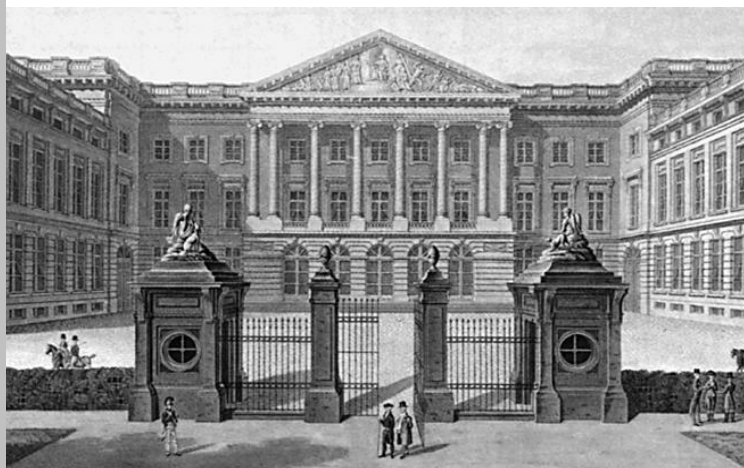


Sénat de Belgique

Session ordinaire 2011-2012



5-117COM

Commission des Affaires sociales

Mardi 31 janvier 2012
Séance de l'après-midi

Annales

Handelingen

**Commissie voor de Sociale
Aangelegenheden**

Dinsdag 31 januari 2012
Namiddagvergadering

5-117COM

Gewone Zitting 2011-2012

Belgische Senaat

Les **Annales** contiennent le texte intégral des discours dans la langue originale. Ce texte a été approuvé par les orateurs. Les traductions – *imprimées en italique* – sont publiées sous la responsabilité du service des Comptes rendus. Pour les interventions longues, la traduction est un résumé.

La pagination mentionne le numéro de la législature depuis la réforme du Sénat en 1995, le numéro de la séance et enfin la pagination proprement dite.

Pour toute commande des Annales et des Questions et Réponses du Sénat et de la Chambre des représentants: Service des Publications de la Chambre des représentants, Place de la Nation 2 à 1008 Bruxelles, tél. 02/549.81.95 ou 549.81.58.

Ces publications sont disponibles gratuitement sur les sites Internet du Sénat et de la Chambre:
www.senate.be www.lachambre.be

Abréviations – Afkortingen

CD&V	Christen-Democratisch en Vlaams
cdH	centre démocrate Humaniste
Ecolo	Écologistes confédérés pour l'organisation de luttes originales
MR	Mouvement réformateur
N-VA	Nieuw-Vlaamse Alliantie
Open Vld	Open Vlaamse liberalen en democraten
PS	Parti Socialiste
sp.a	socialistische partij anders
VB	Vlaams Belang

De **Handelingen** bevatten de integrale tekst van de redevoeringen in de oorspronkelijke taal. Deze tekst werd goedgekeurd door de sprekers. De vertaling – *cursief gedrukt* – verschijnt onder de verantwoordelijkheid van de dienst Verslaggeving. Van lange uiteenzettingen is de vertaling een samenvatting.

De nummering bestaat uit het volgnummer van de legislatuur sinds de hervorming van de Senaat in 1995, het volgnummer van de vergadering en de paginering.

Voor bestellingen van Handelingen en Vragen en Antwoorden van Kamer en Senaat:
Dienst Publicaties Kamer van volksvertegenwoordigers, Natieplein 2 te 1008 Brussel, tel. 02/549.81.95 of 549.81.58.

Deze publicaties zijn gratis beschikbaar op de websites van Senaat en Kamer:
www.senate.be www.dekamer.be

Sommaire**Inhoudsopgave**

Demande d'explications de Mme Dominique Tilmans à la ministre de l'Emploi sur «la nouvelle législation limitant le temps de travail des médecins» (n° 5-1585).....5	Vraag om uitleg van mevrouw Dominique Tilmans aan de minister van Werk over «de nieuwe wetgeving die de arbeidsduur van de artsen beperkt» (nr. 5-1585)..... 5
Demande d'explications de M. André du Bus de Warnaffe à la ministre de l'Emploi sur «les emplois verts» (n° 5-1650)8	Vraag om uitleg van de heer André du Bus de Warnaffe aan de minister van Werk over «de groene jobs» (nr. 5-1650)..... 8
Demande d'explications de M. André du Bus de Warnaffe à la ministre de l'Emploi sur «le Fonds de l'expérience professionnelle» (n° 5-1652)10	Vraag om uitleg van de heer André du Bus de Warnaffe aan de minister van Werk over «het Ervaringsfonds» (nr. 5-1652)..... 10
Demande d'explications de M. André du Bus de Warnaffe à la ministre de l'Emploi sur «le congé-éducation payé» (n° 5-1653).....12	Vraag om uitleg van de heer André du Bus de Warnaffe aan de minister van Werk over «het betaald educatief verlof» (nr. 5-1653)..... 12
Demande d'explications de M. André du Bus de Warnaffe à la ministre de l'Emploi sur «la formation en alternance» (n° 5-1654).....13	Vraag om uitleg van de heer André du Bus de Warnaffe aan de minister van Werk over «alternerend leren» (nr. 5-1654) 13
Demande d'explications de M. André du Bus de Warnaffe à la ministre de l'Emploi sur «l'incapacité définitive» (n° 5-1655).....15	Vraag om uitleg van de heer André du Bus de Warnaffe aan de minister van Werk over «de definitieve arbeidsongeschiktheid» (nr. 5-1655)..... 15
Demande d'explications de M. André du Bus de Warnaffe à la ministre de l'Emploi sur «l'exploitation des travailleurs dans les gares bruxelloises» (n° 5-1658)17	Vraag om uitleg van de heer André du Bus de Warnaffe aan de minister van Werk over «de uitbuiting van werknemers in de Brusselse stations» (nr. 5-1658)..... 17
Demande d'explications de Mme Helga Stevens à la ministre de l'Emploi sur «le statut des parents d'accueil» (n° 5-1625).....18	Vraag om uitleg van mevrouw Helga Stevens aan de minister van Werk over «het statuut van onthaalouders» (nr. 5-1625)..... 18
Demande d'explications de M. Bert Anciaux à la ministre de l'Emploi sur «le plus mauvais résultat de la Belgique quant à l'embauche de primo-arrivants» (n° 5-1673)20	Vraag om uitleg van de heer Bert Anciaux aan de minister van Werk over «de allerslechtste score van België bij het tewerkstellen van nieuwe migranten» (nr. 5-1673)..... 20
Demande d'explications de M. Bert Anciaux à la ministre de l'Emploi sur «une approche plus ferme des pourvoyeurs de main-d'œuvre» (n° 5-1691)24	Vraag om uitleg van de heer Bert Anciaux aan de minister van Werk over «een strengere aanpak van koppelbazen» (nr. 5-1691)..... 24
Demande d'explications de M. Bert Anciaux à la ministre de l'Emploi sur «la discrimination négative due à l'origine ethnique lors des recrutements» (n° 5-1707)25	Vraag om uitleg van de heer Bert Anciaux aan de minister van Werk over «de negatieve discriminatie wegens etnische afkomst bij aanwervingen» (nr. 5-1707)..... 25
Demande d'explications de Mme Fabienne Winckel à la ministre de l'Emploi sur «le calcul des prestations des travailleurs sous contrat étudiant» (n° 5-1751).....28	Vraag om uitleg van mevrouw Fabienne Winckel aan de minister van Werk over «het berekenen van de prestaties van werknemers met een studentenovereenkomst» (nr. 5-1751)..... 28
Demande d'explications de Mme Fabienne Winckel à la ministre de l'Emploi sur «la définition de la période réelle d'interruption entre deux contrats étudiant chez un même employeur» (n° 5-1767).....29	Vraag om uitleg van mevrouw Fabienne Winckel aan de minister van Werk over «de definitie van de reële onderbrekingsperiode tussen twee studentenovereenkomsten bij dezelfde werkgever» (nr. 5-1767) 29
Demande d'explications de M. Bert Anciaux à la ministre de l'Emploi sur «la situation sociétale préoccupante des jeunes» (n° 5-1808).....30	Vraag om uitleg van de heer Bert Anciaux aan de minister van Werk over «de bedenkelijke maatschappelijke situatie van jongeren» (nr. 5-1808)..... 30
Demande d'explications de M. André du Bus de Warnaffe à la ministre de l'Emploi sur «le personnel des ambassades» (n° 5-1818).....34	Vraag om uitleg van de heer André du Bus de Warnaffe aan de minister van Werk over «het ambassadepersoneel» (nr. 5-1818)..... 34
	Vraag om uitleg van mevrouw Nele Lijnen aan de

Demande d'explications de Mme Nele Lijnen à la ministre de l'Emploi sur «la proposition de contrats flexibles aux chômeurs de longue durée» (n° 5-1821)36	minister van Werk over «het aanbieden van flexibele arbeidscontracten aan langdurig werklozen» (nr. 5-1821)36
---	---

Présidence de Mme Elke Sleurs*(La séance est ouverte à 15 h 05.)***Demande d'explications de
Mme Dominique Tilmans à la ministre de
l'Emploi sur «la nouvelle législation limitant
le temps de travail des médecins»
(n° 5-1585)**

Mme Dominique Tilmans (MR). – Une nouvelle législation, entrée en vigueur le 1^{er} février 2011, limite le temps de travail des médecins en formation à 48 heures en moyenne par semaine, travail de nuit et de week-end inclus, prestations lissées sur 13 semaines. En outre, le jeune médecin en formation peut choisir librement de travailler jusqu'à 12 heures supplémentaires par semaine.

Cette loi est indéniablement une avancée lorsque l'on sait que certains médecins travaillaient jusqu'à 90 heures hebdomadaires. Comme le faisait remarquer notre collègue, Jacques Brotchi, la marge est grande entre 48 heures et 90 heures par semaine. Qu'en est-il alors de la formation ? Combien d'heures la formation requiert-elle idéalement ? Il faut trouver un juste milieu entre 48 et 90 heures hebdomadaires.

Cependant, divers soucis sont apparus dans les mois qui ont suivi son entrée en vigueur. Ainsi, les médecins stagiaires en spécialisation déploreraient leurs conditions de travail tant au niveau des horaires qu'au niveau du salaire.

En parallèle, les hôpitaux, bien que parties prenantes lors de l'élaboration de la loi, se plaignaient en juin dernier de devoir faire face, pour certains, à de fortes difficultés pour combiner horaires réduits et charge de travail.

Cela fait maintenant un an que cette loi est entrée en vigueur. Il avait été décidé de procéder à une analyse de l'application de cette nouvelle législation. Quelles conclusions en tirez-vous ? Quelles sont les recommandations qui ont été émises ?

D'après mes informations, il semblerait que les efforts réalisés pour faire appliquer la loi soient intenses, bien que la situation reste toujours loin d'être parfaite. Le problème se situe principalement au niveau de l'*opting-out*, lequel permet d'atteindre la moyenne de 60 heures de travail hebdomadaire (48 heures par semaine, 12 heures supplémentaires). Des pressions, fortes, seraient en effet exercées par certains chefs de service pour qu'il soit signé. Des contrôles pourraient probablement pallier le problème mais il me revient qu'ils seraient insuffisants, voire inexistantes et que les amendes seraient de toute façon trop basses pour être réellement contraignantes. Envisageriez-vous dès lors de renforcer les contrôles ?

Toujours d'après mes informations, il semblerait que presque tous les hôpitaux de stage appliquent le barème minimum imposé par l'arrêté Colla, à savoir le barème fédéral A1.1. Une institution aurait toutefois un barème inférieur et deux institutions un barème supérieur. Ne serait-il pas judicieux d'uniformiser ces barèmes ?

Cette loi prévoit également une rémunération pour des heures

Voorzitster: mevrouw Elke Sleurs*(De vergadering wordt geopend om 15.05 uur.)***Vraag om uitleg van mevrouw Dominique
Tilmans aan de minister van Werk over «de
nieuwe wetgeving die de arbeidsduur van
de artsen beperkt» (nr. 5-1585)**

Mevrouw Dominique Tilmans (MR). – Een nieuwe wet die op 1 februari 2011 in werking is getreden, beperkt de arbeidsduur van de artsen in opleiding tot gemiddeld 48 uur per week, nachtwerk en weekendwerk inbegrepen, over een referentieperiode van 13 weken. De jonge arts in opleiding kan bovendien vrij kiezen om wekelijks tot 12 bijkomende uren te werken.

Deze wet is ontegensprekelijk een vooruitgang want sommige artsen hadden werkweken van 90 uur. Onze collega, de heer Brotchi, heeft terecht opgemerkt dat er een groot verschil is tussen 48 en 90 uur per week. Wat met de opleiding? Hoeveel uren vereist die idealiter? Er moet een gulden middenweg worden gevonden tussen 48 en 90 uur per week.

In de maanden na de inwerkingtreding van deze wet zijn er echter verschillende problemen opgedoken. Zo klaagden de specialisten in opleiding zich over hun arbeidsvoorwaarden, zowel op het vlak van werkuren als op het vlak van vergoeding.

Tegelijkertijd klaagden de ziekenhuizen, hoewel ze voor deze wet vragende partij waren, in juni vorig jaar dat ze het moeilijk hadden om de beperkte werktijden te combineren met de werklust.

De wet is nu een jaar van kracht. Er is vorig jaar beslist dat de toepassing van de wet zou worden geanalyseerd. Welke conclusies trekt u daaruit? Welke aanbevelingen zijn eruit voortgevloeid?

*Volgens mijn informatie zouden er enorme inspanningen gedaan zijn om de wet te doen toepassen, hoewel de situatie ver van perfect blijft. Het probleem situeert zich hoofdzakelijk op het niveau van de *opting-out*, waarmee een gemiddelde van 60 uur per week kan worden bereikt, namelijk 48 uur per week en 12 overuren. Er zou door sommige diensthoofden immers sterke druk zijn uitgeoefend om het te ondertekenen. Controles zouden dat probleem waarschijnlijk wel kunnen helpen oplossen, maar volgens mijn informatie zouden die ontoereikend of zelfs niet bestaand zijn en zouden de boetes in ieder geval te laag zijn om echt dwingend te zijn. Overweegt u bijgevolg een versterking van die controles?*

Nog altijd volgens mijn informatie zouden vrijwel alle stageziekenhuizen het door het ministerieel besluit Colla opgelegde minimumbarema toepassen, namelijk het federale barema A1.1. Eén instelling zou echter een lager barema toepassen en twee instellingen een hoger. Zou het niet verstandig zijn uniforme barema's te hanteren?

Deze wet voorziet eveneens in een vergoeding voor overuren – maximaal 12 uur –, die los van de arbeidsovereenkomst moeten worden gepresteerd. In juni jongstleden werd

supplémentaires (maximum 12 heures), lesquelles doivent être accomplies indépendamment du contrat de travail. En juin dernier, on indiquait qu'une commission nationale planchait sur une convention collective qui fixerait les différents barèmes. Pouvez-vous me confirmer que cette convention est aujourd'hui arrêtée et qu'elle a été bien acceptée par les intéressés ? J'entends aujourd'hui qu'il existerait une différence entre les différents réseaux.

Mme Monica De Coninck, ministre de l'Emploi. – Ayant été présidente du ZNA d'Anvers, un hôpital de 3 000 lits, je connais particulièrement bien le problème.

La loi du 12 décembre 2010 fixant la durée du travail des médecins, dentistes, vétérinaires, des candidats-médecins en formation, des candidats-dentistes en formation et étudiants stagiaires se préparant à ces professions dispose que la durée hebdomadaire du travail de ces travailleurs ne peut dépasser 48 heures en moyenne sur une période de référence de 13 semaines.

Cela signifie que les dépassements des limites normales de travail qui, dans le cas des médecins, sont autorisés jusqu'à concurrence de 60 heures maximum par semaine doivent obligatoirement donner lieu à des repos compensatoires afin de respecter la moyenne de 48 heures sur cette période de référence de 13 semaines. Ce n'est donc qu'au terme de cette période de référence trimestrielle que l'on peut vérifier le respect de cette durée du travail. Il n'a jamais été question que mes services réalisent une évaluation trois mois après l'entrée en vigueur de la loi.

L'exposé des motifs de la loi du 12 décembre 2010 parle par contre d'une évaluation qui sera réalisée deux ans après l'entrée en vigueur de la loi concernant le temps de travail additionnel de 12 heures, mise en place dans le cadre du système d'*opting-out* autorisé par la directive européenne. La loi essaie de garantir le caractère non contraignant et volontaire de ces heures additionnelles. Comme spécifié dans l'exposé des motifs de la loi, ces heures additionnelles doivent permettre d'assurer la continuité des soins et notamment de faire face aux gardes sur les lieux de travail. Elles présentent un caractère exceptionnel et temporaire en attendant une évolution de la réglementation européenne.

Comme précisé lors des discussions au parlement, l'évaluation qui sera réalisée deux ans après l'entrée en vigueur de la loi sera une véritable évaluation de la réglementation, avec comme objectif, en cas de problèmes constatés, d'adapter la loi de manière objective et transparente, en concertation avec les partenaires sociaux, notamment les représentants des médecins, des stagiaires et des hôpitaux.

Avec l'adoption de la loi du 12 décembre 2010, il n'entrait pas dans l'intention du législateur de modifier les modalités actuelles de fixation de la rémunération des médecins et médecins en formation. La fixation de la rémunération de ces médecins et médecins en formation relève dès lors de la compétence de la ministre de la Santé et des instances désignées à cet effet. Plus particulièrement, en ce qui concerne la rémunération relative aux 12 heures complémentaires pour les candidats médecins en formation, la loi dispose qu'elle pourrait être déterminée par arrêté royal pris sur avis de la commission paritaire nationale

meegedeeld dat een nationale commissie werk zou maken van een collectieve overeenkomst om die barema's vast te leggen. Kunt u mij bevestigen dat die overeenkomst al bestaat en dat ze door de belanghebbenden is aanvaard? Ik verneem vandaag dat er verschillen zouden zijn tussen de verschillende netten.

Mevrouw Monica De Coninck, minister van Werk. – *Aangezien ik voorzitter ben geweest van het ZNA, een ziekenhuis met 3000 bedden, ken ik het probleem bijzonder goed.*

De wet van 12 december 2010 tot vaststelling van de arbeidsduur van de geneesheren, de tandartsen, de dierenartsen, de kandidaat-geneesheren in opleiding, de kandidaat-tandartsen in opleiding en de studenten-stagiairs die zich voorbereiden op de uitoefening van deze beroepen, bepaalt dat de wekelijkse arbeidsduur niet meer mag bedragen dan 48 uur gemiddeld, over een referentieperiode van 13 weken.

Dat betekent dat de overschrijdingen van de normale arbeidsduur die, in het geval van de geneesheren, maximaal 60 uur per week mag bedragen, recht geven op inhaalverlof om zo het gemiddelde van 48 uur over de referentieperiode van 13 weken na te leven. Het is dus pas op het einde van die driemaandelijke referentieperiode dat kan worden nagegaan of de arbeidsduur werd gerespecteerd. Er is nooit sprake geweest van een evaluatie drie maanden na de inwerkingtreding van de wet.

In de memorie van toelichting van de wet van 12 december 2010 staat daarentegen dat twee jaar na de inwerkingtreding van de wet een evaluatie zal worden gemaakt wat de arbeidstijd betreft boven de 12 uur, een regeling die is uitgewerkt in het kader van het systeem van de opting-out, dat door de Europese richtlijn is toegestaan.

De wet probeert het niet-verplichte en vrijwillige karakter van die bijkomende uren te waarborgen. Zoals verduidelijkt in de memorie van toelichting moeten die bijkomende uren het mogelijk maken de continuïteit van de zorgverlening te verzekeren en onder andere de wachtdiensten in de ziekenhuizen op te vangen. Ze zijn van uitzonderlijke en tijdelijke aard, in afwachting van een evolutie van de Europese regelgeving.

Zoals verduidelijkt in de besprekingen in het parlement, zal de evaluatie die twee jaar na de inwerkingtreding van de wet zal worden gemaakt, werkelijk een wetsevaluatie zijn, bedoeld om in geval van vastgestelde problemen, de wet op een objectieve en transparante manier aan te passen, in overleg met de sociale partners, met name de vertegenwoordigers van de geneesheren, de stagiaires en de ziekenhuizen.

De wetgever had met de goedkeuring van de wet van 12 december 2010 niet de bedoeling de huidige bepalingen inzake de vastlegging van de vergoeding voor geneesheren en geneesheren in opleiding te wijzigen. De vastlegging van de vergoeding voor de geneesheren en geneesheren in opleiding is bijgevolg een bevoegdheid van de minister van Volksgezondheid en van de instanties die daartoe zijn aangewezen. De wet bepaalt dat de vergoeding voor de 12 bijkomende uren voor de kandidaat-geneesheren in opleiding

médecins-hôpitaux instituée par l'arrêté royal numéro 47 du 24 octobre 1967.

Cette commission paritaire médecins-hôpitaux n'entre pas dans le champ d'application de la loi du 5 décembre 1968 relative aux conventions collectives de travail et aux commissions paritaires. Elle ne relève donc pas de ma compétence mais bien de celle de ma collègue, la ministre de la Santé. Suivant les informations dont je dispose, cette commission paritaire médecins-hôpitaux a rendu un avis au sujet de cette rémunération complémentaire mais des discussions sont encore en cours concernant la forme exacte que prendrait cet accord.

Mme Dominique Tilmans (MR). – Je n'ai pas beaucoup de réponses à mes questions. J'ai bien entendu ce qui relevait des compétences de la ministre de la Santé. Mais le contrôle de l'application de la loi relève-t-il des vôtres ?

Mme Monica De Coninck, ministre de l'Emploi. – Je pense qu'il ressortit à nos deux compétences. Je dois négocier avec Mme Onkelinx pour voir comment procéder au contrôle des règlements.

Mme Dominique Tilmans (MR). – Au départ, je pensais effectivement que la législation concernait la ministre de la Santé mais, manifestement, la question a été orientée vers vous ; je suppose qu'elle concerne alors la ministre de l'Emploi. Il y a donc quand même pas mal de questions qui restent sans réponse ; je pensais que la période de référence était de trois mois mais, maintenant, vous me dites qu'en fait cette période serait plus longue pour l'évaluation.

Mme Monica De Coninck, ministre de l'Emploi. – C'est une période de référence de treize semaines.

Mme Dominique Tilmans (MR). – Les treize semaines, c'est la prestation lissée. Mais, qu'en est-il de la période de référence pour l'évaluation de la nouvelle législation ?

Mme Monica De Coninck, ministre de l'Emploi. – C'est 62 heures hebdomadaires au maximum.

Mme Dominique Tilmans (MR). – Vous, vous parlez du nombre d'heures prestées. Moi, je parlais de l'évaluation de l'application de la loi.

Mme Monica De Coninck, ministre de l'Emploi. – La législation sera évaluée, non pas après trois mois, mais après deux ans. Je sais toutefois que les hôpitaux ne sont pas d'accord avec le règlement car il est très difficile de trouver des médecins pour faire le travail.

Mme Dominique Tilmans (MR). – Effectivement, d'un côté, les médecins recherchent une harmonie entre qualité de vie et qualité de travail ; d'un autre côté, les hôpitaux disposant de moins de prestations de médecins peinent à assurer la formation de ceux-ci et les services demandés. J'en suis parfaitement consciente.

Par ailleurs, les médecins en formation ont beaucoup d'attentes ; ils se rendent compte que les pressions continuent, que l'opting-out est mis en place, que les barèmes diffèrent d'une institution à l'autre. Concernant les rémunérations des heures supplémentaires, en tout cas à Iris, ils sont parvenus à arrêter une convention à dix-huit euros de l'heure, montant

kan worden vastgelegd bij koninklijk besluit, genomen op advies van het Nationaal Paritair Comité Geneesheren-Ziekenhuizen, opgericht bij koninklijk besluit nr. 47 van 24 oktober 1967.

Dat paritair comité geneesheren-ziekenhuizen valt niet onder de toepassings sfeer van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités. Bijgevolg valt het niet onder mijn bevoegdheid, maar onder die van mijn collega, de minister van Volksgezondheid. Volgens de informatie waarover ik beschik, heeft het paritair comité geneesheren-ziekenhuizen al een advies uitgebracht over de bijkomende vergoeding, maar wordt er nog gediscussieerd over de vorm van dat akkoord.

Mevrouw Dominique Tilmans (MR). – *Ik heb niet veel antwoorden gekregen op mijn vragen. Ik weet nu wel wat onder de bevoegdheid valt van de minister van Volksgezondheid. Bent u bevoegd voor de controle op de toepassing van de wet?*

Mevrouw Monica De Coninck, minister van Werk. – *Ik denk dat we daar beiden bevoegd voor zijn. Ik moet nog met mevrouw Onkelinx onderhandelen over de wijze waarop de regelgeving moet worden gecontroleerd.*

Mevrouw Dominique Tilmans (MR). – *In het begin dacht ik effectief dat deze wet ressorteerde onder de bevoegdheid van de minister van Volksgezondheid, maar de vraag is duidelijk op u afgewenteld. Ik veronderstel dat de minister van Werk dan bevoegd is. Er blijven dus nog heel wat vragen onbeantwoord. Ik dacht dat de referentieperiode drie maanden was, maar nu verklaart u dat de evaluatieperiode nog langer zou duren.*

Mevrouw Monica De Coninck, minister van Werk. – *Dertien weken.*

Mevrouw Dominique Tilmans (MR). – *Die dertien weken vormen de referentieperiode, maar wat met de referentieperiode voor de evaluatie van de nieuwe wet?*

Mevrouw Monica De Coninck, minister van Werk. – *Dat is maximaal 62 uur per week.*

Mevrouw Dominique Tilmans (MR). – *U spreekt nu over het aantal gepresteerde uren en ik had het over de evaluatie van de toepassing van de wet.*

Mevrouw Monica De Coninck, minister van Werk. – *De wetgeving zal worden geëvalueerd, niet na drie maanden, maar na twee jaar. Ik weet echter dat de ziekenhuizen niet akkoord gaan met de wet omdat ze zo moeilijk geneesheren kunnen vinden om het werk te doen.*

Mevrouw Dominique Tilmans (MR). – *Inderdaad, de geneesheren zoeken enerzijds een harmonie tussen kwaliteit van het leven en kwaliteit van de arbeid. Anderzijds doen ziekenhuizen waar de geneesheren minder uren presteren, veel moeite om de opleiding van die geneesheren en de gesolliciteerde diensten te verzekeren. Ik ben me daar perfect van bewust.*

Bovendien hebben de geneesheren in opleiding hoge verwachtingen; ze ondervinden dat de druk blijft, dat de opting-out is ingevoerd, dat niet alle instellingen dezelfde barema's toepassen. Ze zijn er, in elk geval voor de IRIS-ziekenhuizen, in geslaagd een overeenkomst sluiten voor

légèrement plus élevé que celui qui aurait été fixé et qui semble les satisfaire.

Je reviendrai sans doute vers vous car de nombreuses questions demeurent sans réponse.

Mme Monica De Coninck, ministre de l'Emploi. – La question des rémunérations n'est pas de mon ressort mais de celui de Mme Onkelinx. Un accord à ce sujet doit être négocié au sein des hôpitaux. Si un consensus n'était pas atteint, l'intervention de la ministre de la Santé pourrait être demandée.

Mme Dominique Tilmans (MR). – J'interrogerai donc Mme Onkelinx à ce sujet.

Par ailleurs, des contrôles sont-ils effectués ?

