

CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS
DE BELGIQUE

26 octobre 2023

NOTE DE POLITIQUE GÉNÉRALE (*)**Travail**

*Voir:*Doc 55 **3649/ (2023/2024):**
001: Liste des notes de politique générale.

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

BELGISCHE KAMER VAN
VOLKSVERTEGENWOORDIGERS

26 oktober 2023

BELEIDSNOTA (*)**Werk**

*Zie:*Doc 55 **3649/ (2023/2024):**
001: Lijst van Beleidsnota's.

(*) Overeenkomstig artikel 111 van het Reglement.

N-VA	: Nieuw-Vlaamse Alliantie
Ecolo-Groen	: Ecologistes Confédérés pour l'organisation de luttes originales – Groen
PS	: Parti Socialiste
VB	: Vlaams Belang
MR	: Mouvement Réformateur
cd&v	: Christen-Democratisch en Vlaams
PVDA-PTB	: Partij van de Arbeid van België – Parti du Travail de Belgique
Open Vld	: Open Vlaamse liberalen en democraten
Vooruit	: Vooruit
Les Engagés	: Les Engagés
DéFI	: Démocrate Fédéraliste Indépendant
INDEP-ONAFH	: Indépendant - Onafhankelijk

Abréviations dans la numérotation des publications:		Afkorting bij de nummering van de publicaties:	
DOC 55 0000/000	Document de la 55 ^e législature, suivi du numéro de base et numéro de suivi	DOC 55 0000/000	Parlementair document van de 55 ^e zittingsperiode + basisnummer en volgnummer
QRVA	Questions et Réponses écrites	QRVA	Schriftelijke Vragen en Antwoorden
CRIV	Version provisoire du Compte Rendu Intégral	CRIV	Voorlopige versie van het Integraal Verslag
CRABV	Compte Rendu Analytique	CRABV	Beknopt Verslag
CRIV	Compte Rendu Intégral, avec, à gauche, le compte rendu intégral et, à droite, le compte rendu analytique traduit des interventions (avec les annexes)	CRIV	Integraal Verslag, met links het definitieve integraal verslag en rechts het vertaalde beknopt verslag van de toespraken (met de bijlagen)
PLEN	Séance plénière	PLEN	Plenum
COM	Réunion de commission	COM	Commissievergadering
MOT	Motions déposées en conclusion d'interpellations (papier beige)	MOT	Moties tot besluit van interpellaties (beigegekleurig papier)

TRAVAIL

WERK

INTRODUCTION

Le 1^{er} octobre 2020, le gouvernement fédéral a prêté serment devant le Roi. Le même jour, la déclaration gouvernementale a été déposée à la Chambre des représentants.

Cette déclaration gouvernementale contenait l'engagement du gouvernement pour les années à venir. Malgré les crises successives majeures que nous avons dû traverser, nous avons pu maintenir le cap et même aller au-delà des engagements pris.

RÉALISATIONS

Ces trois dernières années, un très grand nombre de réalisations ont eu lieu afin d'améliorer la vie des citoyens et le marché du travail.

Protection face aux crises

Dès la création du gouvernement, il a fallu faire face à un rebond de la crise du coronavirus. Face à ce danger, beaucoup de mesures urgentes ont été prises.

Le chômage temporaire coronavirus a été réactivé permettant aux travailleurs et aux employeurs de faire face à la crise.

Ce chômage temporaire a également été rendu accessible aux parents en cas de fermeture de la crèche ou de l'école de leur enfant.

L'assimilation du chômage temporaire pour le calcul des vacances annuelles a permis, pendant toute la durée de la crise, d'assurer aux travailleurs l'entièreté de leurs jours de vacances et pécules de vacances.

Nous avons également permis aux travailleurs de s'absenter du travail afin de se faire vacciner.

Nous avons également protégé les secteurs les plus touchés par la crise. Par exemple, le secteur de l'Horeca a bénéficié d'un subside pour le fonds sectoriel pour garantir le paiement des primes de fin d'année et d'une dispense de la cotisation vacances annuelles.

INLEIDING

Op 1 oktober 2020 werd de Federale regering door de Koning ingezworen. Op dezelfde dag werd de Regeringsverklaring ingediend in de Kamer van volksvertegenwoordigers.

Deze Regeringsverklaring bevatte het engagement van de regering voor de komende jaren. Ondanks de opeenvolgende grote crisissen waarmee we werden geconfronteerd, zijn we erin geslaagd om op koers te blijven en zelfs verder te gaan dan de verbintenissen die we zijn aangegaan.

RESULTATEN

De afgelopen drie jaar is er veel bereikt om zowel het leven van de burgers als de arbeidsmarkt te verbeteren.

Bescherming tegen crisissen

Zodra de regering was gevormd, kregen we te maken met een opflakking van het coronavirus. Met het oog op dit gevaar werden er veel dringende maatregelen genomen.

De tijdelijke werkloosheid wegens overmacht corona werd opnieuw geactiveerd, zodat werknemers en werkgevers de crisis het hoofd konden bieden.

Tijdelijke werkloosheid is ook beschikbaar gemaakt voor ouders in geval van sluiting van de crèche of school van hun kind.

De gelijkstelling van tijdelijke werkloosheid voor de berekening van jaarlijkse vakantiedagen betekende dat werknemers tijdens de hele crisis verzekerd waren van al hun vakantiedagen en vakantiegeld.

We stonden werknemers ook toe om vrij te nemen om zich te laten vaccineren.

We hebben ook de sectoren beschermd die het hardst door de crisis zijn getroffen. De horecasector heeft bijvoorbeeld geprofiteerd van een subsidie voor het sectorfonds om de betaling van eindejaarspremies te garanderen en van een vrijstelling van de jaarlijkse vakantiebijdrage.

Les travailleurs qui ont été le plus frappés par le chômage temporaire ont également pu obtenir des primes de protection afin de les aider à faire face à la baisse de revenu.

Nous avons également pris des mesures spécifiques pour protéger certains groupes de travailleurs, davantage exposés aux risques notamment dans le secteur des titres services en leur permettant de se mettre en sécurité en cas de risque pour la santé.

Lorsqu'en juillet 2021, les inondations ont violemment frappé notre pays, nous avons également permis aux entreprises de bénéficier du chômage temporaire pour force majeure. Nous avons également adapté les règles en ce qui concerne le chômage afin que les personnes qui hébergent ou sont hébergées à la suite de cette catastrophe ne soient pas pénalisées. Nous avons également suspendu l'obligation de déclaration dans le chef des chômeurs qui font du volontariat pour ne pas freiner les importants élans de solidarité qui se sont mis en place.

Face à la crise de l'énergie qui s'est déclarée à la suite de la guerre en Ukraine, nous avons également mis en place différentes mesures protectrices, pour les entreprises frappées par la crise, via un régime de chômage temporaire pour raisons économiques énergie.

L'indexation automatique des salaires et des allocations, qui est totalement garantie par ce gouvernement, a également permis de protéger le pouvoir d'achat et de soutenir la consommation.

Des réductions et report de cotisations sociales ont également été mises en place afin d'aider les employeurs et éviter les licenciements.

Récupération des allocations de chômage temporaire auprès de l'employeur

Nous avons dû tirer les enseignements des crises afin de mettre fin à des situations anormales.

C'est notamment le cas au niveau de la récupération du chômage temporaire. En effet, bien que ce soit l'employeur qui met son travailleur au chômage temporaire et qui fait les démarches en ce sens, il est apparu qu'en cas d'usage impropre, l'ONEM ne pouvait récupérer les allocations indues que dans le chef du travailleur, ce qui donnait lieu à des situations injustes.

Afin de mettre fin à ces situations, nous avons donné la possibilité à l'ONEM de récupérer, les allocations de

Werknemers die het hardst getroffen werden door tijdelijke werkloosheid hebben ook een beschermingspremie gekregen om hen te helpen de inkomensdaling op te vangen.

We hebben ook specifieke maatregelen genomen om bepaalde groepen werknemers die meer blootgesteld werden aan risico's, te beschermen, met name in de sector van de dienstencheques, door hen in toe te staan zich in veiligheid te brengen in geval van een gezondheidsrisico.

Toen de overstromingen ons land in juli 2021 hard troffen, hebben we het voor bedrijven ook mogelijk gemaakt om beroep te doen op tijdelijke werkloosheid als gevolg van overmacht. We hebben ook de regels voor werkloosheid aangepast, zodat mensen die onderdak aanboden of elders onderdak vonden als gevolg van deze ramp niet werden gestraft. We hebben ook de verplichting voor werklozen om zichzelf aan te melden als ze vrijwilligerswerk doen, opgeschort om de grote golf van solidariteit die op gang kwam niet af te remmen.

Als reactie op de energiecrisis die uitbrak in de nasleep van de oorlog in Oekraïne, hebben we ook een aantal beschermende maatregelen ingevoerd voor bedrijven die door de crisis werden getroffen, via een stelsel van tijdelijke economische werkloosheid als gevolg van de energiecrisis.

De automatische indexering van lonen en uitkeringen, die volledig door deze regering wordt gegarandeerd, heeft ook geholpen om de koopkracht te beschermen en de consumptie te ondersteunen.

Verlagingen en uitstel van socialezekerheidsbijdragen zijn ook ingevoerd om werkgevers te helpen en ontslagen te voorkomen.

Terugvordering van tijdelijke werkloosheidsuitkeringen van de werkgever

We hebben lessen moeten trekken uit de crisissen om een einde te maken aan abnormale situaties.

Dit geldt met name voor de terugvordering van tijdelijke werkloosheidsuitkeringen. Hoewel het de werkgever is die de werknemer op tijdelijke werkloosheid plaatst en de nodige stappen onderneemt, werd het duidelijk dat in geval van oneigenlijk gebruik, de RVA alleen onterechte uitkeringen van de werknemer kon terugvorderen, wat tot oneerlijke situaties leidde.

Om aan deze situaties een einde te maken, hebben we de RVA de mogelijkheid gegeven om onterecht ontvangen

chômage temporaire indûment perçues, directement auprès de l'employeur.

Le travailleur pourra dès lors conserver dans ce cas ses allocations de chômage au titre d'avance sur salaire avec l'obligation pour l'employeur de compléter, le cas échéant, celles-ci.

La loi qui prévoit cette mesure est entrée en vigueur en juillet 2022.

Nous devons toutefois réfléchir à des mesures plus souples afin d'apporter des solutions aux travailleurs victimes de cette situation avant cette date.

Suppression de la condition de stage pour l'accès au chômage temporaire

Une autre mesure adoptée en ce qui concerne le chômage temporaire est la suppression, depuis le 1^{er} juillet 2022, de la condition de stage pour le travailleur ou l'apprenti.

Cette mesure constitue une véritable avancée pour le travailleur qui pouvait auparavant être exclu du bénéfice des allocations de chômage temporaire parce qu'il ne comptabilisait pas suffisamment de jours de travail alors qu'il devait faire face, comme les autres travailleurs, à la suspension des activités de son employeur.

Accès au chômage temporaire économique pour le secteur à profit social

Le secteur à profit social était injustement exclu du bénéfice du chômage temporaire pour raisons économiques car, en l'absence de déclaration TVA, ils ne pouvaient apporter la preuve des difficultés.

Nous avons donc adapté la loi afin que les entreprises du secteur à profit social puissent démontrer leurs difficultés par d'autres documents ou justifications de nature comptable.

Les investissements dans la sécurité, la santé et le bien-être des travailleurs

Les crises ont également mis en avant la nécessité de renforcer la sécurité, la santé et le bien-être au travail et de pouvoir réagir plus vite en cas de crise sanitaire.

