

BELGISCHE KAMER VAN
VOLKSVERTEGENWOORDIGERS

19 oktober 2017

ALGEMENE BELEIDSNOTA (*)

Werk

CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS
DE BELGIQUE

19 octobre 2017

NOTE DE POLITIQUE GÉNÉRALE (*)

Emploi

Zie:

Doc 54 **2708/ (2017/2018)**:

001: Lijst van Beleidsnota's.

002 tot 014: Beleidsnota's.

(*) Overeenkomstig artikel 111 van het Reglement.

Voir:

Doc 54 **2708/ (2017/2018)**:

001: Liste des notes de politique générale.

002 à 014: Notes de politique générale.

(*) Conformément à l'article 111 du Règlement.

N-VA	:	Nieuw-Vlaamse Alliantie
PS	:	Parti Socialiste
MR	:	Mouvement Réformateur
CD&V	:	Christen-Democratisch en Vlaams
Open Vld	:	Open Vlaamse liberalen en democraten
sp.a	:	socialistische partij anders
Ecolo-Groen	:	Ecologistes Confédérés pour l'organisation de luttes originales – Groen
cdH	:	centre démocrate Humaniste
VB	:	Vlaams Belang
PTB-GO!	:	Parti du Travail de Belgique – Gauche d'Ouverture
DéFI	:	Démocrate Fédéraliste Indépendant
PP	:	Parti Populaire
Vuye&Wouters	:	Vuye&Wouters

Afkortingen bij de nummering van de publicaties:	Abréviations dans la numérotation des publications:
DOC 54 0000/000: Parlementair document van de 54 ^e zittingsperiode + basisnummer en volgnummer	DOC 54 0000/000: Document parlementaire de la 54 ^e législature, suivi du n° de base et du n° consécutif
QRVA: Schriftelijke Vragen en Antwoorden	QRVA: Questions et Réponses écrites
CRIV: Voorlopige versie van het Integraal Verslag	CRIV: Version Provisoire du Compte Rendu intégral
CRABV: Beknopt Verslag	CRABV: Compte Rendu Analytique
CRIV: Integraal Verslag, met links het definitieve integraal verslag en rechts het vertaald beknopt verslag van de toespraken (met de bijlagen)	CRIV: Compte Rendu Intégral, avec, à gauche, le compte rendu intégral et, à droite, le compte rendu analytique traduit des interventions (avec les annexes)
PLEN: Plenum	PLEN: Séance plénière
COM: Commissievergadering	COM: Réunion de commission
MOT: Moties tot besluit van interpellaties (beigekleurig papier)	MOT: Motions déposées en conclusion d'interpellations (papier beige)

Officiële publicaties, uitgegeven door de Kamer van volksvertegenwoordigers	Publications officielles éditées par la Chambre des représentants
Bestellingen: Natieplein 2 1008 Brussel Tel. : 02/ 549 81 60 Fax : 02/549 82 74 www.dekamer.be e-mail : publicaties@dekamer.be	Commandes: Place de la Nation 2 1008 Bruxelles Tél. : 02/ 549 81 60 Fax : 02/549 82 74 www.lachambre.be courriel : publicaties@lachambre.be
De publicaties worden uitsluitend gedrukt op FSC gecertificeerd papier	Les publications sont imprimées exclusivement sur du papier certifié FSC

Tabel: Evolutie indicatoren Europa 2020 doelstellingen en subdoelstellingen (EAK).
Tableau : Évolution des indicateurs des objectifs et sous-objectifs Europe 2020 (EFT).

	BE2013	BE2016	EU2016	BE2020	
Werkzaamheidsgraad 20-64	67,2%	67,7%	71,0%	73,2%	Taux d'emploi des 20-64 ans
Werkzaamheidsgraad vrouwen	62,1%	63,0%	65,3%	69,1%	Taux d'emploi des femmes
NEET (percentage jongeren dat niet werkt, noch onderwijs of opleiding volgt)	12,7%	9,9%	11,5%	8,2%	NEET (pourcentage de jeunes qui ne travaillent pas et ne suivent ni enseignement, ni formation)
Werkzaamheidsgraad 55-64 jaar	41,7%	45,4%	55,2%	50,0%	Taux d'emploi des 55-64 ans
Verskil in werkzaamheidsgraad tussen niet-EU-burgers en Belgen	28,8%	27,3%	15,2%	<16,5%	Différence de taux d'emploi entre Belges et citoyens non européens

Bron : FOD Economie – ADSEI – EAK (bewerking: FOD WASO)

Source : SPF Économie – DGSIE – EFT (réarrangement: SPF ETCS)

INHOUD

1. Inleiding	6
2. Situatie op de arbeidsmarkt	6
3. Concurrentievermogen	8
Loonkostencompetitiviteit	8
Productiviteit	8
Nationale Productiviteitsraad	9
Detailhandel	9
Jeugdlonen	9
Bouwsector	10
Loonbegrip	10
Taxshift	10
Activeringsbijdrage	11
4. Welzijn op het werk	11
Burn-outpreventie	11
Overleg over deconnectie en het gebruik van digitale werkmiddelen	11
Werkbaar werk	12
Controlegeneeskunde	13
Blootstelling aan asbest	13
Ventilatie	13
KMO's	13
Campagnes en samenwerking	14
Bedrijfsbezoeken en gezondheidstoezicht	14

SOMMAIRE

1. Introduction	6
2. La situation sur le marché du travail	6
3. Compétitivité	8
La compétitivité des coûts salariaux	8
La productivité	8
Le Conseil national de productivité	9
Le commerce de détail	9
Les salaires des jeunes	9
Le secteur de la construction	10
La notion de rémunération	10
Le tax-shift	10
La cotisation d'activation	11
4. Le bien-être au travail	11
La prévention du burn out	11
La concertation en matière de déconnexion et l'usage d'outils de travail numériques	11
Le travail faisable	12
La médecine de contrôle	13
L'exposition à l'amiante	13
La ventilation	13
Les PME	13
Les campagnes et la collaboration	14
Les visites d'entreprise et la surveillance de la santé	14

Re-integratie van arbeidsongeschikten.....	14	La réintégration des personnes en incapacité de travail.....	14
Jaarlijkse vakantie bij progressieve werkhervatting....	15	Les vacances annuelles dans le cas d'une reprise progressive du travail	15
5. Sociaal overleg	15	5. La concertation sociale	15
Cao's en paritaire comités	15	Les cct et les commissions paritaires.....	15
Sociaal meerjarenakkoord federale non-profitsector (PC 330) en Com. A	16	L'accord social pluriannuel non-marchand fédéral (CP 330) et Com. A.....	16
Bonusplannen (cao nr. 90)	16	Les plans bonus (cct n° 90)	16
Uitzendarbeid	17	Le travail intérimaire	17
Ambassades.....	17	Les ambassades	17
Overgang naar een ander paritair (sub-) comité	18	Le passage à une autre (sous-) commission paritaire	18
Wet Renault	18	La Loi Renault.....	18
6. Modernisering van het arbeidsrecht.....	18	6. La modernisation du droit du travail	18
Future of Work	18	Future of Work	18
Specifiek kader voor de e-commerceactiviteiten	21	Un cadre spécifique pour les activités e-commerce ...	21
Verenigingswerk en diensten tussen burgers	21	Le travail associatif et les services entre citoyens	21
Winstpremie.....	21	La prime bénéficiaire	21
Opbouw opzeggingstermijn.....	22	La construction du délai de préavis.....	22
Studentenarbeid	22	Le travail des étudiants.....	22
Elektronische arbeidsovereenkomsten	22	Les contrats de travail électroniques.....	22
Outplacement	23	Le reclassement professionnel	23
Loopbaanonderbreking	23	L'interruption de carrière	23
Autonome werknemer	23	Le travailleur autonome	23
Anciënniteitsverloning	24	La rémunération à l'ancienneté	24
7. Strijd tegen discriminatie	25	7. La lutte contre la discrimination.....	25
Mystery calls.....	25	Les mystery calls.....	25
8. Strijd tegen sociale fraude.....	25	8. La lutte contre la fraude sociale	25
Sociale dumping transportsector	25	Le dumping social dans le transport	25
Inhoudingen op het loon.....	26	Les retenues sur la rémunération.....	26
Verbod op onderaanneming.....	26	L'interdiction à la sous-traitance	26
Witte kassa	26	La caisse blanche.....	26
Inspectiediensten	26	Les services d'inspection	26
Schijnzelfstandigen	27	Les faux indépendants	27
9. Werkloosheid: op weg naar werk	27	9. Le chômage: sur le chemin de l'emploi	27
Passende dienstbetrekking	27	L'emploi convenable	27
Controle op het statuut in de werkloosheid	28	Le contrôle du statut dans le chômage	28
MMPP	28	Les MMPP	28
Responsabilisering IGU.....	28	La responsabilisation en matière de l'AGR	28
Vrijwillige werkverlating	29	L'abandon d'emploi	29
10. Internationaal.....	29	10. Au niveau international	29
Single permit.....	29	Le permis unique	29
Detachering	29	Le détachement.....	29
Social pillar	31	Le pilier social.....	31
Jaarlijkse vakantie/Europese vakantie	31	Les vacances annuelles/Les vacances européennes	31
11. Verwezenlijkingen 2017	32	11. Les réalisations de 2017	32
Werkbaar en wendbaar werk.....	32	Le travail faisable et maniable.....	32
Modernisering van de wet van 1996.....	33	La modernisation de la loi de 1996	33
Studentenarbeid	34	Le travail des étudiants.....	34
Moederschapshulp voor zelfstandigen	34	L'aide à la maternité pour les indépendants	34
Internationale Arbeidsorganisatie.....	35	L'Organisation Internationale du Travail	35
Thematische verloven alleenstaanden.....	35	Les congés thématiques pour les travailleurs isolés	35
Havenarbeid	35	Le travail portuaire	35
Codex Welzijn op het Werk	35	Le Code du bien-être au travail	35
Integratie HVKZ	36	L'intégration de la CSPM	36

Inspectiediensten	36	Les services d'inspection	36
Werkloosheid expats & Ngo's	37	Le chômage des expatriés & les ONG	37
Werkloosheid/SWT in uitvoering IPA	37	Le chômage/Le RCC en exécution de l'AIP	37
Decava-werkgeversbijdragen	38	Les cotisations patronales Decava.....	38
Reprotoxische stoffen.....	38	Les agents reprotoxiques	38
Mycareer.be	39	Mycareer.be	39
Digitalisering	39	La numérisation	39
Uitwisseling gegevens RVA – gevangeniswezen.....	40	L'échange de données de l'ONEM – administration pénitentiaire	40
Loopbaansparen.....	40	L'épargne-carrière.....	40
Notificaties welzijn	40	Les notifications en matière de bien-être	40

1. — INLEIDING

Zoals al voorgesteld in de beleidsnota's van de voorbije jaren, zijn de speerpunten voor het beleidsdomein Werk bepaald in het regeerakkoord en in mijn beleidsnota 2015. Ze gelden voor de gehele legislatuur en zijn er op gericht om economische groei hand in hand te laten gaan met sociale vooruitgang.

De vier hoofddoelstellingen blijven dus:

- Werk voor mensen die vandaag geen baan hebben, maar er wel één willen;
- Werkbaar werk voor wie vandaag wel werk heeft, en twijfelt of hij het kan volhouden;
- Een stevige financieringsbasis voor de sociale zekerheid om pensioenen, gezondheidszorgen en uitkeringen betaalbaar te houden en ons sociaal model te redden voor de generaties na ons;
- De competitiviteit van onze ondernemingen herstellen zodat zij verder gaan investeren in innovatie en opleiding en zo de basis leggen voor hernieuwde welvaarts groei voor iedereen.

In het werkjaar 2017-2018 zullen de inspanningen in hoofdzaak gericht zijn op het realiseren van de afspraken die gemaakt zijn in het kader van de begrotingsopmaak 2018 en van de thematische Ministerraad "Ambitieuze hervormingen voor jobs, koopkracht en sociale cohesie".

2. — SITUATIE OP DE ARBEIDSMARKT

De toename van de werkgelegenheid versnelde vorig jaar, met +59 000 personen in 2016 (+42 000 in 2015 en +19 000 in 2014). Voor de periode 2017-2018 verwacht het Federaal Planbureau bovendien een toename met +104 000.

Net zoals in 2015 lag vorig jaar de groei van de zelfstandige werkgelegenheid (1,8 %, +15 000 personen) hoger dan die van de loontrekkende werkgelegenheid (1,4 %, +45 000 personen). De wisselwerking tussen arbeidskosten-verlagingen en een zeer arbeidsintensieve groei liggen aan de basis van deze jobcreatie.

De voorzichtige relance die begon in de loop van 2014, zette zich door in 2015 en 2016. In overeenstemming met het economisch budget van het Federaal Planbureau van juni 2017 zou de binnenlandse werkgelegenheid in 2017 nog steeds sterk toenemen met ongeveer 58 000 eenheden. Dit ten gevolge van de zwakke productiviteitsgroei in de marktsector, die in

1. — INTRODUCTION

Comme déjà présenté dans les notes de politique des années précédentes, les points prioritaires pour le domaine politique Emploi sont définis dans l'accord de gouvernement et dans ma note de politique 2015. Ils valent pour l'ensemble de la législature entière et visent une croissance économique et un progrès social qui vont de pair.

Les quatre objectifs principaux restent donc:

- Du travail pour ceux qui n'ont pas d'emploi aujourd'hui, mais qui en veulent vraiment un;
- Du travail durable pour ceux qui ont bien du travail aujourd'hui, mais qui doutent de pouvoir tenir le coup;
- Une base de financement solide pour la sécurité sociale, afin de continuer à garantir le paiement des pensions, des soins de santé et des allocations et de préserver notre modèle social pour les générations à venir;
- Restaurer la compétitivité de nos entreprises, de sorte qu'elles continuent à investir dans l'innovation et la formation, et jeter ainsi les bases d'une nouvelle croissance de la prospérité pour chacun.

Les efforts de l'année de travail 2017-2018 seront principalement axés sur la réalisation des accords convenus dans le cadre de l'établissement du budget 2018 et dans le cadre du conseil des ministres thématique "Des réformes ambitieuses pour doper l'emploi, le pouvoir d'achat et la cohésion sociale".

2. — LA SITUATION SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL

La croissance de l'emploi s'est accélérée en 2016, enregistrant une augmentation de 59 000 unités (+42 000 en 2015 et +19 000 en 2014). En plus, le Bureau fédéral du Plan prévoit une croissance pour la période 2017-2018 de +104 000.

L'an dernier, tout comme en 2015, la croissance de l'emploi indépendant (1,8 %, +15 000 unités) a été supérieure à celle de l'emploi salarié (1,4 %, +45 000 unités). L'interaction entre les réductions des coûts du travail et une croissance très intensive en main-d'œuvre est à la base de cette création d'emplois.

La relance prudente qui avait débuté dans le courant de l'année 2014 s'est poursuivie en 2015 et 2016. Conformément au budget économique du Bureau fédéral du Plan de juin 2017, l'emploi intérieur devrait encore augmenter fortement en 2017, d'environ 58 000 unités. Et ce, à la suite des faibles gains de productivité dans le secteur privé, auxquels la baisse poursuivie des

de hand werd gewerkt door verder afnemende reële arbeidskosten per uur. Daarna zou de groei weer iets afzakken maar zeer arbeidsintensief blijven, waardoor de werkgelegenheid aanzienlijk zou blijven toenemen tussen 2018 en 2022 (+262 000 personen over de hele periode 2017-2022).

In het eerste trimester van 2017 (de meest recente RSZ-gegevens waarover we beschikken), kan een verhoging met 36 755 van het aantal werknemers worden vastgesteld in vergelijking met het laatste trimester van 2016. Ten opzichte van het eerste trimester van 2016, is er een verhoging van 63 247 werknemers. Dit is dus consistent met de ramingen van het Federaal Planbureau.

De werkgelegenheidsgraad, zijnde het aandeel werkenden bij de bevolking op beroepsactieve leeftijd (20-64 jaar), steeg naar 67,7 % in 2016. Er blijft nog een weg te gaan tot de met Europa afgesproken doelstelling voor 2020 van 73,2 % en tot het gemiddelde van 71,0 % voor de EU-28 in 2016.

De geharmoniseerde werkloosheidsgraad, die een vergelijking van werkloosheidscijfers tussen landen toelaat, bedroeg voor België eind 2016 7,7 %. Daarmee scoort België beter dan het gemiddelde van de EU-28 (8,4 %). Het Federaal Planbureau voorziet bovendien een verdere daling van de werkloosheid voor 2017 (-34 000 personen) en 2018 (-15 000 personen).

In 2016 daalde de werkloosheid voor het eerst in 15 jaar onder de symbolische grens van 400 000 personen. Op 3 jaar tijd (2014-2016) zijn de globale uitgaven van de RVA met 1,5 miljard euro gedaald. Deze trend zet zich door in 2017, waarbij de RVA verwacht dat er tegen het einde van het jaar een bijkomende daling ten opzichte van de initiële begroting van 107 miljoen euro zal zijn. Voor 2018 wordt nog een daling van 312 miljoen geraamd. Enerzijds komt dit door de verschillende hervormingen van de werkloosheidsreglementering door de regering en anderzijds door arbeidsmarkthervormingen die de economische groei maximaal in jobcreatie omzetten.

De evolutie van de werkgelegenheidsgraad en de werkloosheidsgraad vertoont sterke verschillen naar gelang deze wordt opgesplitst naar geslacht, leeftijd en herkomst.

De stagnatie van de algemene werkgelegenheidsgraad sinds 2010 is volledig het gevolg van een vrij sterke daling van het aantal werkende mannen. Bij hen daalde de werkgelegenheidsgraad tussen 2010 en 2016 met 1,2 %, terwijl die bij de vrouwen steeg met

coûts salariaux réels par heure a contribué. Ensuite, la croissance devrait de nouveau un peu s'affaiblir mais en restant très intensive en main-d'œuvre. De ce fait, l'emploi continuerait de croître considérablement entre 2018 et 2022 (+262 000 unités sur l'ensemble de la période 2017-2022).

Au premier trimestre de 2017 (selon les dernières données de l'ONSS dont nous disposons), nous pouvons constater une augmentation du nombre de travailleurs de 36 755 unités par rapport au dernier trimestre de 2016. Comparé au premier trimestre de 2016, l'on note une augmentation de 63 247 travailleurs. Ces chiffres correspondent donc bien aux estimations du Bureau fédéral du Plan.

Le taux d'emploi, à savoir la part des travailleurs dans la population d'âge actif (20-64 ans), a augmenté pour atteindre 67,7 % en 2016. Il faut encore fournir des efforts en vue d'atteindre l'objectif de 73,2 % convenu avec l'Europe pour 2020 et par rapport à la moyenne de 71,0 % des pays de l'UE-28 en 2016.

Le taux de chômage harmonisé, qui permet la comparaison des chiffres du chômage entre pays, s'élevait, en Belgique, à 7,7 % fin 2016. Ce faisant, la Belgique enregistre un meilleur score que la moyenne de l'UE-28 (8,4 %). Le Bureau fédéral du Plan prévoit en outre une nouvelle diminution du chômage pour 2017 (-34 000 unités) et 2018 (-15 000 unités).

En 2016, le taux de chômage est pour la première fois en 15 ans passé en dessous de la barre symbolique de 400 000 personnes. Les dépenses globales de l'ONEM ont diminués de 1,5 milliards d'euros sur une période de 3 ans (2014-2016). Cette tendance se confirme pour 2017, où l'ONEM s'attend à une diminution supplémentaire par rapport au budget initial de 107 millions d'euros d'ici la fin de l'année. Pour 2018, une diminution supplémentaire de 312 millions d'euros est estimée. C'est une conséquence, d'une part, de la mise en œuvre du gouvernement des différentes réformes de la réglementation du chômage et, d'autre part, des réformes du marché du travail qui transmettent au maximum la croissance économique en création d'emplois.

L'évolution du taux d'emploi et du taux de chômage présente de grandes disparités, selon qu'on l'examine en fonction du sexe, de l'âge ou de l'origine.