Mme Monica De Coninck, ministre de l'Emploi. – Je l'ignore ; je m'informerai et vous ferai parvenir la réponse.

Demande d'explications de M. André du Bus de Warnaffe à la ministre de l'Emploi sur « les emplois verts » (n° 5-1650)

M. André du Bus de Warnaffe (cdH). – Je tiens tout d'abord à remercier la ministre pour les réponses qu'elle a données aux questions que nous lui avons posées sur son programme en matière d'emploi.

La Conférence de Durban vient de se terminer. Dans le cadre de cette conférence, l'Organisation internationale du travail a été particulièrement active pour demander de lier plus étroitement les agendas du climat et de l'emploi. De nombreux débats parallèles se sont tenus sur les dimensions sociales du changement climatique et les emplois verts.

Pour l'OIT, les pays doivent réellement mettre en œuvre les engagements de Cancun. Ils doivent donc veiller à la création d'emplois décents et garantir une transition juste vers une économie à faibles émissions de carbone. L'OIT entend développer au maximum les emplois verts et demande d'appliquer des politiques qui permettent de réduire les répercussions négatives sur les emplois et les revenus. Le Bureau international du travail rappelle qu'il faut tenir compte de l'impact du changement climatique sur les travailleurs et les employeurs et qu'il faut repenser la formation professionnelle pour intégrer les nouvelles compétences afin de mener à bien la transition vers les emplois verts. Le BIT demande la promotion et l'application de normes de travail décentes au nouveau Fonds vert pour le climat et la création d'emplois verts dans divers secteurs comme la construction, les énergies renouvelables, le recyclage des déchets, etc.

Mes questions sont les suivantes :

La Belgique a-t-elle participé aux débats sur les emplois verts et l'impact social du changement climatique ? La Belgique a-t-elle pris des engagements ou doit-elle prendre de nouvelles initiatives dans ce domaine des emplois verts et de l'impact social du changement climatique ? Quel est votre plan pour « favoriser la transition écologique de l'économie et développer les emplois verts » comme le prévoit l'accord de

de vergoeding van de bijkomende uren, namelijk achttien euro per uur, een bedrag dat iets hoger ligt dan het bedrag dat zou zijn vastgelegd. Blijkbaar zijn ze daar tevreden mee.

Ik zal me in de toekomst waarschijnlijk opnieuw tot u richten want er blijven nog veel vragen onbeantwoord.

Mevrouw Monica De Coninck, minister van Werk. – *Het probleem van de vergoedingen is niet mijn bevoegdheid, maar die van mevrouw Onkelinx. Over een akkoord hierover moet in de ziekenhuizen worden onderhandeld. Indien geen consensus kan worden bereikt, kan om de bemiddeling van de minister van Volksgezondheid worden gevraagd.*

Mevrouw Dominique Tilmans (MR). – *Ik zal mevrouw Onkelinx hier dus over ondervragen.*

Worden er overigens controles uitgevoerd?

Mevrouw Monica De Coninck, minister van Werk. – *Dat weet ik niet. Ik zal me informeren en u het antwoord bezorgen.*

Vraag om uitleg van de heer André du Bus de Warnaffe aan de minister van Werk over « de groene jobs » (nr. 5-1650)

De heer André du Bus de Warnaffe (cdH). – *Ik dank de minister voor haar antwoorden op onze vragen over haar programma inzake werkgelegenheid.*

De Conferentie van Durban is net afgelopen. In het kader van die conferentie heeft de Internationale Arbeidsorganisatie zich bijzonder actief getoond om te vragen dat de agenda's van klimaat en werkgelegenheid nauwer op elkaar zouden worden afgestemd. Er werden talrijke parallelle debatten gevoerd over de sociale dimensies van de klimaatverandering en de groene jobs.

Volgens de IAO moeten de landen de verbintenissen van Cancun daadwerkelijk uitvoeren. Ze moeten dus degelijke banen creëren en een eerlijke overgang garanderen naar een koolstofarme economie. De IAO wil groene jobs zoveel mogelijk ontwikkelen en vraagt een beleid toe te passen dat het mogelijk maakt de negatieve gevolgen op tewerkstelling en inkomen te verminderen. Het Internationaal Arbeidsbureau wijst erop dat rekening moet worden gehouden met de invloed van de klimaatwijziging op de werknemers en de werkgevers en dat opnieuw moet worden nagedacht over de beroepsopleiding om de nieuwe vaardigheden te integreren die een overgang naar groene jobs mogelijk moeten maken. Het IAB vraagt de bevordering en de toepassing van correcte arbeidsnormen aan het nieuwe Groenfonds voor het klimaat in diverse sectoren, zoals de bouwsector, de hernieuwbare energie, de recyclage van afval, enz.

Heeft België deelgenomen aan de debatten over groene jobs en de sociale gevolgen van de klimaatverandering? Is België verbintenissen aangegaan of moet ons land nieuwe initiatieven nemen op het vlak van groene jobs en de sociale gevolgen van de klimaatverandering? Wat is uw plan om 'de overgang naar een milieuvriendelijke economie te bevorderen en groene jobs te creëren' zoals het regeerakkoord vooropstelt?

gouvernement ?

Vous avez fait référence à vos contacts avec le ministre bruxellois de l'Emploi et je sais qu'en Région de Bruxelles-Capitale, il y a eu des avancées significatives depuis 2009 sur la combinaison emploi- environnement et plus précisément le développement des emplois verts. Aussi je voudrais savoir si des synergies sont développées avec les Régions en vue de mener, au niveau fédéral, une politique cohérente avec celle du niveau régional.

Mme Monica De Coninck, ministre de l'Emploi. – La Belgique a très activement participé, pendant la présidence de l'Union européenne, aux différents débats sur les emplois verts. Elle a organisé avec l'aide de la Commission européenne une conférence ministérielle sur la promotion de l'emploi vert, un levier majeur et indispensable pour une transition réussie vers une économie verte et à faibles émissions de carbone.

Nous avons aussi participé à la conférence qui a rassemblé les ministres des États membres de l'UE, les représentants de la Commission européenne, du Comité économique et social et des institutions internationales. Le SPF Emploi et les services pour l'emploi, les partenaires sociaux et le monde universitaire y étaient aussi représentés.

L'objectif de la conférence consistait à stimuler le débat et à apporter une contribution au travail effectué par la présidence et par le Comité de l'emploi dans ce domaine. La conférence a montré qu'il était possible de tirer du débat des leçons politiques significatives et c'est sur cette base que des conclusions politiques formelles ont été adoptées par le Conseil de l'Union européenne.

Parallèlement, la Belgique a participé activement aux travaux du Comité de l'emploi sur le rapport *Towards a greener labour market – The employment dimension of tackling environmental challenges* qui inclut des indicateurs portant sur l'emploi et l'environnement.

Dans le cadre de l'OIT, la Belgique s'investit activement sur ce thème en soutenant les travaux du Bureau de l'organisation en la matière, entre autres lors de la préparation des conseils d'administration. D'ailleurs, pendant sa présidence de l'UE, la Belgique a mis en valeur les travaux du BIT sur ce thème.

Enfin, j'ai déjà rencontré un groupe de travail actif dans les milieux syndicaux. L'objectif est de rechercher des projets verts et surtout de négocier avec les membres de ces organisations et d'organiser des formations sur ce thème. Il n'est en effet pas évident pour les travailleurs dans les entreprises d'adopter la mentalité nouvelle que requièrent ces projets verts.

Je me suis déjà exprimée sur les projets qui permettront de créer de l'emploi à l'avenir et nous devons maintenant négocier avec les ministres régionaux de l'Emploi et de l'Environnement pour définir les grands projets que nous pourrions mettre en œuvre conjointement. Cette concertation n'a pas encore débuté mais je suis convaincue qu'elle est vraiment nécessaire.

Il me paraît essentiel d'investir notamment dans des maisons passives car cela permet de ne plus être aussi dépendant de l'énergie et de ses fluctuations de prix. Nous sommes confrontés à un grand défi – la création de nombreux

U hebt verwezen naar uw contacten met de Brusselse minister van Werkgelegenheid en ik weet dat in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest sedert 2009 veel vooruitgang geboekt is op het gebied van werkgelegenheid-milieu, en meer bepaald het aanbieden van groene jobs. Ik zou dan ook graag weten of synergieën ontwikkeld zijn met de gewesten teneinde, op federaal niveau, een beleid te ontwikkelen dat aansluit bij het beleid van de gewesten.

Mevrouw Monica De Coninck, minister van Werk. – België heeft, tijdens het voorzitterschap van de Europese Unie, actief deelgenomen aan de debatten over groene banen. Ons land heeft, met de steun van de Europese Commissie, een ministeriële conferentie georganiseerd over groene tewerkstelling, een belangrijke en onontbeerlijke hefboom voor een geslaagde overgang naar een groene koolstofarme economie.

We hebben ook deelgenomen aan de conferentie van de ministers van de EU-lidstaten, de vertegenwoordigers van de Europese Commissie, het Europees Economisch en Sociaal Comité en de internationale instellingen. De FOD Werkgelegenheid en de tewerkstellingsdiensten, de sociale partners en de universitaire wereld waren daar ook vertegenwoordigd.

De doelstelling van de conferentie bestond erin het debat te stimuleren en een bijdrage te leveren tot het werk van het voorzitterschap en het tewerkstellingscomité op dat gebied. De conferentie heeft aangetoond dat het mogelijk was belangrijke lessen te trekken uit het debat en op basis daarvan werden formele politieke conclusies aangenomen door de Raad van de Europese Unie.

Daarnaast heeft België actief deelgenomen aan de werkzaamheden van het Tewerkstellingscomité voor het rapport Towards a greener labour market – The employment dimension of tackling environmental challenges, dat indicatoren bevat over werkgelegenheid en milieu.

In het kader van de IAO zet België zich actief in voor dit thema door het steunen van de werkzaamheden van het Organisatiebureau op dat gebied, meer bepaald bij de voorbereiding van de raden van bestuur. Tijdens het Belgische voorzitterschap van de EU heeft ons land overigens de nadruk gelegd op de werkzaamheden van het IAB met betrekking tot dit thema.

Ik heb ook al contact gehad met een werkgroep die actief is op syndicaal gebied. Daarbij komt het er vooral op aan groene projecten op te sporen en vooral te onderhandelen met de leden van die organisaties en opleidingen te organiseren over dit thema. Voor de werknemers in de ondernemingen is het immers niet evident de nieuwe mentaliteit aan te kweken die vereist is voor deze groene projecten.

Ik heb al iets gezegd over de projecten die het mogelijk maken in de toekomst banen te creëren, en nu moet ik met de gewestministers bevoegd voor werkgelegenheid en milieu onderhandelen om de grote projecten te definiëren die we samen kunnen uitwerken. Dat overleg is nog niet begonnen, maar ik ben ervan overtuigd dat het echt nodig is.

Het lijkt mij belangrijk vooral in te zetten op het gebied van de passiehuizen, want daardoor vermindert de

emplois – très important pour les différents acteurs, les entreprises, ainsi qu'en termes d'innovation.

M. André du Bus de Warnaffe (cdH). – Je plaide pour renforcer la synergie avec le niveau régional. Une demande existe, mais ce n'est pas nécessairement évident. Je suis sénateur de communauté et je peux vous dire qu'il n'est pas facile lorsque l'on siège dans les trois assemblées – à la Région, au parlement Fédération Wallonie-Bruxelles et au Sénat – de voir les synergies, les conférences interministérielles et les accords de coopération. Je me réjouis d'entendre un ministre fédéral dire qu'une des solutions importantes en l'occurrence dépend d'une volonté et d'un investissement régional. Vous pourrez trouver chez moi, ainsi que chez d'autres collègues, un soutien ferme et fiable pour appuyer des politiques de coopération sur ce sujet.

Mme Monica De Coninck, ministre de l'Emploi. – Monsieur le sénateur, j'ai travaillé au niveau communal et j'ai une idée des problèmes qui se posent dans les grandes villes. Je suis convaincue qu'un accord de coopération, surtout axé sur les objectifs et non sur les instruments, permettrait de changer les choses. Ayant accédé au niveau fédéral, j'estime qu'il est temps que nous travaillions ensemble, en tant que partenaires adultes, en vue de garantir des résultats.

Demande d'explications de M. André du Bus de Warnaffe à la ministre de l'Emploi sur «le Fonds de l'expérience professionnelle» (n° 5-1652)

M. André du Bus de Warnaffe (cdH). – Le Fonds de l'expérience professionnelle est un instrument mis en place récemment pour contribuer à maintenir les travailleurs plus longtemps à l'emploi, notamment en subsidiant des projets d'adaptation des postes de travail.

Ce 26 janvier 2011, le Conseil national du travail a remis un avis sur le rapport annuel 2009 du Fonds de l'expérience professionnelle. Il ressort de ce rapport que le Fonds reçoit de plus en plus de demandes.

Cependant, le Conseil national du travail formule certaines recommandations : la simplification de l'accès au Fonds pour les PME ; la pérennisation d'un budget suffisant pour assumer les missions confiées ; la réorganisation des fonctions au sein du Fonds ; le renforcement de la dimension ergothérapique et de l'expertise en adaptation du poste de travail – je pense entre autres aux TMS, troubles musculosquelettiques que vous venez d'évoquer ; la simplification du calcul du montant de la subvention ; la transparence des critères d'octroi des subventions ; la création de la fonction d'évaluateur de projet ; enfin, une information pour un public cible plus large.

Voici mes questions. Un budget suffisant est-il garanti pour le fonctionnement du Fonds ? Ce dernier sera-t-il réorganisé ? Des campagnes d'information seront-elles organisées pour faire connaître le Fonds de l'expérience professionnelle ?

Mme Monica De Coninck, ministre de l'Emploi. – Je

afhankelijkheid van energie en de prijschommelingen ervan. We staan voor een grote uitdaging, namelijk het creëren van talrijke banen, wat zeer belangrijk is voor de verschillende actoren, zoals de bedrijven, en ook voor de innovatie.

De heer André du Bus de Warnaffe (cdH). – *Ik pleit voor de versterking van de synergie met het gewestelijk niveau. Er is een vraag gesteld, maar dat is niet noodzakelijk evident. Als gemeenschapssenator kan ik u zeggen dat het niet gemakkelijk is in drie assemblees zitting te hebben, namelijk het gewest, het Parlement van de Federatie Wallonië-Brussel en de Senaat, en daar de synergieën te zien; de interministeriële conferenties en de samenwerkingsakkoorden. Het verheugt mij te horen dat een federaal minister zegt dat een belangrijke oplossing besloten ligt in een regionale wil en investering. Ikzelf en een aantal collega's zullen u vast en zeker steunen om een samenwerkingsbeleid op dat gebied door te voeren.*

Mevrouw Monica De Coninck, minister van Werk. – *Ik heb op gemeentelijk vlak gewerkt en ik heb een idee van de problemen die zich voordoen in de grote steden. Ik ben ervan overtuigd dat met een samenwerkingsakkoord, vooral gericht op doelstellingen en niet zozeer op instrumenten, de situatie zou kunnen veranderen. Nu ik op het federaal niveau werk, meen ik dat we moeten samenwerken om, als volwassen partners, resultaten neer te zetten.*

Vraag om uitleg van de heer André du Bus de Warnaffe aan de minister van Werk over «het Ervaringsfonds» (nr. 5-1652)

De heer André du Bus de Warnaffe (cdH). – *Het Ervaringsfonds is onlangs opgericht als instrument om werknemers langer aan de slag te houden, meer bepaald met subsidies voor aangepaste arbeidsplaatsen.*

Op 26 januari 2011 heeft de Nationale Arbeidsraad advies uitgebracht over het jaarverslag 2009 van het Ervaringsfonds. Uit het verslag blijkt dat het Fonds meer en meer aanvragen ontvangt.

De Nationale Arbeidsraad formuleert bepaalde aanbevelingen: de toegang tot het Fonds voor KMO's eenvoudiger maken; een voldoende groot budget om de toevertrouwde opdrachten duurzaam in de tijd verzekeren; de functies bij het fonds reorganiseren; de ergotherapeutische dimensie en de expertise op het vlak van aangepast werk versterken – ik denk onder meer aan repetitieve overbelastingsletsels of MSD, Musculoskeletal disorders, die u zojuist hebt aangekaart; de berekeningswijze van de subsidies vereenvoudigen; de toekenningscriteria van de subsidies transparanter maken; de functie van projectevaluator in het leven roepen en, ten slotte, een ruimer doelpubliek voorlichten.

Zie hier mijn vragen. Is er een voldoende groot budget voor de werking van het Fonds uitgetrokken? Wordt het Fonds gereorganiseerd? Worden er voorlichtingscampagnes georganiseerd om het Ervaringsfonds meer bekendheid te geven?

Mevrouw Monica De Coninck, minister van Werk. – *Ik zal*

transmettrai à M. du Bus de Warnaffe le tableau reprenant les chiffres relatifs à la simplification de l'accès au Fonds par les PME.

Le gouvernement décide chaque année quels budgets seront accordés. Depuis 2008, ils sont insuffisants pour traiter toutes les demandes. L'année 2011 est la quatrième à voir les budgets d'engagement épuisés. Par conséquent, les demandes de subvention qui ne pouvaient plus être traitées ont été reportées à l'année budgétaire suivante.

Deux nouveaux développeurs ont été recrutés en 2011 pour la partie francophone du pays. La gestion des dossiers a évolué, par le biais d'une plus grande standardisation et de la systématisation des processus, vers une fonction « expert en initiative » de niveau B. Les gestionnaires des dossiers d'origine de niveau A peuvent aussi se rendre sur le terrain sur requête explicite du Conseil national du travail.

Par ailleurs, je pars de l'idée que des compétences ergonomiques, et non ergothérapeutiques, sont visées.

Une ergonome est à la disposition du Fonds de l'expérience professionnelle au sein de la DG Humanisation du travail. Un recrutement additionnel est prévu pour 2012.

La simplification du calcul du montant de la subvention nécessite une modification de la réglementation. Une nouvelle proposition est en cours de rédaction.

En matière de transparence des critères d'octroi des subventions, mon administration a procédé, durant l'année 2011, à des adaptations sur la base des avis du CNT. Le site web, les formulaires de demande de subvention ainsi que les brochures destinées aux entreprises ont été modifiés. Le vocabulaire a été plus adapté à la logique des entreprises, et le site web et la brochure ont été étoffés avec des exemples concrets.

En ce qui concerne la création de la fonction d'évaluateur de projets, le Fonds de l'expérience professionnelle subventionne les projets sur la base des pièces justificatives introduites par les entreprises au terme de l'exécution du projet. Une fois les investissements effectués, l'entreprise peut introduire des factures comme pièces justificatives.

Le Fonds de l'expérience professionnelle visite régulièrement les entreprises ayant reçu des subventions. Cela se passe par sondages. La fonction d'évaluateur n'existe pas en tant que telle, sa création nécessiterait une extension du cadre actuel du Fonds.

L'accord de gouvernement indique que le Fonds de l'expérience professionnelle sera transféré aux régions. Entre-temps, j'ai chargé mon administration d'étudier une réorganisation éventuelle et de me transmettre ses conclusions.

J'en viens aux campagnes d'information. S'appuyant sur ses moyens modestes, le Fonds a toujours travaillé, en matière de sensibilisation, en restant proche des employeurs et des travailleurs dans les entreprises. De nombreux projets ont ainsi été élaborés, dans et avec les entreprises, pour permettre le maintien au travail des travailleurs âgés.

Les limites des crédits budgétaires annuels sont atteintes. Cela prouve que le Fonds est bien connu chez les employeurs et les personnes ou institutions intermédiaires. Chaque campagne

de heer du Bus de Warnaffe de tabel met de cijfers over de vereenvoudiging van de toegang voor KMO's tot het Fonds bezorgen.

De regering beslist jaarlijks welk budget wordt toegekend. Sinds 2008 is het ontoereikend om alle aanvragen te behandelen. In 2011 is het budget voor de vierde keer uitgeput. Bijgevolg zijn de subsidieaanvragen die niet konden worden behandeld, naar het volgende begrotingsjaar overgedragen.

In 2011 werden twee nieuwe ontwikkelaars voor het Franstalige landsgedeelte in dienst genomen. Het beheer van de dossiers is meer gestandaardiseerd en er steekt meer systematiek in de processen onder andere dankzij de invoering van een 'initiatiefexpert' van niveau B. De dossierbeheerders die aanvankelijk van niveau A waren, mogen zich op uitdrukkelijk verzoek van de Nationale Arbeidsraad ook op de werkvloer begeven.

Ik ga er overigens van uit dat we mikken op ergonomische expertise en niet op ergotherapeutische.

Het Ervaringsfonds heeft een ergonome van de Algemene Directie Humanisering van de Arbeid te zijner beschikking. Voor 2012 wordt een extra kracht in dienst genomen.

Om de berekeningswijze van de subsidie te kunnen vereenvoudigen moet de regelgeving worden herzien. Er wordt een nieuw voorstel uitgewerkt.

In 2011 heeft mijn administratie de toekenningscriteria op grond van de NAR-adviezen transparanter gemaakt. De website, de aanvraagformulieren en de brochures voor de ondernemingen zijn aangepast. De woordkeuze sluit nu nauwer aan bij de ondernemerslogica en de website en de brochure zijn verlucht met concrete voorbeelden.

Wat de projectevaluatiefunctie betreft, subsidieert het Ervaringsfonds projecten op grond van de bewijsstukken die de onderneming bij afloop van het project indient. Eenmaal de investering verwezenlijkt kan de onderneming facturen als bewijsstuk indienen.

Het Ervaringsfonds bezoekt geregeld ondernemingen die subsidies hebben ontvangen. Dat gebeurt steekproefsgewijs. De functie van evaluator op zich bestaat niet; om die in het leven te roepen moet de huidige personeelsformatie van het Fonds worden uitgebreid.

Krachtens het regeerakkoord zal het Ervaringsfonds naar de Gewesten worden overgeheveld. Intussen heb ik mijn administratie opgedragen een reorganisatie te bestuderen en me de besluiten mee te delen.

Ik kom nu bij de voorlichtingscampagnes. Met de bescheiden middelen waarover het beschikt, is het Fonds altijd dicht bij werkgevers en werknemers aan bewustmaking blijven werken. Zo werden talloze projecten in en met de ondernemingen uitgewerkt om oudere werknemers aan de slag te houden.

We stuiten nu op de grenzen van de jaarlijkse begrotingskredieten. Dat toont aan dat het Fonds welbekend is bij de werkgevers en bij de tussenpersonen en bemiddelende instellingen. Elke voorlichtingscampagne die extra aanvragen oplevert, vergt een verhoging van het budget. In samenwerking met het Europees Sociaal Fonds en met het departement Maatschappelijke Integratie heeft mijn

d'information engendrant des demandes supplémentaires nécessitera une augmentation du budget. En collaboration avec le FSE et le département de l'Intégration sociale, mon administration avait inséré dans la programmation 2007 une campagne de sensibilisation axée sur l'emploi des travailleurs âgés. Nous ferons de même en 2012 en matière d'*active aging* basé sur la solidarité intergénérationnelle.

L'expérience utile et les compétences acquises des travailleurs âgés seront mises en évidence. L'ensemble de la population, et en particulier les employeurs et les travailleurs, doit davantage prendre conscience de la valeur ajoutée du travailleur âgé pour l'entreprise et le marché du travail en général.

M. André du Bus de Warnaffe (cdH). – Vous dites, Mme la ministre, que le Fonds sera réorganisé et régionalisé, comme le prévoit l'accord de gouvernement. Est-ce en raison du transfert aux régions que vous avez demandé une analyse ?

Mme Monica De Coninck, ministre de l'Emploi. – Même si beaucoup de mes compétences seront bientôt dévolues aux régions, nous ne pouvons nous offrir le luxe d'attendre. La situation est un peu schizophrène : d'une part nous continuons à agir pour l'emploi des jeunes et des seniors, d'autre part nous négocions déjà avec les régions en prévision du transfert de compétences. J'ai donc demandé à mon administration s'il était possible de modifier la fonction du Fonds en attendant son transfert.

Les circonstances sont analogues pour nombre de mes compétences actuelles, comme je l'ai exposé lors de la présentation de ma note politique.

Demande d'explications de M. André du Bus de Warnaffe à la ministre de l'Emploi sur «le congé-éducation payé» (n° 5-1653)

M. André du Bus de Warnaffe (cdH). – L'accord de gouvernement prévoit que le nombre d'heures de formation sera augmenté dans le système de congé-éducation payé afin de répondre aux pénuries de main-d'œuvre et de permettre aux travailleurs peu qualifiés de suivre une formation menant à l'obtention d'un premier diplôme ou certificat, dans le respect de la sacro-sainte neutralité budgétaire.

La loi de redressement contenant des dispositions sociales du 22 janvier 1985 prévoit déjà que le ministre de l'Emploi et du Travail peut décider que pour les formations professionnelles liées aux secteurs connaissant des pénuries sur le marché du travail, le nombre maximum d'heures soit fixé à 180. Le ministre agit sur proposition des secteurs et après avis de la Commission d'accréditation.

Selon la loi, le ministre de l'Emploi peut également décider que pour les formations concernant les aptitudes de base élémentaires des travailleurs peu scolarisés, le nombre maximum d'heures soit fixé à 180. Il agit sur proposition motivée de la Commission d'accréditation.

Dès lors, j'aimerais poser les questions suivantes. Le nombre maximum d'heures de formation sera-t-il augmenté ? Une

administratie een bewustmakingscampagne voor de tewerkstelling van oudere werknemers in de programmatie 2007 opgenomen. We zullen dat herhalen in 2012 door een beroep te doen op actief ouder worden en op de solidariteit tussen de generaties.

We zullen de nuttige ervaring en de expertise van oudere werknemers in het daglicht stellen. Heel de bevolking en in het bijzonder werkgevers en werknemers, dienen zich bewuster te worden van de toegevoegde waarde van oudere werknemers voor de onderneming en op de arbeidsmarkt in het algemeen.

De heer André du Bus de Warnaffe (cdH). – *Mevrouw de minister, u zegt dat het Fonds krachtens het regeerakkoord geregionaliseerd en gereorganiseerd wordt. Hebt u in het raam van de overheveling naar de gewesten een analyse gevraagd?*

Mevrouw Monica De Coninck, minister van Werk. – *Ook al worden veel van mijn bevoegdheden binnenkort naar de gewesten overgeheveld, toch kunnen we ons niet de luxe veroorloven om te wachten. De situatie is enigszins schizofreen: enerzijds blijven we ijveren voor de tewerkstelling van jongeren en ouderen en anderzijds onderhandelen we over de overheveling van bevoegdheden. Ik heb mijn administratie dus gevraagd of het in afwachting van de overheveling mogelijk is de rol van het Fonds aan te passen.*

Voor talloze van mijn huidige bevoegdheden doet zich een analoge situatie voor, zoals ik heb uiteengezet toen ik mijn algemene beleidsnota heb voorgesteld.

Vraag om uitleg van de heer André du Bus de Warnaffe aan de minister van Werk over «het betaald educatief verlof» (nr. 5-1653)

De heer André du Bus de Warnaffe (cdH). – *In het regeerakkoord staat dat in het systeem van het betaald educatief verlof het aantal opleidingsuren worden verhoogd om de tekorten aan arbeidskrachten te verminderen en de laaggeschoolde werknemers de kans te geven om een opleiding te volgen waarmee ze een eerste diploma of attest kunnen behalen, met naleving van de begrotingsneutraliteit.*

De herstellwet houdende sociale bepalingen van 22 januari 1985 bepaalt reeds dat op voorstel van de sectoren en na advies van de erkenningscommissie de minister van Tewerkstelling en Arbeid kan beslissen dat voor de sectorgebonden beroepsopleidingen die tegemoetkomen aan tekorten op de arbeidsmarkt het maximumaantal uren op 180 wordt vastgesteld.

