcool ou à la drogue dans les trois dernières années.

En avril 2010, vous aviez demandé aux entreprises de lancer une politique préventive en la matière mais il semblerait qu'à peine la moitié des entreprises ont entendu votre appel.

Les PME composées au maximum d'une dizaine de personnes représentent 90 % de l'entrepreneuriat belge. Quand on sait que les salariés concernés par l'usage problématique de drogues et d'alcool sont deux à six fois plus absents que les autres, il faut trouver une solution rapide. De plus, cette problématique coûte environ 2,5 milliards d'euros par an à la société.

Madame la ministre, deux PME sur trois pratiquaient la tolérance zéro avant votre demande légale. Quels sont les enseignements à tirer de cette expérience? Quelles initiatives pourraient-elles être mises en place?

01.02 **Joëlle Milquet**, ministre: Madame De Bue, la mise en place de la politique de prévention et de gestion de la problématique de l'alcool et de la drogue dans les entreprises est le résultat d'une convention collective de travail conclue par les partenaires sociaux au sein du CNT. Il s'agit de la convention n° 100 dans laquelle on insiste essentiellement sur l'approche préventive du problème. Cette convention collective de travail vise à permettre d'aborder le dysfonctionnement au travail dû à la consommation d'alcool ou de drogue, à la prévenir ou à y remédier. Il y a donc différents volets.

Cette convention prévoit une démarche en deux phases. Dans une première phase, il est demandé à l'employeur de fixer les objectifs de la politique préventive en matière d'alcool et de drogue dans son entreprise et d'élaborer une déclaration de politique ou d'intention contenant les grandes lignes de cette politique pour le 1^{er} avril 2010. Il y a donc une obligation d'avoir un plan de prévention et d'action dans l'entreprise. Dans une deuxième phase, l'employeur peut, dans la mesure où la réalisation des objectifs le requiert, concrétiser ces objectifs en règles concrètes et procédures. Cela dépendra tant du contenu que de la taille de l'entreprise, de la nature des activités et des risques spécifiques liés à ces activités.

Je suis très heureuse du fait que différentes entreprises ont déjà mis en œuvre, avant la conclusion de cette convention collective, certaines politiques en la matière mais il me semble que l'arrivée de cette convention collective était bien nécessaire.

Tant les employeurs que les travailleurs ont estimé qu'une certaine clarté devait être faite quant à l'encadrement de ces politiques, notamment en ce qui concerne les sanctions. C'est ainsi que cette convention collective de travail a mis clairement l'accent sur la prévention.

Les enseignements que je tire de cette expérience sont les suivants. Une véritable politique de prévention doit aller plus loin que la mise en œuvre de la tolérance zéro mais doit également, comme le préconise la convention collective 100, se baser sur les piliers que représentent l'information, la formation et l'assistance aux personnes en difficulté.

En effet, ne rien tolérer est une chose. Faire en sorte de prévenir et, surtout, d'accompagner ceux qui ont un problème est évidemment important.

Des modifications de comportement des personnes et, plus encore, de la culture des entreprises, objectivement ne s'imposent pas toujours pas décret, mais impliquent vraiment des actions à long terme d'information, de formation et d'éducation, tant de la part des travailleurs que des supérieurs hiérarchiques ou de ceux qui sont susceptibles de gérer les ressources humaines, voire des différents employeurs eux-mêmes.

C'est la raison pour laquelle les actions générées par l'administration de l'emploi, et que nous allons continuer à promouvoir, relèvent toutes de politiques de sensibilisation et d'action d'information vers les entreprises. Des sanctions sont prévues pour celles qui n'auraient pas intégré l'ensemble de cette politique préventive en matière d'alcool et de drogue dans leur politique de prévention. Des inspections peuvent avoir lieu sur ce point, puisqu'il y avait une obligation d'insérer ces objectifs avec une date déterminée.

C'est également le fait de poursuivre le projet en cours d'informatisation des rapports annuels des services de prévention qui permet d'avoir une vue beaucoup plus précise sur la problématique, l'évolution du nombre d'entreprises qui mettent en œuvre la convention collective 100.

Par ailleurs, une brochure est en cours de préparation. Elle a pour objectif, de manière très concrète, à l'égard des entreprises, de prévoir ce qu'elles doivent faire, la manière de procéder et de déterminer ce qui est le plus efficace pour appliquer cette fameuse convention collective 100.

01.03 Valérie De Bue (MR): Madame la ministre, je vous remercie pour votre réponse très complète. Je partage vos vues en matière notamment de prévention, qui complètent bien ce que font déjà les PME.

Het incident is gesloten.

L'incident est clos.

De **voorzitter**: Ik heb nu zelf een vraag aan de minister. Ik hoop dat het voor niemand een probleem is dat ik mijn vraag van op de voorzittersbank stel.

02 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 passende dienstbetrekking" (nr. 3818)

02 Question de Mme Miranda Van Eetvelde à la vice-première ministre et ministre de l'Emploi et de l'Égalité des chances, chargée de la Politique de migration et d'asile, sur "la notion d'emploi convenable" (n° 3818)

02.01 Miranda Van Eetvelde (N-VA): Mevrouw de minister, mijn vraag gaat over de passende dienstbetrekking.

In het ministerieel besluit van 26 november 1991 houdende toepassingsregelen van de werkloosheidsreglementering zijn een aantal criteria opgenomen betreffende de passende dienstbetrekking. De RVA kan echter ook andere criteria dan deze opgenomen in de reglementering in aanmerking nemen om een betrekking al dan niet passend te beschouwen, zoals religieuze en filosofische motieven.

In het verleden werd van deze motieven reeds gebruikgemaakt door werknemers wat leidde tot rechterlijke uitspraken.

Het is duidelijk dat het evenwicht tussen godsdienst- en levensbeschouwelijke vrijheid enerzijds en de verplichting voor de arbeidsmarkt beschikbaar te zijn en zich te conformeren naar de reglementaire bepalingen van de werkgever anderzijds, zeer precair is.

Ik betwist de godsdienst- en levensbeschouwelijke vrijheid absoluut niet, maar ik stel toch enkele vragen bij de toepassing ervan in deze context.

Het gevaar bestaat immers dat, zeker gezien het feit dat hieromtrent geen duidelijke criteria zijn, religieuze of levensbeschouwelijke motieven een vrijgeleide vormen om dienstbetrekkingen die voor het overige passend zijn te weigeren en aldus een alibi vormen om de maatschappelijke verplichtingen te ontlopen.

We kunnen dus alleen geval per geval beoordelen, een beroep doen op bestaande rechtspraak met eventueel een nieuwe rechtszaak tot gevolg. Een duidelijke en uniforme toepassing lijkt op deze manier veraf.

Het meest bekende voorbeeld is dat van het dragen van een hoofddoek, maar nog andere voorbeelden zijn denkbaar: het weigeren door een vrouw om een job te aanvaarden omdat met mannen moet worden samengewerkt, het om religieuze redenen niet kunnen werken of gebruikmaken van elektronische apparatuur op sabbatdagen, het weigeren van werk omdat bepalingen in het reglement niet verenigbaar zijn met bepaalde filosofische opvattingen enzovoort.

In de praktijk vormen vele reglementaire bepalingen in een bepaalde job al gauw een beperking op een of andere norm die in de godsdienstige of filosofische overtuiging in kwestie wordt opgelegd. Vaak gaat het daarbij om essentiële en absolute normen.

Mevrouw de minister, tot op welke hoogte kan bij het al dan niet aannemen van een job met individuele religieuze of filosofische bezwaren rekening worden gehouden? Waar bevindt zich volgens u de grens?

Op welke manier verloopt het proces van beoordeling van religieuze of filosofische motieven die worden aangehaald om een betrekking als niet passend te beschouwen? Door wie en op welke manier wordt beoordeeld of de motieven voldoende doorwegen?

Wat is de rol van de RVA enerzijds en de gewestelijke diensten voor arbeidsbemiddeling anderzijds?

Werd in de afgelopen jaren vaak een beroep gedaan op dergelijke motieven om een betrekking te weigeren? Welke specifieke motieven kwamen daarbij naar voren en welke het meest? Hoe vaak werden deze motieven door de RVA aanvaard of verworpen? Hoe vaak leidde dit tot een rechtszaak en in hoeveel gevallen werd de werkzoekende in het gelijk of het ongelijk gesteld?

Wat is de heersende rechtspraak hieromtrent? Valt hier een consequente lijn in te vinden?

Op welke godsdienstige of levensbeschouwelijke motieven hebben de meeste uitspraken betrekking? Is een verdere uitwerking van deze criteria volgens u wenselijk? Zo ja, in welke zin?

02.02 Minister **Joëlle Milquet**: De criteria voor een passende dienstbetrekking zijn vastgesteld in de artikelen 22 tot 32ter van het koninklijk besluit van november 1991. De directeur van het werkloosheidsbureau moet op basis van het algemene principe en voor elk geval apart beslissen of de religieuze of filosofische motieven een dienstbetrekking al dan niet passend maken.

De evaluatie van deze motieven behoort in eerste instantie toe aan de gewestelijke dienst voor arbeidsbemiddeling die de job aanbiedt. Die diensten vallen uiteraard niet onder mijn bevoegdheid. Indien de gewestelijke dienst voor arbeidsbemiddeling beslist om een jobweigering door te geven aan de directeur van het werkloosheidsbureau, moet deze alle feitelijke omstandigheden bekijken om te kunnen beslissen of de ingeroepen motieven wel redelijk en gerechtvaardigd zijn, of omgekeerd, dat ze niet ingegeven zijn om andere redenen dan religieuze of filosofische motieven en dit voor elk geval apart.

De RVA heeft geen statistieken over eventuele twistpunten op dit vlak. Uit een enquête bij de bevoegde diensten blijkt dat er wel al geschillen zijn geweest maar dat het er heel weinig zijn. Gezien het lage aantal betwistingen worden er zeer weinig beslissingen voor de rechtbank gebracht. De RVA heeft hier dan ook geen cijfers over.

Gezien het lage aantal betwistingen denk ik niet dat de criteria moeten worden verstrengd. Het probleem ligt meer bij de discriminatie tegen de vrouwen zelf.

02.03 **Miranda Van Eetvelde** (N-VA): Het is natuurlijk een moeilijk en gevoelig maar ook maatschappelijk belangrijk debat.

In hoeverre is het wenselijk dat een arbeidsrechtbank zich in een democratische rechtsstaat beroept op godsdienstige teksten uit de Bijbel, de Koran of de Thora? Dat is in het verleden al gebeurd tijdens de discussie rond de hoofddoek. Als de rechter dat al doet, zoals bij de hoofddoek, dan gaat hij nu nog een stap verder door aan koraninterpretatie te doen. Daarbij stelt hij dat het dragen van een hoofddoek een absoluut religieus gebod is terwijl daarover in de islam zelf niet echt eensgezindheid is.

Blijkbaar wordt gewerkt met getuigschriften van geestelijken om de mate van geloofsovertuiging van de werkzoekenden te bevestigen. Het is zeer de vraag of het wenselijk is dat priesters, rabbijnen, imams of andere geestelijken in dit proces interveniëren.

Op de werkvloer moet men noodzakelijkerwijs altijd een deel van zijn identiteit opgeven, of die nu religieus, filosofisch op politiek is geïnspireerd. Dit vormt niet automatisch een inbreuk op de religieuze of levensbeschouwelijke vrijheid. Het is dus een zeer moeilijke discussie. Voor mij is de vrijheid van godsdienst en levensbeschouwing heel belangrijk.

Soms moet men in een professionele context echter eens een stapje opzij zetten wat die levensbeschouwing of godsdienst betreft. Duidelijke criteria zijn wenselijk. Ik begrijp ook dat als er niet veel betwistingen zijn, er bestaan geen cijfers over, er niet echt een reden is om het onmiddellijk te veranderen. Ik blijf het wel volgen.

02.04 Minister **Joëlle Milquet**: (...)valt het onder de bevoegdheid van de RVA.

02.05 **Miranda Van Eetvelde** (N-VA): Ik heb mij gebaseerd op een studie van het minderhedenforum.

L'incident est clos.

Het incident is gesloten.

03 **Question de Mme Valérie De Bue 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 chiffres de l'intérim" (n° 3985)**

03 **Vraag van mevrouw Valérie De Bue aan de vice-eersteminister en minister van Werk en Gelijke Kansen, belast met het Migratie- en asielbeleid, over "de cijfers met betrekking tot de uitzendarbeid" (nr. 3985)**

03.01 **Valérie De Bue** (MR): Madame la présidente, madame la ministre, l'intérim se porte mieux en ce début d'année 2011. Il a en effet résorbé environ la moitié des pertes subies durant la crise de 2008.

Cependant, de nombreux efforts restent à faire au niveau législatif pour favoriser le développement de ce secteur. Tout d'abord, la loi n'autorise pas de manière officielle le recours à l'intérim en vue d'une insertion sur le marché de l'emploi.