La stagnation du taux d'emploi général depuis 2010 est entièrement due à une baisse assez forte du nombre d'hommes actifs. Ceux-ci ont en effet essuyé une baisse du taux d'emploi de 1,2 % entre 2010 et 2016, alors que les femmes ont connu une hausse de 1,4 % de ce même

1,4 %. Toch blijft de werkgelegenheidsgraad in 2016 van de mannen (72,3 %) nog steeds in belangrijke mate hoger dan die van de vrouwen (63,0 %). Hetzelfde beeld is merkbaar bij de evolutie van de werkloosheidsgraad. Deze is sinds 2012 hoger voor de mannen dan voor de vrouwen. De cijfers voor 2016 bedragen respectievelijk 7,9 % en 7,4 %.

De NEET-indicator geeft het aandeel jongeren weer dat niet werkt, niet studeert of geen opleiding volgt. Voor België bedraagt deze indicator 9,9 % in 2016, wat iets beter is dan het Europees gemiddelde van 11,5 % en onder de doelstelling van 8,2 % in 2020 blijft. De grootste verschillen laten zich optekenen met landen waar voor jongeren een duaal stelsel van leren en werken meer ingeburgerd is (Denemarken: 5,8 %; Oostenrijk: 7,7 %) en met landen waar werken tijdens de studies quasi de regel is (Nederland: 4,6 %).

In de leeftijdsgroep 55-64 jaar bedroeg de werkgelegenheidsgraad in 2016 45,4 %, wat 13,6 procentpunten hoger is dan tien jaar geleden. Maar het gemiddelde voor de EU-28 ligt met 55,2 % nog steeds hoger. Het Planbureau verwacht een gevoelige toename van de werkgelegenheidsgraad van ouderen in de komende jaren onder invloed van eindeloopbaanmaatregelen. De met Europa afgesproken doelstelling voor 2020 bedraagt voor België 50,0 %.

De verschillen tussen Belgen en mensen met een niet-EU nationaliteit blijven zeer groot, zowel wat de werkgelegenheids- als de werkloosheidsgraad betreft. Met een werkzaamheidskloof van 27,3 procentpunten zit België gevoelig boven het EU-gemiddelde (15,2 %) en de doelstelling 2020 (16,5 %).

3. — CONCURRENTIEVERMOGEN

Loonkostencompetitiviteit

De sociale partners spraken, conform de vernieuwde wet van 1996, een maximale marge voor loonkostontwikkeling af van 1,1 %. Deze afspraak werd inmiddels geconcretiseerd in tal van sectorale cao's. Uiteraard volgt mij administratie nauw op of de norm nergens wordt overschreden. Deze matige loonkostontwikkeling zal er toe bijdragen dat de loonkostenhandicap ten opzichte van onze buurlanden in deze legislatuur zal verdwenen zijn, zoals werd vooropgesteld in het regeerakkoord, terwijl de koopkracht toeneemt.

Productiviteit

In samenwerking met de OESO zullen de productiviteit in België, de evolutie van deze productiviteit en

taux. Cependant, le taux d'emploi des hommes en 2016 (72,3 %) reste toujours, largement, supérieur à celui des femmes (63,0 %). L'évolution du taux de chômage conduit au même constat: depuis 2012, il est plus élevé pour les hommes que pour les femmes. Les chiffres de 2016 s'élèvent respectivement à 7,9 % et 7,4 %.

L'indicateur NEET mesure la part de jeunes qui sont sans emploi et qui ne participent ni à l'éducation ni à la formation. Pour la Belgique, cet indicateur était de 9,9 % en 2016, ce qui est légèrement mieux que la moyenne européenne de 11,5 % et en deçà de l'objectif de 8,2 % fixé pour 2020. Les plus grosses différences sont à noter par rapport aux pays où le système dual d'apprentissage et de travail pour les jeunes est davantage ancré dans les mœurs (Danemark: 5,8 %; Autriche: 7,7 %) et par rapport aux pays où le fait de travailler durant ses études est quasiment la règle (Pays-Bas: 4,6 %).

Dans la catégorie d'âge 55-64 ans, le taux d'emploi atteignait 45,4 % en 2016, soit 13,6 points de pourcentage de plus que dix ans auparavant. Mais la moyenne de l'UE-28 de 55,2 % est toujours supérieure. Le Bureau du Plan s'attend à une hausse sensible du taux d'emploi des travailleurs âgés dans les années à venir, sous l'influence des mesures de fin de carrière. L'objectif convenu avec l'Europe pour 2020 s'élève à 50,0 % pour la Belgique.

Les différences entre les Belges et les personnes de nationalité non UE restent très importantes, tant au niveau du taux d'emploi que du taux de chômage. Avec un écart en termes d'emploi de 27,3 points de pourcentage, la Belgique est clairement au-dessus de la moyenne de l'UE (15,2 %) et de l'objectif 2020 (16,5 %).

3. — COMPÉTITIVITÉ

La compétitivité des coûts salariaux

Les partenaires sociaux ont convenu, conformément à la loi de 1996 renouvelée, une marge maximale pour l'évolution d'un coût salarial de 1,1 %. Depuis, cet accord a été concrétisé dans de nombreuses cct sectorielles. Bien évidemment, mon administration suit de près si la norme n'est nulle part dépassée. Cette évolution apaisée des coûts salariaux contribuera à ce que le handicap en matière des coûts salariaux soit absorbé au cours de cette **législature**, comme prévu dans l'accord de gouvernement, tandis que le pouvoir d'achat augmente.

La productivité

En collaboration avec l'OCDE, la productivité belge, l'évolution de cette productivité et les dynamiques

de onderliggende dynamieken worden onderzocht en vergeleken met deze in onze buurlanden. Op basis van de resultaten van deze studie zullen pistes ontwikkeld worden om een verband te leggen tussen een stijging van de productiviteit en een stijging van de lonen. De productiviteitsontwikkeling in België verloopt niet voldoende sterk. Dit hypothekeert toekomstige loonontwikkelingen. Daarom trachten we de oorzaken van de te trage productiviteitsgroei te vinden en te remediëren.

Nationale Productiviteitsraad

Conform de aanbeveling van de Europese Raad van 20 september 2016, zal ook België overgaan tot de oprichting van een Nationale Productiviteitsraad. Deze heeft vooral als taak om de globale competitiviteit en productiviteit van ons land te monitoren en te bekijken op welke wijze de Europese aanbevelingen op dat vlak ten uitvoer kunnen worden gelegd. De Raad zal zelf geen aanbevelingen uitbrengen, maar zal de overheden in ons land wetenschappelijk ondersteunen om de competitiviteit te versterken. Hij zal geen afbreuk doen aan de rol van de sociale partners om de loonvorming binnen het kader van de wet van 1996 te bepalen.

De Nationale Productiviteitsraad wordt geen nieuwe instelling, maar een permanent samenwerkingsverband tussen de Nationale Bank, het Planbureau, de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven en de Gewesten. Een wetsontwerp dat deze Raad opricht zal binnenkort aan de Ministerraad worden voorgelegd.

Detailhandel

Vandaag bestaat al de mogelijkheid voor werknemers, die minstens 4/5^e werken, om in de horecasector bij te verdienen aan een gunstig tarief voor zowel werkgever als werknemer (de flexi-jobs).

De programmawet breidt deze maatregel uit naar de gepensioneerden en naar de detailhandel: de bakkerijen en banketbakkerijen (PSC 118.03), de handel in voedingswaren (PC 119), de zelfstandige kleinhandel (PC 201), de middelgrote levensmiddelenbedrijven (PSC 202.01), de bedienden uit de kleinhandel in voedingswaren (PC 202), de grote kleinhandelszaken (PC 311), de warenhuizen (PC 312) en het kappersbedrijf en de schoonheidszorgen (PC 314).

Jeugdlonen

Om de arbeidsparticipatie van jongeren te bevorderen worden de starterjobs ingevoerd. De maatregel zal zich richten op de brutolonen en geen impact hebben op de

sous-jacentes seront analysées et comparées avec celles de nos pays voisins. Sur la base des résultats de cette étude, des pistes seront développées permettant d'établir un lien entre une augmentation de la productivité et une augmentation des salaires. L'évolution de la productivité en Belgique ne se déroule pas de manière suffisamment puissante. Ceci hypothèque les évolutions futures des salaires. C'est pourquoi nous essayons de repérer et de remédier les causes de la croissance de productivité trop faible.

Le Conseil national de productivité

Conformément à la recommandation du Conseil européen du 20 septembre 2016, la Belgique procédera **également à la création d'un Conseil national de productivité**. Ce Conseil a comme mission principale de suivre la compétitivité et la productivité globales de notre pays et d'analyser comment les recommandations européennes sur ce plan peuvent être mises en œuvre. Le Conseil lui-même ne rendra pas de recommandations, mais soutiendra les autorités de notre pays sur le plan scientifique afin de renforcer la compétitivité. Il ne portera pas préjudice au rôle des partenaires sociaux de fixer l'évolution salariale dans le cadre de la loi de 1996.

Le Conseil nationale de productivité ne sera pas une nouvelle institution, mais une structure de coopération permanente entre la Banque nationale, le Bureau du plan, le Conseil central de l'Economie et les régions. Un projet de loi, créant ce Conseil, sera prochainement soumis au Conseil des ministres.

Le commerce de détail

Aujourd'hui déjà, il existe la possibilité pour des travailleurs, qui prestent au minimum un 4/5 temps, de percevoir des revenus complémentaires dans le secteur horeca à des conditions avantageuses, tant pour l'employeur que pour le travailleur (les flexi-jobs).

La loi-programme étend cette mesure aux pensionnés et au commerce de détail: les boulangeries et pâtisseries (SCP 118.03), le commerce alimentaire (CP 119), le commerce de détail indépendant (CP 201), les moyennes entreprises d'alimentation (SCP 202.01), les employées du commerce de détail alimentaire (CP 202), les grandes entreprises de vente au détail (CP 311), les grands magasins (CP 312) et la coiffure et les soins de beauté (CP 314).

Les salaires des jeunes

Afin de stimuler le taux d'emploi des jeunes, les starter-jobs seront introduits. La mesure visera les salaires bruts et n'aura pas d'impact sur les salaires

nettolonen van de jongeren. We beschermen dus het nettoloon van de jonge werknemers.

De invoering zal gebeuren via een vermindering van de arbeidskost voor de werkgever via degressieve minimumbrutolonen volgens leeftijd, met toeslag, en compensatie hiervan voor de werkgever via een verhoogde fiscale aftrek.

Bouwsector

Met meer dan 200 000 werknemers zijn de bouwsector en de aanverwante sectoren een belangrijke werkgever. Om nieuwe jobs te creëren en om goede arbeidsomstandigheden in de sector te waarborgen, wordt de strijd tegen sociale dumping in de bouwsector opgevoerd. Daartoe zal onder meer een gefaseerde vermindering van de loonkosten voor de ploegenarbeid op werven doorgevoerd worden. Op kruissnelheid belooft deze vermindering 604 miljoen euro in 2020.

Loonbegrip

In samenwerking met de minister van Sociale Zaken en de minister van Financiën, zal worden onderzocht hoe het fiscale, sociaalrechtelijk en arbeidsrechtelijk loonbegrip maximaal kan worden gestroomlijnd, zonder de totale fiscale en parafiscale druk te verhogen.

Taxshift

In 2018 zal de volgende fase in werking treden van de verlaging van de sociale zekerheidsbijdragen, met daarin de volgende vier wijzigingen:

- De patronale basisbijdragen dalen verder naar 25 %;
- Het basisforfait van de structurele vermindering wordt afgeschaft;
- De lageloongrens wordt verder verhoogd naar 8 850€ per kwartaal;
- de Hogelooncomponent wordt afgeschaft.

Deze verlaging van de lasten op arbeid, met een zeer sterke focus op de laagste lonen waarvoor het tewerkstellingseffect het sterkst is, zal bijkomende impulsen geven aan de ontwikkeling van de werkgelegenheid vanaf 2018.

Ook voor de non-profitsector zal een bijkomende stap worden gezet in het verlagen van de sociale werkgeversbijdragen en het versterken van de Sociale Maribel.

nets des jeunes. On protège donc le salaire net des jeunes travailleurs.

L'instauration se fera via une réduction du coût du travail pour l'employeur par le biais de salaires bruts minimums dégressifs en fonction de l'âge, avec complément, et la compensation de celui-ci via une déduction fiscale majorée pour l'employeur.

Le secteur de la construction

Comptant plus de 200 000 travailleurs, le secteur de la construction et les secteurs connexes sont des employeurs importants. Afin de créer des emplois supplémentaires et d'assurer de bonnes conditions de travail dans le secteur, la lutte contre le dumping social dans le secteur de la construction sera renforcée. Dans ce cadre, une diminution en phasage du coût salarial sera entre autres effectuée dans le secteur de la construction pour le travail en équipes sur des chantiers. À vitesse de croisière, cette diminution s'élèvera à 604 millions d'euros en 2020.

La notion de rémunération

En collaboration avec la ministre des Affaires sociales et le ministre des Finances, l'harmonisation au maximum de la notion de rémunération sur le plan de la fiscalité, de la sécurité sociale et du droit de travail, sera analysée, sans que la pression fiscale et parafiscale n'augmente.

Le tax-shift

La prochaine phase de la réduction des cotisations de sécurité sociale entrera en vigueur en 2018, reprenant les quatre modifications suivantes:

- Les cotisations patronales de base diminuent encore et passent à 25 %;
- Le forfait de base de la réduction structurelle est supprimé;
- Le plafond pour les bas salaires est à nouveau relevé à 8 850€ par trimestre;
- La composante "salaires élevés" est supprimée.

Cette diminution des charges sur le travail, qui se focalise fortement sur les salaires les plus bas et pour lesquelles l'effet sur l'emploi est le plus prononcé, donnera des impulsions supplémentaires au développement de l'emploi à partir de 2018.

Egalement pour le secteur non marchand une étape supplémentaire sera franchie en diminuant les cotisations patronales de sécurité sociale et en renforçant le Maribel Social.

Activeringsbijdrage

In 2017 heeft een aantal ondernemingen aangekondigd dat zij oudere werknemers betaald thuis laten zitten. Dit is een verkeerd signaal dat ingaat tegen de inspanningen van de regering om iedereen langer te laten werken. Daarom zal een activeringsbijdrage worden ingevoerd. Deze zal gelden voor “oudere” werknemers die op non-actief worden gezet en zal tussen 10 % en 20 % van het bruto maandloon liggen. Het percentage is afhankelijk van de leeftijd van de betrokken werknemer en van het feit of de werkgever tegelijk vorming aanbiedt.

4. — WELZIJN OP HET WERK

Burn-outpreventie

In het interprofessioneel akkoord 2017-2018, maar ook in de Nationale Arbeidsraad, hebben de sociale partners aangegeven initiatieven ter preventie van burn-out te willen ondersteunen. Psychosociale problemen geven immers vaak aanleiding tot langdurige afwezigheid wegens ziekte. Het is dus essentieel om de preventie van de psychosociale risico's in de ondernemingen te versterken om zo het risico op burn-out te beperken.

In overleg met de minister van Sociale Zaken wil ik dan ook een deel van de werkgeversbijdragen inzake acties voor risicogroepen inzetten ter financiering van projecten gericht op de primaire preventie van burn-out in de sectoren, zoals het opzetten van een kenniscentrum voor het ontwikkelen en verspreiden van goede praktijken of het organiseren van een pool van burnout-preventie-coaches op sectoraal niveau. Uiteraard zal dit aanvullend en in samenwerking zijn met de preventiediensten.

Overleg over deconnectie en het gebruik van digitale werkmiddelen

De digitale samenleving heeft een grote impact op de werkorganisatie binnen ondernemingen: smartphones, tablets en draadloze internetverbindingen zorgen niet alleen voor een toegenomen bereikbaarheid, maar maken ook flexibeler werken mogelijk, zowel wat plaats als wat tijdstip betreft. Werknemers blijven daardoor vaker geconnecteerd, ook buiten de normale kantooruren, waardoor de scheiding tussen werk en privéleven vervaagt en onder druk kan komen.

Gelet op deze nieuwe vormen van arbeidsorganisatie en met het oog op de strijd tegen overmatige werkstress

La cotisation d'activation

En 2017, un nombre d'entreprises a annoncé que leurs travailleurs âgés peuvent rester à la maison tout en étant payés. Ceci est un mauvais signal qui va à l'encontre des efforts du gouvernement de faire travailler tout le monde plus longtemps. C'est pourquoi une cotisation d'activation sera instaurée. Celle-ci s'appliquera pour les travailleurs “âgés” qui sont mis en non-activité et se situera entre 10 % et 20 % du salaire mensuel brut. Le pourcentage dépend de l'âge du travailleur concerné et du fait que l'employeur offre oui ou non en même temps une formation.

4. — LE BIEN-ÊTRE AU TRAVAIL

La prévention du burn out

Dans l'accord interprofessionnelle 2017-2018, mais également au sein du Conseil national du travail, les partenaires sociaux ont indiqué qu'ils ont la volonté de soutenir des initiatives préventives en matière de burn out. En effet, des problèmes psychosociaux mènent souvent à des absences de longue durée pour cause de maladie. Il est donc essentiel de renforcer la prévention des risques psychosociaux au sein des entreprises afin de limiter ainsi le risque de burn out.

En concertation avec la ministre des Affaires sociales, j'ai l'intention de mobiliser une partie des cotisations patronales en vue d'actions en faveur des groupes à risque pour le financement de projets qui visent la prévention primaire du burn out dans les secteurs, comme l'installation d'un centre d'expertise pour le développement et la dispersion de bonnes pratiques ou l'organisation d'un pool de coaches dédiés à la prévention du burn out au niveau sectoriel. Ces actions se feront bien évidemment en complément et en collaboration avec les services de prévention.

La concertation en matière de déconnexion et l'usage d'outils de travail numériques

La société numérique a un impact considérable sur l'organisation du travail au sein des entreprises: les smartphones, les tablettes et les connexions sans fil ne permettent pas seulement une accessibilité accrue, mais facilitent également le travail flexible, aussi bien en termes de lieu de travail, qu'en termes de temps. De ce fait, les travailleurs sont plus que jamais connectés, également en dehors des heures de travail, ce qui peut mettre la pression sur l'équilibre entre la vie privée et la vie professionnelle.

Vu ces nouvelles formes d'organisation du travail et dans l'optique de la lutte contre les excès de stress

en burn-out, zijn duidelijke afspraken over het gebruik van digitale werkmiddelen en de mogelijkheid tot digitale deconnectie een onderdeel van een duurzaam personeelsbeleid.

Met ingang van 1 januari 2018 willen we dan ook werkgevers ertoe aanzetten om op regelmatige basis overleg te plegen met hun werknemers rond deze problematiek, echter zonder dat het hierbij automatisch gaat om een recht op afschakeling naar Frans voorbeeld. Het gaat eerder om een recht op bespreking van deze materie in de onderneming, waarbij de gemaakte afspraken eventueel kunnen worden vastgelegd in een cao of in het arbeidsreglement.

Deze afspraken kunnen betrekking hebben op gedragsregels maar ook op technische oplossingen. De bedoeling is alleszins dat zij tegemoet komen aan de bezorgdheden inzake de work-life balance van werknemers, maar ook duidelijkheid en transparantie scheppen voor werkgevers en werknemers over bereikbaarheid.

Werkbaar werk

Met het oog op het verhogen van de participatiegraad van oudere werknemers door werkbaar werk te faciliteren, zullen werknemers die hun loopbaan aanpassen met vermindering van het loon, een aanvullende vergoeding krijgen van ofwel een sectoraal fonds, ofwel van hun werkgever, in de volgende gevallen:

- De voltijdse werknemer van minstens 60 jaar die overgaat naar een 4/5^e tewerkstelling;
- De voltijdse werknemer van minstens 58 jaar die omschakelt naar lichter werk (bv. van nacht- of ploegenarbeid naar een dagregime).

De aanvullende vergoeding is vrijgesteld van sociale bijdragen en wordt niet als loon beschouwd.

Deze maatregel vindt zijn basis in cao 104 en de cao die is gesloten voor de werknemers van de paritaire comités 111 (metaal-, machine- en elektrische bouw) en 209 (bedienden der metaalfabrikatennijverheid).

Via het afsluiten van een collectieve arbeidsovereenkomst of een wijziging van het arbeidsreglement, zullen alle ondernemingen in alle sectoren voortaan van deze maatregel kunnen gebruik maken.

au travail et le burn out, des accords clairs sur l'usage d'outils de travail digitaux et sur la possibilité d'une déconnexion digitale, font partie d'une politique de personnel durable.

