

Voorstel van advies betreffende wetsvoorstel 4-316/1

De Hoge Raad voor Vrijwilligers verheugt zich over de belangstelling van de leden van de Senaat voor het vrijwilligerswerk en over hun waardering voor de belangloze inzet van de vrijwilligers.

Deze belangstelling en waardering uiten zich vooral door het indienen van talrijke wetsvoorstellen, die gericht zijn op de verfijning, verbetering en aanvulling van de wet van 3 juli 2005.

De Hoge Raad voor vrijwilligers heeft, op vraag van de voorzitter van de Commissie Sociale Zaken van de Senaat, zijn standpunt bepaald t.a.v. het wetsvoorstel n° 4-316/1, ingediend op 22 oktober 2007, houdende invoeging van een artikel 12bis in de wet van 3 juli 2005 betreffende de rechten van de vrijwilligers. In het voorgestelde artikel 12bis, wordt een systeem van onbezoldigde verlofdagen voor vrijwilligersbestuursleden van een vrijwilligersorganisatie voorgesteld.

Wij hebben het voorstel geanalyseerd. Eerst formuleren wij enkele algemene bedenkingen, dan bespreken wij de tekst van het wetsvoorstel en tenslotte geven wij ons advies.

Algemene bedenkingen

Vooreerst wensen wij te benadrukken dat het vrijwilligerswerk thuis hoort in de privésfeer van het individu. Ieder mens zou vrij en zonder beperkingen en voorwaarden moeten kunnen beslissen of hij zich wel of niet vrijwillig wil inzetten ten behoeve van mensen of van de samenleving als geheel.

Wanneer deze vrijwillige inzet gebeurt volgens de voorwaarden van een wettelijk, beschermend kader, zoals de wet van 3 juli 2005 betreffende de rechten van de vrijwilliger, wordt het privaat karakter uiteraard aangetast. Dat is bijvoorbeeld al duidelijk het geval voor de mensen die een vervangingsinkomen genieten. De H.R.V. was voor deze overmatige controle geen voorstander.

Deze vorm van controle op de activiteiten van de vrijwilliger, vinden wij ook terug in dit wetsvoorstel bij de formulering van de bewijslast van de vrijwilliger indien deze beroep wil doen op vrijwilligersverlof.

In de toelichting verwijzen de indieners naar het opsporen, afhandelen en vervullen van wettelijk verplichte administratieve taken en stellen daar tegenover dat de meeste bestuurlijke diensten nog steeds overwegend toegankelijk zijn tijdens de werkuren, zodat bestuursleden verplicht worden vakantiedagen op te nemen.

Deze toestanden komen uiteraard voor in organisaties en feitelijke verenigingen die zonder vast personeel werken. In de organisaties met personeel worden deze opdrachten vaak gedelegeerd naar de vaste medewerkers. Bovendien worden tegenwoordig heel wat administratieve zaken elektronisch uitgevoerd. Deze nieuwe systemen evolueren verder en worden ook meer en meer toegepast in de officiële administratieve diensten. In feite is het motief voor het verlenen van speciale verlofdagen voor een deel achterhaald.

De vraag stelt zich ook voor welke bestuursleden deze mogelijkheid om verlofdagen op te nemen openstaat. Een bestuursraad telt vaak meerdere leden en functies, zoals voorzitter, secretaris, penningmeester, en andere. Kan ieder bestuurslid beroep doen op deze mogelijkheid of gaat de wetgever uit van de situatie van een bestuurslid met een bepaalde,

specifieke functie? Het is overduidelijk dat in een raad van bestuur van een organisatie die met vrijwilligers werkt, talrijke opdrachten en taken moeten uitgevoerd worden. Dergelijk systeem houdt gevaar in voor discriminatie.

Analyse van de tekst van het wetsvoorstel.

Het voorstel spreekt over bestuursleden van een vrijwilligersorganisatie volgens artikel 3, 3° van de wet. Artikel 3,3° van de wet handelt over “elke feitelijke vereniging of private of publieke rechtspersoon, die werkt met vrijwilligers”. Deze groep is zeer groot, de echte vrijwilligersorganisaties zijn zeer beperkt in aantal.