De minister van Tewerkstelling en Arbeid kan op gemotiveerd voorstel van de erkenningscommissie ook beslissen dat voor opleidingen inzake elementaire basisvaardigheden voor laaggeschoolde werknemers het maximumaantal uren op 180 wordt vastgesteld.

Zal het maximumaantal opleidingsuren worden verhoogd? Komt er een volledige evaluatie van het systeem? Zullen

évaluation complète du mécanisme est-elle prévue ? Les travailleurs à temps partiel pourront-ils recourir davantage au système ? Quels seront les secteurs en pénurie visés par la mesure ? Quel est le calendrier prévu pour l'accomplissement de la procédure ? Les mesures pourront-elles être mise en œuvre pour l'année scolaire 2012-2013 ?

Mme Monica De Coninck, ministre de l'Emploi. – L'arrêté royal du 1^{er} septembre 2006 avait ramené à 120 heures le plafond d'heures de congé-éducation payé, au lieu des 180 heures précédemment octroyées. La future loi-programme prévoit que les travailleurs qui suivent une formation menant à l'exercice d'un métier en pénurie et ceux qui suivent une formation en vue d'obtenir un premier diplôme de l'enseignement secondaire supérieur pourront bénéficier d'un quota de 180 heures de congé-éducation payé au lieu des quotas habituels de 80, 100 ou 120 heures selon le type de formation suivie.

Aucune évaluation n'est prévue dans la loi mais les statistiques fournies annuellement par la Direction du congé-éducation payé permettront de voir l'importance que prendront dans le futur ces formations et d'ajuster éventuellement la politique à cet égard.

Comme pour les mesures déjà existantes, tous les travailleurs du secteur privé et les travailleurs contractuels des services publics autonomes pourront bénéficier de cette nouvelle mesure. Les travailleurs à temps partiel, pour autant que les conditions déterminées par la loi du 22 janvier 1985 et ses arrêtés d'exécution soient remplies, pourront également bénéficier de cette mesure.

La liste des métiers en pénurie, établie annuellement par l'ONEM dans le cadre de la réglementation sur le chômage, servira de base à l'octroi du congé-éducation payé. La loi-programme prévoit que ces nouvelles mesures seront applicables en date du 1^{er} septembre prochain.

M. André du Bus de Warnaffe (cdH). – Pour les secteurs en pénurie, vous vous fiez donc à la liste de l'ONEM ?

Mme Monica De Coninck, ministre de l'Emploi. – Oui.

Demande d'explications de M. André du Bus de Warnaffe à la ministre de l'Emploi sur «la formation en alternance» (n° 5-1654)

M. André du Bus de Warnaffe (cdH). – Le Conseil national du travail et le Conseil central de l'économie ont remis le 25 mai 2011 un avis unanime sur les mesures favorisant l'insertion sur le marché du travail des jeunes qui sont récemment sortis de l'école. Cet avis fait suite à l'invitation de la précédente ministre de l'Emploi, Mme Milquet, à évaluer l'ensemble des dispositifs existants et à examiner une note d'orientation concernant l'harmonisation des statuts en matière de formation en alternance.

En effet, il existe actuellement de multiples mesures d'alternance, organisées au niveau de l'État fédéral, des secteurs ou des communautés et des régions. Ces mécanismes recourent fréquemment à des règles en matière de droit du travail différentes et les conditions d'assujettissement à la sécurité sociale de ces apprentis diffèrent d'une formule à

deeltijdse werknemers vanaf nu een beroep doen op het systeem? Op welke sectoren met tekorten is de maatregel gericht? Wat is het vooropgestelde tijdschema? Zullen de maatregelen vanaf het schooljaar 2012-2013 ten uitvoer worden gelegd?

Mevrouw Monica De Coninck, minister van Werk. – *In het koninklijk besluit van 1 september 2006 werd het maximumaantal uren educatief betaald verlof van 180 uren verminderd tot 120 uren. In de komende programmawet staat dat de werknemers die een opleiding volgen die leidt tot de uitoefening van een knelpuntberoep en zij die een opleiding volgen met het oog op het behalen van een eerste diploma van hoger secundair onderwijs, recht zullen hebben op 180 uur educatief betaald verlof in plaats van de gebruikelijke 80, 100 of 120 uur.*

De wet voorziet in geen enkele evaluatie, maar uit de statistieken van de Directie van het betaald educatief verlof zal de evolutie van de opleidingen kunnen worden opgemaakt. Eventueel kan het beleid dan worden aangepast.

Net als voor de bestaande maatregelen zullen de werknemers uit de privésector en de contractuele werknemers in de openbare diensten de nieuwe maatregel kunnen genieten. Hetzelfde geldt voor deeltijdse werknemers, voor zover ze voldoen aan de voorwaarden van de wet van 22 januari 1985.

De RVA stelt jaarlijks een lijst van knelpuntberoepen op in het kader van de werkloosheidsreglementering. Die lijst zal als basis dienen voor de toekenning van het betaald educatief verlof. De programmawet bepaalt dat de nieuwe maatregelen vanaf 1 september in werking zullen treden.

De heer André du Bus de Warnaffe (cdH). – *Voor de knelpuntsectoren vertrouwt u dus op de lijst van de RVA?*

Mevrouw Monica De Coninck, minister van Werk. – Ja.

Vraag om uitleg van de heer André du Bus de Warnaffe aan de minister van Werk over «alternierend leren» (nr. 5-1654)

De heer André du Bus de Warnaffe (cdH). – *De Nationale Arbeidsraad en de Centrale Raad voor het bedrijfsleven hebben op 25 mei 2011 een unaniem advies uitgebracht over de maatregelen ter bevordering van de inschakeling van schoolverlaters op de arbeidsmarkt. Dat advies kwam na de vraag van de vorige minister van Werk, mevrouw Milquet, om het geheel van bestaande maatregelen te evalueren en om een oriëntatienota over de harmonisering van de statuten op het vlak van alternierend leren te onderzoeken.*

Vandaag bestaan er immers verschillende maatregelen betreffende alternierend leren, georganiseerd door de federale staat, de sectoren of de gemeenschappen en de gewesten. Die mechanismen steunen op verschillende regels van het arbeidsrecht en de sociale zekerheidsregels die erop van

l'autre.

La multiplicité de ces formules et l'absence de cohérence entre elles les rendent malheureusement peu lisibles pour les élèves et apprentis, pour les établissements d'enseignement, les opérateurs de formation et les employeurs.

Les Conseils proposent donc d'élaborer un socle fédéral simple, juridiquement sûr et transparent en vue de développer davantage la formation en alternance et d'en intensifier encore l'utilisation par les entreprises, les institutions et les secteurs.

Les Conseils proposent donc des définitions, un socle commun en droit du travail et des règles d'assujettissement et de cotisation de sécurité sociale neutres budgétairement.

Une harmonisation des statuts en matière de formation en alternance va-t-elle être organisée ? Une concertation avec les communautés et les régions sera-t-elle organisée et selon quel calendrier ? L'harmonisation pourra-t-elle entrer en vigueur pour l'année scolaire 2012-2013 ? Les apprentis pourront-ils maintenir leurs droits aux allocations familiales et le statut de personne à charge au point de vue fiscal même s'ils perçoivent une rétribution ?

Mme Monica De Coninck, ministre de l'Emploi. – La problématique de la formation en alternance me préoccupe fort et j'ai beaucoup d'expérience en la matière. J'ai donc l'intention de continuer les travaux sur l'uniformisation du statut des apprenants en alternance. À cette fin, j'organiserai sous peu une concertation avec les communautés et les régions. Il est encore trop tôt pour dire si l'harmonisation envisagée entrera en vigueur pour la rentrée scolaire. Cela dépendra beaucoup de la vitesse à laquelle les différentes administrations – une dizaine selon moi – pourront s'occuper de l'élaboration technique des propositions reprises dans l'avis numéro 1770. Les résultats de la concertation avec les communautés et les régions auront également une influence certaine. En concertation avec Mme Onkelinx, ministre des Affaires sociales, je vais reprendre la coordination des travaux techniques dans les plus brefs délais.

En ce qui concerne les allocations familiales, il faut faire la distinction entre le droit aux allocations des parents d'un apprenti et le droit d'un apprenti aux allocations pour ses propres enfants. Il est évident que dans le second cas, le droit aux allocations sera maintenu. Pour ce qui est de l'influence des revenus mensuels de l'apprenti sur le droit des parents aux allocations, la situation actuelle sera néanmoins maintenue ; cela signifie que le droit aux allocations sera conservé sans aucune condition en matière de revenu jusqu'à la fin août de l'année du 18^e anniversaire du jeune. Après cette date, les parents auront toujours droit aux allocations familiales si les revenus de l'apprenti ne dépassent pas 500 euros bruts par mois. On examinera en concertation avec l'ONAFTS si ce plafond peut être relevé afin de donner suite à la proposition reprise dans l'avis. Pour plus de détails, je vous invite à vous adresser à M. Courard, qui est compétent en la matière.

Enfin, en ce qui concerne le statut d'enfant fiscalement à charge, j'ai l'intention de soumettre une proposition à M. Vanackere, ministre des Finances. Elle visera à neutraliser, du moins partiellement, les revenus issus d'un apprentissage par analogie avec les revenus issus d'un travail

toepassing zijn lopen uiteen.

De veelheid van die formules en het gebrek aan samenhang zorgen voor onduidelijkheid voor de leerlingen, de onderwijsinstellingen, de leertrajectbegeleiders en de werkgevers.

De Raden stellen dus voor een eenvoudige federale sokkel uit te werken, die juridische zekerheid biedt en transparant is zodat het alternerend leren wordt uitgebreid en het gebruik ervan wordt gestimuleerd.

De Raden stellen definities voor, een gemeenschappelijke arbeidsrechtelijke sokkel en sociale zekerheidsregels- en bijdragen die geen invloed hebben op de begroting.

Zal er een harmonisering van de statuten voor alternerend leren worden georganiseerd? Zal er overleg met de gemeenschappen en de gewesten plaatsvinden? Kan de harmonisering van kracht worden voor het schooljaar 2012-2013? Kunnen de leerlingen hun recht op kinderbijslag en het statuut van persoon ten laste op het vlak van de fiscaliteit behouden, zelfs als ze een vergoeding krijgen?

Mevrouw Monica De Coninck, minister van Werk. – *De problematiek van het alternerend leren houdt me sterk bezig en ik heb een ruime ervaring op dat vlak. Ik ben dus van plan verder te werken aan de uniformering van het statuut van leerlingen die alternerend leren. Daartoe zal ik binnenkort overleg met de gemeenschappen en de gewesten organiseren. Het is dus nog te vroeg om te zeggen of de harmonisering tegen volgend schooljaar in werking zal treden. Veel zal afhangen van de snelheid waarmee de verschillende besturen de technische uitwerking van de voorstellen uit advies nummer 1770 kunnen uitvoeren. De resultaten van het overleg met de gemeenschappen en de gewesten zullen ook een zekere invloed hebben. In overleg met mevrouw Onkelinx, minister van Sociale Zaken, zal ik de technische werkzaamheden zo snel mogelijk hervatten.*

Wat de kinderbijslag betreft, moet er een onderscheid worden gemaakt tussen het recht op kinderbijslag van de ouders van een leerling en het recht van een leerling op de kinderbijslag voor zijn eigen kinderen. Uiteraard behoudt de leerling in het tweede geval het recht op kinderbijslag. Wat de gevolgen van het maandelijks inkomen van de leerling op het recht van zijn ouders op kinderbijslag betreft, blijft de situatie dezelfde: het recht op kinderbijslag blijft behouden zonder enige voorwaarde op het vlak van inkomen tot eind augustus van het jaar waarin de jongere achttien wordt. Daarna hebben de ouders recht op kinderbijslag als de inkomsten van de leerling niet meer dan 500 euro per maand bedragen. In overleg met de RKW zal worden onderzocht of dat plafond kan worden opgetrokken, waarmee gevolg wordt gegeven aan het voorstel in het advies. Voor meer details verwijs ik u naar de heer Courard, die bevoegd is voor die materie.

Over de vraag of het kind fiscaal ten laste blijft, ben ik van plan een voorstel voor te leggen aan de minister van Financiën, de heer Vanackere. Dat voorstel zal als doel hebben om, op zijn minst gedeeltelijk, het inkomen uit een opleiding te neutraliseren, naar analogie met de inkomsten van een studentenjob. Er kan ook een probleem rijzen als de ouders een integratietegemoetkoming van het OCMW krijgen.

d'étudiant. Un problème peut aussi se poser lorsque les parents reçoivent une allocation d'intégration du CPAS. En effet, il arrive que l'argent alloué au jeune dans le cadre du système d'apprentissage en alternance soit considéré comme un revenu. Je vais donc demander à Maggie De Block de se pencher sur la question.

M. André du Bus de Warnaffe (cdH). – Je me réjouis que vous attestiez d'une grande expérience dans le domaine de la formation en alternance. J'attends beaucoup du système que vous allez mettre en place avec les régions et les communautés.

Mme Monica De Coninck, ministre de l'Emploi. – Je plaide également pour une plus grande transparence et une simplification du système. À cet égard, le problème le plus important qui se pose à Anvers, mais aussi je pense à Bruxelles, est de trouver un stage. Souvent, les jeunes ne suivent les cours qu'un jour par semaine et se retrouvent inactifs les autres jours. Ce n'est pas le but de ce système.

M. André du Bus de Warnaffe (cdH). – C'est le rôle des acteurs régionaux d'assurer la fiabilité de la mise en contact des jeunes avec les entreprises.

Mme Monica De Coninck, ministre de l'Emploi. – Cela doit être contrôlé.

M. André du Bus de Warnaffe (cdH). – Mais cela demande aussi un accompagnement, non seulement du jeune mais également des entreprises. Le rôle des régions est déterminant à cet égard.

Vous attachez une grande importance à la simplification : celle-ci doit être principalement assurée par les régions. Je plaide dès lors pour une déclaration commune des ministres régionaux et du ministre fédéral en vue de réaliser une telle simplification et harmonisation, car seule, madame la ministre, vous n'y parviendrez pas.

Demande d'explications de M. André du Bus de Warnaffe à la ministre de l'Emploi sur «l'incapacité définitive» (n° 5-1655)

M. André du Bus de Warnaffe (cdH). – La loi du 27 avril 2007 portant des dispositions diverses a inséré un nouvel article 34 dans la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

Cet article stipule que l'incapacité de travail résultant d'une maladie ou d'un accident et qui empêche définitivement le travailleur d'accomplir le travail convenu ne met pas par elle-même fin au contrat pour cause de force majeure et que l'employeur est tenu de maintenir ce travailleur au travail conformément aux recommandations du conseiller en prévention-médecin du travail, en adaptant son travail, ou, si cela n'est pas possible, en lui donnant un autre travail, à moins que ce ne soit ni techniquement ni objectivement possible ou que cela ne puisse être raisonnablement exigé pour des raisons sérieuses.

Cette procédure n'est cependant pas encore applicable car elle entrera en vigueur à une date à déterminer par un arrêté royal qui n'a pas encore été adopté. La loi prévoit également que le

Soms wordt het geld dat een jongere krijgt in het systeem van alternerend leren als een inkomen beschouwd. Ik zal aan mevrouw De Block vragen zich over dat punt te buigen.

De heer André du Bus de Warnaffe (cdH). – *Ik ben verheugd dat u veel ervaring hebt op het terrein van het alternerend leren. Ik verwacht veel van het systeem dat u met de gewesten en de gemeenschappen wil opzetten.*

Mevrouw Monica De Coninck, minister van Werk. – *Ik pleit ook voor een transparanter en eenvoudiger systeem. Het belangrijkste probleem in Antwerpen, en ik denk ook in Brussel, is een stageplaats vinden. Vaak volgen de jongeren slechts één dag per week les en hebben ze de andere dagen niets te doen. Dat is niet de bedoeling van het systeem.*

De heer André du Bus de Warnaffe (cdH). – *Het is de taak van de regionale actoren ervoor te zorgen dat de jongeren in contact kunnen komen met de ondernemingen.*

Mevrouw Monica De Coninck, minister van Werk. – *Dat moet worden gecontroleerd.*

De heer André du Bus de Warnaffe (cdH). – *Er is ook begeleiding nodig, niet alleen van de jongeren, maar ook van de ondernemingen. De gewesten hebben op dat vlak een doorslaggevende rol.*

U hecht veel belang aan vereenvoudiging: daarvoor moeten in de eerste plaats de gewesten zorgen. Ik pleit dus voor een gemeenschappelijke verklaring van de regionale ministers en de federale minister om een dergelijke vereenvoudiging en harmonisering te realiseren, want alleen zult u er niet komen, mevrouw de minister.

Vraag om uitleg van de heer André du Bus de Warnaffe aan de minister van Werk over «de definitieve arbeidsongeschiktheid» (nr. 5-1655)

De heer André du Bus de Warnaffe (cdH). – *Met de wet van 27 april 2007 werd artikel 34 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, opgeheven bij de wet van 17 juli 1985, op de volgende wijze hersteld.*

De arbeidsongeschiktheid ten gevolge van ziekte of ongeval, waardoor het voor de werknemer definitief onmogelijk wordt om het overeengekomen werk te verrichten, maakt niet uit zichzelf een einde aan de overeenkomst wegens overmacht. De werkgever is ertoe gehouden die werknemer aan het werk te houden overeenkomstig de aanbevelingen van de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer, door zijn arbeid aan te passen, of als dat niet kan door hem ander werk te geven, tenzij wanneer dat noch technisch noch objectief mogelijk is of wanneer dat om gegronde redenen redelijkerwijze niet kan worden geëist.

Die procedure wordt nog altijd niet toegepast want ze treedt in werking op een door de Koning te bepalen datum. De wet stipuleert ook dat de Koning ter uitvoering van de Hem door

Roi doit prendre l'avis du Conseil supérieur pour la prévention et la protection au travail pour exercer les attributions qui lui sont conférées.

Le Conseil supérieur pour la prévention et la protection au travail a donc remis un avis le 20 juin 2008 mais celui-ci n'est pas unanimement favorable et différentes remarques ont été émises, entre autres sur la compatibilité du texte avec l'arrêté royal du 28 mai 2003 sur la surveillance de la santé.

Un projet d'arrêté royal va-t-il être soumis au Conseil supérieur pour la prévention et la protection au travail et adopté pour déterminer l'entrée en vigueur de cette disposition ?

Quelles seront les règles de procédures relatives à la constatation de l'incapacité définitive du travailleur par le conseiller en prévention-médecin du travail et par le médecin-inspecteur social, ainsi que les délais y relatifs ?

La concordance est-elle garantie avec l'arrêté royal du 28 mai 2003 sur la surveillance de la santé ?

Mme Monica De Coninck, ministre de l'Emploi. – Comme vous le mentionnez, le Conseil supérieur pour la prévention et la protection au travail a émis le 20 juin 2008 un avis très partagé sur le projet d'arrêté. Les membres du Conseil estiment entre autres que le projet n'offre pas les meilleures garanties pour un reclassement optimal et indiscutable des travailleurs et que la relation avec d'autres réglementations sur l'incapacité de travail, notamment l'arrêté royal relatif à la surveillance de la santé, n'est pas claire. Comme cet avis touche au fond de la problématique et concerne l'article 34 tel que rétabli par la loi du 27 avril 2007, l'administration a examiné, à la demande de mon prédécesseur Mme Milquet, de quelle manière ce problème pouvait être résolu, eu égard à la réglementation et aux procédures existantes et en particulier à l'arrêté royal du 28 mai 2003 relatif à la surveillance de la santé des travailleurs.

La recherche d'une réglementation adéquate a abouti à la conclusion qu'il était souhaitable, pour des raisons juridiques, de revoir l'article 34 ainsi que d'assurer la concordance entre les dispositions législatives pertinentes et l'arrêté royal relatif à la surveillance de la santé des travailleurs, en particulier les dispositions relatives à la réintégration.

Ma position est claire : il faut éviter de faciliter les cas où la force majeure pourrait être invoquée. Il faudra donc repenser les dispositions législatives qui devraient permettre d'atteindre les objectifs de la loi du 27 avril 2007, principalement promouvoir la réintégration d'un travailleur en incapacité de travail définitive et décourager l'appel injustifié ou abusif à l'incapacité de travail définitive.

J'étudierai minutieusement le dossier et confierai à mon administration le soin de mettre au point une solution au problème.

M. André du Bus de Warnaffe (cdH). – Le vide juridique doit être comblé et je suis satisfait d'apprendre que la ministre va donner une suite favorable à la demande des différents acteurs.

dit artikel toegekende bevoegdheden, het advies inwint van de Hoge Raad voor preventie en bescherming op het werk.

Die heeft op 20 juni 2008 zijn advies uitgebracht. Het was echter niet eensluidend en er waren verschillende opmerkingen, onder meer over de verenigbaarheid van de tekst met het koninklijk besluit van 28 mei 2003 betreffende het gezondheidstoezicht op de werknemers.

Zal een koninklijk besluit aan de Hoge Raad voor preventie en bescherming op het werk worden voorgelegd en worden aangenomen om de inwerkingtreding van die bepaling vast te leggen?

Wat zal de procedure voor de vaststelling van de definitieve arbeidsongeschiktheid door de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer of de geneesheer-sociaal inspecteur zijn? Wat zullen de termijnen zijn?

Zal het nieuwe koninklijk besluit in overeenstemming zijn met het koninklijk besluit betreffende het gezondheidstoezicht op de werknemers?

Mevrouw Monica De Coninck, minister van Werk. – *De Hoge Raad voor preventie en bescherming op het werk heeft op 20 juni 2008 een zeer verdeeld advies uitgebracht over het ontwerp van besluit. De leden van de raad menen onder meer dat het besluit niet de beste garanties biedt voor optimale en onaanvechtbare reclasseringskansen voor de werknemers en dat de samenhang met andere regelgeving inzake arbeidsongeschiktheid, zoals het koninklijk besluit betreffende het gezondheidstoezicht, niet duidelijk is. Het advies gaat naar de kern van het probleem en heeft betrekking op artikel 34 dat door de wet van 27 april 2007 wordt hersteld. Om die reden heeft de administratie op vraag van mijn voorganger, mevrouw Milquet, nagegaan hoe het probleem kan worden opgelost, rekening houdend met de bestaande regels en procedures, en in het bijzonder met het koninklijk besluit van 28 mei 2003 betreffende het gezondheidstoezicht op de werknemers.*

Uiteindelijk is besloten dat het om juridische redenen wenselijk is artikel 34 te herzien en de overeenstemming te verzekeren tussen de toepasselijke wettelijke bepalingen en het koninklijk besluit betreffende het gezondheidstoezicht op de werknemers, en de bepalingen met betrekking tot de re-integratie in het bijzonder.

Mijn standpunt is duidelijk: het mag niet makkelijker worden om overmacht in te roepen. De wettelijke bepalingen die de doelstellingen van de wet van 27 april 2007 kunnen aantasten, moeten worden herbekeken. Die doelstellingen zijn hoofdzakelijk de bevordering van de re-integratie van de werknemer en de ontmoediging van het onterechte gebruik of het misbruik van de definitieve arbeidsongeschiktheid.

Ik zal het dossier nauwkeurig bestuderen en mijn administratie opdragen een oplossing voor het probleem te vinden.

De heer André du Bus de Warnaffe (cdH). – *De juridische leemte moet worden opgevuld. Het verheugt me dat de minister een gunstig gevolg zal geven aan de vragen van de verschillende actoren.*

Demande d'explications de M. André du Bus de Warnaffe à la ministre de l'Emploi sur «l'exploitation des travailleurs dans les gares bruxelloises» (n° 5-1658)

M. André du Bus de Warnaffe (cdH). – Certaines sources dénoncent l'exploitation de travailleurs pour le nettoyage des gares bruxelloises. Les gares de Bruxelles-midi, Central, Nord, Luxembourg, Schuman et Etterbeek seraient concernées.

Ces travailleurs subiraient des conditions de travail inacceptables : travail sept jours sur sept, sans jour de repos, de 22 heures à 6 heures du matin. Ces travailleurs seraient payés mais sans percevoir les primes de nuit, ni les primes du travail le week-end.

Certains d'entre eux auraient un contrat de travail mais celui-ci serait mal respecté. D'autres auraient été contraints de prendre un statut de faux indépendant afin d'éviter à leur employeur de payer des cotisations sociales. D'autres encore n'auraient aucun statut.

La cause de ces problèmes serait la sous-traitance en cascade. En 2008, la SNCB-Holding a fait un appel d'offres pour le nettoyage des gares. L'entreprise qui a remporté cet appel d'offres a ensuite sous-traité l'activité du nettoyage des gares. La dernière entreprise de la chaîne aurait alors exploité les travailleurs.

Ce dossier souligne le problème de la sous-traitance en cascade qui a été dénoncé par le Centre pour l'égalité des chances dans son dernier rapport sur la traite des êtres humains. Le cas est d'autant plus choquant qu'une entreprise publique, la SNCB-Holding, est impliquée.

L'inspection sociale va-t-elle intervenir pour mettre fin à ces pratiques ? La SNCB-Holding a-t-elle les moyens de faire elle-même cesser ces pratiques ? Les cahiers des charges ne doivent-ils pas prévoir des clauses éthiques et imposant le respect des lois ? Des mesures vont-elles être prises pour lutter contre ces phénomènes de sous-traitance en cascade, comme un mécanisme de responsabilité solidaire ? Des mesures vont-elles être mises en place pour lutter contre la fraude et les faux indépendants ?

Mme Monica De Coninck, ministre de l'Emploi. – Le problème que vous évoquez n'est pas inconnu des services d'inspection du travail. Des contrôles ont notamment été faits dans les gares concernées en mai 2011 par le Contrôle des lois sociales du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale en collaboration avec l'Inspection de l'ONSS. Lors de ces contrôles, il est apparu que neuf personnes de nationalité roumaine étaient au travail. Celles-ci ont déclaré travailler comme indépendants en sous-traitance pour un sous-traitant de l'entreprise qui a obtenu de la SNCB-Holding le marché de nettoyage des principales gares de Bruxelles. Il est également apparu que la facturation des travaux était faite à un taux très inférieur aux taux usuels en vigueur dans le secteur et que ces personnes travaillaient presque tous les jours de 22 heures à 6 heures.

Ce problème a été débattu avec l'Auditeur du travail de Bruxelles. Il a été convenu que les suites à donner à ces

Vraag om uitleg van de heer André du Bus de Warnaffe aan de minister van Werk over «de uitbuiting van werknemers in de Brusselse stations» (nr. 5-1658)

De heer André du Bus de Warnaffe (cdH). – Sommigen hekelen de uitbuiting van werknemers in de Brusselse stations, meer bepaald in de stations Zuid, Centraal, Noord, Luxemburg, Schuman en Etterbeek.

De werknemers zouden er in onaanvaardbare omstandigheden moeten werken: zeven dagen op zeven, zonder rustdag, van 22 uur 's avonds tot 6 uur 's morgens. Deze werknemers zouden wel betaald worden, maar geen premies ontvangen voor nacht- of weekendwerk.

Sommigen onder hen zouden een arbeidsovereenkomst hebben, maar die zou niet worden nageleefd. Anderen zouden werken als schijnzelfstandige, waardoor de werkgever aan de sociale bijdragen ontsnapt. Nog anderen zouden helemaal geen statuut hebben.