Dans ce cadre, nous avons adopté un arrêté royal permettant de prendre des mesures de sécurité plus rapidement si une future épidémie se déclarait.

tijdelijke werkloosheidsuitkeringen rechtstreeks van de werkgever terug te vorderen.

In dergelijke gevallen kan de werknemer de werkloosheidsuitkering behouden als voorschot op het loon, waarbij de werkgever verplicht is om deze waar nodig aan te vullen.

De wet die in deze maatregel voorziet, is in juli 2022 in werking getreden.

We moeten echter nadenken over meer soepele maatregelen om oplossingen te bieden voor werknemers die vóór die datum in deze situatie zijn terechtgekomen.

Afschaffing van de wachttijd voor toegang tot tijdelijke werkloosheidsuitkeringen

Een andere maatregel met betrekking tot tijdelijke werkloosheid is de afschaffing, vanaf 1 juli 2022, van de wachttijd voor werknemers of stagiairs.

Deze maatregel is een echte stap voorwaarts voor werknemers die voorheen konden worden uitgesloten van het ontvangen van tijdelijke werkloosheidsuitkeringen omdat ze niet genoeg gewerkte dagen hadden, ook al hadden ze net als andere werknemers te maken met de opschorting van de activiteiten van hun werkgever.

Toegang tot tijdelijke economische werkloosheid voor de social profit sector

De social profit sector werd ten onrechte uitgesloten van tijdelijke economische werkloosheidsuitkeringen, omdat zij, bij gebrek aan een BTW-aangifte, geen bewijs konden voorleggen dat ze in moeilijkheden waren.

We hebben daarom de wet aangepast zodat bedrijven in de social profit sector dit kunnen aantonen door middel van andere documenten of bewijsstukken van boekhoudkundige aard.

Investerings in het welzijn van de werknemers

De crisissen hebben ook de noodzaak aangetoond om de veiligheid, de gezondheid en het welzijn op het werk te versterken en om sneller te kunnen reageren in het geval van een gezondheids crisis.

Als onderdeel hiervan hebben we een koninklijk besluit aangenomen dat het mogelijk maakt om sneller veiligheidsmaatregelen te nemen in het geval van een toekomstige epidemie.

Nous avons également travaillé de manière continue pour améliorer la santé et le bien-être, tant physique que mental, au travail.

En effet, la prévention est fondamentale pour prévenir efficacement les risques, l'absentéisme et les incapacités de travail. Nous nous devons d'offrir aux travailleurs un environnement sûr et sain pour effectuer son travail.

Dans ce cadre, nous avons élaboré un plan d'action national pour améliorer le bien-être des travailleurs dans l'exercice de leur travail (2022-2027) et un plan sur le bien-être mental au travail.

Il s'agit d'un plan ambitieux et multifactoriel qui permet de lutter contre le stress toxique et l'épuisement professionnel.

Plusieurs initiatives législatives ont également permis aux travailleurs d'être mieux protégés contre les substances dangereuses telles que les perturbateurs endocriniens, les agents chimiques et cancérigènes.

Nous avons renforcé comme jamais les services d'inspection du bien-être au travail, qui a pour mission d'informer et d'aider les employeurs mais également de veiller à ce que la législation soit respectée.

Dans les entreprises de plus de 50 travailleurs, l'obligation de fournir un certificat médical pour un jour de maladie 3 fois par an a été supprimée, ce qui permet de renforcer la confiance mutuelle entre les employeurs et les travailleurs.

Grâce à de nouvelles initiatives, nous protégeons également mieux, contre les éventuels accidents du travail et les maladies professionnelles, certains secteurs plus sensibles aux risques. Par exemples:

- de vastes campagnes d'inspection ont été menées dans le secteur des titres services et dans le secteur de la construction;

- nous avons également mis en place une formation obligatoire à la sécurité dans le secteur de la construction; et

- grâce à un cadre juridique innovant, nous protégeons mieux les travailleurs domestiques et le personnel de maison.

Avec les partenaires sociaux du Conseil supérieur de la prévention et protection au travail, nous travaillons donc sans cesse à l'amélioration des conditions de travail des travailleurs en Belgique.

We hebben ook voortdurend gewerkt aan de verbetering van de gezondheid en het welzijn op het werk, zowel fysiek als mentaal.

Preventie is van fundamenteel belang om risico's, ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid effectief te voorkomen. Wij hebben de plicht om werknemers een veilige en gezonde omgeving te bieden waarin zij hun werk kunnen doen.

Daarom hebben we een nationaal actieplan opgesteld ter verbetering van het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk (2022-2027) en een plan voor meer mentaal welzijn op het werk.

Dit is een ambitieus, multifactorieel plan tegen toxische stress en burn-out.

Dankzij verschillende wetgevingsinitiatieven zijn werknemers ook beter beschermd tegen gevaarlijke stoffen zoals hormoonverstorende, chemische en kankerverwekkende agentia.

We realiseerden een nooit geziene versterking van de Inspectie Toezicht Welzijn op het Werk die werkgevers informeert maar er ook voor moet zorgen dat de wetgeving wordt nageleefd.

We schaften het ziekte-atteest voor 1 dag ziekte 3 keer per jaar af in bedrijven met meer dan 50 werknemers, waardoor het wederzijds vertrouwen tussen werkgevers en werknemers wordt versterkt.

Door nieuwe initiatieven beschermen we ook bepaalde risicogevoelige sectoren beter tegen mogelijke arbeidsongevallen en beroepsziekten:

- er waren uitgebreide inspectiecampagnes in de sector van de dienstencheques en de bouwsector;

- we installeerden een verplichte veiligheidsopleiding in de bouwsector; en

- dankzij een innovatief wettelijk kader beschermen we dienstbode, en huispersoneel beter.

Samen met de sociale partners van de Hogere Raad voor Preventie en Bescherming op het Werk werken we voortdurend aan de verbetering van de arbeidsomstandigheden van werknemers in België.

Cotisations de responsabilisation

Afin de responsabiliser les employeurs face aux maladies, une contribution trimestrielle a été mise en place lorsque le nombre de travailleurs en invalidité est supérieur à la moyenne.

Le produit de cette contribution est versé aux fonds de sécurité de subsistance des commissions paritaires ou des sous-commissions paritaires dont relèvent les employeurs concernés.

Ces fonds pourront ainsi financer des mesures de prévention en matière de santé, de sécurité au travail et de bien-être au travail ou adopter des mesures pour faciliter la réinsertion durable des travailleurs malades au travail.

L'objectif est de stimuler et d'encourager l'adoption de mesures au niveau de l'entreprise ou du secteur afin de réduire la pénibilité du travail.

Travailleurs actifs via une plateforme numérique

La crise a aussi démontré la fragilité des travailleurs actifs via une plateforme.

Depuis le 1^{er} janvier 2023, nous avons mis en place une présomption non irréfragable de salariat pour les travailleurs occupés par une plateforme numérique donneuse d'ordres.

Huit critères spécifiques ont été instaurés. Lorsqu'un certain nombre de ces critères est rempli, le contrat de travail est donc présumé.

Grâce à cette présomption, la fixation de la nature de la relation de travail est facilitée entre la plateforme et le travailleur.

La Commission administrative de règlement de la relation de travail (CRT) a aussi été réformée afin que ses prérogatives soient clarifiées et ses procédures optimisées.

Désormais, la CRT peut être saisie d'une demande d'avis ou de décision afin d'obtenir une réponse simple, rapidement et de manière peu coûteuse en cas de doute sur la nature de la relation de travail.

La décision de la CRT implique désormais l'ensemble des parties prenantes.

Responsabiliseringsbijdrage

Om werkgevers te responsabiliseren inzake ziekte, is er een driemaandelijks bijdrage ingevoerd voor werkgevers die een bovengemiddelde instroom van werknemers in invaliditeit hebben.

De opbrengsten van die bijdrage gaan naar de Fondsen voor bestaanszekerheid van de paritaire comités of paritaire subcomités waaronder de betrokken werkgevers ressorteren.

Hiermee kunnen preventieve maatregelen inzake gezondheid en veiligheid op het werk en/of maatregelen inzake duurzame herinschakeling van langdurig zieken worden gefinancierd.

De doelstelling is het stimuleren en aanmoedigen van het nemen van maatregelen op ondernemingsniveau die de werkdruk verminderen en de zwaarte van beroepen verlichten.

Platformwerkers

De crisis heeft ook de kwetsbaarheid aangetoond van platformwerkers.

Sinds 1 januari 2023 hebben we een weerlegbaar vermoeden van loondienst ingevoerd voor werknemers die opdrachten uitvoeren voor digitale platformen.

Er zijn acht specifieke criteria bepaald. Wanneer aan een bepaald aantal van deze criteria is voldaan, wordt er een arbeidsovereenkomst verondersteld.

Dit vermoeden maakt het voor het platform en de werknemer gemakkelijker om de aard van de arbeidsrelatie vast te stellen.

De Administratieve Commissie ter regeling van de Arbeidsrelatie (CAR) is ook hervormd om haar prerogatieven te verduidelijken en haar procedures te optimaliseren.

Voortaan kan een verzoek om advies of een beslissing worden ingediend bij de CAR om een eenvoudig, snel en goedkoop antwoord te krijgen in geval van twijfel over de aard van de arbeidsrelatie.

Voortaan zijn alle betrokken partijen bij de beslissing van de CAR betrokken.

Avec cette réforme, on renforce la sécurité juridique et une application plus performante des décisions par les institutions de sécurité sociale.

Il s'agit d'un outil précieux pour les travailleurs de plateformes mais également pour les autres travailleurs confrontés à un statut incertain.

Réforme du statut des travailleurs des arts

Nous avons également réformé le statut d'artiste afin de le rendre plus inclusif pour les techniciens et les fonctions de soutien.

Le nouveau statut des travailleurs des arts tient davantage compte des périodes d'intermittence, de travail invisibilisé et/ou non rémunéré.

Il est rendu plus facile d'accès, notamment en rendant les règles de renouvellement plus cohérentes, en mettant en place la commission du travail des arts qui sera la seule instance pouvant juger de la qualité artistique, technique ou de soutien d'une prestation, sans que d'autres instances ne puissent la remettre en cause ou encore, en reconnaissant le travail réalisé durant le statut sans que le travailleur ne doive sans cesse se justifier auprès des services régionaux.

Le nouveau statut des travailleurs des arts permet également de supprimer les différences entre les isolés et les cohabitants et atteindre ainsi l'individualisation des droits.

Nous avons pu également améliorer la situation des artistes au niveau des vacances annuelles. En effet, l'arrêté royal du 17 mars 2022 a sensiblement augmenté le plafond du salaire fictif pour les jours assimilés pris en compte pour le calcul du pécule de vacances. Ce plafond n'avait plus évolué depuis 2004. Nous avons prévu qu'il soit désormais automatiquement indexé.

Vacances annuelles

En ce qui concerne les vacances annuelles, avec les partenaires sociaux, nous avons travaillé afin que les travailleurs malades durant leurs congés ne perdent plus leurs droits aux vacances annuelles.

Grâce à la loi du 17 juillet 2023, c'est désormais réalisé. À partir du 1^{er} janvier 2024, le travailleur qui pendant ses vacances annuelles devient inaptes au travail ne verra plus ses jours de congé décomptés.

De cette manière, le travailleur a la certitude de pouvoir profiter d'au moins quatre semaines de congés par an.

Deze hervorming zal de rechtszekerheid vergroten en ervoor zorgen dat beslissingen effectiever worden toegepast door de socialezekerheidsorganen.

Het is een waardevol instrument voor platformwerkers, maar ook voor andere werknemers met een onzeker statuut.