C'est pourquoi nous voulons, à partir du 1 janvier 2018, inciter les employeurs de se concerter régulièrement avec leurs travailleurs au sujet de cette problématique, toutefois sans qu'il s'agisse d'office d'un droit de déconnexion inspiré du système français. Il s'agit plutôt d'un droit de discussion de cette matière au sein de l'entreprise, où les accords passés peuvent éventuellement être fixés dans une cct ou dans le règlement de travail.

Ces accords peuvent porter sur des règles de conduite mais également sur des solutions techniques. En tous cas, l'objectif est qu'ils répondent aux préoccupations en matière d'équilibre entre la vie privée et la vie professionnelle, et qu'ils assurent également de la clarté et de la transparence pour les travailleurs et les employeurs sur ce qui est attendu en termes d'accessibilité.

Le travail faisable

Afin d'augmenter le taux de participation des travailleurs âgés en facilitant le travail faisable, les travailleurs qui adaptent leur carrière avec réduction de salaire, obtiendront une rémunération complémentaire provenant, soit d'un fonds sectoriel, soit de l'employeur, dans les cas suivants:

- Le travailleur à temps plein d'au moins 60 ans qui passe à une occupation à 4/5^e
- Le travailleur à temps plein d'au moins 58 ans qui glisse vers un travail plus léger (p.ex. du travail de nuit ou du travail posté vers un régime de travail de jour).

La rémunération complémentaire est exonérée de cotisations sociales et n'est pas considérée comme salaire.

Cette mesure trouve sa base dans la cct 104 et la cct conclue pour les travailleurs des commissions paritaires 111 (les constructions métallique, mécanique et électrique) et 209 (les employés des fabrications métalliques).

En concluant une convention collective de travail ou en changeant le règlement de travail, toutes les entreprises de tous les secteurs pourront dorénavant faire usage de cette mesure.

Controlegeneeskunde

Aangezien de meeste klachten i.v.m. de uitoefening van de controlegeneeskunde betrekking hebben op de bevoegdheid en onafhankelijkheid van de controlearts, en daarom samenhangen met de medische plichtenleer, en om dubbele behandeling van deze klachten te vermijden, is het aangewezen om deze klachten niet langer te laten behandelen bij de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg. De behandeling van deze klachten en het bepalen van wie kan optreden als arts-scheidsrechter zal daarom in de toekomst worden toevertrouwd aan de Orde der Artsen.

Blootstelling aan asbest

Op basis van de resultaten van een onderzoek door de administratie en de inspectie zullen een aantal aanpassingen en actualiseringen van het regelgevend kader rond bescherming van werknemers tegen de risico's van blootstelling aan asbest aan de sociale partners worden voorgelegd.

Deze aanpassingen beogen onder meer de verbetering van de kwaliteit van de asbestinventaris en een aantal regels voor het gebruik van nieuwe technieken.

Samen met de minister van Volksgezondheid zal bekeken worden of er synergie op dit domein kan gevonden worden met de projecten rond preventie van en onderzoek naar de schadelijke gevolgen van blootstelling aan asbest die zij ondersteunt via het Asbestfonds.

Ventilatie

De regelgeving rond luchtkwaliteit op arbeidsplaatsen werd verstrengd in 2016. Een slechte luchtkwaliteit kan immers ziektes en irritaties bij werknemers veroorzaken, evenals concentratieverlies. Om de regelgeving goed te implementeren is een overleg met de betrokken sectoren lopende over een code van goede praktijken, met praktische richtlijnen voor aannemers en werkgevers om de luchtkwaliteit van bestaande en nieuw te bouwen gebouwen beter af te stemmen op de wettelijke vereisten.

Kmo's

De welzijnsbevordering in kmo's en ZKO's is een permanente werf. Om werkgevers in (zeer) kleine en middelgrote bedrijven te helpen bij de analyse van risico's op het vlak van veiligheid en gezondheid op het werk, bestaat in een aantal sectoren al de mogelijkheid om

La médecine de contrôle

Etant donné que la majorité des plaintes en rapport avec l'exécution de la médecine de contrôle concernent la compétence et l'indépendance du médecin de contrôle, et vu qu'elles sont donc liées à la déontologie médicale, et afin d'éviter un double traitement de ces plaintes, il est opportun de ne plus laisser le Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale traiter ces plaintes. Le traitement de ces plaintes et la détermination de la personne qui peut agir comme médecin-arbitre seront donc dorénavant confiés à l'Ordre des médecins.

L'exposition à l'amiante

Sur la base des résultats d'une étude effectuée par l'administration et l'inspection, un nombre de modifications et d'actualisations du cadre réglementaire en matière de la protection des travailleurs contre les risques liés à l'exposition à l'amiante seront soumises aux partenaires sociaux.

Ces modifications visent entre autres l'amélioration de la qualité de l'inventaire d'amiante et d'un nombre de règles pour l'usage de nouvelles techniques.

Ensemble avec la ministre de la Santé publique, il sera analysé si une synergie peut être trouvée avec les projets en matière de prévention et de recherche sur les conséquences néfastes de l'exposition à l'amiante, qu'elle soutient au moyen du Fonds Amiante.

La ventilation

En 2016, la réglementation en matière de la qualité de l'air a été renforcée. Notamment, une mauvaise qualité de l'air peut provoquer des maladies et des irritations auprès des travailleurs, ainsi qu'une perte de concentration. Afin de bien implémenter la réglementation, une concertation des secteurs concernés est actuellement en cours sur un code de bonnes pratiques, reprenant des lignes directrices pratiques pour les entrepreneurs et les employeurs afin d'aligner davantage la qualité de l'air dans les bâtiments existants et dans les bâtiments à construire, sur la réglementation.

Les PME

La favorisation du bien-être au sein des PME et des TPE constitue un chantier permanent. Afin d'aider les employeurs des (très) petites et moyennes entreprises dans l'analyse des risques sur le plan de la sécurité et de la santé au travail, il existe déjà dans certains sec-

gebruik te maken van een webtool OIRA die specifiek gericht is op de risico's in die bepaalde sector.

Verschillende nieuwe OIRA-tools zijn in een vergevorderde fase van afwerking, en zullen binnenkort gelanceerd worden, nl. voor de bakkers, de podiumkunsten en de tuinaanleg.

Daarnaast wordt bekeken voor welke geïnteresseerde sectoren er volgend jaar een OIRA kan worden ontwikkeld.

Campagnes en samenwerking

Met het oog op het zo efficiënt mogelijk voeren van een preventief handhavingsbeleid inzake welzijn op het werk, zal de inspectie Toezicht op het Welzijn op het Werk (TWW) samenwerken met een aantal andere inspectiediensten. Zo wordt de campagne inzake de beveiliging van liften samen met de FOD Economie verdergezet en zal een gemeenschappelijke campagne worden opgezet met de inspectie Toezicht op de Sociale Wetten.

Daarnaast blijft de inspectie TWW ook inzetten op lokale campagnes, waarbij rekening wordt gehouden met de specificiteit van de betrokken regio's en een maximale geografische spreiding.

Tenslotte wordt ook actief meegewerkt aan de grensoverschrijdende inspectiecampagne die uitgaat van het SLIC (Senior Labour Inspectors Committee) en die zich richt op de interimsector.

Bedrijfsbezoeken en gezondheidstoezicht

Samen met de inspectie en de andere betrokken actoren, zal worden nagegaan op welke manier bedrijfsbezoeken en het gezondheidstoezicht optimaal kunnen worden georganiseerd. Dit met het oog op het bevorderen van een doeltreffend preventiebeleid in alle ondernemingen en het optimaal benutten van de beschikbare knowhow en capaciteit bij de preventiediensten.

Re-integratie van arbeidsongeschikten

Samen met de sociale partners zal de bestaande regelgeving die de re-integratie van arbeidsongeschikte werknemers wil bevorderen, worden opgevolgd en geëvalueerd, om na te gaan wat de eerste resultaten zijn, en welke aanpassingen eventueel nog nodig zijn om het

teurs la possibilité d'utiliser un outil web OIRA qui vise spécifiquement les risques de ce secteur.

Plusieurs nouveaux outils OIRA se trouvent en phase avancée de finalisation, et seront lancés prochainement, notamment pour les boulangers, les arts de la scène et l'aménagement des jardins.

En outre, il est examiné pour quels secteurs intéressés il est possible de développer un OIRA l'année prochaine.

Les campagnes et la collaboration

Afin de mener, de la manière la plus efficace, une politique de contrôle préventive en matière de bien-être au travail, l'inspection du Contrôle du Bien-être au Travail (CBE) collaborera avec un nombre d'autres services d'inspection. La campagne concernant la sécurité des ascenseurs sera continuée avec le SPF Economie et une campagne commune sera lancée avec l'inspection du Contrôle des Lois Sociales.

En outre, l'inspection CBE continuera à mener des campagnes locales, en tenant compte de la spécificité de régions concernées et d'une répartition géographique maximale.

Enfin, il sera également collaboré de manière active à la campagne d'inspection transfrontalière organisée sur l'initiative du CHRIT (le Comité des hauts responsables de l'inspection du travail) qui vise le secteur du travail intérimaire.

Les visites d'entreprise et la surveillance de la santé

Il sera analysé, ensemble avec l'inspection et les autres acteurs, comment les visites d'entreprise et la surveillance de la santé peuvent être organisés de manière optimale. Ceci en vue de la promotion d'une politique de prévention efficace dans toutes les entreprises et l'utilisation optimale de l'expertise disponible et de la capacité des services de prévention.

La réintégration des personnes en incapacité de travail

De concert avec les partenaires sociaux la réglementation actuelle, qui vise la promotion de la réintégration de travailleurs en incapacité de travail, sera suivie et évaluée, afin de vérifier les premiers résultats et d'identifier d'éventuelles modifications nécessaires en vue

systeem optimaal te laten functioneren. Dit zal gebeuren in samenwerking met de minister van Sociale zaken.

Jaarlijkse vakantie bij progressieve werkhervatting

Bij een gedeeltelijke werkhervatting, zijn de periodes van de werkdag waarop de werkhervatter nog altijd gedeeltelijk arbeidsongeschikt is, niet gelijkgesteld op het gebied van jaarlijkse vakantie.

Enkel volledig gepresteerde werkdagen geven recht op vakantiedagen in het vakantiejaar dat volgt op het vakantiedienstjaar.

Echter, iemand die het werk gedeeltelijk hervat in de vorm van een aantal volle werkdagen per week, wordt bevoordeeld ten opzichte van iemand die het werk gedeeltelijk hervat in de vorm van gedeeltelijke werkdagen per week:

— De eerste groep ziet de volledige werkdagen gelijkgesteld voor de eerste twaalf maanden van de ongeschiktheid;

— De tweede groep ziet het andere gedeelte helemaal niet gelijkgesteld omdat er geen vakantiedagen worden opgebouwd in het deel van de dag waarin niet wordt gepresteerd.

De werknemer die het werk gedeeltelijk hervat in de vorm van volledige werkdagen zal dus in het volgend jaar recht hebben op meer vakantiedagen en een hoger vakantiegeld.

Het hiaat is in de wetgeving gesloten omdat het KB van 10 juni 2001 enkel spreekt over volle dagen en geen uitspraak doet over halve dagen. Ik heb daarom de tekst van het KB laten aanpassen, waardoor dit hiaat verdwijnt vanaf 1 januari 2018 en deze wijziging voor het eerst zijn impact zal hebben in het vakantiejaar 2019.

5. — SOCIAAL OVERLEG

Cao's en paritaire comités

In de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités worden een aantal bepalingen ingevoegd of aangepast:

— Uitbreiden van het toepassingsgebied tot de ambassades, de diplomatieke posten en de buitenlandse diplomaten;

du fonctionnement optimal du système. Ceci se fera en collaboration avec la ministre des Affaires sociales.

Les vacances annuelles dans le cas d'une reprise progressive du travail

En cas de reprise progressive du travail, les périodes du jour de travail où la personne ayant repris le travail est encore partiellement en incapacité de travail, ne sont pas assimilées en matière de vacances annuelles.

Uniquement les journées entières de travail prestées donnent droit aux jours de vacances au cours de l'année de vacances qui suit l'exercice de vacances.

Cependant, une personne qui reprend progressivement le travail sous forme d'un nombre de journées entières de travail par semaine, a un avantage par rapport à une personne qui reprend progressivement le travail sous forme de journées de travail partielles par semaine:

— Le premier groupe a une assimilation des journées entières de travail pour les premiers douze mois de l'incapacité de travail;

— Le deuxième groupe n'a pas d'assimilation des journées partielles, étant donné qu'il n'y pas de droit aux jours de vacances pour la partie de journées de travail sans prestations.

Le travailleur qui reprend progressivement le travail sous forme de journées entières de travail, aura donc droit à plus de journées de vacances et à un pécule de vacances plus élevé.

Ce vide juridique est dû au fait que l'AR du 10 juin 2001 ne parle que de journées entières de travail et ne se prononce pas sur les journées de travail partielles. J'ai donc demandé d'adapter le texte de l'AR, afin que cette lacune puisse disparaître à partir du 1^{er} janvier 2018 et que la modification ait son premier effet dans l'année de vacances 2019.

5. — LA CONCERTATION SOCIALE

Les cct et les commissions paritaires

Un nombre de dispositions est inscrit ou adapté dans la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires:

— L'extension des champs d'application aux ambassades, postes diplomatiques et diplomates étrangers;

— Actualiseren van de bepalingen die de situatie regelen waarbij werkgevers en werknemers overgaan van een paritair comité of subcomité naar een ander;

— Opheffen van de verplichting voor de werkgever- en werknemersorganisaties om 2 kandidaten per toegekend mandaat voor te dragen.

Sociaal meerjarenakkoord federale non-profitsector (PC 330) en Com. A

De regering heeft de sterke wil om de werkgelegenheid in de non-profitsector te ondersteunen, maar ook om de vaak zware arbeidsomstandigheden in deze sector te waarderen.

De sociale partners van de non-profitsector werden uitgenodigd om het ontwerp van sociaal meerjarenakkoord 2017-2020 goed te keuren en nadien de elementen ervan te concretiseren die zijn beslist na de onderhandelingen met de minister van Sociale Zaken en de minister van Werk. Het betreft:

— Het versnellen van de invoering van een nieuwe classificatie van de functies van de sector, wat moet leiden tot nieuwe barema's, die meer gericht zijn op de competenties dan op de anciënniteit, waarbij tegelijk wordt gestreefd naar meer harmonisering van de statuten van de werknemers van de overheidssector enerzijds en die van de privésector anderzijds;

— Het aanzienlijk versterken van de tweede pensioenpijler;

— Het onderzoeken van een hervorming van het beheer van de loopbanen;

— Het voortzetten van de onderhandelingen over andere thema's zoals de flexibiliteit, de arbeidskwaliteit en de combinatie werk- en privéleven, alsook de koopkracht.

Op 25 oktober 2017 is een akkoord bereikt. Met het oog op dit sociaal meerjarenakkoord, is een totaal bedrag van 150 miljoen euro vrijgemaakt voor de periode 2017-2020.

Bonusplannen (cao nr. 90)

Sinds 1 januari 2008 kunnen werkgevers sociaal- en fiscaalrechtelijk gunstig behandelde niet-recurrent resultaatgebonden voordelen ("bonusplannen") in hun onderneming invoeren via een cao. Sinds 2008 vertoont het aantal van dergelijke cao's een onafgebroken stijging tot bijna 8 500 bonusplannen in 2016. Begin oktober 2017 stond de teller al op bijna 8 300 plannen.

— L'actualisation des dispositions qui règlent la situation dans laquelle des employeurs et des travailleurs passent d'une commission ou d'une sous-commission paritaire à une autre;

— La suppression de l'obligation de présenter 2 candidats par mandat vacant pour les organisations représentatives des employeurs et des travailleurs.

L'accord social pluriannuel non-marchand fédéral (CP 330) et Com. A

Le gouvernement a la ferme volonté de soutenir l'emploi dans le non-marchand, mais aussi de revaloriser les conditions de travail, souvent pénibles, dans ce secteur.

Les partenaires sociaux du secteur non-marchand étaient invités à approuver le projet d'accord social pluriannuel 2017-2020 et ensuite d'en concrétiser les éléments qui ont été décidés au terme des négociations avec la Ministres des Affaires sociales et le ministre de l'Emploi. Il s'agit:

— D'accélérer la mise en place d'une nouvelle classification des fonctions du secteur, devant déboucher sur de nouveaux barèmes, plus axés sur les compétences que sur l'ancienneté, tout en tendant vers une plus grande harmonisation des statuts des travailleurs du secteur public d'une part et du secteur privé d'autre part;

— De renforcer significativement le deuxième pilier de pension;

— De mettre à l'étude une réforme de la gestion des carrières;

— De poursuivre les négociations sur d'autres thèmes comme la flexibilité, la qualité du travail et la combinaison vie privée-vie professionnelle, ainsi que le pouvoir d'achat.

Le 25 octobre 2017, un accord a été atteint. En vue de cet accord pluriannuel, un montant total de 150 millions d'euros a été dégagé pour la période 2017-2020.

Les plans bonus (cct n° 90)

Depuis le 1^{er} janvier 2008, les employeurs peuvent introduire dans leurs entreprises, par moyen d'une cct, des avantages non récurrents liés aux résultats ("les plans bonus"), avec traitement social et fiscal favorable. Depuis 2008, le nombre de cct de ce type, démontre une augmentation continue jusqu'à 8 500 plans bonus en 2016. Début octobre 2017, le compteur était déjà à presque 8 300 plans.

De invoeringsprocedures voor de bonusplannen zijn reglementair omkaderd door het Hoofdstuk II van de wet van 21 december 2007 betreffende de uitvoering van het interprofessioneel akkoord 2007-2008 en de cao nr. 90 van de NAR van 20 december 2007 betreffende de niet-recurrent resultaatsgebonden voordelen (algemeen verbindend verklaard bij het KB van 10 februari 2008, BS, 21 februari 2008), zoals geactualiseerd in 2010.

Ik zal het dispositief van de cao nr. 90 aanpassen zodat het toekennen van deze niet-recurrent resultaatsgebonden voordelen verboden wordt in ondernemingen die sluiten en waarop de wet Renault van toepassing is.

Uitzendarbeid

Artikel 4, eerste lid, van richtlijn 2008/104/EG betreffende uitzendarbeid bepaalt: “Beperkingen van en een verbod op de inzet van uitzendkrachten uitsluitend kunnen worden gerechtvaardigd met redenen van algemeen belang, die met name verband houden met de bescherming van de uitzendkrachten, de eisen ten aanzien van de gezondheid en veiligheid op het werk of de noodzaak de goede werking van de arbeidsmarkt te garanderen, en misbruik te voorkomen.”

Het algemeen verbod op uitzendarbeid in de sector van de verhuizing (PSC 140.05) en de sector van de binnenscheepvaart (PC 139) zal worden opgeheven na een analyse van de veiligheidsvereisten door de sociale partners, zodat vanaf 1 januari 2018 een beroep op uitzendarbeid mogelijk is in alle private sectoren.

Ook zullen de minister van Ambtenarenzaken en de Ministers bevoegd voor de overheidsbedrijven, initiatieven nemen, in overleg met de syndicale organisaties, om uitzendarbeid mogelijk te maken in het openbaar ambt in de volgende gevallen:

- De vervanging van een statutair of contractueel personeelslid;
- Een tijdelijk geachte toename van de werklast;
- De uitvoering van een uitzonderlijk werk.

Artikel 48 van de wet van 24 juli 1987 betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers, biedt hiervoor de mogelijkheid.

Ambassades

Momenteel zijn de ambassades, de diplomatieke posten en de buitenlandse diplomaten die in België gevestigd zijn, als werkgever, niet onderworpen aan de

Les procédures d'introduction des plans bonus sont cadrées au niveau règlementaire par le Chapitre II de la loi du 21 décembre 2007 relative à l'exécution de l'accord interprofessionnel 2007-2008 et la cct n° 90 du CNT du 20 décembre 2007 concernant les avantages non récurrents liés aux résultats (rendue obligatoire par l'AR du 10 février 2008, MB, 21 février 2008), telle qu'actualisée en 2010.