De oorzaak van dit probleem is de trapsgewijze onderaanneming. In 2008 schreef de NMBS Holding een aanbesteding uit voor het onderhoud van de stations. Het bedrijf dat de aanbesteding binnenhaalde, heeft de opdracht op zijn beurt uitbesteed. De laatste onderneming van de keten zou de werknemers uitbuiten.

Dit dossier toont het probleem aan van de trapsgewijze onderaanneming, die aan de kaak wordt gesteld in het jongste rapport over mensenhandel van het Centrum voor Gelijkheid van Kansen. Dit geval is bijzonder aanstootgevend omdat de NMBS Holding erbij betrokken is.

Zal de sociale inspectie optreden om aan dit soort praktijken een einde te maken? Kan de NMBS Holding zelf een einde maken aan deze praktijken? Moeten de bestekken geen ethische clausules omvatten die de naleving van de wetgeving verplichten? Zullen er maatregelen worden genomen om het fenomeen van trapsgewijze onderaanneming te bestrijden; zoals een mechanisme van hoofdelijke aansprakelijkheid? Zullen maatregelen worden genomen tegen de fraude en de schijnzelfstandigen?

Mevrouw Monica De Coninck, minister van Werk. – *Het probleem is bekend bij de arbeidsinspectie. In mei 2011 voerde het Toezicht op de Sociale Wetten van de FOD Werkgelegenheid Arbeid en Sociaal Overleg, samen met de RSZ-inspectie, in de betrokken stations controles uit. Bij deze controles bleek dat negen personen met de Roemeense nationaliteit aan het werk waren. Deze mensen verklaarden als schijnzelfstandige te werken, in onderaanneming voor een onderaannemer van het bedrijf waaraan het onderhoud van de belangrijkste Brusselse stations door de NMBS Holding werd toegewezen. Er kwam ook aan het licht dat de facturatie van de werken gebeurde tegen een veel lager tarief dan gebruikelijk in de sector en dat de werknemers bijna alle dagen werken van 22 uur tot 6 uur.*

Dit probleem werd besproken met de arbeidsauditeur van Brussel. Er werd overeengekomen dat de opvolging van de vaststellingen behandeld zal worden door de RSVZ, die zich

constatations seraient traitées par l'INASTI qui se penchera notamment sur la réalité du statut d'indépendant allégué.

Le phénomène de la sous-traitance en cascade est une des causes majeures de la fraude sociale. Vous savez que mon collègue, John Crombez, est très actif dans ce secteur. Trop souvent, des donneurs d'ordre, qui ont sciemment mis dans leur appel d'offres des conditions intenables si la législation sociale devait être respectée, feignent d'ignorer les fraudes commises sur leurs chantiers en se retranchant derrière le fait qu'ils ne sont pas employeurs des personnes qui y sont occupées.

Couplées au phénomène des faux indépendants dont l'ampleur est croissante et qui permet aux parties usant de cette qualification des relations de travail d'échapper à l'application des règles minimales en matière de conditions de travail et de rémunération contenues dans les conventions collectives de travail sectorielles, ces pratiques offrent peu de prise aux services d'inspection du travail.

L'instauration du mécanisme de responsabilité solidaire du donneur d'ordre par rapport à toute la chaîne de sous-traitance ainsi que la mise en place d'une législation clarifiant de manière non équivoque les conditions requises pour se prévaloir du statut de travailleur indépendant seront de nature à mettre un terme à ce genre de pratiques.

Je suis particulièrement sensible à ce problème qui appelle d'urgence des actions. Je suis donc heureuse que vous m'ayez interrogée à ce sujet.

M. André du Bus de Warnaffe (cdH). – Il y a du travail en suffisance mais la question, c'est les emplois. Dans cet exemple-ci, on démontre qu'il y a du travail mais que les emplois ne correspondent pas ou ne respectent pas les règles. Il y a une déviation à proprement parler d'un système à des fins qui ne respectent plus les conditions du travail. Je me réjouis de votre décision et des perspectives que vous annoncez aujourd'hui. J'espère simplement que la collaboration avec votre collègue, John Crombez, sera plus efficace et se traduira par de réelles modifications dans la législation.

Mme Monica De Coninck, ministre de l'Emploi. – Il est très important de travailler ensemble mais aussi avec l'Auditeur du travail de Bruxelles.

Demande d'explications de Mme Helga Stevens à la ministre de l'Emploi sur «le statut des parents d'accueil» (n° 5-1625)

Mme Helga Stevens (N-VA). – *Le 8 juillet 2011, le cabinet de la précédente ministre de l'Emploi, Mme Milquet, a envoyé un communiqué de presse dans lequel elle précisait sa volonté d'avancer sur un véritable statut des parents d'accueil, bien que le gouvernement soit en affaires courantes.*

Le projet d'accord en la matière date déjà de début février 2010. Mme Milquet l'avait réalisé avec Laurette Onkelinx, ministre des Affaires sociales. Ce projet devait dans un premier temps être envoyé aux communautés pour poursuivre la concertation et enfin au Comité de

zal buigen over het statuut van zogenaamde zelfstandigen.

Het fenomeen van de trapsgewijze onderaanneming is één van de hoofdoorzaken van sociale fraude. U weet dat mijn collega, John Crombez, zeer actief is in deze sector. De offertes van de inschrijvers zijn vaak veel te laag om de sociale wetgeving te kunnen respecteren. Ze doen alsof ze niet op de hoogte zijn van de fraude op hun werkteerrein en verschuilen zich achter het feit dat ze niet de werkgever zijn van de betrokkenen.

Het fenomeen van de schijnzelfstandigen neemt toe. Degenen die er gebruik van maken ontsnappen aan de toepassing van de minimale regels inzake arbeidsomstandigheden en loonvoorwaarden van de collectieve arbeidsovereenkomsten, waardoor de arbeidsinspectie er geen greep op heeft.

De invoering van een hoofdelijk aansprakelijkheidsmechanisme voor de opdrachtgever over de hele keten van onderaanneming en het uitwerken van een ondubbelzinnige wetgeving om zich te kunnen beroepen op het statuut van zelfstandige kunnen dit soort praktijken verhinderen.

Ik ben blij dat u hierover een vraag hebt gesteld, want ik ben bijzonder gevoelig voor dit probleem, dat dringend moet worden aangepakt.

De heer André du Bus de Warnaffe (cdH). – *Er is werk genoeg, maar het probleem is de tewerkstelling. In dit voorbeeld wordt aangetoond dat er werk is, maar dat de regels niet worden nageleefd. Er is een scheefrekkende, en de arbeidsvoorwaarden worden uiteindelijk niet meer nageleefd. Ik ben blij met uw beslissing en de maatregelen die u aankondigt. Ik hoop dat de samenwerking met uw collega John Crombez efficiënter zal verlopen en vertaald zal worden in echte wijzigingen in de wetgeving.*

Mevrouw Monica De Coninck, minister van Werk. – *De samenwerking met mijn collega is belangrijk, maar ook die met de arbeidsauditeur van Brussel.*

Vraag om uitleg van mevrouw Helga Stevens aan de minister van Werk over «het statuut van onthaalouders» (nr. 5-1625)

Mevrouw Helga Stevens (N-VA). – *Op 8 juli 2011 verstuurde het kabinet van de vorige minister van Werk, mevrouw Milquet, een persbericht waarin ze stelde dat ze, ondanks het feit dat de regering in lopende zaken is, toch werk wilde maken van een volwaardig statuut voor de onthaalouders.*

Een ontwerpakkkoord dienaangaande dateert al van begin februari 2010. Mevrouw Milquet had dit opgemaakt samen met haar collega van Sociale Zaken, Laurette Onkelinx. Bedoeling was dat dit ontwerp daarna voor verder overleg eerst naar de gemeenschappen en ten slotte naar het

concertation.

Étant donné que la chute du gouvernement Leterme II en avril 2010 a contrarié ce projet, le dossier s'est retrouvé à l'arrêt ; jusqu'à ce communiqué de presse du 8 juillet 2011, dans lequel la ministre Milquet faisait savoir qu'elle entendait déjà exécuter le volet fédéral de cet accord.

Entre-temps, un nouveau gouvernement a été formé sur la base d'un nouvel accord de gouvernement et la note de politique générale de la nouvelle ministre de l'Emploi a déjà été discutée. Elle y promet d'instaurer un véritable statut pour les parents d'accueil, en concertation avec les communautés. Comme l'exécution de cet accord a des implications importantes pour le secteur de l'accueil de la petite enfance et pour les parents d'accueil en particulier, j'aimerais poser les questions suivantes à la ministre :

A-t-elle déjà pu étudier le dossier du statut des parents d'accueil ? Partage-t-elle la vision de la ministre précédente ? Si oui, où le dossier en est-il ? A-t-elle déjà organisé la concertation avec les communautés ? Quelles implications financières la mise en œuvre de la proposition Milquet aurait-elle pour les autorités fédérales et les deux communautés ?

Mme Monica De Coninck, ministre de l'Emploi. – *L'article de presse du 8 juillet 2011 émanait de mon prédécesseur, Madame Milquet, mais je suis également ce dossier de près depuis un certain temps déjà. À l'époque, Frank Vandembroucke s'est fort préoccupé, en sa qualité de ministre de l'Emploi, du statut des parents d'accueil. Le dossier a donc déjà une longue histoire, de laquelle il ressort particulièrement qu'il n'est pas si simple d'accorder un statut à part entière aux parents d'accueil.*

Une piste consisterait en l'attribution aux parents d'accueil de l'ensemble des droits en matière de sécurité sociale, ce qui n'est à présent que partiellement le cas. Ainsi, ils n'ont aucun droit aux vacances annuelles ni à une indemnisation en cas de chômage complet.

L'objectif est également d'appliquer le droit du travail aux parents d'accueil, ce qui implique notamment la possibilité de conclure un authentique contrat de travail avec les parents d'accueil.

Ces pistes ont déjà fait l'objet d'une concertation avec les communautés. Cependant, le nouveau statut n'a pas encore été concrétisé. Les longues négociations gouvernementales et la période d'affaires courantes y sont pour quelque chose.

Naturellement, je suis prête à reprendre ce dossier et à aller plus loin. Nous devons certainement tenir compte du nouveau contexte. Dans la nouvelle réforme de l'État, la diminution spécifique actuelle des cotisations ONSS pour les parents d'accueil sera, par exemple, transférée aux régions, alors que le droit du travail et la sécurité sociale resteront à l'échelon fédéral. Le statut des parents d'accueil devra dès lors être réglé à l'échelon fédéral. Quant aux aspects fiscaux du statut, le ministre des Finances, Monsieur Vanackere, doit d'ailleurs aussi avoir son mot à dire. Les communautés et les régions restent les pouvoirs subsidiaires de ce secteur et poseront donc sans aucun doute des questions sur la faisabilité financière du nouveau statut.

J'ai résolument l'intention de poursuivre dans un futur

Overlegcomité zou worden gestuurd.

Omdat de val van de regering Leterme-II in april 2010 roet in het eten gooide, viel het dossier zo goed als stil. Tot die persmededeling van 8 juli 2011 dus, waarin minister Milquet meldde dat zij alvast het federale deel van dit akkoord wilde uitvoeren.

Intussen is er een nieuwe regering, een nieuw regeerakkoord en is ook de beleidsnota van de nieuwe minister van Werk al besproken. Daarin belooft ze dat ze, in overleg met de gemeenschappen, een volwaardig statuut voor de onthaalouders zal uitwerken. Omdat het uitvoeren van dit akkoord belangrijke implicaties heeft voor de kinderopvangsector en voor de onthaalouders in het bijzonder, heb ik voor de minister volgende vragen.

Heeft ze het dossier van het statuut voor onthaalouders al kunnen doornemen? Deelt ze de visie van haar voorganger? Zo ja, wat is de stand van zaken in dit dossier? Heeft ze al overleg gepleegd met de gemeenschappen? Welke financiële implicaties zou de implementatie van het voorstel-Milquet hebben voor de federale overheid en de twee gemeenschappen?

Mevrouw Monica De Coninck, minister van Werk. – Het persartikel van 8 juli 2011 ging uit van mijn voorgangster mevrouw Milquet, maar ik volg dit dossier zelf ook al enige tijd van nabij. Frank Vandembroucke heeft zich destijds als minister van Werk ook erg beziggehouden met het statuut van de onthaalouders. Het dossier heeft dus al een lange geschiedenis, waaruit vooral blijkt dat het niet zo'n gemakkelijke oefening is om de onthaalouders een volwaardig statuut te geven.

Een denkspoor bestaat erin de onthaalouders alle socialezekerheidsrechten toe te kennen. Nu is dat slechts gedeeltelijk het geval. Zo hebben ze geen recht op jaarlijkse vakantie en ook niet op een vergoeding bij volledige werkloosheid.

Het is ook de bedoeling het arbeidsrecht toe te passen op de onthaalouders, wat onder andere inhoudt dat met de onthaalouders een echte arbeidsovereenkomst kan worden gesloten.

Over deze denksporen is al overleg gepleegd met de Gemeenschappen, maar het nieuwe statuut werd nog niet geconcretiseerd. Ongetwijfeld hebben de lange regeringsonderhandelingen en de periode van lopende zaken hier een rol in gespeeld.

Uiteraard ben ik bereid om dit dossier opnieuw op te nemen en verder te gaan. We moeten daarbij wel rekening houden met de gewijzigde context. In de nieuwe staatsvorming zal bijvoorbeeld de huidige specifieke vermindering van de RSZ-bijdragen voor onthaalouders naar de Gewesten verschuiven, terwijl het arbeidsrecht en de sociale zekerheid nog federaal blijven. Het statuut van de onthaalouders zal dan ook op federaal niveau moeten worden geregeld. Over de fiscale aspecten van het statuut moet trouwens ook de minister van Financiën, de heer Vanackere, zijn zeg krijgen. De Gemeenschappen en Gewesten blijven de subsidiërende overheden van deze sector en zullen dus ongetwijfeld vragen stellen over de betaalbaarheid van het nieuwe statuut.

proche la concertation relative au statut des parents d'accueil.

Mme Helga Stevens (N-VA). – *Je comprends bien que le dossier demande du temps et qu'il a pris beaucoup de retard durant la période où le gouvernement était en affaires courantes. Je déplore néanmoins qu'il y ait si peu d'avancées.*

J'espère qu'une concertation sera très vite organisée entre le fédéral et les entités régionales et communautaires.

Lors de cette concertation, il faudra également prendre en compte la faisabilité financière du statut de parent d'accueil, particulièrement vu les difficultés budgétaires actuelles et le besoin pressant de garde d'enfant en Flandre, en Wallonie et surtout à Bruxelles. Il est dans l'intérêt de chacun d'apporter une solution appropriée à ces parents d'accueil et de les maintenir actifs dans le secteur de la garde d'enfants. Je suis tout à fait prête à y réfléchir et je continuerai à suivre ce dossier au Parlement flamand.

Demande d'explications de M. Bert Anciaux à la ministre de l'Emploi sur «le plus mauvais résultat de la Belgique quant à l'embauche de primo-arrivants» (n° 5-1673)

M. Bert Anciaux (sp.a). – *Il est évident qu'il est important que les primo-arrivants trouvent de l'emploi. Les chiffres, les statistiques et pratiquement toutes les études existantes le prouvent. Les personnes nées hors de l'Union européenne représentent 10% de la population européenne alors que le vieillissement de la population née à l'intérieur de l'Union européenne augmente à toute vitesse. Ces deux constats devraient se compléter, mais Eurostat observe un effet inverse. Il semble très difficile aux citoyens nés hors de l'UE de trouver un travail de qualité et, lorsqu'ils trouvent un travail, c'est souvent un travail qui ne correspond pas à leur niveau de formation. Il semble dès lors évident que ce groupe de population risque davantage de tomber dans la pauvreté que les personnes nées à l'intérieur de l'UE. L'exclusion sociale engendre la pauvreté et vice versa.*

L'enquête systématique du centre OASeS de l'Université d'Anvers, que la ministre connaît bien, le confirme année après année. Cette année encore, l'analyse était sévère et acerbe, en particulier pour notre pays. Le risque pour un immigré de ne pas trouver de travail dans notre pays semble être trois fois plus grand que pour quelqu'un qui est né à l'intérieur de l'UE. En France et en Allemagne, le risque est moindre puisqu'il n'est que deux fois plus grand.

Le Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme confirme cette tendance et souligne que le racisme latent engendre cette discrimination négative et mine les chances des immigrés, même bien formés et motivés, de trouver un emploi stable et de qualité.

Le Centre désigne également les causes, entre autres le manque « formations sur le tas » et une importance exagérée accordée au diplôme.

Il semble également très contreproductif que les réfugiés politiques qui ne sont pas en possession d'un diplôme homologué ne puissent entamer des études et soient

Ik ben vast van plan om het overleg over het statuut van de onthaalouders in de nabije toekomst voort te zetten.

Mevrouw Helga Stevens (N-VA). – Ik begrijp best dat het dossier tijd vergt en dat het in de periode van de regering in lopende zaken veel vertraging heeft opgelopen, maar toch betreur ik dat er zo weinig vooruitgang is.

Ik hoop dat er nu heel snel overleg komt tussen de federale, gewestelijke en gemeenschapsentiteiten.

Bij dat overleg moet ook de betaalbaarheid van het statuut van de onthaalouders goed in het oog worden gehouden, zeker gezien de budgettaire krapte van het moment en de grote nood aan kinderopvang in Vlaanderen en Wallonië en vooral in Brussel. Het is in het belang van iedereen dat er een goede oplossing komt voor die onthaalouders en dat we ze in de kinderopvang aan de slag houden. Ik ben graag bereid hierover mee na te denken en ook in het Vlaams Parlement zal ik dit dossier blijven volgen.

Vraag om uitleg van de heer Bert Anciaux aan de minister van Werk over «de allerslechtste score van België bij het tewerkstellen van nieuwe migranten» (nr. 5-1673)

De heer Bert Anciaux (sp.a). – De relevantie van een optimale tewerkstelling van nieuwe migranten vraagt weinig betoog. Cijfers, statistieken en zowat alle bestaande onderzoeken bewijzen dit. Mensen geboren buiten de EU benemen ondertussen 10% van de Europese bevolking, terwijl de vergrijzing van de in de EU geboren bevolking in een hoog tempo toeneemt. Beide vaststellingen zouden elkaar moeten aanvullen, maar Eurostat stelt een averechts effect vast. Het vinden van een job, zeker een kwaliteitsvolle job, blijkt voor niet in de EU geboren burgers extra moeilijk. Als die mensen dan toch een job vinden, moet minstens 33% van hen beneden hun opleidingsniveau werken. Het lijkt dan ook vanzelfsprekend dat de kans dat deze bevolkingsgroep naar armoede afglijdt, beduidend hoger is dan bij homologen die in de EU werden geboren. Sociale uitsluiting veroorzaakt armoede en vice versa.

Het systematische onderzoek van OASeS van de Universiteit Antwerpen, dat de minister zeer goed kent, bevestigt dit jaar na jaar. Ook dit jaar klonk de analyse keihard en vlijmscherp, in het bijzonder voor ons land. De kans dat een immigrant in ons land geen werk vindt, blijkt drie maal zo groot te zijn dan voor iemand die in de EU is geboren. In Frankrijk en Duitsland speelt dit effect ook, maar veel minder. Daar is deze negatieve kans slechts twee keer groter.

Het Centrum voor Gelijkheid van Kansen en Racismebestrijding bevestigt deze trend en beklemtoont dat veel verdoken racisme deze negatieve discriminatie veroorzaakt en dat daardoor ook goed opgeleide en prima gemotiveerde immigranten gefnuikt worden in hun kansen op een duurzame en kwaliteitsvolle tewerkstelling.

Het Centrum duidt ook oorzaken aan, onder andere veel te weinig *on-the-job training*, een overdreven of zelfs potsierlijk diplomafetisjisme.

Het klinkt ook erg contraproductief dat politieke

contraints de vivre de leur allocation. Les formations qui leur sont proposées les conduisent à ce que nous appelons des « professions critiques », mais ne correspondent pas aux perspectives que ces personnes s'étaient forgées pour elles-mêmes.

Comment la ministre apprécie-t-elle le constat selon lequel les citoyens nés hors de l'UE ont trois fois moins de chances de trouver un travail ? Comment explique-t-elle que ce risque soit jusqu'à trois fois plus élevé que dans des catégories équivalentes en Allemagne et en France par exemple ? La ministre confirme-t-elle que le racisme des employeurs et des agences d'intérim joue un rôle décisif en la matière ? Comment la ministre remédiera-t-elle à ce problème et inversera-t-elle la tendance ?

La ministre confirme-t-elle les conclusions tirées, notamment, par le Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme, à savoir qu'il n'y a toujours pas assez de « formations sur le tas » ? Comment la ministre compte-t-elle optimiser les possibilités de recyclage des réfugiés politiques et augmenter leurs chances de pouvoir suivre une formation conforme à leurs connaissances ou à l'expérience qu'ils ont acquise ? La ministre partage-t-elle l'analyse du Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme, à savoir qu'il n'est pas normal que ces personnes soient uniquement orientées vers des formations menant à ce que nous appelons des professions critiques ?

La future politique de la ministre accordera-t-elle une priorité à ces aspects dans les prochains mois ?

Mme Monica De Coninck, ministre de l'Emploi. – *En premier lieu, je vous confirme que les personnes hors UE sont défavorisées sur notre marché de l'emploi. La naturalisation comme Belge n'a pas toujours eu l'effet souhaité sur ce plan.*

Pour nous forger une meilleure vision de la situation, le Registre national, la banque carrefour pour la sécurité sociale, le Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme et le SPF Emploi, Travail et Concertation sociale ont uni leurs efforts. Après une procédure longue mais nécessaire, destinée à garantir la protection de la vie privée, ils mettront en corrélation cette année encore les données relatives au marché de l'emploi avec celles liées à l'origine, afin d'élaborer une série d'indicateurs concernant la diversité sur le marché de l'emploi. Un des problèmes à cet égard est qu'il n'est pas toujours facile de déterminer qui est un immigré ou ce que la notion d'allochtone recouvre précisément. La troisième génération est-elle toujours allochtone ou non ?

On pourra ainsi inventorier non seulement la situation à un moment précis mais également le déroulement de la carrière. Je suivrai attentivement les résultats de ces analyses et nous les utiliserons certainement pour corriger voire élaborer notre politique.

Je puis d'ores et déjà vous dire que je suis convaincue que la mauvaise position des allochtones sur notre marché de l'emploi n'est pas un phénomène isolé. Le marché de l'emploi en Belgique est particulièrement conservateur. Il y a vraiment peu de mobilité et de fluidité. Tant les allochtones que les autochtones ont tendance à s'imaginer qu'ils passeront toute leur carrière chez le même patron. Le changement n'est guère de mise en Belgique alors qu'il pourrait bien devenir

vluchtelingen met niet-gehomologeerde diploma's niet zomaar een studie kunnen aanvatten en gedwongen worden om van hun uitkering te leven. De opleidingen die aan hen worden aangeboden, sluiten aan bij wat wij als knelpuntberoepen catalogiseren, maar niet bij de perspectieven die deze mensen voor zichzelf ontwikkelden.

Hoe apprecieert de minister de vaststelling dat burgers die niet in de EU werden geboren tot driemaal minder kans hebben om een baan te vinden? Hoe verklaart de minister dat deze negatieve kans tot een derde hoger ligt dan bij vergelijkbare categorieën in bijvoorbeeld Duitsland en Frankrijk? Bevestigt de minister dat racisme bij werkgevers en uitzendbureaus hier een doorslaggevende rol speelt? Hoe zal de minister dit euvel bestrijden en deze uiterst negatieve kansen ombuigen in positieve kansen?

Bevestigt de minister de conclusies van onder andere het Centrum voor Gelijkheid van Kansen en Racismebestrijding dat er nog steeds veel te weinig *on-the-job training* wordt aangeboden? Hoe wil de minister de kansen op herscholing van politieke vluchtelingen optimaliseren en hen veel meer kansen bieden op een opleiding die past bij hun eerder verworven kennis of ervaring? Deelt de minister de analyse van het Centrum voor Gelijkheid van Kansen en Racismebestrijding dat het niet vanzelfsprekend is om deze mensen enkel te leiden naar opleidingen voor wat wij knelpuntberoepen noemen?

Zullen deze aspecten een prioriteit zijn in het beleid dat de minister plant voor de komende maanden?

Mevrouw Monica De Coninck, minister van Werk. – In de eerste plaats bevestig ik dat mensen van buiten de EU het slecht doen op onze arbeidsmarkt. Ook de naturalisatie tot Belg heeft op dit vlak niet altijd het gewenste effect gehad.

Om de situatie beter in kaart te brengen, sloegen het Rijksregister, de Kruispuntbank voor de Sociale Zekerheid, het Centrum voor gelijkheid van kansen en Racismebestrijding en de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg de handen in elkaar. Na een lange, maar noodzakelijke procedure om de privacy te garanderen, zullen ze dit jaar nog kunnen starten met het linken van gegevens over de arbeidsmarktsituatie aan de herkomst, om zo een reeks indicatoren omtrent de diversiteit op de arbeidsmarkt op te stellen. Een van de problemen daarbij is dat het niet altijd gemakkelijk is om uit te maken wie migrant is of wat een allochtone achtergrond precies inhoudt. Hoe lang blijft dat duren? Is de derde generatie nog altijd allochtoon of niet?

Niet alleen de toestand op een bepaald moment, maar ook het verloop van de loopbaan zal daarmee in beeld kunnen worden gebracht. Ik kijk echt uit naar de resultaten van die analyses en we zullen ze zeker gebruiken om ons beleid bij te sturen en het er zelfs op te funderen.

Ik kan nu al zeggen dat ik ervan overtuigd ben dat de slechte positie van de allochtonen op onze arbeidsmarkt geen losstaand fenomeen is. De arbeidsmarkt in België is bijzonder conservatief. Er is ontzettend weinig mobiliteit, er is weinig doorstroming en er wordt weinig van baan veranderd. Zowel allochtonen als autochtonen leven nog altijd met het idee dat ze bij de baas of instelling waar ze begonnen zijn, ook veertig jaar blijven werken: dezelfde baan bij dezelfde baas. Verandering ligt in België niet zo goed, terwijl dat misschien

nécessaire.

Cela signifie également que de nombreuses personnes acquièrent relativement peu d'expérience sur le marché du travail. Les entreprises, quant à elles, ne recrutent guère sur un tel marché du travail lorsqu'elles le font, elles sont particulièrement exigeantes. Cela conduit en effet à des phénomènes tels que le fétichisme des diplômes, déjà évoqué par M. Anciaux. Par ailleurs, discuter du fétichisme des diplômes avec les partenaires sociaux n'est pas du tout évident. Au cours des vingt dernières années, nous avons encouragé le plus grand nombre à obtenir un diplôme, essentiel en particulier dans le secteur public. Pour plus de clarté, je prendrai un exemple un peu exagéré : si on engage dans le secteur privé une personne disposant d'un diplôme universitaire étranger comme femme de ménage et que l'on constate par la suite qu'elle a d'autres capacités, on lui permettra de progresser. Dans le secteur public, c'est loin d'être évident. Nous devons changer cette situation, y compris dans le secteur des soins de santé. J'ai vu passer des personnes titulaires de diplômes d'infirmier, de pédiatre ou d'ophtalmologue – des métiers en pénurie –, et leur diplôme n'est entièrement reconnu que s'ils ont suivi deux ans de formation en cours du soir et de week-end. C'est ce que la commission d'homologation leur demande. Je pense que nous devons en discuter de manière approfondie. Et dans les discussions avec les syndicats sur le développement des compétences et sur les certificats de compétences, nous ne sommes pas au bout de nos peines.