Hervorming van het statuut van kunstwerkers

We hebben ook het kunstenaarsstatuut hervormd, zodat ook technici en ondersteunende functies eronder vallen.

Het nieuwe statuut voor kunstwerkers houdt meer rekening met periodes van onderbroken, onzichtbaar en/of onbetaald werk.

Het is toegankelijker gemaakt, met name door de regels voor verlenging consequenter te maken, door de oprichting van de Kunstwerkcommissie, die als enige instantie de artistieke, technische of ondersteunende kwaliteit van een prestatie zal kunnen beoordelen, zonder dat andere instanties dit in twijfel kunnen trekken, en dit door het werk dat onder het statuut is verricht te erkennen zonder dat de werknemer zich voortdurend moet verantwoorden bij de gewestelijke diensten.

Het nieuwe statuut voor kunstwerkers maakt het ook mogelijk om de verschillen tussen alleenstaande en samenwonende werknemers op te heffen, waardoor de rechten geïndividualiseerd worden.

We zijn er ook in geslaagd om de situatie van kunstenaars op het vlak van jaarlijkse vakantie te verbeteren. Het Koninklijk Besluit van 17 maart 2022 heeft het plafond van het fictieve loon voor gelijkgestelde dagen die in aanmerking worden genomen bij de berekening van het vakantiegeld aanzienlijk verhoogd. Dit plafond was sinds 2004 niet meer gewijzigd. Voortaan wordt het automatisch geïndexeerd.

Jaarlijkse vakantie

Wat de jaarlijkse vakantie betreft, hebben we er samen met de sociale partners voor gezorgd dat werknemers die tijdens hun vakantie ziek worden, niet langer hun recht op jaarlijkse vakantie verliezen.

Dankzij de wet van 17 juli 2023 is dit nu gelukt. Vanaf 1 januari 2024 zullen werknemers die tijdens hun jaarlijkse vakantie arbeidsongeschikt worden, hun vakantie niet langer in mindering gebracht krijgen.

Op deze manier kunnen werknemers er zeker van zijn dat ze minstens vier weken vakantie per jaar hebben.

Égalité entre les femmes et les hommes

Au niveau belge, le gouvernement fédéral s'est expressément engagé à faire reculer toutes les formes de discrimination, notamment les inégalités qui pénalisent toujours les femmes.

Nous nous sommes donc engagés à mener une politique active en matière d'égalité des genres et qui s'attaquera aux déséquilibres structurels et historiques.

En matière d'emploi, de nombreuses mesures ont été prises au cours de cette législature pour renforcer l'égalité de genre sur le marché du travail.

Dès l'entame de la législature, nous avons doublé le congé de naissance, qui est passé de 10 à 20 jours. L'allongement du congé pour le père et le co-parent permet une meilleure répartition de la charge parentale entre les deux parents, et donc œuvre à un renforcement de l'égalité entre travailleurs.

La crise du coronavirus a aussi mis en évidence la situation particulièrement difficile des aidants-proches. Afin d'améliorer les choses, nous avons triplé le congé d'aidant proche ce qui permet aux personnes qui se mettent au service d'un proche ayant besoin de soins de suspendre son activité partiellement pendant 6 mois ou complètement pendant 3 mois.

Nous avons également revu en profondeur la législation afin de transposer de manière volontariste la directive *Work Life Balance*. Cette directive a pour but d'améliorer la conciliation entre vie privée et professionnelle, ce qui participe également à l'égalité des genres. Par exemple, dans le cadre de cette transposition, un nouveau congé d'aidant flexible a été mis en place. Le travailleur a ainsi le droit de s'absenter 5 jours par an pour s'occuper d'un membre de sa famille ou de son foyer qui a besoin de soin.

Nous avons également renforcé les protections des travailleurs afin qu'ils puissent exercer leurs droits sans craindre de représailles de la part de leur employeur. Dans ce cadre, nous avons eu une attention particulière pour les travailleurs avec un contrat plus précaire. Aujourd'hui, les travailleurs avec un contrat à durée déterminée bénéficient également d'une protection.

Dans le cadre de la conciliation entre vie privée et vie professionnelle, nous avons permis au travailleur de demander une organisation plus souple du travail. Ils peuvent ainsi obtenir une adaptation de leurs horaires de travail ou une organisation différente de leur travail comme du télétravail.

Gelijkheid tussen mannen en vrouwen

Op Belgisch niveau heeft de federale regering zich uitdrukkelijk geëngageerd om alle vormen van discriminatie te verminderen, in het bijzonder de ongelijkheden die vrouwen nog steeds benadelen.

We verbinden ons er dan ook toe om een actief gendergelijkheidsbeleid te voeren dat de structurele en historische onevenwichten aanpakt.

Op het gebied van werkgelegenheid zijn er tijdens deze legislatuur talrijke maatregelen genomen om de gelijkheid van mannen en vrouwen op de arbeidsmarkt te versterken.

Aan het begin van de legislatuur hebben we het geboorteverlof verdubbeld van 10 naar 20 dagen. Langere verlofrechten voor vaders en co-ouders betekenen dat de last van het ouderschap gelijkmatiger verdeeld wordt tussen de twee ouders, waardoor de gelijkheid tussen werknemers versterkt wordt.

De coronacrisis heeft ook de bijzonder moeilijke situatie van mantelzorgers aan het licht gebracht. Om de situatie te verbeteren, hebben we het verlof voor mantelzorgers verdrievoudigd, zodat mensen die voor een hulpbehoevend familielid zorgen hun werk 6 maanden gedeeltelijk of 3 maanden volledig kunnen onderbreken.

We hebben ook de wetgeving grondig herzien om de richtlijn *Work Life Balance* proactief om te zetten. Het doel van deze richtlijn is om de balans tussen werk en privéleven te verbeteren, wat ook bijdraagt aan gendergelijkheid. Als onderdeel van deze omzetting is er bijvoorbeeld een nieuwe flexibele regeling voor zorgverlof ingevoerd. Dit geeft werknemers het recht om 5 dagen per jaar vrij te nemen om voor een familielid of gezinslid te zorgen dat zorg nodig heeft.

We hebben ook de bescherming van werknemers versterkt, zodat zij hun rechten kunnen uitoefenen zonder bang te hoeven zijn voor represailles van hun werkgever. In dit verband hebben we bijzondere aandacht besteed aan werknemers met meer onzekere contracten. Vandaag de dag genieten ook werknemers met een contract voor bepaalde tijd bescherming.

Als onderdeel van het combineren van privé en beroepsleven hebben we werknemers de mogelijkheid gegeven om een flexibelere organisatie van hun werk aan te vragen. Dit betekent dat ze hun werktijden kunnen laten aanpassen of hun werk anders kunnen laten organiseren, zoals telewerken.

À cette fin, des mesures ont été prises pour que le travailleur puisse flexibiliser davantage son travail afin qu'il soit compatible avec ses besoins familiaux.

La possibilité de répartir son horaire de travail à temps plein sur 4 jours a ainsi été prévue, ainsi que la possibilité de travailler davantage une semaine afin de libérer du temps la semaine suivante sous le régime d'un horaire alterné.

Un droit à la déconnexion a également été mis en œuvre dans les entreprises de 20 travailleurs ou plus. En effet, dans ces entreprises, une convention collective de travail relative à l'usage des moyens de communication numériques doit être conclue.

Enfin, nous avons également allongé le délai de communication des horaires pour les travailleurs à temps partiel avec un horaire variable. De cette manière, le travailleur dispose de son horaire de travail plus tôt et peut mieux s'organiser.

Une autre mesure importante concerne la non-dégressivité des allocations de chômage pendant le congé de maternité. En effet, depuis le 1^{er} janvier 2023, nous avons gelé la dégressivité des allocations pendant le congé de maternité, mettant ainsi fin à une discrimination dont étaient victimes les femmes demandeuses d'emploi.

Discrimination et diversité

Le gouvernement a également travaillé sur la lutte contre les discriminations.

Ainsi, la loi du 1^{er} avril 2022 a permis d'améliorer les tests de discrimination permettant de donner de nouveaux pouvoirs aux services d'inspection pour rechercher et sanctionner les employeurs qui discriminent sur le marché du travail. Ces tests de discrimination permettent également de sensibiliser en la matière.

L'amélioration des tests de discrimination vise désormais toutes les formes de discrimination.

Les protections contre les représailles ont également été renforcées afin de mieux protéger les victimes et les témoins de discrimination ou de harcèlement.

Nous avons également créé, au sein du SPF Emploi, Travail et Concertation Sociale, une cellule diversité qui est chargée, de manière transversale, d'analyser la situation sur le marché du travail et d'établir des fiches sectorielles mises à disposition des commissions paritaires. Cette cellule diversité travaille en étroite collaboration avec

Daartoe zijn maatregelen genomen om werknemers in staat te stellen hun werk flexibeler in te richten, zodat het verenigbaar is met hun gezinsbehoeften.

De mogelijkheid om voltijds te werken op 4 dagen is ingevoerd, evenals de mogelijkheid om de ene week langer te werken om de volgende week tijd vrij te maken in het kader van een wisselend weekregime.

Er is ook een recht op deconnectie ingevoerd in bedrijven met 20 of meer werknemers. In deze bedrijven moet een collectieve arbeidsovereenkomst over het gebruik van digitale communicatiemiddelen worden afgesloten.

Tot slot hebben we ook de minimale bekendmakings-termijn waarbinnen de deeltijdse werknemers tewerkgesteld in het kader van een variabel werkrooster in kennis zullen worden gesteld van hun toepasselijk werkrooster, verlengd. Dit betekent dat werknemers hun werktijden zullen kennen en zich beter kunnen organiseren.

Een andere belangrijke maatregel betreft de niet-degressiviteit van werkloosheidsuitkeringen tijdens zwangerschapsverlof. Vanaf 1 januari 2023 hebben we het degressieve karakter van de werkloosheidsuitkering tijdens het zwangerschapsverlof bevroren, waardoor er een einde komt aan de discriminatie van vrouwelijke werkzoekenden.

Discriminatie en diversiteit

De regering heeft ook gewerkt aan de bestrijding van discriminatie.

Zo heeft de wet van 1 april 2022 discriminatietests verbeterd, waarbij inspectiediensten nieuwe bevoegdheden kregen om werkgevers die discrimineren op de arbeidsmarkt op te sporen en te bestraffen. Deze discriminatietests helpen ook om het bewustzijn op dit gebied te vergroten.

Verbeterde discriminatietests hebben nu betrekking op alle vormen van discriminatie.

De bescherming tegen represailles is ook versterkt om slachtoffers en getuigen van discriminatie of intimidatie beter te beschermen.

We hebben ook een cel diversiteit opgericht binnen de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, die verantwoordelijk is voor het analyseren van de situatie op de arbeidsmarkt op een transversale manier en voor het opstellen van sectorale rapporten voor gebruik door paritaire comités. Deze cel

UNIA dans le cadre du monitoring socio-économique qui cartographie le marché du travail en fonction de l'origine et l'historique migratoire en se basant sur les données statistiques disponibles.

Sur base des fiches sectorielles transmises par la cellule diversité, nous avons également mis en place un monitoring de la diversité au sein des secteurs d'activité. Concrètement, tous les deux ans, les commissions paritaires doivent répondre aux disparités qui seraient constatées et formuler des propositions pour y remédier.

Lutte contre la fraude sociale

Avec mes collègues ministres des Affaires sociales et des Indépendants, nous avons fait de la lutte contre la fraude sociale une priorité.

Ce gouvernement a, pour la première fois, élaboré un plan stratégique pluriannuel pour la lutte contre la fraude sociale et le dumping social (2022-2025).