Je vais adapter le dispositif de la cct n° 90 de telle manière que l'octroi de ces avantages non récurrents liés aux résultats sera interdit dans une entreprise qui ferme et pour qui la loi Renault est d'application.

Le travail intérimaire

L'article 4, 1^{er} alinéa, de la directive 2008/104/CE relative au travail intérimaire détermine que “Les interdictions ou restrictions concernant le recours aux travailleurs intérimaires sont uniquement justifiées par des raisons d'intérêt général tenant, notamment, à la protection des travailleurs intérimaires, aux exigences de santé et de sécurité au travail ou à la nécessité d'assurer le bon fonctionnement du marché du travail, et d'empêcher les abus.”

L'interdiction générale sur le travail intérimaire dans le secteur pour le déménagement (SCP 140.05) et dans le secteur de la batellerie (CP 139) sera levée après une analyse des exigences de sécurité par les partenaires sociaux, afin qu'à partir du 1^{er} janvier 2018 le recours au travail intérimaire soit possible dans tous les secteurs privés.

En outre, le ministre de la Fonction publique et les Ministres compétents pour les entreprises publiques, prendront des initiatives afin de rendre l'usage du travail intérimaire possible dans la fonction publique dans les cas suivants:

- Le remplacement d'un membre du personnel statutaire ou contractuel;
- Un accrois sensément temporaire de la charge de travail;
- L'exécution d'un travail exceptionnel.

L'article 48 de la loi du 24 juillet 1987 sur le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs offre l'opportunité à cette fin.

Les ambassades

À l'heure actuelle, les ambassades, les postes diplomatiques et les diplomates étrangers établis en Belgique ne sont, en tant qu'employeurs, pas soumis à la loi du

wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités.

Ik zal het toepassingsgebied van de wet van 1968 uit te breiden naar deze groep van werkgevers, zonder echter de buitenlandse ambtenaren of werknemers die lid zijn van de diplomatieke missies of van de (permanente) vertegenwoordigingen bij de internationale organisaties die hun zetel hebben in België, noch van de consulaire posten die genieten van een geprivilegieerd statuut krachtens de Conventies van Wenen van 18 april 1961 betreffende de diplomatieke relaties en van 24 april 1963 betreffende de consulaire relaties of ieder andere toepasselijke internationaal instrument te vatten.

Overgang naar een ander paritair (sub-) comité

Wanneer werkgevers en werknemers van een paritair comité of subcomité overgaan naar een ander paritair comité of subcomité als gevolg van een koninklijk besluit in de zin van de artikelen 35 en 37 van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités, blijven zij gebonden door de in het voorheen bevoegde paritair comité of subcomité gesloten overeenkomsten.

Deze overeenkomsten blijven bindend voor deze werkgevers en werknemers zoals deze op het ogenblik van de overgang golden totdat het nieuw bevoegde paritair comité of subcomité de toepassing van de in haar schoot gesloten overeenkomsten op die werkgevers en werknemers vóór 1 januari 2023 heeft geregeld in een bijzondere overeenkomst of overeenkomsten heeft gesloten met hetzelfde voorwerp.

Wet Renault

De zogenoemde Wet Renault, met name de wet van 13 februari 1998 houdende bepalingen tot bevordering van de tewerkstelling, zal worden hervormd.

6. — MODERNISERING VAN HET ARBEIDSRECHT

Future of Work

1. Digitalisering en nieuwe vormen van samenwerken

De toenemende digitalisering van producten en diensten zorgt ervoor dat we anders (samen)werken, dat er functies verdwijnen en nieuwe functies ontstaan, dat we worden geconfronteerd met nieuwe (economische) behoeften en dat een “24u/24u – 7 dagen op 7”-dienstverlening legio wordt.

5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires.

Je vais élargir le champ d’application de la loi de 1968 à ce groupe d’employeurs, toutefois sans concerner les fonctionnaires ainsi que les travailleurs étrangers qui sont membres des missions diplomatiques ou des représentations (permanentes) auprès des organisations internationales ayant leur siège en Belgique, ni les postes consulaires qui bénéficient d’un statut privilégié en vertu des Conventions de Vienne du 18 avril 1961 sur les relations diplomatiques et du 24 avril 1963 sur les relations consulaires ou de tout autre instrument international applicable.

Le passage à une autre (sous-) commission paritaire

Quand des employeurs et des travailleurs passent d’une commission ou d’une sous-commission paritaire à une autre commission ou sous-commission paritaire suite à un arrêté royal au sens des articles 35 et 37 de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, ils restent liés par les conventions conclues dans la commission ou la sous-commission paritaire anciennement compétente.

Ces conventions continuent à être contraignantes pour ces employeurs et travailleurs, telles qu’elles s’appliquaient au moment de la transition, jusqu’à ce que la nouvelle commission ou sous-commission paritaire compétente ait réglé, avant le 1^{er} janvier 2023, l’application des conventions conclues en son sein à ces employeurs et travailleurs par une convention particulière ou qu’elle ait conclu des conventions avec le même objet.

La Loi Renault

La loi dite Renault, c’est-à-dire la loi du 13 février 1998 portant des dispositions en faveur de l’emploi, sera réformée.

6. — LA MODERNISATION DU DROIT DU TRAVAIL

Future of Work

1. La numérisation et les nouvelles formes de coopération

La numérisation croissante de produits et de services a pour effet que nous travaillons (coopérons) d’une autre façon, que des fonctions disparaissent et que des nouvelles fonctions soient créées, que nous devons faire face à de nouveaux besoins (économiques) et que des services “24h/24h – 7 jours sur 7” deviennent légion.

We moeten de huidige trends, die de aard en de organisatie van werk veranderen, van nabij blijven opvolgen en tegelijkertijd de uitdaging aangaan om, samen met de sociale partners, ervoor te zorgen dat dit niet gepaard gaat met sociale afbraak, juridische onzekerheid en onfatsoenlijke werkomstandigheden. Het is niet omdat het gaat over een nieuw type activiteit dat de bestaande sociale wetgeving niet van toepassing zou zijn. Echter is het wel nodig om deze wetgeving aan te passen om de nieuwe activiteiten alle kansen te geven.

Een juridische omkadering voor de autonome werknemer, voor de gebruikers en de presteerders van de platformeconomie en de telewerkers, zal daarom hoog op de agenda blijven staan. Samen met minister van Sociale Zaken en de minister van Financiën worden de bovenstaande thema's bekeken.

2. Vorming

Duurzame inzetbaarheid is een prioriteit voor de hele legislatuur. Indien we mensen langer aan het werk willen houden en in een steeds veranderende omgeving, zal permanente vorming de sleutel tot succes zijn. Naast de wettelijke initiatieven die al zijn genomen in de wet betreffende werkbaar en wendbaar werk en met betrekking tot het duaal leren, zal de vormingsinspanning ook in de toekomst moeten versterkt worden. In de sociale dialoog op alle niveaus moeten vorming, training en ontwikkeling permanent op de agenda staan.

3. Welzijn van werknemers en Work Life Balance

Zoals al aangehaald, zorgen nieuwe vormen van werken voor verandering. Werken op afstand, tijdonafhankelijk werken, mobiel werken, enz. mogen geen aanleiding zijn voor onfatsoenlijke arbeidsinhoud, -relaties of -voorwaarden/-omstandigheden. Bij dit laatste aandachtspunt gaat het niet alleen over fysieke arbeidsomstandigheden (lokale, ergonomisch meubilair, sanitair, enz.), maar ook over correcte omstandigheden die het welzijn van de werknemer bevorderen. Maatregelen die het evenwicht tussen werk- en privéleven kunnen verbeteren, blijven het voorwerp van sociale dialoog.

4. Social intrapreneurship

Innovatieve arbeidsorganisaties moeten globale duurzaamheid nastreven. Dit wordt niet alleen vanuit de zijde van de business nagestreefd, maar ook vanuit een personeelsbeleid dat bezig is met de wereld van morgen. Inzetten op en verder ontwikkelen van interne capaciteit door te focussen op "social intrapreneurs" is daarom

Nous devons continuer à suivre de près les tendances actuelles, qui changent la nature et l'organisation de l'emploi, et en même temps nous devons relever le défi, en collaboration avec les partenaires sociaux, et faire en sorte que ceci ne s'accompagne pas d'une régression sociale, d'insécurité juridique et de conditions de travail indécentes. Le fait qu'il s'agit d'un nouveau type d'activité, ne signifie pas que la législation sociale ne s'applique pas. Cependant, il est bien nécessaire d'adapter cette législation afin de donner toutes les chances aux nouvelles activités.

Un encadrement juridique pour le travailleur autonome, pour les utilisateurs et les prestataires de l'économie des plateformes et les télétravailleurs, restera donc au premier rang des priorités. Les thèmes mentionnés ci-dessus seront analysés ensemble avec la ministre des Affaires sociales et le ministre des Finances.

2. La formation

L'activation durable est une priorité pour toute la législature. Si nous voulons que les gens travaillent plus longtemps dans un environnement en perpétuelle évolution, la formation permanente sera la clé du succès. Outre les initiatives législatives déjà prises dans la loi relative au travail faisable et maniable et par rapport à l'apprentissage en alternance, l'effort de formation devra encore être renforcé à l'avenir. La formation, l'entraînement et le développement doivent être des points permanents à l'ordre du jour du dialogue social.

3. Le bien-être des travailleurs et l'équilibre entre la vie privée et la vie professionnelle

Comme déjà mentionné, les nouvelles formes d'emploi amènent du changement. Le travail à distance, le travail sans horaire, le travail mobile, etc. ne peuvent pas mener à un contenu de travail indécent ou à des relations ou conditions de travail indécentes. En ce qui concerne ce dernier point d'attention, il ne s'agit pas seulement de conditions de travail physiques (les locaux, le mobilier de bureau ergonomique, le sanitaire, etc.), mais également de conditions correctes qui favorisent le bien-être du travailleur. Les mesures qui favorisent l'équilibre entre la vie privée et la vie professionnelle resteront l'objet du dialogue social.

4. L'intrapreneuriat social

Les organisations du travail innovatrices doivent viser une durabilité globale. Ceci n'est pas seulement poursuivi du côté "business", mais également du côté d'une politique en ressources humaines qui s'oriente sur le monde de demain. Investir dans et développer la capacité interne en focalisant sur "l'intrapreneuriat social"

van belang. Social intrapreneurs zijn werknemers die de capaciteiten en middelen van de organisatie weten in te zetten als hefboomen om sociale en ecologische meerwaarde te helpen realiseren op een economisch verantwoorde manier. Ik wens de ondernemingen en de sociale partners die inzetten op dergelijke projecten daarin te ondersteunen.

5. Samenwerking van de sociale partners en andere belanghebbenden

Refererend aan het advies van het Europees Economisch en Sociaal Comité, getiteld "Rol en kansen van de sociale partners en andere maatschappelijke organisaties in de context van de nieuwe vormen van werk", pleit ik eveneens voor een blijvende rol voor sociale dialoog.

6. Proefprojecten van de NAR

De sociale partners hebben in het IPA 2017-2018 ook een passage over de toekomstgerichte arbeidsorganisatie opgenomen.

De sociale partners wensen in uitvoering van het IPA een projectoproep te lanceren voor pilootprojecten inzake toekomstgerichte arbeidsorganisatie en de verzekering te krijgen dat een budget voor deze pilootprojecten ter beschikking zal zijn.

Een samenwerkingsprocedure tussen de NAR, de FOD WASO, experts en de minister van Werk wordt ontwikkeld, zodat voorstellen van pilootprojecten kunnen geëvalueerd worden en financiële middelen eraan worden toegekend.

7. IAO-seminarie

De Belgische ambassade in Genève organiseert op 21 november 2017, in het kader van het Future of Work-debat binnen de IAO, een seminarie over de economie. Ik heb de eer dit seminarie te mogen voorzitten, waar meerdere internationale experts hun visie zullen toelichten.

8. Commissie "Future of work"

De IAO heeft een expertcommissie opgezet die de bijdragen van de verschillende lidstaten over de Future of Work bij elkaar brengen in een gemeenschappelijke visietekst die het debat in de komende jaren verder kan sturen. Deze commissie kadert in de werkzaamheden die de IAO al heeft opgestart in 2013 rond de toekomst van werk. Er zijn vier domeinen gedefinieerd: werk en samenleving, waardige jobs voor iedereen, de organisatie van het werk en de productie en de governance van

est dès lors important. Les intrapreneurs sociaux sont les travailleurs qui savent mobiliser les capacités et les moyens de l'organisation afin de créer des leviers pour la réalisation d'une plus-value écologique et sociale, de manière réfléchie sur le plan économique. Je souhaite soutenir les entreprises et les partenaires sociaux qui investissent dans de tels projets.

5. La collaboration des partenaires sociaux et d'autres parties prenantes

En référant à l'avis du comité économique et social européen, intitulé "Rôle et perspectives des partenaires sociaux et autres organisations de la société civile dans le contexte des nouvelles formes de travail" je plaide également pour un rôle permanent pour le dialogue social.

6. Les projets pilotes du CNT

Dans l'AIP 2017-2018, les partenaires sociaux ont également repris un passage sur l'organisation du travail orientée vers l'avenir.

En exécution de l'AIP, les partenaires sociaux souhaitent lancer un appel à projets pour des projets pilotes en matière de l'organisation du travail orientée vers l'avenir et assurer qu'un budget soit à disposition de ces projets pilotes.

Une procédure de collaboration entre le CNT, le SPF ETCS, des experts et le ministre de l'Emploi sera développée afin que des propositions de projets pilotes puissent être évaluées et des moyens financiers puissent y être attribués.

7. Le séminaire de l'OIT

Le 21 novembre 2017, l'ambassade belge à Genève organise un séminaire sur l'économie collaborative, dans le cadre du débat sur le Future of Work au sein de l'OIT. J'ai l'honneur de pouvoir présider ce séminaire où plusieurs experts internationaux expliqueront leurs visions.

8. La commission "Future of work"

L'OIT a mis sur pied une commission d'experts qui rassemble les contributions des différents États membres sur le Future of Work dans un texte de vision commun qui peut nourrir le débat pour les années à venir. Cette commission s'inscrit dans les travaux que l'OIT a démarrés en 2013 sur le futur de l'emploi. Quatre domaines ont été définis: le travail et la société, les emplois décents pour tout le monde, l'organisation du travail et la production et la gestion de la gouvernance du

het arbeidsmarktbeleid. Er is afgesproken dat deze commissie nieuwe inzichten over de toekomst van werk zal meegeven die leiden tot duurzame en fatsoenlijke jobs voor iedereen. Het rapport zal verschijnen in 2019 bij het 100-jarig bestaan van de IAO.

Specifiek kader voor de e-commerceactiviteiten

Er zal worden voorzien in een specifiek kader voor e-commerceactiviteiten, om extra jobs te creëren en het behoud van de bestaande jobs te bevorderen. De verwachting is dat dit in een eerste fase zal leiden tot 3 500 extra jobs en tot 1 500 deeltijdse werknemers die meer werkuren zullen krijgen.

Eenzijds zullen ondernemingen met een vakbondsafvaardiging voor e-commerceactiviteiten een arbeidsregeling met nachtprestaties kunnen invoeren door het sluiten van een collectieve arbeidsovereenkomst met minstens één representatieve werknemersorganisatie.

Anderzijds zullen ondernemingen gedurende een periode van 2 jaar soepeler nachtarbeid en/of zondagsarbeid voor e-commerceactiviteiten kunnen invoeren, hetzij door een aanpassing van het arbeidsreglement, hetzij door het sluiten van een collectieve arbeidsovereenkomst met minstens één representatieve werknemersorganisatie. Na deze periode zullen zij de ingevoerde regeling van nachtarbeid en/of zondagsarbeid definitief kunnen bestendigen door het sluiten van een collectieve arbeidsovereenkomst met minstens één representatieve werknemersorganisatie.

Verenigingswerk en diensten tussen burgers

Een wettelijke definitie van het begrip en een arbeidsrechtelijk statuut voor verenigingswerk en diensten tussen burgers zullen worden uitgewerkt in het kader van de invoering van een gedeeltelijke fiscale en sociale vrijstelling van inkomens uit verenigingswerk en uit diensten tussen burgers.

Winstpremie

De wet van 22 mei 2001 betreffende de werknemersparticipatie in het kapitaal en in de winst van de vennootschappen, voorziet dat werknemers, via een participatieplan dat is ingevoerd via een specifieke collectieve arbeidsovereenkomst of via een toetredingsakte, kunnen deelnemen in het kapitaal en/of in de winst van de vennootschap waar ze werken of van de groep waarvan deze vennootschap deel uitmaakt.

marché de l'emploi. Il a été convenu que cette commission fournira des nouvelles idées sur l'avenir de l'emploi qui mèneront à des emplois durables et décents pour tout le monde. À l'occasion des 100 ans d'existence de l'OIT en 2019, un rapport sera établi.

Un cadre spécifique pour les activités e-commerce

Il sera prévu un cadre spécifique pour les activités e-commerce, afin de créer des jobs supplémentaires et de favoriser le maintien des jobs existants. Il est attendu que ceci engendra, dans une première phase, la création de 3 500 emplois supplémentaires et davantage d'heures de travail pour jusqu'à 1 500 travailleurs à temps partiel.

D'une part, les entreprises avec une délégation syndicale, pourront introduire un régime de travail de nuit et/ou de travail du dimanche pour les activités e-commerce en concluant une convention collective de travail avec au moins une organisation représentative de travailleurs.

D'autre part, les entreprises pourront introduire de manière plus souple pendant une période de 2 ans un régime de travail de nuit et/ou de travail du dimanche pour les activités e-commerce, soit par une adaptation du règlement de travail, soit par la conclusion d'une convention collective de travail avec au moins une organisation représentative de travailleurs. Après cette période, elles pourront définitivement maintenir le régime de travail de nuit et/ou de travail du dimanche introduit par la conclusion d'une convention collective de travail avec au moins une organisation représentative de travailleurs.

Le travail associatif et les services entre citoyens

Une définition légale de la notion et un statut en droit du travail pour le travail associatif et les services entre citoyens seront élaborés dans le cadre de la mise en œuvre d'une exonération fiscale et sociale partielle des revenus issus de travail associatif et de services entre citoyens.

La prime bénéficiaire

La loi du 22 mai 2001 relative aux régimes de participation des travailleurs au capital et aux bénéfices des sociétés, prévoit que les travailleurs, par moyen d'un plan de participation instauré par une convention collective de travail spécifique ou par un acte d'adhésion, peuvent participer au capital et/ou aux bénéfices de la société dans laquelle ils travaillent ou du groupe dont cette société fait partie.

De invoeringsprocedure zal worden hervormd zodat de invoering van een identieke premie (in bedrag of in percentage van het loon) kan gebeuren via een procedure van informatieverstrekking aan de werknemers (-vertegenwoordiging) en de invoering van een gecategoriseerde premie via het afsluiten van een collectieve arbeidsovereenkomst of toetredingsakte. De toegekende winstpremie mag maximum 30 % van de loonmassa bedragen. Het fiscaal tarief voor de identieke of gecategoriseerde winstpremie wordt verlaagd van 25 % naar 7 %.

Opbouw opzeggingstermijn

Om aanwervingen van nieuwe werknemers met een contract van onbepaalde duur te stimuleren en als alternatief voor het herinvoeren voor de proefperiode, wordt een meer progressieve opbouw van de opzeggingstermijn ingevoerd, bij ontslag door de werkgever tijdens de zes eerste maanden van de aanwerving.

Anciënniteit ↓	Huidig		Nieuw
<1 maand:	2 weken	→	1 week
< 2 maanden:	2 weken	→	1 week
< 3 maanden:	2 weken	→	1 week
< 4 maanden:	4 weken	→	3 weken
< 5 maanden:	4 weken	→	4 weken
< 6 maanden:	4 weken	→	5 weken

De meer progressieve opbouw zal van toepassing zijn voor alle categorieën van werknemers, voor zowel contracten van onbepaalde als bepaalde duur.

