

COMMISSION DES AFFAIRES
SOCIALES, DE L'EMPLOI ET DES
PENSIONS

du

MARDI 28 JUIN 2022

Après-midi

COMMISSIE VOOR SOCIALE
ZAKEN, WERK EN PENSIOENEN

van

DINSDAG 28 JUNI 2022

Namiddag

La réunion publique de commission est ouverte à 14 h 06 et présidée par Mme Marie-Colline Leroy.
De openbare commissievergadering wordt geopend om 14.06 uur en voorgezeten door mevrouw Marie-Colline Leroy.

Les textes figurant en italique dans le Compte rendu intégral n'ont pas été prononcés et sont la reproduction exacte des textes déposés par les auteurs.

De teksten die in cursief zijn opgenomen in het Integraal Verslag werden niet uitgesproken en steunen uitsluitend op de tekst die de spreker heeft ingediend.

01 Question de Sofie Merckx à Pierre-Yves Dermagne (VPM Économie et Travail) sur "Le recrutement des infirmières à l'étranger" (55028493C)

01 Vraag van Sofie Merckx aan Pierre-Yves Dermagne (VEM Economie en Werk) over "Het aantrekken van verpleegkundigen uit het buitenland" (55028493C)

01.01 **Sofie Merckx** (PVDA-PTB): Madame la présidente, monsieur le ministre, je vous interroge à propos du reportage d'investigation qui relevait une pratique de recrutement d'infirmières à l'étranger ainsi que la pratique de bureaux d'intérim qui vendent le travail infirmier aux hôpitaux belges.

Le reportage était hallucinant en ce qui concerne les conditions de travail de personnes étrangères mises au travail en Belgique mais aussi, bien sûr, les bureaux d'intérim comme le bureau Nexus, nommé dans le reportage, qui va placer des infirmières dans les hôpitaux à un coût plus important que celui engendré normalement par les infirmières qui y effectuent leurs prestations.

J'ai déjà questionné M. Vandenbroucke sur le sujet. Il m'a également renvoyé vers vous concernant, bien entendu, le respect de la législation sur le droit au travail. Je vous adresse quasiment les mêmes questions que celles que j'ai adressées à M. Vandenbroucke.

Monsieur le ministre, avez vous vu ce reportage? Quelle est votre réaction par rapport aux deux pratiques? Avez-vous une idée de l'étendue des pratiques de placement comme l'agence Nexus? Combien d'infirmières sont-elles concernées? Est-ce bien légal d'engager des infirmières sous cette forme en Belgique? En effet, les infirmières travaillent côte à côte, l'une engagée par l'hôpital, selon un contrat de travail, l'autre, par une agence, comme Nexus. Allez-vous prendre des mesures pour contrer cette pratique? Savez-vous si elle est très étendue?

Ma deuxième série de questions porte sur les agences de placement d'infirmières étrangères. Il s'agit surtout de l'agence International Nursing Network. Étiez-vous au courant de ses pratiques? Il s'agissait, dans le reportage, de deux infirmières libanaises. Selon celles-ci, les hôpitaux versent 10 000 euros à une telle agence pour recruter une personne, laquelle s'engage à ne pas tomber enceinte, à parler tout bas et à rester au moins deux ans dans l'hôpital en question. Avez-vous une idée de l'étendue de cette pratique? Avez vous une idée du nombre d'infirmières actuellement sous contrat de travail et placées par cette agence? Allez-vous entreprendre des démarches dans ce cadre? Allez vous interdire les pratiques de placement, telles qu'elles ont été décrites?

01.02 **Pierre-Yves Dermagne**, ministre: Madame la présidente, madame Merckx, je vous remercie pour votre question. J'ai effectivement pu prendre connaissance, comme vous, de ce reportage et j'ai été quelque

peu effaré par les pratiques dénoncées dans celui-ci.

Malheureusement, j'ai des difficultés à pouvoir répondre précisément à vos différentes questions puisque je n'ai pas de vue sur l'étendue des pratiques des agences de placement qui recrutent du personnel infirmier à l'étranger pour venir travailler en Belgique. La raison en est que l'élaboration et le contrôle des règles relatives aux agences de placement privées et publiques est une matière qui a été entièrement confiée aux Régions. Il en va de même pour l'application des règles relatives à l'octroi de permis de travail aux ressortissants de pays tiers.

Cela étant, il est bien entendu clair que toutes les travailleuses et tous les travailleurs ont droit à des salaires et à des conditions de travail corrects et que chacun doit respecter le droit du travail. Mes services d'inspection peuvent d'ailleurs être contactés à cet effet si des difficultés se font jour sur le terrain.

Je peux vous confirmer qu'une enquête sur ces pratiques est actuellement en cours et, comme vous le savez, j'ai pour habitude de ne pas dévoiler les éléments d'enquête en cours, d'abord parce que je ne peux pas et puis, parce que cela ne fait pas partie de ma vision des choses. Mais je peux vous confirmer qu'une enquête a bien été lancée sur ce type de pratiques.

Sur le plan international, la recommandation n° 157 de l'OIT sur le personnel infirmier en son point 67 recommande aux États membres de n'autoriser la migration de travail de personnel infirmier que s'il n'y a pas de pénurie dans le pays d'origine. Toutefois, il s'agit d'une recommandation et non d'une norme juridiquement contraignante. Par ailleurs, il appartient exclusivement aux Régions dans notre pays de développer une politique et éventuellement des contrôles sur ce point.

01.03 **Sofie Merckx** (PVDA-PTB): monsieur le ministre, je vous remercie pour votre réponse. Je suis quand même un peu déçue des différentes réponses. M. Vandebroucke renvoie vers vous. Certes, il appartient également aux régions de s'impliquer en la matière. Mes collègues à la Région ont aussi déjà interpellé sur ce sujet. À la suite des révélations qui ont eu lieu, la moindre des choses serait que les différents ministres compétents se coordonnent quant à un plan d'action à mettre en œuvre. Ce qui a été révélé n'est quand même pas la moindre des choses; je trouve que chacun se renvoie un peu la balle.

Maintenant, si une enquête est en cours suite au reportage, tant mieux! J'espère qu'elle sera approfondie et je ne manquerai pas de vous questionner sur le sujet. Peut-être que nous apprendrons les suites dans la presse. En tout cas, ce que vous avez cité par rapport à la norme européenne concernant la migration des travailleurs rend une chose claire: il y a pénurie au Liban. Cela a bien été démontré dans le reportage. Différents services ont été carrément fermés parce que tant d'infirmières quittent le pays. Je ne vois pas en quoi vous ne pouvez pas également prendre des initiatives législatives pour protéger ces travailleuses et ces travailleurs de nos hôpitaux, et surtout nos patients.

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

02 **Samengevoegde vragen van**

- **Björn Anseeuw** aan **Pierre-Yves Dermagne** (VEM Economie en Werk) over "Inactieve niet-EU-burgers" (55028184C)

- **Katrin Jadin** aan **Pierre-Yves Dermagne** (VEM Economie en Werk) over "De tewerkstelling van niet-EU-vreemdelingen" (55028188C)

- **Hans Verreyt** aan **Pierre-Yves Dermagne** (VEM Economie en Werk) over "De inactiviteit op de arbeidsmarkt bij niet-EU-burgers" (55029115C)

02 **Questions jointes de**

- **Björn Anseeuw** à **Pierre-Yves Dermagne** (VPM Économie et Travail) sur "Les citoyens non européens inactifs" (55028184C)

- **Katrin Jadin** à **Pierre-Yves Dermagne** (VPM Économie et Travail) sur "L'emploi des étrangers hors UE" (55028188C)

- **Hans Verreyt** à **Pierre-Yves Dermagne** (VPM Économie et Travail) sur "L'inactivité des citoyens extraeuropéens (hors UE) sur le marché de l'emploi" (55029115C)

02.01 **Björn Anseeuw** (N-VA): Mijnheer de minister, mijn vraag is al een tijd geleden ingediend, maar ze blijft actueel, want het probleem, of de uitdaging, is er niet kleiner op geworden.

Het gaat over de gebrekkige integratie van heel wat vreemdelingen op de arbeidsmarkt. Dat blijft een enorme uitdaging in de drie regio's van dit land. Gemiddeld hebben of zoeken 4 op de 10 mensen van buiten de Europese Unie hier vandaag geen job. In Wallonië is dat cijfer nog slechter, daar gaat het om 5 op de 10. Uiteindelijk is dat maar een statistisch gegeven. De vaststelling is dat het in het hele land een probleem is.

Al te vaak wordt dan verwezen naar discriminatie. Is er discriminatie op de arbeidsmarkt? Ongetwijfeld wel, maar dat kan volgens mij toch niet de enige verklaring zijn waarom die integratie zo moeilijk loopt. Als dat wel de enige verklaring zou zijn, en men de vergelijking maakt met andere Europese landen, dan zou dat willen zeggen dat wij op onze arbeidsmarkt veel erger discrimineren dan andere EU-landen. Dat lijkt me moeilijk aannemelijk en dat weiger ik ook aan te nemen. Ik denk ook niet dat u die stelling zult onderschrijven.

Er moet dus nog iets anders aan de hand zijn. Het is alleszins een tweesnijdend mes. Misschien is het wel zo dat ze er in dit land al te gemakkelijk mee wegekomen om hier te wonen zonder te werken of zonder werk te zoeken. En dat terwijl de krapte op de arbeidsmarkt ontzettend groot is. Er worden overal helpende handen gevraagd, meer dan we kunnen aanbieden. Bij bepaalde bevolkingsgroepen is er tegelijk nog een groot arsenaal aan arbeidskrachten dat we niet aangeboord krijgen.

Enerzijds moet men daar wat aan trekken en helpen en ervoor zorgen dat de kloof richting arbeidsmarkt kleiner wordt. Anderzijds moet men de mensen ook in de juiste richting duwen. In de uitdrukking over de stok en de wortel zit misschien wel een grond van waarheid.

Op welke manier wilt u dit oplossen? Hoe wilt u ervoor zorgen dat mensen die vandaag geen job hebben en geen job zoeken, daar toch zin in krijgen en ertoe bewogen worden om een inspanning te leveren? De groep van buiten de EU is daarin oververtegenwoordigd, en daar gaat de vraag ook over, maar de uitdaging gaat veel breder.

In de Vlaamse, en misschien ook de Franstalige, media verschenen vandaag nog artikels over een concrete maatregel in het kader van de degressiviteit van de werkloosheidsuitkeringen. Men zei dat die niet werkt.

Het is niet moeilijk, de daling gaat niet snel genoeg. Dat is de reden waarom het niet werkt. Wij zijn nog altijd een van de grote uitzonderingen, zelfs wereldwijd, waar de werkloosheidsuitkeringen onbepaald in de tijd zijn. We moeten toch eens hardop nadenken en discussiëren over hoe die instrumenten hervormd kunnen worden, zodat mensen echt aangezet worden om hun verantwoordelijkheid te nemen. Natuurlijk laten we hen niet aan hun lot over, maar iedereen moet zijn verantwoordelijkheid nemen, ook wie vandaag niet eens de moeite doet om een baan te zoeken.

Mijnheer de minister, welke maatregelen overweegt u in dat verband te nemen?

02.02 Hans Verreyt (VB): De verhoging van de werkzaamheidsgraad naar 80 % is een van de voorwaarden om onze sociale zekerheid betaalbaar te houden, maar de cijfers voor België zijn allermindst geruststellend. We kampen met een van de hoogste percentages niet-inactieven van heel Europa, terwijl onze bedrijven schreeuwen om arbeidskrachten. Van alle mensen op arbeidsactieve leeftijd tussen 25 en 64 jaar zijn in dit land 1,3 miljoen mensen niet aan het werk. Dat is bijna 22 % van de arbeidsactieve bevolking.

Het fenomeen is voornamelijk te wijten aan een sterk stijgend percentage langdurig zieken, maar ook aan de kwalijke gevolgen van de ongebreidelde immigratie. Bij de nationaliteiten van buiten de 27 EU-lidstaten is de inactiviteitsgraad 44,2 %, bij de vrouwen in die categorie zelfs 59,3 %.

Welke maatregelen zult u nemen om de niet-actieve niet-EU-burgers meer te betrekken bij de arbeidsmarkt?

Welke voorstellen die tijdens de tweede arbeidsmarktconferentie werden geformuleerd, lijken u in die optiek nuttig te zijn?

Is, bovenvermelde cijfers in acht genomen, het voornemen van de Europese Commissie om nog meer arbeidsmigratie toe te laten, wel wenselijk voor ons land?

02.03 Minister Pierre-Yves Dermagne: Mijnheer Verreyt, mijnheer Anseeuw, dank u voor uw vragen.

Het is geen geheim dat de arbeidsparticipatie van mensen van niet-EU-oorsprong op onze arbeidsmarkt al vele jaren tot de slechtste van Europa behoort en dat is betreurenswaardig.

In zijn verslag voor het jaar 2019 heeft de Hoge Raad voor de Werkgelegenheid bijzondere aandacht besteed aan niet-werkenden. Men heeft aangetoond dat dit een probleem met veel facetten is, dat een multidimensionaal beleid vereist dat de bevoegdheden van elk overheidsniveau mobiliseert. Daarom moet deze kwestie op een ernstige manier worden benaderd en niet met karikaturen.

Wij hebben daarom besloten om de jaarlijkse werkgelegenheidsconferentie dit jaar aan dat onderwerp te wijden. Twee dagen lang hebben wij zeer interessante bijdragen en debatten kunnen horen, die hebben geleid tot zeer interessante voorstellen die het voorwerp zullen uitmaken van een actieplan, dat wordt uitgewerkt in overleg met de sociale partners.

Tijdens de conferentie hebben de thematische werkgroepen in het bijzonder gewezen op het belang van toezicht op en de handhaving van de wetgeving tegen discriminatie, maar ook ruimer tegen slechte sociale praktijken, uitbuiting en slechte arbeidsomstandigheden.

De werkgroepen wijzen ook op de noodzaak om werkgevers en werknemers beter te informeren over de reeds bestaande maatregelen en voorschriften. Zo is de optie van positieve actie bijvoorbeeld onvoldoende bekend. De werknemers moeten gemakkelijker informatie over hun rechten kunnen terugvinden, maar het moet voor kleine werkgevers ook gemakkelijker worden om duidelijke informatie te krijgen.

Met betrekking tot de bestrijding van discriminatie op de arbeidsmarkt is onlangs een wet aangenomen om de situatietesten te versterken. In het wetsontwerp 'diverse bepalingen inzake werk' zullen wij ook een diversiteitsmonitoring op sectoraal niveau invoeren, waarbij de sociale partners zal worden gevraagd om op basis van objectieve gegevens toelichtingen of maatregelen voor een inclusievere arbeidsmarkt te verstrekken.