Le plan prévoit une approche multidisciplinaire des services d'inspection sociale avec la Police, la Justice et les Finances, tant au niveau belge qu'européen.

Début 2023, un Plan d'action lutte contre la fraude sociale 2023-2024 a également été élaboré. Ce plan prévoit toute une série d'actions pour lutter contre la fraude liée au dumping social, aux cotisations et aux sociales, tout en assurant le financement de la sécurité sociale.

Les éléments clés du plan comprennent, entre autres, le fonctionnement par programme pour lutter contre la fraude sociale, une attention accrue aux conditions de travail et au bien-être au travail des travailleurs, une coopération étendue entre les différents services et les objectifs minimum de contrôles par secteur en ayant une attention particulière sur les chaînes de sous-traitance.

Ces deux plans permettent une meilleure collaboration entre tous les acteurs de la lutte contre la fraude.

Par ailleurs, le Service d'information et de recherche sociale (SIRS), les différents services d'inspection et les partenaires sociaux ont entamé une évaluation des différents plans pour une concurrence loyale en vue de leur mise à jour.

Le SIRS a aussi été chargé d'examiner si d'autres secteurs peuvent également se doter d'un plan pour une concurrence loyale.

Ce travail d'évaluation a donné lieu, par exemple, à la mise en place d'un système d'enregistrement des

diversité werkt nauw samen met UNIA in het kader van de socio-economische monitoring, die de arbeidsmarkt in kaart brengt volgens migratieoorsprong en -geschiedenis op basis van beschikbare statistische gegevens.

Op basis van de sectorale gegevens van de cel diversiteit hebben we ook een monitoringsysteem voor diversiteit opgezet binnen de verschillende activiteitensectoren. Concreet moeten de paritaire comités om de twee jaar reageren op ongelijkheden die zouden worden vastgesteld en voorstellen doen om deze te verhelpen.

Bestrijding van sociale fraude

Samen met mijn collega's, de ministers van Sociale Zaken en Zelfstandigen, hebben we van de strijd tegen sociale fraude een prioriteit gemaakt.

Deze regering werkte voor het eerst een Strategisch meerjarenplan voor de strijd tegen sociale fraude en sociale dumping (2022-2025) uit.

Het plan voorziet in een multidisciplinaire aanpak van sociale inspectiediensten met Politie, Justitie en Financiën, zowel op Belgisch als Europees niveau.

Begin dit jaar werd het Actieplan Sociale Fraudebestrijding 2023-2024 opgesteld. Dit plan zet in op een hele reeks acties om de fraude inzake sociale dumping, sociale bijdragen en sociale uitkeringen te bestrijden en om zo de financiering van de sociale zekerheid te waarborgen.

Kernelementen van het plan zijn o.a. de programawerking om sociale fraude te bestrijden, verscherpte aandacht voor de arbeidsomstandigheden en welzijn op het werk, doorgedreven samenwerking tussen de verschillende departementen en minimale controledoelstellingen per sector, met bijzondere aandacht voor onderaannemingsketens.

Deze plannen leiden tot een betere samenwerking tussen alle fraudebestrijders.

Daarnaast zijn de SIOD, de verschillende inspectiediensten en de sociale partners gestart met een evaluatie van de verschillende plannen voor eerlijke concurrentie met het oog op de actualisering ervan.

De SIOD heeft ook de opdracht gekregen om te onderzoeken of andere sectoren ook een plan voor eerlijke concurrentie kunnen aannemen.

Dit evaluatiewerk heeft bijvoorbeeld geleid tot de invoering van een aanwezigheidsregistratiesysteem

présences dans le secteur du nettoyage et du déménagement qui entrera en vigueur en 2024.

Nous avons également déjà, comme jamais auparavant, renforcé les services d'inspection en procédant au recrutement de 224 équivalents temps plein supplémentaires pour les services d'inspection sociale.

Ces ressources supplémentaires permettent d'intensifier la lutte contre la fraude, le dumping social et la traite des êtres humains.

Contrats journaliers

Avec les partenaires sociaux, nous avons également mis en place un mécanisme pour lutter contre les contrats journaliers successifs.

En effet, une cotisation de responsabilisation a été mise en place en cas de recours excessif à des contrats de travail temporaire.

Succession CDD et contrats de remplacement

Dans la lignée de la recherche d'une plus grande sécurité pour les travailleurs, nous avons également mis un frein à la succession des contrats de travail à durée déterminée et des contrats de remplacement.

En effet, la durée totale d'une telle succession de contrats ne pourra plus dépasser deux ans sans être requalifiée en contrat à durée indéterminée.

Pouvoir d'achat

En plus de l'indexation automatique des salaires et des allocations, nous avons travaillé à l'augmentation du pouvoir d'achat avec une attention toute particulière pour les personnes les plus fragiles.

C'est dans ce cadre, qu'avec les partenaires sociaux, nous avons augmenté le salaire minimum qui n'avait plus été revalorisé en dehors de l'indexation depuis 2008.

Une première étape a été accomplie au 1^{er} avril 2022 avec une première augmentation qui a également permis de supprimer la différence de salaire dont étaient victimes les jeunes de moins de 21 ans.

Cette augmentation du salaire minimum a fait l'objet d'une compensation pour les employeurs.

Deux nouvelles augmentations ont également été prévues au 1^{er} avril 2024 et au 1^{er} avril 2026.

in de schoonmaak- en verhuissector, dat in 2024 van kracht wordt.

We hebben de inspectiediensten ook al versterkt als nooit tevoren, door 224 voltijdse equivalenten extra aan te werven voor de sociale inspectiediensten.

Met deze extra krachten kunnen we de strijd tegen fraude, sociale dumping en mensenhandel opvoeren.

Dagcontracten

Samen met de sociale partners hebben we ook een mechanisme ingevoerd om opeenvolgende dagcontracten tegen te gaan.

Er is een responsabiliseringsbijdrage ingevoerd voor overmatig gebruik van tijdelijke arbeidscontracten.

Opeenvolgende arbeidsovereenkomsten van bepaalde duur en vervangingsovereenkomsten

In lijn met het streven naar meer zekerheid voor de werknemers, kan ook de wet van 20 maart 2023 aangehaald worden, wet die een rem gezet heeft op de opeenvolging van arbeidsovereenkomsten van bepaalde duur en vervangingsovereenkomsten.

Voortaan mag de totale duur van zo'n opeenvolging van contracten ook niet meer dan twee jaar bedragen zonder te worden geherkwalificeerd als een vast contract.

Koopkracht

Naast de automatische indexering van lonen en uitkeringen hebben we gewerkt aan het verhogen van de koopkracht, met bijzondere aandacht voor de meest kwetsbaren.

In dit kader hebben we samen met de sociale partners het minimumloon verhoogd, dat afgezien van de indexeringen, sinds 2008 niet meer was aangepast.

De eerste fase werd op 1 april 2022 afgerond met een eerste verhoging die het ook mogelijk maakte om het loonverschil voor jongeren onder de 21 jaar weg te werken.

Werkgevers werden gecompenseerd voor deze verhoging van het minimumloon.

Er waren nog twee verhogingen gepland voor 1 april 2024 en 1 april 2026.

Le gouvernement a également garanti les enveloppes bien-être qui ont permis d'améliorer les allocations sociales, surtout les plus basses. Dans ce cadre-là, nous avons également adapté le bonus à l'emploi afin que les travailleurs avec un bas salaire bénéficient d'un revenu net plus élevé.

En concertation avec les partenaires sociaux de la commission paritaire de l'agriculture et de l'horticulture, nous avons également augmenté le salaire minimum des travailleurs saisonniers du secteur afin qu'il soit identique à la rémunération des travailleurs réguliers du secteur.

En outre, les allocations de chômage minimales ont été revalorisées de 1,125 % en 2021, 2022 et 2023 en plus des indexations et de l'enveloppe bien-être.

En 2021 et 2022, nous avons permis aux entreprises qui ont obtenu des bons résultats d'octroyer à leurs travailleurs une prime coronavirus jusqu'à 500 euros net.

En 2023 et 2024, nous avons permis aux entreprises et aux secteurs qui ont obtenu de bons ou très bons résultats d'octroyer une prime pouvoir d'achat jusqu'à 750 euros net.

Avec les partenaires sociaux, nous avons aussi mis en place une indemnisation supplétive pour les déplacements domicile-travail réalisés à vélo. De cette manière, chaque travailleur qui se déplace à vélo pourra être indemnisé.

Par ailleurs, suite à ma demande, le Conseil Central de l'Économie et le Conseil National du Travail ont émis conjointement le 20 septembre 2023 un avis unanime sur les aspects liés à la sécurité et au bien-être dans le cadre des déplacements domicile-travail à vélo.

Ce travail favorisera la transition modale, voie indispensable sur les chemins de la transition écologique.

Concertation sociale

La concertation sociale est un des piliers de modèle sociale et donc de notre pays. Le gouvernement n'a eu de cesse que de travailler avec les partenaires sociaux.

C'est dans ce cadre que nous avons travaillé main dans la main pour aboutir à l'accord du Groupe des 10 du 6 avril 2023. Outre la confirmation de l'accord sur l'augmentation du salaire minimum, cet accord important concerne également la flexibilité et le chômage temporaire, les fins de carrière et les pensions complémentaires.

Nous avons travaillé avec les partenaires sociaux à la concrétisation de cet accord.

De regering heeft de welvaartsenveloppes gegarandeerd en die hebben het mogelijk gemaakt om de sociale uitkeringen te verbeteren, en dan vooral de laagste. Daarbij werd ook de werkbonus aangepast waardoor werknemers met een laag loon een hoger nettoloon overhouden.

In overleg met de sociale partners in het paritair comité voor het tuinbouwbedrijf hebben we ook het minimumloon voor seizoenarbeiders in de sector verhoogd, zodat het hetzelfde is als voor reguliere werknemers in de sector.

Daarnaast is de minimumwerkloosheidsuitkering verhoogd met 1,125 % in 2021, 2022 en 2023, bovenop de indexering en de welzijnsenveloppe.

In 2021 en 2022 hebben we bedrijven met goede resultaten toegestaan om hun werknemers een coronabonus van maximaal euro 500 netto toe te kennen.

In 2023 en 2024 hebben we bedrijven en sectoren die goede of zeer goede resultaten hebben behaald de mogelijkheid gegeven om een koopkrachtbonus van maximaal euro 750 netto toe te kennen.

Samen met de sociale partners hebben we ook een extra vergoeding ingevoerd voor woon-werkverkeer met de fiets. Op deze manier kan elke werknemer die zich met de fiets verplaatst, vergoed worden.

Daarnaast hebben de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven en de Nationale Arbeidsraad op mijn verzoek op 20 september 2023 gezamenlijk een unaniem advies uitgebracht over de veiligheids- en welzijnsaspecten van woon-werkverkeer per fiets.

Dit werk zal de modale transitie stimuleren, een essentieel pad op weg naar ecologische overgang.

Sociaal overleg

Sociaal overleg is een van de pijlers van ons sociaal model en dus van ons land. De regering is altijd blijven samenwerken met de sociale partners.

Het is in dit kader dat we hand in hand hebben gewerkt om tot het akkoord van de Groep van Tien van 6 april 2023 te komen. Dit belangrijke akkoord bevestigt niet alleen het akkoord over de verhoging van het minimumloon, maar heeft ook betrekking op flexibiliteit en tijdelijke werkloosheid, eindeloopbanen en aanvullende pensioenen.

We hebben met de sociale partners samengewerkt om dit akkoord te vorm te geven.

Fin 2022, le Comité de la liberté syndicale de l'Organisation internationale du travail a estimé que le système belge de formation des salaires conduisait à des restrictions à la liberté de négociation collective des partenaires sociaux.