Studentenarbeid

Na advies van de sociale partners, zullen sectoren uit de detailhandel vanaf 1 januari 2018 een uitzondering kunnen krijgen op het verbod op zondagsarbeid voor jeugdige werknemers van minder dan 18 jaar, onder het stelsel van studentenarbeid en in overeenstemming met de arbeidswet van 16 maart 1971 en de Europese richtlijn 94/33/EG: de zelfstandige kleinhandel (PC 201), de bedienden uit de kleinhandel in voedingswaren (PC 202), de grote kleinhandelszaken (PC 311) en de warrenhuizen (PC 312).

Elektronische arbeidsovereenkomsten

Het afsluiten van elektronische arbeidsovereenkomsten wordt gefaciliteerd. In overeenstemming met de Europese eIDAS-verordening nr. 910/2014 zal een

La procédure d'instauration sera réformée afin que l'instauration d'une prime identique (en montant ou en pourcentage du salaire) puisse se faire par une procédure d'information aux (représentants des) travailleurs et l'instauration d'une prime catégorisée par la conclusion d'une convention collective de travail ou d'un acte d'adhésion. La prime bénéficiaire octroyée ne peut pas dépasser un maximum de 30 % de la masse salariale. Le tarif fiscal de la prime identique ou catégorisée sera réduit de 25 % à 7 %.

La construction du délai de préavis

Afin de stimuler l'engagement de nouveaux travailleurs avec un contrat de durée indéterminée et comme alternative pour la réintroduction de la période d'essai, une construction plus progressive du délai de préavis sera instaurée en cas de licenciement par l'employeur durant les six premiers mois d'engagement.

Ancienneté ↓	Actuel		Futur
<1 mois:	2 sem.	→	1 sem.
< 2 mois:	2 sem.	→	1 sem.
< 3 mois:	2 sem.	→	1 sem.
< 4 mois:	4 sem.	→	3 sem.
< 5 mois:	4 sem.	→	4 sem.
< 6 mois:	4 sem.	→	5 sem.

La construction plus progressive sera d'application pour toutes les catégories de travailleurs, tant pour les contrats de durée indéterminée que pour les contrats de durée déterminée.

Le travail des étudiants

Après l'avis des partenaires sociaux, des secteurs du commerce de détail pourront bénéficier à partir du 1^{er} janvier 2018 d'une exception à l'interdiction du travail du dimanche pour les jeunes travailleurs salariés âgés de moins de 18 ans, sous le régime du travail des étudiants et conformément à la loi sur le travail du 16 mars 1971 et la directive européenne 94/33/CE: le commerce de détail indépendant (CP 201), les employés du commerce de détail alimentaire (CP 202), les grandes entreprises de vente au détail (CP 311) et les grands magasins (CP 312).

Les contrats de travail électroniques

La conclusion de contrats de travail électroniques sera facilitée. Conformément au Règlement eIDAS n° 910/2014, un cadre juridique clair, contenant les

duidelijk juridisch kader met de nodige waarborgen worden ingevoerd voor enerzijds een ruimer gebruik van de elektronische handtekening en anderzijds de elektronische archivering van zowel de arbeidsovereenkomsten als van de andere documenten in het kader van de arbeidsrelatie, die elektronisch verstuurd en opgeslagen kunnen worden.

Outplacement

Momenteel wordt voor werknemers die recht hebben op een opzeggingstermijn van minstens 30 weken, de opzeggingsvergoeding verminderd met een som die gelijk is aan 4 weken loon, om de kost van de outplacementbegeleiding te dekken, en dit ongeacht hun gezondheidstoestand.

De wetgeving zal in die zin aangepast worden dat de werkgever voortaan geen outplacementbegeleiding meer zal moeten aanbieden aan de werknemer die aantoonbaar medisch ongeschikt is om een outplacementbegeleiding te volgen. De opzeggingsvergoeding zal in dit geval integraal verschuldigd zijn, zonder vermindering met vier weken loon.

Loopbaanonderbreking

In uitvoering van het regeerakkoord, dat voorziet in een progressieve gelijkschakeling van de stelsels van loopbaanonderbreking (publieke sector) en van tijdskrediet (private sector), wordt de mogelijkheid om de prestaties te verminderen met 1/3^{de} of 1/4^{de} afgeschaft in de publieke sector.

Autonome werknemer

Het groeiend belang van de deeleconomie en het nieuwe werken, zorgen voor uitdagingen op vele vlakken, en niet in de laatste plaats op arbeidsrechtelijk gebied. Er is nogal wat onzekerheid over de rechten en plichten van degenen die aan de deeleconomie deelnemen.

Onze ondernemingen hebben behoefte aan flexibiliteit, maar er moet over worden gewaakt dat deze niet doorslaat in negatieve zin en onze arbeidsmarkt volledig ontwricht. Het beleid moet ervoor zorgen dat werk duurzaam wordt en blijft, en dat gaat natuurlijk veel verder dan alleen de arbeidswetgeving, de gezondheidswetgeving, de veiligheid op het werk en de stelsels van sociale bescherming.

Momenteel hebben we twee basis-statuten: dit van werknemer en dit van zelfstandige (in bijberoep). Beide bieden een volwaardig beschermend kader aan het individu, waardoor sociale rechten worden opgebouwd.

garanties nécessaires, sera instauré, d'une part afin de faciliter l'usage plus large de la signature électronique et d'autre part l'archivage électronique d'aussi bien les contrats de travail que d'autres documents dans le cadre de la relation de travail, qui peuvent être envoyés et archivés de manière électronique.

Le reclassement professionnel

Actuellement, pour les travailleurs qui ont droit à un délai de préavis d'au moins 30 semaines, l'indemnité de préavis est réduite d'une somme égale à 4 semaines de salaire afin de couvrir le coût du reclassement professionnel, et ceci indépendamment de leur état de santé.

La réglementation sera adaptée afin que, dorénavant, l'employeur ne devra plus offrir de reclassement professionnel à un travailleur qui peut attester qu'il est inapte sur le plan médical pour suivre un reclassement professionnel. Dans ce cas, l'indemnité de préavis intégrale sera due, sans l'imputation des 4 semaines de salaire.

L'interruption de carrière

En exécution de l'accord de gouvernement, qui prévoit une harmonisation progressive des systèmes d'interruption de carrière (secteur public) et de crédits-temps (secteur privé), la possibilité de réduire les prestations à 1/3 ou à 1/4 est abrogée dans le secteur public.

Le travailleur autonome

L'importance croissante de l'économie collaborative et le nouveau monde du travail amènent des défis sur plusieurs domaines, notamment aussi en matière de droit du travail. Il y a pas mal d'incertitude en ce qui concerne les droits et les obligations de ceux qui participent à l'économie collaborative.

Nos entreprises ont besoin de flexibilité, mais il faut veiller à ce que celle-ci ne déraile pas de manière négative en disloquant complètement notre marché du travail. La politique doit assurer que l'emploi devient et reste durable, et ceci va bien évidemment au-delà de la législation du travail, de la législation relative à la santé, de la sécurité au travail et des régimes de sécurité sociale.

À l'heure actuelle, nous avons deux statuts de base: celui du travailleur et celui de l'indépendant (à titre complémentaire). Ces statuts offrent tous les deux un cadre de protection complet à l'individu, par quoi des

Indien een loontrekkende bijkomende inkomsten heeft of wil via een extra job, biedt het statuut van zelfstandige in bijberoep soelaas. Het individu genereert inkomsten, waarop hij sociale en fiscale bijdragen betaalt en hierdoor sociale rechten opbouwt. Mensen die meer willen werken, zijn dan ook volledig juridisch omkaderd.

Mensen hebben echter ook behoefte aan afwisseling. Ze willen “vlinderen” tussen verschillende omgevingen, rollen en taakinhouden. Een bankbediende die de lokale voetbaljeugd traint, daarnaast een app heeft ontwikkeld en online geplaatst om foto's te bewerken en op zon- en feestdagen bij een traiteur helpt opdienen, moet dit blijven kunnen doen. Hybride loopbanen, waarbij mensen zowel loontrekkende zijn als zelfstandige in bijberoep, is voor velen het ideale kader om (sociale) zekerheid, passie en bevoegenheid te combineren.

Naast de hybride loopbanen, blijft de notie van de autonome werknemer een interessante piste, die zowel soelaas kan bieden voor een gezond sociaal kader voor de “micro-ondernemer” als voor het aanpakken van schijnzelfstandigheid.

Het concept van de autonome werknemer is in 2017 verder geëxploreerd, maar moet nog definitief worden uitgewerkt. De grote lijn is, dat een autonome werknemer een werknemer is die een contract uitvoert, in ruil voor loon en investering in ontwikkelingskansen, en waarbij in onderling akkoord de te behalen doelstellingen en resultaten worden vastgelegd. Inzake de uitvoering bepaalt de autonome werknemer – binnen de in onderling overleg vastgelegde contouren en budgetten – van waaruit, wanneer en hoe hij/zij de opdracht vervult. De doelstellingen en/of resultaten dienen eenvoudig, eenduidig, controleerbaar en realistisch te zijn.

In 2018 wil ik deze aanzet verder verfijnen in overleg met de minister van Sociale Zaken.

Anciënniteitsverloning

De sectorale sociale partners hebben de impact van de anciënniteitsverloning meegenomen in de sectorale onderhandelingen 2017-2018 en sinds de modernisering van de wet van 1996 wordt deze impact ook opgenomen in het technische verslag van de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven.

Wij zullen overleggen met de sociale partners om oog te hebben voor de negatieve werkgelegenheidsfactoren van het overwaarderen van de anciënniteit bij het

droits sociaux sont constitués. Si le salarié a ou veut des revenus supplémentaires via un extra job, le statut de l'indépendant à titre complémentaire offre une solution. L'individu génère des revenus, sur lesquels il paie des cotisations sociales et fiscales et par lesquelles il se constitue des droits sociaux. Les personnes qui veulent travailler davantage, sont donc également intégralement encadrées sur le plan juridique.

Mais, les gens ont également besoin de changement. Ils veulent ‘flotter’ entre différents environnements, rôles et contenus de tâches. L'employé de banque, qui entraîne la jeunesse locale au football, qui a également développé et mis en ligne une application pour le traitement d'images et qui fait le service des repas auprès d'un traiteur le dimanche et les jours fériés, doit être dans la possibilité de continuer à le faire. Des carrières hybrides, dans lesquelles des gens sont aussi bien travailleur qu'indépendant à titre complémentaire, sont pour beaucoup de gens le cadre idéal pour combiner la sécurité (sociale), la passion et l'enthousiasme.

Outre les carrières hybrides, la notion du travailleur autonome reste une piste intéressante qui peut offrir une solution aussi bien sur le plan d'un cadre social sain pour le ‘micro-entrepreneur’, que pour la lutte contre les faux indépendants.

En 2017, le concept du travailleur autonome a été exploré davantage, mais nécessite encore un développement final. L'axe principal est, qu'un travailleur autonome est un travailleur qui exécute un contrat, en échange d'un salaire et d'un investissement dans des possibilités de développement, et où les objectifs et résultats à atteindre sont fixés de commun accord. Par rapport à l'exécution, le travailleur autonome détermine – dans les contours et les budgets fixés en commun accord – d'où, quand et comment il/elle remplit la mission. Les objectifs et/ou résultats doivent être simples, univoques, contrôlables et réalistes.

En 2018, je veux peaufiner davantage cette amorce en concertation avec la ministre des Affaires sociales.

La rémunération à l'ancienneté

Les partenaires sociaux du secteur ont abordés l'impact de la rémunération à l'ancienneté dans les négociations sectorielles 2017-2018 et depuis la modernisation de la loi de 1996 cet impact est également repris dans le rapport technique du Conseil central de l'économie.

Nous nous concerterons avec les partenaires sociaux afin d'être attentifs aux effets néfastes en termes d'emploi qui résultent d'une surestimation de l'ancien-

bepalen van de lonen. In de toekomst moet anciënniteit minder zwaar doorwegen in de bepaling van het loon.

7. — STRIJD TEGEN DISCRIMINATIE

Mystery calls

Met het oog op het opsporen en vaststellen van inbreuken op de antidiscriminatiewetgeving, en van zijn uitvoeringsbesluiten, krijgen de sociale inspecteurs de bevoegdheid om bij objectieve aanwijzingen van discriminatie, ondersteund door resultaten van datamining en datamatching, zich voor te doen als cliënten, potentiële cliënten, werknemers of potentiële werknemers om na te gaan of op grond van een wettelijk beschermd criterium gediscrimineerd werd of wordt.

Het zoeken naar informatie en bewijzen door de administratie, via de techniek van de zogenaamde “mystery calls” zal gebeuren op basis van correcte en loyale principes. Ze hebben als doel discriminatie aan het licht te brengen en niet om discriminatie te provoceren, te doen ontstaan of te versterken bij de vermoedelijke dader.

De uitoefening van deze bijzondere bevoegdheid kan slechts gebeuren na een schriftelijk en voorafgaand akkoord van de arbeidsauditeur of de procureur des Konings en op basis van objectieve data. Alle acties ondernomen tijdens de opsporingsmethode en de resultaten ervan worden opgetekend in een verslag en worden meegedeeld aan de arbeidsauditeur of de procureur des Konings.

8. — STRIJD TEGEN SOCIALE FRAUDE

Sociale dumping transportsector

Het is onaanvaardbaar dat bedrijven fictieve filialen (postbusfirma's) oprichten in Oost-Europese landen om werknemers met een Oost-Europees contract en een laag loon in België te laten werken. Dit vormt oneerlijke concurrentie voor reguliere transportfirma's. De inspectiediensten zullen deze vorm van misbruik prioritair blijven bestrijden.

In dit kader zullen de recente voorstellen van de Europese Commissie tot herziening van de regels voor de transportsector van nabij opgevolgd worden, in het bijzonder op het vlak van de detachering van werknemers. Dit moet leiden tot duidelijke, controleerbare en afdwingbare regels die onze inspectiediensten meer slagkracht geven in de strijd tegen sociale dumping.

neté lors de la fixation des salaires dans le futur, le poids de l'ancienneté dans la détermination du salaire doit diminuer.

7. — LA LUTTE CONTRE LA DISCRIMINATION

Les mystery calls

En vue de la recherche et de la constatation des infractions relatives à la législation antidiscrimination, de même qu'à ses arrêtés d'exécution, les inspecteurs sociaux seront accordés la compétence en cas d'indications objectives de discrimination et soutenus par des résultats du datamining et datamatching, de se présenter comme des clients, des clients potentiels, des travailleurs ou des travailleurs potentiels, pour vérifier si une discrimination fondée sur un critère protégé a été ou est commise.

La recherche d'informations et de preuves par l'administration, en appliquant la technique des dites “mystery calls”, se fera selon des procédés corrects et loyaux. Ils ont comme objectif d'acter l'existence d'une discrimination et non de la provoquer, la faire naître ou la renforcer auprès du présumé auteur.

Il ne peut être procédé à l'exécution de ces pouvoirs particuliers, qu'après l'accord préalable et écrit de l'auditeur du travail ou le procureur du Roi et sur base de données objectives. Toutes les actions entreprises lors de la méthode de recherche et leurs résultats doivent être consignés dans un rapport et communiqués à l'auditeur du travail ou le procureur du Roi.

8. — LA LUTTE CONTRE LA FRAUDE SOCIALE

Le dumping social dans le transport

Il est inadmissible que certaines entreprises créent des filiales fictives (des sociétés boîte aux lettres) dans des pays de l'Europe de l'Est dans le but de faire travailler en Belgique des travailleurs dans les liens d'un contrat de l'Europe de l'Est pour un salaire très bas. Cela constitue un cas de concurrence déloyale par rapport aux firmes de transport régulières. Les services d'inspection continueront à lutter contre ce type d'abus de manière prioritaire.

Dans ce cadre, les propositions récentes de la Commission européenne visant à revoir les règles pour le secteur du transport seront suivies de près, et plus spécifiquement sur le plan du détachement des travailleurs. Ceci doit mener à des règles claires, contrôlables et applicables qui renforceront nos services d'inspection dans la lutte contre le dumping social.

Inhoudingen op het loon

Op voorstel van en onder de voorwaarden bepaald door het bevoegde paritair comité, zal bij koninklijk besluit kunnen toegelaten worden dat de werkgever een inhouding op het loon verricht ter vergoeding van een limitatieve lijst door hem, bovenop het loon, aan de werknemer ter beschikking gestelde voorzieningen (bv. de vergoeding voor de ter beschikking gestelde huisvesting in het kader van een huurovereenkomst). Het opnemen van deze bedragen op de loonfiche kan bijdragen tot de transparantie en controleerbaarheid.

Verbod op onderaanneming

Situaties waarbij een werkgever zijn werknemers in economische werkloosheid plaatst en hen vervolgens vervangt door een beroep te doen op onderaanneming, zullen worden verboden en gesanctioneerd.

Witte kassa

De werknemers, van werkgevers in de horeca die werken met een witte kassa, zullen 360 vrijwillige overuren kunnen presteren. Deze vrijwillige overuren zullen genieten van dezelfde vrijstellingen op het vlak van sociale zekerheid, fiscaliteit en overloon die al van toepassing zijn voor het krediet van overuren dat niet moet worden ingehaald op vraag van de werknemer, met dien verstande dat deze vrijstellingen slechts van toepassing zullen zijn voor een totaal van 360 uren.

Inspectiediensten

De bevoegdheden van de federale inspectiediensten, voor wat betreft de vaststelling van inbreuken op de tewerkstelling van buitenlandse werknemers, worden verduidelijkt ten gevolge van de Zesde Staatshervorming.

In het werkjaar 2017-2018 zal er bij de inspectieacties bijzondere aandacht gaan naar de misbruiken op het gebied van uitzendarbeid (het gebruik van opeenvolgende dagcontracten, de motieven voor het gebruik, de verloning, de cao's, enz.), de discriminatie op de werkvloer (de gelijke rechten, de mystery calls, enz.), de rechten van de meest precaire werknemers (de sociale dumping, de illegale vreemdelingen, de slachtoffers van uitbuiting en/of mensenhandel, de internetplatformen, enz.), de oneerlijke concurrentie (de detachering en het grensoverschrijdend transport in het bijzonder), het ressorteren van een onderneming onder het juiste paritair comité en het preventief en adviserend optreden betreffende de correcte toepassing van (nieuwe) systemen en regels op het gebied van arbeidsduur en overuren.

Les retenues sur la rémunération

Sur proposition et sous les conditions déterminées par la commission paritaire compétente, et par arrêté royal, il sera rendu possible pour l'employeur d'effectuer une retenue sur la rémunération en compensation d'une liste limitative de facilités mises à disposition du travailleur par l'employeur en sus du salaire (p.ex. l'indemnité pour la mise à disposition de logement dans le cadre d'une convention de bail). La reprise de ces montants dans la fiche de salaire peut renforcer la transparence et le contrôle.

L'interdiction à la sous-traitance

Les situations dans lesquelles un employeur met ses travailleurs en chômage économique et ensuite remplace en faisant appel à de la sous-traitance, seront interdites et sanctionnées.

La caisse blanche

Les travailleurs, des employeurs du secteur de l'horeca qui utilisent la "caisse blanche", auront la possibilité de prester 360 heures supplémentaires volontaires. Ces heures supplémentaires volontaires bénéficieront des mêmes exonérations en matière de sécurité sociale, de fiscalité et de sursalaire que celles d'application pour le crédit d'heures supplémentaires non récupérables à la demande du travailleur, étant entendu que ces exonérations seront d'application que pour un total de 360 heures.

Les services d'inspection

Les compétences des services fédéraux d'inspection, en ce qui concerne la constatation d'infractions relatives à l'occupation des travailleurs étrangers, sont précisées à la suite de la Sixième Réforme de l'État.

Dans l'année de travail 2017-2018, lors des actions d'inspection une attention particulière sera attribuée aux abus en matière de travail intérimaire (l'utilisation de contrats journaliers consécutifs, les motifs pour l'utilisation, la rémunération, les cct, etc.), la discrimination sur le lieu de travail (l'égalité des droits, les mystery calls, etc.), les droits des travailleurs les plus précaires (le dumping social, les étrangers illégaux, les victimes d'exploitation et/ou de la traite des êtres humains, les plateformes internet, etc.), la concurrence déloyale (le détachement et plus spécifiquement le transport transfrontalier, le fait que les entreprises ressortissent oui ou non à la commission paritaire correcte et l'action préventive et consultative concernant l'application correcte des (nouveaux) systèmes et règles en matière de durée de travail et d'heures supplémentaires.

