

BELGISCHE KAMER VAN
VOLKSVERTEGENWOORDIGERS

25 oktober 2018

ALGEMENE BELEIDSNOTA (*)

Werk

CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS
DE BELGIQUE

25 octobre 2018

NOTE DE POLITIQUE GÉNÉRALE (*)

Emploi

Zie:

Doc 54 **3296/ (2018/2019)**:

001: Lijst van Beleidsnota's.

002 tot 17: Beleidsnota's.

(*) Overeenkomstig artikel 111 van het Reglement.

Voir:

Doc 54 **3296/ (2018/2019)**:

001: Liste des notes de politique générale.

002 à 17: Notes de politique générale.

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

9497

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 : publications@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	BE2017	EU2017	BE2020	
Werkzaamheidsgraad 20-64	67,2 %	68,5 %	72,1 %	73,2 %	Taux d'emploi des 20-64 ans
Werkzaamheidsgraad vrouwen	62,1 %	63,6 %	66,4 %	69,1 %	Taux d'emploi des femmes
NEET (percentage jongeren dat niet werkt, noch onderwijs of opleiding volgt)	12,7 %	9,3 %	10,9 %	8,2 %	NEET (pourcentage de jeunes qui ne travaillent pas et ne suivent ni enseignement, ni formation)
Werkzaamheidsgraad 55-64 jaar	41,7 %	48,3 %	57,1 %	50,0 %	Taux d'emploi des 55-64 ans
Verskil in werkzaamheidsgraad tussen niet-EU-burgers en Belgen	28,8 %	28,2 %	15,4 %	<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	Blz.	SOMMAIRE	Pages
1. Inleiding	6	1. Introduction.....	6
2. Situatie op de arbeidsmarkt	6	2. La situation sur le marché du travail.....	6
3. Concurrentievermogen	9	3. La compétitivité	9
Interprofessioneel akkoord	9	L'accord interprofessionnel	9
Lastenverlaging	9	La réduction des charges	9
Productiviteit	9	La productivité	9
Nationale Productiviteitsraad	9	Le Conseil national de productivité	9
Starterjobs	10	Les premiers emplois	10
Ploegenarbeid binnenscheepvaart	10	Le travail en équipe dans la navigation intérieure.....	10
Overuren knelpuntberoepen.....	11	Les heures supplémentaires pour les métiers en pénurie.....	11
4. Welzijn op het werk.....	11	4. Le bien-être au travail.....	11
Blootstelling aan asbest	11	L'exposition à l'amiante	11
Ventilatie	11	La ventilation	11
KMO's	12	Les PME	12
Campagnes en samenwerking.....	12	Les campagnes et la collaboration.....	12
Bedrijfsbezoeken en gezondheidstoezicht.....	12	Les visites d'entreprise et la surveillance de la santé	12
Re-integratie van arbeidsongeschikten.....	13	La réintégration des personnes en incapacité de travail	13

5. Sociaal overleg.....	13	5. La concertation sociale	13
Fondsen Sociale Maribel.....	13	Les Fonds Maribel social.....	13
Knelpuntberoepen	13	Les métiers en pénurie.....	13
Wet Renault	14	La Loi Renault.....	14
Vorbereiding sociale verkiezingen.....	14	La préparation des élections sociales.....	14
Digitalisering processen	14	La numérisation des processus	14
6. Modernisering van het arbeidsrecht.....	15	6. La modernisation du droit du travail	15
Tijdskrediet	15	Le crédit-temps	15
Zachte landingsbanen	15	Les emplois de fin de carrière doux	15
Deeltijds ouderschapsverlof	16	Le congé parental à temps partiel.....	16
1/10 ^e ouderschapsverlof	16	Le congé parental à 1/10 ^e	16
Flexibilisering thematische verloven	16	La flexibilisation des congés thématiques.....	16
Adoptieverlof en pleegzorgverlof.....	16	Le congé d'adoption et le congé d'accueil	16
Autonome werknemer	17	Le travailleur autonome	17
Anciënniteitsverloning	17	La rémunération à l'ancienneté	17
Investeren in opleiding.....	18	Investir dans la formation	18
7. Strijd tegen discriminatie	18	7. La lutte contre la discrimination.....	18
Positieve acties.....	18	Les actions positives	18
Gelijke kansen inzake ouderschapverlof.....	19	L'égalité des chances en matière du congé parental	19
8. Strijd tegen sociale fraude.....	19	8. La lutte contre la fraude sociale	19
Sociale dumping transportsector	19	Le dumping social dans le secteur transport	19
e-PV/e-Dossier	20	Les e-PV/e-Dossiers.....	20
9. Werkloosheid: op weg naar werk	21	9. Le chômage: sur le chemin de l'emploi	21
MMPP	21	Les MMPP	21
SWT	21	Le RCC	21
Inschrijving na ontslag.....	22	L'inscription en cas de licenciement	22
Gemeenschapdienst.....	22	Le service à la communauté	22
Hervorming werkloosheid.....	22	La réforme du chômage	22
10. Internationaal.....	22	10. Au niveau international	22
Europese arbeidsautoriteit	22	L'Autorité européenne du travail	22
Afronding wetgevende initiatieven.....	23	La finalisation des initiatives législatives	23
Europees fonds voor aanpassing aan de globalisering	23	Le Fonds européen d'ajustement à la mondialisation.....	23
100 jaar Internationale Arbeidsorganisatie.....	24	Le centenaire de l'Organisation international du Travail	24
Detachering	24	Le détachement	24
Social pillar	25	Le pilier social	25
Jaarlijkse vakantie/Europese vakantie	25	Les vacances annuelles/Les vacances européennes.....	25
Strategie post-Europa 2020	26	La stratégie post-Europe 2020	26
11. Verwezenlijkingen 2018.....	26	11. Les réalisations de 2018.....	26
1. Verwezenlijkingen 2018	26	1. Les réalisations de 2018	26
Digitalisering processen	26	La numérisation des processus	26
Detailhandel.....	27	Le commerce de détail	27
Bouwsector.....	27	Le secteur de la construction	27
Taxshift	27	Le tax-shift	27
Activeringsbijdrage	28	La cotisation d'activation	28
Deconnectie en het gebruik van digitale communicatiemiddelen	28	La déconnexion et l'utilisation des moyens de communication digitaux.....	28
Passende dienstbetrekking	28	L'emploi convenable	28
Controle op het statuut in de werkloosheid.....	28	Le contrôle du statut dans le chômage	28
Responsabilisering IGU.....	28	La responsabilisation en matière de l'AGR	28
Vrijwillige werkverlating	29	L'abandon volontaire de travail	29
Uitwisseling gegevens RVA – gevangeniswezen.....	29	L'échange de données de l'ONEM – administration pénitentiaire	29

Loopbaansparen.....	29	L'épargne-carrière.....	29
Notificaties welzijn	29	Les notifications en matière de bien-être	29
Controlegeneeskunde	30	La médecine de contrôle	30
Jaarlijkse vakantie bij progressieve werkhervatting	30	Les vacances annuelles dans le cas d'une reprise progressive du travail	30
Cao's en paritaire comités	30	Les CCT et les commissions paritaires	30
Bonusplannen (cao nr. 90)	30	Les plans bonus (cct n° 90)	30
Uitzendarbeid	30	Le travail intérimaire	30
Innovatieve arbeidsorganisatie.....	30	L'organisation du travail innovatrice.....	30
Specifiek kader voor de e-commerceactiviteiten	31	Un cadre spécifique pour les activités e-commerce	31
Verenigingswerk en diensten tussen burgers	31	Le travail associatif et les services entre citoyens	31
Winstpremie.....	31	La prime bénéficiaire	31
Opbouw opzeggingstermijn.....	31	La construction du délai de préavis.....	31
Studentenarbeid	32	Le travail des étudiants.....	32
Elektronische arbeidsovereenkomsten	32	Les contrats de travail électroniques.....	32
Outplacement	32	Le reclassement professionnel	32
Mystery calls.....	32	Les mystery calls (les appels mystères).....	32
Inhoudingen op het loon.....	32	Les retenues sur la rémunération.....	32
Verbod op onderaanneming.....	32	L'interdiction à la sous-traitance	32
Witte kassa	33	La caisse blanche.....	33
Inspectiediensten	33	Les services d'inspection	33
Break@work	33	Break@work	33
Burn-outpreventie	33	La prévention du burn out.....	33
Notie gehandicapt kind.....	33	La notion d'enfant handicapé	33
2. Eindfase 2018	34	2. Phase finale 2018	34
Nationale Productiviteitsraad	34	Le Conseil national de productivité	34
Expats.....	34	Les expatriés	34
Werkloosheid grensarbeiders 65+	34	Le chômage des travailleurs frontaliers de plus de 65 ans	34
Uitzendarbeid	35	Le travail intérimaire	35
Mobiliteitsbudget en -vergoeding	35	Le budget et l'indemnité de mobilité.....	35
Single permit.....	35	Le permis unique.....	35

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 2018-2019 zullen de inspanningen in hoofdzaak gericht zijn op het realiseren van de afspraken die gemaakt zijn in het kader van de begrotingsopmaak 2019 en van de arbeidsdeal.

2. — SITUATIE OP DE ARBEIDSMARKT

De werkgelegenheid bleef iets sneller toenemen ten opzichte van voorgaande jaren, met +65 000 personen in 2017 (+59 000 in 2016 en +42 000 in 2015). Voor de periode 2018-2023 verwacht het Federaal Planbureau bovendien een verdere toename van de binnenlandse werkgelegenheid met +249 000 personen.

De werkgelegenheids groei was echter anders samengesteld. De toename in de marktdiensten was in 2016 (+52 300) en 2017 (+55 500) nauwelijks hoger dan in 2015 (+49 400). Dat de groei van de marktwerkgelegenheid weinig toenam, ondanks de beduidend sterkere groei van de activiteit, kan onder meer verklaard worden door de opnieuw toenemende gemiddelde arbeidsduur. In de industrie nam de werkgelegenheid daarentegen in de periode 2014-2015 nog sterk af, waar er nu een kentering wordt waargenomen. In de bouwnijverheid nam de werkgelegenheid toe met 3 300 personen 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 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 2018-2019 seront principalement axés sur la réalisation des accords convenus dans le cadre de l'établissement du budget 2019 et dans le cadre du deal pour l'emploi.

2. — LA SITUATION SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL

Par rapport aux années précédentes, la croissance de l'emploi a continué à un rythme un peu plus élevé, enregistrant une augmentation de 65 000 unités en 2017 (+59 000 en 2016 et +42 000 en 2015). Le Bureau fédéral du Plan prévoit en outre une croissance continue pour la période 2018-2023 de +249 000.

La composition de la croissance de l'emploi était cependant différente. La croissance pour les services marchands en 2016 (+52 300) et en 2017 (+55 500) était à peine plus élevée qu'en 2015 (+49 400). La faible croissance de l'emploi au marché privé, bien qu'il y avait une croissance de l'activité nettement plus importante, peut s'expliquer, entre autres, par la ré-augmentation de la durée de travail moyenne. Par contre, dans la période 2014-2015, l'emploi dans l'industrie diminuait encore fortement, là où à l'heure actuelle on peut constater une tendance inverse. L'emploi dans la construction a

2017, waardoor voor het eerst sinds 2011 opnieuw een stijging van het aantal loontrekkenden kon opgetekend worden. In de verwerkende nijverheid steeg de werkgelegenheid in 2017 met 2 800 personen, eveneens ongezien sinds 2011.

De groei van het aantal loontrekkenden hield vorig jaar gelijke tred met de groei van het aantal zelfstandigen, maar de loontrekkende werkgelegenheid zou in 2018 opnieuw sterker groeien dan de zelfstandige werkgelegenheid (1,5 % versus 1,3 %), zodat het aandeel van de zelfstandige werkgelegenheid in de totale marktwerkgelegenheid licht afneemt.

In het tweede trimester van 2018 (de meest recente RSZ-gegevens waarover we beschikken), kan een verhoging met 33 400 van het aantal loontrekkende werknemers worden vastgesteld in vergelijking met het tweede trimester van 2017. De cijfers houden gelijke tred met de groeiramingen van het Federaal Planbureau. De werkgelegenheidsbarometer, die wij in 2018 lanceerden en die op maandbasis de groei van de gesalarieerde werkgelegenheid bijhoudt, bevestigt de raming van het Federaal Planbureau.

De werkzaamheidsgraad, zijnde het aandeel werkenden bij de bevolking op beroepsactieve leeftijd (20-64 jaar), steeg naar 68,5 % in 2017. Er blijft nog een weg te gaan tot de met Europa afgesproken doelstelling voor 2020 van 73,2 % en tot het gemiddelde van 72,1 % voor de EU-28 in 2017.

De geharmoniseerde werkloosheidsgraad, die een vergelijking van werkloosheidscijfers tussen landen toelaat, bedroeg voor België in 2017 7,0 %. Daarmee scoort België iets beter dan het gemiddelde van de EU-28 (7,5 %). Het Federaal Planbureau en de Nationale Bank voorzien bovendien een verdere daling van de werkloosheid voor 2018-2023. Na een daling van 46 000 personen in 2018 zal die afname wel wat verzwakken, omdat demografische veranderingen steeds negatiever bijdragen tot de groei van het arbeidsaanbod en de impact van de eindeloopbaanmaatregelen uitdooft.

In 2017 bleef het aantal werkzoekenden onder de symbolische grens van 400 000 personen. Bijgevolg bleven ook de globale uitgaven van de RVA dalen. De uitgaven verminderden met 554 miljoen euro in 2017. Op 5 jaar tijd (2014-2018) zijn de globale uitgaven van de RVA met 2,03 miljard euro gedaald (van 9,17 miljard in 2014 naar 7,14 miljard in 2018). Deze trend zet zich door in 2019, waarbij de RVA een bijkomende daling van 401 miljoen euro tegen het einde van 2019 verwacht. Die dalende evolutie is toe te schrijven aan een sinds 4 jaar gunstigere economische conjunctuur,

augmenté en 2017 de 3 300 personnes, réalisant pour la première fois depuis 2011, une augmentation du nombre de travailleurs salariés. Dans l'industrie manufacturière, l'emploi a augmenté de 2 800 personnes en 2017, ce qui est également inédit depuis 2011.

L'année passée, la croissance du nombre de travailleurs salariés a suivi la croissance du nombre d'indépendants, mais l'emploi salarié augmenterait en 2018 à nouveau davantage que l'emploi indépendant (1,5 % contre 1,3 %), ce qui fait que la part de l'emploi indépendant dans l'emploi total au marché privé diminue légèrement.

Au deuxième trimestre de 2018 (selon les dernières données de l'ONSS dont nous disposons), nous pouvons constater une augmentation du nombre de travailleurs de 33 400 unités par rapport au deuxième trimestre de 2017. Ces chiffres suivent les prévisions de croissance du Bureau fédéral du Plan. Le baromètre de l'emploi, que nous avons lancé en 2018, et qui suit la croissance de l'emploi salarié sur une base mensuelle, confirme l'estimation 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 68,5 % en 2017. 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 72,1 % des pays de l'UE-28 en 2017.