In het kader van het asiel- en migratiepact heeft de Europese Commissie ook verscheidene initiatieven genomen, onder meer de herziening van de richtlijn van de gecombineerde vergunning en de richtlijn inzake de langdurig ingezetenen, met als doel de legale immigratie naar de EU te verbeteren in de strijd tegen knelpuntberoepen en ervoor te zorgen dat de EU de skills en het talent aantrekt waaraan ze meer dan ooit behoefte heeft. Dit is in de eerste plaats echter een bevoegdheid van de regio's.

02.04 Björn Anseeuw (N-VA): Dank u voor uw antwoord, mijnheer de minister. U bent sterk gestart, maar het ging snel bergaf. U startte met te zeggen dat de Hoge Raad voor de Werkgelegenheid in 2019 zeer duidelijk heeft gesteld dat het een uitdaging met heel veel facetten is. Vervolgens hebt u zich in uw antwoord beperkt tot het facet discriminatie. Over iets anders, zoals het responsabiliseren van alle actoren, onder wie ook de betrokkenen zelf, hebt u het niet gehad. Ik vrees dat uw werkgelegenheidsconferentie een maat voor niets is. U schudt ontkennend het hoofd, maar indien u meent dat u met een aantal maatregelen betreffende discriminatie op de arbeidsmarkt deze uitdaging het hoofd zal bieden, waardoor we richting het Europese gemiddelde zouden gaan – dat zou een bijzonder straffe prestatie zijn – dan dwaalt u. U sprak dus alleen maar over discriminatie en u reduceert deze mensen dus tot slachtoffers, terwijl dat niet per se zo moet zijn. Door van mensen slachtoffers te maken, zult u ze niet sterker maken.

Ik roep u daarom op om het geweer van schouder te veranderen en uw ogen niet te sluiten voor discriminatie op de arbeidsmarkt, maar ook om uw uitdaging niet daartoe te reduceren. Er zijn mensen die vandaag niet eens op zoek zijn naar werk. Wanneer men niet op zoek is naar werk – en zulke mensen zijn er veel in die groep – ontnemt men zichzelf zelfs de kans gediscrimineerd te worden, aangezien men niet eens een poging doet. Dan vindt men dus geen werk omdat men geen werk zoekt, niet omdat men gediscrimineerd zou worden. Daar begint alles mee.

Wanneer ik u vraag wat u daaraan zult doen, volgt er een oorverdovende stilte. Kennelijk zult u daar niets aan doen, maar u zult alleen enkele maatregelen nemen tegen discriminatie op de arbeidsmarkt. Welke dat zullen zijn, is nog onbekend. Ik heb niets tegen antidiscriminatiemaatregelen, maar daarmee lost men het probleem niet op. Men moet eerst werk zoeken, vooraleer men gediscrimineerd zou kunnen worden. Er zijn zeer veel mensen van buiten de EU die niet eens op zoek zijn naar werk, dus die kunnen niet eens worden gediscrimineerd.

02.05 Hans Verreyt (VB): Mijnheer de minister, dank u voor uw antwoord, maar u zei niets wat echt een

oplossing zou kunnen bieden. U hebt het zeer uitgebreid gehad over de discriminatie die bedrijven zouden toepassen jegens sollicitanten. Ik trek die in twijfel, minstens in Vlaanderen. In Vlaanderen vallen bedrijven stil omdat ze te weinig werkrachten hebben. Ze kunnen taken niet aannemen omdat ze te weinig arbeiders hebben. De band valt stil omdat er te weinig handen aan de band zijn.

Zo zijn er tal van redenen. Ik zie echt niet in waarom een bedrijf vandaag zou discrimineren als het daardoor zijn eigen bedrijvigheid moet lamleggen. Ik geloof daar niet in.

Ik geloof ook niet in de oplossing die u stilletjes aanhaalde, verwijzend naar de Europese Commissie, namelijk meer arbeidsmigratie toelaten om knelpuntberoepen in te vullen. Ook dat is niet nodig. Wij hebben 1,3 miljoen inactieven, waarvan, in grove cijfers, de helft langdurig ziek is, en de andere helft vooral niets doet.

Dat zijn 600.000 mensen. Laten we die 600.000 omscholen zodat zij de knelpuntberoepen kunnen invullen. Laten we activerende maatregelen nemen om die 600.000 mensen aan het werk te krijgen. Die hebben wij nodig. Dat is wat in uw regeerakkoord staat: de werkzaamheidsgraad opkrikken tot 80 %, om de pensioenen en de sociale zekerheid betaalbaar te houden. Daarvoor zult u meer moeten doen dan de zoveelste maatregel tegen de zogenaamde discriminatie. U zult vooral die mensen aan het werk moeten krijgen.

Ik mis iedere vorm van activerende maatregel, zowel in het algemeen als toegepast op deze doelgroep. Ik meen dat daar het eerste werk moet gebeuren.

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

03 **Samengevoegde vragen van**

- Nahima Lanjri aan Pierre-Yves Dermagne (VEM Economie en Werk) over "De erkenning van de zwaarte van beroepen" (55028256C)

- Ellen Samyn aan Pierre-Yves Dermagne (VEM Economie en Werk) over "De discussie over de zware beroepen" (55028296C)

03 **Questions jointes de**

- Nahima Lanjri à Pierre-Yves Dermagne (VPM Économie et Travail) sur "La reconnaissance de la pénibilité des métiers" (55028256C)

- Ellen Samyn à Pierre-Yves Dermagne (VPM Économie et Travail) sur "Le débat sur les métiers pénibles" (55028296C)

03.01 **Ellen Samyn (VB):** Ik verwijs naar mijn schriftelijk ingediende vraag.

Sinds jaren wordt er fel gediscussieerd over de erkenning van zware beroepen en vooral de opmaak van de lijst van zware beroepen. U heeft intussen in maart 2022 uw Nationaal Actieplan ter verbetering van het Welzijn van Werknemers bij uitvoering van hun job 2022-2027 voorgesteld. Alhoewel dit rechtstreeks in verband staat met de 'zware beroepen' heeft u angstvallig de term ontweken in dit Actieplan. Het is geleden van het advies van de NAR van 15 juli 2021 (advies nr. 2.238) dat de sociale partners zich nog uitspraken over dit gevoelige thema.

Wat is momenteel de stand van zaken in de opmaak van een lijst van zware beroepen?

Heeft u intussen overlegd met uw collega van Pensioenen om de berekeningswijze van de personen die SWT krijgen omwille van een zwaar beroep aan te passen en wat is uw mening om dit euvel op te lossen?

03.02 **Minister Pierre-Yves Dermagne:** Mevrouw Samyn, na de eerste jaarlijkse werkgelegenheidsconferentie in 2021 heb ik de sociale partners een actieplan voorgelegd met concrete maatregelen, gericht op een harmonieuzer einde van de loopbaan. In een brief van 1 juni 2022 vroegen de sociale partners meer tijd om oplossingen uit te werken die kunnen leiden tot een consensus over enkele complexe kwesties. Ik heb de sociale partners daarom meer tijd gegeven om het sociaal overleg over dit essentiële onderwerp af te ronden. Ik hoop dat ze snel gemeenschappelijke standpunten zullen kunnen formuleren.

Mijn actieplan is beperkt tot de maatregelen in verband met de werkgelegenheid die onder mijn bevoegdheid vallen, maar uiteraard sta ik in nauw contact met mijn collega Karine Lalieux voor de hervorming van de pensioenen.

03.03 Ellen Samyn (VB): Mijnheer de minister, het is zoals voor ongeveer alles in deze regering, we wachten op analyses en dergelijke. We kijken dus in elk geval uit naar die analyse en ook naar het pensioenplan van uw collega Lalieux.

U kent intussen de analyse van mijn partij aangaande zware beroepen. De verhoging van de pensioenleeftijd en de inperking van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag (SWT) hebben veel mensen die zware arbeid verrichtten, in de ziekte of invaliditeit geduwd. Men is letterlijk krom gewerkt. Die maatregelen zijn genomen uit besparingsoverwegingen, zonder dat er evenwel flankerende maatregelen kwamen. Pas sinds heel kort probeert uw minister Vandenbroucke met zijn terug-naar-werkcoördinatoren iets of wat aan die pijnlijke situatie te doen, iets of wat, maar nog bijlange niet genoeg.

De vraag stellen of iedereen zijn beroep wel kan uitoefenen tot zijn 67^{ste}, is ze beantwoorden. Uiteraard is dat niet mogelijk, zeker niet voor de zware beroepen. Bovendien blijkt uit cijfers inzake ondernemen dat bijvoorbeeld bij langdurige ziekte spier- en gewrichtsproblemen duidelijk de bovenhand krijgen. Er zal dus nog veel meer geïnvesteerd moeten worden om het werk voor bepaalde categorieën werkbaarder te maken. Daarvoor zal er zwaarder moeten worden ingezet op maatregelen waarmee we voorkomen dat werknemers een zware lichamelijke prijs betalen voor hun jarenlange arbeid.

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

04 Question de Cécile Cornet à Pierre-Yves Dermagne (VPM Économie et Travail) sur "La sous-traitance sur le chantier d'Infrabel à Louvain-la-Neuve" (55028380C)

04 Vraag van Cécile Cornet aan Pierre-Yves Dermagne (VEM Economie en Werk) over "Het werken met onderaannemers op de Infrabelwerf in Louvain-la-Neuve" (55028380C)

04.01 Cécile Cornet (Ecolo-Groen): Monsieur le ministre, en octobre 2020, *Médor* publiait une enquête dénonçant la sous-traitance en chaîne et à outrance au sein de la SNCB et Infrabel pour l'entretien des locomotives. Cette sous-traitance recourt en effet à un dumping social. Du reste, une enquête pour fraude sociale et faux en écriture serait en cours. Cette sous-traitance pose également des problèmes de sécurité: le personnel présent sur les chantiers ne parlant pas toujours français ou néerlandais, il est difficile de faire respecter les consignes de sécurité et de déterminer si tout a été fait dans les règles. Ces problèmes ont également été épinglés par la CSC Transcom.

Un nouvel article est paru sur le site Nationale 4 faisant état de multiples problèmes liés à la sous-traitance sur le chantier ouvert par Infrabel à Louvain-la-Neuve. Y est ainsi décrite la situation d'ouvriers de nationalité étrangère travaillant dans des conditions difficiles, parfois sans équipement adéquat, et pour des salaires dérisoires, disent-ils. La société de sous-traitance Belgium Full Services, qui embauche ces ouvriers, semble, d'après les informations de Nationale 4, être une coquille vide: l'entreprise déclarait 4,2 ETP en 2020, alors qu'elle est capable de mobiliser des équipes de huit personnes sur certains chantiers – voire davantage, selon les ouvriers.

Infrabel en tant qu'entreprise publique se doit, bien entendu, d'être absolument exemplaire en matière de respect du droit social et des conditions de travail des ouvriers, y compris des sous-traitants. Le ministre Gilkinet a évidemment été interrogé à ce propos par mon collègue Nicolas Parent.

Monsieur le ministre, vos services ont-ils été mis au courant de cette situation à Louvain-la-Neuve? Des mesures ont-elles été prises après la parution de ces informations? L'inspection est-elle descendue sur place? Une enquête a-t-elle été ouverte par l'auditorat du travail à propos des allégations de "coquille vide"?

04.02 Pierre-Yves Dermagne, ministre: Madame Cornet, comme vous le savez, les services d'inspection sont chargés de lutter contre toutes les formes de fraude sociale, et notamment de dumping social, que ce soit dans le cadre de leur mission propre, des cellules d'arrondissement ou encore d'actions "dumping" spécifiques.

Le 23 mars dernier, le service d'inspection du travail Contrôle des lois sociales du SPF Emploi a reçu une information décrivant essentiellement un risque de sécurité au travail. À la suite de l'information reçue, un premier rapport a été établi en date du 23 mars 2022, prévenant l'auditeur du travail du renseignement reçu

et des premières recherches effectuées dans les différentes bases de données.

Par la suite, un contrôle a été effectué sur le lieu de travail le 28 avril dernier, avec la collaboration de l'INASTI, de l'ONSS et de l'inspection du travail Contrôle des lois sociales. Des infractions ont bel et bien été relevées, et des procès-verbaux ont été dressés et transmis à l'auditorat du travail.

Vous comprendrez qu'étant donné qu'une enquête est ouverte auprès de l'auditorat du travail, je ne peux m'exprimer plus avant sur ce dossier en particulier.

04.03 Cécile Cornet (Ecolo-Groen): Merci beaucoup, monsieur le ministre, pour ces informations. Je relève avec satisfaction que les informations publiées ont été exploitées par l'inspection et qu'une suite est en cours à l'auditorat du travail. J'espère que vous nous en tiendrez informés.

Je m'étonne du fait qu'Infrabel affirme, quant à elle, que tout était en ordre lorsqu'elle a vérifié les informations. Je pense qu'il y a matière à comparer les éléments et à les confronter entre eux car, si j'ai bien vu, Infrabel a informé le ministre que tous les ouvriers étaient en règle. Je note que votre volonté en matière de dumping social – vous l'avez affirmée à de nombreuses reprises – rejoint celle du ministre chargé de la Mobilité, M. Gilkinet, qui a rappelé que ces éléments seraient repris dans le contrat de performance entre l'État belge et Infrabel ainsi que dans le contrat de service public.

Ce dumping dans le chef d'une entreprise publique doit faire l'objet de notre plus grande attention. Je vous remercie d'avance de nous tenir informés des suites qui seront données par l'auditorat.

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

La **présidente**: Étant sans nouvelles de Mme Katrin Jadin, sa question n° 55028424C devient sans objet.

05 Samengevoegde vragen van

- **Gaby Colebunders** aan Pierre-Yves Dermagne (VEM Economie en Werk) over "De arbeidsdeal" (55028483C)
- **Anja Vanrobaeys** aan Pierre-Yves Dermagne (VEM Economie en Werk) over "De arbeidsdeal" (55028976C)
- **Björn Anseeuw** aan Pierre-Yves Dermagne (VEM Economie en Werk) over "De arbeidsdeal" (55029135C)
- **Hans Verreyt** aan Pierre-Yves Dermagne (VEM Economie en Werk) over "De arbeidsdeal" (55029165C)

05 Questions jointes de

- **Gaby Colebunders** à Pierre-Yves Dermagne (VPM Économie et Travail) sur "Le deal sur le travail" (55028483C)
- **Anja Vanrobaeys** à Pierre-Yves Dermagne (VPM Économie et Travail) sur "L'accord sur l'emploi" (55028976C)
- **Björn Anseeuw** à Pierre-Yves Dermagne (VPM Économie et Travail) sur "Le deal pour l'emploi" (55029135C)
- **Hans Verreyt** à Pierre-Yves Dermagne (VPM Économie et Travail) sur "L'accord sur l'emploi" (55029165C)

05.01 Björn Anseeuw (N-VA): Mevrouw de voorzitter, mijnheer de minister, de arbeidsdeal is binnen de regering nu al drie keer afgeklopt. Derde keer goeie keer, zou je dan denken. Maar uw goede collega, Vincent Van Peteghem, heeft gezegd dat die arbeidsdeal onvoldoende zal zijn om de werkgelegenheidsgraad van 80 % te behalen of te benaderen tegen 2030. Dat was nochtans een van de belangrijkste doelstellingen van deze regering.