Cela fait plusieurs années que la réforme du travail intérimaire fait l'objet de discussions en concertation sociale. Ces discussions bloquent notamment sur l'utilisation des contrats journaliers. Plusieurs propositions de loi sont déposées au sein de notre commission; elles attendent d'être débattues.

De plus, la Belgique est le seul pays européen à restreindre le recours à l'intérim dans le secteur public. Pourtant une directive européenne impose la levée des restrictions à l'intérim. La restriction dans le secteur public est visée, mais aussi les restrictions existant encore dans le secteur privé. Cette directive doit être transposée pour décembre 2011.

Madame la ministre, qu'en est-il de la transposition de la directive? Qu'en sera-t-il de l'exception pour le secteur public? Où en sont les discussions avec les partenaires sociaux dans ce domaine?

03.02 **Joëlle Milquet**, ministre: Madame la présidente, chère collègue, vous avez eu raison d'attirer l'attention sur notre obligation de transposer la directive relative au travail intérimaire qui – je le rappelle – s'applique tant aux entreprises publiques que privées, à l'exception des institutions publiques qui n'exercent aucune activité économique.

Il est vrai que les dispositions prévoyant des interdictions et des restrictions en matière de recours au travail intérimaire reprises dans l'article 4 de cette directive doivent être réexaminées.

Toujours conformément à ladite directive, les États membres doivent consulter les partenaires sociaux au sujet de l'exécution de l'obligation de réexamen. C'est d'ailleurs ce que nous faisons depuis le 19 mars 2009.

Pour ce qui concerne le secteur privé, cela fait maintenant deux ans que nous invitons tous les deux mois, mais en vain, le CNT à remettre des propositions. Sachant que, quoi qu'il arrive nous devrons bientôt la transposer, nous allons envoyer un dernier avertissement au CNT. Et si, au mois de juin, nous n'avons toujours pas reçu de réponse, nous prendrons nos responsabilités et nous soumettrons un projet de loi en la matière.

Pour ce qui concerne le secteur public, dans un courrier du 23 février 2009, nous avons attiré l'attention de Mme Inge Vervotte sur cette problématique en lui demandant d'initier une concertation sociale à ce sujet. Aujourd'hui, cette dernière est toujours en cours. C'est la raison pour laquelle nous comptons envoyer un rappel.

En tout cas, mon intention est de respecter les délais impartis ou de veiller à ce que mon successeur puisse mener à bien ce dossier dans les temps.

03.03 Valérie De Bue (MR): Madame la ministre, je vous remercie pour votre réponse.

Nous souhaitons, en tout cas, que les délais pourront être respectés et que des propositions vous seront soumises.

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

04 Vraag van mevrouw Sabien Lahaye-Battheu aan de vice-eersteminister en minister van Werk en Gelijke Kansen, belast met het Migratie- en asielbeleid, over "de maatregelen met betrekking tot een extra budget voor werkgelegenheid in 2011" (nr. 4060)

04 Question de Mme Sabien Lahaye-Battheu 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 mesures relatives à un budget supplémentaire pour l'emploi en 2011" (n° 4060)

04.01 Sabien Lahaye-Battheu (Open Vld): Mevrouw de minister, op de website van de Federale Overheidsdienst werd onder andere gesteld dat uit besparingsoverwegingen de afdelingen sui generis dienstencheques geleidelijk worden afgebouwd en dat men verplicht zou worden een aparte onderneming te creëren. Voorts lees ik dat er een oplossing wordt gezocht voor PWA's, OCMW's en andere organisaties die afhangen van de overheid.

Ten eerste, dat stond niet te lezen op uw eigen website. Vanwaar het verschil? Was het een foutieve mededeling op de officiële website van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid?

Ten tweede, speelt u inderdaad met het idee de afdelingen sui generis geleidelijk af te bouwen en aparte ondernemingen te doen creëren?

Ten derde, wat zal de oplossing zijn voor PWA's, OCMW's en andere organisaties die afhangen van de overheid?

04.02 Minister Joëlle Milquet: Mevrouw de voorzitter, de informatie over de opheffing van de afdelingen sui generis Dienstencheques, die u op de site van de FOD Werk kon lezen, was onjuist. Ik heb gevraagd de vergissing recht te zetten, wat inmiddels is gebeurd.

Het persbericht op mijn site was daarentegen wel juist. In het kader van het begrotingsconclaaf hebben wij inderdaad nagedacht over de opportuniteit om na een overgangperiode bepaalde dienstenchequeondernemingen te verplichten een aparte afdeling voor de dienstenchequeactiviteiten op te richten en bijgevolg de mogelijkheid van een afdeling sui generis voor dienstencheques af te schaffen.

Uiteindelijk bleek een dergelijke maatregel niet echt optimaal. Het voordeel ervan was dat er op termijn een beter zicht op het systeem van de dienstencheques zou komen. Er waren echter ook verschillende moeilijkheden en een mogelijke negatieve impact op het terrein.

Het was, ten eerste, erg moeilijk om de PWA's, OCMW's, openbare diensten en andere types van ondernemingen, zoals ondernemingen in de sociale economie of in de privésector, verschillend te behandelen. Een maatregel die zich alleen op bepaalde types van DCO's toespitst, zou als discriminerend worden beschouwd.

Bovendien zou een dergelijke maatregel ernstige gevolgen hebben voor de paritaire comités. Bijgevolg zou hij ook een belangrijke invloed uitoefenen op de sectoren en hun werknemers.

Bedoelde piste werd tijdens het conclaaf uiteindelijk niet aangenomen, wat misschien ten grondslag ligt aan het verschil van informatie op de sites.

04.03 Sabien Lahaye-Battheu (Open Vld): Mevrouw de minister, ik dank u voor uw antwoorden.

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

05 Vraag van de heer Peter Dedecker aan de minister voor Ondernemen en Vereenvoudigen over "het Koninklijk Instituut der Eliten van de Arbeid van België" (nr. 4174)

05 Question de M. Peter Dedecker au ministre pour l'Entreprise et la Simplification sur "l'Institut royal des Élités du Travail de Belgique" (n° 4174)

05.01 Peter Dedecker (N-VA): Mevrouw de voorzitter, mevrouw de minister, deze vraag betreft het Koninklijk Instituut der Eliten van de Arbeid van België, opgericht in 1954.

Het staat in voor de toekenning van de titels en eretekens van Eredeken, Laureaat en Cadet van de Arbeid. Deze worden toegekend bij koninklijk besluit na selectie door de Nationaal Organiserende Comités. Die selectie gebeurt per sector en is gebaseerd op beroepsbekwaamheid en sociale inzet, in welke functie ook. De toekenning van een titel zou een waardering zijn voor uitstekend uitgevoerde professionele activiteiten.

De hoofdplicht van dat Instituut bestaat er volgens de statuten in om, en ik citeer: "dankzij een actieve politiek ernaar te streven de hogere technische en intellectuele volmaking der elitearbeiders van het land in de hand te werken, met het oog op een officiële erkenning, mits hen namelijk in de mogelijkheid te stellen in de ruimste mate te genieten van de sociale, economische, technische, professionele, culturele en financiële maatregelen van de openbare machten".

De zending van dat Instituut bestaat er onder meer in om de eliten van de arbeid op alle treden van de hiërarchie aan te duiden en tot voorbeeld te stellen, al naargelang na proeven, selectie- en capaciteitsexamens. Daarnaast moet het Instituut statutair ook de uitzonderlijke verdiensten en de hoge technische, professionele en culturele waarden van de Eliten van de Arbeid openbaar bekrachtigen door graden, diploma's en eretekens van hogere beroepscapaciteit. Dat zijn eretekens en diploma's die worden ondertekend door het Instituut, uzelf en minister Van Quickenborne als minister van Economie.

Mevrouw de minister, ik heb zes vragen voor u. Ten eerste, zoals gesteld, probeert het Instituut haar doel te bereiken door de elitearbeiders te laten genieten van tal van maatregelen van de openbare machten. Dat klinkt mij vrij vaag in de oren. Kunt u preciseren wat deze maatregelen precies zijn?

Ten tweede, in de statuten van het Koninklijk Instituut staat dat het instituut onder de bescherming van de Belgische regering staat. Wat mogen wij hieronder verstaan? Wat houdt die bescherming precies in? Wat doet de regering hierin?

Ten derde, is er vandaag, zoals bij de stichting van het instituut in 1954, nog steeds sprake van enige financiële inbreng van het Koninkshuis op jaarlijkse of regelmatige en onregelmatige basis?

Ten vierde, hoeveel personeelsleden zijn er voltijds of deeltijds in dienst bij het Koninklijk Instituut der Eliten van de Arbeid? Hoeveel bedraagt die zitpenning voor leden van de raad van beheer? Idem wat betreft de vergoeding van de voorzitter, de commissaris-generaal en de commissaris-generaal-adjunct der regering, en

de directrice-generaal die gelast zijn met het dagelijks beheer van de instelling? Het is daar precies ook een hele boterham.

Ten vijfde, in de begroting voor 2010 was een toelage voorzien van 606 000 euro aan dat instituut. Dat is goed voor meer dan een derde van het totale budget, dat welgeteld 1 636 440 euro bedraagt. Afgaande op die uitgaven verbonden aan de hoofdopdracht van het instituut, lijkt het u dan niet contradictorisch dat die toelage van de Belgische Staat niet eens gebruikt wordt voor de uitgaven verbonden aan de hoofdopdracht, namelijk die erkenningen, maar vrijwel enkel instaat voor de helft van de personeelskosten en de huisvesting? Met andere woorden, meer overhead dan resultaten, zou ik denken.

Ten zesde, waarom ondertekent u die diploma's? Waarom ondertekent uw collega minister Van Quickenborne die diploma's? Is dat enkel omdat die Eliten aangeduid worden per KB waarbij u als minister voor de nodige dekking zorgt? Of levert uw kabinet, en bij dezen ook de vraag naar het kabinet van minister Van Quickenborne, nog enige logistieke, administratieve of omkaderingssteun aan dat Instituut? Zo ja, welke?

05.02 Minister **Joëlle Milquet**: Mijnheer de voorzitter, mijnheer Dedecker, ten eerste, het Koninklijk Instituut der Eliten van de Arbeid is een stichting van openbaar nut waarvan de statuten bij koninklijk besluit goedgekeurd werden, zoals vereist door artikel 26 van de wet van juni 1921, en zoals gewijzigd door artikel 276 van de programmawet van 27 december 2004. Bij die gelegenheid werden de oorspronkelijke statuten in overeenstemming gebracht en werden bepaalde artikelen gewijzigd.

De statuten verwijzen geenszins naar de formule die het voorwerp van uw eerste vraag uitmaakt. De enige maatregel die de geselecteerde personen genieten, is de toekenning van een titel en een officiële eeronderscheiding.

Ik kom tot uw tweede vraag. Zoals ik zonet vermeld heb, dient de toekenning van het statuut van stichting van openbaar nut door de Koning bekrachtigd te worden. De referentie naar de bescherming van de regering verwijst naar de steun die de regering biedt aan de doelstellingen die het Instituut nastreeft. Dat is de enige reden.

Sinds de oprichting van het Instituut werd er geen enkele financiële tegemoetkoming aan het Koningshuis gevraagd. Het Koningshuis biedt morele ondersteuning aan de doelstellingen die het Instituut nastreeft, maar geen financiering.

Op uw vierde vraag, kan ik het volgende antwoorden. Het personeel bestaat uit zes voltijdse medewerkers en één deeltijds medewerker. De leden van de raad van bestuur ontvangen geen presentiegeld. De verplaatsingskosten die met de uitoefening van het voorzittersambt gepaard gaan, kunnen worden vergoed. De dienstdoende voorzitter maakt echter geen gebruik van die mogelijkheid op dit moment. De commissaris-generaal van de regering en zijn adjunct ontvangen een maandelijkse vergoeding van respectievelijk 250 euro en 125 euro. De directeur-generaal is in het kader van een privaatrechterlijke arbeidsovereenkomst aangeworven. Zijn bezoldiging is vergelijkbaar met die van klasse A4 van het federaal openbaar ambt.

Voor uw vijfde vraag, sinds 1954 zijn de activiteiten van het Instituut een voortzetting van de activiteiten die destijds enkel door het commissariaat-generaal van de regering georganiseerd werden. Het personeel en de huisvesting werden dus altijd met overheidsgeld gefinancierd. Dat personeel is onontbeerlijk, in die zin dat het voor het secretariaat van de selectieprocedure instaat en de plechtigheden voor de overhandiging van de eretekens van de laureaten organiseert. De overheidstoelage staat dus wel degelijk rechtstreeks in verband met de hoofdopdracht van het instituut.

Ten slotte, de eretekens worden bij koninklijk besluit toegekend op voorstel van de ministers die voor Werkgelegenheid alsook Economie bevoegd zijn en die bijgevolg de brevetten ondertekenen, het gaat dus om twee ministers. Een van de ministers woont regelmatig de plechtigheden voor de overhandiging van de eretekens bij of laat zich hierbij vertegenwoordigen. De ministeriële kabinetten oefenen geen andere taak uit.

Het gaat over een heel mooie ceremonie.