Le taux de chômage harmonisé, qui permet la comparaison des chiffres du chômage entre pays, s'élevait, en Belgique, à 7,0 % fin 2017. La Belgique enregistre donc un meilleur score que la moyenne de l'UE-28 (7,5 %). Le Bureau fédéral du Plan et la Banque nationale prévoient en outre une nouvelle diminution du chômage pour 2018-2023. Après une diminution de 46 000 personnes en 2018, cette tendance s'atténuera un peu, puisque que les changements démographiques contribueront de plus en plus de manière négative sur la croissance de l'offre de travail et que l'impact des mesures de fin de carrière s'éteindra.

En 2017, le nombre de demandeurs d'emploi est resté en dessous de la barre symbolique de 400 000 personnes. Par conséquent, les dépenses globales de l'ONEM ont continué à diminuer. Les dépenses ont diminué de 554 millions d'euros en 2017. En 5 ans (2014-2018), les dépenses totales de l'ONEM ont diminuées de 2,03 milliards d'euros (de 9,17 milliards d'euros en 2014 à 7,14 milliards d'euros en 2018). Cette évolution se poursuit en 2019, où l'ONEM s'attend à une diminution supplémentaire de 401 millions d'euros pour la fin de 2019. Cette évolution à la baisse s'explique par une

aan de demografische evolutie en in het bijzonder aan verschillende structurele hervormingen die de voorbije jaren werden ingevoerd in het werkloosheidstelsel om de economische bedrijvigheid en de tewerkstelling te ondersteunen. Ze werd bovendien versterkt door het uitblijven van een indexering in 2014 en 2015.

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, waaraan vorig jaar een einde kwam, was volledig het gevolg van een vrij sterke daling van het aantal werkende mannen. Bij hen daalde de werkgelegenheidsgraad tussen 2010 en 2017 met 0,1 %, terwijl die bij de vrouwen steeg met 2 %. Toch blijft de werkgelegenheidsgraad in 2017 van de mannen (73,4 %) nog steeds in belangrijke mate hoger dan die van de vrouwen (63,6 %). De werkloosheidsgraad was sinds 2012 licht hoger voor de mannen dan voor de vrouwen, maar ligt nu gelijk op 7,0 %.

De NEET-indicator geeft het aandeel jongeren weer dat niet werkt, niet studeert of geen opleiding volgt. Voor België bedraagt deze indicator 9,3 % in 2017, wat iets beter is dan het Europees gemiddelde van 10,9 % maar boven 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 (Duitsland: 6,3 %; Oostenrijk: 6,5 %) en met landen waar werken tijdens de studies quasi de regel is (Nederland: 4,0 %).

In de leeftijdsgroep 55-64 jaar bedroeg de werkgelegenheidsgraad in 2017 48,3 %, wat meer dan 15 procentpunten hoger is dan tien jaar geleden. Maar het gemiddelde voor de EU-28 ligt met 57,1 % nog steeds hoger. Het Planbureau verwacht nog steeds een gevoelige toename van de werkgelegenheidsgraad van ouderen in de komende jaren onder invloed van eendeloopbaanmaatregelen. De met Europa afgesproken doelstelling voor 2020 bedraagt voor België 50,0 %.

De verschillen tussen Belgen en mensen met een niet-EU nationaliteit blijven stabiel en zeer groot, zowel wat de werkgelegenheids- als de werkloosheidsgraad betreft. Met een werkzaamheidskloof van 28,1 procentpunten zit België gevoelig boven het EU-gemiddelde (15,4 %) en de doelstelling 2020 (<16,5 %).

conjoncture économique plus favorable depuis 4 ans, par l'évolution démographique et en particulier par les différentes réformes structurelles du régime de chômage ces dernières années, afin de stimuler l'activité économique et l'emploi. En plus, elle a été renforcée par l'absence d'une indexation en 2014 et 2015.

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, qui a pris fin l'année passée, 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 0,1 % entre 2010 et 2017, alors que les femmes ont connu une hausse de 2 % de ce même taux. Cependant, le taux d'emploi des hommes en 2017 (73,4 %) reste toujours, largement, supérieur à celui des femmes (63,6 %). Depuis 2012, le taux de chômage était légèrement plus élevé pour les hommes que pour les femmes, mais est actuellement nivelé à 7,0 %.

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 9,3 % en 2017, ce qui est légèrement mieux que la moyenne européenne de 10,9 % 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 (Allemagne: 6,3 %; Autriche: 6,5 %) et par rapport aux pays où le fait de travailler durant ses études est quasiment la règle (Pays-Bas: 4,0 %).

Dans la catégorie d'âge 55-64 ans, le taux d'emploi atteignait 48,3 % en 2017, soit 15 points de pourcentage de plus que dix ans auparavant. Mais la moyenne de l'UE-28 de 57,1 % 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 et stables, tant au niveau du taux d'emploi que du taux de chômage. Avec un écart en termes d'emploi de 28,1 points de pourcentage, la Belgique est clairement au-dessus de la moyenne de l'UE (15,4 %) et de l'objectif 2020 (<16,5 %).

3. — CONCURRENTIEVERMOGEN

Interprofessioneel akkoord

Binnenkort zullen de sociale partners de gesprekken aanvatten voor een nieuw interprofessioneel akkoord 2019-2020. Dit wordt de tweede periode waarin de loonnorm bepaald zal worden volgens de vernieuwde wet van 1996. Als er nog een handicap ten opzichte van 1996 zou zijn, zal die dus automatisch worden weggevoerd in de volgende periode, waarbij wel sowieso de indexering van de lonen en de baremieke verhogingen gegarandeerd worden. Een duurzaam evenwicht tussen koopkracht en competitiviteit is opnieuw de ambitie.

Met het oog op dit IPA 2019-2020, roep ik de sociale partners op om de reeds gestarte initiatieven en inspanningen op gebied van werkbaar en wendbaar werk (opleiding, werkorganisatie, occasioneel telewerk, loopbaansparen, tijdskrediet etc.) niet alleen verder te zetten, maar ook te intensifiëren voor de bevordering van een duurzame inzetbaarheid.

Lastenverlaging

De regering zal verder uitvoering geven aan de taxshift. Op het vlak van de werkgeversbijdragen wordt de lage-loongrens verder opgetrokken en ook de Sociale Maribel wordt nog versterkt. Daarnaast zal de lastenverlaging op de ploegenarbeid op werven, die de jobcreatie in de bouwsector ten goede komt, nog worden versterkt. Deze verlaging ging reeds dit jaar in, terwijl de taxshift ze pas voorzag vanaf 2020.

Productiviteit

In uitvoering van een beslissing van het zomeraakkoord, is de OESO gestart met een studie naar de productiviteit in België, de evolutie van deze productiviteit en de onderliggende dynamieken. Deze worden onderzocht en vergeleken met onze buurlanden. Op basis van de resultaten van deze studie zullen we aan de OESO vragen om aanbevelingen te doen voor de versterking van de productiviteitsgroei. De productiviteitsontwikkeling in België verliep de afgelopen jaren immers niet voldoende sterk. Dit hypothekeert toekomstige loonontwikkelingen. Daarom trachten we de oorzaken van de te trage productiviteitsgroei te vinden en te remediëren.

Nationale Productiviteitsraad

In de Commissie Bedrijfsleven leg ik een voorontwerp van wet neer dat een Nationale Productiviteitsraad op-

3. — LA COMPÉTITIVITÉ

L'accord interprofessionnel

Prochainement, les partenaires sociaux entameront les discussions en vue d'un nouvel accord interprofessionnel 2019-2020. Il s'agira de la deuxième période durant laquelle la norme salariale sera fixée selon la loi renouvelée de 1996. Si on constaterait encore un handicap par rapport à 1996, celui-ci sera alors absorbé automatiquement dans la période qui suit, tout en garantissant cependant l'indexation des salaires et les augmentations barémiques. Un équilibre durable entre pouvoir d'achat et compétitivité est à nouveau ambitionné.

En vue de cet AIP 2019-2020, je veux demander aux partenaires sociaux, de ne pas seulement continuer les initiatives et efforts entamés en matière de travail faisable et maniable (la formation, l'organisation du travail, le télétravail occasionnel, l'épargne carrière, le crédit-temps, etc.), mais de les intensifier afin de stimuler une employabilité durable.

La réduction des charges

L'exécution du tax-shift sera continuée par le gouvernement. En matière de cotisations patronales, le plafond pour les bas salaires sera à nouveau relevé et le Maribel Social sera également renforcé davantage. En outre, la réduction des charges pour le travail en équipes sur des chantiers, qui stimule la création d'emploi au sein du secteur de la construction, sera renforcée davantage. Cette réduction est déjà entrée en vigueur cette année, alors que le tax-shift la prévoyait qu'à partir de 2020.

La productivité

En exécution de la décision de l'accord d'été, l'OCDE a lancé une étude sur la productivité belge, l'évolution de cette productivité et les dynamiques sous-jacentes. Elles seront analysées et comparées avec celles de nos pays voisins. Nous demanderons à l'OCDE, de formuler des recommandations sur base des résultats de cette étude, afin de renforcer l'augmentation de la productivité. L'évolution de la productivité en Belgique ne s'est pas déroulée de manière suffisamment puissante ces dernières années. Ceci hypothèque les évolutions futures des salaires. C'est pourquoi nous essayons de repérer et de remédier les causes de la croissance de la productivité trop faible.

Le Conseil national de productivité

Je dépose un avant-projet de loi à la Commission de l'économie, visant la création d'un Conseil nationale

richt. Daarmee voeren we een Europese aanbeveling uit die de lidstaten oproept een dergelijke instelling op te richten. In ons land zal deze raad eerder de vorm aannemen van een samenwerkingsverband tussen reeds bestaande instellingen. De raad zal het beleid op het vlak van de versterking van de productiviteit evalueren. Loonvorming zal echter de exclusieve bevoegdheid van de sociale partners blijven.

Starterjobs

De invoering van de starterjobs voor jongeren, om de arbeidsparticipatie van deze groep te bevorderen, richt zich op de brutolonen en zal geen impact hebben op de nettolonen. Een werkgever die een jongere aanwerft van 18, 19 of 20 jaar, zal telkens twee loonberekeningen moeten maken. De eerste loonberekening gebeurt aan de hand van een niet-verlaagd minimumloon, de tweede loonberekening aan de hand van een verlaagd minimumloon. Het verschil in nettoloon wordt dan bijgesteld via de netto-premie. De wet van 26 maart 2018 zal in die zin worden aangepast.

Ploegenarbeid binnenscheepvaart

In het kader van de arbeidsdeal zal een lastenverlaging worden doorgevoerd voor de binnenscheepvaart. Vandaag wordt deze sector in ons land geconfronteerd met een loonkostenverschil ten opzichte van de buurlanden met 20 à 30 %. Het gevolg ervan is dat veel buitenlandse binnenschepen op onze wateren actief zijn én dat de potentiële groei van de sector onderbenut blijft.

Binnen de binnenscheepvaart werkt een honderdtal werknemers in de systeemvaart. Ze werken in ploegen die één of twee weken aan boord van een schip werken, en worden dan afgelost door een volgende ploeg.

Ook de binnenscheepvaart zal kunnen genieten van de verminderde bedrijfsvoorheffing die bestaat voor ploegen- en nachtarbeid, zoals in de industrie. De fiscale vrijstelling bedraagt 22,8 % van het totale belastbare loon, inbegrepen de premies voor ploegenarbeid.

Door deze maatregel wordt de systeemvaart veel aantrekkelijker. Het beoogde doel betreft echter niet alleen het ondersteunen van de tewerkstelling in de sector, maar ook het geven van een bijkomende impuls aan een meer duurzame mobiliteit. Door meer vervoer te organiseren via de binnenwateren, neemt de steeds toenemende druk op de weginfrastructuur immers af.

de productivité. Ainsi, nous exécutons une recommandation européenne qui appelait les états-membres à instaurer une institution pareille. En Belgique, ce conseil prendra la forme d'une structure de coopération entre des institutions existantes. Le conseil évaluera la politique en matière de renforcement de la productivité. La fixation des salaires restera cependant la compétence exclusive des partenaires sociaux.

Les premiers emplois

L'introduction des premiers emplois pour les jeunes, afin de stimuler le taux d'emploi de ce groupe, vise les salaires bruts et n'aura pas d'impact sur les salaires nets. Un employeur qui recrute un jeune de 18, 19 ou 20 ans devra à chaque fois faire deux calculs de salaire. Un premier calcul de salaire se fait sur base d'un salaire minimum non réduit, le deuxième calcul de salaire sur base d'un salaire minimum réduit. La différence en salaire net est alors compensée par la prime nette. La loi du 26 mars 2018 sera adaptée dans ce sens.

Le travail en équipe dans la navigation intérieure

Dans le cadre du deal pour l'emploi, une réduction des charges sera instaurée pour la navigation intérieure. A l'heure actuelle, en Belgique ce secteur se trouve face à un écart en matière de coûts salariaux de 20 à 30 % par rapport aux pays voisins. Il en résulte que de nombreux bateaux étrangers sont actifs dans nos eaux et que la croissance potentielle du secteur reste sous-exploitée.

La navigation intérieure compte une centaine de travailleurs actifs dans la navigation en système. Ceux-ci travaillent en équipes et restent une ou deux semaines à bord d'un bateau avant d'être remplacés par une équipe suivante.

La navigation intérieure pourra également bénéficier d'une réduction du précompte pour travail en équipes et travail de nuit, comme dans l'industrie. L'exonération fiscale s'élèvera à 22,8 % de la rémunération totale imposable, en ce compris les primes pour travail en équipes.

Cette mesure rend la navigation en système beaucoup plus attractive. L'objectif visé ne concerne pas seulement le soutien de l'emploi dans le secteur, mais également la volonté de donner un élan additionnel à une mobilité plus durable. En organisant davantage de transport par voies navigables intérieures, nous voulons réduire la pression toujours croissante sur nos infrastructures routières.

Overuren knelpuntberoepen

In het licht van de beschikbare begrotingsmarges zal worden onderzocht of het opportuun is het aantal overuren dat recht geeft op belastingverminderingen van 130 tot 184 uur uit te breiden naar bepaalde sectoren waarvan is aangetoond dat ze sterk worden getroffen door de problematiek van de knelpuntberoepen en dus geen geschikte arbeidskrachten vinden op de arbeidsmarkt. Ook dit initiatief maakt deel uit van de arbeidsdeal.

4. — WELZIJN OP HET WERK

Blootstelling aan asbest

Om het regelgevend kader inzake de bescherming van werknemers tegen de risico's van blootstelling aan asbest te actualiseren, werd een voorstel tot aanpassing van de regelgeving aan de sociale partners 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 Sociale Zaken en Volksgezondheid wordt bekeken 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, bv. via sensibiliserings- en inspectiecampagnes van de inspectie Toezicht op het Welzijn op het Werk.

Ventilatie

Het belang van goede luchtkwaliteit wordt steeds belangrijker. Een slechte luchtkwaliteit kan immers ziektes en irritaties bij werknemers veroorzaken, evenals concentratieverlies. Overleg met de betrokken sectoren gaf de nood aan tot verduidelijking en actualisering van de bestaande regels over luchtkwaliteit op de werkplaats. Daartoe is een ontwerp tot aanpassing van de regelgeving voorgelegd aan de sociale partners. Daarnaast wordt er verder gewerkt met de sectoren aan een aanvullende code van goede praktijken, die ook praktische richtlijnen bevat voor aannemers en werkgevers. Dit moet toelaten om de luchtkwaliteit in bestaande en nieuw te bouwen gebouwen in regel te brengen met de wettelijke vereisten.