Volgens uw collega Van Peteghem moet er veel meer gebeuren opdat werken meer zou lonen. Hij heeft gelijk. U vindt ook dat hij gelijk heeft? Dan wordt het pas heel interessant, want dan zegt u dat deze arbeidsdeal niet voldoet en niet zoveel voorstelt inzake activerende maatregelen.

Bent u zelf tevreden over de arbeidsdeal? Zal die volstaan? Of zult u werk maken van nog een pakket maatregelen, zoals minister Van Peteghem suggereert? Zo zou werken in dit land toch nog aantrekkelijker en interessanter kunnen worden. Met deze arbeidsdeal gebeurt dat natuurlijk niet. Veel deskundigen zeggen

dat deze deal niet veel mensen zal activeren, hoogstens een aantal zaken in de regelgeving moderniseren of afstemmen op de realiteit.

Welk bijkomend pakket activerende maatregelen plant u nog? Hoe ziet u de verdere uitvoering van de arbeidsdeal? Wat is de timing?

05.02 Hans Verreyt (VB): Mijnheer de minister, een dag of tien geleden is het kernkabinet tot ieders verbazing, ook de mijne, geland met de "grote" arbeidsdeal. Die werd eigenlijk al voor de derde keer aangekondigd. De eerste keer was in oktober bij de begrotingsopmaak, dat was de preambule. In februari kwamen de details voor de sociale partners om het overleg op te starten. Nu is er een akkoord binnen de regering.

Nochtans was de doelstelling van het regeerakkoord redelijk duidelijk, namelijk de werkzaamheidsgraad opkrikken tot 80 % in heel het land. Er zouden ook maatregelen worden genomen om de arbeidsmarkt te activeren. Dat was het doel, maar als ik lees wat ervan naar buiten komt, dan lijkt dat doel mij toch allesbehalve gehaald of worden slechts zeer kleine stapjes in die richting gezet. Het blijft simpelweg oninteressant om te gaan werken voor een groot deel van de niet-actieve bevolking.

Is de arbeidsdeal enkel beperkt tot wat er in de media is verschenen? Welke tijdslijn hanteert uw kabinet voor de invoering ervan?

Wat zult u ondernemen om zowel de werkgevers als de werknemers weer op een lijn te krijgen? Beiden waren immers zeer ongelukkig over de arbeidsdeal en lieten zich er negatief over uit.

Hoe ziet u de doelstelling van een werkzaamheidsgraad van 80 % verwezenlijkt worden met de maatregelen die werden voorgesteld?

05.03 Minister Pierre-Yves Dermagne: Mijnheer Anseeuw, mijnheer Verreyt, ik heb inderdaad kennisgenomen van de verschillende adviezen over het wetsontwerp betreffende diverse bepalingen inzake het werk, zowel van de sociale partners binnen de Nationale Arbeidsraad als van de Gegevensbeschermingsautoriteit en de Raad van State.

Met mijn administratie hebben wij uiteraard met aandacht de verschillende opmerkingen bekeken en geanalyseerd hoe we daarop kunnen reageren. Er zijn aanpassingen gedaan, maar het gaat duidelijk niet om het herschrijven van de tekst, en de belangrijkste maatregelen zijn uiteraard diegene die aan de sociale partners zijn voorgelegd. Het wetsontwerp zal binnenkort in de commissie worden ingediend, zodat wij er een grondig debat over kunnen voeren.

Mijnheer Anseeuw, ik ben er ook van overtuigd dat andere maatregelen nodig zullen zijn om onze doelstelling te bereiken, met name op fiscaal gebied en in de regio's, die bevoegd zijn voor activering, maar ook met betrekking tot de verschillende doelgroepen. Dat is het doel van de jaarlijkse werkgelegenheidsconferentie.

Het thema van vorig jaar was 'oudere werknemers', het thema van dit jaar 'mensen met een migratieachtergrond'. We zijn dus volop bezig met andere maatregelen, bijvoorbeeld op fiscaal gebied, maar ook op het vlak van arbeidsrecht en arbeidsbeleid.

05.04 Björn Anseeuw (N-VA): Mijnheer de minister, u bent bezig met een aantal maatregelen, maar het is nog altijd koffiedik kijken over welke maatregelen het dan gaat.

U hebt nu twee doelgroepen benoemd waaraan u al een jaarlijkse werkgelegenheidsconferentie hebt gewijd. U hebt dus al de helft van uw mogelijke doelgroepen opgebruikt, want als men maar één werkgelegenheidsconferentie per jaar organiseert en een legislatuur duurt ook niet eindeloos lang – in dit geval is dat maar goed ook –, dan blijft de bekommernis waar die maatregelen blijven. U hebt daarnet toegelicht wat u zult doen met die tweede doelgroep, de integratie op de arbeidsmarkt van niet-EU-burgers, maar als u de uitdaging op dat vlak herleidt tot een aantal maatregelen die betrekking hebben op discriminatie, dan wordt dat een slag in het water.

Dat blijkt toch uit het antwoord dat u hebt gegeven. Het was vrij omstandig, maar ook heel eenzijdig. Dan maak ik me toch wel zorgen en heb ik er niet zoveel vertrouwen in. Ik hoop dat u snel met concrete

maatregelen voor de dag zult komen, waarover we kunnen debatteren, concrete zaken die niet in de arbeidsdeal staan die nu werd afgeklopt. Zoals u vandaag zelf bevestigde, zullen we het daarmee alleen niet redden, integendeel.

Ik hoop dat er toch wat meer *sense of urgency* komt binnen de regering om met doortastende maatregelen te komen om mensen aan te moedigen om te gaan werken, want vandaag is dat niet het geval. Ik ben het helemaal met u eens dat dit ook op fiscaal vlak moet kunnen, maar ik hoop dat er werkelijk iets zal gebeuren wat een verschil ten goede zal maken, want dat is broodnodig.

05.05 Hans Verreyt (VB): Mijnheer de minister, ik deel die hoop. Ik hoop nog altijd dat de arbeidsdeal, het vervolg ervan of de maatregelen die daaruit nog moeten volgen, maar nog niet zijn gecommuniceerd, wel het verschil kunnen maken. Ik hoop dat de berg echt geen muis heeft gebaard. Ik hoop ook dat wij de werknemers en werkgevers, die zich momenteel niet kunnen vinden in het voorstel van de regering, alsnog op een lijn kunnen krijgen. De aangekondigde maatregelen zijn momenteel immers slechts borrelnootjes voor wat wij echt nodig hebben om onze werkzaamheidsgraad op te krikken.

Er zijn in mijn ogen nog altijd geen maatregelen getroffen voor de activering van de heel grote groep van inactieven. Er wordt nog altijd weinig of niets gedaan om langdurige werkloosheid bij jongeren aan te pakken, die vooral in Brussel en Wallonië bestaat. Het verschil tussen werken en niet werken is niet kleiner gemaakt. Dat kan misschien volgen in de aangekondigde maatregelen op fiscaal vlak, maar op dit ogenblik is het verschil tussen werken en niet werken niet kleiner gemaakt.

Het is volgens mij dus een illusie te geloven dat wij met die maatregelen een werkzaamheidsgraad van 80 % zullen halen. Het is voor mij een illusie te geloven dat wij met die maatregelen onze sociale zekerheid zullen redden. Het is volgens mij ook een illusie te geloven dat wij met die maatregelen onze pensioenen betaalbaar kunnen houden, laat staan ze te verhogen tot 1.500 euro netto. Dat was nochtans de opdracht en de belofte van de regering, waarin we in mijn ogen echter nog steeds falen.

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

06 **Samengevoegde vragen van**

- Gaby Colebunders aan Pierre-Yves Dermagne (VEM Economie en Werk) over "De koopkracht van de werknemers en de hoge kosten van het woon-werkverkeer" (55028500C)
- Cécile Cornet aan Pierre-Yves Dermagne (VEM Economie en Werk) over "De eisen van de werknemers die op 20 juni in gemeenschappelijk vakbondsfront actievoeren" (55028964C)
- Anja Vanrobaeys aan Pierre-Yves Dermagne (VEM Economie en Werk) over "De betoging van 20 juni voor de koopkracht" (55028977C)

06 **Questions jointes de**

- Gaby Colebunders à Pierre-Yves Dermagne (VPM Économie et Travail) sur "Les problèmes de pouvoir d'achat des travailleurs et les difficultés à se rendre au travail" (55028500C)
- Cécile Cornet à Pierre-Yves Dermagne (VPM Économie et Travail) sur "Les revendications des travailleurs réunis en front commun ce lundi 20 juin" (55028964C)
- Anja Vanrobaeys à Pierre-Yves Dermagne (VPM Économie et Travail) sur "La manifestation du 20 juin pour le pouvoir d'achat" (55028977C)

06.01 Cécile Cornet (Ecolo-Groen): "Monsieur le ministre,

Ce lundi 20 juin, à l'appel des syndicats réunis en front commun, des milliers de travailleurs défilèrent dans les rues de Bruxelles. Face à l'inflation et la flambée des prix, les travailleurs et travailleuses réclament une hausse généralisée des salaires. Malgré le système d'indexation automatique qui prouve aujourd'hui toute son utilité et qu'il convient plus que tout de protéger, les prix augmentent plus rapidement que les salaires. La BNP a récemment insisté dans un rapport sur l'importance de ce système protecteur d'indexation automatique. La principale revendication porte sur la révision de la loi de 1996 sur les normes salariales qui cadennasse toute augmentation des salaires et empêche les interlocuteurs sociaux de les négocier collectivement et librement. Selon nous, cette loi doit pouvoir être rediscutée, revue et corrigée. Notamment en re-rendant cette norme indicative. En effet, il est urgent de pouvoir agir sur les salaires. Les travailleuses et travailleurs contribuent à créer de la richesse. Il n'est pas normal que, dans les secteurs qui génèrent des bénéfices, on limite la part qui doit revenir aux travailleurs, alors qu'il n'y a pas de limites à la distribution des

dividendes.

Suite aux presque 90 000 signatures de la pétition initiée par les syndicats. Nous allons prochainement recevoir ceux-ci dans ce Parlement. Monsieur le ministre, Comment répondez-vous aux revendications des travailleurs venus manifester à Bruxelles ce lundi 20 juin? Dans quelle mesure êtes-vous favorable à une modification de la loi de 1996? Quelle est la position du gouvernement face aux revendications des syndicats?"

06.02 Pierre-Yves Dermagne, ministre: Madame la présidente, je répondrai dans les deux langues et de la manière la plus succincte possible aux questions qui m'ont été posées.

Wat de enveloppe van 30 miljoen euro betreft, heeft de regering een standpunt ingenomen over de verdeling ervan, bij gebrek aan een voorstel van de sociale partners. Het is de bedoeling werkgevers te stimuleren om de verplaatsingen die werknemers met hun privévoertuig maken correcter te vergoeden. Deze stimulans zal de vorm aannemen van een belastingkrediet voor werkgevers die de terugbetaling verhogen.

En ce qui concerne la loi de 1996, je pense que le texte modifié en 2017 rend les discussions entre les partenaires sociaux et la conclusion d'un accord interprofessionnel très compliquées. Il y a donc lieu, avec les partenaires sociaux, de voir ce qu'il est possible de faire.

Demain, il y aura des auditions importantes au sein de cette commission et je pense qu'il vaut mieux attendre ces échanges et leur résultat éventuel.

S'agissant des autres mesures afin de soutenir le pouvoir d'achat, vous en avez pris connaissance il y a une semaine. Citons parmi elles le chèque mazout, qui passe de 200 à 225 euros, la prolongation de la TVA réduite sur le gaz et l'électricité jusqu'à la fin de l'année ou encore la correction de l'injustice pour les copropriétés bénéficiant d'un chauffage collectif, qui pourront désormais également bénéficier de cette réduction de la TVA. Je rappellerai aussi la prolongation du tarif social élargi pour le gaz et l'électricité ainsi que la réduction des accises sur les différents carburants.

Au total, c'est un effort supplémentaire de 1,4 milliard d'euros qui a été décidé il y a quelques jours par le gouvernement. Nous mettons cela en œuvre le plus rapidement possible, une première phase ayant déjà été votée par votre Parlement concernant le chèque mazout majoré.

06.03 Cécile Cornet (Ecolo-Groen): Monsieur le ministre, demain, nous aurons effectivement un long échange mais nous allons surtout écouter les porteurs de cette pétition pour débloquer les salaires. Vous n'avez pas abordé cette partie des questions dans votre réponse.

Il faut effectivement d'abord entendre ce que ces personnes ont à dire. C'est ce que j'ai fait le 20 juin en étant dans la rue pour entendre les travailleurs. Nous les entendrons encore demain et nous continuerons le travail parlementaire sur base de ces éléments et des demandes légitimes des travailleurs d'être soutenus dans leur pouvoir d'achat.

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

07 Vraag van Barbara Pas aan Pierre-Yves Dermagne (VEM Economie en Werk) over "De betaalde feestdag voor de deelstaten" (55028323C)

07 Question de Barbara Pas à Pierre-Yves Dermagne (VPM Économie et Travail) sur "Le jour férié payé pour les entités fédérées" (55028323C)

07.01 Barbara Pas (VB): Mijnheer de minister, twee maanden geleden heb ik u gevraagd naar de verwezenlijking van de passage uit het regeerakkoord over de feestdag van de deelstaten. In het regeerakkoord, dat u ongetwijfeld kent, staat letterlijk dat "de deelstaten de mogelijkheid krijgen om van een feestdag een betaalde feestdag te maken." Dat zou zonder budgettaire meerkosten georganiseerd worden.

U hebt daarover een ontwerp van KB uitgewerkt. Dat hebt u voorgelegd aan de Nationale Arbeidsraad (NAR). Het ontwerp hebben we nog niet gezien, maar het advies van de NAR wel. Dat voldoet niet helemaal aan de bepalingen uit het regeerakkoord. Het brengt immers wel budgettaire meerkosten met zich mee en de deelstaten waren er ook niet bij betrokken. Dat bleek ook toen mijn collega Chris Janssens in het Vlaams

Parlement minister-president Jan Jambon ondervroeg.

De keuzes in het ontwerp-KB waren ook redelijk absurd. Er werd namelijk voor geopteerd om de toekenning ervan te geven aan het gewest waarin de werknemer tewerkgesteld is. Dat vinden wij natuurlijk onzinnig, omdat een feestdag veeleer een cultureel en een gemeenschapsgegeven is. De keuze stelt ook heel wat werknemers en pendelaars voor praktische problemen. Het advies was op dat vlak dan ook vrij kritisch, wat de werkgeverszijde betreft.

Van minister Verlinden hebben we vernomen dat u uw huiswerk opnieuw zou doen en aanpassingen zou aanbrengen, voor u ermee naar de ministerraad gaat.