05.03 **Peter Dedecker** (N-VA): Mevrouw de voorzitter, mevrouw de minister, dat kan ik mij zo inbeelden, dat heb ik ook reeds gehoord van vrienden, het lijkt mij inderdaad bijzonder boeiend, zoals u zelf zegt.

Ik merk dat die statuten niet meer zo relevant zijn, zoals u zegt, maar dat het instituut toch nog steeds bestaat en dat er in 2004 zelfs nog wijzigingen gebeurd zijn aan de wet om het instituut verder te laten bestaan.

Eén ding moet mij toch een beetje van het hart. Met alle respect voor u als persoon, maar als ik dit aanhoor, denk ik toch wat een onzin. Dat is een beetje een relict uit het verleden, een relict waarvan ik mij afvraag of het nog past in deze tijd. Dat zijn mensen die gewoon heel goed hun job doen, daarvoor een ereteken krijgen, terwijl het volgens mij toch eerder aan de werkgever is, die niet alleen voor de verloning zorgt maar vandaag ook meer en meer voor prestatiegebonden verloning zorgt, voor bonussen, die prestatiegebonden verloning ligt natuurlijk een beetje gevoelig.

Mensen worden vandaag toch op een normale manier beloond voor hun werk, voor hun uitstekende inzet door hun werkgever. Daarvoor is geen bijkomend overheidsinstituut nodig met alle omkadering van dien, met alle overhead van dien, met daarbij een commissie van vier mensen die een hele dag ter plaatse gaat om te gaan praten met de werkgever en met collega's om te bekijken of die mens zijn job goed doet. Dan volgt er een heel feestelijke en gezellige receptie op kosten van de Belgische Staat.

Het gaat over 606 000 euro staatssteun per jaar. Ik vind dat er lichtjes over, ik vind dat een beetje veel daarvoor. De tijden zijn ondertussen veranderd en ik hoop dat wij dat relict uit het verleden kunnen afschaffen. Uw collega de minister van Begroting zal daar ook niet erg rouwig om zijn. Minister Van Quickenborne staat daarvoor als minister van Vereenvoudigen ook misschien wel te springen.

05.04 Minister **Joëlle Milquet**: Op sommige punten ga ik akkoord met u. Natuurlijk moeten wij aanpassingen en verbeteringen organiseren. Wij moeten iets organiseren. Misschien moet er een soort van modernisering komen en aanvullende aanpassingen en verbeteringen.

Het incident is gesloten.

L'incident est clos.

06 **Vraag van mevrouw Karin Temmerman aan de vice-eersteminister en minister van Werk en Gelijke Kansen, belast met het Migratie- en asielbeleid, over "het nieuwe paritair comité voor de zelfstandige crèches" (nr. 3445)**

06 **Question de Mme Karin Temmerman à la vice-première ministre et ministre de l'Emploi et de l'Égalité des chances, chargée de la Politique de migration et d'asile, sur "la nouvelle commission paritaire compétente pour les crèches indépendantes" (n° 3445)**

06.01 **Karin Temmerman** (sp.a): Mevrouw de voorzitter, mevrouw de minister, in de plenaire vergadering van 3 maart stelde ik u een vraag over deze problematiek. Ik kreeg toen maar een gedeeltelijk antwoord. Ik hoop dat u het mij niet kwalijk neemt dat ik dit probleem nog eens aankaart, ook omdat verschillende zelfstandige crèches mij terug gecontacteerd hebben.

De gebruikelijke procedure bij een uitbreiding van het toepassingsgebied van een paritair comité is dat vooraf – ik druk op het woord “vooraf” – in de vigerende CAO's van dat paritair comité wordt gestipuleerd welke bepalingen al dan niet van toepassing zullen zijn op de werknemers tot wie het toepassingsgebied wordt verruimd. Het KB van 26 januari 2010 dat de verruiming van het toepassingsgebied regelt, kwam echter te vroeg, want de nodige CAO-aanpassingen waren op dat moment nog niet aangebracht. Sommige aanpassingen maken tot op heden nog steeds het voorwerp uit van overleg tussen de sociale partners. Ik moet u wel bekennen dat ik het de laatste weken niet geraadpleegd heb; van de laatste veertien dagen weet ik het dus niet. Mijn vraag wel immers al een tijdje geleden ingediend.

Daar de lonen in het nieuwe paritair comité 331 hoger liggen en deze door een aantal sociale secretariaten uitbetaald werden, werden de uitbaters van de crèches geconfronteerd met veel hogere loonkosten. Dit heeft reeds enkele faillissementen tot gevolg gehad. Bovendien verneem ik dat het risico bestaat dat men het “teveel” aan betaald loon zal terugvorderen bij de werknemers.

In tijden van grote vraag naar en schaarste in de kinderopvang is het ongehoord dat opvangplaatsen de deuren moeten sluiten wegens administratieve fouten. Welke maatregelen zult u nemen om de juridische lacune die bovendien resulteert in financiële problemen voor de betrokken instellingen, onverwijld weg te werken?

Ten tweede, zult u erop toezien dat de loonbeschermingswet wordt toegepast voor de werknemers van de private crèches, zodat deze mensen niet moeten boeten voor een administratieve fout waar zij uiteindelijk niets konden aan doen en waar zij niets mee te maken hebben?

Ten derde, wat is de huidige stand van zaken omtrent de CAO-aanpassingen?

06.02 Minister **Joëlle Milquet**: In de plenaire vergadering beschik ik over slechts twee minuten. Het was dus moeilijk om op uw verschillende vragen te antwoorden.

De aanpassing, met ingang van 20 februari 2010, van het bevoegdheidsgebied van het paritair comité 331, waardoor ook de zelfstandigenvoorzieningen voor kinderopvang onder toezicht van Kind en Gezin onder dat comité werden ondergebracht, werd doorgevoerd nadat alle betrokken organisaties, via een bericht in het Belgisch Staatsblad van 10 december 2008, van dit voornemen in kennis werden gesteld. Hierop kwam geen enkele reactie.

Na de uitbreiding van de bevoegdheid van een comité is het de taak van de sociale partners om in dat comité af te spreken hoe de bestaande CAO's op deze werkgevers, overgekomen van een ander comité, zullen worden toegepast. Die verplichting ligt vervat in artikel 27 van de wet van 5 december 1968 op de CAO's en de paritaire comités. Tot nu toe is dat niet gebeurd.

De minister kan de sociale partners niet dwingen om akkoorden te sluiten. Ik heb veel brieven gestuurd, maar dat is de bevoegdheid en de verantwoordelijkheid van de sociale partners. In afwachting van een dergelijk akkoord gelden voor de werkgevers de CAO's van het comité waaronder zij voorheen ressorteerden. Een werkgever die onmiddellijk na de bevoegdheidswijziging de CAO's van het nieuwe comité toepast, doet dit ofwel op eigen initiatief ofwel op advies van zijn gemandateerd sociaal secretariaat of sociaal kantoor. Die laatste twee, in sociaal recht gespecialiseerde organen, worden geacht de werkgevers deskundig te adviseren.

In die voor de betrokken werkgevers en werknemers moeilijke situatie kan er dus geen sprake zijn van een juridische lacune of een administratieve fout vanwege de overheid. De wet voorziet namelijk in een regeling.

Wat uw tweede vraag betreft, een werkgever kan niet eenzijdig al dan niet te veel betaald loon inhouden. Als onvrijwillig te veel loon werd betaald, kan eventueel een verzoek tot terugvordering worden ingediend. De beoordeling van de reden waarom te veel loon werd betaald, is een feitenkwestie, die per geval moet worden beoordeeld.

De CAO-aanpassingen waarnaar u in uw derde vraag verwijst, gebeurden nog niet. Zoals ik al zei, behoort het onderhandelen en sluiten van CAO's tot het vrij sociaal overleg tussen de sociale partners. Volgens de inlichtingen waarover ik beschik, hebben de sociale partners uit de sector een werkgroep opgericht om alle vigerende CAO's van paritair comité 331 een voor een te screenen, in het licht van hun aanpassing, dan wel onmiddellijk toepasselijk te verklaren voor de nieuwe doelgroep.

Op basis van deze screening zal men dan de hiervoor weerhouden CAO's geheel, gedeeltelijk dan wel aangepast van toepassing verklaren op de werknemers en werkgevers van de zelfstandige kinderopvang waarmee het toepassingsgebied van dit paritair comité recent werd uitgebreid, dit in één beweging, via het sluiten van een zogenaamde bijzondere CAO in toepassing van artikel 27 van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités.

De werkgroep vergadert momenteel intensief. Het blijft dan ook de ambitie van de sociale partners om de hele regeling via voormelde bijzondere CAO af te sluiten voor eind juni 2011. Dat is dus binnenkort. Tot nu toe is dat de taak van de sociale partners. Ik kan geen aanvullende maatregelen nemen.

06.03 **Karin Temmerman** (sp.a): Mevrouw de minister, ik dank u voor het antwoord.

Ik heb het nogal moeilijk met het feit dat in deze sector – ik ken de situatie in Wallonië en in Brussel niet zo goed maar ik neem aan dat het dezelfde is als in Vlaanderen – waar wij kampen met een zeer groot tekort aan crèches, een aantal beslissingen worden genomen waarvan men, zoals u zegt, op de hoogte wordt gebracht via een bericht in het Staatsblad. U weet net zo goed als ik dat niemand dagelijks het Staatsblad leest.

06.04 Minister **Joëlle Milquet**: Er waren ook brieven met inlichtingen van de administratie.

06.05 **Karin Temmerman** (sp.a): Men moet er rekening mee houden dat dit zelfstandige werknemers zijn die met kinderen bezig zijn. Ik zeg uiteraard niet dat zij de wetgeving niet moeten kennen, maar het was beter geweest om die sector apart te benaderen en uit te leggen wat er in de toekomst te gebeuren stond. Nu staan heel wat betrokkenen voor voldongen feiten. Nogmaals, naar aanleiding daarvan zijn er crèches in faling gegaan. Ik weet het zeker van vijf in mijn onmiddellijke omgeving.

U zegt dat de CAO's eind juni zullen afgesloten zijn. Dat is uiteraard een problematiek voor de sociale partners. Ik hoop dat het inderdaad eind juni zal zijn en dat wij deze sector in de toekomst op een andere manier zullen kunnen ondersteunen.

06.06 Minister **Joëlle Milquet**: Wij hebben ook veel inspanningen gedaan, namelijk met de verhoging van de sociale Maribel voor deze sector. Dat is een echte steun.

L'incident est clos.

Het incident is gesloten.

07 Questions jointes de

- **M. Georges Gilkinet 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 difficultés rencontrées par des dizaines de coiffeurs en Wallonie et à Bruxelles à la suite de la réclamation de cotisations sociales par l'ONSS" (n° 4212)**

- **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 cotisations sociales réclamées par l'ONSS à des dizaines de coiffeurs" (n° 4424)**

07 Samengevoegde vragen van

- de heer Georges Gilkinet aan de vice-eersteminister en minister van Werk en Gelijke Kansen, belast met het Migratie- en asielbeleid, over "de moeilijkheden voor tientallen kappers in Wallonië en Brussel ten gevolge van het eisen van de betaling van sociale bijdragen door de RSZ" (nr. 4212)

- de heer Franco Seminara aan de vice-eersteminister en minister van Werk en Gelijke Kansen, belast met het Migratie- en asielbeleid, over "de betaling van sociale bijdragen die de RSZ van tientallen kappers eist" (nr. 4424)

De **voorzitter**: De heer Gilkinet is afwezig. Zijn vraag nr. 4212 vervalt.

07.01 **Franco Seminara** (PS): Madame la présidente, madame la ministre, la volonté de l'ONSS de réclamer le paiement de milliers d'euros de cotisations sociales à des coiffeurs qui auraient été trompés par deux ASBL non agréées a suscité une grande incompréhension dans le secteur.

D'après les informations en notre connaissance, la source du litige proviendrait du fait que deux ASBL, pourtant en activité depuis plusieurs années, auraient proposé des jeunes en formation à des patrons coiffeurs avec des contrats similaires à ceux proposés par le Forem et par Actiris.

Concrètement, l'ONSS se retourne aujourd'hui vers ces coiffeurs en requalifiant plus de 437 contrats d'apprentissage en contrats de travail ordinaires car il semblerait que les ASBL en cause aient disparu.

D'après l'Union des Classes Moyennes, le problème est que les deux ASBL (Cric et Récréavivre), n'étaient pas agréées pour faire signer de vraies conventions de stage similaires aux contrats proposés par le Forem ou Actiris. Il y aurait donc eu faux et usage de faux, usurpation du nom, abus de confiance. Certains coiffeurs se voient ainsi réclamer parfois jusqu'à plus de 50 000 euros et beaucoup risquent la faillite.

Ces ASBL étaient-elles effectivement inaptes à proposer de tels contrats de formation comme l'affirme l'Union des Classes Moyennes?

Si tel était le cas, comment expliquez-vous qu'elles aient pu œuvrer sans éveiller le moindre soupçon de la part de l'ONSS et des services de l'Inspection du travail?