Les heures supplémentaires pour les métiers en pénurie

Il sera étudié, à la lumière des marges budgétaires disponibles, l'opportunité d'étendre le nombre d'heures supplémentaires ouvrant le droit à des réductions de charges fiscales de 130 à 184 heures à certains secteurs dont il est démontré que les métiers qu'ils occupent sont fortement touchés par la problématique des métiers en pénurie et qui ne trouvent donc pas les compétences nécessaires sur le marché du travail. Cette initiative fait également partie du deal pour l'emploi.

4. — LE BIEN-ETRE AU TRAVAIL

L'exposition à l'amiante

Afin d'actualiser le cadre réglementaire en matière de la protection des travailleurs contre les risques liés à l'exposition à l'amiante, une proposition visant l'adaptation de la réglementation a été soumis 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 des Affaires sociales et de la Santé publique, il est 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, p.ex. par moyen de campagnes de sensibilisation et d'inspection de l'inspection du Contrôle du Bien-être au Travail.

La ventilation

Il devient de plus en plus important que la qualité de l'air soit bonne. En effet, une mauvaise qualité de l'air peut provoquer des maladies et des irritations auprès des travailleurs, ainsi qu'une perte de concentration. La concertation avec les secteurs concernés a démontré la nécessité de clarifier et d'actualiser les règles existantes en matière de qualité de l'air sur le lieu de travail. Un projet d'adaptation de la réglementation a été soumis aux partenaires sociaux à cette fin. Parallèlement, et en collaboration avec les secteurs, un codex complémentaire qui contient également des bonnes pratiques et des guides pratiques pour les entrepreneurs et employeurs est en cours de rédaction. Ceci doit permettre de mettre la qualité de l'air des bâtiments existants et à construire en règle avec les exigences réglementaires.

KMO's

De welzijnsbevordering in KMO's en ZKO's is een blijvende prioriteit. De webtool OIRA helpt werkgevers in (zeer) kleine en middelgrote bedrijven bij de analyse van risico's op het vlak van veiligheid en gezondheid op het werk. Het wordt aangepast op maat van de risico's eigen aan de sectoren. Een aantal bijkomende versies is in ontwikkeling, nl. voor de autocarsector en de vastgoedsector.

Campagnes en samenwerking

Met het oog op het zo efficiënt mogelijk voeren van een preventief handhavingsbeleid inzake welzijn op het werk, blijft de inspectie Toezicht op het Welzijn op het Werk (TWW) samenwerken met een aantal andere inspectiediensten, bv. via de gemeenschappelijke "bliksemacties" met de inspectie Toezicht op de Sociale Wetten.

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

Tenslotte wordt ook verder actief meegewerkt aan de grensoverschrijdende inspectiecampagne van het SLIC (Senior Labour Inspectors Committee), die momenteel gericht is op de interimsector.

Bedrijfsbezoeken en gezondheidstoezicht

Samen met de inspectie en de andere betrokken actoren, wordt nagegaan op welke manier bedrijfsbezoeken en het gezondheidstoezicht optimaal kunnen worden georganiseerd bij grote, maar zeker ook bij kleinere werkgevers. Daartoe is reeds een eerste ontwerp tekst over de periodiciteit van het gezondheidstoezicht voorgelegd aan de sociale partners in de Hoge Raad voor Preventie en Bescherming op het Werk, en zullen ook de aanbevelingen van de sociale partners in het kader van de tarificatie verder worden onderzocht. 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.

Les PME

La favorisation du bien-être au sein des PME et des TPE constitue une priorité permanente. L'outil web OIRA aide 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 est adapté sur mesure des risques propres aux secteurs. Un nombre de versions supplémentaires est en cours de développement, notamment pour le secteur des autocars et le secteur immobilier.

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) continuera à collaborer avec un nombre d'autres services d'inspection, p.ex. via des "opérations coup de poing" avec l'inspection du Contrôle des lois sociales.

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

Enfin, la collaboration 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 actuellement le secteur du travail intérimaire, sera continuée.

Les visites d'entreprise et la surveillance de la santé

Il est 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 auprès de grands mais certainement également auprès de plus petits employeurs. A cette fin, un premier projet de texte en matière de la périodicité de la surveillance de la santé a déjà été soumis aux partenaires sociaux qui siègent au Conseil supérieur pour la prévention et la protection au travail, et les recommandations des partenaires sociaux en matière de la tarification seront également analysées davantage. 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.

Re-integratie van arbeidsongeschikten

Samen met de sociale partners wordt de bestaande regelgeving die de re-integratie van arbeidsongeschikte werknemers wil bevorderen, opgevolgd en geëvalueerd, om na te gaan of en hoe het systeem kan worden geoptimaliseerd. Dit gebeurt in samenwerking met de minister van Sociale zaken.

In het kader van de arbeidsdeal, is bovendien voorzien dat elke werknemer wiens contract wordt beëindigd ten gevolge van overmacht om medische redenen, recht zal krijgen op outplacement of een gelijkwaardige begeleiding door een sectoraal fonds, tenzij hij of zij om gezondheidsredenen daartoe niet in staat is. Hierdoor worden de kansen op herintreding op de arbeidsmarkt geoptimaliseerd.

5. — SOCIAAL OVERLEG

Fondsen Sociale Maribel

De arbeidsdeal voorziet dat uiterlijk op 1 november 2018 een evaluatie zal worden uitgevoerd van de concrete toewijzing van de aan de sociale Maribel toegewezen budgetten. In het licht van deze evaluatie zal worden onderzocht of het wenselijk is de reserves geheel of gedeeltelijk toe te wijzen aan de opleiding en de scholing van nieuwe kandidaat-werknemers in de gezondheidssector, een sector met veel knelpuntberoepen.

Knelpuntberoepen

Op sectoraal niveau zullen de sociale partners worden verzocht om enerzijds na te gaan welke kritieke functies en knelpuntberoepen er in hun paritair comité bestaan, en anderzijds welke functies door de digitalisering bedreigd worden. Zij zullen worden verzocht concrete voorstellen te formuleren om deze situatie te verhelpen door een beroep te doen op hun sectorale fondsen. Met dit doel, is een brief verstuurd naar alle voorzitters van de PC's. Ook dit initiatief maakt deel uit van de arbeidsdeal.

Aan de paritaire comités zal worden gevraagd om aan de regering aanbevelingen uit te brengen over de toewijzing van hun sectorale fondsen met betrekking tot het opleidingsbeleid, de behaalde resultaten en de verbeteringsvoorstellen op dit vlak, in het bijzonder voor de knelpuntberoepen. Met dit doel, is een brief verstuurd naar alle voorzitters van de PC's.

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, est suivie et évaluée, afin de vérifier si le système doit être optimisé et si oui, de quelle façon. Ceci se fait en collaboration avec le ministre des Affaires sociales.

En outre, dans le cadre du deal pour l'emploi, il est également prévu que chaque travailleur dont le contrat prend fin pour cas de force majeure pour raison médicale, aura droit à l'outplacement ou un accompagnement équivalent via un fonds sectoriel, sauf si la personne est inapte pour raison médicale. De cette façon, les chances de se réinsérer sur le marché de l'emploi seront optimisées.

5. — LA CONCERTATION SOCIALE

Les Fonds Maribel social

Le deal pour l'emploi prévoit qu'une évaluation de l'affectation concrète des budgets alloués au Maribel Social soit menée d'ici le 1^{er} novembre 2018. A la lumière de cette évaluation, il sera étudié l'opportunité d'affecter tout ou une partie des réserves à la formation et à l'écolage de nouveaux candidats travailleurs dans le secteur de la santé, un secteur riche en métiers en pénuries.

Les métiers en pénurie

Au niveau des secteurs, les partenaires sociaux seront invités à recenser, d'une part, les fonctions critiques et les métiers en pénurie existants dans leur commission paritaire et, d'autre part, les fonctions menacées par la digitalisation. Ils seront invités à formuler des propositions concrètes en vue de remédier à cette situation, en s'appuyant sur leurs fonds sectoriels. A cette fin, une lettre a été envoyée à tous les présidents des CP. Cette initiative fait également partie du deal pour l'emploi.

Il sera demandé aux commissions paritaires de faire rapport au gouvernement de l'affectation de leurs fonds sectoriels quant à la politique de formation, aux résultats obtenus et aux propositions d'amélioration à ce sujet, notamment en ce qui concerne les métiers en pénurie. A cette fin, une lettre a été envoyée à tous les présidents des CP.

Wet Renault

De zogenoemde Wet Renault, namelijk de wet van 13 februari 1998 houdende bepalingen tot bevordering van de tewerkstelling, zal worden hervormd. Daartoe is al meermaals aan de Groep van Tien gevraagd om een gemeenschappelijk voorstel uit te werken. Bij ontstentenis van een dergelijk voorstel, zal ik mijn eerdere aanpassingsvoorstellen opnieuw voorleggen.

Vorbereiding sociale verkiezingen

De sociale verkiezingen met het oog op de instelling of vernieuwing van de inspraakorganen op ondernemingsniveau (de ondernemingsraad en het comité voor preventie en bescherming op het werk) vinden om de vier jaar plaats. De volgende sociale verkiezingen worden gehouden in mei 2020. De voorbereidingsprocedure zal aanvatten in december 2019.

Op basis van een evaluatie, gemaakt door de FOD WASO en de sociale partners, is aan de Nationale Arbeidsraad gevraagd om een advies uit te brengen met voorstellen tot verbetering en modernisering van de verkiezingsprocedure. Deze voorstellen zullen in 2019 worden omgezet in wetgeving met het oog op de voorbereiding van de sociale verkiezingen van 2020.

Digitalisering processen

In 2018 gestart is met de ontwikkeling van de e-Bonus-applicatie. Het gaat om de digitalisering van het indienen van een bonusplan via toetredingsakte in het kader van cao nr. 90. In 2017 betrof dit om en bij de 7 000 goedgekeurde dossiers of akten. Een eerste prototype van de applicatie wordt getest in oktober 2018.

Nadat de Nationale Arbeidsraad de nodige aanpassingen aan de cao nr. 90 heeft goedgekeurd en de techniek van de elektronische authenticatie (via het FEDIAM-systeem van de FOD Financiën) in e-Bonus is geïntegreerd, wordt de mogelijkheid tot elektronische indiening gelanceerd voor de betrokken ondernemingen (ten vroegste in december 2018 en ten laatste in maart 2019).

In 2019 wordt e-Bonus verder uitgebouwd tot een e-Dossier, waarbij de betrokken werkgever eveneens de stand van zijn aanvraag kan opvolgen.

In het kader van de digitalisering wordt ook in opéénvolgende fasen werk gemaakt van de ontwikkeling van een portaal voor het sociaal overleg, waarbij bijzondere aandacht uitgaat naar de digitalisering van het registratie- en validatieproces van collectieve arbeidsover-

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. A cette fin, il a été demandé à plusieurs reprises au Groupe des Dix d'élaborer un projet commun. A défaut d'un projet pareil, je soumettrais à nouveau mes propositions d'adaptations ultérieures.

La préparation des élections sociales

Les élections sociales en vue d'instaurer ou de renouveler les organes de concertation au sein de l'entreprise (le conseil d'entreprise et le comité pour la prévention et la protection au travail) s'organisent tous les quatre ans. Les prochaines élections sociales seront tenues en mai 2020. La procédure de préparation sera lancée en décembre 2019.

Sur base d'une évaluation, effectuée par le SPF ETCS et les partenaires sociaux, le Conseil national du travail a été demandé de rendre un avis contenant des propositions d'amélioration et de modernisation de la procédure électorale. Au cours de 2019, ces propositions seront transposées en législation en vue de la préparation des élections sociale en 2020.

La numérisation des processus

Le développement de l'application e-Bonus a démarré en 2018. Il s'agit de la numérisation de l'introduction d'un plan bonus par moyen d'un acte d'adhésion prévu dans la cct n° 90. En 2017, le nombre de dossiers ou actes approuvés revenait à environ 7 000. Un premier prototype de l'application sera testé en octobre 2018.

Après l'accord du Conseil national du Travail sur les modifications nécessaires de la cct n° 90 et après l'intégration de la technique d'authentification électronique (par le système FEDIAM du SPF Finances) dans e-Bonus, la possibilité d'introduction électronique sera lancée pour les entreprises concernées (au plus tôt en décembre 2018 et au plus tard en mars 2019).

En 2019, l'e-Bonus sera étendu davantage, afin d'évoluer à un e-Dossier, où l'employeur concerné saura consulter l'état de sa demande.

Dans le cadre de la numérisation, il est également travaillé en phases successives au développement d'un portail pour la concertation sociale et une attention particulière est prêtée à la numérisation de la procédure d'enregistrement et de validation des conventions col-

eenkomsten. De functionele analyses zullen worden afgerond in maart 2019.

Ondertussen is gestart met de uitwerking van het technologische basisplatform voor dit portaal. In 2019 wordt in elk geval gewerkt aan een systeem van vergader-, documenten- en dossierbeheer verbonden aan de vergaderingen van de paritaire comités.

Tevens wordt een digitalisering onderzocht van de administratieve processen verbonden aan de samenstelling van de paritaire comités en aan de neerlegging en validatie van (ondernemings-) cao's. Een bijzondere uitdaging voor het elektronische cao-proces is de authenticatie door meerdere actoren. Hiervoor zullen de nodige veranderingen aan het reglementair kader moeten gebeuren.

Tenslotte worden ook de processen inzake de arbeidsreglementen gefaseerd onder de loep genomen. De technische en functionele analyses van de 1^{ste} fase zijn afgerond, 90 % van de gebruikersschermen is klaar, evenals 80 % van de technische architectuur. Na het testen en valideren, zal de inproductiestelling gebeuren in december 2018, met het oog op de publieke lancering in januari 2019. De 2^{de} fase is gepland voor begin 2020 en zal een gecombineerde identificatie van de gebruikers via e-ID toelaten en van het effectieve mandaat in hun onderneming.

6. — MODERNISERING VAN HET ARBEIDSRECHT

Tijdscrediet

De leeftijdsvoorwaarde voor de toegang tot tijdscrediet eindeloopbaan is in regel 60 jaar. Vandaag bestaan op deze voorwaarde een aantal uitzonderingen. In de arbeidsdeal is voorzien dat de leeftijdsvoorwaarde vanaf 1 januari 2019 60 jaar wordt, zonder uitzonderingen.

Wanneer het een opleiding voor een knelpuntberoep betreft, zal het tijdscrediet met motief voor het volgen van een erkende opleiding, vanaf 1 januari 2019 verhoogd worden van 36 tot 48 maanden.

Zachte landingsbanen

De arbeidsdeal voorziet dat vanaf 1 januari 2019 zachte landingsbanen mogelijk worden door middel van een individuele schriftelijke overeenkomst, naast de bestaande mogelijkheden via sector-cao, ondernemings-cao of via het arbeidsreglement. In samenwerking met de minister van Sociale Zaken en Volksgezondheid is

lectives de travail. Les analyses fonctionnelles seront finalisées en mars 2019.

Entretemps, le développement de la plate-forme technologique de base pour le portail a démarré. Au moins, en 2019, la mise en œuvre d'un système de gestion de réunions, de documents et de dossiers liés aux réunions des commissions paritaires débutera.