Le Comité a ainsi appelé le gouvernement à entamer une concertation avec les partenaires sociaux afin de déterminer les mesures nécessaires pour garantir que les partenaires sociaux soient libres de déterminer les critères sur lesquels se fondent leurs négociations salariales. Nous avons donc adressé une demande d'avis au Conseil central de l'économie à ce sujet, invitant les partenaires sociaux à entamer des consultations sur la manière de mettre en œuvre cette décision et d'adapter la législation.

Au niveau sectoriel, nous mettons également en œuvre les accords unanimement conclus, notamment en ce qui concerne le salaire minimum des travailleurs saisonniers.

Nous soutenons également les secteurs dans leur exercice d'harmonisation. À cette fin, la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires a été adaptée pour donner plus de clarté et sécurité juridique.

Afin de soutenir les initiatives sectorielles, nous avons également élargi la possibilité de créer des fonds de sécurité d'existence communs. Cela permettra d'accroître la coopération entre les différents secteurs et de donner des perspectives pour la poursuite du travail d'harmonisation.

Elections sociales

Les élections sociales de 2020 se sont déroulées dans des conditions particulières en raison du coronavirus, ce qui a évidemment été pris en compte lors de l'évaluation qui a lieu après chaque élection sociale.

Sur base de l'avis du Conseil National du Travail, la réglementation organisant les élections a été adaptée, notamment pour améliorer le cadre concernant la numérisation de la procédure et pour mettre au point le droit de vote des travailleurs intérimaires et le vote électronique par distance.

En outre, nous avons fait évoluer les dispositions afin, d'une part, de mieux collecter les données sur les droits de vote des travailleurs temporaires et, d'autre part, étendre les statistiques de genre aux représentants des employeurs. Il est en effet important d'œuvrer pour

Eind 2022 stelde het Comité voor Vakbondsvrijheid van de Internationale Arbeidsorganisatie vast dat het Belgische loonvormingssysteem leidde tot beperkingen op de vrijheid van collectieve onderhandelingen van de sociale partners.

Het Comité riep de regering daarom op om in overleg te treden met de sociale partners om te bepalen welke maatregelen nodig zijn om ervoor te zorgen dat de sociale partners vrij zijn om de criteria te bepalen waarop hun loononderhandelingen gebaseerd worden. We hebben daarom een adviesaanvraag over dit onderwerp naar de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven gestuurd, waarin we de sociale partners uitnodigen om overleg te beginnen over de manier waarop deze beslissing ten uitvoer kan worden gebracht en de wetgeving kan worden aangepast.

Op sectoraal niveau voeren we ook de unaniem bereikte akkoorden uit, vooral met betrekking tot het minimumloon voor seizoenarbeiders.

We ondersteunen de sectoren ook bij hun harmonisatie-inspanningen. Hiertoe is de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités aangepast om meer duidelijkheid en rechtszekerheid te bieden.

Om sectorale initiatieven te ondersteunen, hebben we ook de mogelijkheid voor het oprichten van gemeenschappelijke fondsen voor bestaanszekerheid verruimd. Dit zal de samenwerking tussen de verschillende sectoren vergroten en perspectieven bieden voor verdere harmonisatiewerkzaamheden.

Sociale verkiezingen

De sociale verkiezingen van 2020 vonden plaats in bijzondere omstandigheden omwille van corona. Dit werd uiteraard meegenomen in de evaluatie die steeds na de sociale verkiezingen plaatsvindt.

Op basis van het advies van de Nationale Arbeidsraad werd de reglementering voor de organisatie van de verkiezingen aangepast, met name om het kader voor de digitalisering van de procedure te verbeteren en het stemrecht van uitzendkrachten en elektronisch stemmen op afstand op punt te stellen.

We hebben ook de bepalingen gewijzigd om de gegevensverzameling over het stemrecht van uitzendkrachten te verbeteren en om de genderstatistieken uit te breiden tot werkgeversvertegenwoordigers. Het is inderdaad belangrijk om te werken aan een betere

une meilleure représentativité genrée tant auprès des représentants des travailleurs que des employeurs.

Amélioration du marché du travail

En plus de toutes les mesures déjà évoquées, nous avons également pris des mesures pour améliorer le fonctionnement du marché du travail.

Dans ce cadre, nous avons mis en place une plateforme interfédérale qui a pour but d'améliorer la mobilité des travailleurs et de lutter contre les pénuries d'emplois.

Cette plateforme est un lieu d'échange entre les différentes administrations fédérales et les entités fédérées sur les problématiques de l'emploi. Il s'agit de mettre en place des synergies pour dynamiser le marché du travail.

Diverses mesures ont ainsi vu le jour notamment à la suite d'échanges intervenus dans ce cadre.

Parmi les principales mesures adoptées, on peut citer:

- la réforme de l'inscription des chômeurs temporaires comme demandeurs d'emploi;
- l'octroi d'une allocation équivalente à 25 % des allocations de chômage lorsque le chômeur reprend un emploi dans un métier en pénurie ou dans une autre région;
- la mise en place d'un monitoring des causes des pénuries d'emplois dans les différents secteurs dont les premiers retours nous sont parvenus et sont en cours d'analyse;
- la mise en œuvre des accords sectoriels pour lutter contre les pénuries et notamment celui de la construction;
- la réforme de l'article 39ter sur la mobilité des travailleurs;
- la mise en place de trajets de transition;
- l'augmentation de l'exonération fiscale de la prime de formation octroyée par les entités fédérées pour les métiers en pénurie;
- la possibilité de cumuler les allocations de chômage avec les primes de formation.

gendervertegenwoordiging onder zowel werknemers- als werkgeversvertegenwoordigers.

Verbetering van de arbeidsmarkt

Naast alle reeds genoemde maatregelen hebben we ook stappen ondernomen ter verbetering van de werking van de arbeidsmarkt.

In het kader hiervan hebben we een interfederaal platform opgericht om de mobiliteit van werknemers te verbeteren en het gebrek aan arbeidskrachten op te lossen.

Dit platform is een forum voor uitwisseling tussen de verschillende federale administraties en gefedereerde entiteiten over werkgelegenheidskwesties. Het doel is om synergiën te creëren om de arbeidsmarkt te stimuleren.

Er werden verschillende maatregelen ingevoerd als resultaat van de discussies in dit kader.

De belangrijkste maatregelen die werden genomen zijn onder andere:

- de hervorming van de registratie van tijdelijk werklozen als werkzoekenden;
- de toekenning van een uitkering gelijk aan 25 % van de werkloosheidsuitkering als de werkloze een baan aanneemt in een knelpuntberoep of in een andere regio;
- het opzetten van een monitoringsysteem om de oorzaken van het tekort aan arbeidskrachten in de verschillende sectoren vast te stellen, waarvan we de eerste resultaten hebben ontvangen die momenteel geanalyseerd worden;
- het uitvoeren van sectorale akkoorden om tekorten te bestrijden, met name in de bouwsector;
- de hervorming van artikel 39ter over de mobiliteit van werknemers;
- de invoering van transitietrajecten;
- een verhoging van de belastingvrijstelling voor de opleidingspremie die door de gefedereerde entiteiten wordt toegekend voor knelpuntberoepen;
- de mogelijkheid om werkloosheidsuitkeringen te combineren met opleidingspremies.

Formation

Le rapport de juillet 2023 du Conseil supérieur de l'emploi, qui dresse l'état des lieux du marché du travail en Belgique et dans les régions, démontre à quel point la formation est essentielle pour dynamiser notre marché du travail.

L'importance de la formation ne peut être sous-estimée. C'est pourquoi, depuis le début de cette législature, je travaille à des mesures pour renforcer la formation des travailleurs et opérer un changement des mentalités en la matière. La formation n'est pas une charge pour les entreprises et la société mais un moyen de renforcer notre compétitivité.

Dans ce cadre, j'ai mis en place un droit individuel à la formation qui garantit en 2023, à chaque travailleur au moins 4 jours de formation par an et 5 jours par an à partir de 2024, en prévoyant des exceptions pour les plus petites entreprises.

Cette disposition commence à porter ses fruits, comme en témoignent les différentes conventions collectives sectorielles qui ont été récemment conclues en la matière.

J'ai également été plus loin en prévoyant au niveau de l'entreprise l'obligation, pour les partenaires sociaux, d'élaborer un plan de formation.

Outre le droit individuel à la formation et les plans de formation, le développement de l'application numérique "*Individual Learning Account*" (ILA) est en cours en collaboration avec les entités fédérées. La première étape en la matière consiste en l'adoption du fédéral *Learning Account*, qui a récemment été voté par la Chambre des représentants. L'objectif de l'ILA est de donner aux travailleurs une vue d'ensemble sur ses droits à la formation, sur les formations disponibles et sur les compétences acquises. Ces compétences pourront ensuite être valorisées sur le marché du travail.

Pour cela, une collaboration entre les différentes entités est en cours, en vue de l'élaboration d'un accord de coopération sur les échanges de données nécessaires.

Nous avons également prévu l'indexation automatique du plafond salarial applicable au congé éducation payé.

Trajet de réintégration 2.0

Un autre défi important concerne les malades de longue durée. En effet, nous constatons depuis plusieurs années

Opleiding

Het rapport van juli 2023 van de Hoge Raad voor de Werkgelegenheid, dat de balans opmaakt van de arbeidsmarkt in België en de regio's, toont aan hoe essentieel opleiding is om onze arbeidsmarkt dynamischer te maken.

Het belang van opleiding kan niet worden onderschat. Daarom werk ik sinds het begin van deze legislatuur aan maatregelen om de opleiding van werknemers te versterken en een mentaliteitsverandering op dit gebied teweeg te brengen. Opleiding is geen last voor bedrijven en de maatschappij, maar een middel om ons concurrentievermogen te versterken.

Daarom heb ik een individueel opleidingsrecht ingevoerd dat elke werknemer vanaf 2023 minstens 4 dagen opleiding per jaar garandeert en vanaf 2024 minstens 5 dagen opleiding per jaar, met uitzonderingen voor kleinere bedrijven.

Deze bepaling begint vruchten af te werpen, zoals blijkt uit de verschillende sectorale collectieve arbeidsovereenkomsten die onlangs op dit gebied zijn ondertekend.

Ik ben ook een stap verder gegaan door de sociale partners op bedrijfsniveau te verplichten om een opleidingsplan op te stellen.

Naast het individuele opleidingsrecht en de opleidingsplannen wordt er in samenwerking met de gefedereerde entiteiten gewerkt aan de ontwikkeling van de digitale toepassing "*Individual Learning Account*" (ILA). De eerste stap in deze richting is de goedkeuring van het Federale *Learning Account*, dat onlangs door de Kamer van volksvertegenwoordigers werd goedgekeurd. Het doel van de ILA is om werknemers een overzicht te geven van hun opleidingsrechten, de beschikbare opleidingen en de vaardigheden die ze hebben verworven. Deze vaardigheden kunnen dan gebruikt worden op de arbeidsmarkt.

Om dit te bereiken wordt er samengewerkt tussen de verschillende entiteiten, met het oog op het opstellen van een samenwerkingsakkoord over de noodzakelijke gegevensuitwisseling.

We hebben ook voorzien in een automatische indexering van het loonplafond dat van toepassing is op betaald educatief verlof.

Re-integratietraject 2.0

Een andere grote uitdaging betreft de langdurig zieken. In de afgelopen jaren hebben we een aanzienlijke

une augmentation importante du nombre de personnes en situation de maladie et invalidité.