Sur la base des éléments dont vous disposez, pensez-vous que les coiffeurs impliqués dans cette affaire ont

une chance d'obtenir gain de cause devant les tribunaux?

07.02 Joëlle Milquet, ministre: Madame la présidente, monsieur Seminara, ce sujet me préoccupe également. Après avoir pris des renseignements auprès de l'ONSS, nous avons constaté que les services de l'Inspection du travail, en ce compris celui de l'ONSS, ont été sollicités sur apostille par différents auditorats du travail pour effectuer des enquêtes dans le cadre d'un dossier pénal qui avait été ouvert et qui est toujours pendant à ce jour.

C'est à partir d'une autre enquête que ces éléments sont apparus et que des demandes ont été formulées par l'auditorat auprès de l'Inspection du travail et de l'ONSS. À noter toutefois que la séparation entre le judiciaire et l'exécutif exige une certaine prudence.

L'ONSS a agi dès qu'elle a été en mesure de le faire. Suivant les instructions du ministère public, elle a procédé aux régularisations demandées par l'auditeur. Pour rappel, dès qu'un dossier pénal est diligenté, l'administration ne peut procéder à aucune régularisation d'office sans l'autorisation expresse du ministère public. Nous travaillons donc selon les ordres et exécutons les demandes du ministère public. Dès lors que les régularisations en question ont été opérées sur apostille de l'auditorat, je ne peux évoquer l'attitude de l'ONSS qui est obligée de faire ce qu'elle fait.

Je regrette évidemment les problèmes et les désavantages que cette situation peut générer dans le secteur de la coiffure. Je suis disposée à rencontrer ce secteur et à prendre des contacts avec les ministres régionaux de l'Emploi en vue d'une meilleure sensibilisation aux exigences et à l'information relative aux conditions de formation professionnelle.

Je reprendrai également contact avec ma collègue des Affaires sociales et l'ONSS pour examiner la meilleure façon de donner suite à cette affaire tout en évitant des conséquences négatives à l'égard du secteur.

L'enquête judiciaire étant en cours, je ne peux me prononcer davantage.

07.03 Franco Seminara (PS): Madame la ministre, je vous remercie pour votre réponse détaillée. Au vu des éléments en notre connaissance, nous avons l'impression que les coiffeurs concernés risquent franchement de payer deux fois la note pour une situation qu'ils n'ont pas provoquée eux-mêmes.

07.04 Joëlle Milquet, ministre: (...)

07.05 Franco Seminara (PS): Je me ferai le relais de votre réponse, madame la ministre!

Het incident is gesloten.

L'incident est clos.

08 Vraag van mevrouw Zuhail Demir aan de vice-eersteminister en minister van Werk en Gelijke Kansen, belast met het Migratie- en asielbeleid, over "de toepassing van de loonnorm" (nr. 4306)

08 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'application de la norme salariale" (n° 4306)

08.01 Zuhail Demir (N-VA): Mevrouw de minister, de meeste sectoren zijn druk aan het onderhandelen over de loonnorm. In de ene sector verloopt het wat vlotter dan in de andere.

U hebt de loonnorm officieel vastgelegd in een koninklijk besluit van 28 maart 2011. Ik heb zelf als juridische reflex wat vragen over de wetmatigheid van dat koninklijk besluit. Ik ben niet alleen, de Raad van State heeft in zijn advies ook opmerkingen gegeven over de wetmatigheid van het koninklijk besluit.

Het koninklijk besluit laat weinig ruimte voor interpretatie. Anderzijds stellen wij nu met de onderhandelingen toch wel vast dat werknemersorganisaties in bepaalde sectoren toch wel de druk opvoeren om hogere loonstijgingen te verkrijgen. In sommige sectoren zoals bij Agoria, zoekt men een oplossing in all-inakkoorden.

Zult u als minister van Werk de sectorale CAO's die afwijken van de afgesproken loonnorm – die is toch wel

officieel in een KB vastgelegd en is in mijn ogen dwingend – algemeen verbindend verklaren?

De wet van 1996 geeft geen definitie van het begrip loonkosten. Op welke componenten van de verloning heeft de loonnorm nu precies betrekking? Omvat het ook bepaalde extralegale voordelen? Zo ja, dewelke?

Sommige federaties pakken uit met het gebruik van all-inakkoorden. Hoe staat u zelf tegenover het gebruik van de all-inakkoorden?

08.02 Minister **Joëlle Milquet**: Zoals elke CAO, waarvoor de algemeenverbindendverklaring wordt gevraagd, zal een die aan een summiere wettigheidscontrole worden onderworpen, vooraleer de algemeenverbindendverklaring wordt voorgelegd aan de Koning. Indien de algemeenverbindendverklaring wordt gevraagd van een CAO die manifest strijdig is met artikel 9 van de wet van 26 juli 1996 en het uitvoeringsbesluit van 28 maart 2011, zal de algemeenverbindendverklaring niet kunnen worden voorgesteld aan de Koning.

De wet van 26 juli 1996 geeft een duidelijke omschrijving van hetgeen moet worden aangerekend op de loonkostenontwikkeling, artikel 2, wat uitgesloten is, artikel 10, en welke overeenkomsten verboden zijn, artikel 9. Voor zover niet uitgesloten door artikel 10, vallen extralegale voordelen daar dus ook onder. Ik heb in de commissie al een duidelijk antwoord gegeven over de problematiek.

De wet en het KB waarborgen wel de verhogingen die het gevolg zijn van de toepassing van het bestaande indexeringsstelsel en het baremiek stelsel. Artikel 10 geeft een opsomming van elementen die net worden meegerekend in de loonkostenontwikkeling. Dat zijn onder meer de winstdeelnemingen conform de wet van 10 juni 1998, de aandeelopties conform de wet van 22 mei 2001, de sectorale sociaalaanvullende pensioenstelsels en de innovatiepremies zoals bedoeld in de wet van 3 juli 2005.

Artikel 9 van de wet van 26 juli 1996 bepaalt dat een maximale marge voor de loonkostenontwikkeling niet mag worden overschreden door overeenkomsten, ongeacht of die op intersectoraal of sectoraal of individueel vlak, dan wel op ondernemingsvlak worden aangegaan.

All-inakkoorden kunnen een adequaat deel van een antwoord zijn op de oproep uit artikel 11 van de wet om in sectorale CAO's in bijsturingsmechanismen te voorzien. Het is aan de sectorale sociale partners om te oordelen of dat middel het meest geschikt is om de gewenste loonkostenmatiging te realiseren.

08.03 **Zuhal Demir** (N-VA): Mevrouw de minister, als ik het goed begrijp, wordt er een summiere controle op de sector-CAO's uitgevoerd. Laten we even eerlijk zijn: we weten uit de praktijk dat de administratie niet genoeg is bemand en dat er momenteel zoals in het verleden nauwelijks controle door de overheid wordt uitgevoerd op de toepassing van de loonnormen. Kijk gewoon naar het verleden. Ik maak me daar een beetje zorgen over.

08.04 Minister **Joëlle Milquet**: Er is een ploeg van meer dan tien juristen, die een echt toezicht houden op de verschillende CAO's. In sommige gevallen krijg ik een negatief advies en teken ik de CAO's niet. De FOD Werk is voldoende bemand om de controle uit te voeren.

08.05 **Zuhal Demir** (N-VA): Ik ben nieuwsgierig. Ik zal de zaak mee opvolgen en zien of dat effectief het geval is.

08.06 Minister **Joëlle Milquet**: het betreft een heel gevoelige materie, die heel belangrijk voor ons is. We willen absoluut echt toezicht op de CAO's. Dat is ook de politieke wil van mijn kabinet.

08.07 **Zuhal Demir** (N-VA): Zo niet moest er natuurlijk ook geen KB komen. Als de sectoren in hun CAO's het KB naast zich neerleggen en andere loonnormen afspreken, is dat ook een schending van de rechtsstaat. Volgens de hiërarchie der rechtsnormen staat een KB nog altijd hoger dan een sector-CAO.

Ik zal het dossier mee opvolgen en ben nieuwsgierig of u al dan niet bepaalde sector-CAO's zult weigeren algemeen verbindend te verklaren, omdat ze de hiërarchie der rechtsnormen schenden.

08.08 Minister **Joëlle Milquet**: We zijn heel serieus op dat vlak, zoals altijd met alles.

L'incident est clos.

Het incident is gesloten.

09 Question de Mme Zoé Genot à la vice-première ministre et ministre des Affaires sociales et de la Santé publique, chargée de l'Intégration sociale, sur "l'enquête sur les métiers à risque" (n° 4341)

09 Vraag van mevrouw Zoé Genot aan de vice-eersteminister en minister van Sociale Zaken en Volksgezondheid, belast met Maatschappelijke Integratie, over "het onderzoek over de risicoberoepen" (nr. 4341)

09.01 **Zoé Genot** (Ecolo-Groen!): Madame la présidente, madame la ministre, dans le journal *Syndicats* du 8 avril 2011, l'auteur évoque les métiers à risque en matière de violence ou menace, mais aussi de harcèlement sexuel et moral. Pour ces trois catégories, le secteur le plus exposé est celui des métiers de la santé.

C'est ainsi que j'avais interrogé Mme Onkelinx: il me semblait intéressant d'analyser avec elle les possibilités en cette matière de métiers de la santé.

Ces données sont issues d'une enquête de la Fondation de Dublin. En effet, tous les cinq ans depuis 1991, la Fondation de Dublin, agence européenne où sont représentés à la fois les employeurs, les syndicats et la Commission européenne, mène une enquête à grande échelle sur les conditions de travail en Europe. La cinquième enquête a été achevée en 2010. Elle ne vise pas uniquement les questions de harcèlement et de menace, mais elle les élargit aux types de contrat, entre autres.

À la ministre de la Santé, j'aimerais demander si elle dispose de données en matière de charges psychosociales subies par les travailleurs de la santé en Belgique? Comment expliquer ces chiffres inquiétants? Quelles actions ont-elles été entreprises pour lutter contre cette situation? Quelle est leur évaluation?

09.02 **Joëlle Milquet**, ministre: Comme vous l'avez dit, la Fondation européenne de Dublin a publié récemment les conclusions de son enquête sur les conditions de travail. Cette enquête était basée sur un questionnaire soumis à un échantillon de travailleurs en Europe, dont 500 en Belgique. Pour que la prochaine enquête offre une vision plus étendue et plus précise en matière de santé et de sécurité au travail, j'ai demandé il y a plusieurs mois à la Fondation de questionner 4 000 personnes. C'est ce qui a été fait et les résultats nous parviendront à la rentrée.

L'analyse des chiffres se rapportant à cette extension est en cours par les chercheurs de la Fondation. Ces résultats sont attendus après les vacances mais je peux vous communiquer d'ores et déjà quelques éléments. Il s'agit de chiffres bruts qui n'ont pas encore été soumis à cette analyse. Ils montrent pour le secteur des soins de santé en Belgique en 2010 que la charge psychosociale au travail est plus importante.

Par exemple, pour ce qui relève d'un sentiment de stress, 28 % des personnes interrogées déclarent l'éprouver la plupart du temps ou en permanence. La violence verbale au cours du dernier mois est évoquée par 17 % des personnes. Les attentions sexuelles non désirées au cours du dernier mois sont évoquées par 5 %, les menaces et comportements humiliants au cours du dernier mois, 8,1 %; les violences physiques au cours des 12 derniers mois, 6 %; l'intimidation ou le harcèlement moral dans les douze derniers mois sont évoqués par 11 % et le harcèlement sexuel dans les douze derniers mois par 2,2 %.

Ces chiffres concernent le secteur des soins de santé, portent sur 500 travailleurs et sont systématiquement supérieurs aux chiffres moyens pour 4 000 travailleurs belges. Pour chacun de ces points, on voit déjà une différence. Une analyse plus détaillée et croisée des données belges est en cours pour le rapport final qui sera présenté après les vacances, comme je vous l'ai dit.

Pour répondre aux nouvelles exigences du monde du travail, des changements organisationnels ont entraîné l'émergence de nouveaux risques dans le domaine de la santé et de la sécurité au travail. La nature même du risque a évolué: à côté des risques dits "durs" ou classiques de sécurité, de manipulation de produits chimiques entre autres, à côté du bruit, on reconnaît l'irruption de risques psychosociaux. L'enquête de la Fondation de Dublin a constaté une intensification du travail qui se traduit par une augmentation de l'importance des facteurs dits psychosociaux: les délais serrés, les rythmes de travail, l'insécurité de l'emploi, l'équilibre vie privée-vie professionnelle sans parler des restructurations qui ont apporté quelques éléments de risque supplémentaires pendant la crise.

Les actions entreprises pour lutter contre cette situation: nous avons mis sur pied un plan pour améliorer la santé au travail et diminuer l'insécurité et les accidents du travail qui comprend plusieurs axes. Parmi ceux-ci, il y a la sensibilisation, la formation à l'analyse des conditions de travail dans le secteur des soins, le développement de la question du temps de travail, la formation pour explorer les bases de la communication de crise dans le milieu hospitalier des soins d'urgence.