Nous devons également veiller à ne pas soigner les symptômes et à rendre notre marché du travail plus mobile, notamment par une réforme de notre droit du travail. La discussion sur le statut unique pour les ouvriers et les employés en fait partie. J'espère que les partenaires sociaux voudront évoluer à cet égard, parce que ce sera indispensable pour l'avenir. Lors de la présentation de ma note politique, j'ai déjà indiqué qu'un tiers de notre population avait moins de soixante ans et un tiers plus de soixante ans. Nous devons faire travailler tous les citoyens actifs, de vingt à soixante, voire soixante-cinq ans, et leur donner des possibilités de carrière correctes, y compris pour les allochtones ou personnes issues de l'immigration.

Nous devons en outre mener une politique décente de l'emploi. Les personnes peu qualifiées se heurtent encore à de nombreux obstacles et sont souvent exploitées, bien qu'elles aient de nombreuses capacités.

Une enquête internationale montre aussi que plus les gens cherchent du travail et plus ils mènent cette recherche de manière intense, plus ils trouvent un emploi et plus les entreprises créent des emplois vacants. Cela confirme la thèse selon laquelle une offre de travail plus importante mène à la création d'un plus grand nombre d'emplois. L'activité engendre des idées, et le travail augmente. Nous devons donc vraiment investir dans ce domaine.

L'autorité doit aussi s'investir avec force dans la formation. Les régions et les communautés sont les premières compétentes, mais je veux aussi prendre mes responsabilités et entamer des discussions avec mes collègues des régions et des communautés afin de donner une chance aux gens qui affluent ici de trouver un bon emploi grâce à des formations. Si notre politique d'intégration présente des lacunes, c'est

wel eens noodzakelijk zou kunnen zijn.

Dat betekent ook dat veel mensen relatief weinig ervaring op de arbeidsmarkt opdoen. Ook bedrijven rekruteren maar weinig op zo'n mobiele arbeidsmarkt en als ze het al wel eens doen, zijn ze bijzonder kieskeurig. Dat leidt inderdaad tot fenomenen als en tot overdreven eisen inzake taalkennis, zoals diplomafetisjisme de heer Anciaux in zijn vraag al aanhaalt. Anderzijds is met de sociale partners praten over diplomafetisjisme helemaal niet evident. We hebben in de loop van de voorbije 20, 30 jaar iedereen sterk gestimuleerd om een diploma te halen. Zeker in de openbare sector hangt alles vast aan een diploma. Voor de duidelijkheid wil ik een ietwat overtrokken voorbeeld geven: als ze in de privésector iemand met een buitenlands universitair diploma bijvoorbeeld als poetsvrouw in dienst nemen en vaststellen dat ze meer in haar mars heeft, dan zal men haar laten doorgroeien. In de openbare sector is dat verre van evident. Het is zelfs zeer moeilijk. Dat is een van de vastgeroeste zaken die we moeten doorbreken, ook in de zorgsector. Ik heb heel wat mensen zien passeren met een diploma van verpleegster, een knelpuntberoep, of van geneesheer – soms ook een knelpuntberoep, denk maar aan kinderartsen of oogartsen – wier diploma hier slechts volledig erkend wordt als ze twee jaar opleiding in avond- en weekendonderwijs gevolgd hebben. Dat is wat de homologatiecommissie van hen vraagt. Ik denk dat we daar een harde discussie over moeten voeren. En in de discussies met de vakbonden over competentieontwikkeling en competentiecertificaten zijn we nog lang niet aan de nieuwe patatjes.

We moeten er ook voor opletten dat we niet gaan *kurieren am Symptom*. We moeten vooral onze arbeidsmarkt beweeglijker maken, ook door ons arbeidsrecht te hervormen. Ook de discussie over het eenheidsstatuut voor arbeiders en bedienden hoort daarin thuis. Ik hoop dat de sociale partners daarin willen evolueren, vooral omdat het voor het invullen van de job in de toekomst erg nodig zal zijn. Ik heb bij de voorstelling van mijn beleidsnota al aangehaald dat een derde van onze bevolking jongere is en een derde ouder dan zestig. We zullen daarom iedere actieve burger tussen 20 en 60 – of met enige goede wil 65 – moeten laten werken en dus kansen moeten geven op een degelijke loopbaan, ook mensen met allochtone of migrantenachtergrond.

We moeten daarnaast ook een degelijk loonbeleid voeren. Laaggeschoolden stoten op de arbeidsmarkt nog altijd op heel veel drempels en worden daar vaak uitgebuit, hoewel ze heel veel in hun mars hebben.

Internationaal onderzoek toont ook aan dat hoe meer mensen werk zoeken en hoe intenser ze dat doen, hoe meer banen er worden gevonden en hoe meer vacatures door de bedrijven worden gecreëerd. Dat bevestigt de stelling dat hoe meer werkaanbod er is, hoe meer werk er gecreëerd wordt. Door dingen te doen, kom je op ideeën en groeit er werk. We moeten daar dus echt wel in investeren.

De overheid moet ook sterk inzetten op opleiding. Daar zijn de Gewesten en Gemeenschappen in de eerste plaats bevoegd voor, maar ik wil daarin ook de verantwoordelijkheid op mij nemen en met mijn collega's van de Gewesten en Gemeenschappen de discussie aangaan, zodat we de mensen die hier instromen via opleidingen kansen geven op een goede job. Als ons integratiebeleid ergens tekortschiet, dan is dat

principalement dans ce domaine. Nous acceptons beaucoup de personnes mais nous les abandonnons ensuite à leur sort alors que nous devrions investir dans leur mise à l'emploi.

Il est aussi incompréhensible que tant de personnes quittent l'école sans diplôme ni certificat. Cela ne se justifie plus étant donné les moyens investis dans l'enseignement. Je n'en dirai pas davantage à ce sujet mais il y a un certain nombre de missions et de responsabilités.

Nous devons aussi savoir qu'un tiers des immigrés régularisés avaient invoqué une raison médicale. C'est un groupe difficile à intégrer dans le marché du travail. D'autres n'ont ni diplôme ni connaissance linguistique, proviennent d'une société totalement différente, ont de tout autres racines et présentent des problèmes de comportement. L'ensemble de ces facteurs ne facilitent pas la mise au travail des intéressés, même en leur donnant tant de chances.

Par ailleurs, de nombreux employeurs belges, de toutes les régions, ne font pas grand-chose pour ouvrir le marché du travail à ces groupes, certainement en comparaison avec les pays voisins. En général, ils demandent uniquement des travailleurs performants ; les autres – les peu qualifiés, chômeurs de longue durée, plus âgés, handicapés et allochtones – sont un peu oubliés. Si nous voulons augmenter le taux d'emploi, nous devons sensibiliser les employeurs, mais l'intéressé lui-même devra faire l'effort de répondre à un certain nombre d'attentes. Je ne comprends pas par exemple qu'en Belgique le nettoyage puisse être une profession en pénurie. Je l'admettrais si les gens étaient sous-payés, comme les Roumains occupés ici pendant la nuit, soi-disant comme indépendants. Nous devons agir avec force contre ce genre de pratique mais nous devons aussi être fermes lorsque des emplois que tout le monde peut apprendre rapidement restent vacants. Le nettoyage est un simple exemple car je ne vise pas à ce que tout le monde travaille dans ce secteur.

M. Bert Anciaux (sp.a). – *Je me réjouis que la ministre se soucie de cette problématique et qu'elle ait elle-même pris des initiatives à ce sujet.*

Les chiffres auxquels j'ai fait référence et la comparaison avec l'étranger concernent bien entendu uniquement les personnes disponibles sur le marché du travail et non celles qui ont été régularisées pour des raisons médicales.

Une comparaison avec l'étranger révèle aussi un problème chez les employeurs. La ministre y a aussi fait référence. Nous devons examiner la manière de lutter contre le racisme latent. Des propositions ont été faites sur la sollicitation anonyme et autres. J'ignore si ces propositions sont idéales mais nous devrions peut-être les tester. La ministre de l'Emploi peut en tout cas, en collaboration avec le Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme, donner un signal fort pour lutter contre le racisme sur les lieux de travail ou lors des embauches.

Par ailleurs, je suis tout à fait d'accord avec la ministre lorsqu'elle dit que l'on pourrait faire plus d'efforts en termes de formation et d'initiatives propres. J'ai déjà constaté dans mon cercle d'amis les difficultés pour obtenir l'homologation

vooral op dit domein het geval. We laten hier veel mensen toe, maar verder laten we ze aan hun lot over, terwijl we in hen zouden moeten investeren om ze aan het werk te zetten.

Het is ook onbegrijpelijk dat zoveel mensen de school verlaten zonder diploma of zonder certificaat. Dat is niet meer te verantwoorden, gelet op de middelen die we investeren in onderwijs. Ik kan daar niet verder op ingaan, maar hier liggen een aantal opdrachten en verantwoordelijkheden.

We moeten ook onder ogen zien dat een derde van de migranten die in ons land papieren krijgen, dat doet om medische redenen. Dat is een groep die je niet gemakkelijk op de arbeidsmarkt krijgt. Anderen hebben geen diploma, geen taalkennis, komen uit een totaal verschillende maatschappij, hebben een heel andere achtergrond en nogal wat attitudeproblemen. Al die factoren maken het niet altijd gemakkelijk om deze mensen aan het werk te krijgen, ook al geef je nog zoveel kansen.

Anderzijds doen veel Belgische werkgevers, van alle gewesten, bijzonder weinig inspanningen om de arbeidsmarkt voor die groepen open te stellen, zeker in vergelijking met de buurlanden. In het algemeen is het zelfs zo dat veel werkgevers alleen openstaan voor superwerknemers: de anderen – de laaggeschoolden, langdurig werklozen, ouderen, mensen met een handicap en allochtonen – komen niet zo direct in beeld. Als we de werkzaamheidsgraad omhoog willen krijgen, zullen we dus de werkgevers moeten sensibiliseren, maar ook de mens zelf zal inspanningen moeten leveren om aan een aantal verwachtingen te beantwoorden. Ik begrijp bijvoorbeeld niet dat schoonmaakjobs in België een knelpuntberoep kunnen zijn. Ik zou het wel aanvaarden als iedereen onderbetaald zou zijn, zoals de Roemenen die hier 's nachts, zagezegd als zelfstandigen, tewerkgesteld worden. Tegen dat soort praktijken moeten we zeer hard optreden, maar we moeten ook streng zijn als vacatures voor banen die iedereen snel kan aanleren, open blijven staan. Ik vermeld de schoonmaak slechts als voorbeeld want het is niet mijn bedoeling dat iedereen schoonmaker wordt.

De heer Bert Anciaux (sp.a). – Het verheugt me dat deze problematiek de minister al even na aan het hart ligt en dat ze daar zelf ook al initiatieven voor heeft genomen.

De cijfers waar ik naar verwezen heb en de vergelijking met het buitenland hebben uiteraard alleen betrekking op mensen die beschikbaar zijn voor de arbeidsmarkt en dus niet op mensen die een regularisatie om medische redenen hebben gekregen.

Uit de vergelijking met het buitenland blijkt onder andere dat er zeker ook een probleem is bij de werkgevers. Ook de minister heeft daarnaar verwezen. We moeten nagaan hoe we het latente racisme kunnen aanpakken. Er zijn ooit voorstellen gedaan rond anoniem solliciteren en dergelijke. Ik weet niet of die voorstellen zaligmakend zijn, maar misschien moeten we ze toch maar eens uitproberen. De minister van Werk kan, samen met het Centrum voor Gelijkheid van Kansen en Racismebestrijding, alleszins een krachtig signaal geven om het racisme op de werkvloer of bij aanwervingen aan te pakken.

Anderzijds ben ik het met de minister volkomen eens dat er ook meer inspanningen zouden kunnen worden gedaan in de

de diplômés étrangers. Il arrive qu'un master soit reconnu comme un bachelor, mais on peut difficilement demander à un chef de famille de faire deux années d'études pour obtenir son master ici. Ils sont souvent la seule source de revenus de la famille et leurs rémunérations sont basses. Je connais même un ingénieur civil qui a obtenu son diplôme en Serbie et qui travaille dans un atelier protégé. Il y travaille en tant qu'ingénieur, sans être payé en tant que tel. Mais l'intéressé est content d'avoir un emploi, même s'il s'agit d'un emploi peu qualifié avec un salaire à l'avenant.

Autre problème, les universités ne sont pas très disposées à accueillir ce type d'étudiants.

Résoudre ces problèmes demandera encore énormément de travail mais j'espère que la ministre de l'Emploi est disposée à s'attaquer à cette différence sensible avec l'étranger.

Demande d'explications de M. Bert Anciaux à la ministre de l'Emploi sur «une approche plus ferme des pourvoyeurs de main-d'œuvre» (n° 5-1691)

M. Bert Anciaux (sp.a). – Le Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme a récemment dénoncé, dans des termes très durs, le laxisme de la politique belge en matière de lutte contre les pourvoyeurs de main-d'œuvre. Soit dit en passant, cette question date en fait du mois d'octobre et visait donc le ministre précédent. Ces dernières années, on s'est bien attaqué aux sous-traitants, mais la tête des filières n'a toujours pas été atteinte. Le Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme préconise par conséquent pour ce type de dossiers une législation adaptée assouplissant la charge de la preuve. Manifestement, le puissant lobby des employeurs veille à ce que ces adaptations ne se fassent pas. Le Centre se demande également pourquoi la loi instaurant la responsabilité solidaire des donneurs d'ordre des ressortissants de l'Union européenne qui viennent travailler dans notre pays n'existe toujours pas ... sept ans après l'élargissement de l'Union européenne.

La ministre reconnaît-elle que la lutte contre les pourvoyeurs de main-d'œuvre n'a pas été une priorité ces dernières années ? Confirme-t-elle que, de ce fait, la tête des filières dans lesquelles évoluent les pourvoyeurs de main-d'œuvre sont toujours hors d'atteinte ?

Comment se fait-il que l'on ne se soit pas attelé à un assouplissement de la charge de la preuve ces dernières années alors que chacun sait que cela aurait profité à la lutte contre les pourvoyeurs de main-d'œuvre ? La ministre confirme-t-elle la thèse du Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme selon laquelle le puissant lobby des employeurs est responsable de cette inertie ?

Comment la ministre explique-t-elle qu'il n'y ait toujours pas, sept ans après l'élargissement de l'Union européenne, de réglementation légale instaurant une responsabilité solidaire des donneurs d'ordre des travailleurs immigrés de l'Union

vorm van opleidingen en eigen initiatieven. Ik heb in mijn vriendenkring al vastgesteld dat het niet zo gemakkelijk is om buitenlandse diploma's gehomologeerd te krijgen. Het gebeurt wel eens dat een master erkend wordt als een bachelor, maar je kunt een gezinshoofd moeilijk vragen dat hij twee jaar gaat studeren om zijn master hier te halen. Vaak zijn ze de enige kostwinner in het gezin en werken ze tegen erg lage lonen. Ik ken zelf iemand met een diploma burgerlijk ingenieur dat hij aan een Servische universiteit heeft behaald en die nu in een beschutte werkplaats werkt. Hij doet er het werk dat een ingenieur normaal doet, zonder er als dusdanig voor te worden betaald. De man is echter blij dat hij een baan heeft, ook al is dat een baan van een laaggeschoolde met een navenant loon.

Er is ook een probleem met de universiteiten die niet erg scheutig zijn op dit soort studenten.

Ik denk dat er voor de oplossing van al die problemen nog heel veel werk aan de winkel is, maar ik reken erop dat de minister van Werk bereid is om dit schrijnend verschil met het buitenland mee aan te pakken.

Vraag om uitleg van de heer Bert Anciaux aan de minister van Werk over «een strengere aanpak van koppelbazen» (nr. 5-1691)

De heer Bert Anciaux (sp.a). – Het Centrum voor Gelijkheid van Kansen en Racismebestrijding stelde recent in harde bewoordingen de laksheid van het Belgische beleid inzake de strijd tegen koppelbazen aan de kaak. Ik wil er, tussen haakjes, even op wijzen dat deze vraag eigenlijk van oktober dateert en dus gericht was aan de vorige minister. De voorbije jaren werd duidelijk dat de onderaannemers wel worden aangepakt, maar dat de top van de netwerken steeds buiten schot blijft. Het CGKR pleit dan ook voor een aangepaste wetgeving die de bewijslast in dit soort zaken versoepelt, maar blijkbaar zorgt een sterke lobby van werkgevers ervoor dat deze aanpassingen er niet komen. Het Centrum vraagt zich ook af hoe het komt dat de wet over een hoofdelijke aansprakelijkheid van de opdrachtgevers van EU-onderdanen die in ons land als werknemer komen werken, nog steeds niet bestaat ... zeven jaar na de uitbreiding van de EU.

Beaamt de minister dat de strijd tegen koppelbazen de voorbije jaren met weinig prioriteit werd aangepakt? Bevestigt de minister dat hierdoor de top van de ketens waarin de koppelbazen werken, steeds opnieuw buiten schot blijft?

Hoe komt het dat er de voorbije jaren geen werk werd gemaakt van een versoepeling van de bewijslast, terwijl iedereen weet dat de strijd tegen koppelbazen juist daardoor aan slagkracht en efficiëntie zou winnen? Bevestigt de minister de these van het CGKR dat de sterke lobby van werkgevers voor deze inertie verantwoordelijk is?

Hoe verklaart de minister dat er nog steeds geen wettelijke regeling is, ruim zeven jaren na de EU-uitbreiding, die de opdrachtgevers van immigrerende EU-werknemers hoofdelijk verantwoordelijk stelt? Wat kan de minister daar de komende maanden aan doen?

européenne ? Que compte faire la ministre à ce sujet dans les prochains mois ?

Mme Monica De Coninck, ministre de l'Emploi. – *Dans l'avant-projet de loi-programme qui a été envoyé pour avis au Conseil d'État, nous avons inséré une disposition établissant la responsabilité solidaire entre les donneurs d'ordre et leurs sous-traitants pour le paiement correct des salaires et des contributions sociales. Au gouvernement aussi, nous avons longuement discuté de l'organisation d'une responsabilité en chaîne. Vous comprenez toutefois que nous devons veiller à une sécurité juridique satisfaisante pour toutes les parties concernées. Nous espérons que cette disposition permettra d'intervenir contre le dumping social, la fraude sociale et les infractions graves. Je trouve important qu'il soit clair que cela joue aussi en faveur des employeurs. Les organisations patronales estiment souvent scandaleux que nous osions introduire pareille mesure mais que se passe-t-il sinon lors d'adjudications publiques ? Pensez à l'exemple cité par M. du Bus de Warnaffe sur les équipes de nettoyage à la SNCB. Parmi les entrepreneurs qui répondent à l'appel d'offres, il y en a un qui contacte des sous-traitants qui travaillent avec des prix complètement bradés. Il peut obtenir le contrat car c'est la réglementation actuelle pour les marchés publics. À qui cela va-t-il porter préjudice en fin de compte ? Aux entreprises intègres qui ont rédigé leurs offres de manière honnête et en respectant la législation, y compris la législation sociale. J'espère donc que nous pourrions ainsi enclencher un changement de mentalité, y compris dans les organisations et arriver à ce qu'on ne puisse plus travailler en-dessous des prix corrects.*

M. Bert Anciaux (sp.a). – *Je remercie la ministre pour sa réponse claire, je partage tout à fait son point de vue.*

Demande d'explications de M. Bert Anciaux à la ministre de l'Emploi sur «la discrimination négative due à l'origine ethnique lors des recrutements» (n° 5-1707)

M. Bert Anciaux (sp.a). – *Un récent rapport flamand sur l'égalité des chances montre que 25% des Flamands considèrent normal et acceptable qu'un employeur tienne compte de l'origine ethnique lors des recrutements. Ce pourcentage élevé explique peut-être pourquoi les candidats d'origine non européenne ont jusqu'à sept fois moins de chances d'être engagés. En d'autres termes, une discrimination négative à l'égard des étrangers semble quasiment être une pratique consacrée.*

Le rapport étonne. Les chiffres sont élevés et déshonorants pour une société qui interdit et condamne formellement toute forme de discrimination négative.

En même temps, le rapport n'est pas surprenant. Depuis des années, diverses sources – médias, syndicats, mais aussi organisations d'entraide de personnes d'origines ethniques diverses – signalent qu'une grave discrimination négative persiste de manière inquiétante et explicite dans tous les rouages de notre société, en ce compris le milieu de travail.

La ministre reconnaît-elle la présence persistante mais explicite d'une discrimination négative lors des

Mevrouw Monica De Coninck, minister van Werk. – In het voorontwerp van programmawet dat op 26 januari 2012 voor advies naar de Raad van State werd gestuurd, is een regeling opgenomen over de hoofdelijke aansprakelijkheid van de opdrachtgevers tegenover hun onderaannemers inzake de correcte betaling van lonen en sociale schulden. We hebben, ook in de regering, lang gediscussieerd over het organiseren van een ketenverantwoordelijkheid. U begrijpt echter dat we ook voldoende rechtszekerheid moeten inbouwen voor alle betrokken partijen. We hopen dat we met deze regeling zullen kunnen optreden tegen sociale dumping, sociale fraude en ernstige inbreuken. Ik vind het in dit verhaal belangrijk duidelijk te maken dat zoiets ook in het voordeel van de werkgevers is. Werkgeversorganisaties vinden het vaak een schande dat we zoiets durven invoeren, maar wat gebeurt er anders bij openbare aanbestedingen? Denk aan het voorbeeld van de heer du Bus de Warnaffe, namelijk de NMBS die schoonmaakploegen nodig heeft. Van de aannemers die daarop inschrijven, is er eentje die onderaannemers benadert die compleet onder de markt werken. Hij kan dat contract toegewezen krijgen, want dat is nu eenmaal de regelgeving rond openbare aanbestedingen. Wie pest je dan uiteindelijk? Dat zijn toch de bonafide organisaties die hun offertes op een faire manier en met respect voor de wetgeving, ook de sociale, opstellen. Ik hoop dus dat we op die manier kunnen zorgen voor een mentaliteitswijziging, ook bij de organisaties, en maken dat onder de markt werken eigenlijk niet meer kan.

De heer Bert Anciaux (sp.a). – Ik dank de minister voor dit duidelijke antwoord, waar ik het volmondig mee eens kan zijn.

Vraag om uitleg van de heer Bert Anciaux aan de minister van Werk over «de negatieve discriminatie wegens etnische afkomst bij aanwervingen» (nr. 5-1707)

De heer Bert Anciaux (sp.a). – Uit een Vlaams rapport over gelijke kansen blijkt dat 25% van de Vlamingen het als normaal en aanvaardbaar beschouwen dat een werkgever bij sollicitaties rekening houdt met de etnische afkomst. Wellicht verklaart dat hoge percentage waarom sollicitanten van niet-Europese afkomst tot zeven keer minder kans hebben op een aanwerving. Met andere woorden, een negatieve discriminatie van vreemdelingen lijkt bijna een ingeburgerde praktijk.

Het rapport verbaast. De cijfers zijn hard en ontluisterend voor een samenleving die formeel elke vorm van negatieve discriminatie verbiedt en veroordeelt.

Tegelijkertijd verbaast het rapport echter ook niet. Al jarenlang melden diverse bronnen, media, vakbonden, maar ook zelforganisaties van mensen met een etnisch-diverse achtergrond, dat er in alle geledingen van onze samenleving met onrustbarende hardnekkigheid en expliciet ook in de arbeidsomgeving zeer veel negatieve discriminatie aanwezig blijft.

Beaamt de minister de hardnekkige maar uitdrukkelijke

engagements ? La ministre dispose-t-elle de chiffres à cet égard pour l'ensemble de la Belgique ?

Comment la ministre explique-t-elle cette situation regrettable et intolérable, malgré la législation claire en la matière, les campagnes régulières et les appels de tous les partenaires sociaux ? La ministre considère-t-elle que ces lois et ces efforts sont suffisants ? Estime-t-elle que les efforts sont négatifs, malgré la persistance de cette discrimination ? Quelles perspectives la ministre peut-elle encore offrir et que pense-t-elle faire pour éradiquer ce phénomène de notre société ?

Mme Monica De Coninck, ministre de l'Emploi. – *Il y a encore beaucoup à faire à la suite de ce rapport, en ce compris dans les médias. Mes services, dont la Direction générale du contrôle des lois sociales, qui traitent les plaintes en matière de discrimination n'ont en fait aucune idée du nombre précis de candidats qui sont discriminés en raison de la couleur de leur peau, leur origine ou leur nationalité car le phénomène se produit dans la phase précontractuelle. On ne retrouve pas ces personnes sur les lieux de travail, simplement parce qu'elles n'y sont pas parvenues ou parce qu'elles ont été licenciées.*

Chaque année, nous recevons une trentaine de plaintes. Le problème de la répression pénale est très compliqué, en raison de la charge de la preuve. Le fait d'être migrant ou allochtone n'est qu'un critère. L'expérience, la compétence, les diplômes, le niveau d'instruction, les aptitudes sociales, les connaissances linguistiques, etc. interviennent aussi.

Des points de contact pour la discrimination sont installés dans les centres-villes de la Région flamande. Ceux qui se sentent discriminés peuvent s'y adresser et sont dirigés vers le Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme et naturellement aussi vers l'inspection sociale flamande ou fédérale. Cela donne rarement lieu à des poursuites réelles ou des procédures civiles parce qu'on essaie de discuter avec les employeurs concernés dans l'espoir d'arriver à terme à un changement des mentalités. Nous devons briser le cercle. En effet, ceux qui excluent toute personne ayant une autre origine ne peuvent avoir une expérience positive. Nous constatons que quand on accepte ces personnes et qu'on a une bonne expérience, les mentalités peuvent rapidement changer. Mais il n'est pas toujours évident d'arriver à ce résultat.

Il y a de nombreuses réglementations fédérales et CCT, ainsi qu'une série de codes et de règles dans les régions et les communautés, mais nous constatons qu'ils n'ont pas toujours beaucoup d'impact. Le phénomène subsiste malgré toutes les chartes et les campagnes.

Une déclaration d'intention d'employeurs, accompagnée de la formulation d'objectifs concrets à atteindre, peut à mon sens changer les choses. À Anvers, l'administration a beaucoup investi ces dernières années afin que le personnel soit un reflet de la population de la ville. Nous avons examiné les procédures de sélection avec une série d'entreprises et constaté qu'elles étaient encore trop souvent organisées par écrit. Les balayeurs et les éboueurs doivent surtout pouvoir travailler en pratique et ne doivent pas compléter des questionnaires à choix multiple. Il faut donc bien réfléchir à la manière d'effectuer les sélections, mais aussi aux canaux

aanwezigheid van negatieve discriminatie bij aanwervingen? Beschikt de minister over cijfers hierover voor heel België? Hoe verklaart de minister deze spijtige en ontoelaatbare situatie, ondanks de duidelijke wetgeving ter zake, de regelmatige campagnes en de oproepen van alle sociale partners? Beoordeelt de minister deze wetten en inspanningen als voldoende? Evalueert ze de inspanningen positief, ondanks de nog ruime aanwezigheid van deze negatieve discriminatie? Welk perspectief kan de minister nog bieden en wat denkt ze te doen om dit fenomeen uit onze samenleving te krijgen?