En outre, la numérisation des procédures administratives liés à la composition des commissions paritaires et au dépôt et validation des cct (d'entreprise), sera analysée. L'authentification par plusieurs acteurs pose un défi particulier pour la procédure cct électronique. Celle-ci nécessitera des modifications du cadre réglementaire.

Enfin, les procédures en matière des règlements de travail seront également examinées en phases. Les analyses techniques et fonctionnelles de la 1^{ère} phase sont finalisées, 90 % des écrans utilisateurs est prêt, ainsi que 80 % de l'architecture technique. Après essais et validation, l'entrée en production se fera en décembre 2018, en vue du lancement public en janvier 2019. La 2^{ème} phase est planifiée début 2020, et permettra une identification combinée des utilisateurs par l'e-ID et de leur mandat effectif au sein de leur entreprise.

6. — LA MODERNISATION DU DROIT DU TRAVAIL

Le crédit-temps

La condition d'âge pour l'accès au crédit-temps fin de carrière est en général 60 ans. Actuellement, il existe un nombre d'exceptions à cette règle. Le deal pour l'emploi prévoit que la condition d'âge devient 60 ans à partir du 1^{er} janvier 2019, et ce sans exceptions.

S'il s'agit d'une formation pour un métier en pénurie, le crédit-temps avec motif pour suivre une formation reconnue, sera élevée de 36 à 48 mois à partir du 1^{er} janvier 2019.

Les emplois de fin de carrière doux

Le deal pour l'emploi prévoit, qu'à partir du 1^{er} janvier 2019, des emplois de fin de carrière doux par moyen d'un accord écrit individuel deviennent possibles, en plus des possibilités existantes par moyen d'une cct sectorielle, d'une cct d'entreprise ou par moyen du règlement de travail. En collaboration avec la ministre

het betreffende koninklijk besluit aangepast en in 1^e lezing goedgekeurd op de Ministerraad van 05 oktober 2018.

Deeltijds ouderschapsverlof

Momenteel kan enkel de voltijdse loopbaanonderbreking in kader van ouderschapsverlof gecumuleerd worden met de inkomsten van een zelfstandige activiteit en dit gedurende een periode van 12 maanden.

De wetgeving zal worden aangepast om te voorzien in de mogelijkheid voor een zelfstandige in bijberoep, om zijn of haar zelfstandige activiteit voort te zetten wanneer hij of zij deeltijds ouderschapsverlof opneemt.

1/10^e ouderschapsverlof

Inzake ouderschapsverlof wordt vierde mogelijkheid voorzien, namelijk gedurende veertig maanden een halve dag per week opnemen of één dag om de veertien dagen.

Dat biedt een aantal voordelen. Ten eerste weegt de 90 %-regeling minder zwaar door op het gezinsbudget. Ten tweede biedt deze formule ouders met een co-ouderschapsregeling de mogelijkheid om enkel een dag ouderschapsverlof op te nemen tijdens de week dat ze de kinderen hebben. En ten slotte wil de wetgever met deze modaliteit ook meer vaders over de streep te trekken. De nieuwe formule heeft immers een kleiner impact op het beroepsleven.

Volledigheidshalve moeten hier wel worden vermeld dat de 90 %-regeling maar kan worden toegepast als de werknemer erom vraagt en met de werkgever een akkoord bereikt over de concrete organisatie.

Flexibilisering thematische verloven

Er komt meer flexibiliteit voor alle “thematische verloven”. Een werknemer zal meer vrijheid hebben om het verlof op te nemen wanneer hijzelf/zijzelf, zijn/haar gezin/familie daar het meeste nood aan heeft. Zo kunnen ouders in een co-ouderschapsregeling hun vrije uren of dagen beter aanpassen aan hun drukke agenda, die mogelijk varieert van week tot week.

Adoptieverlof en pleegzorgverlof

Deze verloven dragen bij tot een beter evenwicht tussen werk- en privéleven voor diegenen die een kind adopteren of een pleegkind opnemen in hun gezin en tot meer gelijkheid met biologische ouders. Adoptieouders hadden in het verleden al, afhankelijk van de leeftijd

des Affaires sociales et de la Santé publique, l'arrêté royal concerné a été adapté dans ce sens et approuvé en première lecture au Conseil des ministres du 05 octobre 2018.

Le congé parental à temps partiel

A l'heure actuelle, le cumul d'un revenu d'indépendant n'est possible qu'avec une interruption de carrière dans le cadre du congé parental à temps plein, et ceci pour une période de 12 mois.

La législation sera modifiée afin de prévoir la possibilité pour un travailleur indépendant complémentaire de poursuivre son activité lorsqu'il prend un congé parental à temps partiel.

Le congé parental à 1/10^{ième}

Une quatrième modalité sera prévue en matière de congé parental, notamment la prise d'une demi-journée par semaine pendant 40 mois ou une journée tous les quinze jours.

Un nombre d'avantages y sont liés. Premièrement, le régime à 90 % pèse moins lourd sur le budget familial. Deuxièmement, cette formule permet aux parents en coparentalité de prendre uniquement une journée de congé parental durant la semaine de la garde des enfants. Enfin, par cette modalité, le législateur souhaite également encourager plus de pères. En effet, cette nouvelle formule a moins d'impact sur la vie professionnelle.

Pour être complet, il faut mentionner que le régime à 90 % ne peut être appliqué qu'après une demande de la part du travailleur et en cas d'un accord avec l'employeur sur l'organisation concrète.

La flexibilisation des congés thématiques

Plus de flexibilité sera prévue pour tous les “congés thématiques”. Un travailleur aura plus de liberté pour prendre le congé au moment où il/elle, sa famille en a le plus besoin. De cette façon des parents en coparentalité peuvent mieux modifier leurs heures ou jours libres en fonction de leur emploi du temps chargé, qui peut varier d'une semaine à l'autre.

Le congé d'adoption et le congé d'accueil

Ces congés contribuent à un meilleur équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée de ceux qui adoptent un enfant ou qui accueillent un enfant placé dans leur famille et à plus d'égalité par rapport à la situation de parents biologiques. Les parents adoptifs

van het kind, recht op enkele weken adoptieverlof. Voor pleegouders was dat nog niet het geval.

Vanaf 1 januari 2019 krijgen adoptieouders en pleegouders recht op zes weken verlof per ouder, bij onthaal van een kind in hun gezin, ongeacht de leeftijd van het (minderjarige) kind.

Adoptieouders die een kind uit het buitenland adopteren kunnen vier weken vooraf opnemen om het kind in het buitenland op te halen. Het pleegzorgverlof is een recht dat ingevoerd wordt voor situaties van langdurige pleegzorg, waarbij van bij de aanvang duidelijk is dat het kind minstens zes maanden in het pleeggezin zal verblijven.

Ook deze initiatieven worden gerealiseerd in samenwerking met de minister van Sociale Zaken en Volksgezondheid.

Autonome werknemer

Het concept van de autonome werknemer is in 2017-2018 verder geëxploreerd. Vele uitdagingen binnen onze arbeidsmarkt komen terug binnen deze denkoefening.

Denk aan de stijgende digitalisering en hoe we met elkaar samenwerken, de strijd tegen de schijnzelfstandigheid, de stijgende tevredenheid van medewerkers door een grotere autonomie in hun werk, work life balance, etc.

Meer autonomie voor de werknemer wil ook zeggen dat de gezagsrelatie tussen werkgever en werknemer en de arbeidsduur anders worden gestructureerd. Verdere exploratie waarbij werknemersgeoriënteerde en werkgeversgeoriënteerde noden en belangen adequaat kunnen worden gediend, is hierbij noodzakelijk.

Een mogelijke piste om hier in 2019 verder op te werken, is via de projecten innovatieve arbeidsorganisatie, waarvoor de wettelijke basis is voorzien in het wetsontwerp houdende diverse bepalingen inzake werk, dat ik kortelings wil voorleggen aan de Kamer.

Anciënniteitsverloning

Ik heb aan de sociale partners gevraagd om, in uitvoering van de arbeidsdeal, een precieze agenda vast te leggen voor de lopende hervorming van de lonen, die niet langer aan leeftijd maar aan competentie en productiviteit moeten worden gekoppeld. Verder zal de FOD Werkgelegenheid bijzondere aandacht besteden aan de toekomstige cao's die hierover worden afgesloten, in het licht van de bestaande rechtsregels met betrekking

avaient déjà dans le passé droit à quelques semaines de congés d'adoption, en fonction de l'âge de l'enfant. Ce n'était pas le cas pour les parents d'accueil.

A partir du 1^{er} janvier 2019, les parents adoptifs et les parents d'accueil auront droit à six semaines de congé par parent, dans le cas de l'accueil d'un enfant dans leur famille, quelle que soit l'âge de l'enfant (mineur).

Les parents adoptifs qui adoptent un enfant étranger peuvent prendre quatre semaines au préalable afin d'aller chercher l'enfant à l'étranger. Le congé d'accueil est un droit qui sera instauré pour des situations de placement familial de longue durée, où il est clair dès le début que l'enfant restera au minimum six mois dans la famille d'accueil.

Ces initiatives seront également réalisées en collaboration avec la ministre des Affaires sociale et de la Santé publique.

Le travailleur autonome

En 2017 et 2018, le concept du travailleur autonome a été exploré davantage. De nombreux défis de notre marché du travail sont liés à cette réflexion.

Pensons à la numérisation progressive et à la manière dont nous collaborons, la lutte contre le faux travail indépendant, le niveau de satisfaction plus élevé des travailleurs suite à une plus grande autonomie au travail, l'équilibre entre vie privée et vie professionnelle, etc.

Plus d'autonomie pour le travailleur implique également que la relation d'autorité entre employeur et travailleur et la durée de travail sont structurés d'une autre façon. Ceci nécessite davantage d'exploration, afin de trouver des réponses adéquates aux attentes et besoins des travailleurs et des employeurs.

Pour 2019, une piste de travail possible sont les projets d'organisation du travail innovatrice, pour lesquels la base légale est prévue dans le projet de loi portant des dispositions diverses en matière d'emploi, que j'ai l'intention d'introduire bientôt à la Chambre.

La rémunération à l'ancienneté

J'ai demandé aux partenaires sociaux, en exécution du deal pour l'emploi, de fixer un agenda précis pour la réforme en cours des rémunérations qui ne doivent plus être liées à l'âge mais à la compétence et à la productivité. Par ailleurs, le SPF Emploi réservera un traitement attentif aux futures CCT conclues à ce sujet, au regard des règles de droit existantes relatives aux principes de non-discrimination. En outre, j'ai demandé

tot de principes van non-discriminatie. Ik heb bovendien de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven verzocht een studie te wijden aan dit thema, waarin enerzijds de gevolgen voor de loonkosten en anderzijds voor het concurrentievermogen van onze ondernemingen zullen worden onderzocht. Deze analyse vindt plaats op intersectoraal niveau en binnen de belangrijkste sectoren van onze economie.

Bovendien is aan de voorzitters van de paritaire comités gevraagd om dit topic op de agenda te plaatsen van het sectoraal overleg. Een analyse per sector is gevraagd, met een huidige stand van zaken, alsook met een toekomstperspectief.

Investeren in opleiding

Om de werkgevers ertoe aan te zetten in de opleiding van hun pas aangeworven werknemers te investeren, zullen de bestaande voorwaarden met betrekking tot de scholingsbedingen en de niet-concurrentiebedingen voor knelpuntberoepen worden geëvalueerd en aangepast om investeringen in de opleiding van werknemers op lange termijn te stimuleren.

Ook zal de werknemer zowel fiscaal als parafiscaal aangemoedigd worden om bij ontslag een deel van zijn ontslagvergoeding (maximum een derde) te investeren in een opleiding. Een gelijkaardige regeling zal van toepassing zijn op de werknemer die, met de instemming van de werkgever, een deel van de opzeggingstermijn niet presteert omdat hij een opleiding volgt.

Deze opleidingsmaatregelen maken deel uit van de arbeidsdeal.

7. — STRIJD TEGEN DISCRIMINATIE

Positieve acties

Een koninklijk besluit bedoeld om rechtszekerheid te scheppen met betrekking tot de positieve acties die een werkgever onderneemt ten aanzien van risicogroepen (jongeren, laaggeschoolden, 55-pluswerknemers, mensen uit etnische minderheidsgroepen of migranten) is goedgekeurd door de Ministerraad van 14 september 2018 en vervolgens voor advies voorgelegd aan de Raad van State.

De sociale partners zullen op bedrijfs- of sectoraal niveau collectieve arbeidsovereenkomsten kunnen sluiten waarin de positieve acties worden vermeld die zouden worden ondernomen om de toegang tot de arbeidsmarkt voor dit doelpubliek te optimaliseren. Bedrijven kunnen daarnaast ook een positief plan op-

au Conseil Central de l'Économie de produire une étude concernant ce sujet, quant à l'impact, d'une part, sur le coût salarial et, d'autre part, sur la compétitivité de nos entreprises. Cette analyse se fera au niveau intersectoriel et au niveau des principaux secteurs de notre économie.

En outre, il a été demandé aux présidents des commissions paritaires de mettre ce thème à l'ordre du jour de la concertation sectorielle. Une analyse par secteur a été demandée, contenant un état d'avancement, ainsi qu'une perspective d'avenir.

Investir dans la formation

Afin d'encourager les employeurs à investir dans la formation de leurs salariés nouvellement engagés, les conditions existantes relatives aux clauses d'écolages et aux clauses de non-concurrence dans les métiers en pénurie seront évaluées et adaptées afin de stimuler l'investissement dans la formation des travailleurs à long terme.

En plus, le travailleur sera encouragé, tant sur le plan fiscal que parafiscal, à investir, en cas de licenciement, une partie de son indemnité de départ (maximum un tiers) dans une formation. Un dispositif similaire s'appliquera au travailleur qui, avec l'accord de l'employeur, n'effectue pas une partie de la période de préavis parce qu'il est en formation.

Ces mesures de formation font partie du deal pour l'emploi.

7. — LA LUTTE CONTRE LA DISCRIMINATION

Les actions positives

Un arrêté royal visant à créer une sécurité juridique s'agissant des actions positives que mène un employeur à l'égard des groupes à risque (jeunes, personnes faiblement scolarisées, travailleurs âgés de 55 ans et plus, personnes issues de minorités ethniques ou migrants) a été approuvé par le Conseil des ministres du 14 septembre 2018 et a ensuite été soumis au Conseil d'État pour avis.

Les partenaires sociaux pourront conclure des conventions collectives de travail au niveau de l'entreprise ou du secteur, définissant les actions positives qui seraient engagées en vue d'optimiser l'accès au marché du travail pour ce public cible. En outre, les entreprises pourront développer un plan positif par moyen d'un acte

stellen via een toetredingsakte. Zowel de cao's als de toetredingsaktes worden ter goedkeuring voorgelegd aan de minister van Werk. Deze goedkeuring vermijdt eventuele juridische onzekerheid. Tenslotte, zullen bedrijven de mogelijkheid hebben om een actieplan op bedrijfsniveau in te dienen. De indiening gebeurt louter ten informatieve titel, en maakt geen onderwerp uit van een goedkeuringsprocedure.