La nouvelle loi que nous avons prise sur la limitation des heures de travail dans le secteur médical, notamment pour les médecins en formation, peut jouer un rôle important au vu des demandes excessives d'heures de travail (parfois cent heures par semaine). Entrée en vigueur cette année, elle aura sans doute un impact à l'avenir.

Différents outils d'analyse des risques existent, comme des questionnaires, des méthodes participatives, etc. Tout cela se trouve sur le site de notre administration.

Une autre action d'importance concerne la mise en place d'une réglementation efficace pour lutter contre les risques psychosociaux. C'est dans cet esprit que nous avons évalué la législation relative à la réglementation sur le harcèlement. L'évaluation a été envoyée aux membres de la commission pour pouvoir en discuter la semaine prochaine. On constate qu'énormément d'effets évoqués relèvent moins du harcèlement que de la surcharge psychosociale. Il faudrait dès lors adapter la législation et le suivi des mesures informelles de traitement afin d'éviter ce genre de problèmes.

Il reste important de procéder à cette analyse de risques à laquelle les employeurs ne sont pas suffisamment sensibles, ainsi que de toutes les procédures de suivi. Nous aurons ce débat la semaine prochaine.

09.03 Zoé Genot (Ecolo-Groen!): Madame la ministre, vous avez bien fait d'élargir l'échantillon. À mon avis, il sera intéressant d'étudier ces résultats. Les premiers chiffres que vous nous livrez montrent clairement qu'un problème particulier se pose dans le secteur de la santé. Vous avez fait allusion aux formations à la communication de crise qui peuvent, en effet, être un élément. Soyons clairs: ce qu'on appelle maintenant joliment la surcharge psychosociale, c'est ce qu'on appelait dans le temps la surcharge de travail. Quand vous discutez avec des infirmières qui vous expliquent le nombre de personnes dont elles doivent s'occuper dans un délai très court, sans en oublier, ces résultats ne m'étonnent pas tellement.

Étant donné que de nombreuses personnes quittent ce métier, on se voit dans l'obligation de recruter des infirmières en Europe de l'Est. Ces indicateurs doivent être pris en compte afin de trouver des propositions plus à même de répondre à ces difficultés.

09.04 Joëlle Milquet, ministre: Par définition, c'est évidemment un secteur dans lequel le stress est beaucoup plus important puisqu'il s'agit de la vie et de la santé de personnes qui souffrent. À la différence d'un travail de bureau, dans ce métier, on ne peut se permettre cinq minutes d'inattention.

Structurellement, c'est un secteur à haut risque de stress, ce qui ne signifie toutefois pas qu'il n'y a pas de questionnement quant aux conditions de travail.

09.05 Zoé Genot (Ecolo-Groen!): Vu les responsabilités en jeu, une revalorisation de ce secteur doit vraiment être prise en compte.

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

10 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 nouvelle législation concernant le travail étudiant" (n° 4356)

10 Vraag van mevrouw Zoé Genot aan de vice-eersteminister en minister van Werk en Gelijke Kansen, belast met het Migratie- en asielbeleid, over "de nieuwe wetgeving inzake studentenarbeid" (nr. 4356)

10.01 Zoé Genot (Ecolo-Groen!): Madame la ministre, lors de la séance plénière du 28 avril, vous avez répondu à une première question sur votre nouveau système sur le travail étudiant. Ce sujet étant important, il vaut la peine de s'y attarder, d'autant que certains éléments n'ont pas été abordés.

Si l'on peut se féliciter de l'amélioration du mécanisme relatif aux allocations familiales, aux contrôles, un véritable problème se pose en ce qui concerne l'assouplissement des règles proposées: la hausse du nombre de jours permettant de travailler à un taux de cotisation de solidarité réduit, puisque les taux avantageux en matière de cotisations sociales pour les étudiants rendent ces derniers plus compétitifs que les travailleurs ordinaires. Il ne s'agit donc plus d'un problème marginal. En effet, en 2009, on dénombrait 650 000 travailleurs étudiants. Ainsi, un assouplissement des règles existantes permet la concrétisation d'une forme de concurrence déloyale qui frappe en partie les métiers peu qualifiés, puisque c'est majoritairement dans ce domaine que les étudiants effectuent des prestations.

Un effet de substitution se dessine par rapport aux travailleurs peu qualifiés qui cherchent du travail, mais aussi par rapport aux travailleurs à temps partiel qui voudraient augmenter leur nombre d'heures et qui n'ont plus cette possibilité, les heures de prestation du soir ou de week-end étant dévolues à des étudiants. Cette situation n'est pas inéluctable. Ainsi, nos pays voisins (Allemagne, France, Pays-Bas) n'offrent pas de régime spécifique pour les étudiants. Ces derniers bénéficient du régime des travailleurs.

Madame la ministre, quelles consultations ont-elles été menées, en particulier avec le secteur de la jeunesse? Avez-vous un accord des partenaires sociaux? Les représentants des secteurs de la jeunesse que j'ai rencontrés m'informent ne plus avoir été consultés depuis longtemps à ce sujet. Quant aux partenaires sociaux, ils disent n'être parvenus à aucun accord.

Quelle est l'évaluation de l'effet de substitution entre travailleurs et travailleurs étudiants sur le marché du travail? Quelle est l'augmentation du travail étudiant ces dernières années?

Sur la base de quelles hypothèses avez-vous calculé que, grâce aux nouveaux taux de cotisation, la mesure serait budgétairement neutre? Personnellement, j'estime que la mesure impliquera un travail accru tout au long de l'année et ne sera budgétairement pas neutre. Vu la période d'affaires courantes, cette mesure passera-t-elle via le parlement ou entièrement par arrêtés royaux?

10.02 Joëlle Milquet, ministre: Madame, objectivement, je ne partage pas du tout votre avis selon lequel cette législation engendrerait davantage de concurrence vis-à-vis du travail normal et, surtout, des demandeurs d'emploi qui recherchent un travail. Sinon, nous aurions fortement relevé les plafonds.

Je ne suis pas sûre que ce soit en passant de 46 à 50 jours que nous créerons un séisme de concurrence. Le système est quasiment un win-win: il permet plus de souplesse à la fois pour l'étudiant et pour l'employeur en besoins spécifiques et limités, particulièrement en ce qui concerne les horaires comme le travail du dimanche ou en heures tardives.

Voilà qui ne correspond pas toujours aux attentes et aux besoins du travailleur normal: lui recherchera davantage une harmonisation de sa vie familiale et de sa vie professionnelle. Il sera plutôt heureux que ce type d'horaires, assez décrié par les syndicats, est plutôt pris en charge par des étudiants. Ils peuvent plus facilement se le permettre, car ils ne travaillent qu'à cette période.

Nous avons voulu considérer que l'étudiant doit étudier et qu'un travail est exceptionnel: c'est pourquoi nous avons limité la période à 50 jours.

Nous avons consulté. Pour arriver à cet accord, qui n'a pas fait grincer les dents et qui a permis un consensus au sein du gouvernement, nous avons énormément consulté afin de parvenir à un équilibre dans ce dossier sensible. Ces consultations se sont déroulées en 2008 et 2009 avec les fédérations étudiantes.

Le monde de la jeunesse communautaire est organisé pour les matières communautaires entre surtout les Communauté française et Communauté flamande. Nous avons pris aussi les fédérations étudiantes puisque le travail les concerne directement: la FEF, d'un côté, et le VVS, de l'autre, avec la FGTB, la CSC, l'UCM, la FEB et l'Unizo. Nous les avons rencontrés à de multiples reprises pour parvenir à cet équilibre. C'est pourquoi, lors de notre dernière proposition, chacun s'est rendu compte qu'il s'agissait du chemin de l'équilibre.

Au-delà des 50 jours, une autre grande avancée est la mise en place d'un système unique de cotisations sociales remplaçant le fastidieux comptage des jours prestés en été ou durant les autres mois.

De plus, il est possible d'obtenir un contrat de douze mois, ce qui est à l'avantage des étudiants: ils peuvent

planifier plus facilement leur travail. Il leur reste possible aussi de travailler deux mois durant l'été. Ainsi, le libre choix est grandement facilité pour l'étudiant selon qu'il préfère un travail uniquement durant les vacances ou de l'étaler tout au long de l'année. Chacun sera libre de s'organiser à sa guise.

Les effets de substitution et les chiffres, je les ai en ma possession. Vous ont été signifiés les chiffres de 2004 à 2010, trimestre par trimestre, vu les situations différentes suivant l'époque, surtout avec les pics de l'été.

L'évolution est observable, mais pas massive: il s'agit d'une certaine augmentation du nombre de jobs étudiants, raisonnable pour une période de six ans. Elle correspond aussi à une augmentation du nombre d'étudiants. Sur les cinq dernières années, nous avons connu une croissance de plus de 25 % de fréquentation de l'enseignement supérieur par nos jeunes. C'est donc aussi une justification de l'augmentation, de même que le boom démographique en certains endroits.

En ce qui concerne le calcul, nous sommes parvenus à un calcul de neutralité budgétaire qui a été vérifié par les cinq cabinets. Je suppose que s'il y avait eu une erreur, les experts nous l'auraient communiquée. Nous nous sommes basés sur les données les plus récentes en termes de masse salariale et sur les cotisations de 2010.

Nous avons considéré que plusieurs taux de cotisation sont actuellement d'application en fonction du trimestre concerné. Il s'agit globalement d'un taux de 7,51 % pour le troisième trimestre et de 12,51 % pour les autres trimestres. Un coefficient moyen pondéré a été calculé en divisant les recettes en cotisations constatées par les rémunérations déclarées pour les quatre trimestres de référence 2010. Ce calcul a été fait séparément pour les étudiants, pour les travailleurs manuels code 840 et les employés code 841. Ensuite, le rendement actuel a été mis en rapport avec un total calculé des rémunérations sur la base du rapport 50 jours/46 jours des actuelles données de rémunération. Je vous transmettrai le mode de calcul.

Le parlement votera ce projet. Celui-ci peut être traité dans le cadre des affaires courantes, étant donné que tous les principes avaient été décidés avant la dissolution du parlement. L'avis du CNT avait simplement été demandé mais il ne nous est jamais parvenu. Après de multiples réunions, les partenaires sociaux n'ont pas remis d'avis, sachant que le gouvernement allait peut-être avancer. Approuvé en première lecture, ce projet a été envoyé au Conseil d'État et pourra, selon moi, être voté avant les vacances d'été. Deux arrêtés d'exécution sont également passés en Conseil des ministres et entreront en vigueur dès que la loi sera votée.

10.03 Zoé Genot (Ecolo-Groen!): Madame la ministre, nous aurons l'occasion de revenir sur le sujet au parlement.

Je voudrais simplement évoquer ces tranches horaires un peu pénibles du travail presté très tôt le matin ou très tard le soir ou le week-end. Il est clair que ces tranches horaires sont peu propices pour concilier vie de famille et vie professionnelle. Malheureusement, ces heures sont indispensables pour de nombreux travailleurs à temps partiel qui, avec un salaire partiel, n'arrivent pas à boucler leur fin de mois.

Le personnel des supermarchés complète de plus en plus souvent les contrats à mi-temps par ...

10.04 Joëlle Milquet, ministre: Quand il y a des offres complémentaires, les travailleurs à temps partiel qui souhaitent une augmentation de leur temps de travail ont le droit d'en faire la demande prioritairement. Ces règles restent d'application.

10.05 Zoé Genot (Ecolo-Groen!): J'espère, madame la ministre, que l'Inspection sociale saura faire respecter ces lois car, chez de nombreux franchisés de la grande distribution, on ne parvient pas à les faire respecter.

10.06 Joëlle Milquet, ministre: Il y a aussi parfois une certaine méconnaissance des informations données par l'administration. Celles-ci ne sont peut-être pas encore suffisamment connues mais elles existent.

10.07 Zoé Genot (Ecolo-Groen!): Cela vaudrait peut-être la peine de refaire une diffusion ciblée en direction des travailleurs de certains secteurs qu'on sait être à risque comme le nettoyage et la distribution.

10.08 Joëlle Milquet, ministre: Oui, c'est vrai.

L'incident est clos.
Het incident is gesloten.

11 Question de Mme Muriel Gerken 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 respect de la loi fixant la durée du temps de travail des candidats médecins spécialistes et dentistes en formation" (n° 4376)

11 Vraag van mevrouw Muriel Gerken aan de vice-eersteminister en minister van Werk en Gelijke Kansen, belast met het Migratie- en asielbeleid, over "de naleving van de wet die de arbeidsduur vaststelt van de kandidaat-geneesheren-specialisten en de kandidaat-tandartsen in opleiding" (nr. 4376)

11.01 **Muriel Gerken** (Ecolo-Groen!): Madame la présidente, la loi que nous avons adoptée en novembre dernier devra être évaluée, c'est prévu dans le processus. Or ma question arrive avant la phase d'évaluation prévue mais en fait, des candidats médecins spécialistes stagiaires dans les hôpitaux du groupe IRIS menacent de faire grève pour non-respect de la législation, d'où ma question aujourd'hui.