Outre les mesures préventives déjà exposées, nous avons également travaillé avec les partenaires sociaux sur la mise en œuvre d'une réforme des trajets de réintégration chez le propre employeur.

La nouvelle procédure de réintégration a été mise en place depuis le 1^{er} octobre 2022 et la loi réformant la procédure de force majeure médicale est également d'application depuis fin 2022.

L'objectif de cette réforme était d'apporter des solutions positives, au travers d'un meilleur accompagnement pluridisciplinaire basé sur les besoins du travailleur, pour aboutir à une réintégration progressive et durable des travailleurs. Pour cela, l'implication des acteurs de terrain (service de prévention, les mutuels...) a été renforcée et nous avons multiplié les actions positives auprès des travailleurs et des employeurs.

Il était en effet essentiel qu'un trajet de réintégration ne soit plus vu comme une contrainte négative débouchant trop souvent sur une fin de contrat.

LA SITUATION SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL

Durant ces trois dernières années, le marché du travail a été chamboulé par les crises successives que nous avons traversées; la pandémie de COVID-19, les inondations, la crise énergétique et la guerre en Ukraine.

Malgré ces crises, nous avons réussi à préserver l'emploi et à protéger le pouvoir d'achat.

Le taux d'emploi n'a jamais été aussi élevé en Belgique qu'aujourd'hui. Les données de Statbel montrent que le taux d'emploi des 20-64 ans a progressé entre 2020 et 2022 de 1,9 % passant de 70 % à 71,9 %.

Une augmentation du taux d'emploi est constatée dans toutes les Régions.

De même, l'augmentation du taux d'emploi concerne tant les femmes (+2,2 %) que les hommes (+1,6 %).

Bien que nous soyons au 2^e trimestre de 2023 retombés légèrement en-dessous de ce chiffre, au troisième

trimestre, la tendance est à la hausse.

Naast de reeds geschetste preventieve maatregelen hebben we samen met de sociale partners ook gewerkt aan de uitvoering van een hervorming van het re-integratietraject bij de eigen werkgever.

De nieuwe re-integratieprocedure is van kracht sinds 1 oktober 2022, en de wet tot hervorming van de procedure van medische overmacht is ook van kracht sinds eind 2022.

Het doel van deze hervorming was om positieve oplossingen te bieden, door betere multidisciplinaire ondersteuning op basis van de behoeften van de werknemer, om de geleidelijke en duurzame re-integratie van werknemers te bewerkstelligen. Om dit te bereiken, hebben we de betrokkenheid van de mensen die in het veld werken (preventiediensten, ziekenfondsen, enz.) versterkt en hebben we het aantal positieve acties ten aanzien van werknemers en werkgevers verhoogd.

Het was van essentieel belang dat een re-integratietraject niet langer zou worden gezien als een negatieve verplichting die maar al te vaak leidde tot het beëindigen van een contract.

DE ACTUELE SITUATIE VAN DE ARBEIDSMARKT

De afgelopen drie jaar werd de arbeidsmarkt verstoord door de opeenvolgende crisissen die we hebben meegemaakt: de COVID-19-pandemie, de overstromingen, de energiecrisis en de oorlog in Oekraïne.

Ondanks deze crisissen zijn we erin geslaagd om de werkgelegenheid te behouden en de koopkracht te beschermen.

De werkgelegenheidsgraad is nog nooit zo hoog geweest in België als vandaag. Uit gegevens van Statbel blijkt dat de werkgelegenheidsgraad voor 20-64-jarigen tussen 2020 en 2022 met 1,9 % is gestegen, van 70 % naar 71,9 %.

In alle gewesten is een stijging van de werkgelegenheidsgraad te zien.

De stijging van de werkgelegenheidsgraad betreft ook zowel vrouwen (+2,2 %) als mannen (+1,6 %).

Hoewel we in het 2^e kwartaal van 2023 iets onder dit cijfer zullen zakken, hebben we in het 3^e kwartaal

trimestre 2022, nous avons dépassé la barre des 5 millions d'actifs occupés en Belgique.

Les chiffres de l'Office national de Sécurité sociale montrent qu'entre le 4^e trimestre de 2020 et le premier trimestre de 2023, 200.861 postes de travail salariés ont été créés.

Parmi ces postes supplémentaires, 101.800 sont occupés par des hommes et 99.781 par des femmes.

Un autre élément important est que les données de l'ONSS montrent qu'au moins 144.213 de ces postes de travail supplémentaires sont des emplois à plus de $\frac{3}{4}$ temps.

Pour l'avenir, même si le contexte économique reste très incertain, les prévisions économiques du Bureau fédéral du plan publiées en septembre 2023 tablent toujours sur un accroissement du taux d'emploi en 2024 et la création de 40.300 emplois supplémentaires.

Les prévisions économiques du Bureau du Plan indiquent que l'emploi intérieur passera de 4,90 millions à 5,19 millions au cours de la période 2020-2024, soit environ 300.000 emplois supplémentaires.

L'ANNÉE 2024

L'année 2024 sera évidemment marquée par les élections législatives, européennes, régionales et communales, qui conduiront aux renouvellements des Chambres législatives.

Le gouvernement continuera toutefois à travailler au profit des travailleurs, de l'emploi et pour améliorer la situation économique.

En ce qui concerne la politique du travail, nous travaillerons sur les mesures suivantes:

Renforcement des cotisations d'activation

Afin de soutenir l'augmentation du taux d'emploi et de responsabiliser davantage les employeurs qui dispensent leurs travailleurs de prestations, les cotisations d'activation seront majorées de 30 %.

De plus, des mesures seront mises en place pour éviter des abus.

En effet, afin d'obtenir une dispense, l'employeur ne pourra plus faire presté son travailleur quelques heures

van 2022 de kaap van 5 miljoen werkenden in België overschreden.

Uit cijfers van de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid blijkt dat er tussen het 4^e kwartaal van 2020 en het 1^e kwartaal van 2023, 200.861 jobs in loondienst werden gecreëerd.

Van deze extra jobs werden er 101.800 bezet door mannen en 99.781 door vrouwen.

Een ander belangrijk punt is dat uit de RSZ-gegevens blijkt dat minstens 144.213 van deze extra arbeidsplaatsen betrekkingen betreft van meer dan $\frac{3}{4}$.

Voor de toekomst voorspellen de in september 2023 gepubliceerde economische prognoses van het Federaal Planbureau nog steeds een toename van de werkgelegenheid in 2024 en de creatie van 40.300 extra banen, ook al blijft de economische context erg onzeker.

De economische vooruitzichten van het Planbureau geven aan dat de binnenlands werkgelegenheid in de periode 2020-2024 zal gestegen zijn van 4,90 miljoen naar 5,19 miljoen met andere woorden ongeveer 300.000 extra jobs.

HET JAAR 2024

Het jaar 2024 zal natuurlijk in het teken staan van de federale, Europese, regionale en lokale verkiezingen, die zullen leiden tot de vernieuwing van de Wetgevende Kamers.

De regering zal zich echter blijven inzetten voor de werknemers, de werkgelegenheid en de verbetering van de economische situatie.

Wat het werkgelegenheidsbeleid betreft, zullen we aan de volgende maatregelen werken:

Verhoogde activeringsbijdragen

Om de stijging van de werkzaamheidsgraad te ondersteunen en om werkgevers die hun werknemers vrijstellen van prestaties te responsabiliseren, zullen de activeringsbijdragen met 30 % worden verhoogd.

Bovendien zullen er maatregelen worden genomen om misbruik te voorkomen.

Om een vrijstelling te krijgen, zullen werkgevers hun werknemers niet langer een paar uur per kwartaal kunnen

sur un trimestre mais devra s'assurer d'offrir à celui-ci au moins l'équivalent d'un tiers temps. De même, si le travailleur reprend un emploi, l'employeur n'échappera plus au paiement de cette cotisation.

La réduction de 40 % accordée à l'employeur si celui-ci offre une formation au travailleur concerné ne sera désormais accordée que si l'employeur offre une formation qui réponde aux conditions de l'outplacement prévu au chapitre 5 de la loi du 5 septembre 2001 visant à améliorer le taux d'emploi des travailleurs. De cette manière, nous renforçons la formation des travailleurs concernés et il est possible de vérifier si celle-ci est effective.

Réforme en profondeur du régime des flexi-jobs

Le mécanisme des flexi-jobs sera fondamentalement réformé afin de fournir un cadre clair qui permet d'éviter les abus et le glissement des emplois réguliers.

Il s'agira d'ajouter des limites claires au système afin qu'il réponde à ses objectifs initiaux.

D'abord, les flexi-jobs devront respecter les barèmes de rémunérations prévus au niveau sectoriel. Cela permet de garantir au travailleur un salaire adéquat par rapport à la fonction occupée et d'éviter une concurrence entre les travailleurs si l'employeur paie moins de rémunération aux travailleurs en flexi-job.

Une exception est toutefois prévue dans le secteur de l'Horeca en raison des spécificités de ce secteur, est notamment l'obligation d'utiliser une caisse enregistreuse qui permet de lutter contre la fraude et d'également protéger le travailleur.

Ensuite, la cotisation patronale de sécurité sociale sera augmentée à 28 % afin de garantir un financement adéquat de la sécurité sociale.

Au niveau de la fiscalité, un plafond maximal de revenu via un flexi-job sera mis en place au-delà duquel le travailleur paiera des impôts au taux marginal. Afin de garantir la transparence pour le travailleur, une application lui permettra de vérifier où il en est par rapport à ce plafond.

Afin d'éviter des constructions abusives, il ne sera plus possible d'occuper un travailleur en flexi-job au sein d'une entreprise liée à celle avec laquelle le travailleur

laten werken, maar zullen ze ervoor moeten zorgen dat ze hen minstens het equivalent van een betrekking van 1/3^e van de voltijdse wekelijkse arbeidsduur aanbieden. Ook als de werknemer weer aan het werk gaat, zal de werkgever niet langer vrijgesteld zijn van het betalen van deze bijdrage.

De vermindering van 40 % die aan de werkgever wordt toegekend als hij de betrokken werknemer een opleiding aanbiedt, wordt nu alleen toegekend als de werkgever een opleiding aanbiedt die voldoet aan de voorwaarden voor outplacement die zijn vastgelegd in hoofdstuk 5 van de wet van 5 september 2001 ter verbetering van de arbeidsparticipatie van werknemers. Op deze manier versterken we de opleiding van de betrokken werknemers en is het mogelijk om te controleren of deze opleiding effectief is.

Hervorming flexi-jobs

Het systeem van flexi-jobs wordt fundamenteel hervormd. We voorzien een duidelijke omkadering om misbruiken en verdringing van reguliere tewerkstelling te vermijden.

Het gaat erom om duidelijke grenzen te stellen aan het systeem om het in lijn te brengen met de oorspronkelijke doelstellingen.

Ten eerste moeten flexi-jobs voldoen aan de sectorale barema's. Dit zal ervoor zorgen dat werknemers een loon krijgen dat overeenkomt met de functie die ze uitoefenen en zal concurrentie tussen werknemers voorkomen als werkgevers een flexi-job werknemers minder zouden betalen.

Er is echter een uitzondering gemaakt voor de horecasector vanwege de specifieke kenmerken van deze sector, met name de verplichting om een witte kassa te gebruiken, wat helpt om fraude tegen te gaan en ook de werknemer beschermt.

Ten tweede wordt de patronale socialezekerheidsbijdrage verhoogd tot 28 % om ervoor te zorgen dat de sociale zekerheid voldoende wordt gefinancierd.

Op het gebied van belastingen zal er een maximale inkomensgrens via flexi-jobs worden ingevoerd, waarboven werknemers belasting zullen betalen tegen het marginale tarief. Om transparantie voor werknemers te garanderen, zullen zij via een applicatie kunnen nagaan waar zij staan ten opzichte van dit plafond.