De internationale samenwerking die kennisdeling, uitwisseling van gegevens en onderlinge administratieve bijstand tussen arbeidsinspecties betreft, en waarin onze arbeidsinspectie al verscheidene jaren een prominente rol opneemt, wordt nog uitgediept. Dit is essentieel voor onder andere de bestrijding van de grensoverschrijdende sociale fraude (zwartwerk, mensenhandel en tewerkstelling van illegale derdelanders) en de sociale dumping. Ook op het gebied van welzijnsmateries wordt in toenemende mate samengewerkt.

Schijnzelfstandigen

Samen met de minister van Sociale Zaken, de minister van Middenstand, Zelfstandigen en KMO's en de staatssecretaris voor Bestrijding van de sociale fraude, zal bekeken worden of er maatregelen kunnen genomen worden om de effectiviteit van de "arbeidsrelatiewet" (programmawet van 27 december 2006) te verbeteren, rekening houdend met de evaluatie die werd uitgevoerd door de Nationale Arbeidsraad, de Hoge Raad voor de Zelfstandigen en de KMO en het Algemeen Beheerscomité voor het Sociaal Statuut der Zelfstandigen.

9. — WERKLOOSHEID: OP WEG NAAR WERK

Passende dienstbetrekking

De definitie van passende dienstbetrekking zal, om meer rekening te houden met de competenties en talenten van de werkzoekende, onder meer op basis van de opgedane beroepservaring, worden herzien om arbeidsmobiliteit aan te moedigen.

De uitzonderingsbepaling die is voorzien in het Ministerieel Besluit van 26 november 1991 houdende de toepassingsregelen van de werkloosheidsreglementering zal worden aangevuld met de woorden: "indien de dienstbetrekking overeenkomstig de vaststelling door de bevoegde gewestelijke dienst voor arbeidsbemiddeling, overeenstemt met de competenties en de talenten van de werkzoekende".

De arbeidsbemiddelingsdiensten VDAB, Actiris en Forem kunnen daardoor bij het zoeken naar een passende dienstbetrekking, naast diploma's, ook rekening houden met talenten en competenties van een werkzoekende. Werkzoekenden zullen bijgevolg een breder aanbod van gepaste jobs krijgen. De begeleiding en terugkeer naar de arbeidsmarkt zal daardoor vlotter verlopen.

La collaboration internationale comportant le partage des connaissances, l'échange de données et l'assistance administrative mutuelle entre inspections du travail, et dans laquelle notre inspection du travail joue un rôle prédominant depuis plusieurs années, sera encore approfondie. Ceci est entre autres essentiel pour la lutte contre la fraude sociale transfrontalière (le travail au noir, le trafic des êtres humains et l'emploi de ressortissants de pays tiers illégaux) et le dumping social. Egalement pour les matières qui concernent le bien-être, la collaboration est renforcée.

Les faux indépendants

En collaboration avec la ministre des Affaires sociale, le ministre des Classes moyennes, des indépendants et des PME et le Secrétaire d'État à la Lutte contre la Fraude sociale, il sera analysé si des mesures puissent être entreprises afin d'améliorer l'effectivité de la loi "sur la relation de travail" (la loi-programme du 27 décembre 2006), en tenant compte de l'évaluation effectuée par le Conseil national du Travail, le Conseil supérieur des Indépendants et des PME et le Comité général de gestion pour le statut social des travailleurs indépendants.

9. — LE CHÔMAGE: SUR LE CHEMIN DE L'EMPLOI

L'emploi convenable

Afin de tenir compte davantage des compétences et des talents du demandeur d'emploi, notamment sur la base de l'expérience acquise durant son expérience professionnelle, la définition de l'emploi convenable sera revue pour encourager la mobilité du travail.

La disposition d'exception de l'Arrêté ministériel du 26 novembre 1991 portant les modalités d'application de la réglementation du chômage sera complétée par les mots: "lorsque, le service régional de l'emploi compétent constate... que l'emploi correspond aux compétences et aux talents du demandeur d'emploi".

Les services de l'emploi VDAB, Actiris et Forem pourront ainsi, dans le cadre de la recherche d'un emploi convenable, également tenir compte outre du diplôme, des talents et des compétences du demandeur d'emploi. Ainsi, les demandeurs d'emploi recevront une offre plus large d'emplois convenables. L'accompagnement et le retour au marché du travail sera ainsi facilité.

Deze maatregel sluit aan bij de dynamiek van onze hedendaagse arbeidsmarkt, die geëvolueerd is van jobzekerheid naar loopbaanzekerheid.

Controle op het statuut in de werkloosheid

In het kader van de strijd tegen fraude, met name betreffende foutieve aangiftes van de gezinssituatie, zal de RVA op geregelde tijdstippen systematische controles uitvoeren op de effectieve gezinssituatie van werkzoekenden via datamining, datamatching en inspectiecontrole. De sanctie voor bewuste fraude in dit kader, zal worden verzaamd.

MMPP

In 2012 is beslist dat het recht op een inschakelingsuitkering nog slechts voor maximaal 3 jaar kon gelden. Dit is een uitkering voor werklozen die in een tijdspanne van 2 jaar nog geen heel jaar gewerkt hebben.

De uitkering was bedoeld voor schoolverlaters in hun zogenaamde wachttijd of beroepsinschakelingstijd. Maar in de praktijk ging het ook om vele dertigers en veertigers, wat in 2015 na het verlopen van de eerste periode van 3 jaar voor heel wat protest zorgde. Voor de werkzoekenden met een medisch, mentaal, psychisch en/of psychiatrisch probleem, voor zover ze daardoor voor minstens 33 % arbeidsongeschikt zijn, is toen een verlenging van de uitkeringsperiode doorgevoerd.

Deze tijdelijke maatregel wordt opnieuw voor 2 jaar verlengd tot eind 2019. Ondertussen wordt een structurele maatregel uitgewerkt die zal ingaan vanaf 2020 voor de om en bij de 3 500 betrokkenen.

Responsabilisering IGU

De inkomensgarantie-uitkering wordt toegekend aan mensen die onvrijwillig deeltijds werken. Samen met hun werkgever ondertekenen ze dus een verklaring waarbij ze aangeven dat ze een voltijdse job wensen. Die overstap naar een voltijdse job wordt versterkt.

Eenzijds zullen werkgevers die bijkomende beschikbare uren binnen het jaar niet aan een persoon met een IGU geven, daarvoor een responsabiliseringsbijdrage van 25€ per maand per betrokken werknemer betalen. Anderzijds worden de onvrijwillig deeltijdse werknemers

Cette mesure s'aligne à la dynamique de notre marché de l'emploi actuel, qui a évolué d'une sécurité d'emploi vers une sécurité de carrière.

Le contrôle du statut dans le chômage

Dans le cadre de la lutte contre la fraude, notamment en ce qui concerne les déclarations erronées de la situation familiale, l'ONEM effectuera des contrôles systématiques et périodiques de la situation familiale effective des chercheurs d'emploi par le datamining, le datamatching et les contrôles de l'inspection. La sanction dans le cadre de la fraude intentionnelle, sera renforcée.

Les MMPP

En 2012, il a été décidé que le droit à une allocation d'insertion ne pouvait valoir que pour une période maximale de 3 ans. Cette allocation vise les demandeurs d'emploi qui n'ont pas encore travaillé une année entière sur une période de 2 ans.

Cette allocation était destinée aux jeunes diplômés pendant leur "stage d'attente" ou "stage d'insertion professionnelle". Cependant, en pratique, il s'agissait souvent également de trentenaires et de quarantenaires, ce qui a donné lieu à pas mal de protestation en 2015 au moment où la première période de 3 ans venait à échéance. À l'époque, une prolongation de la période d'indemnisation a été décidée pour les demandeurs d'emploi souffrant d'une problématique de nature médicale, mentale, psychique ou psychiatrique, pour autant que leur inaptitude au travail s'élève à 33 % minimum.

Cette mesure temporaire est à nouveau prolongée pour 2 ans jusqu'à fin 2019. Entretemps une mesure structurelle sera élaborée qui entrera en vigueur à partir de 2020 pour les à peu près 3 500 personnes concernées.

La responsabilisation en matière de l'AGR

L'allocation de garantie de revenu est allouée aux personnes qui travaillent involontairement à temps partiel. Ensemble avec leur employeur, elles signent donc une déclaration dans laquelle est mentionnée qu'elles souhaitent un emploi à temps plein. Ce passage à un emploi à temps plein sera renforcé.

D'une part, les employeurs qui ne donnent pas des heures supplémentaires et disponibles à une personne dans l'année qui suit son entrée au régime de l'AGR, payeront une cotisation de responsabilisation de 25€ par mois et par travailleur concerné. D'autre part, les

met IGU systematisch aan een controle van de voorwaarden onderworpen.

Vrijwillige werkverlating

Wie vrijwillig een passende dienstbetrekking verlaat en dit niet doet om een ander passend werk aan te nemen, wordt op het gebied van werkloosheid beschouwd als "vrijwillig" werkloos. Hij/zij wordt uitgesloten van het recht op werkloosheidsuitkeringen.

Tot nog toe kon deze uitsluiting vermeden worden door eerst 4 weken een andere tewerkstelling (vaak interim) aan te nemen en pas na deze 4 weken uitkeringen aan te vragen.

Deze periode van 4 weken wordt nu verlengd naar 13 weken.

10. — INTERNATIONAAL

Single permit

Tussen de gewesten en de federale overheid dienden de nodige afspraken gemaakt te worden ter omzetting van de Europese richtlijn 2011/98/EU van 13 december 2011, de zogenaamde richtlijn "*single permit*". Deze richtlijn legt de lidstaten op om nog slechts één titel of document af te leveren aan niet-EU werknemers, dat zowel het aspect verblijf als het aspect werk regelt.

De Raad van State stelde in advies 59 472/4 dat, gelet op de bevoegdheidsverdeling met betrekking tot de aangelegenheden waarvan sprake, deze richtlijn enkel in Belgisch recht kan worden omgezet door middel van een samenwerkingsakkoord tussen de federale overheid, het Vlaams Gewest, het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, het Waals Gewest en de Duitstalige Gemeenschap.

Het overleg tussen de verschillende betrokken partijen is afgerond en in samenwerking met de Staatssecretaris voor Asiel en Migratie zal ik een voorstel van samenwerkingsakkoord indienen in het Parlement, vooraleer overige wettelijke bepalingen kunnen worden aangenomen.

Detachering

Op 23 oktober 2017 is in de Raad van de Europese Unie een akkoord bereikt over een herziening van de richtlijn 96/71/EG over de detachering van werknemers. Het akkoord is een groot succes in de strijd voor eerlijke concurrentie en tegen sociale dumping, aangezien het

travailleurs qui travaillent involontairement à temps partiel dans le régime de l'AGR seront systématiquement soumises à un contrôle des conditions nécessaires.

L'abandon d'emploi

La personne qui quitte volontairement un emploi convenable et qui ne le fait pas en vue d'accepter un autre emploi convenable, est considérée comme chômeur 'volontaire' en matière de chômage. Il ou elle est exclu(e) du droit à l'allocation de chômage.

Jusqu'à présent, cette exclusion pouvait être évitée en acceptant d'abord un autre emploi (souvent du travail intérimaire) pour une période de 4 semaines et de solliciter des allocations qu'après ces 4 semaines.

Cette période de 4 semaines sera prolongée à 13 semaines.

10. — AU NIVEAU INTERNATIONAL

Le permis unique

Les accords nécessaires devaient être pris entre les régions et l'autorité fédérale, afin de transposer la Directive européenne 2011/98/UE du 13 décembre 2011, appelée directive "*single permit*". Celle-ci impose aux États membres de ne délivrer qu'un seul titre ou document aux travailleurs non ressortissants de l'UE, réglant à la fois l'aspect séjour et l'aspect travail.

Le Conseil d'État a posé dans son avis 59 472/4 que, étant donné la répartition des compétences en ce qui concerne les matières visés, cette directive ne peut être transposée en droit belge qu'au moyen d'un accord de coopération entre l'autorité fédérale, la Région flamande, la Région de Bruxelles Capitale, la Région wallonne et la Communauté germanophone.

La concertation entre les différentes parties concernées est terminée et en collaboration avec le Secrétaire d'État à l'Asile et à la Migration, je soumettrai au Parlement une proposition d'accord de coopération, avant que les autres dispositions légales puissent être adoptées.

Le détachement

Le 23 octobre 2017, au sein du Conseil de l'Union européenne, un accord a été atteint concernant la révision de la directive 96/71/CE sur le détachement de travailleurs. L'accord est un grand succès dans le cadre de la lutte pour une concurrence loyale et contre

principe van “gelijk loon voor gelijk werk” vanaf de eerste dag nu verankerd wordt in de richtlijn.

Dit akkoord is het standpunt van de Raad, die dit nog verder moet onderhandelen met het Europees Parlement en de Commissie.

Vier elementen van het akkoord zijn belangrijk: het principe van “gelijk loon voor gelijk werk”, de maximale duur van een “korte” detachering, de overgangperiode en de behandeling van de transportsector.

De lidstaten bereikten een akkoord over de uitbreiding van de zogenaamde “harde kern” van arbeidsvoorwaarden.

Tot nog toe is in een bepaalde lezing van de bestaande richtlijn enkel het minimumloon van toepassing bij detacheringen. Dat wordt nu vervangen door een ruimer loonbegrip, dat rekening houdt met collectieve arbeidsovereenkomsten, bonussen en andere vergoedingen. Ook een ruimere reeks van andere arbeidsvoorwaarden moeten vanaf het begin worden toegepast.

Het akkoord bepaalt ook dat bij een detachering van meer dan 12 maanden de arbeidsvoorwaarden van het land van ontvangst moeten gerespecteerd worden. Deze periode kan evenwel verlengd worden met 6 maanden op basis van een gemotiveerde notificatie van de betrokken onderneming. Ten opzichte van die eerste verlengbare periode, komt er voor detacheringen van lange duur bijvoorbeeld het gewaarborgd loon bij ziekte bij.

De lidstaten zullen na de publicatie van de nieuwe richtlijn drie jaar de tijd hebben om de richtlijn om te zetten in het eigen recht. Nog een jaar later zullen de nieuwe regels dan van toepassing worden. Het is mijn intentie om deze omzetting zo snel als mogelijk te realiseren.

Voor de transportsector worden de nieuwe regels pas van toepassing zodra een akkoord wordt bereikt over specifieke toepassingsvoorwaarden voor die sector. Dat betekent dat in tussentijd de bestaande regels, die ons land erg ruim interpreteert, toegepast kunnen blijven worden. In die onderhandelingen zal het voor ons land bijzonder belangrijk zijn om een goed akkoord over de problematiek van de cabotage te bereiken (vervoer van goederen of passagiers tussen 2 punten in hetzelfde land door een bedrijf uit een ander land). Ik zal dit proces dan ook van zeer nabij opvolgen.

le dumping social, étant donné que le principe “à travail égal, salaire égal” sera désormais inscrit dans la directive dès le premier jour.

Cet accord représente la position du Conseil, qui le négociera davantage avec le Parlement européen et la Commission.

Quatre éléments de l'accord sont importants: le principe “à travail égal, salaire égal”, la durée maximale du détachement pour une ‘courte’ période, la période transitoire et l'approche pour le secteur des transports.

Les États membres ont atteint un accord sur l'élargissement du dit ‘noyau dur’ des conditions de travail.

Jusqu'à présent, une certaine lecture de la directive existante se limitait à l'application du salaire minimum dans le cadre des détachements. Celle-ci sera dorénavant remplacée par une notion de rémunération plus large, qui tient compte des conventions collectives de travail, des bonus et d'autres indemnités. Un nombre plus large de conditions de travail doit également être appliqué dès le début.

L'accord fixe également qu'en cas d'un détachement de plus de 12 mois, les conditions de travail du pays d'accueil doivent être respectées. Cette période peut toutefois être prolongée de 6 mois sur la base d'une notification motivée de l'entreprise concernée. Par rapport à cette première période de prolongation, le salaire garanti pour maladie s'ajout par exemple pour les détachements de longue durée.

Les États membres auront jusqu'à trois ans, après la publication de la directive, pour transposer la directive dans leur propre législation. Un an plus tard, les nouvelles règles deviendront alors d'application. J'ai l'intention de réaliser cette transposition dans les meilleurs délais.

Pour le secteurs de transports, les nouvelles règles ne deviendront d'application qu'après un accord sur des conditions d'application spécifiques pour ce secteur. Cela implique qu'entretemps les règles existantes, que notre pays interprète de façon très large, pourront rester d'application. Dans le cadre de ces négociations, il sera exceptionnellement important pour notre pays d'atteindre un bon accord concernant la problématique du cabotage (le transport de marchandises ou de passagers entre 2 endroits au sein d'un même pays par une entreprise qui est établie dans un autre pays). Je suivrais donc de très près ce processus.

Bovendien is er op 23 oktober 2017 ook beslist om de verordening 883 aan te passen. Zo zal bijvoorbeeld voorafgaand aan een detachering een werknemer 3 maanden onderworpen moet zijn geweest aan de sociale zekerheid van het thuisland en zal de samenwerking tussen de inspectiediensten worden verbeterd.

Niettegenstaande het werk verre van af is, wordt met deze nieuwe richtlijn een grote stap gezet in de strijd tegen sociale dumping en voor eerlijke concurrentie.

Social pillar

In maart 2016 presenteerde de Europese Commissie een voorlopige schets van een Europese pijler van sociale rechten (social pillar). Voortbouwend op een raadpleging van het brede publiek deed de Commissie begin 2017 een voorstel voor een Europese pijler van sociale rechten, gebaseerd op praktijken die in de lidstaten nu al bestaan. De beginselen en rechten van de pijler zijn opgebouwd rond drie categorieën: gelijke kansen en toegang tot de arbeidsmarkt, eerlijke arbeidsomstandigheden en sociale bescherming en inclusie.

De Europese instellingen zullen helpen een kader vast te leggen en zullen het initiatief nemen in de uitvoering van de pijler. De realisatie is echter een gedeelde verantwoordelijkheid van lidstaten, EU-instellingen, sociale partners en andere belanghebbenden. Ik ben ervan overtuigd dat de goede praktijken van het Belgisch sociaal model, waar economische vooruitgang hand in hand gaat met sociale bescherming, zeer inspirerend kunnen zijn voor andere lidstaten en voor de verdere uitbouw van sociale rechten in de Europese Unie. Om die reden is het essentieel dat ons land een prominente rol opneemt in de ontwikkeling van een Europese social pillar. Het is onaanvaardbaar dat te grote verschillen in sociale rechten tussen EU-lidstaten leiden tot onderlinge oneerlijke concurrentie.

Jaarlijkse vakantie /Europese vakantie

De Europese Commissie is van mening dat een nationale regeling er niet mag toe leiden dat een werknemer, die ziekteverlof had tijdens zijn jaarlijkse vakantieperiode (ziek tijdens verlof), na zijn herstel zijn jaarlijkse vakantie niet kan opnemen in een andere periode.

Daarnaast heeft de Europese Commissie België verzocht een einde te maken aan de regels die de werknemers verplichten om al hun vakantiedagen, waarvoor

En outre, le 23 octobre 2017 il a également été décidé d'adapter le règlement 883. Ainsi un travailleur devra par exemple être soumis à la sécurité sociale du pays d'origine pendant 3 mois préalables à un détachement et la collaboration entre les services d'inspection sera amélioré.

Bien que le travail est loin d'être terminé, cette nouvelle directive est une avancée très importante dans le cadre de la lutte pour une concurrence loyale et contre le dumping social.

Le pilier social

En mars 2016, la Commission européenne a présenté un aperçu provisoire d'un pilier européen en matière de droits sociaux (social pillar). S'appuyant sur une concertation du grand public, la Commission a fait une proposition d'un pilier européen en matière de droit sociaux au début de 2017, se basant sur les pratiques qui existent actuellement au sein des États membres. Les principes et les droits du pilier ont été construits autour de trois catégories: l'égalité des chances et l'accès au marché du travail, les conditions de travail équitables et la protection et l'inclusion sociale.