Mevrouw Monica De Coninck, minister van Werk. – *Er is over dit rapport nogal wat te doen, ook in de media. Mijn diensten, waaronder de Algemene Directie van het Toezicht op de sociale wetten, die de klachten inzake discriminatie behandelen, hebben er eigenlijk geen zicht op hoeveel sollicitanten er precies worden gediscrimineerd wegens hun huidskleur, afkomst of nationaliteit omdat het fenomeen zich in de precontractuele fase voordoet. Men vindt deze mensen niet op de werkvloer, gewoonweg omdat ze daar niet geraken of omdat ze ontslagen worden.*

We krijgen per jaar een dertigtal klachten binnen. Het probleem strafrechtelijk beteugelen is zeer moeilijk, gelet op de bewijslast. Het migrant of allochtoon zijn is natuurlijk maar één kenmerk. Daarnaast spelen ook ervaring, competentie, diploma, scholingsgraad, sociale vaardigheid, taalvaardigheid enzovoort mee.

In de centrumsteden van het Vlaamse Gewest zijn meldpunten voor discriminatie geïnstalleerd. Wie zich gediscrimineerd voelt, kan zich daar melden en wordt doorverwezen naar het Centrum voor Gelijkheid van Kansen en voor Racismebestrijding en uiteraard ook naar de Vlaamse of de federale sociale inspectie. Dat leidt zelden tot reële vervolgingen of burgerlijke procedures omdat men probeert met de betrokken werkgevers te onderhandelen in de hoop op termijn een mentaliteitswijziging te realiseren. We moeten de cirkel doorbreken. Wie iedereen met een andere achtergrond buiten houdt, kan immers geen positieve ervaringen opdoen. We merken dat wanneer men deze mensen wel toelaat en er goede ervaringen mee heeft, de mentaliteit heel snel kan wijzigen. Maar het is niet altijd evident mensen zover te krijgen.

Er zijn heel veel federale reglementeringen en cao's, en ook in de gewesten en gemeenschappen zijn er tal van codes en regelgevingen, maar we merken dat die niet altijd veel zoden aan de dijk zetten. Ondanks alle charters en campagnes blijft het fenomeen bestaan.

Een intentieverklaring van werkgevers, samen met concreet geformuleerde doelstellingen die moeten worden gehaald, kan daar volgens mij wel iets aan veranderen. In de stad Antwerpen heeft men de afgelopen jaren heel sterk geïnvesteerd om ervoor te zorgen dat het personeel een afspiegeling is van de stadsbevolking. We hebben met een aantal bedrijven de selectieprocedures bekeken en gemerkt dat die nog te vaak schriftelijk worden georganiseerd. Straatvegers en vuilnismannen moeten vooral praktisch kunnen werken en geen multiplechoicevragen invullen. Men moet dus heel goed nadenken hoe men mensen selecteert, maar ook via welke kanalen men mensen in bepaalde wijken,

par lesquels, dans certains quartiers, on peut atteindre les personnes ayant un certain profil ou background. Le VDAB s'est également investi à cet égard. Policiers et pompiers sont souvent des professions critiques où l'on ne retrouve pas de personnes d'origine allochtone. Cela tient à l'image et aux appréhensions. Je n'affirme pas que c'est facile, mais bien que c'est possible. Avec le CPAS et le secteur social nous avons réussi à faire engager 15% de personnel d'origine allochtone dans une entreprise publique et, croyez-moi, avec le fétichisme des diplômes ambiant, ce n'est pas évident. Ces personnes sont contractuelles ou nommées à titre définitif ; il ne s'agit donc pas de statuts précaires. Nous constatons que les emplois pour les hommes jeunes et non qualifiés constituent un énorme point noir. Pour les jeunes femmes, en ce compris celles qui disposent de diplômes élevés, la situation est en train de changer rapidement.

Pour ce qui concerne le changement de mentalité les villes doivent, je pense, donner en partie l'exemple et nous devons également travailler là-dessus avec les partenaires sociaux.

Il reste encore la discussion sur l'utilisation de curriculum-vitae anonymes dans les secteurs privé et public. Provisoirement, la décision reste l'apanage des secteurs, je veillerai à ce que la loi contre les discriminations soit évaluée et adaptée, et que nous soyons davantage créatifs dans le développement et l'adaptation des instruments nécessaires.

M. Bert Anciaux (sp.a). – *Je suis d'accord sur beaucoup d'éléments de cette réponse. Je pense aux modèles et à la manière de rompre le cercle vicieux. Lorsqu'on a engagé la première fois une jeune fille d'une autre origine ethnique dans une maison de repos, où j'exerce des responsabilités, cela a suscité de l'émoi parmi les résidents. Lorsqu'une deuxième est arrivée, cela s'est déjà passé différemment et lorsque la troisième a été engagée cela a paru aller de soi. Je suis également d'accord avec ce que la ministre a dit sur la manière d'opérer la sélection.*

J'ose cependant plaider que la non-discrimination implique aussi que la composition du personnel doive refléter la composition de la population. Nous devons oser envisager la possibilité d'introduire une clause de ce genre dans les adjudications. On fait toujours tout un ramdam lorsqu'on parle de quotas. Personnellement j'y crois mais je préfère les appeler autrement. Parlez de non-discrimination et de reflet de la population et personne ne pourra dire que c'est injustifiable. Chacun ne peut qu'en être partisan. En tant qu'autorité administrative nous pouvons prendre un tel engagement pour notre propre personnel. La ministre pourrait peut-être se concerter à ce propos avec son collègue des entreprises publiques mais aussi avec les régions et les communautés. L'administration ne travaille pas seulement avec son propre personnel. De nombreuses entreprises privées travaillent pour l'État dans le cadre de marchés publics. Là aussi nous devons tendre vers une politique de diversité et de non-discrimination sur le lieu de travail. Cela implique que le personnel des entreprises qui travaillent pour l'administration doit également être le reflet de la diversité dans la société.

Mme Monica De Coninck, ministre de l'Emploi. – *Au niveau*

met een bepaald profiel of achtergrond kan bereiken. Ook de VDAB heeft daarin geïnvesteerd. Rolmodellen die scholen bezoeken behalen vaak positieve resultaten. Politie- en brandweermannen zijn vaak knelpuntberoepen waar we mensen met een allochtone achtergrond niet naartoe krijgen. Dat heeft met imago en drempelvrees te maken. Ik beweer niet dat het gemakkelijk is, maar wel dat het mogelijk is. In het OCMW en de sociale sector zijn we erin geslaagd om in een publiek bedrijf 15% van het personeelsbestand te rekruteren met een allochtone achtergrond en geloof me, met het heersende diplomafetisisme is dat niet evident. Deze mensen werken contractueel of zijn vastbenoemd, het gaat dus niet om nepstatuten. In de haven is heel veel moeite gedaan om van 1% naar 3% te gaan, maar eigenlijk is dat nog te weinig. We stellen vast dat beroepen voor jonge, ongeschoolde mannen een enorm knelpunt vormen. Voor jonge vrouwen, vaak ook die met hoge diploma's, is de toestand zeer snel aan het veranderen. Het is dus een beetje geven en nemen.

Op het vlak van mentaliteitsverandering moeten de steden volgens mij voor een deel het voorbeeld geven en we moeten er ook rond werken met de sociale partners.

Dan is er nog de discussie over de anonieme cv's in de openbare en de privésector. Voorlopig ligt die beslissing bij de sectoren zelf, maar ik zal er zeker op toezien dat de antidiscriminatiewet wordt toegepast en geëvalueerd en dat we creatiever worden in het ontwikkelen en toepassen van instrumenten daarvoor.

De heer Bert Anciaux (sp.a). – Met heel wat elementen uit dit antwoord ben ik het eens. Ik denk dan aan de rolmodellen en het doorbreken van de cirkel. Het eerste meisje van een andere etnische afkomst dat werd aangeworven in het rusthuis waar ik zelf ook verantwoordelijk draag, veroorzaakte heel wat commotie bij de bewoners. Bij de tweede ging het er al anders aan toe en bij de derde was het bijna een vanzelfsprekendheid. En dan heb ik het nog niet over het andere personeel. Ook met wat de minister zei over de wijze van selecteren, ben ik het eens.

Toch durf ik een pleidooi te houden voor het feit dat non-discriminatie ook inhoudt dat het personeelsbestand min of meer een afspiegeling van de bevolking moet zijn. We moeten ook durven nagaan of we in aanbestedingscontracten een dergelijke clausule kunnen opnemen. Iedereen maakt altijd veel misbaar als het over quota gaat. Persoonlijk geloof ik daar wel in, maar ik noem ze liever anders. Spreek van non-discriminatie en een weerspiegeling van de bevolking en niemand kan het nog onverantwoord noemen. Dan moet iedereen er wel achter staan. Als overheid kunnen we op dat vlak voor ons eigen personeel een engagement aangaan. De minister kan daarover misschien met haar collega van Overheidsbedrijven overleggen, maar ook met de gewesten en gemeenschappen. De overheid werkt echter niet alleen met eigen personeel. Heel veel privéfirma's werken via aanbestedingen voor de overheid. Ook daar moeten we streven naar een diversiteitsbeleid op de werkvloer en een non-discriminatiebeleid voeren. Dat houdt in dat het personeel van organisaties die voor de overheid werken, ook een afspiegeling van de diversiteit van de samenleving moet zijn.

Mevrouw Monica De Coninck, minister van Werk. – Op

local nous nous sommes battus longtemps car naturellement de nombreux aspects peuvent être pris en considération : arguments écologiques, diversité, ... Nous avons résolu ce problème en posant dans tous les appels d'offres de marché public une question ouverte sur une « clause sociale » en cinq points. Les entreprises qui ne veulent rien y répondre, c'est leur droit, ne reçoivent aucun point. Celles dont les réponses ont trait par exemple à l'écologie ou à la diversité reçoivent des points. Celles qui font un effort pour engager des jeunes peu scolarisés ou dispenser des formations reçoivent des points. Il s'agit donc d'une question qui permet d'évaluer à quel point l'entreprise s'investit dans le durable et s'engage comme partie prenante dans la société. De cette manière ces sujets retiennent aussi l'attention. Les entreprises de conseil sont, il est vrai, très sérieuses mais elles proposent toujours des hommes en costume et cravate. Lorsque ces hommes se présentaient dans mon bureau, mais c'est là mon réflexe très féministe, je leur demandais systématiquement si leur société n'engageait aucune femme. Comme président je pouvais me permettre de leur tenir pareils propos. Je puis vous assurer qu'au bout de quelques années plus aucune équipe n'osait se présenter sans femmes parce que ces sociétés savaient que je leur poserais cette question. À la suite de cela, de nombreuses entreprises, y compris des sociétés de conseil, ont investi dans des femmes.

Demande d'explications de Mme Fabienne Winckel à la ministre de l'Emploi sur « le calcul des prestations des travailleurs sous contrat étudiant » (n° 5-1751)

Mme Fabienne Winckel (PS). – Les deux demandes d'explications que je vous adresse aujourd'hui portent sur les modalités du contrat de travail étudiant. La première concerne le calcul des prestations. Elle date du mois de novembre et je vais donc m'efforcer de l'actualiser. Depuis le 1^{er} janvier 2012, les étudiants pourront travailler 50 jours sur une base annuelle.

Il y a quelques temps, un syndicat a émis le souhait que ces périodes de travail soient plutôt calculées en heures de travail plutôt qu'en jours. Il estime en effet qu'il est dommage qu'un étudiant qui ne travaille pas une journée complète doive tout de même retirer un jour entier de son quota.

Selon lui, trois-quarts des employeurs seraient favorables à ce mode de calcul.

Ce mode de calcul est-il envisageable à partir du moment où l'étudiant travaille au moins 3 heures par jour ? Dans la négative, quelles en sont les raisons ?

Mme Monica De Coninck, ministre de l'Emploi. – Je dois vous donner une réponse très technique. Votre question relève du droit de la sécurité sociale et non du droit du travail. En effet, en droit du travail, le Titre VII de la loi du 3 juillet 1978 relatif aux contrats d'occupation d'étudiants ne prévoit pas une telle limite. Le droit du travail n'interdit nullement à un étudiant d'être lié par un contrat d'occupation d'étudiant pour une durée supérieure à 50 jours.

Par contre, cette limite de 50 jours existe bel et bien en ce qui concerne les règles d'assujettissement à la sécurité sociale des

lokaal vlak hebben we daar heel lang mee geworsteld, want er zijn natuurlijk allerlei aspecten: ecologische argumenten, diversiteit, ... Wij hebben dat opgelost door in alle openbare aanbestedingen een open vraag over een 'sociale clause' in een vijftal punten op te nemen. Bedrijven die niets invullen – dat is hun recht – krijgen nul punten. Bedrijven die wel iets invullen, bijvoorbeeld rond ecologie of diversiteit, krijgen daar punten voor. Bedrijven die iets doen rond het aanwerven van laaggeschoolde jongeren of rond opleiding, krijgen daar punten voor. Het is dus een vraag naar de mate waarin het bedrijf betrokken in duurzaamheid, zich engageert als sociale stakeholder in de gemeenschap. Op die manier worden deze onderwerpen ook aandachtspunten. Consultingbedrijven zijn weliswaar heel ernstig, maar presenteren altijd alleen maar mannen in pak en das. Als die mannen in mijn bureau kwamen, maar dat is mijn zeer feministische reflex, vroeg ik altijd of ze geen vrouwen in hun bedrijf hadden. Als voorzitter kon ik me natuurlijk veroorloven dat zo te zeggen. Ik kan u verzekeren dat ze na een paar jaar geen team zonder vrouwen meer durfden voorstellen, omdat ze wisten dat ze van mij die vraag zouden krijgen. Als gevolg daarvan zijn veel bedrijven, ook consultingbedrijven, in vrouwen gaan investeren.

Vraag om uitleg van mevrouw Fabienne Winckel aan de minister van Werk over « het berekenen van de prestaties van werknemers met een studentenovereenkomst » (nr. 5-1751)

Mevrouw Fabienne Winckel (PS). – Mijn twee vragen om uitleg aan de minister hebben betrekking op de studentenovereenkomst. De eerste gaat over het berekenen van de prestaties. Ze werd al opgesteld in november en ik zal ze proberen te actualiseren. Sedert 1 januari 2012 kunnen studenten jaarlijks 50 dagen werken.

Een tijd geleden drukte een vakbond de wens uit dat die arbeidstijd in uren zou worden berekend en niet in dagen. Men vond het jammer dat een student die geen volledige dag werkt, toch een hele dag van zijn quotum moet aftrekken.

Volgens de vakbond zou drie vierde van de werkgevers voorstander zijn van deze wijze van berekening.

Kan deze wijze van berekening overwogen worden voor zover de student minstens drie uur per dag werkt? Zo niet, waarom niet?

Mevrouw Monica De Coninck, minister van Werk. – Mijn antwoord is technisch. Uw vraag heeft betrekking op het socialezekerheidsrecht en niet op het arbeidsrecht. In het arbeidsrecht is er in Titel VII van de wet van 3 juli 1978 betreffende de overeenkomst voor tewerkstelling van studenten immers geen beperking. Het arbeidsrecht verbiedt een student niet om een arbeidsovereenkomst aan te gaan voor meer dan 50 dagen.

Deze grens van 50 dagen bestaat echter wel degelijk wat de socialezekerheidsregels betreft voor studenten die een

étudiants occupés par un employeur dans les liens d'un contrat d'occupation d'étudiant.

Votre question s'adresse donc à ma collègue Mme Onkelinx, vice-première ministre et ministre des Affaires sociales et de la Santé publique, chargée de Beliris et des institutions culturelles fédérales.

Mme Fabienne Winckel (PS). – La réponse de la ministre m'étonne mais je poserai donc la question à Mme Onkelinx.

Demande d'explications de Mme Fabienne Winckel à la ministre de l'Emploi sur «la définition de la période réelle d'interruption entre deux contrats étudiant chez un même employeur» (n° 5-1767)

Mme Fabienne Winckel (PS). – Depuis le 1^{er} janvier 2012, un employeur peut engager un étudiant durant 50 jours par an, à choisir librement, moyennant une cotisation de solidarité de 8,13%. Le respect des nouvelles dispositions est contrôlé par l'ONSS au moyen d'un compteur électronique.

Précédemment, un employeur pouvait engager un étudiant dans le cadre d'un contrat étudiant pendant 6 mois maximum. Depuis le 1^{er} janvier 2012, la période est passée à 12 mois.

Ce délai de 12 mois doit être interprété comme étant une période ininterrompue de 12 mois d'occupation chez le même employeur. S'il a été en service pendant 12 mois sans interruption chez un employeur donné, un étudiant ne pourra plus être occupé chez cet employeur dans le cadre d'un contrat d'étudiant et/ou devra signer un contrat de travail ordinaire. L'étudiant sera donc définitivement exclu de la possibilité d'être employé comme étudiant et par conséquent de l'avantage ONSS chez cet employeur.

L'étudiant ne pourra encore être occupé par cet employeur dans le cadre d'un contrat d'étudiant, à nouveau pour une période maximale de 12 mois, que si une « interruption réelle » survient dans la relation de travail entre l'étudiant et l'employeur avant le terme de cette période de 12 mois.

Qu'entend-t-on par « interruption réelle » ? Ne devrait-on pas définir concrètement la durée d'interruption minimum entre deux contrats étudiant pour un même travailleur chez le même employeur ?

Mme Monica De Coninck, ministre de l'Emploi. – L'arrêté royal du 14 juillet 1995 énumère les cas dans lesquels un étudiant est exclu du champ d'application de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail. Parmi ces exclusions figurent les étudiants qui travaillent depuis au moins 12 mois. La notion de période ininterrompue à laquelle Mme Winckel fait référence n'est pas nouvelle. Elle est issue de l'interprétation donnée aux cas d'exclusion du titre relatif au contrat d'occupation d'étudiants par les partenaires sociaux réunis au sein du Conseil national du travail lors de l'élaboration desdites dispositions.

studentenovereenkomst hebben gesloten met een werkgever.

Uw vraag is er dus één voor mijn collega Onkelinx, vice-eersteminister en minister van Sociale Zaken en Volksgezondheid, belast met Beliris en de Federale Culturele Instellingen.

Mevrouw Fabienne Winckel (PS). – *Het antwoord van de minister verbaast me niet. Ik zal de vraag dus aan mevrouw Onkelinx stellen.*

Vraag om uitleg van mevrouw Fabienne Winckel aan de minister van Werk over «de definitie van de reële onderbrekingsperiode tussen twee studentenovereenkomsten bij dezelfde werkgever» (nr. 5-1767)

Mevrouw Fabienne Winckel (PS). – *Sinds 1 januari 2012 kan een werkgever een student in dienst nemen gedurende 50 dagen per jaar, vrij te kiezen, mits hij een solidariteitsbijdrage van 8,13% betaalt. De naleving van de nieuwe bepalingen wordt door de RSZ gecontroleerd aan de hand van een elektronische teller.*

Voordien kon een werkgever een student gedurende maximaal zes maanden in dienst nemen in het kader van een studentenovereenkomst. Sinds 1 januari 2012 is dat 12 maanden geworden.

Die termijn van 12 maanden moet worden geïnterpreteerd als een ononderbroken periode van 12 maanden tewerkstelling bij dezelfde werkgever. Als een student bij een gegeven werkgever gedurende 12 maanden ononderbroken in dienst is geweest, kan hij bij dezelfde werkgever niet langer blijven werken met een studentenovereenkomst. Hij moet dan een gewone arbeidsovereenkomst sluiten. De student zal dan definitief uitgesloten worden van de mogelijkheid als student te werken en verliest bij die werkgever bijgevolg ook het RSZ-voordeel.

De student zal bij die diezelfde werkgever slechts voor een nieuwe periode van maximaal 12 maanden met een studentenovereenkomst kunnen werken als er een 'reële onderbreking' is geweest in de arbeidsrelatie tussen de student en de werkgever vóór de afloop van die periode van 12 maanden.

Wat wordt bedoeld met 'reële onderbreking'? Zou men geen concrete definitie moeten geven van de minimumduur van de onderbrekingsperiode tussen twee studentenovereenkomsten voor eenzelfde werknemer bij eenzelfde werkgever?

Mevrouw Monica De Coninck, minister van Werk. – *Het koninklijk besluit van 14 juli 1995 geeft een opsomming van de gevallen waarin een student uitgesloten wordt van het toepassingsgebied van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten. Tot die uitzonderingen behoren de studenten die minstens 12 maanden werken. Het begrip 'ononderbroken periode' waarnaar mevrouw Winckel verwijst, is niet nieuw. Het is voortgevoerd uit de interpretatie die door de sociale partners, in vergadering in de Nationale Arbeidsraad, bij de uitwerking van vermelde bepalingen is gegeven aan de uitsluitingsgevallen vermeld in Titel VI van de wet met betrekking tot de*

En effet, l'arrêté reprend une terminologie déjà utilisée dans l'arrêté royal du 25 juin 1990. En vertu de ce dernier, l'exclusion visait notamment les étudiants travaillant depuis plus de 6 mois et devenus de ce fait des travailleurs réguliers. Cet arrêté qui portait déjà sur les exclusions succédait lui-même à un arrêté du 12 juin 1970 à propos duquel le Conseil national du travail avait rendu un avis.

Le Conseil apporte les précisions suivantes.

Pour ce qui est de la première catégorie d'étudiants, le Conseil estime qu'après une certaine période d'occupation, les étudiants qui travaillent deviennent des travailleurs ordinaires et doivent de ce fait tomber sous l'application de la législation générale en matière de contrat de louage de travail.

En tout état de cause, l'interruption entre les contrats d'occupation d'étudiants, qui par nature sont des contrats de travail à durée déterminée, doit être réelle et non fictive.

En effet, une telle interruption ne peut survenir à seule fin d'éluider la réglementation. La succession de contrats de travail à durée déterminée pourrait avoir des conséquences pour l'étudiant en droit du travail. En matière de sécurité sociale, ce même étudiant continuerait à payer des cotisations sociales réduites.

Mme Fabienne Winckel (PS). – Je vous rejoins lorsque vous dites qu'il faut veiller à éviter que l'interruption ne vise à éluder la réglementation ONSS. Mais on devrait quand même préciser la notion d'« interruption réelle » et améliorer les textes législatifs sur ce point.

Demande d'explications de M. Bert Anciaux à la ministre de l'Emploi sur «la situation sociétale préoccupante des jeunes» (n° 5-1808)

M. Bert Anciaux (sp.a). – *Un bénéficiaire du revenu d'intégration sur trois est âgé de 18 à 25 ans. C'est de quelque 30 000 jeunes que nous parlons ici.*

Ce nombre augmente sans cesse. La part des jeunes, qui représentait 23% il y a une décennie, s'élève à présent à 33%. Il va sans dire que cette évolution est inquiétante, alarmante et même dangereuse. Une fraction significative de notre jeunesse entame sa carrière professionnelle sous de tristes auspices.

L'analyse de ces données révèle un ensemble complexe de caractéristiques préoccupantes. Ceux qui les encadrent sur le terrain, ou du moins essayent de le faire, constatent que la plupart de ces jeunes ne sont pas préparés à travailler, alors que dans l'accompagnement on met l'accent sur le travail. Ce raisonnement est logique, puisqu'un travail procure un revenu, lequel favorise la participation sociétale, la stabilité personnelle et les perspectives de développement. En outre, les jeunes qui travaillent contribuent à la sécurité sociale.

Ce raisonnement est hypothéqué par la constatation que beaucoup de ces jeunes ne sont pas préparés à travailler. L'aptitude au travail des jeunes en difficulté est limitée par le cumul des nombreux problèmes qu'ils doivent résoudre. Par

arbeidsovereenkomsten.

Het besluit gebruikt immers een formulering die al was gebruikt in het koninklijk besluit van 25 juni 1990. Krachtens dat besluit beoogt de uitsluiting met name de studenten die meer dan zes maanden werken en de facto dus reguliere werknemers zijn geworden. Dit koninklijk besluit, dat de uitsluitingen behandelde, was al de opvolging van het besluit van 12 juni 1970 waar de Nationale Arbeidsraad een advies voor verstrekt had.

De Raad verstrekke volgende verduidelijkingen;

Voor de eerste categorie studenten is de Raad van oordeel dat de studenten na een bepaalde tewerkstellingsperiode gewone werknemers worden en bijgevolg moeten vallen onder de toepassing van de algemene wetgeving betreffende de arbeidsovereenkomsten.

De onderbreking tussen de studentenarbeidsovereenkomsten, die van nature arbeidsovereenkomsten van bepaalde duur zijn, moet in ieder geval reëel zijn.

Een dergelijke onderbreking mag immers niet dienen om de regelgeving te omzeilen. De opeenvolging van overeenkomsten van bepaalde duur kan voor de student gevolgen hebben op het gebied van het arbeidsrecht. Voor de sociale zekerheid zou die student verminderde sociale bijdragen blijven betalen.

Mevrouw Fabienne Winckel (PS). – *Ik ben het met u eens wanneer u zegt dat moet worden voorkomen dat de onderbreking dient om de RSZ-regeling te omzeilen. Toch zou men het begrip 'reële onderbreking' moeten verduidelijken en de wet op dat punt moeten verbeteren.*

Vraag om uitleg van de heer Bert Anciaux aan de minister van Werk over «de bedenkelijke maatschappelijke situatie van jongeren» (nr. 5-1808)

De heer Bert Anciaux (sp.a). – Een op drie leeflonen gaat naar jonge mensen tussen 18 en 25 jaar. Dat betekent dat gemiddeld 30 000 jongeren moeten leven met een leefloon.

Dat aantal stijgt systematisch. Een decennium geleden bedroeg het aandeel jongeren 23% en dat is nu geëvolueerd tot 33%. Het vraagt weinig argumenten om deze ontwikkelingen als uiterst bedenkelijk, zorgwekkend en zelfs gevaarlijk te interpreteren. Een meer dan relevante groep jonge burgers start de beroeps carrière in penibele omstandigheden.

De analyse van die gegevens legt een complex geheel van alarmerende kenmerken bloot. Veldwerkers die deze jongeren begeleiden, of dat in elk geval proberen, stellen vast dat de meerderheid van deze jongeren niet arbeidsklaar is, terwijl een benadering van de jongeren een sterk accent legt op werk. De redenering hierachter klinkt logisch, want werk levert inkomen en een inkomen biedt kansen op maatschappelijke participatie en draagt bij aan een persoonlijke stabiliteit en een groeiend positief toekomstperspectief. Daarbij leveren werkende jonge mensen ook inkomsten op voor de sociale zekerheid.

De vaststelling dat deze jongeren vaak niet arbeidsklaar zijn,

ailleurs, les experts notent un accroissement des difficultés psychologiques, engendrant une spirale négative qui débouche sur un insupportable fardeau de questions existentielles.

Si notre société ne veut pas sacrifier tous ces jeunes, une stratégie transcendant la référence au travail s'impose. Tous les acteurs doivent coopérer et allier leurs forces pour espérer répondre à ce défi. Il s'agit entre autres de services, d'organisations et d'accompagnateurs de divers horizons, dont l'enseignement et la formation, le travail social, la santé mentale, le travail et l'emploi, les CPAS, la justice et les infrastructures de loisirs.

La question de la coordination de cette stratégie est fondamentale. Tout problème sérieux mérite une solution sérieuse.

La ministre peut se targuer d'une grande expérience et connaît bon nombre de ces secteurs. Je pense à l'enseignement, à l'encadrement de jeunes, à l'emploi, aux affaires sociales et bien entendu à l'action des CPAS. Je suis convaincu que la ministre, pour des considérations éthiques et professionnelles, est consciente de la pertinence du problème. L'importance de ces jeunes est prioritaire pour des raisons non seulement quantitatives mais aussi qualitatives.