Om misbruik te voorkomen, zal het niet langer mogelijk zijn om een flexwerker tewerk te stellen binnen een bedrijf dat verbonden is met het bedrijf waar de werknemer

à un contrat de travail à temps à au moins 4/5^e. De la même manière, les personnes qui passent d'un emploi à temps plein à un 4/5^e temps devront attendre deux trimestres avant de pouvoir réaliser un flexi-job, afin d'éviter le glissement du travail régulier vers un 4/5^e temps complété par du travail flexi. Il n'est pas non plus possible que le même employeur occupe un travailleur dans le cadre d'un contrat de travail et en même temps dans le cadre d'un flexi-job.

Enfin, un salaire maximum sera introduit, en tenant compte des barèmes salariaux du secteur, en vue d'éviter un glissement de la rémunération vers un flexi-salaire.

Ces mesures d'encadrement constituent une première étape importante pour ramener le système à ce pour quoi il a été conçu à l'origine, à savoir l'adaptation à des pics et à des creux imprévus.

Cette réforme des flexi-jobs s'appliquera aux secteurs qui en bénéficient déjà. De nouveaux secteurs pourront également utiliser le mécanisme ainsi réformé.

Augmentation du salaire minimum

Au 1^{er} avril 2024, le salaire minimum augmentera une nouvelle fois, de 35,7 euros, à la suite de l'accord que le gouvernement a conclu avec les partenaires sociaux.

Conformément à la demande des partenaires sociaux, nous mettrons sur la table les moyens nécessaires afin que cette augmentation puisse être compensé pour les employeurs et que cela se traduise par une augmentation de 50 euros net pour les travailleurs.

Cela se fera en concertation avec mes collègues les ministres des Affaires sociales et des Finances par un renforcement de la composante très bas-salaires et un renforcement du bonus fiscal à l'emploi.

Nous mettrons également les moyens afin de pérenniser l'accord des partenaires sociaux de l'agriculture et de l'horticulture qui permet de garantir l'augmentation du salaire minimum des travailleurs saisonniers.

Service Citoyen

Une loi offrant un cadre fédéral pour les jeunes qui s'inscrivent dans un service citoyen verra enfin le jour.

Le Service Citoyen est un dispositif qui vise à permettre à tous les jeunes de 18 à 25 ans qui vivent en Belgique de s'engager de manière conséquente dans un projet

een voltijdse arbeidsovereenkomst van minstens 4/5^e heeft. Ook zullen mensen die van een voltijdse baan naar een 4/5^e baan gaan 2 kwartalen moeten wachten voordat ze een flexi-job kunnen aannemen, om te voorkomen dat reguliere tewerkstelling wordt omgezet in een 4/5^e baan aangevuld met flexi-tewerkstelling. Het is ook niet mogelijk dat éénzelfde werkgever een werknemer in dienst heeft met een arbeidsovereenkomst en tegelijkertijd met een flexi-job.

Tot slot zal er een maximumloon worden ingevoerd, waarbij rekening wordt gehouden met de loonbarema's van de sector, om een verschuiving in verloning naar een flexi-loon te voorkomen.

Deze omkaderende maatregelen zijn een eerste en belangrijke stap om het systeem opnieuw terug te brengen tot datgene waarvoor het oorspronkelijk werd uitgedokterd: namelijk het opvangen van onvoorziene pieken en dalen.

Deze hervorming van flexi-jobs zal gelden voor sectoren die er al van gebruik maken. Nieuwe sectoren zullen ook gebruik kunnen maken van het hervormde systeem.

Minimumloon verhoging

Op 1 april 2024 stijgt het minimumloon nogmaals, met 35,7 euro, dankzij het akkoord dat de sociale partners sloten met de regering.

In overeenstemming met de vraag van de sociale partners, zullen we voldoende middelen voorzien zodat deze verhoging kan gecompenseerd worden voor de werkgevers en dit resulteert in een verhoging van 50 euros netto voor de werknemers.

Dit zal gebeuren in overleg met mijn collega's, de ministers van Sociale Zaken en Financiën, door het versterken van de zeer lage lonen component en het verhogen van de fiscale werkbonus.

We zullen ook de middelen voorzien om het akkoord tussen de sociale partners in de land- en tuinbouw verder uit te voeren, akkoord dat een verhoging van het minimumloon voor seizoenarbeiders garandeert.

Samenlevingsdienst

Een wet die een federaal kader schept voor jongeren die zich inschrijven voor een samenlevingsdienst zal eindelijk het licht zien.

De Samenlevingsdienst is een programma dat alle jongeren tussen 18 en 25 jaar die in België wonen, de kans geeft om zich in te zetten voor een project van

d'intérêt général afin de promouvoir l'engagement citoyen, la mixité sociale, la solidarité et l'autonomie individuelle.

Le service citoyen aura une durée de 6 à 12 mois pendant laquelle, les jeunes en service recevront une indemnité mensuelle proportionnelle au nombre de jours passés en Service Citoyen. Pour un jeune qui accomplit l'ensemble de ce service, l'indemnité sera de 550 euros, qui pourra être cumulée avec les différentes allocations jusqu'à un plafond de revenu équitable.

Le Service Citoyen sera géré et encadré par une Agence pour le Service Citoyen, qui sera agréée et subventionnée à hauteur de 7,5 millions d'euros par le SPF Emploi, Travail et Concertation sociale. Cette somme permettra le financement du service citoyen pour environ 1.000 jeunes.

L'Agence pour le Service Citoyen sera également chargée d'agréer et de contrôler les organismes d'accueil des jeunes.

À la fin du Service Citoyen, les jeunes auront la possibilité de participer à une vaste foire à l'emploi, où seront notamment présents des employeurs privés, afin d'accroître les possibilités d'intégrer le marché du travail après ce service.

En outre, les Régions pourront organiser avec l'Agence pour le Service Citoyen des journées d'information sur le Service Citoyen. Les jeunes âgés de 18 à 25 ans qui sont au chômage depuis plus de 2 ans devront, dans le cadre de leurs obligations de disponibilité active, participer à une de ces journées.

Introduction d'un nouveau régime de cumul des revenus du travail pour les chômeurs de longue durée

Afin de soutenir les demandeurs d'emploi de longue durée qui reprennent un emploi, un nouveau régime de cumul des allocations sera mis en place.

Ce nouveau régime concernera les chômeurs qui sont en 3^e période d'indemnisation.

L'objectif est que le demandeur d'emploi qui reprend un emploi à temps partiel conserve une partie de ses allocations de chômage dans la philosophie du régime existant en matière d'incapacité de travail.

algemeen belang om de maatschappelijke betrokkenheid, de sociale diversiteit, de solidariteit en de individuele autonomie te bevorderen.

De samenlevingsdienst zal tussen 6 en 12 maanden duren, waarbij jongeren een maandelijkse vergoeding ontvangen in verhouding tot het aantal dagen dat ze aan de Samenlevingsdienst besteden. Voor een jongere die deze dienst voltijds volbrengt, zal de vergoeding 550 euro bedragen, die kan worden gecumuleerd met verschillende uitkeringen tot een redelijk inkomensplafond.

De Samenlevingsdienst zal worden beheerd en gecontroleerd door een Agentschap voor de Samenlevingsdienst, dat zal worden erkend en gesubsidieerd voor een bedrag van 7,5 miljoen euro door de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg. Dit bedrag zal worden gebruikt om de samenlevingsdienst voor ongeveer 1.000 jongeren te financieren.

Het Agentschap voor de Samenlevingsdienst zal ook verantwoordelijk zijn voor de goedkeuring van en het toezicht op de organisaties die jongeren ontvangen.

Aan het einde van de Samenlevingsdienst krijgen jongeren de kans om deel te nemen aan een grootschalige jobbeurs, waar vooral privéwerkgevers aanwezig zullen zijn, om hun kansen op de arbeidsmarkt na de dienst te vergroten.

Bovendien zullen de gewesten samen met het Agentschap voor de Samenlevingsdienst informatiedagen over de Samenlevingsdienst kunnen organiseren. Jongeren tussen 18 en 25 jaar die al meer dan 2 jaar werkloos zijn, zullen aan een van deze dagen moeten deelnemen als onderdeel van hun verplichting van actieve beschikbaarheid.

Invoering van een nieuw systeem voor het cumuleren van inkomsten uit werk voor langdurig werklozen

Om langdurig werkzoekenden die weer aan het werk gaan te ondersteunen, wordt er een nieuw systeem voor het cumuleren van uitkeringen ingevoerd.

Dit nieuwe systeem zal gelden voor werklozen in hun 3^e uitkeringsperiode.

Het is de bedoeling dat werkzoekenden die deeltijds terugkeren naar het werk een deel van hun werkloosheidsuitkering behouden, net zoals bij het bestaande systeem voor arbeidsongeschiktheid.

La hauteur des allocations conservées sera proportionnelle au volume de travail réalisé par mois.

L'objectif est que le travail soit toujours rémunérateur. Il s'agira donc d'un système plus avantageux que l'allocation de garantie de revenu existante.

Ce régime de cumul s'appliquera pendant une période de maximum 24 mois qui pourra être fractionnée.

Encourager le volontariat des demandeurs d'emploi

La loi du 3 juillet 2005 relative aux droits des volontaires et la réglementation du chômage seront modifiées afin de permettre aux demandeurs d'emploi d'accomplir plus facilement des activités volontaires.

Dans ce cadre et en concertation au sein de la plateforme interfédérale, la déclaration de volontaire préalable à laquelle sont soumis les demandeurs d'emploi sera supprimée. Toutefois, afin de protéger le volontaire chômeur des abus dont il pourrait être victime, l'ONEM pourra interdire l'exercice de l'activité avec maintien des allocations s'il constate que celle-ci ne répond pas aux caractéristiques du volontariat. L'ONEM pourra également récupérer les allocations de chômage indument perçues directement auprès de l'organisation fautive, comme c'est le cas aujourd'hui en ce qui concerne l'ONSS pour les cotisations de sécurité sociale.

Une collaboration entre les services d'inspection du SPF Finances, de l'ONSS, de l'ONEM et du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale sera mise en place afin de prévenir d'éventuels abus.

Poursuite de la lutte contre la fraude sociale

Les concertations entre les partenaires sociaux et les différents services d'inspection se poursuivront afin d'adopter des plans pour une Concurrence Loyale (PCL).

Les secteurs de la construction, du transport, du nettoyage, du déménagement et de la viande devraient conclure un plan de manière imminente.

D'autres concertations sont également en cours avec les partenaires sociaux des secteurs du métal, de l'agriculture et de l'horticulture, de l'HORECA, du gardiennage et de l'électrotechnique afin de conclure des plans dans les prochaines semaines.

Ces plans contribueront également à renforcer la lutte contre la fraude sociale et le dumping social dans ces secteurs.

Het bedrag van de ingehouden uitkering zal in verhouding staan tot de hoeveelheid werk die per maand wordt verricht.

Het doel is om ervoor te zorgen dat werken altijd loont. Het zal daarom een voordeliger systeem zijn dan de bestaande inkomensgarantie-uitkering.

Dit cumulatiesysteem zal gelden voor een periode van maximaal 24 maanden, die opgesplitst kan worden.

Werkzoekenden aanmoedigen om vrijwilligerswerk te doen

De wet van 3 juli 2005 betreffende de rechten van vrijwilligers en de werkloosheidsreglementering zal worden gewijzigd om het voor werkzoekenden gemakkelijker te maken om vrijwilligersactiviteiten uit te voeren.