Il peut être intéressant de se rappeler que d'après les dispositions de cette loi qui limite la durée hebdomadaire maximale du temps de travail des candidats médecins spécialistes et dentistes stagiaires, le travail doit se limiter à quarante-huit heures par semaine en moyenne sur une période de référence de treize semaines avec une limite absolue de vingt-quatre heures par journée de travail et de soixante heures par semaine avec un repos de douze heures minimum entre deux prestations de travail et la possibilité de prester volontairement douze heures supplémentaires par semaine pour assurer des gardes au sein de l'hôpital.

On a pris la précaution de séparer la signature du contrat de stage et des modalités horaires de celui-ci de l'accord sur les heures supplémentaires pour éviter toute pression sur le stagiaire et la rémunération de ces heures supplémentaires devait être indépendante de la rémunération de base. Quand nous avons adopté ce texte, aucun accord n'était conclu entre les différents partenaires sur le montant de cette rémunération. On savait qu'il ne serait pas évident de la faire appliquer et de la faire respecter en raison de la pénurie de médecins spécialistes à laquelle sont confrontés les hôpitaux et du fait que certaines années, ces stagiaires et ces candidats en formation prestent un nombre d'heures beaucoup trop important. On savait qu'un suivi strict et permanent allait être nécessaire mais la loi permet le passage de l'Inspection des lois sociales.

Madame la ministre, comment le suivi de l'application de la loi est-il réalisé? Qu'avez-vous mis en place pour qu'il se déroule de manière efficace? L'Inspection des lois sociales a-t-elle déjà procédé à des vérifications? A-t-elle posé des constats et tiré des conclusions sur le respect ou le manque de respect de certaines mesures? A-t-on des éléments sur les hôpitaux, pas seulement ceux de Bruxelles dans lesquels les candidats en formation ont manifesté leur mécontentement mais également ceux de Wallonie et de Flandre?

Comment peut-on évaluer le degré de respect des différentes dispositions? J'aimerais savoir quelles dispositions ne sont pas respectées et quels arguments sont avancés pour le justifier. Des sanctions ont-elles déjà été prises? Enfin, le point n'ayant pas été réglé lors de la discussion du projet de loi, à combien est fixée la rémunération équitable pour les heures supplémentaires autorisées? Y a-t-il eu un accord sur ce sujet?

11.02 **Joëlle Milquet**, ministre: Madame Gerken, je suis au courant de cette menace de grève dans le secteur IRIS.

Cette loi, votée à l'unanimité, est entrée en vigueur en février 2011, voici donc à peine trois mois. Il faut dès lors laisser un minimum de temps aux acteurs hospitaliers pour réorganiser les temps de travail et leurs équipes, les aménagements étant énormes.

Il est très compliqué de dire, même après contrôle, que la législation n'est pas respectée. Par exemple, ce n'est pas parce qu'on peut prester jusqu'à septante-deux heures en une semaine qu'on ne respecte pas la législation. Il faut faire la moyenne de quarante-huit heures sur une période de référence de treize semaines. On peut toujours avoir soixante heures maximum par semaine, avec des pics. Par ailleurs, il y a les fameuses douze heures qui peuvent être additionnées.

Si on se limite à l'analyse de quatre semaines, cela ne veut encore rien dire car les quatre semaines

suivantes peuvent être des jours de congé.

Je suis vigilante quant à la manière avec laquelle les différents hôpitaux appliquent cette loi. L'intention du SPF Emploi est d'organiser un premier round d'inspections, avec un objectif de sensibilisation et d'information pour les six premiers mois d'application de cette loi. Nous allons passer partout afin d'expliquer les choses. Ensuite un deuxième round aura lieu, après une année d'application de la loi, avec le risque de sanctions. C'est de cette manière que nous comptons procéder, au-delà des politiques de sensibilisation qui sont mises en place.

En ce qui concerne les rémunérations, l'article 7 de cette loi pose le principe que les heures de travail additionnelles doivent faire l'objet d'une rémunération. Le travailleur qui marque son accord pour prester ces heures doit être payé plus, mais nous n'avons rien prévu comme mode de rémunération en tant que tel. Pour ce qui concerne les médecins, la rémunération complémentaire est fixée en application des articles 144 et 145 de la loi coordonnée du 10 juillet 2008 relative aux hôpitaux. Ces articles prévoient que dans chaque hôpital, une réglementation générale, élaborée à l'initiative du gestionnaire, traite des modalités de rémunération des médecins.

En ce qui concerne les médecins en formation, la loi prévoit que si cela s'avère nécessaire, cette rémunération complémentaire peut être déterminée par arrêté royal pris sur avis de la commission paritaire nationale médecins-hôpitaux.

Cette commission paritaire n'entre pas dans le champ d'application de la loi du 5 décembre 1968. Dès lors, elle ne relève pas de ma compétence, mais de celle de la ministre de la Santé.

Lors des discussions relatives à cette loi, il avait été convenu qu'un arrêté royal en exécution de l'article 7, § 2, de la loi ne serait pris que dans le cas où les partenaires de terrain ne parviendraient pas à un accord. Actuellement, ceux-ci sont en discussion.

Selon mes informations, cette commission aurait rendu un avis, le 22 avril dernier, sur certains points de la loi du 12 décembre 2010. Dans ce cadre, elle a également abordé l'aspect des rémunérations. Nous devons encore examiner la finalisation de cet accord que Mme Onkelinx ne tardera pas à rendre exécutoire ou, à défaut, prendra un arrêté royal.

11.03 Muriel Gerkens (Ecolo-Groen!): Madame la ministre, je vous remercie pour votre réponse. Certes, le processus n'en est qu'à ses débuts, mais il sera très compliqué à mettre en place. Il faut respecter cette loi utile et nécessaire. Si nous la voulions tous, moi en particulier, elle sera difficile à concrétiser dans le chef des gestionnaires d'hôpitaux, des maîtres de stages, de l'organisation des services.

Je soutiens effectivement cette proposition, dans laquelle vous préconisez un premier round d'inspection. Je pense qu'il doit avoir lieu assez rapidement pour relever les difficultés (qui en a; comment; quel type de réponse y apporte-t-on?) de manière à ce qu'un échange de bonnes pratiques ait lieu et qu'une prise de conscience intervienne quant à l'inspection du travail qui sera dorénavant exercée. En l'absence de respect de cette législation, des sanctions seront prises. J'ignore quand vous prévoyez ce premier round. Au cours du deuxième trimestre d'application de la loi?

11.04 Joëlle Milquet, ministre: Oui. En tout cas, maximum pour la rentrée de septembre. Cette loi date de trois mois déjà, donc au milieu de la période! C'est ainsi que nous l'avons pensé!

11.05 Muriel Gerkens (Ecolo-Groen!): Je vous interrogerai, à nouveau, à ce moment-là pour connaître la suite.

Quant à la rémunération, il convient d'être vigilant et de suivre ces discussions de manière pointue, mais cela peut faire partie des données à relever pendant cette "inspection-conseil". En effet, l'une de ces difficultés sera l'ampleur des moyens financiers à consacrer à ce sujet.

Encore un petit mot. Lorsque je m'aperçois que des hôpitaux essaient d'attirer des médecins généralistes, parce qu'ils sont en pénurie, et qu'ils leur offrent des salaires très élevés, je me dis que les hôpitaux sont d'accord de mobiliser des moyens financiers pour certaines choses. Par conséquent, il sera important que cette rémunération des stagiaires soit bel et bien équitable et corresponde à ce à quoi ils ont droit.

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

De **voorzitter**: Vraag nr. 4398 van mevrouw De Block en vraag nr. 4395 van mevrouw Van Cauter zijn uitgesteld.

12 **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 tewerkstelling in Zuid-West-Vlaanderen" (nr. 4429)**

12 **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 "l'emploi dans le sud de la Flandre occidentale" (n° 4429)**

12.01 **Miranda Van Eetvelde (N-VA)**: Mevrouw de minister, onlangs was opnieuw een noodkreet te horen in de regio Zuid-West-Vlaanderen. De openstaande vacatures worden er al jaren voornamelijk ingevuld door werkrachten uit het noorden van Frankrijk. Door het wegvallen van het fiscaal voordelige grensarbeidersstatuut dreigt dat echter in gevaar te komen.

Het is nog steeds zeer moeilijk om Waalse werknemers warm te maken voor een job in West-Vlaanderen. Door werkgevers en de VDAB worden daartoe nochtans grote inspanningen geleverd. In de regio dreigt men dan ook met een zeer groot aantal openstaande vacatures geconfronteerd te worden. Uit een enquête bleek zelfs dat een op de vier bedrijven op korte termijn overweegt om Oost-Europese arbeidskrachten aan te werven, om zo te anticiperen op het dreigende arbeidstekort.

Ik heb daarover de volgende vragen.

Acht u de noodkreet vanuit werkgevershoek gerechtvaardigd? Bent u eveneens van oordeel dat het wegvallen van het fiscaal voordelige grensarbeidersstatuut problemen zal genereren voor het invullen van leegstaande vacatures?

Hoe verklaart u dat, ondanks de geleverde inspanningen op onder andere het vlak van mobiliteit en de hoge werkloosheid in bepaalde gemeenten, vacatures in Zuid-West-Vlaanderen nauwelijks worden ingevuld door Waalse streekgenoten?

Hoe moet de toekomstige problematiek volgens u worden aangepakt? Hoe kan voorkomen worden dat bedrijven anticiperen op het wegvallen van het fiscaal voordelige grensarbeidersstatuut door Oost-Europese arbeidskrachten aan te werven?

12.02 **Minister Joëlle Milquet**: Mevrouw de voorzitter, het voordelig fiscaal statuut voor Franse grensarbeiders zal inderdaad niet meer gelden voor nieuwe grensarbeiders vanaf 2012. Er is wel een lange overgangsperiode van 25 jaar voor de grensarbeiders die vóór 1 januari 2012 in België werken.

Momenteel genieten de Franse werknemers een gunstiger fiscaal statuut, wat hen aanmoedigt actief te zijn op de Belgische arbeidsmarkt, in West-Vlaanderen maar ook in Wallonië, wij zien daar dezelfde problemen. Het herbekijken van dit statuut houdt in dat deze situatie gewijzigd moet worden. Het gaat dus niet zozeer om een gebrek aan motivatie van zogenaamde Waalse werkzoekenden maar eerder om een ongelijke fiscale behandeling.

In uw tweede vraag stelt u dat het moeilijk is om Waalse werknemers warm te maken voor een job in West-Vlaanderen. Ik stel vast dat een groot aantal Waalse werknemers actief is in West-Vlaanderen. In 2009 waren er gemiddeld 6 357 Walen aan de slag. Dat is toch belangrijk.

Het Vlaamse en Waalse Gewest werken bovendien nauw samen om de situatie te verbeteren, geformaliseerd door het interregionaal samenwerkingsakkoord uit 2005. Ze doen dit met name door het uitwisselen van jobaanbiedingen, door het oprichten van gemengde teams van VDAB en FOREM langs de taalgrens, bijvoorbeeld in Moeskroen, of door betere verbindingen in het openbaar vervoer. In 2010 had deze informatie-uitwisseling betrekking op 1 460 arbeidsplaatsen, in één jaar.

Ik kom aan uw derde vraag. Het feit dat de demografische evolutie dreigt te leiden tot een tekort aan arbeidskrachten is een algemeen gegeven. Van overheidswege kan hierop gereageerd worden door het

verbeteren van de kwalificatie van jongeren via het onderwijs en van werkzoekenden via beroepsopleidingen, maar ook door een betere begeleiding van de werkzoekenden, een beter mobiliteitsbeleid tussen onze beide gewestelijke diensten enzovoort. Bovendien kan een verdere samenwerking en uitwisseling van vacatures tussen de regionale diensten voor arbeidsbemiddeling hierop een antwoord bieden, zoals taalcursussen enzovoort.

Dat is dus een echte strategie voor de toekomst.

12.03 Miranda Van Eetvelde (N-VA): Mevrouw de minister, ik ben er ook van overtuigd dat wij verder moeten inzetten op echte activering. Het kan ook niet de bedoeling zijn om arbeidskrachten te zoeken in Oost-Europa als er misschien toch nog kandidaten zijn in de eigen regio.

Dat van die 25 jaar vóór 1 januari 2012 wist ik niet, ik ben blij dat te vernemen.

12.04 Minister Joëlle Milquet: Ik was ook voorstander van een mobiliteitspremie, maar op dat ogenblik was de N-VA tegen.

12.05 Miranda Van Eetvelde (N-VA): Het is goed dat ik dat weet. Ik zal dat onderzoeken.

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

13 Vraag van mevrouw Sonja Becq aan de vice-eersteminister en minister van Werk en Gelijke Kansen, belast met het Migratie- en asielbeleid, over "de arbeidsongevallen" (nr. 4440)

13 Question de Mme Sonja Becq à la vice-première ministre et ministre de l'Emploi et de l'Égalité des chances, chargée de la Politique de migration et d'asile, sur "les accidents de travail" (n° 4440)

13.01 Sonja Becq (CD&V): Mevrouw de voorzitter, mevrouw de minister, ik hoorde via de radio een kort verslag naar aanleiding van de Werelddag voor Veiligheid en Gezondheid op het Werk, van het rapport over arbeidsongevallen dat werd voorgesteld.