La ministre partage-t-elle mon analyse que le groupe toujours croissant de jeunes bénéficiaires du revenu d'intégration justifie un accompagnement intégré et presque personnalisé ? La ministre admet-elle qu'une approche ne peut réussir que si tous les acteurs et toutes les institutions unissent leurs efforts ? Trouve-t-elle aussi que les différentes actions sectorielles et les mesures prises par les autorités fédérales, communautaires, régionales et locales nécessitent une régie qui coordonne leurs efforts ?

Comment la ministre, et par extension le gouvernement fédéral, peuvent-ils atteindre cet objectif ? La forme actuelle de concertation intergouvernementale est-elle suffisante, ou la ministre envisage-t-elle une approche nouvelle ? Estime-t-elle le problème assez urgent pour lancer une nouvelle stratégie privilégiant la synergie entre tous les acteurs ? Par exemple, la ministre pense-t-elle indiqué d'élaborer un plan d'action intergouvernemental pour la jeunesse ?

Mme Monica De Coninck, ministre de l'Emploi. – *J'ai toujours pensé que le Sénat devait se pencher, non pas sur la gestion au jour le jour, mais sur les grands problèmes de société et les défis du futur. La demande d'explication s'inscrit dans cette optique. Je voudrais ajouter que ma collègue Maggie De Block, compétente pour les CPAS, joue aussi un rôle important en la matière.*

hypothekeert deze aanpak. De arbeidscompetentie van jonge mensen in probleemsituaties wordt negatief bepaald door de samenloop van vele andere problemen waarmee ze in het reine moeten komen. Daarbij stellen experts vooral een sterke stijging van psychische moeilijkheden vast, waardoor er een negatieve spiraal ontstaat die zich uit in een ondraaglijk wordende cumulatie van levensvragen.

Wil onze samenleving dit grote contingent jonge mensen niet verliezen, dan is een aanpak noodzakelijk die veel ruimer is dan een primair op werk gerichte benadering. Hier moeten alle betrokken actoren optimaal samenwerken en als het ware een krachtig bondgenootschap smeden om deze uitdaging met kans op slagen aan te pakken. Dit bevat onder meer diensten, voorzieningen en begeleiders uit vele maatschappelijke geledingen, waaronder onderwijs en vorming, algemeen welzijnswerk, geestelijke gezondheid, werk en werkgelegenheid, OCMW's, justitie en vrijetijdsvoorzieningen.

Er rijst een fundamenteel probleem met betrekking tot de coördinatie van een dergelijke aanpak en de regie om dit bondgenootschap slagkrachtig te maken. Elk ernstig probleem vereist een ernstige oplossing.

De minister kan bogen op een bijzonder rijke ervaring en kent bijgevolg heel wat van de betrokken sectoren. Ik denk aan onderwijs, jeugdwerk, werkgelegenheid, sociale zaken en uiteraard de OCMW-werking. Ik ben ervan overtuigd dat de minister vanuit zowel haar ethische als haar professionele beweegredenen de relevantie van deze problematiek inziet. De betrokken jonge mensen zijn niet alleen een kwantitatief belangrijke groep, maar zijn vooral wegens hun kwalitatieve aanwezigheid van het hoogste belang.

Deelt de minister de analyse dat de steeds grotere groep van jonge mensen met een leefloon smeken om een geïntegreerde en bijna gepersonifieerde aanpak en begeleiding? Beamt de minister dat een benadering slechts kans op succes biedt indien alle betrokken actoren, instellingen, diensten en voorzieningen in gesloten slagorde optreden? Is ze het ermee eens dat de diverse sectorale inspanningen en de beleidsmaatregelen van zowel de federale, gewestelijke als gemeenschapsoverheden en de lokale besturen, daarom nood hebben aan een regie die hen op geïntegreerde wijze laat optreden?

Hoe kan de minister en bij uitbreiding de federale regering deze doelstelling realiseren? Zijn de bestaande intergouvernementele overlegmomenten en -structuren daarvoor voldoende of overweegt de minister een nieuwe benadering? Acht de minister deze specifieke en relevante problematiek voldoende urgent om een nieuwe beleidsaanpak te lanceren, waarbij de synergie tussen alle betrokken spelers centraal staat? Vindt de minister het raadzaam om bijvoorbeeld een intergouvernementeel jongerenactieplan te ontwikkelen?

Mevrouw Monica De Coninck, minister van Werk. – Ik ben altijd van mening geweest dat de Senaat zich niet met het dagelijkse bestuur, maar met de grote maatschappelijke problemen bezig moet houden en de grote uitdagingen voor de toekomst moet bespreken. Daar past deze vraag optimaal in. Ik wil er ook bij zeggen dat mijn collega, Maggie De Block, verantwoordelijk voor OCMW's, daar ook een

Je m'associe à votre analyse. Dans la clientèle du CPAS d'Anvers, on compte 75% de jeunes, 75% de personnes issues de l'immigration et un tiers de personnes qui ne pourront plus s'insérer dans les circuits réguliers du travail. La situation de ces gens est complexe et l'humanité exige que nous fassions quelque chose pour eux. Nous ne devons pas les rejeter, mais trouver des statuts qui leur permettent de vivre dignement. Nous avons introduit un tel système à Anvers, où nous augmentons leur revenu d'intégration, avec lequel on ne peut vivre durablement, de 200 euros. De temps en temps, il faut remplacer un réfrigérateur, faire réparer le chauffage, s'acheter de nouveaux vêtements. Le revenu d'intégration permet de vivre durant un an, peut-être un an et demi, mais pas dix ans. Sans pouvoir prétendre au statut de handicapé, ces personnes ne peuvent fonctionner normalement sur le marché du travail. Même un travail dans l'économie sociale ou en atelier protégé, où une certaine productivité est exigée aujourd'hui, est trop difficile pour eux. Les projets d'assistance par le travail sont surtout des projets d'assistance ; il s'agit d'une assistance dont l'instrument est le travail.

À mes yeux, il faut débattre de cette question. Je suis convaincue que, si nous le voulons, nous pouvons accompagner individuellement beaucoup de ces personnes, mais cela exigerait un travail sur mesure et cousu main pour chaque trajet. On peut très bien tester les compétences des gens, même des moins doués, déterminer ce qu'ils peuvent encore apprendre et quels efforts seront nécessaires. On peut alors, par diverses formes de stages et d'expériences, les familiariser avec le marché du travail. Le problème dans notre société, et pas seulement dans le domaine du travail, c'est l'excès de réglementation de tout ordre, liée à des compétences, des niveaux et des préoccupations variés. Comment alors s'occuper d'un cas individuel ? Je plaide pour des activités proches du client. Je dis bien « client », car il s'agit de clients d'un service public qui doivent être traités avec respect. Au CPAS d'Anvers, nous avons toujours dit que le client n'est certes pas roi, mais prince.

Il ne doit pas s'imaginer que tout s'obtient par un simple claquement de doigts. Il doit y avoir une réciprocité. Nous lui demandons très clairement ce dont il rêve, où il veut arriver, ce qu'il est disposé à faire et comment nous pouvons l'aider. Cette aide peut aller très loin, jusqu'à la création d'emplois. Je suis partisane d'un vaste plan pour l'emploi des jeunes, associant toutes les instances, mais nous devons viser des résultats concrets avec un minimum de réglementation. Je n'ai pas d'objection à ce qu'on envoie des inspecteurs pour voir comment cela se passe. C'est pourquoi je défends toujours les CPAS. Les CPAS doivent vérifier l'état de pauvreté et la volonté de travailler. Pour le reste, nous avons pu nous montrer extrêmement créatifs en offrant, parfois à la marge des réglementations habituelles, des perspectives aux gens. J'y crois dur comme fer.

Je pense que nous devons en parler avec les différents niveaux, y compris les communes, les CPAS, les maisons de l'emploi et autres. Nous devons nous fixer des objectifs clairs et déterminer nos moyens d'action. Il peut s'agir des ALE, des titres-services, de l'article 60, de stages, et j'en passe. Ce ne sont que des moyens pour arriver au but, à savoir mettre les gens au travail. On renverse parfois cette discussion. On a beaucoup débattu des ALE et des titres-services, et d'emplois

belangrijke rol in speelt.

Met de analyse van de problematiek kan ik akkoord gaan. In Antwerpen bestaat de clientèle van het OCMW voor 75% uit jonge mensen, ook voor 75% uit mensen met een migrantenachtergrond en voor een derde uit mensen van wie we weten dat we ze nooit meer op de reguliere arbeidsmarkt zullen krijgen. Het zijn mensen met een complexe situatie voor wie we vanuit humanitair oogpunt zeker iets moeten doen. We mogen die mensen niet weggooiden. We moeten voor hen statuten maken, zodat ze een behoorlijk leven kunnen hebben. In Antwerpen hebben we trouwens een dergelijk systeem gecreëerd. Per maand krijgen ze bovenop hun leefloon 200 euro extra, omdat ze lange tijd van hun leefloon moeten leven en dat kan gewoon niet. Nu en dan moeten bepaalde zaken vervangen worden, zoals een koelkast, de verwarming, bepaalde kledij. Een leefloon is goed voor een jaar, anderhalf jaar, maar tien jaar van een leefloon leven, is een probleem. Het gaat daarbij om mensen die te goed zijn voor een gehandicaptenstatuut, maar te slecht om gewoon op de huidige arbeidsmarkt te kunnen functioneren. Zelfs werken in de sociale economie of een beschutte werkplaats, waar tegenwoordig ook een zekere productiviteit wordt gevraagd, is voor hen te moeilijk. Arbeidszorgprojecten zijn dan weer vooral zorgprojecten. Het gaat er eigenlijk om zorg en de methodiek is arbeid.

Over deze problematiek moet volgens mij een discussie worden gevoerd. Ik ben ervan overtuigd dat we, als we willen, veel mensen individueel kunnen begeleiden, maar dan moeten we per traject maatwerk en een 'haute-couturebeleid' uittekenen. Het is perfect mogelijk de competenties van mensen te testen, ook van mensen die minder begaafd zijn. We kunnen testen wat ze nog kunnen bijleren en welke inspanningen er geleverd moeten worden. Dan kunnen we mensen via allerlei vormen van stages en ervaringen geleidelijk aan naar de arbeidsmarkt laten groeien. Het probleem in onze maatschappij, niet alleen rond werk, is dat er heel veel regelgeving is, vanuit verschillende hoeken, bevoegdheden, niveaus en bekommernissen. Begin er maar aan met die bepaalde mens. Ik ben echt een grote voorstander van activiteiten zo dicht mogelijk bij de klant. Ik zeg zeer bewust 'klant', want deze mensen zijn echt klant van een publieke dienstverlening en moeten respectvol worden behandeld. In het OCMW van Antwerpen hebben we altijd gezegd dat onze klanten geen koningen zijn, maar wel prinses.

Ze moeten niet verwachten dat ze maar met de vingers te knippen hebben om iets te bekomen. Er moet een soort wederkerigheid zijn. Wij vragen heel duidelijk waar ze van dromen, waar ze naartoe willen, wat ze er zelf willen voor doen en hoe wij kunnen helpen. Dat helpen kan zeer ver gaan. Voor mij hoort jobcreatie daar ook bij. Ik ben absoluut voor een groot plan, over alle entiteiten heen, om jongeren tewerkstellingskansen te geven, maar we moeten daarbij wel concrete resultaten nastreven, met zo weinig mogelijk regelgeving ertussen. Dat we inspecteurs sturen om te kijken hoe men ermee omgaat, daar heb ik geen probleem mee. Daarom verdedig ik altijd zo sterk de OCMW's. OCMW's moeten twee dingen doen: de behoefte en de werkbereidheid controleren. Voor de rest konden we ongelooflijk creatief zijn en hebben we ook veel creatieve dingen gedaan die in de gewone regelgeving haast onmogelijk

de qualité. Nous pourrions commencer par des emplois tout court avant de nous demander si nous pouvons créer des emplois de qualité dans des secteurs nouveaux, par exemple des emplois verts. Je sais que mon discours peut sembler dur, mais il est seulement clair. On vous offre des possibilités, on sait que vous pouvez les saisir, sachez fournir des efforts. Vous êtes victime de discrimination ? C'est possible, on vous propose un boulot, mais si vous ne venez pas travailler le lendemain, ne vous plaignez pas de discrimination : vous n'étiez pas là, un point c'est tout. Je ne dis pas cela pour embêter les gens, mais parce que je m'implique. Je veux que les gens s'émancipent, se développent, puissent contribuer à la société et s'intégrer. Tous, patrons et syndicats, nous devons y participer. Je me rappelle souvent les années cinquante. Combien d'enfants d'ouvriers n'ont-ils pas décroché un emploi parce que les syndicats organisaient des cours de préparation aux examens ? Je ne plaide pas pour le clientélisme, mais il y avait à l'époque des structures qui s'en chargeaient. Nous devons y réfléchir.

M. Bert Anciaux (sp.a). – *Les réponses non préparées sont les meilleures. L'engagement de la ministre me rassure totalement.*

Je m'occupe depuis quelques années déjà de la problématique des jeunes qui ont affaire à la Justice, à la protection de la jeunesse et à d'autres services. Eux aussi deviennent de plus en plus jeunes.

La méthodologie est fortement liée à cette problématique. En raison d'un manque d'approche communautaire, nous risquons de perdre quelques dizaines de milliers de jeunes. Je n'ai rien contre les accords clairs. Si on leur donne leur chance, ils pourront aussi être évalués à cette occasion, mais un accompagnement individuel me semble réellement indispensable, sous peine, comme on l'a dit, de perdre toute une génération de jeunes.

Merci beaucoup pour cette réponse et l'engagement qui en ressort.

Mme Monica De Coninck, ministre de l'Emploi. – *Aux Pays-Bas, on parle de « draaideurdelinquenten », autrement dit des multirécidivistes. J'ai lu la semaine dernière dans le NRC Handelsblad qu'une enquête avait démontré l'importance d'avoir un travail.*

À Anvers, nous avons établi des contacts avec la prison et engagé des travailleurs sociaux, pour que les personnes qui sortent de prison puissent compter sur un parcours d'activation.

M. Bert Anciaux (sp.a). – *Je suis le dernier à prétendre que*

zijn, maar die de mensen wel veel kansen hebben gegeven. Daar geloof ik heel sterk in.

*Ik denk dat we daarover moeten praten, over de verschillende niveaus heen, ook met de gemeenten, OCMW's, lokale werkwinkels en andere instrumenten die er zijn. We moeten ook heel duidelijk bepalen wat onze doelstellingen zijn en welke instrumenten we hebben. Dat kunnen PWA's zijn, dienstencheques, artikel 60, stages, noem maar op. Het zijn echter slechts instrumenten om de doelstelling te bereiken, namelijk mensen op de arbeidsmarkt krijgen. Vaak wordt die discussie omgekeerd. Er is heel veel discussie geweest over PWA's en dienstencheques en nu weer over het streven naar kwaliteitsvolle jobs. We kunnen misschien al beginnen met jobs *tout court* en dan nagaan of we kwaliteitsvolle jobs kunnen creëren op nieuwe terreinen, bijvoorbeeld groene jobs. Ik weet dat mijn discours soms hard klinkt, maar dat is het niet. Het is wel duidelijk. Ik geef je kansen, ik weet dat je het moet aankunnen, zorg dat je er dan ook bent en inspanningen levert. Word je gediscrimineerd? Dat kan, ik geef je een baan, maar als je de volgende dag niet komt werken, zeur dan niet over discriminatie. Je was er niet en dat is het punt. Ik zeg dat niet om te pesten, maar vanuit een betrokkenheid. Ik wil dat mensen emanciperen, groeien, kunnen bijdragen tot de maatschappij en integreren. We moeten daar allemaal aan meewerken, de werkgevers en ook de vakbonden. Ik denk vaak aan de jaren vijftig. Hoeveel arbeiderskinderen zijn niet aan werk gekomen doordat ze door de vakbonden op de examens werden voorbereid? Die organiseerden cursussen. Ik houd geen pleidooi voor cliëntelisme, maar er waren toen wel instanties die daarvoor zorgden. We moeten daar opnieuw over nadenken.*

De heer Bert Anciaux (sp.a). – *De niet voorbereide antwoorden zijn de beste. Dit antwoord maakt me alleszins warm, gelet op het engagement van de minister.*

Ik houd me al enkele jaren bezig met de problematiek van jongeren die in aanraking komen met Justitie, jeugdbescherming en andere diensten. Ook zij worden steeds jonger.

De aanpak hangt hier echt wel mee samen. Bij gebrek aan die gemeenschappelijke aanpak dreigen we enkele tienduizenden jonge mensen te verliezen. Ik heb geen bezwaar tegen duidelijke afspraken. Als ze kansen krijgen, mogen ze daarop ook worden getaxeerd, maar een individuele begeleiding lijkt me echt onontbeerlijk te zijn. Anders dreigen we, zoals gezegd, een hele generatie jonge mensen kwijt te raken.

Alleszins bedankt voor het antwoord en het engagement dat eruit blijkt.

Mevrouw Monica De Coninck, minister van Werk. – *In Nederland spreekt men over draaideurdelinquenten. In NRC Handelsblad las ik vorige week dat uit onderzoek blijkt dat het hebben van werk zeer belangrijk is.*

In Antwerpen hebben we contact gelegd met de gevangenis en maatschappelijk werkers ingezet, zodat wie de gevangenis verlaat, kan rekenen op een traject rond activering.

De heer Bert Anciaux (sp.a). – *Ik ben de laatste om te*

le travail n'est pas important. Je suis cependant convaincu que mettre l'accent seulement sur le travail n'est pas suffisant. Les pionniers de l'activation visaient d'ailleurs une activation sociale bien plus large et qui ne se limitait pas au travail. Je suppose néanmoins que nous sommes d'accord sur ce point.

Demande d'explications de M. André du Bus de Warnaffe à la ministre de l'Emploi sur «le personnel des ambassades» (n° 5-1818)

M. André du Bus de Warnaffe (cdH). – Je reviens sur un sujet qui a fait la une des médias il y a deux ou trois ans. Dans un grand hôtel de la capitale, l'inspection du travail a pu démontrer que des pratiques abusives avaient eu cours dans la gestion du personnel. De nombreuses ambassades sont installées en Belgique, en particulier à Bruxelles. En principe, le personnel de ces ambassades bénéficie de la protection des lois belges. Cependant, des cas d'exploitation sont signalés comme le harcèlement, l'exploitation économique et la traite des êtres humains. La difficulté provient du fait que la Convention de Vienne de 1961 consacre l'inviolabilité des locaux des missions diplomatiques. De plus, les ambassadeurs bénéficient de l'immunité de juridiction et de l'immunité d'exécution. Certaines initiatives existent déjà pour faire respecter les droits des travailleurs. En effet, le ministère des Affaires étrangères distribue des brochures aux travailleurs pour leur expliquer leurs droits et tente de sensibiliser chaque nouvel ambassadeur qui est désigné en Belgique. La direction générale du Service de contrôle des lois sociales intervient pour parvenir à une médiation, le cas échéant, et de nouvelles mesures sont prévues. Une commission du personnel des missions diplomatiques doit être créée auprès du Service public fédéral Emploi afin d'entendre et de concilier les parties impliquées dans des conflits individuels ou collectifs dans des missions diplomatiques. Elle devra également faire des propositions de législation et de convention afin de garantir le droit des travailleurs. Le ministère des Affaires étrangères soumettra un code de bonne conduite à toutes les directions des missions diplomatiques.

Voici mes questions :

Premièrement, combien de plaintes ont-elles été déposées auprès de la direction générale du Service de contrôle des lois sociales ces dernières années ? Combien d'affaires ont-elles été résolues ?

Deuxièmement, la commission du personnel des missions diplomatiques a-t-elle été mise en place au sein du SPF Emploi ? Combien d'équivalents à temps plein utilise-t-elle et a-t-elle obtenu des résultats ?

Troisièmement, le code de bonne conduite a-t-il été rédigé et distribué ? Un système de sanctions, par exemple, le remplacement, est-il prévu dans l'hypothèse où un ambassadeur ne respecterait pas les engagements qu'il a pris dans le cadre du code de bonne conduite ? La Belgique doit-elle intervenir pour plaider en faveur d'une modification de la Convention de Vienne afin de supprimer l'immunité lorsque des lois impératives en matière de protection des travailleurs n'ont pas été respectées ?

beweren dat werk niet belangrijk zou zijn. Ik ben er echter van overtuigd dat accentueren op werk alleen niet voldoende is. De grondleggers van activering hadden trouwens een veel ruimere maatschappelijke activering voor ogen dan alleen maar werk. Ik vermoed echter dat we hierover niet van mening verschillen.

Vraag om uitleg van de heer André du Bus de Warnaffe aan de minister van Werk over «het ambassadepersoneel» (nr. 5-1818)

De heer André du Bus de Warnaffe (cdH). – Ik kom terug op een onderwerp dat twee of drie jaar geleden de krantenkoppen haalde. In een groot hotel in de hoofdstad stelde de arbeidsinspectie misbruiken vast inzake personeelsbeheer. In België zijn veel ambassades gevestigd, vooral in Brussel. Het personeel van de ambassades geniet bescherming via de Belgische wetgeving. Niettemin worden gevallen van uitbuiting gesignaleerd, in de vorm van ongewenste intimiteiten, economische uitbuiting en mensenhandel. Het probleem is dat het Verdrag van Wenen van 1961 bepaalt dat de lokalen van de diplomatieke missies onschendbaar zijn. Bovendien genieten ambassadeurs diplomatieke onschendbaarheid die hen beschermt tegen rechtsvervolging en uitvoering. Er zijn al enkele initiatieven om de rechten van de werknemers te doen naleven. Het ministerie van Buitenlandse zaken verspreidt folders onder de werknemers waarin hun rechten worden uiteengezet en tracht elke nieuwe ambassadeur die in België wordt aangewezen hiervan bewust te maken. De algemene directie Toezicht op de Sociale Wetten bemiddelt waar nodig en nieuwe maatregelen staan op stapel. Een bemiddelingscommissie voor personeel van diplomatieke missies moet worden opgericht bij de FOD Werkgelegenheid om partijen die betrokken zijn in individuele of collectieve arbeidsconflicten in diplomatieke missies te horen en te verzoenen. Ze zal ook aanpassingen van wetteksten en verdragsteksten voorstellen om de rechten van de werknemers te waarborgen. Het ministerie van Buitenlandse zaken zal alle directies van diplomatieke missies een gedragscode voorleggen.

Hoeveel klachten heeft de algemene directie Toezicht op de Sociale Wetten de voorbije jaren ontvangen? Hoeveel zaken werden opgelost?

Werd bij de FOD Werkgelegenheid een bemiddelingscommissie voor het personeel van diplomatieke missies opgericht? Hoeveel personeelsleden, uitgedrukt in voltijdsequivalenten, stelt ze tewerk? Werd reeds enig resultaat geboekt? Werd de gedragscode opgesteld en verspreid?

Wordt in enige sanctie voorzien, bijvoorbeeld vervanging, wanneer een ambassadeur de verplichtingen die hij in het raam van de gedragscode op zich heeft genomen, niet nakomt? Moet België een wijziging van het Verdrag van Wenen bepleiten zodat de onschendbaarheid kan worden opgeheven wanneer dwingende wetten inzake bescherming van werknemers niet werden nageleefd?

Mme Monica De Coninck, ministre de l'Emploi. – Entre 2004 et 2009, une dizaine de dossiers annuels ont été traités par la Direction générale du Contrôle des lois sociales.

Ce nombre s'est élevé à onze en 2009. Un de ces dossiers a nécessité de nombreux échanges de courriers et des rencontres avec l'avocat de l'ambassadeur. La plaignante a obtenu gain de cause ; sa situation vis-à-vis de la sécurité sociale a été régularisée et elle a reçu les indemnités de préavis qui lui étaient dues.

Dix dossiers ont été traités en 2010 et dix-sept en 2011. La plupart des plaintes portent sur le non-paiement de la rémunération et des indemnités de préavis et l'absence de déclaration à la sécurité sociale.

En 2011, l'intervention de la Direction générale du Contrôle des lois sociales a abouti dans les cas que voici :

- un jugement du tribunal du travail a donné raison au plaignant, mais ce dernier n'a pu obtenir l'exécution du jugement ;
- une solution positive a été trouvée, après plusieurs échanges de courriers avec l'ambassadeur, en ce qui concerne le paiement des indemnités de licenciement et du pécule de vacances ainsi que la remise des documents sociaux ;
- deux dossiers sont en cours de négociations via les avocats des deux parties ;
- grâce à un contact avec l'ONSS, un problème de droit à la pension va être réglé ;
- une plaignante a reçu ses indemnités de licenciement et a été déclarée à la sécurité sociale pour ses années de travail ;
- un plaignant a obtenu les indemnités de préavis mais n'a pas été régularisé à l'ONSS ;
- un plaignant a obtenu ses documents sociaux et a été déclaré à la sécurité sociale.

Dans les quatre autres dossiers, plusieurs courriers envoyés aux ambassadeurs sont restés sans réponses malgré plusieurs rappels.

J'en viens à votre deuxième question. La Commission des bons offices n'a pas encore été mise en place. Je compte réunir prochainement les représentants des instances concernées pour fixer le champ de compétences de cette commission, ses moyens d'action et ses modalités de fonctionnement.

Cette commission pourrait être composée de représentants du Contrôle des lois sociales, du service du Protocole des Affaires étrangères, de l'ONSS et des organisations syndicales. La mission de cette commission serait d'abord de régler les cas individuels et d'établir une charte du personnel des ambassades. Dans un second temps, elle pourrait émettre des propositions d'adaptation des réglementations et des législations existantes.

Quant à votre troisième question, nous envisageons de rédiger un code de bonne conduite, en concertation avec les syndicats, le SPF Emploi et le service du Protocole du SPF Affaires étrangères.

Enfin, votre quatrième question relève des compétences de

Mevrouw Monica De Coninck, minister van Werk. – Tussen 2004 en 2009 werden jaarlijks een tiental dossiers behandeld door de algemene directie Toezicht op de Sociale Wetten.

In 2009 ging het om 11 dossiers. Over één van die dossiers werd een uitgebreide briefwisseling gevoerd en waren ontmoetingen met de advocaat van de ambassadeur nodig. De indiener van de klacht werd in het gelijk gesteld. Haar situatie inzake sociale zekerheid werd geregulariseerd en ze heeft de ontslagvergoeding gekregen waar ze recht op had.

In 2010 werden tien dossiers behandeld en in 2011 zeventien. De meeste klachten gaan over het niet uitbetalen van het loon en de ontslagvergoeding en over het niet aanmelden bij de sociale zekerheid.

In 2011 leidde een interventie van de algemene directie Toezicht op de Sociale Wetten tot volgende resultaten:

- de arbeidsrechtbank stelde een eiser in het gelijk, maar het vonnis kon niet worden uitgevoerd;
- er werd een bevredigende oplossing gevonden, na briefwisseling met de ambassadeur, over de betaling van een opzeggingsvergoeding en van het vakantiegeld en over de uitreiking van sociale documenten;
- over twee dossiers wordt onderhandeld door de advocaten van de beide partijen;
- er werd contact opgenomen met de RSZ en zo zal een pensioendossier kunnen worden geregeld;
- een eiser kreeg een opzeggingsvergoeding en er werd aangifte gedaan bij de sociale zekerheid voor de jaren dat ze gewerkt heeft;
- een eiser kreeg een opzeggingsvergoeding, maar werd niet geregulariseerd bij de RSZ;
- een eiser kreeg zijn documenten inzake sociale wetgeving en er werd voor hem aangifte gedaan bij de sociale zekerheid.