Les institutions européennes aideront à fixer un cadre et prendront l'initiative dans l'exécution du pilier. Cependant, la réalisation relève de la responsabilité partagée des États membres, des institutions européennes, des partenaires sociaux et d'autres parties concernées. Je suis convaincu que les bonnes pratiques du modèle social belge, dans lequel la croissance économique va de pair avec le progrès social, peuvent être très inspirantes pour d'autres États membres et pour la poursuite du développement des droits sociaux au sein de l'Union européenne. Il est donc essentiel que notre pays joue un rôle important dans le développement d'un pilier social européen. Il est inacceptable qu'il y ait des différences trop grandes en droits sociaux entre les États membres qui mènent à une concurrence déloyale entre ceux-ci.

Les vacances annuelles/Les vacances européennes

La Commission européenne est d'avis qu'une réglementation nationale ne peut pas aboutir à une situation où un travailleur, qui avait du congé de maladie pendant la période des vacances annuelles (malade pendant les vacances), ne soit pas dans la possibilité de prendre ses vacances annuelles dans une autre période, après son rétablissement.

En plus, la Commission européenne a demandé à la Belgique d'abroger les règles qui obligent les travailleurs de prendre tous leurs jours de vacances, pour lesquels

ze rechten hebben opgebouwd in het vakantiedienstjaar, op te nemen binnen het vakantiejaar. Een ziekteperiode kan er namelijk toe leiden dat de werknemer niet in staat is zijn vakantierechten onder deze voorwaarde op te nemen.

Europa wil daarom dat er een uitstel tot 15 maanden mogelijk moet zijn om de opgebouwde vakantierechten op te nemen.

Beide opmerkingen worden momenteel via sociale dialoog opgenomen, waardoor tot een gedragen oplossing kan worden gekomen.

De bedoeling is om vanaf 1 januari 2018 de nieuwe regels in werking te laten treden.

11. — VERWEZENLIJKINGEN 2017

1. Verwezenlijkingen 2017

De belangrijkste verwezenlijkingen van 2017 worden hieronder op lijst gezet.

Werkbaar en wendbaar werk

Op 15 maart 2017 is de wet betreffende werkbaar en wendbaar werk gepubliceerd. Deze wet biedt een antwoord op een aantal uitdagingen van de toekomst door het aanpassen van het arbeidsrecht vanuit twee grote assen.

Een eerste as richt zich op de verbetering van de arbeidsomstandigheden gedurende de gehele loopbaan om langer werken mogelijk te maken en om zo het verhogen van de pensioenleeftijd (en van het vervroegd pensioen) realiseerbaar te maken. Deze verbetering wordt bereikt door een beter beheer door de werknemer van zijn arbeidstijd en de toename van zijn autonomie bij de organisatie ervan.

De glijdende uurroosters, het occasioneel telewerk, het loopbaansparen en het schenken van verlof maken deel uit van deze maatregelen die de werknemer moeten toelaten om meer vat te hebben op zijn werk en om zijn inspanningen beter te spreiden om het professioneel leven en het gezinsleven te verzoenen. De aandacht die geschonken wordt aan de opleiding moet hem de mogelijkheid geven om zich te verbeteren in zijn werk en om de verlenging van de duur van zijn beroepsloopbaan mogelijk te maken in goede omstandigheden.

ils se sont construits des droits pendant l'exercice des vacances, au cours de l'année de vacances. Notamment, une période de maladie peut mener à ce qu'un travailleur n'est pas dans la possibilité d'exercer ses droits de vacances sous cette condition.

Pour cette raison, l'Europe veut qu'une remise de jusqu'à 15 mois soit possible pour l'exercice des droits de vacances construits.

Les deux remarques font actuellement l'objet de la concertation sociale, ce qui peut mener à une solution en consensus.

L'objectif est de faire entrer en vigueur les nouvelles règles au 1^{er} janvier 2018.

11. — LES RÉALISATIONS DE 2017

1. Les réalisations de 2017

Les réalisations les plus importantes de 2017 sont listées ci-dessous.

Le travail faisable et maniable

Le 15 mars 2017, la loi concernant le travail faisable et maniable a été publiée. Cette loi permet de faire face à un nombre de défis du futur en adaptant le droit du travail en se basant sur deux grands axes.

Un premier axe se concentre sur l'amélioration des conditions de travail pendant toute la carrière pour permettre de travailler plus longtemps et pour ainsi rendre réalisable le relèvement de l'âge de la retraite (et de la pension anticipée). Cette amélioration des conditions de travail passe par une meilleure gestion par le travailleur de son temps de travail et l'accroissement de son autonomie dans l'organisation de celui-ci.

Les horaires flottants, le télétravail occasionnel, le compte-épargne carrière et le don de congé font partie de ces mesures qui doivent permettre au travailleur d'avoir plus de prise sur son travail et de mieux répartir ses efforts en vue de concilier vie professionnelle et vie familiale. L'attention donnée à la formation doit lui donner la possibilité de se valoriser dans son emploi et de lui permettre de prolonger la durée de sa carrière professionnelle dans de bonnes conditions.

De tweede as richt zich op de duurzaamheid van het werk door de verhoging van de flexibiliteit die de ondernemingen toelaat het hoofd te bieden aan de evolutie van de economie.

De flexibiliteit van de arbeidstijd, de vereenvoudiging van de deeltijdse arbeid en van het systeem van werkgeversgroeperingen, de mogelijkheid om arbeids-overeenkomsten voor uitzendarbeid voor onbepaalde tijd te sluiten en de uitbreiding van de mogelijkheden van nachtarbeid in de sector van de e-commerce zijn instrumenten die ter beschikking worden gesteld van de ondernemingen om concurrentieel te blijven binnen een context in permanente evolutie.

Bepaalde van deze maatregelen zijn onmiddellijk van toepassing geworden bij de publicatie van de wet, andere zijn onderworpen aan voorafgaande onderhandelingen.

Sinds de inwerkingtreding van de wet zijn al in 64 (stavaza 17 oktober 2017) paritaire comités en subcomités akkoorden of ontwerpakkoorden afgesloten die gebruik maken van de wet wendbaar en werkbaar werk.

Modernisering van de wet van 1996

Op 29 maart 2017 is de modernisering van de wet tot bevordering van de werkgelegenheid en tot preventieve vrijwaring van het concurrentievermogen (de "loonnormwet") gepubliceerd. Deze wet bepaalt hoe de tweejaarlijkse loonnorm moet worden vastgelegd. De loonnorm is het plafond voor de loononderhandelingen in de sectoren.

Dankzij de loonmatiging van de afgelopen jaren werd de loonkostenhandicap die sinds 1996 was opgebouwd, al grotendeels weggewerkt. Met de modernisering van de wet van 1996 zijn nieuwe ontsporingen in de toekomst onmogelijk geworden:

— Het principe van een tweejaarlijkse bepaling van de loonnorm door de sociale partners, of de regering wanneer zij daar niet in slagen, is behouden;

— Ook de indexeringen en baremieke verhogingen van de lonen blijven gegarandeerd;

— Bij het bepalen van de norm is naast de toekomst (de verwachte loonkostenontwikkeling in de buurlanden), ook het verleden (de evolutie van de loonkosten in België sinds 1996) aan de orde. Op die manier wordt iedere tijdelijke ontsporing automatisch gecorrigeerd in de volgende loonnorm;

Le deuxième axe se concentre sur la durabilité de l'emploi en augmentant la flexibilité permettant aux entreprises de faire face à l'évolution de l'économie.

La flexibilité du temps de travail, la simplification du travail à temps partiel et du système des groupements d'employeurs, la possibilité de conclure des contrats de travail intérimaire pour une durée indéterminée et l'extension des possibilités de travail de nuit dans le secteur de l'e-commerce sont des instruments mis à la disposition des entreprises pour rester concurrentielles dans un contexte en évolution permanente.

Certaines de ces mesures sont immédiatement devenues d'application par la publication de la loi, d'autres doivent faire l'objet de négociations préalables.

Depuis l'entrée en vigueur de la loi, déjà 64 (l'état des lieux au 17 octobre 2017) commissions et sous-commissions paritaires ont conclues des accords ou des projets d'accord en faisant usage de la loi sur le travail faisable et maniable.

La modernisation de la loi de 1996

Le 29 mars 2017, la modernisation de la loi relative à la promotion de l'emploi et à la sauvegarde préventive de la compétitivité (la 'loi sur la norme salariale') a été publiée. Cette loi stipule la manière de fixer la norme salariale bisannuelle. La norme salariale est le plafond pour les négociations salariales dans les secteurs.

Grâce à la modération salariale des dernières années, le handicap salarial encouru depuis 1996, a été largement éliminé. Avec la modernisation de la loi de 1996, les dérapages futurs sont rendus impossibles:

— Le principe que les partenaires sociaux doivent déterminer tous les deux ans la norme salariale et que le gouvernement intervient s'ils n'arrivent pas à un accord, reste d'application;

— Les indexations et les augmentations barémiques des salaires restent garanties;

— Lors de la détermination de la norme salariale, on ne tiendra plus seulement compte du futur (les évolutions salariales attendues dans les pays voisins), mais aussi du passé (l'évolution des salaires depuis 1996). De cette façon, chaque éventuel dérapage temporaire sera automatiquement corrigé dans la norme salariale suivante;

— Er is een veiligheidsmarge ingevoerd, zodat fouten in de vooruitzichten (de indexontwikkeling of de loonontwikkeling in de buurlanden) kunnen worden opgevangen. Die bedraagt een kwart van de marge, maar minstens 0,5 %. Als de veiligheidsmarge geheel of gedeeltelijk ongebruikt blijft, komt dit bovenop de volgende marge en vloeit ze dus terug naar de werknemers;

— De lastenverlagingen uit de taks shift, met uitzondering van het deel lastenverlagingen uit het competitiviteitspact in 2016, zullen net als minstens 50 % van nieuwe lastenverlagingen aangewend worden om de historische handicap te verminderen. De omvang van deze handicap zal door de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven worden bepaald. De lastenverlagingen die deze regering besliste, zullen dus niet omgezet kunnen worden in loonsverhogingen, maar moeten de tewerkstelling ten goede komen;

— Indien de lonen minder snel evolueren dan in de buurlanden en de handicap ten opzichte van 1996 dus een voorsprong wordt, zal de helft ervan eveneens ingezet worden voor het wegwerken van de historische handicap (met uitzondering van het deel van de positieve handicap die ontstaat door het toepassen van de veiligheidsmarge).

— Er is een strenger toezicht op de naleving van de wetgeving, met onder andere een hogere administratieve geldboete voor werkgevers die de loonnorm overschrijden.

Studentenarbeid

Sinds 1 juli 2017 kunnen studenten die alternerend leren en werken een studentenovereenkomst sluiten, wanneer zij geen onderwijs of opleiding moeten volgen of niet aanwezig moeten zijn op de werkplek, en dit uitsluitend voor prestaties bij een andere werkgever dan diegene waarbij zij hun praktische opleiding volgen op de werkplek. Hierdoor zullen zij ook kunnen genieten van de voordelige solidariteitsbijdrage voor studentenarbeid.

Moederschapshulp voor zelfstandigen

Vrouwelijke zelfstandigen die net bevallen zijn kunnen sinds 2016 al 105 gratis dienstencheques aanvragen om hen te helpen bij huishoudelijke taken. Die mogelijkheid was echter niet door iedereen gekend. Om die reden, heb ik samen met de minister van Middenstand, Zelfstandigen en KMO's, het initiatief genomen om die dienstencheques voortaan automatisch toe te kennen. Op die manier wordt administratieve rompslomp vermeden en zorgen we er voor dat alle vrouwelijke zelfstandigen het sociale voordeel krijgen dat ze verdienen.

— Une marge de sécurité a été introduite de manière à ce que des fautes éventuelles dans les prévisions (les indexations ou l'évolution des salaires dans les pays voisins) puissent être compensées. Cette marge de sécurité est un quart de la marge salariale, avec un minimum de 0,5 %. Si cette marge reste entièrement ou partiellement inutilisée, elle augmente la marge suivante et est donc retournée aux travailleurs;

— Les diminutions de charges du tax-shift, à l'exception de la partie des diminutions de charges du pacte de compétitivité en 2016, seront utilisées pour éliminer le handicap historique. Cela vaut aussi pour au moins 50 % des diminutions de charges futures. L'ampleur du handicap historique sera déterminée par le Conseil Central de l'Economie. Les diminutions de charges que ce gouvernement a décidées, ne peuvent donc pas être transformées en augmentations salariales, mais doivent bénéficier à l'emploi;

— Si les salaires évoluent moins vite que dans les pays voisins et que le handicap par rapport à 1996 devient donc un avantage salarial, la moitié sera également utilisée pour éliminer le handicap historique (à l'exception de la partie de la marge salariale positive qui a son origine dans la marge de sécurité);

— Le contrôle de la législation est renforcé, avec entre autres une amende administrative plus élevée pour les employeurs qui ne respectent pas la norme salariale.

Le travail des étudiants

Depuis le 1er juillet 2017 les étudiants qui sont en alternance en formation à l'école et sur le lieu de travail, peuvent conclure un contrat d'étudiant pour autant qu'ils ne doivent pas suivre de l'enseignement ou de formation ou être présent sur le lieu de travail, et ceci exclusivement pour des prestations auprès d'un autre employeur que celui auprès duquel ils suivent leur formation pratique sur le lieu de travail. De cette façon, ils bénéficieront également d'une cotisation de solidarité avantageuse du travail des étudiants.

L'aide à la maternité pour les indépendants

Les travailleuses indépendantes qui viennent d'accoucher, ont depuis 2016 droit à 105 titres-services leur permettant de payer une aide-ménagère. Cependant, cette possibilité était trop peu connue. C'est la raison pour laquelle j'ai pris l'initiative, en collaboration avec le ministre des Classes moyennes, des Indépendants et des PME, d'octroyer dorénavant ces titres-services automatiquement. Ainsi, des tracasseries administratives sont évitées et nous assurons que les travailleuses indépendantes reçoivent l'avantage social qu'elles méritent.

Internationale Arbeidsorganisatie

Ons land heeft in juni 2017 drie nieuwe conventies van de Internationale arbeidsorganisatie geratificeerd, met name deze met betrekking tot:

- De arbeidsomstandigheden in hotels, restaurants en gelijkaardige etablissementen;
- De veiligheid in het gebruik van chemische producten op het werk;
- De uitkeringen voor personen met een handicap, ouderen en overlevenden.

Thematische verloven alleenstaanden

De premies voor de thematische verloven voor alleenstaanden zijn verhoogd en boven de Europese armoedegrens voor alleenstaanden getild. Concreet gaat het om ouderschapsverlof en om palliatief verlof of verlof voor medische bijstand wanneer een kind zwaar ziek is.

Voor de alleenstaanden met kinderen, zijn de voltijdse uitkeringen voor alle leeftijden en de halftijdse uitkeringen voor wie jonger dan 50 jaar is, verhoogd met 38 %. Wie een uitkering krijgt voor 1/5^e van de tijd en jonger is dan 50 jaar, kreeg een verhoging van 21 %. Voor de alleenstaande ouders van boven de 50 jaar lagen deze premies al hoger.

Havenarbeid

In mei 2017 heeft de Europese Commissie beslist om de ingebrekestelling over de Belgische regels inzake havenarbeid te beëindigen. De Commissie was van oordeel dat de hervormingen die ik had opgestart en meermaals bij hen bepleit heb, een afdoend antwoord boden op de door de Commissie eerder vastgestelde drempels inzake de vrijheid van ondernemen. Uiteraard zal de uitvoering van het akkoord gemonitord worden, zoals afgesproken met de Europese Commissie. Daarnaast zullen we nagaan hoe de verdere vooruitgang in de modernisering van de havenarbeid kan worden gerealiseerd.

Codex Welzijn op het Werk

De Codex over het Welzijn op het Werk is op 28 april 2017 ondertekend door de Koning, en is op 2 juni 2017 verschenen in het *Belgisch Staatsblad*. De Codex bundelt alle regelgeving rond welzijn op het werk in één overzichtelijk geheel. Bedrijven en preventieadviseurs hoeven daardoor niet meer zelf te gaan zoeken in tiental-

L'Organisation Internationale du Travail

Notre pays a ratifié en juin 2017 trois nouvelles conventions de l'Organisation Internationale du Travail, notamment, celles concernant:

- Les conditions de travail dans les hôtels, restaurants et établissements similaires;
- La sécurité dans l'utilisation des produits chimiques au travail;
- Les allocations d'invalidité, de vieillesse et de survivants.

Les congés thématiques pour les travailleurs isolés

Les primes des congés thématiques pour les travailleurs isolés ont été augmentées et sont passées au-dessus du seuil de pauvreté européen pour les travailleurs isolés. Concrètement il s'agit du congé parental et du congé palliatif ou du congé pour assistance médicale en cas de maladie grave d'un enfant.

Pour les travailleurs isolés avec enfants, les allocations à temps plein pour toutes les classes d'âge et les allocations à mi-temps pour les personnes âgées de moins de 50 ans, ont été augmentées de 38 %. Les personnes âgées de moins de 50 ans qui reçoivent une allocation pour le régime d'1/5 ont bénéficié d'une augmentation de 21 %. Ces primes étaient déjà plus élevées pour les parents isolés âgés de plus de 50 ans.

Le travail portuaire

En mai 2017, la Commission européenne a décidé d'arrêter la mise en demeure concernant les règles belges en matière de travail portuaire. La Commission avait jugé que les réformes que j'avais lancées et recommandées à plusieurs reprises auprès d'elle, répondaient de manière suffisante aux entraves que la Commission avait précédemment fixés en matière de liberté d'entreprendre. Il est évident que l'exécution de l'accord sera suivie, comme convenu avec la Commission européenne. En outre, nous examinerons comment la progression de la modernisation du travail portuaire peut encore être réalisée.

Le Code du bien-être au travail

Le Code du bien-être au travail a été signé par le Roi le 28 avril 2017, et est apparu au *Moniteur belge* le 2 juin 2017. Le Code regroupe toute la réglementation en matière de bien-être au travail dans un ensemble bien défini. De ce fait, les entreprises et conseillers de prévention ne doivent plus aller chercher eux-mêmes

len verschillende Koninklijke besluiten en kunnen alles terugvinden in één enkel naslagwerk. De regelgeving werd inhoudelijk niet veranderd, maar wel gebruiksvriendelijker gemaakt door een overzichtelijke structuur en door dezelfde terminologie te hanteren doorheen de hele codex. Tenslotte maakt de Codex het ook makkelijker om in de toekomst de regels aan te passen aan nieuwe omstandigheden.

Integratie HVKZ

In samenwerking met de minister van Sociale Zaken is een gezamenlijk voorontwerp van wet goedgekeurd door de Ministerraad, dat de integratie van de Hulp- en Voorzorgskas voor Zeevarenden (HVKZ) in de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid (RSZ) en de Hulpkas voor Ziekte- en Invaliditeitsverzekering (HZIV) regelt op 1 januari 2018.

Inspectiediensten

In de eerste 9 maanden van 2017 hebben de inspecties van onze arbeidsinspectie tot een bedrag van 69 miljoen euro aan regularisaties ten voordele van een 82 000 werknemers geleid. Op ongeveer de helft van dat bedrag waren bovendien sociale zekerheidsbijdragen verschuldigd.

In diezelfde periode zijn 291 buitenlandse ondernemingen gecontroleerd, met een regularisatie van 9,7 miljoen euro als gevolg.

521 Pro Justitia's, voor een bedrag van 6,7 miljoen euro, zijn overgemaakt aan het arbeidsauditoraat. Het betreft zware inbreuken of inbreuken waarvoor er met de betrokken werkgevers geen overeenkomst tot regularisatie is bereikt.

In het werkjaar 2016-2017 is extra ingezet op de internationale samenwerking en de wederzijdse bijstand tussen arbeidsinspecties van verschillende EU-lidstaten. Dergelijke samenwerking is onder andere absoluut noodzakelijk voor de strijd tegen grensoverschrijdende sociale fraude en sociale dumping. Maar liefst 148 verzoeken zijn verstuurd naar buitenlandse collega's, wat ons de grootste gebruiker maakt van het IMI-systeem (Interior Market Information System). Dit ICT-netwerk brengt nationale, regionale en lokale autoriteiten met elkaar in contact en maakt een vlotte en snelle communicatie tussen hen mogelijk.