De term “vrijwilligersorganisatie” is niet conform aan artikel 3,3°.(enkel in het nederlands).

Zonder dat de term “vrijwilliger-bestuurslid” duidelijk gedefinieerd wordt creëert het voorstel een frappante discriminatie met andere vrijwilligers. Talrijke vrijwilligers oefenen taken en opdrachten uit die evengoed en beter kunnen uitgevoerd worden overdag i.p.v. 's avonds en in het weekend. Alleen de mogelijkheid om verlofdagen op te nemen voorbehouden aan vrijwilligers-bestuurders is duidelijk een discriminatie die we als H.R.V. niet kunnen aanvaarden.

Ongeacht de aard van het statuut of arbeidsovereenkomst van de werknemer kan hij/zij onbetaald verlof van maximaal twee halve dagen per maand opnemen.

Kunnen wij daaruit afleiden dat ook de ambtenaar onder deze maatregel valt, of de bediende of arbeider met een arbeidsovereenkomst, in proefperiode of ter vervanging of van beperkte duur? Dit lijkt niet duidelijk, noch in de toelichting, noch in het wetsvoorstel.

De vrije -onbetaalde dagen- worden gelijkgesteld met gewerkte dagen in het kader van de opbouw van pensioenrechten.

In welke mate wordt er rekening gehouden met deze onbetaalde verlofdagen (tot 12 per jaar) voor de berekening van het aantal verlofdagen voor het volgend jaar of bv. voor jongeren om het aantal werkdagen te bereiken dat hun eventueel recht kan geven op werkloosheidsuitkering.

Kan dergelijk systeem opgezet worden met een eenvoudige invoeging van een artikel in de wet van 3 juli 2005 of komen wij terecht in het systeem van arbeids- en/of loononderhandelingen?

Sommige vrijwilligers nemen vakantiedagen op om hun taken als bestuurslid op dergelijke wijze te kunnen uitvoeren. Het is een vrije keuze, maar hun verlofdagen zijn betaalde dagen. In het voorstel worden dit onbetaalde dagen. Dit betekent een discriminatie tegenover andere bestaande systemen zoals, politie verlof, vormingsverlof en andere. Het zou ook de drempel verhogen voor vrijwilligers, die om familiale en/of financiële redenen van deze mogelijkheid geen gebruik zouden kunnen maken.

Het is inderdaad normaal dat de aanvrager van vrijwilligersverlof moet kunnen bewijzen dat hij/zij werkelijk bestuurslid-vrijwilliger is van een vereniging. Wij staan echter zeer terughoudend tegenover het systeem dat in het wetsvoorstel opgenomen is. Wij menen dat het volstaat om in de wet te voorzien dat de bewijslast bij de aanvrager ligt

Het stelsel- vrijwilligersverlof kan trouwens negatieve gevolgen hebben. Tot nu toe kan bij een aanwervings procedure in bedrijven, het feit dat de kandidaat vrijwilligerswerk doet een pluspunt beteken. Wellicht wordt dit, vooral in kleine en middelgrote bedrijven met deze wet

een minpunt. Twaalf dagen afwezigheid – zelfs onbetaald – kan bij de werkgever problemen scheppen.

Advies.

Rekening houdend met voorgaande aanmerkingen op het wetsvoorstel 4-316/1, adviseren wij de leden van de Sociale Commissie van de Senaat om :

- vernoemd wetsvoorstel te toetsen aan de reële behoeften van het vrijwilligersveld, in samenwerking met de Hoge Raad voor Vrijwilligers
- vernoemd wetsvoorstel te toetsen aan de mogelijke raakvlakken met de arbeidswetgeving
- in vernoemd wetsvoorstel rekening te houden met de normen van privacy en non-discriminatie.
- verder te ijveren voor een vereenvoudiging van administratieve maatregelen, die het vrijwilligerswerk kunnen remmen.

Deze adviezen wijzen duidelijk op grote twijfel bij de vrijwilligers over de wenselijkheid en haalbaarheid van dergelijke regeling in de wet van 3 juli 2005. De ondersteuning van het vrijwilligerswerk mag niet leiden tot maatregelen die geen of onvoldoende rekening houden met de privésfeer, die essentieel is voor de vrijwilliger.