In de vier andere dossiers bleven de brieven die aan de ambassadeurs werden gericht onbeantwoord ondanks verschillende herinneringen.

Dan kom ik tot uw tweede vraag. De bemiddelingscommissie werd nog niet opgericht. Ik zal binnenkort de vertegenwoordigers van de betrokken instanties bijeenbrengen om de bevoegdheden, de actiemiddelen en de werking van die commissie vast te leggen.

Die commissie zou kunnen worden samengesteld uit vertegenwoordigers van het Toezicht op de Sociale wetten, van de dienst Protocol bij Buitenlandse zaken, van de RSZ en van de vakbonden. Ze zou als opdracht hebben om zich eerst met de individuele gevallen bezig te houden en om een charter voor het ambassadepersoneel op te stellen. Vervolgens zou ze voorstellen kunnen doen om de bestaande wetgeving en reglementering aan te passen.

Wat uw derde vraag betreft, zijn we van plan om een gedragscode op te stellen in overleg met de vakbonden, de FOD Werkgelegenheid en de dienst Protocol van de FOD Buitenlandse zaken.

Voor het antwoord op uw vierde vraag is mijn collega van

mon collègue des Affaires étrangères.

M. André du Bus de Warnaffe (cdH). – Je vous remercie et vous encourage dès lors à prendre les mesures que vous avez énoncées.

Mme Monica De Coninck, ministre de l'Emploi. – Je partage votre point de vue, mais le travail avec les ambassadeurs et les Affaires étrangères n'est pas facile.

M. André du Bus de Warnaffe (cdH). – Je suis conscient que ce dossier contient des recommandations qui datent déjà de plusieurs mois. Je sais aussi que plusieurs facteurs sont responsables du retard qui a été pris. Mon propos n'est pas de porter un jugement à ce sujet, mais d'encourager la progression du dossier.

Demande d'explications de Mme Nele Lijnen à la ministre de l'Emploi sur «la proposition de contrats flexibles aux chômeurs de longue durée» (n° 5-1821)

Mme Nele Lijnen (Open Vld). – *La semaine passée, la ministre a plaidé pour des contrats flexibles devant réintégrer les chômeurs de longue durée sur le marché de l'emploi et donner un coup de pouce aux jeunes demandeurs d'emploi. Concrètement, elle plaide pour des contrats de six à huit mois que l'employeur pourrait résilier facilement si le salarié ne respecte pas les conditions. La ministre a également annoncé une concertation future avec les partenaires sociaux sur un nouveau système devant aider les jeunes lors de leurs premiers pas dans le monde du travail.*

Je voudrais savoir si la ministre vise à des contrats flexibles pour les chômeurs de longue durée seulement dans des entreprises privées ou pour l'administration également. Quels chômeurs de longue durée la ministre vise-t-elle concrètement ? Comment définit-elle la notion de chômeur de longue durée ?

La ministre va-t-elle, dans un premier temps, soumettre ce type de contrats aux travailleurs ALE qui sont par définition des demandeurs d'emploi de longue durée ? Ces contrats seront-ils considérés comme des emplois convenables ? Quelles sont les conséquences pour le demandeur d'emploi qui refuserait ?

Cela signifie-t-il également que des personnes qui reçoivent depuis plus de deux ans une indemnité de reclassement entrent en ligne de compte ? Ces six ou huit mois d'activité suffisent-ils pour échapper à la limitation de la durée des indemnités de reclassement ?

La ministre va-t-elle limiter le nombre et/ou la durée des contrats flexibles auxquels un chômeur de longue durée peut faire appel et ce, afin d'éviter que les chômeurs saisissent ces courtes périodes d'activité pour bénéficier d'une allocation moyennant un minimum d'effort ? Dans les projets de la ministre, ces contrats flexibles devront-ils être des contrats à plein temps ? Si non, les contrats à temps partiel pourraient-ils s'accompagner d'un complément chômage ?

Quel projet concret et quelles modalités la ministre veut-elle soumettre aux partenaires sociaux pour aider les jeunes lors de leurs premiers pas dans le monde du travail ? La ministre

Buitenlandse zaken bevoegd.

De heer André du Bus de Warnaffe (cdH). – *Ik dank u en ik wil u aanmoedigen om de aangekondigde maatregelen te nemen.*

Mevrouw Monica De Coninck, minister van Werk. – *Ik ben het met u eens, maar met de ambassadeurs en met Buitenlandse zaken is het niet altijd gemakkelijk werken.*

De heer André du Bus de Warnaffe (cdH). – *Ik ben mij bewust dat bepaalde aanbevelingen in dit dossier reeds enkele maanden oud zijn. Ik weet ook dat er verschillende factoren meespelen in de vertraging die werd opgelopen. Ik wil daarover niet oordelen, maar ervoor ijveren dat vooruitgang wordt geboekt.*

Vraag om uitleg van mevrouw Nele Lijnen aan de minister van Werk over «het aanbieden van flexibele arbeidscontracten aan langdurig werklozen» (nr. 5-1821)

Mevrouw Nele Lijnen (Open Vld). – Vorige week heeft de minister gepleit voor flexibele arbeidscontracten die langdurig werklozen weer moeten integreren in de arbeidsmarkt en werkzoekende jongeren een duwtje in de rug geven. Concreet pleit ze voor contracten van zes tot acht maanden die de werkgever gemakkelijk zou kunnen verbreken als de werknemer de voorwaarden niet respecteert. Tevens heeft de minister aangekondigd dat ze met de sociale partners zal overleggen over een nieuw systeem dat jongeren moet helpen bij hun eerste stappen op de arbeidsmarkt.

Ik had graag vernomen of de minister flexibele arbeidscontracten beoogt voor langdurig werkzoekenden enkel in privéondernemingen of ook voor de overheid. Welke langdurig werklozen beoogt de minister concreet? Hoe definieert zij het begrip langdurig werkloze?

Zal de minister dit soort contracten in eerste instantie voorleggen aan PWA-werknemers, die per definitie langdurig werkzoekend zijn? Zullen die contracten worden beschouwd als passende dienstbetrekking? Wat zijn de gevolgen voor de werkzoekende die weigert hierop in te gaan?

Betekent dit ook dat mensen, die meer dan twee jaar een inschakelingsvergoeding ontvangen, in aanmerking komen? Volstaan dan die zes of acht maanden activiteit om te ontsnappen aan de beperking in de tijd van de inschakelingsvergoedingen?

Zal de minister het aantal flexibele contracten waarop een langdurig werkloze een beroep kan doen, beperken in aantal en/of in de tijd om te voorkomen dat werklozen deze korte periodes van activiteit aangrijpen om met een minimum aan inspanning maximaal aanspraak te kunnen maken op een uitkering? Zullen deze flexibele arbeidscontracten in de plannen van de minister voltijdse contracten moeten zijn? Zo nee, zullen de deeltijdse contracten kunnen worden gecombineerd met een werkloosheidstoeslag?

Welk concreet plan en welke modaliteiten wil de minister aan de sociale partners voorleggen om jongeren te helpen bij hun eerste stappen op de arbeidsmarkt? Begeeft de minister zich niet op het terrein van de regio's, die overigens al zulke

ne se rend-elle pas sur le terrain des régions, qui, d'ailleurs, ont déjà créé ce type de programmes, comme les contrats IBO en Flandre, et qui, après la réforme de l'État, seront compétentes pour la politique des groupes cibles ?

Mme Monica De Coninck, ministre de l'Emploi. – *Permettez-moi de donner d'abord quelques chiffres. L'absence de qualification à l'issue du parcours scolaire représentait 11,9% en 2010 : 9,6% en Flandre, 13,7% en Wallonie et même 18,4% à Bruxelles.*

Le pourcentage de jeunes NEET, c'est-à-dire de jeunes âgés de 20 à 24 ans qui ne sont ni scolarisés, ni en formation ni actifs sur le marché de l'emploi, atteignait 10,9% dans notre pays. Les disparités régionales sont ici aussi importantes : 7,5% en Flandre, 14,6% en Wallonie et 17% à Bruxelles. Notre pays se situe tout juste en dessous de la moyenne européenne (12,6%). Les Pays-Bas (4,4%), le Danemark (5,9%) et l'Allemagne (8,3%) s'en sortent beaucoup mieux.

Tout le monde a intérêt à ce que ces jeunes difficiles à placer ne soient pas abandonnés à leur sort mais se voient offrir des perspectives d'emploi. L'accord de gouvernement prévoit de transformer le stage d'attente en stage d'insertion professionnelle, d'accompagnement actif du jeune qui quitte l'école dans sa recherche d'emploi. Tant que le jeune perçoit les allocations d'insertion, sa démarche active en vue de décrocher un emploi sera évaluée. S'il n'a toujours pas trouvé d'emploi après 36 mois et n'a jamais ou presque pas travaillé durant cette période, il perd le bénéfice des allocations.

Chacun devrait avoir l'ambition de ne pas en arriver là. Les jeunes qui recherchent activement un emploi sans parvenir à en trouver un doivent avoir droit à une expérience professionnelle, de préférence dans le circuit normal mais au besoin dans un emploi subventionné temporairement.

Ma proposition relative aux contrats temporaires s'inscrit intégralement dans cette optique. Si un jeune suit une formation pendant trois ans et pose sa candidature à des emplois mais n'en décroche aucun, nous devons lui proposer quelques chose puisqu'il a fait les efforts nécessaires. Je voudrais donc conclure un accord avec les employeurs pour que ceux-ci donne à ces jeunes une possibilité au sein de leur entreprise. Il s'agit donc spécifiquement des jeunes qui ont été évalués positivement durant l'accompagnement.

Les modalités doivent encore être négociées. On pourrait rechercher une entreprise pouvant offrir pendant six mois à une personne un travail adapté à ses compétences, son domicile, son âge et son intérêt. L'employeur devrait, durant cette période, accompagner cette personne et l'évaluer.

Les employeurs, surtout dans les petites entreprises, nous disent qu'ils sont prêts à engager quelqu'un mais qu'ils savent par expérience qu'au bout d'un temps, cette personne sera malade et ne se présentera plus. C'est un peu exagéré, mais de telles situations existent. Le contraire est aussi vrai : certaines personnes dont la volonté de travailler semblait faible, s'investissent vraiment dans leur travail. Ils voient le travail à faire et sont disponibles mais s'expriment mal et ne savent pas se vendre.

C'est pourquoi il me paraît important d'imposer la recherche active d'emploi pendant six mois. Le jeune peut ainsi prouver

programma's in het leven hebben geroepen, zoals de IBO-contracten in Vlaanderen, en die na de staatshervorming bevoegd zullen worden voor het doelgroepenbeleid?

Mevrouw Monica De Coninck, minister van Werk. – *Sta me toe allereerst enkele cijfers te geven. De zogeheten ongekwalificeerde uitstroom in ons land bedroeg 11,9% in 2010. Voor Vlaanderen ging het om 9,6%, voor Wallonië om 13,7% en voor Brussel zelfs om 18,4%.*

Het percentage NEET-jongeren, zijnde jongeren tussen 20 en 24 jaar die geen onderwijs, noch een opleiding volgen en niet tewerkgesteld zijn, bedroeg in ons land 10,9%. Ook hier vallen grote regionale verschillen op: 7,5% voor Vlaanderen, 14,6% voor Wallonië en 17% in Brussel. Ons land zat daarmee onder het EU15-gemiddelde van 12,6%. Landen als Nederland met 4,4%, Denemarken met 5,9% en Duitsland met 8,3% scoren opmerkelijk beter.

Ik denk dat iedereen er belang bij heeft dat we deze moeilijk plaatsbare jongeren niet aan hun lot overlaten, maar perspectieven bieden op werk. Zoals u weet, voorziet het regeerakkoord erin dat de vroegere wachttijd een soort beroepsinschakelingstijd wordt, meer bepaald een periode van actieve begeleiding en opvolging van het zoekgedrag door de schoolverlater. Ook nadien, zodra de inschakelingsuitkering wordt ontvangen, worden tussentijdse evaluaties van het zoekgedrag ingebouwd. In het extreme geval, als er na 36 maanden uitkering nog geen werk gevonden is, wordt de uitkering stopgezet voor de mensen die niet of bijna niet werkten in die periode.

Eigenlijk moet het de ambitie van iedereen zijn om het niet zo ver te laten komen. Jongeren die actief zoeken naar werk en er toch niet in slagen een baan te vinden moeten recht hebben op een werkervaring, liefst in de reguliere sector, maar wanneer dit niet onmiddellijk haalbaar is, via tijdelijk gesubsidieerde arbeid.

Mijn voorstel over tijdelijke contracten past volkomen in deze optiek. Als een jongere gedurende drie jaar een opleiding volgt en solliciteert, maar desondanks geen werk vindt, moeten we hem zelf iets aanbieden aangezien hij de nodige inspanningen heeft gedaan. Daarom zou ik graag met de werkgevers willen afspreken dat die mensen een kans krijgen in hun bedrijf. Het gaat dus specifiek om mensen die we tijdens onze begeleiding als positief hebben ervaren.

Ik spreek me niet uit over de modaliteiten omdat daarover nog moet worden onderhandeld. Een daarvan zou kunnen zijn dat een bedrijf wordt gezocht waar een bepaalde persoon, rekening houdend met zijn competenties, zijn woonplaats, zijn leeftijd en zijn interesse, gedurende zes maanden aan de slag kan. De werkgever moet die persoon dan gedurende die periode begeleiden en evalueren.

De werkgevers van vooral kleinere ondernemingen delen ons mee dat ze wel bereid zijn iemand aan te werven, maar dat hun ervaring leert dat er de eerste week geen problemen zijn, de tweede week die persoon ziek is, de derde week die zelfde persoon zijn pink heeft verstuikt, de vierde week hij weer gedurende een tijd werkt en daarna weer ziek wordt. Ik weet wel dat ik enigszins overdrijf, maar dergelijke situaties vallen wel voor. Maar er zijn ook anderen; mensen waarvan ik vreesde voor hun inzet, maar die zich toch echt hebben

qu'il fait de son mieux.

Je suis convaincue qu'un employeur qui constate qu'une personne fait de son mieux, sera prêt à lui offrir une chance et même un emploi au bout de six mois.

Les employeurs détestent devoir employer une personne qui ne les satisfait pas en échange de subventions. C'est pourquoi je souhaite développer, en concertation avec les partenaires sociaux, une formule permettant de donner une chance aux gens sans imposer de trop gros risques aux employeurs.

Que se passe-t-il en effet souvent en pratique ? Un boulanger ou un boucher disent avoir déjà voulu plusieurs fois engager un demandeur d'emploi mais avoir rencontré des difficultés. Ils ont alors décidé de n'embaucher personne et de travailler eux-mêmes un peu plus. Cela n'aide évidemment ni l'indépendant ni le demandeur d'emploi.

Nous devons donc faire preuve de créativité et donner une chance aux personnes de bonne volonté. Il faut bien sûr rechercher d'autres solutions pour les personnes qui souffrent de problèmes structurels ou psychiques ou qui vivent dans des conditions misérables. Il va de soi que je n'imposerai pas à ces personnes une période d'essai de six mois, leur risque d'échec étant trop grand.

Il m'est difficile de répondre aux questions très concrètes de Mme Lijnen car les projets ne sont encore aussi avancés. Il faut conclure des accords avec les régions en tenant compte des systèmes existants, comme la formation professionnelle individuelle, les agences locales pour l'emploi et l'accompagnement des chômeurs de longue durée.

Je sais par expérience que beaucoup de personnes se trouvant au chômage n'ont pas à s'y trouver et ne bénéficient pas d'un accompagnement adéquat. Le CPAS d'Anvers a convenu avec le VDAB que celui-ci devait envoyer les personnes ayant des problèmes sociaux au CPAS, qui dispose des instruments adéquats pour les accompagner. Inversement, quand il est en présence d'une personne pouvant normalement bénéficier de l'application de l'article 60 pendant dix-huit mois mais capable de travailler, le CPAS la renseigne au VDAB.

Cette formule fonctionne bien. Au départ, le fossé entre le CPAS et le VDAB était profond, surtout en raison de la différence entre les systèmes d'enregistrement et les modes de constitution des dossiers.

Je remettrai à Mme Lijnen une réponse écrite plus détaillée.

Mme Nele Lijnen (Open Vld). – *L'initiative prise par la ministre la semaine dernière m'a heureusement surprise. C'est un premier pas dont nous devrions tous nous réjouir. Il n'est évidemment pas suffisant, mais le droit au travail et le travail lui-même forment l'un des volets les plus importants de la vie sociale et de l'estime de soi. Ils aident les personnes*

ingezet. Ze zien wel werk, zijn gedienschtig en zijn bereid te helpen, maar kunnen zich niet goed uitdrukken of zich niet goed verkopen.

Daarom vind ik het invoeren van zes maanden sollicitatie belangrijk. Dan kan die jongere bewijzen dat hij echt zijn best doet.

Ik ben ervan overtuigd dat als een werkgever vaststelt dat iemand zijn best doet hij bereid is die persoon een kans te geven, en na zes maanden zelfs een baan wil aanbieden.

Werkgevers hebben een hekel aan het krijgen van subsidies als daaraan verbonden is dat die persoon daarna in dienst moet worden genomen, zelfs als hij niet voldoet. Daarom wil ik in overleg met de sociale partners een soort schakel tot stand brengen om mensen kansen te geven en de werkgevers niet op te zadelen met een te groot risico.

Hoe gaat het immers vaak in de praktijk? Eigenaren van een kleine bakkerij of slagerszaak verklaren al enkele keren te hebben geprobeerd een werkzoekende in dienst te nemen maar zijn telkens op allerlei problemen gestuit en besluiten dan maar zelf een tandje bij te steken, zonder nieuw personeel. Daar is natuurlijk niemand bij gebaat: noch de eigenaar, noch de werkzoekende.

Daarom moeten we creatief zijn en mensen die hun best doen kansen geven. Voor structurele of psychische problemen of leven in bijzonder erbarmelijke omstandigheden moeten uiteraard andere oplossingen worden gezocht. Overigens zou ik die mensen niet aansporen tot een proefperiode van zes maanden. De kans dat ze mislukken is immers te groot.

De spreker heeft zeer concrete vragen gesteld, waarop moeilijk kan worden geantwoord, aangezien we zover nog niet zijn. Wel moeten afspraken worden gemaakt met de gewesten, gelet op de daar bestaande systemen, zoals IBO, opleiding, PWA en begeleiding van langdurig werklozen.

Uit ervaring weet ik dat veel mensen in het werkloosheidssysteem daar niet echt thuishoren en er ook niet goed begeleid worden. Het OCMW van Antwerpen is met de VDAB overeengekomen dat deze laatste klanten met een welzijns- of sociale problematiek doorstuurt naar het OCMW, omdat dit over instrumenten beschikt om die personen te begeleiden. Omgekeerd, als het OCMW vaststelt dat iemand die normaal gezien achttien maanden onder artikel 60 valt een goede werkkraacht is, dan wordt de VDAB gevraagd voor die persoon snel een job te vinden.

Deze formule is succesvol. Ik moet echter toegeven dat de drempel en de muur die in Antwerpen bestonden tussen het OCMW en de VDAB aanvankelijk aanzienlijk waren. Een van de grootste hinderpalen was overigens een praktische aangelegenheid, namelijk de van elkaar verschillende registratiesystemen en dossieropmaak.

Ik zal de spreker mijn gedetailleerde schriftelijke antwoord bezorgen.

Mevrouw Nele Lijnen (Open Vld). – Het initiatief dat de minister vorige week heeft genomen heeft me aangenaam verrast. Op die eerste stap zouden we allen positief moeten reageren. Die volstaat uiteraard niet, maar recht op werk en werken zelf vormen een van de allerbelangrijkste onderdelen van het sociaal leven en zelfwaardering. Dat helpt mensen in

à aller de l'avant dans plusieurs domaines.

Les systèmes fédéral et flamand ont cependant une approche restrictive. En effet, l'offre s'accompagne de nombreuses limitations. Je pense au bénévolat ou aux allocations aux personnes handicapées, aux indemnités de maladie et aux allocations de chômage.

C'est pourquoi je suis en faveur d'une évaluation transparente des systèmes et des statuts. Comment pouvons-nous donner plus de liberté aux intéressés, tout en les responsabilisant davantage et en les guidant mieux ?

Si mes questions sont concrètes, c'est parce qu'elles appellent des réponses concrètes. Même si je sais que ce n'est pas possible pour le moment, mes questions sont néanmoins pertinentes et la ministre a, de son côté, fait une proposition pertinente.

Il est aussi essentiel de définir le rôle des syndicats, ce que j'ai d'ailleurs encore souligné dans une interview au Belang van Limburg la semaine dernière. Je veux entamer ce débat parce que nos systèmes et nos statuts datent en réalité du siècle dernier. Les organisations, les structures et les systèmes de l'époque ont eu leur utilité et jouent encore un rôle important mais il convient peut-être d'en adapter certains.

Ce dossier constitue une belle occasion d'élargir le débat. À l'avenir, les syndicats devraient aussi pouvoir jouer un rôle à l'égard des personnes qui doivent trouver du travail.

Nous devons peut-être renoncer à des structures et systèmes actuels tant des partenaires sociaux que des politiques. Le Sénat, tant qu'il existe encore, pourrait se pencher sur cette discussion pertinente. Ce débat doit dès lors pouvoir être mené en toute transparence.

J'insiste sur le fait que je ne veux ni diaboliser ni attaquer les syndicats. Nous devons plus que jamais travailler main dans la main et chercher des moyens d'avancer en tant que partenaires. Je répète que selon moi, les propos tenus par la ministre de l'Emploi la semaine dernière ont ouvert la porte, ce pourquoi je la remercie.

J'attends donc l'avenir avec impatience. Nous serons un partenaire certes critique mais aussi fidèle.

Mme Monica De Coninck, ministre de l'Emploi. – *Une autre approche représente davantage de travail. Donner tous les mois une certaine somme à quelqu'un est un travail purement administratif, ce qui est beaucoup plus simple.*

À Anvers, j'ai été confrontée à des grèves de travailleurs sociaux courageux, ainsi qu'à d'autres qui ne prenaient pas beaucoup d'initiatives. J'ai voulu remédier à la situation en prenant des mesures. Il ne s'agissait pas de mesures d'économie, car des moyens équivalents ont été ensuite investis dans des projets de section. En effet, le secteur non marchand et le secteur privé ont toujours pu se pencher auparavant sur des projets agréables et créatifs, alors que les travailleurs sociaux restaient derrière leur ordinateur et donnaient de l'argent tous les mois. Après quelques grèves et une période de deux ans, nous avons finalement reçu un signal positif, même de la part des syndicats. À présent, il y a même des clients qui ne viennent pas au CPAS pour demander de l'argent, mais un travail.

verschillende domeinen vooruit.

De federale en Vlaamse systemen werken echter restrictief. Het aanbod wordt immers gekoppeld aan heel wat beperkingen. Denk maar aan vrijwilligerswerk of gehandicapte-, ziekte- en werkloosheidsuitkeringen.

Daarom ben ik er voorstander van om met een open vizier de systemen en statuten onder de loep te nemen. Hoe kunnen we de betrokkenen meer vrijheid geven en tegelijkertijd meer responsabiliseren en beter begeleiden?

Mijn vragen zijn concreet, omdat er concrete antwoorden moeten worden gegeven, maar ik weet ook wel dat dit momenteel nog niet mogelijk is. Desondanks zijn mijn vragen pertinent en de minister heeft op haar beurt een pertinent voorstel gedaan.

Essentieel is ook het vastleggen van de rol van de vakbond, waar ik trouwens ook vorige week in een interview met *Het Belang van Limburg* de nadruk heb gelegd. Ik wil dat debat graag aangaan, want onze systemen en statuten dateren eigenlijk van de vorige eeuw. De toen ontstane organisaties, structuren en systemen hebben hun nut gehad en spelen nog steeds een belangrijke rol, maar misschien moet een en ander nu toch aan de tijd worden aangepast.

Dit dossier vormt een mooie opening om het debat te verruimen. De vakbonden zouden in de toekomst ook een rol kunnen spelen voor wie aan de slag moet.

Misschien moeten we wel afstappen van bepaalde bestaande structuren en systemen van zowel de politiek als de sociale partners. De Senaat, zolang hij nog bestaat, zou zich over deze relevante discussie kunnen buigen. Dat debat moet dan wel in alle openheid kunnen gevoerd worden.

Ik doe wel opmerken dat ik de vakbonden niet wil diaboliseren of aanvallen. Meer dan ooit moeten we de handen in elkaar slaan en onderzoeken hoe we als partners vooruitgang kunnen boeken. Ik herhaal dat ik van oordeel ben dat de uitspraken van vorige week van de minister van Werk hiervoor de deur hebben geopend, waarvoor dank.

Ik kijk dus uit naar de toekomst. Wij zullen alleszins een kritische, maar wel trouwe partner zijn.

Mevrouw Monica De Coninck, minister van Werk. – Een andere aanpak betekent harder werken. Iemand maandelijks een bepaalde som geven, is puur administratief werk en veel eenvoudiger.

In Antwerpen werd ik geconfronteerd met stakingen van hardwerkende maatschappelijk werkers, evenals met maatschappelijk werkers die niet veel initiatief namen. Ik wou de situatie verhelpen door maatregelen te nemen. Het was geen besparingsronde, want hetzelfde aantal middelen werd daarna geïnvesteerd in sectieprojecten. De non-profitsector en de privésector mochten zich voorheen immers steeds buigen over leuke, creatieve projecten, terwijl de maatschappelijk werkers steeds achter de computer zaten en maandelijks geld gaven. Na enkele stakingen en een periode van twee jaar werd het signaal uiteindelijk positief, zelfs bij de vakbonden. Nu zijn er zelfs klanten die het OCMW niet om geld vragen, maar om werk.

Ik besluit met een anekdote. In Antwerpen zijn er 187

Je terminerai par une anecdote. Anvers compte 187 nationalités différentes. Lors de la réception de nouvel an du CPAS d'Anvers, tout le monde est invité et, donc, les travailleurs sociaux aussi. Pour l'une de ces réceptions, tenue à l'Elzenveld, une belle salle où de nombreuses organisations donnent des réceptions de standing, toutes les nationalités portaient leurs plus beaux vêtements. Ce qui m'a le plus frappée, ce sont toutes les personnes qui ont trouvé un travail et qui venaient m'en remercier presque à genoux. Ce n'est pas nécessaire parce que le travail est un droit et quand on fait de son mieux, c'est le plus beau cadeau que nous puissions recevoir.

En somme, il est essentiel pour l'épanouissement d'une personne et, en particulier, de ses enfants d'avoir un travail. Le travail n'est pas non plus un vilain mot. C'est pourquoi je continuerai à le promouvoir.

(La séance est levée à 17 h 45.)

verschillende nationaliteiten. Op de nieuwjaarsreceptie van het OCMW van Antwerpen wordt iedereen, dus ook de sociaal tewerkgestelden, uitgenodigd. Op een daarvan, gehouden in het Elzenveld, een mooie zaal waar heel wat chique organisaties recepties organiseren, waren alle nationaliteiten getooid in hun mooiste kleren. Het opvallendste was dat velen die een baan gekregen hadden, me daarvoor als het ware op hun knieën kwamen bedanken. Dat hoeft niet, want werken is een recht en dat iemand zijn best doet is het mooiste geschenk dat we kunnen krijgen.

Kortom, werk hebben is essentieel in de ontwikkeling van een persoon, en vooral van zijn kinderen. Werken is ook geen vies woord, en dus zal ik daarvoor blijven vechten.

(De vergadering wordt gesloten om 17.45 uur.)