Aangezien we bijna in juli zijn, vraag ik u naar een stand van zaken. Hebt u ondertussen een nieuw ontwerp-KB voorhanden? Welke keuzes worden daarin gemaakt? Werd er intussen wel overlegd met de deelstaten? Zo ja, met wie en wat waren de diverse standpunten? Is er overleg geweest met de minister van Ambtenarenzaken en met de ministers bevoegd voor Institutionele Hervormingen? Hebben zij hun akkoord al gegeven? Wanneer gaat u met het KB naar de ministerraad? In maart sprak u van "binnenkort". Daarom koesterde ik de hoop dat het voor deze 11^{de} juli al in kannen en kruiken zou zijn.

Kunnen de deelstaten dit jaar van een feestdag nog een betaalde feestdag maken, want 11 juli nadert met rasse schreden? Ik ben dus zeer benieuwd naar uw timing.

07.02 Minister **Pierre-Yves Dermagne**: Mevrouw Pas, ik heb inderdaad aan de Nationale Arbeidsraad een ontwerp van koninklijk besluit voorgelegd dat de werknemers in de privésector een bijkomende feestdag toekent.

Na het advies van de sociale partners werd het aangepaste ontwerp van koninklijk besluit in april besproken binnen een interkabinettenwerkgroep. Er werd toen besloten om aan de regeringen van het Vlaams, het Waals en het Brussels Hoofdstedelijk Gewest een schrijven te richten met de vraag of ze van hun feestdag een betaalde feestdag wensen te maken en, zo ja, naar welke dag hun voorkeur uitgaat.

Het aangepaste ontwerp van koninklijk besluit werd als bijlage bij dat schrijven gevoegd en aan de aangeschreven regeringen werd gevraagd om tegen eind juni daarover een antwoord te bezorgen. Ik wacht op de verschillende antwoorden om verder te kunnen gaan.

07.03 **Barbara Pas** (VB): Mijnheer de minister, ik dank u voor uw antwoord.

Het is eind juni, dus als ik het goed heb begrepen, hebt u tot nog toe van geen enkele regering een antwoord ontvangen. Dan stel ik voor dat we eens vragen om dat snel te doen. Ik vrees voor de timing voor deze 11 juli, maar de wonderen zijn de wereld nog niet uit. Ik zal dit nauwgezet opvolgen.

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

La **présidente**: La suite des questions et des échanges s'annonce un peu sportive puisque les collègues siègent encore en commission de la Mobilité. Je ne sais pas si c'est le ministre Gilkinet qui les tient en haleine comme cela. Il est de ce fait un peu compliqué de passer à la suite du débat.

Si les personnes concernées, c'est-à-dire Mmes Rohonyi et Cornet, acceptent d'attendre que Mme Vliedevoghel arrive, cela me permettrait de laisser la parole à M. Verreyt pour sa question n° 55028576C car Mme Vanrobaeys est également dans une autre commission pour un débat. C'est donc M. Verreyt qui va gagner du temps aujourd'hui.

07.04 **Björn Anseeuw** (N-VA): Mevrouw de voorzitter, ik stel voor mijn vraag nr. 55028726C om te zetten in een schriftelijke vraag, want die is gekoppeld en de collega's zijn hier toch niet. Hoffelijk als ik ben!

La **présidente**: Mmes Vanrobaeys et Moscufo n'étant pas là, M. Anseeuw propose de transformer sa question n° 55028726C en question écrite. Je pense que personne n'y verra d'inconvénient. Je vois que c'est en ordre.

Het incident is gesloten.

L'incident est clos.

08 **Vraag van Hans Verreyt aan Pierre-Yves Dermagne (VEM Economie en Werk) over "De tijdelijke werkloosheid en de economische situatie" (55028576C)**

08 **Question de Hans Verreyt à Pierre-Yves Dermagne (VPM Économie et Travail) sur "Le chômage temporaire et la situation économique" (55028576C)**

08.01 **Hans Verreyt (VB):** Ik verwijs naar mijn schriftelijk ingediende vraag.

Heel wat economische indicatoren staan op rood. Na de snelle relance na de coronacrisis strooit de Oekraïne-oorlog roet in het eten. We zien een snel stijgende inflatie en ook het aantal bedrijven dat failliet gaat neemt snel toe. De vooruitzichten zijn allerminst positief. Bovendien is de grondstoffenmarkt ernstig verstoord en krijgen bedrijven problemen om grondstoffen aan betaalbare prijzen aan te schaffen. Dat zorgt voor een verstoring van het productieproces en problemen in de planning van veel bedrijven. Dat heeft invloed op de inzetbaarheid van het personeel.

Zal u de maatregel tijdelijke werkloosheid zoals die nu afloopt eind juni, verlengen?

Voorziet u om de (kleine) verhoging van de tussenkomst (van 65 % naar 70 %) aan te houden?

Zal u gezien de verstoring van vele productieprocessen de toepassing van de tijdelijke werkloosheid versoepelen zoals dat tijdens de corona ook het geval was?

08.02 **Minister Pierre-Yves Dermagne:** Mijnheer Verreyt, dank u voor uw vraag. De regering heeft beslist om het stelsel van tijdelijke werkloosheid overmacht corona/Oekraïne, zoals van toepassing tot 30 juni 2022, niet te verlengen. Dit geldt eveneens voor de tijdelijke maatregel inzake het verhogen van de tijdelijke werkloosheidsuitkeringen van 65 tot 70 % van het geplafonneerde normale gemiddelde brutoloon.

Vanaf 1 juli zullen de genomen maatregelen de overgang van het stelsel van tijdelijke werkloosheid overmacht corona naar de klassieke stelsels van tijdelijke werkloosheid vergemakkelijken. Deze overgangsregeling loopt nog tot 31 december 2022. Zo zijn er overgangsmaatregelen die een administratieve vereenvoudiging inhouden en die de betaling van de uitkeringen tijdelijke werkloosheid sneller moeten laten verlopen. Een voorbeeld is de vrijstelling van het gebruik van een controlekaart.

Daarnaast wordt het stelsel van de tijdelijke economische werkloosheid voor de werkgever ook aanzienlijk versoepeld tot eind dit jaar. Zo wordt de minimale kennisgevingstermijn om een beroep te doen op economische werkloosheid verkort. Er komen bovendien aangepaste voorwaarden om als onderneming in moeilijkheden te worden erkend, opdat men meer economische werkloosheid voor bedienden kan inroepen.

Tot slot wordt het mogelijk om de uitvoering van de arbeidsovereenkomst voor langere periodes te schorsen, zonder een verplichte week van werkhervatting.

08.03 **Hans Verreyt (VB):** Mijnheer de minister, ik dank u voor het antwoord. Deze vraag was ingediend voor de regering had gecommuniceerd over een aantal maatregelen, maar ik dank u voor de toelichting en voor het behoud van een aantal overgangsmaatregelen.

Het is goed dat er nog enigszins rekening wordt gehouden met het feit dat bedrijven, die van een heel soepel systeem naar een iets minder soepel systeem moeten overgaan, in de huidige situatie worden geconfronteerd met productieprocessen die zwaar worden verstoord, niet meer door corona en ook niet als rechtstreeks gevolg van de oorlog in Oekraïne, maar wel door het ontbreken van grondstoffen en/of mensen of een timing die niet op anderen is afgestemd. Ik denk dat het nog steeds nodig is om daar enigszins rekening mee te houden, maar dan zonder de heel soepele regeling die tijdens de coronaperiode gold.

L'incident est clos.

Het incident is gesloten.

09 **Question de Marie-Colline Leroy à Frank Vandenbroucke (VPM Affaires sociales et Santé publique) sur "Le transfert des données des dossiers de santé professionnels" (55028820C)**

09 **Vraag van Marie-Colline Leroy aan Frank Vandenbroucke (VEM Sociale Zaken en Volksgezondheid) over "De overzending van de gegevens uit arbeidsgeneeskundige dossiers" (55028820C)**

09.01 Marie-Colline Leroy (Ecolo-Groen): Monsieur le ministre, je voulais vous questionner sur le dossier de santé professionnel lié au service de médecine au travail, plus précisément sur la transmission des informations en cas de changement d'entreprise. Il en va de même pour le départ à la retraite, vers le médecin traitant ou tout spécialiste, n'importe quand dans la vie du travailleur.

D'après les principes généraux du Code du bien-être au travail, le dossier de santé du travailleur constitue la mémoire des informations pertinentes concernant un travailleur et permet au conseiller en prévention et/ou au médecin du travail d'exercer la surveillance de la santé.

Des collectifs, dont celui des victimes de l'amiante, nous interrogent sur l'obligation de transmission de ce dossier professionnel vers le nouveau conseiller en prévention en cas de changement d'entreprise mais aussi vers le médecin traitant du travailleur. En effet, nous savons tous qu'une contamination par des substances nocives a des chances de se révéler quelques années plus tard.

Aujourd'hui, le transfert des données fonctionne selon l'appréciation du conseiller en prévention et/ou à la demande explicite du travailleur.

Monsieur le ministre, comment, dès lors, sans historique de santé professionnelle, faire le lien rigoureux entre une contamination et une maladie qui survient vingt ans plus tard?

Que se passe-t-il, exactement d'une entreprise à une autre en cas de changement d'employeur? Les informations se transmettent-elles automatiquement? Y a-t-il des informations qui se transmettent systématiquement du médecin de l'entreprise vers le médecin traitant ou vers tout autre spécialiste? Estimez-vous que la mécanique de transmission actuelle est efficace? Pouvez-vous quantifier le nombre de dossiers qui sont effectivement transmis?

09.02 Pierre-Yves Dermagne, ministre: Madame la députée, le Code du bien-être au travail prévoit un certain nombre de dispositions qui facilitent l'échange ou le transfert du dossier de santé du travailleur et de certaines données de ce dossier. Toutefois, l'échange de données du dossier de santé et le transfert d'un dossier de santé individuel nécessitent toujours le consentement préalable du travailleur concerné.

Si un employeur change de service externe de prévention, celui-ci doit transférer tous les documents, y compris les dossiers de santé, à l'employeur ou au nouveau service externe de prévention dans les trois mois qui suivent le changement de service externe afin d'assurer la continuité du service.

Si un travailleur change d'employeur, il n'y a actuellement pas de transfert automatique. Toutefois, si le médecin du travail du nouvel employeur constate qu'il existe un dossier de santé pour ce travailleur dans une autre entreprise, il est tenu, sous réserve du consentement du travailleur concerné, de demander le transfert du dossier de santé au service de prévention de cette entreprise. Le médecin du travail du service de prévention de l'ancien employeur est, pour sa part, tenu de donner suite à cette demande, soit en transférant les documents, soit en fournissant une copie conforme desdits documents.

Depuis 2019, le Code impose bien au médecin du travail de transmettre systématiquement le dossier de santé au médecin traitant du travailleur à chaque fois que celui-ci quitte l'entreprise, notamment en cas de licenciement ou de départ volontaire mais aussi lors de la pension. Cela permet un meilleur suivi de l'état de santé du travailleur puisque les données du dossier de santé, y compris les données d'exposition, sont conservées au même endroit quelles que soient les évolutions de carrière du travailleur.

En outre, le médecin du travail peut, s'il l'estime nécessaire, transmettre les données du dossier de santé au médecin traitant du travailleur, chaque fois que ce dernier a été en contact avec lui dans le cadre de la surveillance de la santé. Cela peut être le cas lors d'une évaluation de santé au cours de laquelle des valeurs anormales sont observées, dans le cadre d'une visite préalable à la reprise du travail ou encore lors d'une consultation spontanée.

À mon avis, les mécanismes de transfert du dossier de santé ou des informations sur l'état de santé du travailleur prévus par le Code du bien-être au travail sont suffisamment efficaces. Ces mécanismes garantissent un transfert fluide des informations nécessaires tout en respectant le secret médical. Ils veillent à ce que les informations sur l'état de santé du travailleur soient conservées à l'endroit le plus approprié et à ce que le médecin traitant ait un meilleur accès à certaines données sur l'état de santé du travailleur lié à son contexte de travail.

Enfin, je tiens à vous informer que mon administration ne dispose pas de chiffres relatifs au nombre de dossiers de santé qui sont transférés chaque année entre les différents médecins.

09.03 Marie-Colline Leroy (Ecolo-Groen): Merci monsieur le ministre. Il y a là un dédale d'informations que je comprendrai, à mon avis, en relisant plusieurs fois vos réponses, non pas parce que vous n'avez pas été clair mais parce qu'il s'agit d'un sujet extrêmement complexe.

Sur la question du consentement, je pense que, depuis que nous avons voté cette loi qui offre une protection contre la discrimination en matière de santé et qui précède le travail actuel, cela pourrait avoir du sens. Je me demande pourquoi il n'y aurait finalement pas de consentement, si ce n'est pour des raisons parfois un peu problématiques de ne pas vouloir mentionner, à juste titre, par crainte de discrimination, une situation de santé.

Je pense que le manque de données pose un autre problème qui est de ne pas pouvoir observer un espace, une zone géographique au sein desquels il y aurait un suivi systématique des dossiers de santé. Néanmoins, je comprends bien que le RGPD est une nécessité et passe toujours par là.

Je relirai donc vos réponses car il me semble qu'il y a une volonté d'automatisation, ou en tout cas de facilitation, et je pense que c'est vraiment très important pour ce dossier en particulier.

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

10 Vraag van Anja Vanrobaeys aan Pierre-Yves Dermagne (VEM Economie en Werk) over "De vergoeding voor beroepsmatige verplaatsingen" (55028556C)

10 Question de Anja Vanrobaeys à Pierre-Yves Dermagne (VPM Économie et Travail) sur "L'indemnité pour déplacements professionnels" (55028556C)

10.01 Anja Vanrobaeys (Vooruit): Mijnheer de minister, inzake de verplaatsingsvergoedingen is er ondertussen al een en ander veranderd. Ik denk onder andere aan het sectorakkoord van de huishoudhulpen. Dat belet niet dat op 3 juni werd beslist om het vrijgestelde bedrag van de kilometervergoedingen voor beroepsmatige verplaatsingen op te trekken van 37 tot 40 eurocent per kilometer, retroactief tot maart.

Voor werkgevers komt er ook een fiscale stimulans om aan te moedigen om binnen het vrijgestelde forfait een zo hoog mogelijke vergoeding toe te kennen aan wie zich professioneel moet verplaatsen. Het doel is uiteraard de stijgende brandstofkosten te compenseren voor werknemers als poetshulpen en mensen uit de thuiszorg die hun eigen auto gebruiken voor beroepsmatige verplaatsingen. Daar staat een budget van 30 miljoen euro tegenover. Wij herinneren ons dat de sociale partners daarover geen akkoord hadden gevonden, vandaar mijn vragen.

Mijnheer de minister, kunt u de concrete toepassingsmodaliteiten concreet toelichten? Moet daarover per sector onderhandeld worden, of kan een werkgever die korting onmiddellijk krijgen? Ik weet intussen dat de korting ook van toepassing is op vzw's in de sector, wat ik wel belangrijke informatie vind. Hoe worden werkgevers ervan op de hoogte gesteld? Wat zult u doen qua sensibilisering, zodat zoveel mogelijk werknemers, die nu moeten bijleggen om te gaan werken, daadwerkelijk het verschil zullen voelen?