Ik hoorde dat er 127 dodelijke slachtoffers en niet minder dan 15 891 slachtoffers van een arbeidsongeval met een blijvende arbeidsongeschiktheid zijn.

Wij staan er soms te weinig bij stil dat op het werkveld effectief zoveel problemen kunnen rijzen. In onze kantoren lijkt dit niet altijd zo vanzelfsprekend. Wij hebben echter effectief met dergelijke aantallen te maken.

Anderzijds moet ook worden gesteld dat er ter zake klaarblijkelijk enig beleid wordt gevoerd. Uit de cijfergegevens in het rapport Dossier Arbeidsongevallen, Belgische cijfers en verzekeraars doorgelicht, blijkt dat het aantal slachtoffers in de privésector daalt. Vooral de lichte arbeidsongevallen met tijdelijke ongeschiktheid zouden dalen. Ook het aantal dodelijke ongevallen is verminderd. Echter, de ongevallen met een blijvende ongeschiktheid zouden blijkbaar niet dalen. Dat blijkt uit de cijfergegevens die ons werden meegedeeld.

Uit de cijfers zou bovendien blijken dat twee op drie ongevallen niet worden aangegeven.

Er wordt ook nog vastgesteld dat over de overheidssector of openbare sector blijkbaar weinig of geen gegevens of laattijdige gegevens terug te vinden zijn.

Voor de werkgevers zijn er zeker aandachtspunten, die noodzakelijk in een compleet veiligheidsbeleid kaderen. Ik kan mij ook voorstellen dat, zoals soms ook kan worden vernomen, het taalbeleid ter zake een belangrijke rol kan spelen, met name om de veiligheidsvoorschriften duidelijk te maken.

Echter, een van de problemen die in het rapport aan de kaak worden gesteld, is dat de inspectiediensten onderbemand zijn. Er zou naar verluidt slechts één inspectiebezoek om de zeven jaar plaatsvinden. Tegelijk signaleert men onvoldoende registratie, alsook dat er onvoldoende direct kan worden opgetreden. Uit een vergelijking, met Nederland bijvoorbeeld, blijkt dat in Nederland veel korter op de bal kan worden gespeeld. Problemen en arbeidsongevallen kunnen er worden geregistreerd, waarna er onmiddellijk kan worden gereageerd.

Er worden, nogal wat problemen vastgesteld inzake de erkenning van de arbeidsongevallen door de verzekeraars. De verzekeraar is blijkbaar in eerste instantie nogal geneigd het statuut van arbeidsongeval niet meteen erkennen. U zult misschien zeggen dat dat normaal is, maar toch blijkt dat, nadat men naar het Fonds voor Arbeidsongevallen gestapt is, 42 % van de interventies van het fonds wel resulteren in een erkenning als arbeidsongeval.

Kortom, een aantal elementen uit dit rapport kunnen volgens mij worden meegenomen in het beleid. Men moet er immers voor zorgen dat het aantal arbeidsongevallen, ook die welke een langdurig letsel met zich brengen, kan worden verminderd, vandaar mijn vragen.

Mevrouw de minister, ik ga ervan uit dat u het rapport ontvangen hebt, maar is dat effectief zo? Hebt u de kans gehad het te bekijken en het desgevallend te bespreken? Hebt u er conclusies uit getrokken inzake mogelijke maatregelen? Kunt u al op korte termijn en rekening houdend met het feit dat de regering in lopende zaken is, een en ander voorbereiden?

In welke mate kunt u de financiële berekening maken hoeveel personeel er nodig is voor de inspectie? Misschien kunt u aanbevelingen doen hoe men bepaalde ongevallen kan vermijden en hoe men bepaalde dingen veiliger kan opbouwen? Als men weet dat er controle komt, zal men een situatie misschien veiliger schikken. Misschien kan er een soort economische of econometrische studie gemaakt worden van wat de baten en de kosten zijn van het inzetten van meer inspectiepersoneel?

13.02 Minister **Joëlle Milquet**: Het rapport waarvan sprake is, werd mij inderdaad overhandigd door de vertegenwoordigers van het ACV, die ik op mijn kabinet ontvangen heb naar aanleiding van hun actie op 28 april, de Werelddag voor Veiligheid en Gezondheid op het Werk.

U hebt het over verschillende punten. Eerst en vooral, wat betreft de evolutie van arbeidsongevallen met ongeschiktheid tot gevolg. Uit een studie van het Fonds voor Arbeidsongevallen die definitief worden geregeld met een toekenning van blijvende ongeschiktheid, blijkt dat het percentage stabiel is gebleven en blijft schommelen rond 3 %.

Sinds 2005 krijgt de databank van het fonds via elektronische weg informatie van de verzekeraars, via EVA, de Elektronische Verbinding Arbeidsongevallen. Dit zorgt voor meer betrouwbare informatie die aantoonde dat de klassieke arbeidsongevallenratio afneemt, met name de frequentiegraad – een maatstaf voor het aantal ongevallen per aantal gepresteerde werkuren – en de ernstgraad – een maatstaf voor het aantal verloren dagen per aantal gepresteerde werkuren en de invaliditeit die erdoor wordt veroorzaakt. Ik stel vast dat de toepassing van de regelgeving die in 2005 werd ingevoerd ter bestrijding van ernstige arbeidsongevallen vruchten begint af te werpen.

Een tweede probleem betreft de onderaangifte van arbeidsongevallen. In principe moet de werkgever elk arbeidsongeval aangeven zonder stil te staan bij de ontvankelijkheid ervan. Zelfs de lichte ongevallen – ongevallen waarvoor eerste zorgen volstaan – lijken vaak niet te worden aangegeven, waardoor het recht van het slachtoffer niet meer verzekerd is.

Het beheerscomité van het Fonds voor Arbeidsongevallen heeft onlangs een nieuwe vereenvoudigde procedure goedgekeurd voor dit soort ongevallen. Deze aanpassing vergt de wijziging van de wet betreffende de arbeidsongevallen en van de wetgeving inzake welzijn op het werk.

Ik vind dat deze wetten moeten worden gewijzigd en dat uitvoeringsbesluiten moeten worden genomen. Ik hoop dit te kunnen realiseren tijdens de lopende zaken. Dat is volgens mij mogelijk. Deze verduidelijking is nodig alvorens een meer efficiënte controle door de inspectiediensten toe te laten.

Een derde probleem betreft de stijging van het aantal weigeringen tot erkenning van arbeidsongevallen door arbeidsongevallenverzekeraars. Uit de cijfers van het fonds blijkt dat het aantal weigeringen door verzekeraars tot erkenning van arbeidsongevallen toeneemt. Ze gingen van ongeveer 2 % van de aangegeven ongevallen in 1985 naar 9,5 % in 2009.

De cijfers verschillen van de ene verzekeraar tot de andere en gaan van bijna 3 % tot 12 % in 2009. De verschillen worden niet verklaard door de samenstelling van de portefeuille. De wet definieert wat men verstaat onder arbeidsongevallen, niet het begrip ongeval op zich. Dat laatste komt voort uit de rechtspraak van het Hof van Cassatie, dat hierover zeer duidelijk is. Een ongeval is het gevolg van een plotselinge

gebeurtenis. De verzekeraars hebben de neiging dat standpunt te betwisten. Zij worden hierin soms gevolgd door lagere rechtbanken, wat een beleid veronderstelt van bepaalde verzekeraars om te proberen de rechtspraak te wijzigen.

De wet voorziet in de mogelijkheid om tegen de weigeringen beroep aan te tekenen bij de arbeidsgerechten. Ik nodig de vakbondsorganisaties dan ook uit hun leden daarin bij te staan. Mocht die tendens ook door de arbeidshoven gevolgd worden, wat momenteel niet het geval is, dan stel ik voor om de definitie van het begrip ongeval, zoals bepaald door het Hof van Cassatie, duidelijk in de wet zelf in te voeren. Dat zou misschien duidelijker zijn.

Het is moeilijk om te berekenen wat de impact is van meer inspectiepersoneel op het budget van de arbeidsongevallen. De arbeidsongevallen zijn inderdaad een speciale tak van de sociale zekerheid, die op zich niet gedragen wordt door de begroting. De schadeloosstelling ten gevolge van arbeidsongevallen wordt geregeld via een systeem van verzekeringen dat door de werkgevers wordt betaald.

Het is wel zo dat ik van plan ben om meer inspectiepersoneel te vragen voor de controle op de bepalingen van de welzijnsreglementering, namelijk 25 bijkomende inspecteurs, bij de huidige 150. Zij zouden niet enkel dienen voor meer controle in de sector van de arbeidsongevallen, maar ook voor meer opvolging naar aanleiding van de evaluatie van de reglementering betreffende pesten op het werk en, meer bepaald, het toezicht op de externe preventiediensten.

Bij de aanwending van het personeel bij de FOD werd tot nu toe prioriteit gegeven aan de vervanging van inspecteurs die met pensioen gaan. Dat volstaat niet. Een nettoverhoging van het aantal inspecteurs is dus zeker nodig.

13.03 Sonja Becq (CD&V): Mevrouw de minister, ik hoor dat u een aantal concrete maatregelen voorstelt, waarbij onder andere die vereenvoudiging van de procedure. U zegt dat u daar een wetsaanpassing zult moeten voorzien. Ik kan alleen suggereren dat u dan – zoals minister De Clerck – een brief stuurt aan de voorzitters om dat ontwerp te bezorgen als u het niet via de regering in lopende zaken kunt doen. Misschien kan dat effectief iets helpen, de omschrijving van de vereenvoudigde procedure.

U zegt ook dat we de definitie van ongeval misschien moeten aanpassen. Misschien moet dan eens bekeken worden op grond waarvan die betwistingen er komen. Als het echt om de definitie ongeval gaat, akkoord, als het gaat om de weg van en naar het werk of weet ik veel...

13.04 Minister Joëlle Milquet: Misschien een definitie van ongeval, de notie ongeval.

13.05 Sonja Becq (CD&V): Als dat effectief de reden is, dan hoop ik dat een wetswijziging verduidelijking zal brengen.

Wat meer inspectie betreft, 25 op 150 is wel een serieuze verhouding van inspectiemensen erbij. Ik neem dan toch even de aanbeveling mee die ik ook in het rapport van het ACV terugvind. Zij stellen dat men in Nederland een aantal heel zware overtredingen heeft omschreven waarbij de inspectie een onmiddellijke boete kan opleggen. Ik weet niet of zoiets ook bij ons mogelijk is maar zij stellen dat dit wel onmiddellijk als effect heeft dat men inziet dat men moet gaan opletten.

Ik weet niet of dat ook hier kan, of dat voorzien is in het sociaal strafwetboek of zo. Het is een aanbeveling die ik daar terugvond en waaraan zij nogal veel belang hechten. Bij de vaststelling van een dergelijke overtreding kan men onmiddellijk beboeten via een administratieve procedure.

13.06 Minister Joëlle Milquet: Die mogelijkheid bestaat nog niet in het nieuwe sociaal strafwetboek. Ik heb mijn administratie gevraagd om aan dit punt, de administratieve boetes, te werken. Dat kan interessant zijn. De studie van het ACV is interessant maar ze zijn natuurlijk de telling van de personeelsleden van de externe diensten vergeten. We hebben een groot aantal mensen die in de 13 verschillende externe diensten werken. Dat zijn natuurlijk ook mensen die een soort toezicht houden.

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

14 Vraag van mevrouw Minneke De Ridder aan de vice-eersteminister en minister van Werk en Gelijke

Kansen, belast met het Migratie- en asielbeleid, over "de evenwichtige aanwezigheid van mannen en vrouwen in de federale adviesraden" (nr. 4486)

14 **Question de Mme Minneke De Ridder 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 présence équilibrée d'hommes et de femmes dans les conseils consultatifs fédéraux" (n° 4486)**

14.01 **Minneke De Ridder (N-VA):** Mevrouw de minister, de federale regering laat zich voor haar beleid bijstaan door een groot aantal adviesraden, commissies, comités, werkgroepen en andere organen met eender welke benaming. Volgens een rapport van de OESO hebben we zelfs meer dan 600 federale adviesraden in allerlei domeinen.

Het koninklijk besluit van 19 januari 2010 bepaalt dat er een lijst moet opgesteld worden van de adviesorganen die onder het toepassingsgebied van de wet van 20 juli 1990 ter bevordering van de evenwichtige aanwezigheid van mannen en vrouwen in de organen met adviserende bevoegdheid vallen.

De bijgewerkte lijst zou elk jaar tegen 31 januari moeten opgesteld zijn. Tegelijk wordt door het KB van 17 februari 2000 een aantal organen met adviserende bevoegdheid uitgesloten van het toepassingsgebied van de wet van 20 juli 1990. Het gaat onder meer om directieraden, colleges van diensthoofden, wetenschappelijke raden en bepaalde overlegcomités.