Positieve acties kunnen bijvoorbeeld bestaan uit opleidingsprogramma's voorbehouden voor vrouwen om hun doorstroom naar managementfuncties te bevorderen, stageplaatsen voorbehouden voor personen met een handicap, studiebeurzen aan een kansengroep of kansengroepen op voorwaarde dat deze mensen verplicht worden nog een aantal jaren te blijven werken in de organisatie, of mentorprojecten.

Gelijke kansen inzake ouderschapverlof

In navolging van de Aanbeveling nr. 2018/R/007 van het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen, wil ik discriminatie bestrijden inzake het aanvragen en opnemen van ouderschapsverlof. Vaders blijken daarbij minder bescherming te genieten dan moeders. Daarom zal ik samen met de staatssecretaris voor Gelijke Kansen onderzoeken of ouderschap als bijkomende discriminatiegrond kan worden opgenomen in de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen (Genderwet).

8. — STRIJD TEGEN SOCIALE FRAUDE

Sociale dumping transportsector

Bedrijven die 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 voeren oneerlijke concurrentie met reguliere transportfirma's. De inspectiediensten zullen deze vorm van misbruik prioritair blijven bestrijden en bijkomende inspecteurs worden aangeworven.

De voorstellen van de Europese Commissie tot herziening van de regels voor de transportsector worden van nabij opgevolgd worden, om te komen tot duidelijke, controleerbare en afdwingbare regels die onze inspectiediensten meer slagkracht geven in de strijd tegen sociale dumping.

d'adhésion. Les cct, ainsi que les actes d'adhésion, seront soumis à l'accord du ministre de l'Emploi. Cet accord évite une éventuelle insécurité juridique. Enfin, les entreprises auront la possibilité d'introduire un plan d'action au niveau de l'entreprise. Cette introduction est à titre purement informatif, et ne fait pas l'objet d'une procédure d'approbation.

Les actions positives peuvent, par exemple, porter sur des programmes de formation réservés aux femmes afin de promouvoir leur transfert à des postes de direction, des stages réservés à des personnes handicapées, des bourses attribuées à un groupe défavorisé ou à des groupes défavorisés, à condition que ces personnes soient obligées de continuer à travailler dans l'organisation pendant plusieurs années, ou des projets axés sur le mentorat.

L'égalité des chances en matière du congé parental

Conformément à la Recommandation n° 2018/R/007 de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, je veux lutter contre la discrimination en matière de la demande et de la prise du congé parental. Les pères sembleraient bénéficier d'une protection moins favorable que les mères. C'est pourquoi j'examinerai, ensemble avec la secrétaire d'État à l'Égalité des chances, si la parentalité peut être reprise comme motif de discrimination dans la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes (la dite Loi sur le genre).

8. — LA LUTTE CONTRE LA FRAUDE SOCIALE

Le dumping social dans le secteur transport

Les entreprises qui 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, font de la concurrence déloyale par rapport aux firmes de transport régulières. Les services d'inspection continueront à lutter de manière prioritaire contre ce type d'abus et des inspecteurs supplémentaires seront engagés.

Les propositions de la Commission européenne visant à revoir les règles pour le secteur du transport seront suivies de près afin d'arriver à des règles claires, contrôlables et applicables qui renforceront nos services d'inspection dans la lutte contre le dumping social.

e-PV/e-Dossier

De FOD WASO vervult sinds 2011 een transversale voortrekkersrol door de ontwikkeling van het gestandaardiseerd en geïnformatiseerd proces-verbaal en de bevordering van het gebruik van dit kerninstrument voor de strijd tegen de sociale fraude. Inmiddels maken een 15-tal diensten ervan gebruik, waaronder 10 sociale inspecties en is een gezamenlijk beheer onder leiding van de FOD WASO ingericht. Het gebruik van e-PV leidt tot een betere kwaliteit van de processen-verbaal, waardoor een hogere vervolgingsgraad mogelijk is en een snellere afhandeling van de dossiers.

In 2016 is het e-PV uitgebreid met functionaliteiten voor het beleidsdomein Justitie: de elektronische raadpleging van de processen-verbaal en hun bijlagen in de databank e-PV door de arbeidsauditoraten (via e-Consult) en het overmaken van een elektronische gegevensstroom naar de arbeidsauditoraten van de gestructureerde gegevens van de processen-verbaal.

In 2017 zijn deze functionaliteiten in 3 pilotarrondissementen geïmplementeerd. Ook werd gestart met de uitwerking van het e-Bericht, als element van het e-Dossier, het centrale elektronisch dossier, waarvan de databank e-PV een eerste bouwsteen vormt. Dit e-Bericht laat toe om de berichten inzake de strafvervolging van de arbeidsauditoraten naar de Directie Administratieve Geldboeten (federaal) te automatiseren.

In 2018 is de gefaseerde uitrol van e-Consult naar alle andere gerechtelijke arrondissementen gerealiseerd, namelijk op 1 mei 2018. Daardoor krijgen alle arbeidsauditoraten van het land voortaan dagelijks alle e-PV's wegens inbreuken op de sociale wetgeving elektronisch binnen. De arbeidsauditoraten hebben een procedure uitgewerkt om hun interne werkprocessen aan te passen aan de elektronische instroom van de e-PV's.

Voor 2019 liggen onderstaande pistes op tafel:

- De voorbereiding van de toetreding van 9 nieuwe gebruikers (2 van binnen en 7 van buiten de sociale sector);
- De integratie van het e-PV in de MaCH-applicatie van de rechterlijke orde;
- Een nieuw proces voor het elektronisch ondertekenen van e-PV;

Les e-PV/e-Dossiers

Le SPF ETCS remplit depuis 2011 un rôle prépondérant au niveau transversal, en ayant développé le procès-verbal standardisé et informatisé et en promouvant l'utilisation de cet instrument essentiel dans la lutte contre la fraude sociale. Entre-temps, une quinzaine de services en font usage, dont 10 inspections sociales et une gestion conjointe a été instaurée sous l'autorité du SPF ETCS. L'utilisation de l'e-PV mène à des procès-verbaux de meilleure qualité grâce auxquels un plus haut taux de poursuite ainsi qu'une gestion plus rapide des dossiers sont possibles.

En 2016, l'e-PV a été étendu avec des fonctionnalités pour le domaine de la Justice, dans le cadre de l'informatisation de la Justice: la consultation électronique par les auditeurs du travail des procès-verbaux et de leurs annexes dans la banque de données e-PV (via e-Consult) et la transmission d'un flux électronique des données structurées des procès-verbaux aux auditorats du travail.

En 2017, ces fonctionnalités ont été implémentées auprès de 3 arrondissements pilotes. L'élaboration de l'e-Avis a également été entamée, en tant qu'élément de l'e-Dossier, à savoir le dossier central électronique dont la banque de donnée e-PV est le premier composant. Cet e-Avis permet d'automatiser l'envoi des avis relatifs aux poursuites pénales provenant des auditorats du travail vers la Direction des Amendes Administratives (fédérale).

En 2018, l'extension en phases de l'e-Avis à tous les autres arrondissements judiciaires a été réalisée, notamment le 1^{er} mai 2018. En conséquence et dorénavant, tous les auditorats du travail du pays reçoivent chaque jour tous les e-PV en matière d'infractions de la législation sociale par voie électronique. Les auditorats du travail ont élaboré une procédure afin d'adapter leurs processus de travail internes au flux entrant électronique des e-PV.

Pour l'année 2019, les pistes suivantes sont envisagées:

- La préparation de l'adhésion de 9 nouveaux usagers (2 du secteur social et 7 d'en dehors du secteur social);
- L'intégration de l'e-PV dans l'application MaCH de l'ordre judiciaire;
- Un nouveau processus pour la signature électronique de l'e-PV;

— De voorbereiding van de versie 2.0 van het e-PV, om na 8 jaar gebruik, de toepassing aan te passen aan de huidige technologie, om ervaren problemen op te lossen, om nieuwe functionaliteiten te ontwikkelen, etc.

9. — WERKLOOSHEID: OP WEG NAAR WERK

MMPP

In het licht van een definitieve en structurele oplossing voor de werklozen die omwille van een medische, mentale, psychische of psychiatrische problematiek, of een blijvende arbeidsongeschiktheid van minstens 33 % “moeilijk toeleidbaar” voor de arbeidsmarkt zijn geacht, wordt in de schoot van de Interministeriële Conferentie de laatste hand gelegd aan een nieuw statuut.

Het nieuwe statuut zal na een evaluatie door de arbeidsbemiddelingsdiensten, worden toegekend op basis van een internationale wetenschappelijke methode, namelijk de “International Classification of Functioning, Disability and Health” (ICF). Er wordt daarbij voorzien in een specifieke begeleiding naar tewerkstelling, met een specifieke uitkering.

Dit nieuwe statuut wordt ingevoerd vanaf 1 juli 2019 en zal ten volle uitwerking hebben vanaf 1 januari 2020.

SWT

In het kader van de arbeidsdeal, en overeenkomstig het regeerakkoord, is besloten om de toegangsleeftijd voor het SWT in geval van herstructurering, vanaf 1 januari 2019 op te trekken tot 59 jaar en vanaf 1 januari 2020 tot 60 jaar. Hiermee wordt de reeds voorziene stap naar 60 jaar met 1 jaar vervroegd.

Daarnaast wordt ook op 1 januari 2019, in het kader van cao 17 (‘individuele SWT’), de loopbaanvoorwaarde opgetrokken van 40 tot 41 jaar. Voor vrouwen zal dit pas een impact hebben in 2025.

Om de terugkeer van SWT’ers in geval van herstructurering naar de arbeidsmarkt verder te optimaliseren en om de werkgevers te responsabiliseren omtrent het gebruik van dit stelsel, zal vanaf 1 januari 2019 de betrokken werkgever verplicht zijn om een opleidingskost van minimaal 3 600 euro ten laste te nemen voor iedere SWT’er die een opleiding in een knelpuntberoep volgt.

— La préparation de la version 2.0 de l’e-PV afin d’adapter, après 8 ans d’utilisation, l’application à la technologie actuelle, résoudre des problèmes rencontrés, développer des nouvelles fonctionnalités, etc.

9. — LE CHOMAGE: SUR LE CHEMIN DE L’EMPLOI

Les MMPP

En vue d’une solution définitive et structurelle pour les demandeurs d’emploi considérés comme “difficilement orientable vers le marché du travail” à cause d’une problématique de nature médicale, mentale, psychique ou psychiatrique, ou d’une inaptitude au travail permanente qui s’élève à minimum 33 %, un nouveau statut est en phase de finalisation au sein de la Conférence interministérielle.

Le nouveau statut sera, après une évaluation par les services public de l’emploi, attribué sur la base d’une méthode scientifique et internationale, notamment le “International Classification of Functioning, Disability and Health” (ICF). Un accompagnement spécifique vers l’emploi et une allocation spécifique sont prévus.

Ce nouveau statut sera lancé à partir du 1^{er} juillet 2019 et fera pleinement sentir ses effets à partir du 1^{er} janvier 2020.

Le RCC

Dans le cadre du deal pour l’emploi, et conformément à l’accord de gouvernement, il a été décidé de relever l’âge d’accessibilité au RCC en cas de restructuration à 59 ans dès le 1^{er} janvier 2019 et à 60 ans dès le 1^{er} janvier 2020. De cette manière, le passage à 60 ans, qui était déjà prévu, est avancé d’un an.

En outre, et également au 1^{er} janvier 2019, la condition de carrière dans le cadre de la cct 17 (‘les RCC individuels’) sera augmentée de 40 vers 41 ans. Ceci n’aura d’impact pour des femmes qu’à partir de 2025.

Afin d’optimiser le retour à l’emploi des bénéficiaires des RCC en cas de restructuration et afin de responsabiliser les employeurs dans le recours à ce mécanisme, l’employeur concerné sera obligé à partir du 1^{er} janvier 2019 de prendre en charge un coût de formation avec un minimum de 3 600 d’euros pour tout bénéficiaire de RCC qui suit une formation pour un métier en pénurie.

Tenslotte, is aan de gewestelijke diensten voor arbeidsbemiddeling gevraagd om in hun activeringsbeleid voor werkzoekenden bijzondere aandacht te besteden aan de rechthebbenden op SWT die een knelpuntberoep kunnen invullen.

Inschrijving na ontslag

Overeenkomstig het regeerakkoord en de arbeidsdeal, zullen alle werknemers die met een niet te pres-teren opzegtermijn worden ontslagen zich binnen een maand na de kennisgeving van hun ontslag moeten inschrijven bij de gewestelijke dienst voor arbeidsbemiddeling om zo hun kansen op de herintreding op de arbeidsmarkt te optimaliseren.

Het document C4 en de arbeidswetgeving worden in die zin aangepast.

Gemeenschapdienst

Om de gemeenschapdienst voor langdurig werkzoekenden mogelijk te maken, zal het werkloosheidsbesluit worden aangepast. Hierover wordt overlegd met de regionale ministers van werk. Uit een eerste contact blijkt enkel interesse om het PWA-werk/Wijk-werk te versterken en weinig interesse voor de gemeenschapdienst.

Hervorming werkloosheid

In overleg met alle betrokken stakeholders, werk ik een voorstel uit met een grondige hervorming om tot een vereenvoudigd en een meer rechtvaardig systeem te komen. Daarbij waken we over het respecteren van zowel het verzekering- als het solidariteitsprincipe. Bovendien zal ook maximaal rekening gehouden worden met het aantal jaren beroepsverleden dat een werkzoekende kan voorleggen.

Het activerend uitkeringssysteem dat ik in november 2018 wil voorstellen, zal in de eerste periode van werkloosheid het inkomen van de werkzoekende dicht laten aansluiten bij het inkomen dat hij als werkende had. In een tweede periode zal de degressiviteit sterker spelen en wordt bovendien de band met opleiding versterkt. De forfaitaire uitkering in de derde periode zal niet lager liggen dan vandaag.

10. — INTERNATIONAAL

Europese arbeidsautoriteit

Op 13 maart 2018 stelde de Europese Commissie formeel de oprichting van een nieuw EU agentschap,

Enfin, il a été également demandé aux organismes régionaux de placement d'accorder, dans leur politique d'activation des demandeurs d'emplois, une attention particulière aux bénéficiaires de RCC qui sont susceptibles de satisfaire à un emploi en pénurie.

L'inscription en cas de licenciement

Conformément à l'accord de gouvernement et au deal pour l'emploi, les travailleurs licenciés avec préavis non presté devront s'inscrire dans le mois suivant la notification de leur licenciement auprès de l'organisme régional de placement dont ils relèvent, afin d'optimiser leurs chances de retour à l'emploi.

Le document C4 et la réglementation du travail seront adaptés en ce sens.

Le service à la communauté

L'arrêté de chômage sera modifié afin de permettre le service à la communauté pour les demandeurs d'emploi de longue durée. Une concertation des ministres d'emploi régionaux s'organise à cette fin. D'un premier contact, il ressort qu'il y a uniquement de l'intérêt pour le renforcement du travail ALE/Wijk-werk et qu'il y a peu d'intérêt pour le service à la communauté.

La réforme du chômage

En concertation avec toutes les parties prenantes, j'élaborerais une proposition visant une réforme profonde afin d'obtenir un système plus simple et plus juste. Cela en veillant à ce que aussi bien le principe d'assurance, que le principe de solidarité soient respectés. En plus, il sera tenu compte de manière maximale du nombre d'années de passé professionnel que le demandeur d'emploi peut présenter.