10.02 Minister Pierre-Yves Dermagne: Mevrouw Vanrobaeys, zoals u weet, heeft onze regering besloten om de werkgevers aan te moedigen om de verplaatsingen die werknemers met hun privéauto moeten maken, correcter te vergoeden. Die stimulans zal de vorm aannemen van een belastingkrediet dat zal worden toegekend aan werkgevers die duurzaam streven naar het aantal kilometers dat door de Staat aan zijn ambtenaren wordt terugbetaald. Voor meer details over de belastingheffing, en met name over de berekening van dat belastingkrediet, kunt u zich uiteraard wenden tot mijn collega, de minister van Financiën.

Ik kan u meedelen dat dit belastingkrediet alleen zal worden toegekend indien de verhoging het gevolg is van een wijziging in een collectieve arbeidsovereenkomst, een sectorale of bedrijfsovereenkomst, een arbeidsreglement of de arbeidsovereenkomst. Die wijziging moet plaatsvinden in 2022 en moet zonder

beperking in de tijd worden toegepast.

Ik roep de sectoren op te onderhandelen over een verhoging, om een billijkere compensatie te waarborgen.

Het betalen van de juiste prijs is een recht voor de werknemers en een plicht voor de werkgevers.

Ik twijfel er niet aan dat dit zal bijdragen tot een voorkeur voor redelijkere verplaatsingen en meer milieuverantwoorde alternatieven.

10.03 Anja Vanrobaeys (Vooruit): Mijnheer de minister, bedankt voor uw antwoord.

Ik vind het alvast belangrijk dat hierin collectief voorzien moet worden, hoewel het ook per arbeidsovereenkomst kan. Zoveel mogelijk mensen moeten ervan kunnen genieten. Het is interessanter als een hele sector meegaat in het geven van een gelijke compensatie. Ik meen dat dit ook het best is voor een eerlijke concurrentie tussen de verschillende bedrijven van die sector.

Ik hoop ook dat zoveel mogelijk sectoren die in dat geval zijn – met professionele verplaatsingen – erop ingaan, zodat die mensen niet meer moeten bijleggen om te gaan werken. Voor ons moet werken lonen. Ik vind het eigenlijk straf dat die mensen de voorbije maanden moesten bijbetalen om te gaan werken.

Ik hoop dat dit een aanzet is om in eerlijke verplaatsingsvergoedingen te voorzien. Uiteraard kan er ook gezocht worden naar meer milieuverantwoorde alternatieven. Ik denk dan aan de fiets, maar ook aan het openbaar vervoer. Dit moet misschien opgenomen worden met de regio's. Er zijn almaar minder bussen, en sommige mensen moeten zich toch naar allerlei uithoeken van het land verplaatsen om de gezinnen te bereiken. Ik meen dat dat op dit moment nog niet evident is.

Het incident is gesloten.

L'incident est clos.

11 Vraag van Anja Vanrobaeys aan Pierre-Yves Dermagne (VEM Economie en Werk) over "De omkadering van telewerk" (55028558C)

11 Question de Anja Vanrobaeys à Pierre-Yves Dermagne (VPM Économie et Travail) sur "L'encadrement du télétravail" (55028558C)

11.01 Anja Vanrobaeys (Vooruit): Mijnheer de minister, uit een recente internationale bevraging door SD Worx van 10.000 werknemers, waaronder 1.098 Belgen, blijkt nog altijd dat 43 % van de werknemers oordeelt dat de aard van hun werk telewerk toelaat en dat 46 % van hun werkgevers thuiswerken ook toestaat. Verder geeft 79% van de ondervraagden aan dat ze dankzij telewerk werk en privé beter kunnen combineren. Niet alleen het persoonlijke voordeel van een betere werk- en privébalans komt op het voorplan, maar ook de verhoogde productiviteit voor individuele taken en samenwerking met anderen.

Zij halen echter ook nadelen aan. Zo zou 54 % al eens langer durven doorwerken, terwijl eveneens 54 % druk ervaart om altijd bereikbaar te zijn. Tevens ervaart 24 % meer controle, iets waarover ik al eens een vraag heb gesteld. Bovendien ervaart 20 % meer mentale problemen, mist 34 % het sociale contact met de collega's en ervaart 34 % fysieke en ergonomische problemen. Daarom roept SD Worx werkgevers op om tijd te investeren in een praktijkgerichte werkorganisatie en goede afspraken vast te leggen over het telewerken. Dat rendeert ook. Telewerken zit immers in de top vijf van redenen voor werknemers om te kiezen voor een bepaalde werkgever of een organisatie en geëngageerd te blijven. Zeker in deze tijden van krappe arbeidsmarkt is dat belangrijk. Er is echter weinig beweging op het vlak van de omkadering van telewerk.

Uit het onderzoek blijkt dat meer dan de helft van de werknemers druk ervaart om altijd bereikbaar te zijn. Er is vooruitgang geboekt op vlak van de arbeidsdeal, waarin het recht op disconnectie is opgenomen. Kunt u een stand van zaken en vooral ook een timing geven?

Mogelijke nadelen volgens de enquête zijn langer doorwerken, mentale problemen, controle door de werkgever en ook fysieke en ergonomische problemen. De sociale partners hadden zich geëngageerd om te bekijken of het bestaande kader voor de verschillende vormen van telewerk gestroomlijnd en geactualiseerd kon worden. Wat is de stand van de onderhandelingen en tegen wanneer mogen we daarin stappen vooruit

verwachten? Dat is immers in het belang van werknemers en werkgevers.

11.02 Minister **Pierre-Yves Dermagne**: Mevrouw Vanrobaeys, in het wetsontwerp dat uitvoering geeft aan de arbeidsdeal werd een recht op deconnectie opgenomen voor de werknemers van werkgevers die 20 of meer mensen tewerkstellen.

Momenteel bepaalt de wetgeving dat de werkgevers met regelmatige tussenpozen een overleg over dit onderwerp moeten organiseren in het Comité voor Preventie en Bescherming op het Werk, zonder dat enige bindende kracht aan deze bepalingen werd verleend.

De nieuwe bepalingen versterken de huidige verplichting. Ze schrijven voor dat de modaliteiten van het recht op deconnectie, het gebruik van digitale hulpmiddelen met het oog op de eerbiediging van de rusttijden en het evenwicht tussen privé- en beroepsleven het voorwerp moeten uitmaken van een collectieve arbeidsovereenkomst op ondernemingsniveau of, bij ontstentenis, moeten worden opgenomen in het arbeidsreglement.

Het wetsontwerp zal binnenkort worden ingediend in de commissie, zodat wij hierover een grondig debat kunnen voeren.

De besprekingen over de evaluatie van de huidige regelgeving inzake telewerk en deconnectie in de Nationale Arbeidsraad zijn nog lopende. In afwachting van het advies kan ik geen informatie verstrekken over de inhoud van de besprekingen tussen de sociale partners.

11.03 **Anja Vanrobaeys** (Vooruit): Mijnheer de minister, ik kijk uit naar het debat over de arbeidsdeal en over het recht op deconnectie. Dat is reeds een belangrijke stap vooruit. Meer dan de helft van de mensen zegt dat ze druk ervaren om steeds bereikbaar te zijn. Om het op lange termijn haalbaar en houdbaar te houden, is dat een belangrijke stap vooruit.

Dat neemt niet weg dat ik nog steeds betreur dat de onderhandelingen in de Nationale Arbeidsraad zo lang blijven aanslepen. Er is nog steeds geen onkostenvergoeding. Ik heb de indruk dat werkgevers van bij het begin hebben gezegd dat ze het twee jaar zouden laten voortlopen om te zien wat het geeft, om vervolgens misschien iets van omkadering te bieden. Mensen hebben geen vergoeding, dragen de kosten allemaal zelf en dragen ook de lasten zelf. Ik sprak over die surveillance. Dat geeft ook mentale druk.

Er is nu een proefproject betreffende huisarbeid bij KBC. Ik zie dat allemaal evolueren in een richting die ik helemaal niet goed vind, weg van omkadering, weg van het bestaande arbeidsrecht.

Er is meer omkadering nodig, zodat men kan telewerken op een goede manier en dat ook kan volhouden op lange termijn.

Het incident is gesloten.

L'incident est clos.

12 **Vraag van Anja Vanrobaeys aan Pierre-Yves Dermagne (VEM Economie en Werk) over "Het stijgende aantal klachten in verband met genderdiscriminatie" (55028750C)**

12 **Question de Anja Vanrobaeys à Pierre-Yves Dermagne (VPM Économie et Travail) sur "L'augmentation du nombre de plaintes liées à la discrimination de genre" (55028750C)**

12.01 **Anja Vanrobaeys** (Vooruit): Mijnheer de minister, onlangs heeft het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen nieuwe cijfers bekendgemaakt. Er waren in 2021 16 % meer meldingen van genderdiscriminatie dan in het jaar ervoor. De meeste van die meldingen, 34 , betreffen genderdiscriminatie op de werkvloer. Het gaat vooral over de arbeidsomstandigheden en het loon, maar ook over de toegang tot een baan en het einde van de arbeidsrelatie.

Wat ik opvallend vind, is dat bijna een op de drie meldingen die verband houden met de werkvloer, zwangerschap of moederschap betreft. Dat betekent dat vrouwen nog altijd worden gediscrimineerd wanneer ze kinderen krijgen of hebben. Moeder worden is nog altijd een belemmering voor de carrière van vrouwen. Het Instituut vreest dat dit maar het topje van de ijsberg is, want veel vrouwen durven de stap naar een melding of klacht niet te zetten uit angst voor ontslag.

Daarnaast is er ook een stijging met 37 % ten opzichte van 2020 van het aantal meldingen over seksuele intimidatie op het werk, en dit ondanks de toename van telewerk. Ook dat is een argument voor een goede omkadering. Er is wel een arsenaal aan wettelijke middelen om genderdiscriminatie tegen te gaan, maar als men het hoge aantal meldingen ziet, dan is er op de werkvloer weinig concrete verbetering te bespeuren.

Op welke manier wilt u de strijd tegen genderdiscriminatie op de arbeidsmarkt verder opvoeren? Wat is de stand van zaken van het project dat u samen met de sociale partners zou realiseren om genderdiscriminatie te bestrijden?

Hebt u een verklaring voor die stijgende cijfers? U gaf vorig jaar aan dat u samen met mevrouw Schlitz zou werken aan een verbetering van de regelgeving voor de bescherming van slachtoffers en getuigen tegen represailles. Kunt u een stand van zaken geven?

De ratificatie van het IAO-verdrag nr. 190 behoort tot de bevoegdheid van de minister van Buitenlandse Zaken. In dat kader zouden belangrijke stappen vooruit kunnen worden gezet, maar ik weet niet of u contacten hebt gehad met de andere beleidscel om te vernemen wat daarvan de stand van zaken is en of we dit verdrag zullen kunnen ratificeren.

12.02 Minister **Pierre-Yves Dermagne**: Mevrouw Vanrobaeys, dank u voor uw vragen. Zoals u weet is een van mijn acties in de strijd tegen discriminatie van vrouwen op de arbeidsmarkt de omzetting van de Europese richtlijn betreffende het evenwicht tussen werk en privéleven voor ouders en mantelzorgers. Deze richtlijn beoogt in hoofdzaak immers een grotere implicatie van mannelijke werknemers in de zorg voor kinderen en andere zorgbehoevende familieleden, en op die manier ook een hogere arbeidsmarktparticipatie van vrouwen.

Een ander belangrijk thema is de loonkloof tussen vrouwen en mannen. Mede in het licht van een hangend initiatief op Europees niveau ben ik bezig met een evaluatie van de bestaande Belgische loonkloofreglementering. Hiertoe zal ook nauw worden samengewerkt met de sociale partners, met de staatssecretaris bevoegd voor Gendergelijkheid, Gelijke Kansen en Diversiteit, en met het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen. Samen met mevrouw Schlitz werken we inderdaad aan een wetsontwerp met betrekking tot een betere bescherming tegen nadelige maatregelen. Het dossier wordt momenteel ter advies voorgelegd aan de Raad van State en de Gegevensbeschermingsautoriteit.

Wat betreft het IAO-verdrag nr. 190 heeft de FOD WASO het dossier opgesteld en doorgestuurd naar de FOD Buitenlandse Zaken in december 2021. Ik verwijs naar de minister van Buitenlandse Zaken, verantwoordelijk voor de rest van de procedure, met inbegrip van de contacten met de verschillende deelstaten.

12.03 **Anja Vanrobaeys** (Vooruit): Dank u voor uw antwoord. Ik zal de minister van Buitenlandse Zaken, momenteel de premier, hierover nog aanspreken, want het sleept nu toch wel erg lang aan. Het IAO-verdrag biedt nochtans concrete handvatten om genderdiscriminatie en intimidatie op de werkvloer aan te pakken. Zelfs met telewerk gaat dat door. Het psychosociaal welzijn tijdens telewerk is een belangrijk element.

Het is uiteraard goed dat u vooruitgang boekt en dat mensen beschermd worden als zij een klacht indienen of een melding doen, waardoor ze niet bang moeten zijn voor eventuele repercussies. Er wordt nu een aantal maatregelen genomen, ook om de combinatie tussen werk en privé te verbeteren en om mannen daar meer bij te betrekken, maar het choqueert mij nog steeds dat in 2022 een derde van de klachten discriminatie van zwangere vrouwen of moeders betreft.

Ik weet ook niet of alle problemen via wetgeving kunnen worden opgelost, maar er zijn toch zeer belangrijke stappen te zetten. Op het vlak van sensibilisering en bewustzijn is elk talent nodig op de werkvloer, opgeacht iemands genderidentiteit, en moet iedereen kunnen schitteren zonder gediscrimineerd te worden.

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

13 **Vraag van Anja Vanrobaeys aan Pierre-Yves Dermagne (VEM Economie en Werk) over "De detachering van werknemers van buiten de EU" (55028751C)**

13 **Question de Anja Vanrobaeys à Pierre-Yves Dermagne (VPM Économie et Travail) sur "Le**

détachement de travailleurs provenant de pays hors UE" (55028751C)

La **présidente**: Vous pouvez renvoyer à la version écrite, si vous le souhaitez.

13.01 **Anja Vanrobaeys** (Vooruit): Dat is inderdaad een goed idee, dan kan ik eens drinken.

Onderzoek van de Universiteit Antwerpen toont aan dat detachering van werknemers van buiten de Europese Unie toeneemt. Een op de zes werknemers die in België gedetacheerd zijn, komt van buiten de EU. In 2016 was 4 procent van de gedetacheerde werknemers afkomstig van buiten de Europese Unie. In 2020 was dat al 15 procent.