Is er op dit moment een exhaustieve lijst van adviesorganen die onder het toepassingsgebied van de wet van 1990 vallen? Zo neen, waarom niet?

Hoeveel adviesraden moeten voldoen aan de wetgeving? Kunt u mij de lijst bezorgen met de verschillende federale adviesorganen die onder het toepassingsgebied van de wet van 1990 vallen, en een lijst met dewelke er niet onder vallen? Op basis van welke criteria zijn de adviesraden in aanmerking genomen? Op basis van welke zijn bepaalde adviesraden van het toepassingsgebied uitgesloten?

14.02 **Minister Joëlle Milquet:** De lijst van adviesorganen die onder het toepassingsgebied van de wet 20 juli 1990 vallen, moet worden opgesteld door onder andere de Commissie ter bevordering van de evenwichtige aanwezigheid van mannen en vrouwen in adviesorganen. Hoewel die commissie als sinds januari 2010 officieel bestaat, conform het KB van 19 januari 2010 tot vaststelling van de samenstelling en werking van de commissie, kon nog niet worden overgegaan tot de volgende stap, namelijk het aanstellen van personen die deel uitmaken van de commissie, aangezien de regering zich snel in lopende zaken bevond.

Die situatie zorgt ervoor dat wij tot nu toe niemand konden benoemen. Binnenkort komt hierin misschien verandering. Wij hebben namelijk in de regering gediscussieerd over de mogelijkheid van benoemingen in het algemeen.

Ik kan u momenteel niet met zekerheid de exhaustieve lijst bezorgen van federale organen met adviserende bevoegdheid die onder het toepassingsgebied van de wet vallen. Het instituut heeft wel al een schatting gemaakt waarbij het aantal federale adviesorganen die onder de wet van 1990 zouden vallen, wordt geschat op ongeveer 300.

Ten slotte, het KB van 17 februari 2000 bepaalt dat bepaalde organen uitgesloten kunnen worden van de wet om functionele redenen of om redenen die verband houden met de bijzondere aard van het orgaan. Ik denk hier met name aan de organen waarvan de samenstelling varieert naar gelang de materie die tijdens vergaderingen wordt behandeld. Anderzijds werkt de 2/3–1/3-verhouding niet noodzakelijk goed, wanneer het gaat om een activiteit die hoofdzakelijk door personeel van eenzelfde geslacht wordt uitgevoerd. Daarom bepaalt de wet in dat geval veeleer gebruik te maken van vrijwillig overleg met de overheidsvakbonden.

14.03 **Minneke De Ridder (N-VA):** Mevrouw de minister, ik dank u voor uw antwoord.

Ik zou graag de lijst krijgen van de 300 organen die onder de toepassing zouden vallen, als dat mogelijk is. Ik kan alleen maar hopen dat de leden snel worden benoemd, zodat de lijst snel kan worden opgesteld.

14.04 **Minister Joëlle Milquet:** Er is geen lijst. Men heeft gewoon een schatting gemaakt.

Het incident is gesloten.

L'incident est clos.

15 Vraag van mevrouw Miranda Van Eetvelde aan de vice-eersteminister en minister van Werk en Gelijke Kansen, belast met het Migratie- en asielbeleid, over "het pesten op het werk" (nr. 4502)

15 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 harcèlement sur le lieu de travail" (n° 4502)

15.01 Miranda Van Eetvelde (N-VA): Mevrouw de minister, deze commissie is weken bezig geweest met het thema pesten op het werk en de noodzaak de huidige wetgeving ter zake aan te passen. Vervolgens hebt u een uitgebreid persbericht gelanceerd waarin u enkele punten aanhaalt die voor aanpassing vatbaar zijn.

Eén van die punten is de tarificatie van externe preventiediensten, waar wij het eveneens al over hadden. In het persbericht wordt verwezen naar een studie die door de Universiteit van Luik werd verricht. U stelt letterlijk dat de pistes die in de studie worden voorgesteld de basis moeten vormen van toekomstige wijzigingen. Er is nochtans ook een zeer interessant advies van de sociale partners, specifiek over advies nr. 1683 van de NAR. Hierover spreekt u echter met geen woord, vandaar mijn volgende vragen.

Om welke reden neemt u het onderzoek van de Universiteit van Luik als exclusief uitgangspunt voor de aanpassing van de financiering en laat u het advies van de NAR buiten beschouwing?

Hoe beoordeelt u de verschillen in de aanbevelingen die in beide documenten geformuleerd worden in de context van een verhoging van de preventie, inzonderheid wat pesten op het werk betreft?

Behoort een echte fundamentele discussie over de aanpassing van de financiering niet te worden gevoerd op basis van studies met verschillende argumenten en uitgangspunten, in plaats van ze te beperken tot één studie?

15.02 Minister Joëlle Milquet: Het onderzoek van de universiteit van Luik en het advies van de NAR kunnen niet echt met elkaar vergeleken worden. Het ene is een recent onderzoek dat uitgeschreven werd door de FOD Werk om vanuit economisch oogpunt en op objectieve wijze de tarificatie van de externe diensten onder de loep te nemen en sommige pistes voor de toekomst te onderscheiden. Aldus vormt dit een belangrijk maar uiteraard niet uitsluitend werkdokument bij de hervorming van de tarificatie van de externe diensten.

Het advies van de NAR werd gegeven naar aanleiding van mijn voorstel van strategie voor welzijn op het werk 2008-2012. Dit advies vermeldt een reeks pijnpunten bij de huidige werking van de externe diensten. De tarificatie was er een van.

De resultaten van het onderzoek van de universiteit van Luik zijn interessant. Dat staat op de site van de FOD Werk. Ik heb hier de referentie.

U hebt gelijk dat verschillende pistes en mogelijkheden moeten onderzocht worden. Dat was ook mijn bedoeling. Deze materie is zo belangrijk dat het de moeite loont. Het spreekt voor zich dat zowel het advies van de NAR als het onderzoek van universiteit van Luik evenals andere elementen zullen moeten worden meegenomen bij de bespreking van de toekomstige rol van de externe preventiediensten. Meer in het bijzonder zal er rekening moeten worden gehouden met het advies van de Hoge Raad voor Preventie en Bescherming op het Werk aan wie ik deze problematiek heb voorgelegd, onder meer in het licht van de bedoelde studie. Uiteraard zullen de resultaten van de besprekingen die momenteel in deze commissie plaatsvinden in verband met de antipestwetgeving worden meegenomen.

15.03 Miranda Van Eetvelde (N-VA): Het advies van de NAR is een advies van de sociale partners. Ik denk dat die toch wel een breed draagvlak hebben in de sector zelf.

Ten tweede zijn er inhoudelijke redenen. Iedereen is het erover eens dat er meer moet ingezet worden op preventieve maatregelen, veel meer dan op periodiek medisch toezicht, omdat de preventieve waarde daarvan verwaarloosbaar is. De studie van de professor bestendigt de huidige situatie echter min of meer, ze verandert er mijns inziens alleszins niet zoveel aan omdat ze deels is opgesteld door arbeidsgeneesheren. Voor mij is hun doelstelling eerder het vrijwaren van de rol van de arbeidsgeneesheer.

Ik meen dat we meer moeten kijken naar preventieve onderzoeken op het gebied van pesten op het werk, veiligheid en ergonomie.

We zullen daar binnen korte tijd een heel interessante discussie over hebben in de commissie zelf. Ik kijk daar dus echt wel naar uit.

15.04 Minister **Joëlle Milquet**: Dat zal waarschijnlijk deel uitmaken van onze discussie over de evaluatie van de wet.

Het incident is gesloten.

L'incident est clos.

16 **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 Algemene Directie Toezicht op het Welzijn op het Werk" (nr. 4503)**

16 **Question de Mme Miranda Van Eetvelde à la vice-première ministre et ministre de l'Emploi et de l'Égalité des chances, chargée de la Politique de migration et d'asile, sur "la Direction générale du Contrôle du bien-être au travail" (n° 4503)**

16.01 **Miranda Van Eetvelde** (N-VA): Mevrouw de minister, dan heb ik nog een laatste vraag over welzijn op het werk, aansluitend op de problematiek in de vraag van mevrouw Becq.

Donderdag 5 mei jongstleden was het de internationale dag van de arbeidsveiligheid. Paradoxaal genoeg gebeurden toen twee dodelijke arbeidsongevallen in Bergen.

Ongeveer gelijktijdig verscheen in het tijdschrift *Vakbeweging* een dossier over de arbeidsveiligheid, waarin onder meer werd betoogd dat de algemene directie Toezicht op het Welzijn op het Werk van de FOD WASO, onderpresteert, in hoofdzaak wegens het feit dat het personeelseffectief van de inspectiedienst in de loop der jaren systematisch is gedaald.

Ik ben niet blind voor de redenen hiervoor. Het probleem is dat inspecteurs van de dienst TWW hooggekwalificeerde medewerkers moeten zijn, arbeidsgeneesheren, veiligheidstechnici en -ingenieurs, psychologen, voor de problematiek van het ongewenst grensoverschrijdend gedrag op het werk.

Het is niet evident voor een overheidsinstantie om dergelijke werknemers op de arbeidsmarkt te vinden en te houden, zelfs niet in de voorbije periode van economische laagconjunctuur.

Een mogelijke oplossing is de inspectiedienst te hervormen tot een parastatale instelling. Ik verwijs hierbij naar het Federaal Agentschap voor de Veiligheid van de Voedselketen, het FAVV, waar iedereen het erover eens is dat het agentschap sinds de omvorming tot parastatale instelling erg goed presteert. Onlangs publiceerde de denktank Itinera hierover nog een lovende bijdrage waarin werd onderstreept hoezeer de omvorming de dienst heeft gedynamiseerd. Hetzelfde geldt overigens voor het FANC, de controledienst voor de nucleaire bescherming.

Mevrouw de minister, deelt u de kritiek op de werking van de dienst TWW? Hoe staat u tegenover de omvorming van de dienst TWW tot een parastatale instelling? In welke vorm ziet u dat concreet? Waarom hebt u op dat vlak nog geen enkel initiatief genomen?

16.02 Minister **Joëlle Milquet**: Mevrouw Van Eetvelde, zoals ik reeds vermeld heb in antwoord op de vraag van mevrouw Becq, is een dergelijke vergelijking tussen Europese cijfers en onze Belgische cijfers niet altijd zo eenvoudig als het lijkt.

Zo wijs ik erop dat België over het meest uitgebouwde systeem van interne en externe preventiediensten beschikt. Elk bedrijf van meer dan twintig werknemers moet beschikken over ten minste één interne preventieadviseur. Naargelang de grootte of het risico van de onderneming, moeten zij een doorgedreven opleiding gevolgd hebben.

Daarenboven zijn er de externe diensten, die in elk bedrijf langs moeten gaan. Het gaat in totaal, voor het geheel van de externe diensten, om 175 voltijdse equivalenten arbeidsgeneesheren en 270 andere preventieadviseurs.

Het aantal arbeidsinspecteurs is dus maar één, weliswaar belangrijk, cijfer. Ook het belang van de externe preventiediensten moet vermeld worden.

De omvorming tot een parastatale instelling is een mogelijke oplossing. Ik sta open voor het debat ter zake. Maar het is niet de enige oplossing. Alleszins moeten er voldoende financiële middelen ter beschikking worden gesteld.

Ik kan in deze periode van lopende zaken geen initiatieven nemen. Met de steun van het Parlement kunnen we wel een nieuw wetsvoorstel of resolutie bespreken en goedkeuren. Ik ben van plan om ter zake sommige aanbevelingen te geven, maar daarna reken ik op de verantwoordelijkheidszin van de commissie om misschien tot een collectief wetsvoorstel te komen.

16.03 **Miranda Van Eetvelde** (N-VA): Ik wil nog even verder ingaan op de mogelijke omvorming van de inspectiedienst tot een parastatale instelling C, omdat dat toch wel wat voordelen heeft. Ik zal ze nog even vermelden.

Zij kan eigen inkomsten verwerven, denk maar aan klassieke inkomsten als de betaling voor geleverde prestaties aan derden, aan heffingen en aan retributietaksen. Bij het presteren ten behoeve van derden denken wij in de eerste plaats aan expertiseopdrachten voor het parket naar aanleiding van klachten of ernstige ongevallen. Dat zal het misbruiken van de toezichthoudende overheid als een vorm van sociaal parket voorkomen.

Voorts vallen onder die categorie de inkomsten van de toezichtcontracten met de voogdijminister en eventuele onderzoeksprojecten uitgeschreven door nationale of internationale organismen.

Volgens mij kan een parastatale instelling een eigen personeelsbeleid voeren, dat meer geënt is op de praktijken uit het bedrijfsleven, waarmee zij een nauwe voeling moet hebben.

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

*De openbare commissievergadering wordt gesloten om 16.31 uur.
La réunion publique de commission est levée à 16.31 heures.*