Le système d'allocations activateur que je veux présenter en novembre 2018, fera en sorte que durant la première période de chômage, le revenu du demandeur d'emploi se rapproche plus du revenu qu'il avait comme travailleur. Durant la deuxième période, la dégressivité jouera plus fort et le lien avec la formation sera renforcé davantage. L'allocation forfaitaire durant la troisième période ne sera pas inférieure à aujourd'hui.

10. — AU NIVEAU INTERNATIONAL

L'Autorité européenne du travail

Le 13 mars 2018, la Commission européenne a présenté formellement la création d'une nouvelle agence

de *European Labour Authority* (ELA) of Europese arbeidsautoriteit voor.

Sociale dumping is per definitie een grensoverschrijdend probleem. Het is dan ook logisch dat er op Europees niveau een entiteit bestaat die de verschillende nationale inspectiediensten kan adviseren en assisteren, en die zorgt voor vlotte en kwaliteitsvolle informatie-uitwisseling tussen de lidstaten. Het gaat niet over het beperken van nationale bevoegdheden, wél over het doen samenwerken van die nationale inspectiediensten zodat ze nog efficiënter kunnen controleren. Het probleem van sociale dumping kunnen we maar oplossen door intensief samen te werken over de grenzen heen.

De hervormde detachingsrichtlijn die er onder impuls van commissaris Thyssen kwam, wil het probleem van de sociale dumping met de wortel uitroeien. De arbeidsautoriteit is nodig om de regels die we hebben afgesproken in de richtlijn te doen toepassen. Ze kan een sturende rol spelen en een gezicht geven aan de grensoverschrijdende strijd tegen sociale fraude.

Ik heb daarom, samen met onder meer mijn Franse en Duitse collega's, aan het Oostenrijkse EU-voorzitterschap gevraagd om op korte termijn over te gaan tot de oprichting van een Europese arbeidsautoriteit. Samen met de minister van Sociale Zaken en de staatssecretaris voor Bestrijding van de sociale fraude zal ik dit dossier ook tijdens het Roemeens EU-Voorzitterschap van nabij opvolgen.

Afronding wetgevende initiatieven

De Europese legislatuur loopt tegelijk af met de Belgische. In de loop van 2018 werden verschillende wetgevende initiatieven op het niveau van de Raad afgerond: de herziening van de detachingsregels, de richtlijn voor meer transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden, de richtlijn betreffende het evenwicht tussen werk en privéleven, alsook de drie herzieningen van de richtlijn die de werknemers tegen kankerverwekkende stoffen beschermt.

Het is van belang dat het wetgevende proces, waarbij de Raad, het Europees Parlement en de Commissie betrokken zijn (de "triloog") nog vóór het einde van de legislatuur kan worden afgerond, en ons land zal zich hierbij constructief opstellen.

Europees fonds voor aanpassing aan de globalisering

Het Europees Fonds voor aanpassing aan de Globalisering bleek in de voorbije jaren een belangrijk

européenne, l'*European Labour Authority* (ELA) ou l'Autorité européenne du travail.

Le dumping social est par définition une problématique transfrontalière. Il est donc logique qu'il existe au niveau européen une entité qui peut conseiller et assister les services d'inspection nationaux, et qui assure un échange d'information rapide et de qualité entre les états-membres. Il ne s'agit pas de limiter les compétences nationales, mais bien de faire coopérer les services d'inspection nationaux afin qu'ils puissent contrôler de manière plus efficace. Nous ne pouvons résoudre le problème du dumping social qu'en collaborant de manière intensive au-delà des frontières.

La directive de détachement reformée, qui a vu la lumière sous l'impulsion de la commissaire Thyssen, veut éradiquer le problème du dumping social. L'autorité du travail est nécessaire afin de faire appliquer les règles que nous avons convenu dans la directive. Elle peut assumer un rôle d'orientation et donner un visage à la lutte transfrontalière contre la fraude sociale.

C'est pourquoi j'ai, ensemble avec entre autres mes collègues français et allemand, demandé à la présidence autrichienne de l'UE de créer à court terme l'autorité européenne du travail. Ensemble avec la ministre des Affaires sociales et le secrétaire d'État à la lutte contre la fraude sociale, je suivrais également ce dossier de près durant la présidence roumaine de l'UE.

La finalisation des initiatives législatives

La législature européenne prend fin au même moment que la législature belge. Au courant de l'année 2018, plusieurs initiatives législatives ont été finalisées au niveau du Conseil: la révision des règles propres aux détachements, la directive relative à des conditions de travail transparentes et prévisibles, la directive concernant l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée, ainsi que les trois révisions de la directive concernant une meilleure protection des travailleurs contre les agents cancérigènes.

Il est important, que le processus (le "trilogue") auquel le Conseil, le Parlement européen et la Commission participent, puisse être finalisé avant la fin de la législature, et notre pays y contribuera de manière constructive.

Le Fonds européen d'ajustement à la mondialisation

Les années précédentes, le Fonds européen d'ajustement à la mondialisation a prouvé être un instrument

instrument voor ons land, en in het bijzonder voor de gewestoverheden, om de gevolgen van herstructureringen en sluitingen van ondernemingen op te vangen. Inzake de bespreking van het nieuw meerjarig financieel kader voor de EU, dient ook dit fonds bestendig te worden.

Prioritair moet er voor gezorgd worden dat het fonds snel en adequaat kan tussenkomen, vooral wanneer een herstructurering kleine en middelgrote ondernemingen treft, of het gevolg is van externe politieke schokken, zoals de Brexit.

100 jaar Internationale Arbeidsorganisatie

2019 is een feestjaar voor de IAO, waarin het zijn honderdste verjaardag viert, en waarvan de voorstelling van het rapport "Future of Work" in januari een speerpunt is. Het rapport is namelijk de consolidatie van het resultaat van de nationale sociale dialogen over de toekomst van het werk, en die vanaf 2016 hebben plaatsgevonden.

België organiseert in 2019, als stichtend lid van de IAO, een herdenkingsevenement over de rol die de IAO gespeeld heeft sinds zijn ontstaan en de bereikte resultaten. Ik zal daarnaast deelnemen aan de Internationale Arbeidsconferentie die in juni 2019 te Genève doorgaat in het kader van de honderdste verjaardag. De conferentie zal het rapport over de toekomst van het werk bespreken en moet ook nieuwe normen vastleggen inzake de strijd tegen geweld en pesterijen op het werk.

Detachering

Op 21 juni 2018 werd in de Raad van de Europese Unie een definitief 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 principe van "gelijk loon voor gelijk werk" vanaf de eerste dag nu verankerd wordt in de richtlijn.

De lidstaten hebben twee jaar de tijd om de richtlijn om te zetten in nationale wetgeving. Het proces wordt opgestart om deze omzetting tijdig 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

d'importance pour notre pays, notamment pour les autorités régionales, afin de gérer les conséquences de restructurations et de fermetures d'entreprises. En ce qui concerne la discussion du nouveau cadre financier pluriannuel de l'UE, ce fonds doit être consolidé.

Prioritairement, il faut assurer que le fonds peut intervenir de manière rapide et adéquate, surtout quand une restructuration touche des petites et moyennes entreprises, ou est la conséquence de chocs politiques externes, comme le Brexit.

Le centenaire de l'Organisation international du Travail

En 2019, l'OIT se prépare à célébrer son centième anniversaire et la présentation du rapport "Future of Work" en janvier est un fer de lance dans les célébrations. Le rapport est notamment le fruit d'une analyse des résultats des dialogues nationaux engagés depuis 2016 par les États membres sur le thème de l'avenir du travail.

La Belgique, en tant que membre cofondateur de l'OIT, organisera en 2019, un événement commémoratif en vue de mettre en lumière le rôle joué par l'OIT depuis sa création et ses réalisations. En outre, je participerai à la Conférence internationale du travail du centenaire qui se déroulera à Genève en juin 2019. La conférence discutera du rapport sur l'avenir du travail et devrait aussi adopter de nouvelles normes pour combattre la violence et le harcèlement dans le monde du travail.

Le détachement

Le 21 juin 2018, au sein du Conseil de l'Union européenne, un accord définitif 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 le dumping social, étant donné que le principe "à travail égal, salaire égal" sera désormais inscrit dans la directive dès le premier jour.

Les États membres ont deux ans pour transposer la directive dans leur propre législation. Le processus sera lancé afin de réaliser cette transposition dans les meilleurs délais.

Pour le secteur 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

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.

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 moeten zijn geweest aan de sociale zekerheid van het thuisland en zal de samenwerking tussen de inspectiediensten worden verbeterd. Andere hoofdstukken, zoals bv. de coördinatie van de werkloosheidsrechten, werden in juni toegevoegd.

Momenteel legt het Europees Parlement de laatste hand aan zijn standpunt. Ook al zijn niet alle onderdelen van deze verordening voldoende verregaand, toch betekent het hoofdstuk over detachering een grote stap voorwaarts in de strijd tegen sociale dumping en voor eerlijke concurrentie.

Social pillar

Op 20 november 2017 werd door de staats- en regeringsleiders een verklaring ondertekend die de social pillar, de sociale pijler van het Europees beleid, in beginselen en rechten giet. Die zijn opgebouwd rond drie categorieën: gelijke kansen en toegang tot de arbeidsmarkt, eerlijke arbeidsomstandigheden en sociale bescherming en inclusie.

De social pillar vormt het kader waarbinnen nieuwe initiatieven door de Europese Commissie en door de lidstaten zullen worden genomen. Ook bij het Europees Semester zal voortaan een sociaal scorebord worden gevoegd. Een eerste uitwerking ervan was de richtlijn over de work life balance, waarover de Raad reeds een akkoord bereikte. 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 ook in de toekomst 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

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.

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 améliorée. D'autres chapitres, comme p.ex. la coordination des droits au chômage, ont été ajoutés en juin.

A l'heure actuelle le Parlement européen finalise sa position. Même si les éléments de ce règlement ne témoignent pas tous d'une ambition suffisante, le chapitre en matière de détachement représente une avancée très importante dans le cadre de la lutte pour une concurrence loyale et contre le dumping social.

Le pilier social

Le 20 novembre 2017, une déclaration a été signée par les chefs d'État et les chefs de gouvernement, qui traduit le social pillar, le pilier social de la politique européenne, en principes et droits. Ils 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.

Le pilier social constitue le cadre pour les nouvelles initiatives de la Commission européenne et des États membres. En plus, un tableau de bord social sera ajouté dorénavant au Semestre européen. La directive sur l'équilibre entre vie privée et vie professionnelle, sur laquelle le Conseil était déjà parvenu à un accord, en était un premier résultat. 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, également à l'avenir. 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

(ziek tijdens verlof), na zijn herstel zijn jaarlijkse vakantie niet kan opnemen in een andere periode.

Op basis van het sociaal overleg in de NAR is een ontwerp-KB opgesteld (ter aanpassing van het KB van 30 maart 1967). Op arbeidsrechtelijk vlak wordt daarin een oplossing voorgesteld voor de recuperatie van vakantiedagen die niet kunnen worden opgenomen door ziekte: de werknemer zou na het einde van het vakantiejaar 15 maanden de tijd krijgen om deze dagen alsnog op te nemen. Ook zijn de modaliteiten rond de betaling van het vakantiegeld (enkel en dubbel) verder uitgewerkt in dit ontwerp-KB. Voor de vakantiedagen die niet kunnen worden opgenomen door moederschapsrust, zou een onbeperkte tijd worden gegeven aan de werknemer om deze alsnog nadien op te nemen.

Momenteel ligt het ontwerp-KB nog op de tafel van de sociale partners, aangezien de financiering van deze dagen, alsook de controle, nog niet volledig op punt staan. We overleggen hierover ook met de minister van Sociale Zaken.

Strategie post-Europa 2020

Bij het begin van het huidige decennium lanceerde de EU de Europa 2020-strategie, voor groei en werkgelegenheid. De daarin vooropgezette doelstelling om in de EU een werkgelegenheidsgraad van 75 % te halen voor de bevolking van 20 tot 64 jaar blijft haalbaar, mits bijkomende inspanningen.

Ondertussen dient te worden nagedacht over een opvolgingsstrategie. Het blijft immers belangrijk dat het proces van economische beleidscoördinatie in de EU, het Europees Semester, op een geïntegreerde en evenwichtige manier een middellange termijnperspectief biedt voor het economische, ecologische, sociale en werkgelegenheidsbeleid. De raad van ministers van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (EPSCO) dient mee de bakens hiervoor uit te zetten in het voorjaar van 2019.

11. — VERWEZENLIJKINGEN 2018

1. Verwezenlijkingen 2018

De belangrijkste verwezenlijkingen van 2018 worden hieronder op lijst gezet.

Digitalisering processen

In 2018 is de gefaseerde uitrol van e-Consult naar alle andere gerechtelijke arrondissementen gerealiseerd,

la période de ses vacances annuelles (malade pendant les vacances), n'est pas dans la possibilité de prendre ses vacances annuelles dans une autre période, après son rétablissement.

Sur base de la concertation sociale au sein du CNT, un projet d'AR a été rédigé (modifiant l'AR du 30 mars 1967). Une solution y est proposée, en matière de droit du travail, pour la récupération des jours de vacances qui n'ont pas pu être pris à cause de maladie: un travailleur aurait un délai de 15 mois après la fin de l'année de vacances pour prendre ces jours. Les modalités de paiement du pécule de vacances (simple et double) sont également développées davantage dans ce projet d'AR. Pour les jours de vacances qui ne peuvent pas être pris à cause du repos de maternité, une période illimitée serait donnée au travailleur afin d'encore pouvoir prendre ces jours par après.

Le projet d'AR se trouve actuellement auprès des partenaires sociaux, étant donné que le financement, ainsi que le contrôle, ne sont pas encore à point. Nous nous concertons à ce sujet également avec le ministre des Affaires sociales à ce sujet.

La stratégie post-Europe 2020

Au début de la décennie actuelle, l'UE a lancé la stratégie Europe 2020, pour la croissance et l'emploi. L'objectif présupposé de réaliser un taux d'emploi de 75 % au sein de l'UE pour la population de 20-64 ans, reste atteignable, à condition d'efforts supplémentaires.

Entretemps, il faut réfléchir à une stratégie de suivi. En effet, il reste important que le processus de coordination de la politique économique au sein de l'UE, le Semester européen, offre une perspective intégrée et équilibrée à moyen terme pour la politique économique, écologique, sociale et de l'emploi. Le conseil des ministres des Affaires sociales et de l'Emploi (EPSCO) doit participer à l'esquisse de l'avenir au printemps 2019.

11. — LES RÉALISATIONS DE 2018

1. Les réalisations de 2018

Les réalisations les plus importantes de 2018 sont listées ci-dessous.

La numérisation des processus

En 2018, l'extension en phases de l'e-Avis à tous les autres arrondissement judiciaires a été réalisée, notam-

namelijk op 1 mei 2018. Daardoor krijgen alle arbeidsauditoraten van het land voortaan dagelijks alle e-PV's wegens inbreuken op de sociale wetgeving elektronisch binnen. De arbeidsauditoraten hebben een procedure uitgewerkt om hun interne werkprocessen aan te passen aan de elektronische instroom van de e-PV's.