Uit het onderzoek blijkt dat het succes van detachering niet alleen met de lage kosten te maken heeft, maar ook met de krappe arbeidsmarkt. Voor heel wat werkgevers is detachering de enige uitweg om niet aan omzet in te boeten. Maar het is ook een zeer goedkope en flexibele formule. Gedetacheerde werknemers zijn vaak bereid onaantrekkelijke arbeidsvoorwaarden te aanvaarden. Volgens een nieuw doctoraat vermindert het gemak waarmee gedetacheerden kunnen worden ingeschakeld, de noodzaak om Bel-gische niet-werkenden aan de slag te krijgen.

Mijn vragen:

Zien uw diensten dezelfde trend als het onderzoek met betrekking tot detachering van werknemers van buiten de Europese Unie? Kan u hierover meer toelichting geven?

Naar aanleiding van het dodelijk arbeidsongeval in Antwerpen, gaven de vakbonden aan dat veiligheid op de werkvloer en gedetacheerde schijnzelfstandigen prioritair moesten worden aangepakt. Werden hierover al verdere afspraken gemaakt? Zo ja, welke?

Vindt u of uw diensten ook dat detachering meer en meer in concurrentie staat met de tewerkstelling van werkzoekenden met een migratieachtergrond? Welke maatregelen zijn volgens u aangewezen? Is hierover overleg met de regio's?

13.02 Minister **Pierre-Yves Dermagne**: Mevrouw Vanrobaeys, met betrekking tot het aantal gedetacheerde werknemers zal ik u verschillende grafieken geven. Mijn diensten kunnen de globaal stijgende trend bevestigen van het aantal unieke personen die naar België gedetacheerd worden. U vindt dat terug in grafiek 2. Het volume in dagen dat deze groep vertegenwoordigt, vindt u terug in grafiek 3. Het aantal personen die geen EU-burger zijn en naar België gedetacheerd worden, vindt u terug in grafiek 4. Het aantal Oekraïense en Wit-Russische onderdanen vindt u terug in grafiek 5.

In het rapport houdende socio-economische monitoring van de arbeidsmarkt en origine, opgemaakt door de FOD WASO en Unia, zal hierover een hoofdstuk worden opgenomen dat de betrokken onderzoekers met Myria hebben uitgewerkt. De definitieve versie van het rapport verschijnt in het najaar.

Wie legaal tewerkgesteld wordt binnen de EU, kan vanuit elke lidstaat ook legaal naar een andere lidstaat worden gedetacheerd. Het actieplan inzake socialefraudebestrijding 2022 focust daarom in de strijd tegen sociale dumping ook op derdelanders. De gespecialiseerde teams voor sociale dumping en ECOSOC van de RSZ-inspectie hebben in hun actieplannen voor 2022 ook gefocust op gedetacheerde derdelanders en de Braziliaanse filières, dit in nauwe samenwerking met Toezicht op de Sociale Wetten. Bij deze dumpingcontroles wordt ingezet op de top vier van lidstaten die derdelanders naar België detacheren. Dat zijn Portugal, Polen, Litouwen en Slovenië.

Veiligheid op de werkvloer is en blijft een van mijn prioriteiten, zoals u weet. Ik herhaal echter wat ik zei in de plenaire vergadering, de harde realiteit is dat wij nooit alle situaties kunnen uitsluiten of voorkomen ten aanzien van malafide individuen die werknemers en zelfstandigen ertoe brengen in onveilige situaties te werken.

Detachering moeten we toch genuanceerd bekijken. Detachering is namelijk belangrijk voor het goed functioneren van de Europese eenheidsmarkt en om het vrije verkeer van diensten binnen die markt mogelijk te maken.

In de praktijk biedt detachering een mogelijkheid om aan knelpunten op de arbeidsmarkt tegemoet te komen

via onderaanneming, teneinde eventueel via een buitenlandse onderneming aan de nodige werkrachten te komen. Een bedrijf hoeft dan zelf geen vacatures te openen. Wij stellen evenwel vast dat het merendeel van de gedetacheerde derdelanders in de bouwsector werkzaam is. Die sector heeft vooral geschoolde arbeidskrachten nodig, iets waaraan de werkzoekenden in België, al dan niet met een migratieachtergrond, veelal niet voldoen.

Bovendien vervult de detachering een belangrijke functie in onze economie en in die van andere landen binnen en buiten de Europese Unie. Zo is het uiteraard niet de bedoeling om bijvoorbeeld de relatief talrijke Oekrainers die vandaag via detachering in ons land aan de slag zijn, hun tewerkstelling te misgunnen. Het is dan ook verstandiger om de detachering als een gegeven te beschouwen, de misbruiken in het stelsel hard aan te pakken en in te zetten op meer werkgelegenheid voor personen van vreemde origine. Dat was met name de inzet van de werkgelegenheidsconferentie die op 14 en 15 juni 2022 heeft plaatsgevonden en waaruit de nodige besluiten zullen worden getrokken.

13.03 Anja Vanrobaeys (Vooruit): Mijnheer de minister, ik dank u voor het antwoord.

Ik ben het met u eens dat detachering genuanceerd moet worden bekeken. Het enige wat wij nu echter zien, is dat het ook een manier is om hier sociale dumping te organiseren en bouwvakkers van overal in de wereld via de tewerkstelling van derdelanders als schijnzelfstandigen tewerk te stellen en hen vaak ook in menonwaardige toestanden te laten leven. Uiteraard focussen de inspectiediensten daarop. De harde realiteit is echter dat nooit alle situaties kunnen worden uitgesloten.

Anderzijds zijn er wel maatregelen mogelijk om de situatie op de werkvloer concreet te verbeteren. Ik weet dat de werf van de Oosterweelverbinding bepaalde maatregelen heeft getroffen om de sociale dumping tegen te gaan en de veiligheid op de werkvloer te verhogen. Onder andere moet iedereen daar, ongeacht of het om een zelfstandige of een werknemer gaat, al dan niet een gedetacheerde, een opleiding van acht uur volgen over veiligheidsvoorschriften. Er zijn ook afspraken over de communicatie gemaakt. Als mensen elkaar niet begrijpen en er gevaar opduikt, dan is het natuurlijk moeilijk om iedereen in veiligheid te brengen. Bovendien is er op de werf een check-in en een check-out.

Ik weet dat de check-in voor de werkgevers nogal moeilijk ligt, maar blijkbaar helpt die toch wel om goed te weten wie er allemaal op de werf is en om ten minste de veiligheidsnormen na te leven. Wij zijn nu een jaar na het dramatische ongeval in Antwerpen waarbij een school instortte. In dat verband gaf iemand aan dat hij op die werf aan het werk was als schijnzelfstandige of zelfs in het zwart, maar dat men hem in het pv heeft geregistreerd als een toevallige voorbijganger. Dat was een heel dramatisch ongeval waarbij mensen gestorven zijn en waar andere mensen blijvende letsels aan overhouden, waardoor ze niet meer kunnen werken. Zij blijven achter zonder vergoeding. Zulke dramatische toestanden moeten we vermijden.

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

14 **Samengevoegde vragen van**

- **Maria Vindevoghel aan Pierre-Yves Dermagne (VEM Economie en Werk) over "De precaire situatie en de stakingen op Brussels Airport" (55028508C)**
- **Maria Vindevoghel aan Pierre-Yves Dermagne (VEM Economie en Werk) over "De staking bij Ryanair" (55028701C)**
- **Maria Vindevoghel aan Pierre-Yves Dermagne (VEM Economie en Werk) over "De staking(sdreiging) bij Brussels Airlines" (55028702C)**
- **Maria Vindevoghel aan Pierre-Yves Dermagne (VEM Economie en Werk) over "De stakingsacties in de luchtvaartsector" (55028935C)**
- **Maria Vindevoghel aan Pierre-Yves Dermagne (VEM Economie en Werk) over "De stakingen bij Brussels Airlines" (55029154C)**
- **Sophie Rohonyi aan Pierre-Yves Dermagne (VEM Economie en Werk) over "De sociale spanningen in de Europese luchtvaartsector" (55029163C)**
- **Cécile Cornet aan Pierre-Yves Dermagne (VEM Economie en Werk) over "Het stakingsrecht en de communicatie van Ryanair" (55029179C)**
- **Cécile Cornet aan Pierre-Yves Dermagne (VEM Economie en Werk) over "De bescherming van het stakingsrecht bij Brussels Airlines" (55029180C)**

14 **Questions jointes de**

- **Maria Vindevoghel à Pierre-Yves Dermagne (VPM Économie et Travail) sur "La précarité de la**

situation et les grèves à Brussels Airport" (55028508C)

- Maria Vindevoghel à Pierre-Yves Dermagne (VPM Économie et Travail) sur "La grève chez Ryanair" (55028701C)

- Maria Vindevoghel à Pierre-Yves Dermagne (VPM Économie et Travail) sur "La (menace de) grève chez Brussels Airlines" (55028702C)

- Maria Vindevoghel à Pierre-Yves Dermagne (VPM Économie et Travail) sur "Les actions de grève dans le secteur aérien" (55028935C)

- Maria Vindevoghel à Pierre-Yves Dermagne (VPM Économie et Travail) sur "Les grèves chez Brussels Airlines" (55029154C)

- Sophie Rohonyi à Pierre-Yves Dermagne (VPM Économie et Travail) sur "Les tensions sociales au sein du secteur aéronautique européen" (55029163C)

- Cécile Cornet à Pierre-Yves Dermagne (VPM Économie et Travail) sur "Le droit de grève et la communication de Ryanair" (55029179C)

- Cécile Cornet à Pierre-Yves Dermagne (VPM Économie et Travail) sur "La protection du droit de grève chez Brussels Airlines" (55029180C)

14.01 **Maria Vindevoghel** (PVDA-PTB): Mevrouw de voorzitter, mijnheer de minister, vorige week donderdag heb ik het nog in de plenaire vergadering gehad over de situatie op de luchthaven. De luchthaven staat in brand. Niet alleen in België, maar in veel landen is de liberalisering van de hele sector een groot probleem en een belangrijke oorzaak van wat er aan het gebeuren is. Ik zal een synthese geven van de verschillende vragen, die verschillende aspecten belichten.

Mijn eerste reeks vragen werd gesteld naar aanleiding van een actie bij de bagagewerknemers. Zij voerden actie omdat er zich een werkongeval voorgedaan had en omdat mensen uren moesten werken voor ze pauze kregen. Deze mensen moeten 9,5 uur na elkaar werken, soms van 4.30 uur tot 14 uur zonder pauze. Deze situaties zijn onaanvaardbaar. We moeten hier dringend iets aan doen. Hoe kijkt u naar de situatie op de luchthaven vandaag? Zullen alle vluchten op Brussels Airport deze zomer kunnen vertrekken?

Op Schiphol zijn er ook acties gevoerd. Er is op Schiphol een akkoord bereikt met de uitbater van de luchthaven. Hij zorgt dat er een aantal zaken geregeld worden rond de arbeidsomstandigheden van de mensen. Alle werknemers op de luchthaven hebben onder andere een opslag van 5 euro gekregen en een aantal verbeteringen qua transport en bedeling van dranken enzovoort. Wat vindt u van dit idee? Kunt u hiermee helpen?

Het tweede probleem is ook een grote verantwoordelijkheid voor u, als minister van Werk, namelijk de situatie bij Ryanair. Ik heb u daar vroeger ook al vragen rond gesteld. Ryanair heeft in België 600 personeelsleden in dienst, maar niet eens een eigen personeelsdienst. Hoe kan het dat in een land als België werkgevers met zoveel werknemers kunnen werken zonder personeelsdienst? Dat heeft veel gevolgen voor de werknemers. Zieke of zwangere werknemers kregen zo hun papierwerk niet in orde tijdens de coronacrisis. Wat zult u daaraan doen? U hebt daarin een heel grote verantwoordelijkheid. Ook deze mensen hebben drie dagen actie gevoerd het voorbije weekend.

Kunt u iets doen aan het gebruik van schijnzelfstandigheid bij Ryanair om de situatie van het personeel te verbeteren?

Er komen verschillende klachten over Ryanair bij de sociale inspectie binnen. Hebben de inspectiediensten reeds opgetreden? Kunt u iets zeggen over wat er met de klachten gaat gebeuren?

Een derde reeks vragen gaat over de staking van drie dagen bij Brussels Airlines. Ik ben er ook geweest. Het personeel, en ik ook, maakt zich heel veel zorgen over de reizigers. Zij doen immers vluchten die op het randje van de arbeids- en rusttijden zitten. Die rusttijden zijn in internationale akkoorden vastgelegd, maar ik hoorde van het personeel dat de rusttijden van het personeel nauwelijks worden gehandhaafd.

De vakbondsafgevaardigden hebben heel veel geduld gehad. Zij hebben al een actie gevoerd. Zij hebben heel vaak met de werkgever rond de tafel proberen te zitten, maar men blijft weigeren om de problemen op te lossen. Gisteren hoorde ik de werkgever in het nieuws zeggen: we gaan eind augustus nog eens rond de tafel zitten. Ik vind dat nogal straf na drie dagen actievoeren. Men moet maar durven, na drie dagen actie. Die mensen kunnen niet meer. Die zijn op. Hun job wordt te zwaar, met alle gevolgen van dien voor de reizigers. De directie veegt dan ook nog eens de voeten aan de vraag van het personeel. Dit is ook belangrijk voor de reizigers. Als de werkgever niets wil doen om de problemen op te lossen, is dat ook

minachtend tegenover de vele reizigers die recht hebben om op vakantie te gaan.

De Belgische overheid heeft 290 miljoen euro aan Brussels Airlines gegeven. Wij hebben eerder al gezegd dat dit geen blanco cheque mocht zijn. Wij hebben toen al gezegd dat daar sociale maatregelen tegenover moeten staan. Als er geld van de overheid aan een bedrijf wordt gegeven, dan kan dat niet zonder daaraan sociale voorwaarden te koppelen. Ik had toen al gezegd dat er bijvoorbeeld geen ontslagen mogen vallen. De arbeidsomstandigheden moeten dan ook geregeld worden. Hoe gaat u de problematiek met Brussels Airlines aanpakken?

Wat denkt u over het idee dat er een noodplan voor de grote vakantie moet komen? Dat is al volgend weekend. Ik hoorde de heer Feist vanmorgen op de radio zeggen dat men 4 miljoen reizigers in de vakantieperiode verwacht. Wij vinden dat die mensen op vakantie moeten kunnen gaan, maar dan moet men ervoor zorgen dat de 20.000 mensen die daar werken dat tegen goede arbeidsvoorwaarden kunnen doen.

Kunt u ervoor zorgen dat er wordt samengezeten met de vakbonden en de uitbater om een noodplan uit te werken, waarin er wordt gezorgd voor goede arbeidsomstandigheden, zodat de reizigers hun welverdiende vakantie kunnen aanvatten?

14.02 Sophie Rohonyi (DéFI): *"Monsieur le Ministre,*

La grève de Brussels Airlines, puis de Ryanair, ne sont que des symptômes du malaise profond qui traverse le secteur aérien européen depuis plusieurs années.