Andere belangrijke verwezenlijkingen in 2017 op inspectiegebied betreffen het uitbreiden van het Nederlandstalig contactcenter, het oprichten van het Franstalig contactcenter, het opnemen van de nieuwe inspectiebevoegdheid inzake vakantiegeld en het integreren en

dans des dizaines d'arrêtés royaux différents et peuvent retrouver l'entièreté dans une seule référence. Le contenu même de la réglementation n'a pas été modifié, mais bien rendu plus convivial en utilisant une structure plus claire et la même terminologie dans l'ensemble du code. Enfin, le Code rend l'adaptation future des règles aux conditions changées également plus facile.

L'intégration de la CSPM

En collaboration avec la ministre des Affaires sociales, un avant-projet de loi commun a été approuvé par le Conseil des ministres, réglant l'intégration de la Caisse de secours et de prévoyance en faveur des marins (CSPM) dans l'Office nationale de sécurité sociale (ONSS) et la Caisse auxiliaire d'assurance maladie-invalidité (CAAMI) au 1^{er} janvier 2018.

Les services d'inspection

Durant les 9 premiers mois de 2017, les inspections de l'inspection du travail ont mené à des régularisations au profit de 82 000 travailleurs, pour un montant total de 69 millions d'euros. En plus, des cotisations de sécurité sociale étaient dues pour à peu près la moitié de ce montant.

Au cours de cette même période, 291 entreprises étrangères ont été contrôlées, ayant comme résultat une régularisation de 9,7 millions d'euros.

521 Pro Justitia ont été transmis à l'auditorat du travail, pour un montant total de 6,7 millions d'euros. Il s'agit d'infractions graves ou d'infractions pour lesquelles un accord de régularisation ne pouvait pas être atteint avec les employeurs concernés.

Durant l'année de travail 2016-2017, il est investi davantage dans la collaboration internationale et l'assistance mutuelle entre les inspections du travail des différents États membres de l'UE. Une telle collaboration est, entre autres, indispensable pour la lutte contre la fraude sociale transfrontalière et le dumping social. Pas moins de 148 requêtes ont été envoyées aux collègues étrangers, ce qui fait de nous l'utilisateur principal du système IMI (Interior Market Information System). Ce réseau TIC met en contact les autorités nationales, régionales et locales et favorise une communication rapide entre elles.

D'autres réalisations importantes en 2017 en matière d'inspection concernent l'élargissement du contact center néerlandophone, la création du contact center francophone, la reprise de la nouvelle compétence d'inspection concernant le pécule de vacances et l'inté-

opleiden van de inspecteurs die zijn overgekomen van de sociale inspectie. Ook zijn de inspectiehandleidingen uitgelijnd in functie van recente vernieuwingen en hervormingen zoals de aangepaste detachingsmethode, de flexi-jobs, de Wet WWW, enz.

Werkloosheid expats & Ngo's

De werknemers die vóór 01 oktober 2016 waren uitgestuurd door een Belgische werkgever (inclusief Ngo's), hebben opnieuw rechtszekerheid gekregen voor wat betreft hun toegang tot het stelsel van de werkloosheid.

Na hun terugkeer blijven voor deze groep de prestatievereisten met het oog op het openen van rechten op werkloosheidsuitkeringen behouden, zoals deze bestonden op het ogenblik van hun vertrek naar het buitenland. Met name kunnen zij al rechten openen na 1 dag tewerkstelling in België, terwijl dit in de nieuwe regelgeving pas kan na 3 maanden tewerkstelling in België. Dit betekent dat in het nieuwe systeem periodes van tewerkstelling in het buitenland minder snel meetellen om rechten te openen.

De overgangsmaatregel, met het behoud van de voorwaarde van 1 dag tewerkstelling in België, loopt tot 31 december 2018 en voor zover zij hun uitkeringsaanvraag indienen vóór 1 januari 2019.

Ik wens, in overleg met de minister van Sociale Zaken, te bekijken of het mogelijk is om vanaf 1 januari 2019 te voorzien in een specifiek stelsel dat aansluit bij de bijzondere noden van deze werknemers en werkgevers.

Werkloosheid/SWT in uitvoering IPA

De beslissingen die werden genomen door de sociale partners in het kader van het Interprofessioneel Akkoord 2017-2018, voor wat betreft het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage (SWT), hebben uitvoering gekregen.

De voorwaarde om toegang te krijgen tot het stelsel werden als volgt verhoogd:

- Bij nachtarbeid, zware beroepen en lange loopbanen wordt de leeftijd vanaf 2018 opgetrokken naar 59 jaar;
- Bij de erkenning van onderneming in moeilijkheden of herstructurering wordt de leeftijd vanaf 2017 opgetrokken naar 56 jaar;
- Bij de vrijstelling van beschikbaarheid wordt de leeftijd:

gration et la formation des inspecteurs provenant de l'inspection sociale. Les manuels d'inspection ont été alignés en fonction des innovations et réformes récentes comme la méthodique en matière de détachement, les flexi-jobs, la Loi WWW, etc.

Le chômage des expatriés & les ONG

Les travailleurs qui étaient détachés par un employeur belge avant le 1^{er} octobre 2016 (y compris les ONG), ont à nouveau reçu de la sécurité juridique en ce qui concerne leur accès au régime de chômage.

Après leur retour, les exigences de prestation en vue d'ouvrir des droits aux allocations de chômage restent maintenues pour ce groupe et ce telles qu'elles étaient d'application au moment de leur départ à l'étranger. C'est-à-dire, ils peuvent déjà ouvrir des droits après 1 journée d'emploi en Belgique, tandis que dans la nouvelle réglementation ceci n'est possible qu'après 3 mois d'emploi en Belgique. Cela signifie que dans le nouveau système les périodes d'emploi à l'étranger comptent moins vite en vue d'ouvrir des droits.

Cette mesure transitoire, avec le maintien de l'exigence d'une journée d'emploi en Belgique, reste d'application jusqu'au 31 décembre 2018 et ce à condition qu'une demande d'allocations soit introduite avant le 1^{er} janvier 2019.

Je souhaite, en concertation avec la ministre des Affaires sociales, examiner s'il est possible de prévoir, à partir du 1^{er} janvier 2019, un régime spécifique qui correspond aux besoins spécifiques des ces travailleurs et employeurs.

Le chômage/Le RCC en exécution de l'AIP

Les décisions prises par les partenaires sociaux, dans le cadre de l'Accord Interprofessionnel 2017-2018, pour ce qui concerne le régime de chômage avec complément d'entreprise (RCC) ont été exécutées.

La condition pour avoir accès au système a été augmentée comme suit:

- En cas de travail de nuit, les métiers lourds et les carrières longues, l'âge d'accès au RCC passera à 59 ans en 2018;
- En cas de reconnaissance d'entreprise en difficulté ou en restructuration, cet âge sera porté à 56 ans à partir de 2017;
- En cas de dispense de disponibilité:

- Voor het stelsel nachtarbeid, zware beroepen en lange loopbanen vanaf 2018 op 61 jaar gebracht en vanaf 2019 op 62 jaar;
- voor de erkenningen van ondernemingen in moeilijkheden vanaf 2017 gebracht op 61 jaar of 39 jaar beroepsverleden.

Decava-werkgeversbijdragen

De zogenaamde Decava-bijdragen, de werkgeversbijdragen bij systemen van vervroegde uittrekking (SWT en SWAV), zijn op 1 januari 2017 verhoogd. De verhoging heeft betrekking op ondernemingen uit zowel de profitsector als de non-profit sector.

De verhoging van de patronale bijdragen op aanvullende vergoedingen in het kader van SWT in ondernemingen in moeilijkheden of herstructurering, geldt voor zover de erkenning door de bevoegde minister en de aankondiging van het collectief ontslag (bij herstructurering) dateren van na 31 oktober 2016.

Reprotoxische stoffen

Het KB van 21 juli 2017 tot wijziging van boek VI van de Codex Welzijn op het Werk beoogt de gezondheid van werknemers en hun ongeboren kinderen beter te beschermen, door reprotoxische stoffen voortaan aan dezelfde (strengere) regels te onderwerpen als kankerwekkende en mutagene stoffen.

Reprotoxische stoffen kunnen niet alleen de reproductieve gezondheid van vrouwelijke en mannelijke werknemers schaden, maar ook de gezondheid van hun (ongeboren) kinderen. Door deze aanpassing worden zwangere werkneemsters beter beschermd vanaf het prille begin van hun zwangerschap, en niet enkel na de vaststelling en melding ervan.

In de praktijk heeft deze aanpassing tot gevolg dat er meer nadruk gelegd wordt op het vermijden van de blootstelling aan deze stoffen, door vervanging van de stof door een minder gevaarlijke stof, het verplicht werken (indien technisch mogelijk) in gesloten systemen, het bijhouden van een register van blootgestelde werknemers, enz.

Het leidt tenslotte ook tot een betere coherentie tussen de regelgeving betreffende het welzijn op het werk en de REACH-verordening waar kankerwekkende, mutagene en reprotoxische stoffen vaak als één groep worden benaderd.

- Pour le régime du travail de nuit, les métiers lourds et les carrières longues, l'âge d'accès au RCC passera à 61 ans en 2018 et à 62 ans à partir de 2019;
- Pour les reconnaissances d'entreprise en difficulté ou en restructuration, l'âge d'accès est porté à 61 ans à partir de 2017 ou un passé professionnel de 39 ans sera requis.

Les cotisations patronales Decava

Les cotisations dites "Decava", les cotisations patronales qui sont dues dans le cadre des systèmes de départ anticipé (RCC et RCIC), ont été augmentées le 1er janvier 2017. L'augmentation concerne aussi bien les entreprises du secteur privé que du secteur non marchand.

L'augmentation des cotisations patronales dues sur les indemnités complémentaires dans le cadre du RCC dans les entreprises en difficultés ou en restructuration, vaut pour autant que la reconnaissance par le ministre compétent et l'annonce du licenciement collectif (en cas de restructuration) datent d'après le 31 octobre 2016.

Les agents reprotoxiques

L'AR du 21 juillet 2017 modifiant le livre VI du Code du bien-être au travail vise à mieux protéger la santé des travailleurs et de leurs enfants à naître, en soumettant dorénavant les agents reprotoxiques aux mêmes règles (plus strictes) que les agents cancérogènes et mutagènes.

Les agents reprotoxiques ne peuvent pas seulement nuire à la santé reproductive de travailleurs féminins et masculins, mais également à la santé de leurs enfants à naître. Par cette modification, les travailleuses enceintes sont mieux protégées dès le début de leur grossesse, et pas seulement après la constatation et l'avis de leur grossesse.

Dans la pratique, cette modification a comme conséquence que l'accent est mis davantage sur la prévention d'exposition à ces agents, en substituant l'agent par un agent moins nuisant, en obligeant (si techniquement possible) de travailler avec des systèmes fermés, en tenant un registre des travailleurs exposés, et.

Enfin, cela mène à une meilleure cohérence entre la réglementation en matière de bien-être au travail et le règlement REACH, qui approche souvent les agents cancérogènes, mutagènes et reprotoxiques comme étant du même groupe.

Mycareer.be

In het voorjaar van 2017 ging Mycareer.be live. Deze onlinetoepassing bevat de up-to-date loopbaangegevens van iedereen. Ze zijn afkomstig uit de periodieke aangiften die werkgevers, sociale verzekeringsfondsen, ziekenfondsen en uitbetalingsinstellingen indienen bij de instellingen van de sociale zekerheid.

In de vorm van een tijdslijn wordt een overzicht van de loopbaan gegeven, met alle gewerkte periodes en periodes van inactiviteit (werkloosheid, ziekte, enz.). De gewerkte periodes kunnen gepresteerd zijn als werknemer, ambtenaar en/of zelfstandige. Alle beroepsstatuten zijn in het overzicht opgenomen.

Daarnaast bevat Mycareer.be een tekstueel overzicht van alle professionele activiteiten, die kunnen gesorteerd worden per tewerkstelling of per jaar. Het overzicht per jaar bevat ook detailgegevens, zoals het loon en het aantal gewerkte dagen. Dit tekstueel overzicht kan geëxporteerd worden naar een pdf-bestand, dat u dan kan gebruiken om bv. uw CV op te maken of aan te vullen.

Mycareer.be wil mensen ondersteunen bij het maken van hun loopbaankeuzes en hun streven naar werkbaar werk. Deze “digitale zelfbeschikking” geeft mensen overzicht en inzicht; wat een hefboom is voor het bereiken van oplossingen op maat.

2. Eindfase 2017

Hoewel ze nog niet volledig afgerond zijn, bevinden zich op dit moment een aantal dossiers in een gevorderde fase.

Digitalisering

Het budget voor de externe ondersteuning van de 4 ICT-projecten, die initieel zouden starten begin 2017, is pas in augustus 2017 vrijgegeven. De projecten betreffen:

- De creatie van een portaal sociaal overleg voor de toenemende interacties tussen sociale partners, ondernemingen en overheid;
- De elektronische neerlegging van de arbeidsreglementen en van hun talrijke wijzigingen;
- De elektronische neerlegging van de bonusplannen in toepassing van cao nr. 90;
- De verdere uitbouw van het elektronisch procesverbaal (e-PV) van de inspectiediensten naar een volledige elektronische workflow (e-Dossier), de uitrol ervan

Mycareer.be

Au printemps de 2017, Mycareer.be a été activé. Cette application en ligne contient les données de carrière actualisées de tout le monde. Elles proviennent des déclarations périodiques des employeurs, des caisses d'assurances sociales, des mutualités et des organismes de paiement auprès des institutions de sécurité sociale.

Sous forme d'une ligne du temps, un aperçu est donné, reprenant toutes les périodes travaillées et les périodes d'inactivité (chômage, maladie, etc.). Les périodes travaillées peuvent être prestées en tant que travailleur, fonctionnaire et/ou indépendant. Tous les statuts professionnels sont repris dans l'aperçu.

En outre, Mycareer.be contient un aperçu textuel de toutes les activités professionnelles, qui peuvent être triées par emploi et par année. L'aperçu par année reprend également des données détaillées, comme le salaire et le nombre de jours travaillées. Cet aperçu textuel peut être exporté en format PDF, que vous pouvez utiliser après p.ex. dans la rédaction de votre CV ou en complément de votre CV.

Mycareer.be veut soutenir les choix de carrière des personnes et leur aspiration d'un travail faisable. Une telle “autodétermination digitale” offre aux gens un aperçu et une notion; ce qui est un levier pour atteindre des solutions sur mesure.

2. Phase finale 2017

Bien qu'ils ne soient pas entièrement clôturés, un nombre de dossiers sont actuellement à un stade avancé.

La numérisation

Le budget pour le soutien externe des 4 projets TIC, qui initialement auraient dû démarrer début 2017, n'a été libéré qu'en août 2017. Les projets concernent:

- La création d'un portail de la concertation sociale pour l'interaction croissante entre partenaires sociaux, entreprises et autorité;
- Le dépôt électronique des règlements de travail et leurs modifications fréquentes;
- Le dépôt électronique des plans bonus en application de la cct n° 90;
- L'extension du procès-verbal électronique (l'e-PV) des services d'inspection à un workflow électronique complet (l'e-Dossier), son extension à un public d'utilisa-

naar een ruimer gebruikerspubliek en het ontwikkelen van bijkomende functionaliteiten.

Daardoor zal de externe ondersteuning pas kunnen starten vanaf november 2017. De FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg heeft echter van de tussenliggende periode gebruik gemaakt om de functionele analyses verder op punt te stellen, waardoor de ontwikkeling van de applicaties op kruissnelheid kan komen vanaf begin 2018. Na de testfase zouden de eerste fases van deze projecten operationeel moeten zijn tegen eind 2018.

Uitwisseling gegevens RVA – gevangeniswezen

Om de uitbetaling van onverschuldigde werkloosheidsuitkeringen maximaal te beperken, doet de RVA sinds vele jaren talrijke aan de uitbetaling voorafgaandelijke controles via het kruisen van gegevens uit meerdere databanken, evenals a posteriori controles die volgen op de uitbetaling. Momenteel zijn er op die manier 33 verschillende controlesystemen operationeel.

Sinds enkele jaren controleert de RVA, op basis van een machtiging van de Commissie ter bescherming van de persoonlijke levenssfeer (CBPL), ook de uitbetalingen aan gedetineerden. De gestructureerde en geautomatiseerde uitwisseling van de betreffende gegevens via de Kruispuntbank Sociale Zekerheid (KSZ) zal binnenkort operationeel zijn en deze controle nog accurater maken.

Loopbaansparen

Eén van de maatregelen tot meer werkbaar werk is de invoering van een wettelijk systeem van loopbaansparen. Dit maakt het mogelijk om tijd op te sparen, met de bedoeling deze later, in de loop van je loopbaan, als verlof op te nemen. Op deze manier kan de werknemer de intensiteit van zijn loopbaan zelf voor een deel vormgeven en adempauzes in zijn professionele leven inlassen. De sociale partners vertegenwoordigd in de Nationale Arbeidsraad (NAR), hadden tot 1 augustus 2017 tijd om een concept van loopbaansparen uit te werken. Deze einddatum is verplaatst naar 1 februari 2018.

Notificaties welzijn

Een besluit tot opheffing van diverse bepalingen betreffende notificaties aan de met toezicht belaste ambtenaren, ligt inmiddels voor advies bij de Raad van State. Deze aanpassing beoogt een administratieve vereenvoudiging door de afschaffing van een aantal kennisgevings- of meldingsplichten aan de inspectie, zonder dat hierdoor afbreuk wordt gedaan aan de be-

teurs plus large et le développement de fonctionnalités supplémentaires.

Pour cette raison, le soutien externe ne peut commencer qu'à partir de novembre 2017. Cependant, le SPF Emploi, Travail et Concertation Sociale a profité de la période intermédiaire pour mettre davantage au point les analyses fonctionnelles, ce qui permettra que le développement des applications trouve son rythme de croisière à partir de début 2018. Après la phase de test, les premières phases de ces projets devraient être opérationnelles pour fin 2018.

L'échange de données de l'ONEM – administration pénitentiaire

Afin de limiter au maximum le paiement d'allocations de chômage indues, l'ONEM effectue depuis plusieurs années de nombreux contrôles préalables au paiement, en croisant des données issues de différentes banques de données, ainsi que des contrôles a posteriori qui suivent le paiement. Ainsi, il y a actuellement 33 différents systèmes de contrôle opérationnels.

Depuis quelques années l'ONEM effectue également un contrôle, sur base d'une autorisation de la Commission de la protection de la vie privée (CPVP), sur les paiements aux détenues. L'échange structuré et automatisé des données concernées par la Banque Carrefour de la Sécurité sociale (BCSS) sera opérationnel prochainement et rendra ce contrôle plus précis.

L'épargne-carrière

Une des mesures dans le cadre du travail faisable est l'installation d'un système légal pour l'épargne-carrière. Il devient ainsi possible d'épargner du temps avec l'objectif de le prendre plus tard durant la carrière comme congé. De cette façon, le travailleur peut lui-même partiellement modérer l'intensité de sa carrière et prévoir des moments de répit dans sa vie professionnelle. Les partenaires sociaux représentés au sein du Conseil national du travail (CNT), avaient jusqu'au 1^{er} août 2017 la possibilité de développer un concept pour l'épargne-carrière. Cette date finale a été reportée au 1^{er} février 2018.

Les notifications en matière de bien-être

Un arrêté sur la suppression des dispositions diverses en matière de notifications aux fonctionnaires chargés de la surveillance, est actuellement soumis à l'avis du Conseil d'État. Cette modification vise une simplification administrative en abrogeant un nombre d'obligations de notification ou de déclaration à l'inspection, sans porter atteinte à la protection des travailleurs. En effet,

scherming van de werknemers: de informatie moet immers nog steeds beschikbaar zijn in de onderneming en op verzoek aan de inspectie kunnen worden voorgelegd. Het betreft onder meer het opsturen van het jaarverslag van de interne preventiedienst en een aantal technische kennisgevingen aan de inspectie.

De minister van Werk,

Kris PEETERS

l'information doit toujours être disponible au sein de l'entreprise et doit être soumise à l'inspection sur demande. Il s'agit entre autres de l'envoi du rapport annuel du service interne de prévention et d'un nombre de notifications techniques à l'inspection.

Le ministre de l'Emploi,

Kris PEETERS,