Bovendien geeft de toepassing e-Consult de arbeidsauditeurs de mogelijkheid om alle e-PV's van alle sociale inspectiediensten van gans het land te consulteren. Hierdoor kunnen zij veel beter dan voordien de antecedenten van de overtreder in een nieuw dossier opzoeken. Vroeger hadden de arbeidsauditeurs enkel weet van de antecedenten van de papieren processen-verbaal uit hun eigen arrondissement.

Daarnaast zijn de sociale inspectiediensten vanaf 1 mei 2018 gestopt met het verzenden van een papieren versie van het e-PV aan de arbeidsauditoraten. De raming van de besparing voor alle sociale inspectiediensten samen (papier, inkt, portkosten, etc.) bedraagt 120 000 euro op jaarbasis.

Detailhandel

De mogelijkheid voor werknemers, die minstens 4/5^e werken, om bij te verdienen aan een gunstig tarief (de flexi-jobs), is uitgebreid naar de gepensioneerden en naar de detailhandel: de bakkerijen, de zelfstandige kleinhandel, de warenhuizen, de kappers, etc.

Bouwsector

Om nieuwe jobs te creëren en om goede arbeidsomstandigheden in de bouwsector te waarborgen, is de strijd tegen sociale dumping in deze sector opgevoerd. Ook wordt sinds 2018 een gefaseerde vermindering van de loonkosten voor de ploegenarbeid op werven doorgevoerd. Op kruissnelheid belooft deze vermindering 604 miljoen euro in 2020.

Taxshift

In 2018 zijn de patronale basisbijdragen verder gedaald naar een maximum van 25 %. Het basisforfait van de structurele vermindering is afgeschaft, evenals de hogelooncomponent. De lageloongrens is verder verhoogd naar 8 850€ per kwartaal.

Deze verlaging focust sterk op de laagste lonen waarvoor het tewerkstellingseffect het grootst is. Ook

ment le 1^{er} mai 2018. En conséquence et dorénavant, tous les auditorats du travail du pays reçoivent chaque jour tous les e-PV en matière d'infractions de la législation sociale de manière électronique. Les auditorats du travail ont élaboré une procédure afin d'adapter leurs processus de travail internes au flux entrant électronique des e-PV.

En outre, l'application e-Consult permet aux auditeurs du travail de consulter tous les e-PV de tous les services d'inspection sociale du pays. En conséquence, ils peuvent, beaucoup mieux qu'avant, rechercher les antécédents d'un contrevenant dans le cadre d'un nouveau dossier. Dans le passé les auditeurs du travail n'avait que connaissance des antécédents dans les procès-verbaux papiers de leur propre arrondissement.

En outre, les services d'inspection sociale ont arrêté, depuis le 1^{er} mai 2018, d'envoyer une version papier de l'e-PV aux auditorats du travail. L'estimation de l'économie pour tous les services d'inspection sociale (papier, encre, frais de port, etc.) revient à 120 000 d'euros sur base annuelle.

Le commerce de détail

La possibilité pour des travailleurs, qui prestent au minimum un travail à 4/5 temps, de percevoir des revenus complémentaires à des conditions avantageuses (les flexi-jobs), est étendue aux pensionnés et au commerce de détail: les boulangeries, le commerce de détail indépendant, les grands magasins, les coiffeurs, etc.

Le secteur de la construction

Afin de créer des emplois supplémentaires et d'assurer de bonnes conditions de travail dans le secteur de la construction, la lutte contre le dumping social dans ce secteur a été renforcée. En outre, depuis 2018, une diminution par phase du coût salarial est effectuée pour le travail en équipes sur des chantiers. A vitesse de croisière, cette diminution s'élèvera à 604 millions d'euros en 2020.

Le tax-shift

En 2018, les cotisations patronales de base ont à nouveau diminué jusqu'à un maximum de 25 %. Le forfait de base de la réduction structurelle est supprimé, ainsi que la composante "salaires élevés". Le plafond pour les bas salaires est à nouveau relevé à 8 850€ par trimestre.

Cette diminution se focalise fortement sur les salaires les plus bas pour lesquels l'effet sur l'emploi est le plus

voor de non-profitsector is een bijkomende verlaging gerealiseerd en is de Sociale Maribel versterkt.

Activeringsbijdrage

Een activeringsbijdrage is ingevoerd, die van toepassing is voor "oudere" werknemers die op non-actief worden gezet en betaald thuis blijven. De hoogte van de bijdrage is afhankelijk van de leeftijd van de betrokken werknemer en van het feit of de werkgever tegelijk vorming aanbiedt, en ligt tussen 10 % en 20 % van het bruto maandloon.

Deconnectie en het gebruik van digitale communicatiemiddelen

Met het oog op het verzekeren van het respect voor de rusttijden, jaarlijkse vakantie en andere verloven van de werknemers en het vrijwaren van de balans tussen werk en privéleven, is bij wet geregeld dat de werkgever in het Comité voor Preventie en Bescherming op het Werk op regelmatige tijdstippen, en telkens wanneer de werknemersvertegenwoordigers erom verzoeken, een overleg organiseert over deconnectie van het werk en het gebruik van digitale communicatiemiddelen.

De afspraken die voortvloeien uit het overleg kunnen worden ingevoerd in het arbeidsreglement of door het sluiten van een collectieve arbeidsovereenkomst.

Passende dienstbetrekking

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

Controle op het statuut in de werkloosheid

In het kader van de strijd tegen fraude, in het bijzonder betreffende foutieve aangiftes van de gezinssituatie, is de sanctie voor bewuste fraude verzwakt.

Responsabilisering IGU

De inkomensgarantie-uitkering wordt toegekend aan mensen die onvrijwillig deeltijds werken. Werkgevers die bijkomende beschikbare uren binnen het jaar niet aan een persoon met een IGU geven, moeten een responsabiliseringsbijdrage van 25€ per maand per betrokken werknemer betalen. De onvrijwillig deeltijdse werkne-

prononcé. Une diminution supplémentaire pour le secteur non marchand est également réalisée et le Maribel Social a été renforcé.

La cotisation d'activation

Une cotisation d'activation est instaurée, qui s'applique pour les travailleurs "plus âgés" qui sont mis en non-activité et qui restent à la maison tout en étant payés. La hauteur de la cotisation dépend de l'âge du travailleur concerné et du fait que l'employeur offre oui ou non en même temps une formation, et se situe entre 10 % et 20 % du salaire mensuel brut.

La déconnexion et l'utilisation des moyens de communication digitaux

En vue d'assurer le respect des temps de repos, des vacances annuelles et des autres congés des travailleurs et de préserver l'équilibre entre le travail et la vie privée, il est prévu par loi, que l'employeur organise une concertation au sujet de la déconnexion du travail, et de l'utilisation des moyens de communication digitaux au sein du Comité pour la Prévention et la Protection au Travail et ce à des intervalles réguliers et à chaque fois que les représentants des travailleurs au sein du Comité le demandent.

Les accords qui découlent de la concertation, peuvent être intégrés dans le règlement de travail, ou par la conclusion d'une convention collective de travail.

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 a été revue.

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, la sanction en cas de fraude intentionnelle a été renforcée.

La responsabilisation en matière de l'AGR

L'allocation de garantie de revenu est allouée aux personnes qui travaillent involontairement à temps partiel. 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, doivent payer une cotisation de responsabilisation de 25€ par

mers met IGU worden 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 en uitgesloten van het recht op werkloosheidsuitkeringen. De uitsluiting kon vermeden worden door eerst 4 weken een andere tewerkstelling (vaak interim) aan te nemen en pas nadien uitkeringen aan te vragen. Deze periode van 4 weken is verlengd naar 13 weken.

Uitwisseling gegevens RVA – gevangeniswezen

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

Loopbaansparen

Op 1 februari 2018 is het wettelijk systeem van loopbaansparen in werking getreden. 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.

Notificaties welzijn

Het koninklijk besluit van 7 februari 2018, tot opheffing van diverse bepalingen betreffende notificaties aan de met het toezicht belaste ambtenaar die in toepassing van artikel 17 van het Sociaal Strafwetboek werd aangewezen om toezicht te houden op de naleving van de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk en de uitvoeringsbesluiten ervan, schaft een aantal notificatieverplichtingen van de werkgever aan de sociaal inspecteurs van de Algemene Directie Toezicht voor het Welzijn op het Werk af.

Het betreft het niet langer opsturen van het jaarverslag van de interne preventiedienst en het afschaffen van een aantal technische kennisgevingen (werkzaam-

mois et par travailleur concerné. Les travailleurs qui travaillent involontairement à temps partiel dans le régime de l'AGR sont systématiquement soumis à un contrôle des conditions nécessaires.

L'abandon volontaire de travail

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 et est exclue du droit à l'allocation de chômage. L'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 que par après. Cette période de 4 semaines est prolongée à 13 semaines.

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

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

L'épargne-carrière

Le 1^{er} février 2018, le système légal pour l'épargne-carrière est entré en vigueur. Il devient ainsi possible d'épargner du temps avec l'objectif de le prendre plus tard durant la carrière comme congé. Ainsi, le travailleur peut lui-même partiellement modeler l'intensité de sa carrière et prévoir des moments de répit dans sa vie professionnelle.

Les notifications en matière de bien-être

L'arrêté royal du 7 février 2018, abrogeant diverses dispositions relatives à des notifications aux fonctionnaires chargés de la surveillance désignés en application de l'article 17 du Code pénal social pour surveiller le respect de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail et ses arrêtés d'exécution, supprime un certain nombre d'obligations de notification des employeurs envers les inspecteurs de la Direction générale Contrôle du bien-être au travail.

Il s'agit du rapport annuel du service interne pour la prévention qui ne doit plus être envoyé et de la suppression d'un nombre de notifications techniques (le

heden in een hyperbare omgeving, de productie en het gebruik van waterstofcyanide en het hanteren van afwijkende grenswaarden voor werknemers die worden blootgesteld aan chemische agentia volgens een patroon dat afwijkt van het normale patroon).

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, is de behandeling van deze klachten en het bepalen van wie kan optreden als arts-scheidsrechter toevertrouwd aan de Orde der Artsen.

Jaarlijkse vakantie bij progressieve werkhervatting

Het hiaat in de wetgeving inzake de gelijkstelling op gebied van jaarlijkse vakantie, waarbij dat iemand die het werk gedeeltelijk hervatte in de vorm van een aantal volle werkdagen per week, werd bevoordeeld ten opzichte van iemand die het werk gedeeltelijk hervatte in de vorm van gedeeltelijke werkdagen per week, is rechtgezet.

Cao's en paritaire comités

In de wet betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités, zijn een aantal bepalingen ingevoegd of aangepast met betrekking tot het toepassingsgebied, de overgang naar een andere paritair comité en de voordracht van kandidaten.

Bonusplannen (cao nr. 90)

Het toekennen van niet-recurrent resultaatsgebonden voordelen, via "bonusplannen", is verboden in ondernemingen die sluiten en waarop de wet Renault van toepassing is.

Uitzendarbeid

Sinds 1 januari 2018 is een beroep op uitzendarbeid mogelijk in alle private sectoren. Het algemeen verbod op uitzendarbeid in de sector van de verhuizing (PSC 140.05) en de sector van de binnenscheepvaart (PC 139) is opgeheven.

Innovatieve arbeidsorganisatie

Een samenwerkingsprocedure tussen de NAR, de FOD WASO, experts en de minister van Werk is ontwikkeld, zodat voorstellen van pilootprojecten inzake toekomstgerichte arbeidsorganisatie kunnen geëva-

travail en milieu hyperbare, la production et l'utilisation d'acide cyanhydrique et le recours à une valeur limite dérogatoire pour les travailleurs exposés à des agents chimiques suivant un modèle différent du modèle normal).

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, le traitement de ces plaintes et la détermination de la personne qui peut agir comme médecin-arbitre ont été confiés à l'Ordre des médecins.

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

Le vide juridique par rapport à l'assimilation en matière de vacances annuelles, qui faisait qu'une personne qui reprenait progressivement le travail sous forme d'un nombre de journées entières de travail par semaine, avait un avantage par rapport à une personne qui reprenait progressivement le travail sous forme de journées de travail partielles par semaine, a été rectifié.

Les cct et les commissions paritaires

Un nombre de dispositions est inscrit ou adapté dans la loi sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, c'est-à-dire concernant le champ d'application, le passage à une autre commission paritaire et la présentation de candidats.

Les plans bonus (cct n° 90)

L'octroi d'avantages non récurrents liés aux résultats, par moyen des "plans bonus", est interdit dans une entreprise qui ferme et pour qui la loi Renault est d'application.

Le travail intérimaire

Depuis le 1^{er} janvier 2018, le recours au travail intérimaire est possible dans tous les secteurs privés. 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) est levée.

L'organisation du travail innovatrice

Une procédure de collaboration entre le CNT, le SPF ETCS, des experts et le ministre de l'Emploi a été développée afin que des propositions de projets pilotes en matière de l'organisation du travail orientée vers

luerd worden en financiële middelen eraan worden toegekend.

Specifiek kader voor de e-commerceactiviteiten

Een specifiek kader voor e-commerceactiviteiten is voorzien. Enerzijds kunnen ondernemingen met een vakbondsafvaardiging voor e-commerceactiviteiten een arbeidsregeling met nachtprestaties invoeren door het sluiten van een collectieve arbeidsovereenkomst met minstens één representatieve werknemersorganisatie.

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

Verenigingswerk en diensten tussen burgers

Er werd een regeling voor verenigingswerk, diensten tussen burgers en activiteiten in de deeleconomie uitgewerkt dat werknemers die minstens 4/5 werken, zelfstandigen in hoofdberoep en gepensioneerden toelaat om binnen bepaalde grenzen een bijkomend inkomen te verwerven dat vrijgesteld is van belastingen en sociale bijdragen.

Winstpremie

Een deel van de bedrijfswinst kan worden toegekend aan de werknemers, in de vorm van een identieke premie voor alle werknemers (via een procedure van informatieverstrekking aan de werknemers of hun vertegenwoordiging) of een premie verschillend naargelang categorieën van werknemers (via het afsluiten van een collectieve arbeidsovereenkomst of toetredingsakte).

Opbouw opzeggingstermijn

Een meer progressieve opbouw van de opzeggingstermijn is ingevoerd, bij ontslag door de werkgever tijdens de zes eerste maanden van de aanwerving. Deze is van toepassing voor alle categorieën van werknemers, voor zowel contracten van onbepaalde als bepaalde duur.

l'avenir puissent être évaluées et des moyens financiers puissent y être attribués.

Un cadre spécifique pour les activités e-commerce

Un cadre spécifique est prévu pour les activités e-commerce. D'une part, les entreprises avec une délégation syndicale, peuvent 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 peuvent 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 peuvent 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

Un régime a été élaboré pour le travail associatif, les services entre citoyens et les activités de l'économie collaborative, permettant aux travailleurs qui sont déjà occupés au moins à 4/5 temps, aux indépendants à titre principal et aux personnes pensionnées de percevoir, dans certaines limites, un revenu complémentaire qui est exonéré d'impôts et de cotisations sociales.

La prime bénéficiaire

Une partie des bénéfices de l'entreprise peut être attribuée aux travailleurs, sous forme d'une prime identique pour tous les travailleurs (par une procédure d'information aux travailleurs ou leurs représentants) ou d'une prime qui diffère selon les catégories de travailleurs (par la conclusion d'une convention collective de travail ou d'un acte d'adhésion).