La Ryanairisation du secteur, le nivellement par le bas des conditions de travail, la suppression de personnel, couplés à une reprise post-covid tout simplement intenable en termes de charge de travail ont fait déborder le vase pour les travailleurs de l'aviation.

Et il faut s'attendre à ce que le ciel européen s'obscurcisse cet été puisque le secteur ne compte pas s'arrêter à ces grèves tant que les conditions de travail n'auront pas évolué.

D'après l'ETF, la Commission et les gouvernements sont totalement déconnectés et indifférents à la réalité dramatique du secteur. Elle réclame des changements immédiats dans le fonctionnement de l'industrie aéronautique, un dialogue sectoriel entre les syndicats et les compagnies aériennes au niveau européen et des salaires justes et adaptés à l'inflation.

Nous ne pouvons que nous joindre à ses revendications: il est temps de prendre de réelles initiatives pour mettre fin à la compétition malsaine dans le secteur aéronautique en Europe, qui dure depuis bien trop longtemps déjà.

Quelle est votre stratégie pour ramener les différentes parties autour de la table? Une renégociation de la CCT adoptée en 2020 durant la pandémie est-elle prévue?

Quel est l'état des lieux de l'application des règles sociales chez Ryanair et Brussels Airlines? De quand date la dernière inspection sociale? Si les règles sociales ne sont pas respectées, quel suivi envisagez-vous de donner aux violations établies et dans quel délai?

Vous évoquiez travailler sur l'implémentation du pilier social européen, mais celui-ci ne devrait être mis en œuvre qu'à l'horizon 2030. Quelles mesures sont-elles sur la table du gouvernement et de la Commission pour répondre sur le court et le moyen terme aux difficultés du secteur?

Enfin, je suis consciente des difficultés liées à l'absence d'harmonisation des règles sociales et fiscales en Europe, qui permettraient d'apporter une véritable réponse à la Ryanairisation du secteur aérien, caractérisée notamment par une externalisation des contrats de travail. Ceux de Ryanair sont par exemple conclus sous le droit irlandais. Or, un arrêt de la CJUE de 2017 a reconnu le droit du personnel de Ryanair de se voir appliquer le droit du travail belge, plus protecteur que le droit irlandais. Cet arrêt a-t-il mené à une requalification de certains contrats de travail sur la base du lieu de travail habituel du personnel? Si non, pourquoi? N'estimez-vous pas qu'il y a là une opportunité de remédier partiellement à la situation?"

14.03 Cécile Cornet (Ecolo-Groen): Monsieur le ministre, nous sommes face à des mouvements de grève

dans le secteur aérien (Ryanair et Brussels Airlines). Ces entreprises ont des comportements interpellants. À Ryanair par exemple, les salaires baissent alors que l'entreprise a retrouvé son activité normale après la crise.

Nous avons déjà eu l'occasion d'évoquer dans cette commission la situation des travailleurs de Ryanair confrontés à la difficulté d'avoir un interlocuteur, à de nombreux manques de respect.

Ce manque de respect est très inquiétant et monsieur le ministre, je trouve qu'il ne peut jamais être toléré. Cette entreprise, après avoir insulté les syndicats, les qualifiant de "petits mickeys" (c'est dingue comme expression!) a fait une communication inacceptable aux passagers dont les vols sont annulés: "Votre vol a été annulé en raison d'une grève inutile menée par un syndicat belge". Alors que l'entreprise était au courant de la grève depuis plusieurs semaines, elle organise méthodiquement le mécontentement des passagers, alors même qu'il est dans leur intérêt de circuler en sécurité avec du personnel qui a pu prendre un repos.

Monsieur le ministre, estimez-vous que cette phrase est compatible "votre vol a été annulé en raison d'une grève inutile menée par un syndicat belge" avec le respect du droit de grève?

Avez-vous pris une initiative à la suite de votre rencontre avec les syndicats, afin de remettre le dialogue social sur les rails? Je sais que vous les rencontrez car vous me l'avez confié la dernière fois que je vous interrogeais.

Vous aviez annoncé que vous ne toléreriez pas les pratiques de cow-boy et que vous seriez le shérif sur leur route: avez-vous rappelé les termes de la concertation sociale belge à la direction de Ryanair?

Alors que des mouvements de grève pour des conditions de travail indignes, épuisantes, des rythmes de travail effrénés chez Brussels Airlines ont été annoncés, on a appris que la CNE et le SETCA ont déposé une plainte auprès de l'inspection sociale pour entrave au droit de grève. Selon les syndicats, la compagnie aurait volontairement envoyé des membres du personnel sur des longs courriers lorsqu'ils ont annoncé qu'ils feraient grève de manière à les empêcher *de facto* de débrayer. Avez-vous été tenu au courant? Ces pratiques sont-elles légales? L'inspection a-t-elle été suivie? Avez-vous des informations à partager sur d'éventuelles irrégularités, voire des sanctions?

14.04 Pierre-Yves Dermagne, ministre: Mesdames les députées, merci pour vos questions sur les actions de grève et la situation dans nos aéroports et dans certaines compagnies aériennes, que ce soit chez nous ou à l'étranger. Elles attestent des tensions au sein du secteur, qui sont en partie dues à une "ryanairisation" du secteur, une course vers le fond en termes de conditions de travail, de pressions sur les travailleuses et les travailleurs, avec des aspects concrets, négatifs, sur les conditions rémunération, de travail, l'organisation du travail, la mise en place des différents plannings et des horaires des pilotes et du personnel navigant, et avec un impact potentiel sur la sécurité du secteur.

Le personnel éprouve des difficultés à assumer son travail au quotidien. Personne ne fait grève par plaisir. Les actions qui sont menées aujourd'hui ou qui l'ont été ces derniers jours, que ce soit chez Brussels Airlines, chez Ryanair, ou dans d'autres compagnies ou entreprises du secteur du transport aérien, ne sont pas menées de gaieté de cœur, mais pour garantir de bonnes conditions de travail, de rémunération, et la sécurité que ce personnel mais aussi les voyageurs sont en droit d'attendre et d'exiger.

En ce qui concerne le dialogue social de manière générale, je suis toujours à la disposition des partenaires sociaux pour essayer de mettre de l'huile dans les rouages et, non, contrairement à d'autres, sur le feu. Je pense effectivement, madame Cornet, que la communication de Ryanair, et en particulier celle de son patron, est de nature à mettre de l'huile sur le feu et non à apaiser les tensions ou à simplement asseoir les parties autour de la table pour garantir le dialogue social.

Je fais vraiment partie de ceux qui plaident pour que ce dialogue social ait lieu de manière respectueuse. Comme vous le savez, les membres de mon administration, en particulier, les médiateurs sociaux sont là pour essayer de faire en sorte que cette concertation sociale puisse aboutir à des solutions négociées et consensuelles entre les partenaires sociaux, ce qui n'a malheureusement pas pu être le cas, aujourd'hui.

Pour ce qui concerne le droit de grève, je répète qu'il s'agit d'un droit garanti par la Constitution et par une série de conventions internationales que la Belgique a signées et ratifiées. Ce droit doit donc être respecté. Par conséquent, je n'accepterai pas que des entraves au droit de grève soient mises en œuvre par qui que

ce soit. Vous aurez compris à qui je pense.

Ik wil nog iets zeggen over Ryanair. Er is geen specifieke verplichting, mevrouw Vindevoghel, om een eigen personeelsdienst te hebben in België. Sociale documenten mogen worden bijgehouden op de maatschappelijke zetel van het sociaal secretariaat van de werkgever. Sociale documenten moeten ook de juiste gegevens over de werknemers bevatten. Werknemers op ongewettigde afwezigheid zetten terwijl ze hun stakingsrecht uitoefenen, is dus niet correct.

Mijn inspectiediensten volgen het dossier verder op, door de uitvoering van de opdrachten die hun werden opgelegd door het arbeidsauditoraat van Henegouwen. Zo werden sinds begin 2021 al 38 onderzoeken uitgevoerd. Aangezien het een rechtelijk gebundeld onderzoek is, kan er geen bijkomende informatie verstrekt worden. Indien u echter over concrete elementen beschikt die het gebruik van schijnzelfstandigheid door Ryanair kunnen aantonen, kan ik u enkel uitnodigen om het arbeidsauditoraat daarvan in kennis te stellen.

Wat de financiële situatie van Brussels Airlines betreft, weet u dat de afspraken over de lening onder de vorige regering werden gemaakt. Uw partij was toen een oppositiepartij. Ik kan u wel zeggen dat, tot nu toe, de afspraken inzake terugbetaling en rapportering correct worden nagekomen.

Wat Aviapartner betreft, mevrouw Vindevoghel, zou u toch voorzichtiger moeten communiceren. De vakbonden hebben me meegedeeld dat u door uw publieke uitspraak over een staking, die in realiteit een personeelsvergadering was, de situatie van de interimkrachten bemoeilijkt hebt. Om deze reden werd er immers betwist dat zij wel degelijk recht hadden op loon voor deze uren.

En ce qui concerne l'élaboration du pilier européen des droits sociaux, comme vous le savez, il s'agit d'un processus permanent. La traduction nationale de ces objectifs – notamment au sujet des conditions transparentes de rémunération, de la mise en œuvre d'un salaire minimum européen et du renforcement du dialogue social – retient toute mon attention et motive mon action. C'est pourquoi j'espère que les partenaires sociaux européens, y compris dans les branches sectorielles, en particulier dans le domaine de l'aviation civile, seront particulièrement actifs afin que nous puissions travailler à l'élaboration de ce pilier européen des droits sociaux.

Comme je l'ai dit en plénière la semaine dernière, j'appelle les deux bancs à se réinstaller à la table des négociations en vue de trouver très rapidement une solution dans l'intérêt de tous, y compris des voyageurs, et de mettre un terme aux tensions qui agitent ce secteur. En tout cas, vous l'aurez compris, la responsabilité se situe davantage dans un camp que dans l'autre.

14.05 Maria Vindevoghel (PVDA-PTB): Mijnheer de minister, ik had u voorgesteld een initiatief te nemen om rond de tafel te gaan zitten en dringend een noodplan voor de luchthaven uit te werken, zodat de werknemers van de luchthaven tijdens de zomer in goede omstandigheden zouden kunnen werken. Brussels Airport heeft een grote verantwoordelijkheid en de overheid heeft er nog steeds een aandeel in. Dat is belangrijk om iets op poten te zetten, maar vanuit de politiek, de regering, wordt er geen enkele stap gezet.

U spreekt over de "Ryanairisering" en dat zeggen wij allang. Na het faillissement van Swissport hebben wij een resolutie ingediend om juist de spiraal van georganiseerde sociale dumping in de sector aan banden te leggen. De PS heeft ons toen niet gesteund om ervoor te zorgen dat er een pool en een regeling kwamen. Nu vindt men geen volk en laat men mensen zaken doen op de luchthaven waarvoor ze zelfs niet opgeleid zijn. Ik verzeker u dat daar ongelukken van zullen komen. Dat wat het geheel betreft. Brussels Airport kan daar een belangrijke rol in spelen. Een bemiddelaar om al die bedrijven samen te brengen en ervoor te zorgen dat veiligheid en arbeidsomstandigheden worden gerespecteerd, is mogelijk. Ik zie echter geen enkele stap. Morgen spreek ik minister Gilkinet daarover aan, want er moet iets gebeuren, punt uit.

Ten laatste, wat Brussels Airlines betreft, wij hebben de cijfers opgezocht. De luchthaven in Zaventem is een van de meest productieve van de hele Lufthansagroep. Dat is niet wat Lufthansa zegt, maar het is wel zo, wij hebben dat uitgezocht. Bovendien weten we dat Lufthansa flinke winsten maakt en dus niet verlieslatend is. De mensen bang maken dat dit een tweede Sabena of een faillissement zou kunnen worden, is niet ernstig tegenover mensen die zich dag in, dag uit inzetten voor hun job, die nachtarbeid doen en hun gezondheid kapot maken omwille van hun bedrijf.

Bovendien zal de toepassing van de arbeidsdeal op de luchthaven – gelet op wat ik daar nu zie, het is nu al een catastrofe – gegarandeerd tot arbeidsongevallen leiden. Wanneer mensen tot tien uur per dag zullen mogen werken en er geen inspraak meer zal zijn van de vakbonden, houd ik mijn hart vast. Als de arbeidsdeal in dergelijke sectoren zal worden toegepast, zal dat grote gevolgen hebben.

14.06 Sophie Rohonyi (DéFI): Monsieur le ministre, je vous remercie pour vos réponses. Ma maman était hôtesse de l'air à la Sabena. Elle a dû arrêter de travailler pour des raisons de santé juste avant la faillite de la compagnie. Elle me disait récemment qu'à l'époque, la vocation du personnel navigant était respectée. C'était encore un plaisir de travailler mais aujourd'hui, ce n'est plus du tout le cas. C'est finalement l'arrivée de ces vols *low cost* qui a fait qu'on assiste parfois quasiment à de l'esclavage.

Les travailleurs subissent un rythme effréné, ils n'ont que quelques heures pour se reposer entre deux vols long courrier, ce qui nuit à leur santé et à la sécurité des passagers. En outre, lorsque le personnel est tellement épuisé, il a la possibilité – très encadrée – de ne pas devoir assurer le vol, ce qui a des conséquences pour les voyageurs qui voient leur vol annulé. Si cette grève a eu un impact très néfaste pour les passagers, c'était néanmoins une action pour les passagers, pour faire en sorte que le service soit de qualité sur le long terme.

Je vous rejoins sur les priorités de travail que vous avez évoquées mais pour certaines d'entre elles, vous n'allez pas au bout de la démarche. S'agissant de la concertation sociale entre les compagnies aériennes et les représentants des travailleurs – c'est un vœu partagé par nous tous –, vous ne dites pas comment elle pourra être assurée. S'agissant du pilier social européen, j'entends qu'il est en bonne voie mais dans l'attente, il est fondamental de garantir l'application du droit belge, qui est beaucoup plus protecteur, aux travailleurs des compagnies actives en Belgique.

Enfin, en ce qui concerne les enquêtes en cours, il est aussi fondamental d'augmenter les contrôles pour faire en sorte que les règles sociales soient dûment respectées.

14.07 Cécile Cornet (Ecolo-Groen): Monsieur le ministre, je vous remercie pour votre réponse.

Il est un fait que les travailleurs aimeraient bien être autour de la table et pouvoir continuer la concertation sociale. De mon point de vue, on ne fait pas grève par plaisir; en outre, une grève n'est pas inutile, comme l'affirme le responsable de l'entreprise. Par contre, c'est un droit. Vous avez dit que vous n'accepteriez aucune entrave à ce droit. Par contre, vous n'avez pas répondu précisément à mes questions non seulement sur la phrase contenue dans le courrier mais aussi sur l'utilisation de l'envoi des travailleurs vers des destinations lointaines pour les empêcher de faire grève.

J'entends que sur la philosophie, nous nous rejoignons pleinement. Sur l'action concrète, je n'ai pas perçu les éléments que vous avez mis en oeuvre ou que vous allez mettre en place. C'est vous le ministre. Vous devez prendre des initiatives. Quant à moi, je ne peux que contrôler le travail que vous faites. Vous avez dit – et je suis totalement d'accord avec vous – qu'il convient de mettre fin à cette course vers le bas; en effet, l'impact de Ryanair ne porte pas seulement sur les travailleurs de Ryanair mais sur l'ensemble du secteur avec cette "Ryanairisation" que l'on observe partout et qui est déplorée par l'ensemble des acteurs et des travailleuses.

Je m'interroge sur l'utilisation des infrastructures qui sont souvent publiques. Ne devrait-on pas travailler sur des conditions éthiques pour que des entreprises aient accès à des infrastructures aéroportuaires en partie publiques? Je vous invite à mener des actions et à nous tenir au courant. Je pense par ailleurs qu'il y a d'autres mesures à prendre en d'autres lieux.

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

15 Question de Sophie Rohonyi à Pierre-Yves Dermagne (VPM Économie et Travail) sur "Les mesures inutiles et injustes en ce qui concerne les allocations d'insertion" (55029005C)

15 Vraag van Sophie Rohonyi aan Pierre-Yves Dermagne (VEM Economie en Werk) over "De nutteloze en oneerlijke maatregelen met betrekking tot de inschakelingsuitkeringen" (55029005C)

15.01 Sophie Rohonyi (DéFI): *Monsieur le Ministre,*

Dès l'accord de gouvernement Di Rupo de décembre 2011, mon parti DÉFI avait exprimé ses craintes à propos du compromis politique alors intervenu sur de nouvelles conditions d'accès aux allocations d'insertion.

Ces dernières ont effectivement généré des milliers d'exclusions de jeunes du chômage, et sans surprise un recours massif à l'aide sociale auprès des CPAS.

Engoncés dans leurs idéologies respectives, le partis la Suédoise se sont ensuite engouffrés dans la porte déjà entrouverte à ces exclusions qui touchent principalement les jeunes : pour les stimuler à travailler, il suffirait de les priver de ressources au terme d'une année.

Sauf qu'une étude réalisée par quatre économistes de l'UCL, de Saint-Louis et de l'UGent vient de démontrer l'inefficacité de cette démarche.

Après avoir analysé des données fournies par le Forum, le VDAB mais aussi la Communauté flamande et la Fédération Wallonie-Bruxelles, ils ont conclu que le résultat était nul ou peu significatif.

Dès lors, Monsieur le Ministre, pourriez-vous nous faire savoir :

Quelles conclusions tirez-vous de cette récente étude qui a certainement le mérite d'objectiver les conséquences des mesures prises jusqu'ici, singulièrement à l'encontre des jeunes?

Quelle est finalement la position de la Vivaldi pour stimuler le soutien et la mise à l'emploi des jeunes?

15.02 Pierre-Yves Dermagne, ministre: Madame la présidente, madame Rohonyi, l'étude à laquelle vous faites référence concerne deux aspects assez limités de la réforme des allocations d'insertion. En effet, comme vous le savez, en 2015, le gouvernement précédent de Charles Michel a décidé de ne plus donner accès à cette allocation à deux groupes: les jeunes de plus de vingt-cinq ans et les jeunes de moins de vingt-et-un ans qui n'auraient pas obtenu de diplôme de l'enseignement secondaire. L'objectif revendiqué était, d'une part, d'encourager les jeunes à rechercher plus activement un emploi et, d'autre part, à lutter contre le décrochage scolaire.

L'étude à laquelle vous faites référence montre que la réforme n'a pas eu de résultat significatif dans l'un ou l'autre de ces domaines et qu'elle s'est donc révélé inefficace. Toutefois, l'étude ne se prononce pas sur les autres effets de la réforme plus large de l'allocation d'insertion ni sur l'impact sur les conditions de vie des jeunes concernés ou encore sur le risque éventuel de pauvreté.

Comme le souligne l'étude, les incitations financières ne sont pas forcément le levier le plus efficace pour promouvoir l'emploi ni pour réduire le décrochage scolaire. Cependant, les mesures dans le domaine de l'éducation ou de l'orientation des demandeurs d'emploi, comme vous le savez, ne relèvent pas de la compétence du gouvernement fédéral mais des Communautés et des Régions.

15.03 Sophie Rohonyi (DÉFI): Monsieur le ministre, je vous remercie pour votre réponse claire mais, malgré tout, fort concise. Cette étude a effectivement au moins le mérite de confirmer ce que nous disions dans le cadre des travaux parlementaires relatifs aux deux modifications qui ont été introduites concernant l'octroi des allocations d'insertion, à savoir que ce système ne ferait finalement que pénaliser les jeunes et en aucun cas stimuler leur mise à l'emploi.

Je me dois quand même de souligner que, certes, une modification a été introduite sous le gouvernement MR-NVA mais également en 2011 dans le cadre du gouvernement Di Rupo. Cette étude confirme aussi ce que disait la Cour de cassation, à savoir que ces modifications contreviennent à un principe de *standstill* qui vise à voir respectés toute une série de droits fondamentaux parmi lesquels le droit à la sécurité sociale.

Monsieur le ministre, j'ai une demande très claire par rapport à cela et j'ose espérer que vous pourrez vous y pencher. C'est de revenir à la situation d'avant 2011 car, comme je l'ai dit, une modification avait déjà été introduite à ce moment-là et, à défaut, à tout le moins faire en sorte que l'on puisse objectiver l'impact de ces deux modifications sur les jeunes, leur pauvreté et leur situation socioéconomique. On sait qu'il y a une précarité grandissante parmi les jeunes – la crise ne nous a pas aidés – mais aussi en ce qui concerne le

décrochage scolaire.

On peut vraiment faire en sorte de commanditer une nouvelle étude pour pouvoir objectiver l'impact des ces différentes réformes.

S'agissant des compétences des entités fédérées, je ne manquerai pas de solliciter mes collègues dans les différents parlements pour faire en sorte que l'on puisse aussi y mobiliser des mesures.

L'incident est clos.

Het incident is gesloten.

La **présidente**: La question n° 55028785C de Mme Chanelle Bonaventure est reportée. Les questions n° 55028896C de Mme Nadia Moscufo et n° 55029086C de M. Gaby Colebunders sont transformées questions écrites. La question n° 55029158C de M. François De Smet est reportée.

16 Question de Laurence Hennuy à Pierre-Yves Dermagne (VPM Économie et Travail) sur "La formation "Premiers Secours en Santé Mentale"" (55029173C)

16 Vraag van Laurence Hennuy aan Pierre-Yves Dermagne (VEM Economie en Werk) over "De opleiding 'Eerste Hulp bij Mentale Problemen'" (55029173C)

16.01 Laurence Hennuy (Ecolo-Groen): "Monsieur le Ministre,

Le secourisme en santé mentale (Mental Health first aid) est né en Australie en 2000, a fait ses preuves dans 26 pays. Le secourisme en santé mentale est à entendre dans le sens d'une capacité à réagir à la détresse psychique d'une personne et à entrer en relation avec elle. Il ne s'agit ni de prodiguer des soins, ni de remplacer les professionnels de la santé mentale (médecins ou psychiatres, psychologues, infirmier.e.s,...).

Adapté en France, ce programme intitulé « Premiers Secours en Santé Mentale » est déployé depuis 2019, dans les universités avec un objectif de formation de plus de 5 000 secouristes.

Cette politique s'est développée afin de garantir sur l'ensemble du territoire une prise en charge précoce, un repérage efficace et une dynamique d'« aller vers » et favoriser le développement d'une culture de la santé mentale.

D'autres institutions ont suivi comme les administrations pénitentiaires. Les employeurs publics sont invités à participer au développement et de connaissance de l'offre de formation en santé mentale au bénéfice d'agents placés sous leur responsabilité.

Depuis février 2022, cette formation a été étendue à la fonction publique. Une offre de formation au secourisme en santé mentale a été mise en place pour les agents volontaires, et ce afin de contribuer au développement d'une culture de la prévention des situations de détresse psychique et à lutter contre la stigmatisation des troubles psychiques.

Dans le cadre des plans bien-être, cette formation est également proposée aux entreprises privées.

Monsieur le Ministre, quelle est votre analyse de cette initiative ? Avez-vous des données sur le niveau de la demande pour ces formations dans les entreprises ? A l'instar des formations en secourisme et en prévention incendie, cette formation premiers secours en santé mentale pourrait-elle faire l'objet d'un encadrement légal "

16.02 Pierre-Yves Dermagne, ministre: Madame Hennuy, comme vous le savez, je travaille actuellement avec mes collègues, les ministres Franck Vandebroucke, David Clarinval et Petra De Sutter à un plan d'action fédéral à long terme sur la prévention du bien-être mental au travail.

Au cours de cette phase de rédaction, dans laquelle nous sommes toujours, nous avons consulté l'avis de nombreuses parties prenantes et d'experts sur ce défi social majeur. Ainsi, l'idée d'un premier secours en santé mentale a été présentée par plusieurs parties prenantes comme étant une bonne piste.

Je peux également vous informer que cette importante formation existe non seulement à l'étranger mais

aussi en Flandre. C'est la Croix-Rouge qui organise cette formation gratuite *Eerste hulp bij psychische problemen* et nous étudions actuellement comment cette formation pourrait être déployée sur l'ensemble du territoire belge et comment elle pourrait occuper une place importante dans ce plan fédéral pour le bien-être mental au travail.

16.03 Laurence Hennuy (Ecolo-Groen): Merci monsieur le ministre pour cette réponse encourageante. Je n'avais pas connaissance de ce plan fédéral, car j'ai aussi posé la question aux ministres Vandembroucke et De Sutter. C'est une très bonne nouvelle. En commission Santé, on a eu des dizaines d'heures d'audition en santé mentale et cette question de la prise en charge et de la détection précoces était à chaque fois nécessaire. Il y avait vraiment une nécessité de déstigmatiser les troubles psychiques. Cette formation va vraiment dans ce sens et doit être déployée de manière très large. Elle devrait aussi être déployée au niveau des écoles et des universités. À ce niveau-là aussi, cela doit être pris en charge. J'espère que cela va se concrétiser rapidement.

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

17 Question de Laurence Hennuy à Pierre-Yves Dermagne (VPM Économie et Travail) sur "La convention pour les MACCS" (55029178C)

17 Vraag van Laurence Hennuy aan Pierre-Yves Dermagne (VEM Economie en Werk) over "De overeenkomst voor de ASO's" (55029178C)

17.01 Laurence Hennuy (Ecolo-Groen): *Monsieur le Ministre,*

En mai 2021, un accord a été trouvé avec la Commission paritaire nationale médecins-hôpitaux afin d'améliorer les conditions de travail et la protection sociale des médecins spécialistes en formation (MSF). L'accord comprend entre autres que l'emploi à temps plein (pour le travail et la formation) s'élève à 48 heures par semaine. Avec les gardes, cela peut s'élever à 60h par semaine.

Et pourtant, il me revient qu'à la KUL, les étudiants stagiaires doivent signer une convention qui s'écarte très librement des règles en vigueur comprises dans ce nouvel accord.

« La durée de travail par semaine ne peut dépasser 72h. La durée moyenne de travail de 48 heures est la norme légale et est calculée en une période de référence de 13 semaines. L'extension à 60 heures est possible et sera fortement recommandée par la faculté, afin d'atteindre les objectifs de réussite de la formation en stage. Chaque étudiant-stagiaire doit confirmer par écrit via un opting-out signé dans la déclaration. Les 48 ou 60 heures sont un maximum moyen. Travailler moins que 48 ou 60 heures n'est pas un problème si les objectifs sont atteints ».

Ce document montre que l'Université laisse peu le choix aux étudiants à renoncer à leurs droits mentionnés dans le nouvel accord et recommande aux étudiants de faire plus d'heures afin de rencontrer les objectifs de réussite de la faculté.

Cette convention collective s'appuie sur la loi du 12 décembre 2010 qui relève de votre compétence, ainsi que le contrôle du respect de cette loi et plus particulièrement de l'Inspection sociale.

Monsieur le Ministre, Comment vérifiez-vous que le nouvel accord est bien en place dans toutes les universités de notre pays ? Avez-vous connaissance de plaintes déposées et du suivi qui a été réalisé ?

17.02 Pierre-Yves Dermagne, ministre: Madame Hennuy, je vous remercie pour votre question. C'est bien la loi du 12 décembre 2010 qui fixe la durée du travail des médecins en formation et qui encadre et limite leur temps de travail et non spécifiquement la convention que vous citez. La durée hebdomadaire de travail de ces travailleurs ne peut dépasser 48 heures en moyenne sur une période de référence de 13 semaines. Néanmoins, cette même loi prévoit la possibilité de faire prestes un temps additionnel de 12 heures maximum par semaine - c'est ce qu'on appelle les heures *opting out* -, ce qui porte la durée de travail hebdomadaire à 60 heures. Ces heures additionnelles sont très encadrées. Ainsi, il est notamment prévu que le travailleur doit donner son accord préalable par écrit sur la prestation de ce temps additionnel, dans un document spécifique. De plus, le travailleur qui ne donne pas son accord ou qui le retire ne peut subir aucun préjudice de la part de l'employeur. Le non-respect de la loi du 12 décembre 2010 est par ailleurs sanctionné pénalement.

En ce qui concerne les enquêtes en cours, vous n'êtes pas sans savoir que de nombreuses inspections ont eu lieu depuis le début de cette année dans divers établissements hospitaliers. Tous ces dossiers ont bien entendu un caractère judiciaire et je ne peux dès lors apporter d'autre commentaire à leur propos.

17.03 Laurence Hennuy (Ecolo-Groen): Monsieur le ministre, je vous remercie pour votre réponse. Cette question devient vraiment très complexe. L'esprit de la convention qui a été mise en place était évidemment de limiter le plus possible les heures. Or, si on prend la loi telle qu'elle est, on peut effectivement tirer jusqu'à 72 heures. Avoir une moyenne de 48 à 60 heures sur 13 semaines veut évidemment dire que, parfois, en plusieurs jours d'affilée, on peut prêter 72 heures, ce qui est effectivement le cas. Quand on voit les conventions qui sont encore proposées à la signature des étudiants actuellement, cette espèce de changement de culture n'est pas encore du tout pris en compte. Et je peux comprendre que c'est la loi qui régit le cadre et non cette convention.

Il faudrait peut-être envisager d'aller plus loin pour qu'il y ait plus de contraintes. Il faudrait peut-être même limiter complètement cet *opting out*, puisque ce n'est pas une option mais juste une obligation par laquelle le stagiaire se voit quelque peu puni s'il refuse. En fait, il n'oserait même pas refuser cette clause. Cela reste quand même un problème assez complexe. C'est d'autant plus dommage que nous pensions que cette nouvelle convention collective représentait une avancée. En fait, on voit qu'il n'y en a pas du tout. C'est un gros souci. Je vous remercie.

L'incident est clos.

Het incident is gesloten.

La réunion publique de commission est levée à 16 h 04.

De openbare commissievergadering wordt gesloten om 16.04 uur.