La construction du délai de préavis

Une construction plus progressive du délai de préavis est instaurée en cas de licenciement par l'employeur durant les six premiers mois d'engagement. Elle est d'application pour toutes les catégories de travailleurs, tant pour les contrats de durée indéterminée que pour les contrats de durée déterminée.

Studentenarbeid

Sinds 1 januari 2018 kunnen de sectoren uit de detailhandel een uitzondering krijgen op het verbod op zondagsarbeid voor jeugdige werknemers van minder dan 18 jaar.

Elektronische arbeidsovereenkomsten

Er is een duidelijk juridisch kader met de nodige waarborgen 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

De wetgeving is aangepast zodat de werkgever geen outplacementbegeleiding meer moet aanbieden aan de werknemer die aantoonbaar medisch ongeschikt is om een outplacementbegeleiding te volgen. De opzeggingsvergoeding is in dat geval integraal verschuldigd, zonder vermindering met vier weken loon.

Mystery calls

De sociale inspecteurs mogen bij objectieve aanwijzingen van discriminatie, ondersteund door resultaten van datamining en datamatching, zich voordoen als cliënten, potentiële cliënten, werknemers of potentiële werknemers om na te gaan of op grond van een wettelijk beschermd criterium gediscrimineerd werd of wordt. Dit kan slechts gebeuren na een schriftelijk en voorafgaand akkoord van de arbeidsauditeur of de procureur des Konings en op basis van objectieve data.

Inhoudingen op het loon

Op voorstel van en onder de voorwaarden bepaald door het bevoegde paritair comité, kan bij koninklijk besluit 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).

Verbod op onderaanneming

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

Le travail des étudiants

Depuis le 1^{er} janvier 2018, les secteurs du commerce de détail peuvent bénéficier d'une exception à l'interdiction du travail du dimanche pour les jeunes travailleurs salariés âgés de moins de 18 ans.

Les contrats de travail électroniques

Un cadre juridique clair, contenant les garanties nécessaires, est instauré, d'une part pour 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

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

Les mystery calls (les appels mystères)

Les inspecteurs sociaux peuvent en cas d'indications objectives de discrimination et soutenus par des résultats du datamining et datamatching, se présenter comme des clients, des clients potentiels, des travailleurs ou des travailleurs potentiels, afin de vérifier si une discrimination fondée sur un critère protégé a été ou est commise. Ceci n'est possible qu'après l'accord préalable et écrit de l'auditeur du travail ou du procureur du Roi et sur base de données objectives.

Les retenues sur la rémunération

Sur proposition de et sous les conditions déterminées par la commission paritaire compétente, et par arrêté royal, il est 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).

L'interdiction à la sous-traitance

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

Witte kassa

De werknemers, van werkgevers in de horeca die werken met een witte kassa, kunnen 360 vrijwillige overuren presteren.

Inspectiediensten

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

Break@work

De online toepassing Break@Work is gelanceerd. Via www.breakatwork.be kan iedereen zien hoeveel maanden loopbaanonderbreking, tijdskrediet of thematisch verlof ze al hebben opgenomen en nog kunnen opnemen. Deze RVA-toepassing laat mensen toe om op een eenvoudige en overzichtelijke manier na te gaan welke mogelijkheden men nog heeft om een tijdje minder te gaan werken en om de eigen loopbaan in handen te nemen.

Burn-outpreventie

In het interprofessioneel akkoord 2017-2018, maar ook in de Nationale Arbeidsraad, hadden de sociale partners aangegeven initiatieven ter preventie van burn-out te willen ondersteunen. In overleg met de minister van Sociale Zaken is een deel van de werkgeversbijdragen inzake acties voor risicogroepen inzetbaar gemaakt voor de financiering van projecten gericht op de primaire preventie van burn-out in de sectoren. Een eerste reeks van projecten is deze zomer ingediend, en ze doorlopen momenteel de verdere stappen in de selectieprocedure die is voorzien in het betreffende koninklijk besluit. Na de finale selectie zullen de implementatie en de resultaten van de weerhouden projecten nauwgezet worden opgevolgd.

Notie gehandicapt kind

De notie kind met een handicap werd zowel binnen het stelsel van het adoptieverlof als binnen het stelsel van het ouderschapsverlof uitgebreid, met als doel de handicap in al zijn dimensies in aanmerking te nemen. Voor de uitbreiding werd rekening gehouden met de gevolgen van de aandoening op de lichamelijke en geestelijke geschiktheid van het kind, dit volgens pijler 1 van de medisch-sociale schaal van de regelgeving betreffende de kinderbijslag. Nu worden ook de gevolgen op de activiteit en participatie aan het dagelijkse leven, alsook

La caisse blanche

Les travailleurs, d'employeurs du secteur de l'horeca qui utilisent la "caisse blanche", ont la possibilité de prester 360 heures supplémentaires volontaires.

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, ont été précisées à la suite de la Sixième Réforme de l'État.

Break@work

L'application en ligne Break@Work a été lancée. Grâce à www.breakatwork.be, chacun peut connaître le nombre de mois d'interruption de carrière, de crédit-temps ou de congé thématique qu'il a déjà pris et auquel il a encore droit. Cette application de l'ONEM permet aux gens de vérifier, de manière simple et claire, les possibilités qui leur restent pour faire une pause dans leur activité professionnelle et de prendre en mains leur propre carrière.

La prévention du burn-out

Dans l'accord interprofessionnel 2017-2018, mais également au sein du Conseil national du Travail, les partenaires sociaux avaient indiqué qu'ils avaient la volonté de soutenir des initiatives préventives en matière de burn out. En concertation avec la ministre des Affaires sociales, une partie des cotisations patronales en vue d'actions en faveur des groupes à risque a été mobilisée pour le financement de projets qui visent la prévention primaire du burn out dans les secteurs. Une première série de projets a été introduite cet été, et ils parcourent actuellement les prochaines étapes de la procédure de sélection qui est prévue dans l'arrêté royal concerné. Après la sélection finale, l'implémentation et les résultats des projets retenus seront suivis de près.

La notion d'enfant handicapé

La notion d'enfant handicapé a été élargie aussi bien pour le régime du congé d'adoption que pour le régime du congé parental, afin de prendre en considération le handicap dans toutes ces dimensions. Pour l'élargissement il a été tenu compte des conséquences de l'affectation sur l'aptitude physique et mentale de l'enfant, ceci selon le pilier 1 de l'échelle médico-sociale de la réglementation en matière d'allocations familiales. Dorénavant, les effets sur l'activité et la participation à la vie journalière seront également considérés, ainsi que

de belasting op de familiale omgeving, meegenomen. Dit zijn de pijlers 2 en 3 van de medisch-sociale schaal.

2. Eindfase 2018

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

Nationale Productiviteitsraad

Conform de aanbeveling van de Europese Raad van 20 september 2016, is een wettelijke basis uitgewerkt voor de oprichting van een Nationale Productiviteitsraad. Het voorontwerp van wet wordt nog voor het einde van 2018 behandeld in het Parlement.

Expats

De werknemers die zijn uitgezonden naar het buitenland door een Belgische werkgever (inclusief de Ngo's), krijgen definitieve rechtszekerheid voor wat betreft hun toegang tot het stelsel van de werkloosheid. Na hun terugkeer, blijven de prestatievereisten met het oog op het openen van rechten op werkloosheidsuitkeringen behouden, zoals deze voor hen bestonden op het ogenblik van hun vertrek naar het buitenland.

Een ontwerp van koninklijk besluit, dat momenteel voor advies aan de Raad van State is voorgelegd, voorziet erin om deze werknemers een blijvende verankering in de Belgische sociale zekerheid te garanderen.

Werkloosheid grensarbeiders 65+

Grensarbeiders bouwen hun pensioen op in het pensioenstelsel van het werkland, maar zijn bij werkloosheid aangewezen op de werkloosheidsverzekering van het woonland.

Aangezien in Nederland de pensioenleeftijd verhoogd is naar 66 jaar en in België het recht op werkloosheid slechts toegekend is tot de leeftijd van 65, de huidige Belgische pensioenleeftijd, bestaat er een lacune voor de Belgische grensarbeider die na een tewerkstelling in Nederland werkloos wordt en nog niet gerechtigd is op het Nederlandse pensioen.

Een ontwerp van koninklijk besluit, dat momenteel voor advies aan de Raad van State is voorgelegd, wil dit sociaalrechtelijke vacuüm oplossen. De betrokken werknemer moet wel redelijkerwijze gedurende een minimum aantal jaren als grensarbeider gewerkt hebben, waardoor het buitenlandse pensioen het hoofdpensioen is.

la charge sur l'environnement familial. Ceci concerne les piliers 2 et 3 de l'échelle médico-sociale.

2. Phase finale 2018

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

Le Conseil national de productivité

Conformément à la recommandation du Conseil européen du 20 septembre 2016, une base légale a été élaborée pour la création d'un Conseil national de productivité. L'avant-projet de loi sera encore traité au Parlement avant la fin de l'année 2018.

Les expatriés

Les travailleurs qui sont expatriés à l'étranger par un employeur belge (y compris les ONG), recevront une sécurité juridique définitive concernant leur droit d'accès au régime de chômage. Après leur retour, les conditions de prestation en vue de l'ouverture des droits aux allocations de chômage sont maintenues, comme elles étaient d'application à ces personnes au moment de leur départ à l'étranger.

Un projet d'arrêté royal, qui est actuellement soumis à l'avis du Conseil d'État, prévoit de garantir à ces travailleurs un ancrage continu dans la sécurité sociale belge.

Le chômage des travailleurs frontaliers de plus de 65 ans

Les travailleurs frontaliers constituent leur pension selon le régime de pension du pays d'activité, mais doivent recourir à l'assurance chômage de leur pays de résidence en cas de chômage.

Etant donné, que l'âge de la pension aux Pays-Bas a été élevé à 66 ans et qu'en Belgique le droit au chômage n'est accordé que jusqu'à l'âge de 65 ans, l'âge de la pension actuel en Belgique, il se présente une lacune pour le travailleur frontalier belge mis au chômage après un emploi au Pays-Bas et qui n'a pas encore droit à la pension des Pays-Bas.

Un projet d'arrêté royal, qui est actuellement soumis à l'avis du Conseil d'État, vise à résoudre ce vide de droit social. Raisonnablement, le travailleur concerné doit présenter un nombre minimum d'années de travail frontalier, afin que la pension étrangère puisse être considérée comme la pension principale.

Uitzendarbeid

In het advies nr. 2.091 van 24 juli 2018 van de Nationale Arbeidsraad, hebben de sociale partners gevolg gegeven aan de vraag tot evaluatie van het gebruik van opeenvolgende dagcontracten voor uitzendarbeid en de cao nr. 108 betreffende de tijdelijke arbeid en de uitzendarbeid.

Ze hebben zich geëngageerd om het oneigenlijk gebruik van opeenvolgende dagcontracten te bestrijden en te komen tot een aanzienlijke vermindering van het aandeel opeenvolgende dagcontracten in het totale aantal uitzendcontracten (20 % over de periode 2018-2019).

Daarnaast werd de cao nr. 108 aangepast. De nood aan flexibiliteit voor de gebruiker, als voorafgaande voorwaarde om het gebruik van opeenvolgende dagcontracten toe te laten, wordt nader omschreven en de gebruiker zal hiervan een statistisch onderbouwd bewijs moeten leveren. Om het oneigenlijk gebruik van opeenvolgende dagcontracten tegen te gaan, wordt de verplichting tot informatieverstrekking en raadpleging van de werknemersvertegenwoordigers versterkt. In dit kader zal semestrieel gedetailleerde informatie verstrekt moeten worden over het gebruik van opeenvolgende dagcontracten, gekoppeld aan een jaarlijkse raadpleging hierover.

Tenslotte zal het gebruik van opeenvolgende dagcontracten tweejaarlijks door de sociale partners geëvalueerd worden op basis van onder meer een trimestriële schriftelijke rapportering van RSZ-gegevens.

De inspectie Toezicht op de Sociale Wetten zal van haar kant, blijvend prioriteit geven aan controles op uitzendarbeid.

Mobiliteitsbudget en -vergoeding

De Ministerraad heeft het voorontwerp van wet inzake het mobiliteitsbudget goedgekeurd in eerste lezing, evenals de aanpassing aan de wet inzake de mobiliteitsvergoeding. De werknemer bouwt met de sociale bijdragen op het cashgedeelte aanvullende sociale rechten op. De nodige Koninklijke besluiten die uitvoering aan deze wetten geven, bevinden zich in de opmaakfase.

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

Le travail intérimaire

Les partenaires sociaux ont, par l'avis n° 2.091 du 24 juillet 2018 du Conseil national du Travail, répondu à la demande d'évaluer le recours aux contrats de travail intérimaire journaliers successifs et la cct n° 108 relative au travail temporaire et intérimaire.

Ils se sont engagés de lutter contre le recours inapproprié aux contrats journaliers successifs et de poursuivre une diminution considérable de la part des contrats de travail journaliers successifs dans le nombre total des contrats de travail intérimaire (20 % sur la période 2018-2019).

En outre, la cct n° 108 a été adaptée. Le besoin de flexibilité de l'utilisateur, comme condition préalable du recours aux contrats de travail journaliers successifs, sera précisé et l'utilisateur devra en fournir la preuve sur la base de statistiques. Afin d'éviter le recours inapproprié aux contrats journaliers successifs, l'obligation d'informer et de consulter les représentants des travailleurs sera renforcée. Dans ce cadre, une information détaillée du recours aux contrats journaliers successifs devra être fournie de manière semestrielle, ensemble avec une consultation annuelle à ce sujet.

Enfin, le recours aux contrats journaliers successifs sera évalué tous les deux ans par les partenaires sociaux, entre autres sur base d'un rapport trimestriel écrit relatif à des données de l'ONSS.

Pour sa part, l'inspection du Contrôle des lois sociales continuera à donner la priorité aux contrôles du travail intérimaire.

Le budget et l'indemnité de mobilité

Le Conseil des ministres a approuvé en première lecture l'avant-projet de loi concernant le budget de mobilité, ainsi que la modification de la loi concernant l'allocation de mobilité. Le travailleur se constitue des droits sociaux complémentaires sur base des cotisations sociales sur la partie cash. Les arrêtés royaux d'exécution de ces lois, se trouvent dans la phase de rédaction.

Le permis unique

Les accords nécessaires devaient être conclus 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

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. Overeenkomstig advies 59.472/4 van de Raad van State sloten de federale overheid, het Vlaams Gewest, het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, het Waals Gewest en de Duitstalige Gemeenschap een samenwerkingsakkoord dat samen met de instemmingswet in het parlement is goedgekeurd. Momenteel worden de laatste wettelijke bepalingen afgerond, zodat het geheel voor het einde van 2018 in werking kan treden.

De minister van Werk,

Kris PEETERS

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. Conformément à l'avis 59.472/4 du Conseil d'État, l'autorité fédérale, la Région flamande, la Région de Bruxelles Capitale, la Région wallonne et la Communauté germanophone ont conclu un accord de coopération, qui a été approuvé au parlement au même moment que la loi d'assentiment. Les dernières dispositions légales sont actuellement en cours de finalisation, afin que l'ensemble puisse entrer en vigueur avant la fin de 2018.

Le ministre de l'Emploi,

Kris PEETERS