In deze context en in overleg met het interfederaal platform zal de voorafgaande verklaring van vrijwilligerswerk die van werkzoekenden wordt geëist, worden afgeschaft. Om werkloze vrijwilligers echter tegen misbruik te beschermen, zal de RVA hen kunnen verbieden om de activiteit uit te oefenen, met behoud van hun uitkering, als ze vaststelt dat de activiteit niet aan de kenmerken van vrijwilligerswerk voldoet. De RVA zal ook ten onrechte ontvangen werkloosheidsuitkeringen rechtstreeks kunnen terugvorderen van de organisatie die in gebreke blijft, zoals momenteel het geval is bij de RSZ voor sociale bijdragen.

De inspectiediensten van de FOD Financiën, de RSZ, de RVA en de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg zullen samenwerken om misbruiken te voorkomen.

Voortzetting van de strijd tegen sociale fraude

Het overleg met de sociale partners en de inspectiediensten wordt voortgezet met het oog op de goedkeuring van de Plannen voor Eerlijke Concurrentie (PEC).

De bouw-, transport-, schoonmaak-, verhuis- en vleessector moeten hun PEC's binnenkort goedkeuren.

Er wordt ook verder overlegd met de sociale partners van de metaalsector, groene sectoren, HORECA, bewaking en elektrotechniek om Plannen voor Eerlijke Concurrentie (PEC) in de komende weken af te sluiten.

Deze plannen dragen bij tot een betere bestrijding van sociale fraude en sociale dumping in deze sectoren.

En parallèle, nous avons travaillé à la réalisation de protocoles de coopération entre les inspections et d'autres institutions, qui entreront en vigueur en 2024. Ces protocoles permettront également d'intensifier la lutte contre les phénomènes de fraude comme le dumping social.

Nous avons également décidé de renforcer la Cellule Mixte de Soutien, qui permet un fonctionnement multidisciplinaire entre le ministère public, les Services de police, le SIRS et les services d'inspection sociale. Ce renfort permettra de donner un élan supplémentaire à la lutte contre la fraude sociale grave et organisée, qui dépasse parfois les compétences de chaque service pris isolément.

Nous permettrons également à tous les services d'inspection sociale d'avoir accès aux données des systèmes des caisses enregistreuses dans le secteur de l'Horeca. Pour cela, une sanction sera également prévue dans le Code pénal social pour non-utilisation de la caisse alors que les dispositions fiscales l'obligent.

En renforçant les synergies entre les services d'inspection sociaux et fiscaux, on permettra également une meilleure lutte contre la fraude.

La réforme du Code pénal social, approuvé au sein du gouvernement, sera également discutée au sein de la Chambre des représentants après l'avis du Conseil d'État. Cette réforme vise à accroître l'efficacité de la prévention, l'identification et la poursuite du travail illégal, de la fraude sociale et du dumping social, en renforçant l'arsenal juridique.

Enfin, nous allons à nouveau procéder, en 2024, au recrutement de 29 équivalents temps plein supplémentaires pour lutter contre la fraude. Au total, ce seront donc plus de 250 personnes à temps plein qui auront été engagées sous cette législature pour renforcer les moyens humains de la lutte contre la fraude sociale.

Conseil consultatif relatif au travail des enfants

Depuis le début des années 90, notre réglementation du travail prévoit la création d'un conseil consultatif sur le travail des enfants.

Jusqu'à présent, ce conseil n'a jamais vu le jour.

Entre-temps, notre monde du travail continue à évoluer et nous sommes confrontés à des situations qui nécessitent un cadre solide en la matière. Par exemple,

Tegelijkertijd hebben we gewerkt aan samenwerkingsprotocollen tussen de inspectiediensten en andere instellingen die van kracht zullen worden in 2024. Deze protocollen zullen ons ook in staat stellen sociale dumping effectiever en efficiënter te bestrijden.

We hebben ook besloten om de Gemengde Ondersteuningscel te versterken, die multidisciplinaire samenwerking tussen het openbaar ministerie, de politiediensten, de SIOD en de sociale inspectiediensten mogelijk maakt. Deze versterking zal een extra impuls geven aan de strijd tegen ernstige en georganiseerde sociale fraude, die soms buiten de bevoegdheid van één enkele dienst valt.

We zullen ook alle sociale inspectiediensten toegang geven tot de gegevens van de kassasystemen in de Horecasector. Daartoe zal er ook een sanctie worden opgenomen in het Sociaal Strafwetboek voor het niet gebruiken van het kasregister wanneer dit vereist is door de fiscale regelgeving.

Het versterken van de synergiën tussen de sociale en fiscale inspectiediensten zal ook helpen om fraude effectiever te bestrijden.

De hervorming van het wetboek van sociaal strafrecht, die door de regering is goedgekeurd, zal ook door de Kamer van volksvertegenwoordigers worden besproken na ontvangst van het advies van de Raad van State. Deze hervorming is bedoeld om illegale arbeid, sociale fraude en sociale dumping doeltreffender te voorkomen, op te sporen en te vervolgen, door het juridische arsenaal te versterken.

Tot slot zullen we in 2024 opnieuw 29 extra VTE aanwerven om fraude te bestrijden. In totaal zullen er tijdens deze legislatuur meer dan 250 voltijdse personeelsleden aangeworven zijn om het personeelsbestand voor de bestrijding van sociale fraude te versterken.

Adviesraad Kinderarbeid

Sinds begin jaren 90 voorziet onze arbeidsreglementering de oprichting van een Adviesraad Kinderarbeid.

Tot op de dag van vandaag werd hier nog geen uitvoering aan gegeven.

Ondertussen evolueert onze wereld van arbeid verder en worden we geconfronteerd met situaties die een degelijke en gefundeerde omkadering vereisen. In deze

le phénomène des mineurs en tant qu'influenceurs sur les médias sociaux se développe.

Nous avons donc l'intention de mettre sur pied en 2024 ce conseil consultatif et de lancer prochainement un appel à candidatures.

Investissement dans les services ICT de l'ONEM et simplification administrative

L'ONEM doit faire face à d'importantes difficultés informatiques qui risquent d'entraîner des ruptures de certains services et applications.

Pour y faire face, nous allons investir dans un soutien informatique au sein de l'institution, qui permettra de mettre à jour les différentes applications, mettre en œuvre les projets nécessaires comme ceux permettant une application optimale du nouvel article 39ter mais également de s'engager vers des investissements pour une simplification des différentes procédures administratives, notamment en ce qui concerne la digitalisation de certaines tâches internes.

En effet, le Comité de Gestion de l'ONEM s'est prononcé, le 4 octobre 2023, globalement favorablement à la mise en place d'un plan de simplification contenant diverses mesures.

Il convient d'analyser comment, dans les limites des budgets disponibles, ces différentes mesures peuvent être mises en œuvre.

Nous analyserons également en 2024 si la réglementation doit évoluer dans ce cadre.

Encadrement des clauses de non-débauchage

Afin de poursuivre le travail sur l'amélioration de la mobilité des travailleurs, nous avons interrogé les partenaires sociaux concernant l'encadrement des clauses de non-débauchage.

Il s'agit de clauses contractuelles qui obligent une partie à verser à l'autre partie des indemnités, souvent prohibitives, lorsque celle-ci souhaite engager un de ses travailleurs. Ces clauses s'étendent parfois au-delà de la relation contractuelle.

Ces clauses empêchent donc les travailleurs, qui parfois ont des contrats précaires, de recevoir des offres d'emploi de la part d'un employeur qui cherche à recruter son profil.

Le travailleur n'est d'ailleurs généralement pas au courant de ces clauses qui nuisent à son employabilité

kan in het bijzonder verwezen worden naar de inzet van minderjarigen als influencers op sociale media.

We zijn daarom van plan om deze adviesraad in 2024 op te richten en binnenkort een oproep tot kandidaatstelling te lanceren.

Investeren in de ICT-diensten van RVA en administratieve vereenvoudiging

De RVA heeft te kampen met grote IT-problemen die kunnen leiden tot onderbrekingen in bepaalde diensten en toepassingen.

Om dit aan te pakken, gaan we investeren in IT-ondersteuning binnen de instelling, waardoor het mogelijk wordt om de verschillende toepassingen te updaten, de nodige projecten uit te voeren, zoals de projecten die een optimale toepassing van het nieuwe artikel 39ter mogelijk maken, en ook investeringen te doen om de verschillende administratieve procedures te vereenvoedigen, met name wat betreft de digitalisering van bepaalde interne taken.

Op 4 oktober 2023 stemde het Beheerscomité van de RVA voor de invoering van een vereenvoudigingsplan dat verschillende maatregelen bevat.

We moeten analyseren hoe, binnen de grenzen van de beschikbare budgetten, deze verschillende maatregelen kunnen worden uitgevoerd.

In 2024 zullen we ook analyseren of de regelgeving in deze context moet evolueren.

Niet-afwervingsbeding

Om ons werk aan het verbeteren van de mobiliteit van werknemers voort te zetten, hebben we de sociale partners gevraagd naar een omkadering van niet-afwervingsbedingen.

Dit zijn contractuele bedingen die de ene partij verplichten om de andere partij een vaak hoog schadeloosstellingsbedrag te betalen wanneer deze laatste een van haar werknemers in dienst wil nemen. Deze bedingen reiken soms verder dan de contractuele relatie.

Deze bedingen verhinderen dus dat werknemers, die soms onzekere contracten hebben, werkaanbiedingen krijgen van een werkgever die hun profiel in dienst wil nemen.

Bovendien zijn werknemers over het algemeen niet op de hoogte van deze bedingen, die nadelig zijn voor hun

et reviennent à contourner l'encadrement des clauses de non-concurrence prévues par l'article 65 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

Le 26 septembre 2023, le Conseil National du Travail et le Conseil central de l'économie a émis un avis à ce sujet. Cet avis démontre que la préoccupation d'encadrer les clauses de non-débauchage est largement partagée par les partenaires sociaux, tant du côté des employeurs que d'une majorité des employeurs.

Sur base de l'avis des partenaires sociaux, en 2024, nous élaborerons donc un cadre législatif pour ces clauses, afin d'améliorer la mobilité des travailleurs et d'accroître la sécurité juridique pour toutes les parties impliquées.

Expérience en ce qui concerne la réduction collective du temps de travail

Les mécanismes de réduction collective du temps de travail ont déjà fait l'objet d'un état des lieux réalisé par le Bureau du Plan.

Cependant, il est essentiel d'aller au-delà et de compléter ce travail préliminaire par une véritable évaluation scientifique de la mesure en termes d'emploi, de bien-être, de productivité et sur l'environnement.

Pour cela, le Bureau Fédéral du Plan, avec l'appui d'une équipe scientifique sélectionnée par Belspo, réalisera une évaluation multidimensionnelle de la réduction collective du temps de travail. Pour cela, des expériences aléatoires seront menées dans le courant de 2024.

Poursuite de l'implémentation de la réforme du statut des travailleurs des arts

En 2024, une nouvelle étape de la réforme du statut des travailleurs des arts verra le jour avec l'entrée en vigueur de la nouvelle commission du travail des arts. Cette commission sera composée pour moitié de personnes issues et proposées par les fédérations du secteur.

Cette commission occupera un rôle important car il s'agira de la seule instance qui sera chargée d'estimer la nature artistique, technique ou de soutien d'une prestation réalisée.

Grâce à l'attestation fournie par cette commission, le travailleur des arts pourra bénéficier de toutes les dérogations prévues dans les réglementations fédérales

inzetbaarheid en neerkomen op een omzeiling van de concurrentiebedingen die zijn vastgelegd in artikel 65 van de wet van 3 juli 1978 op de arbeidsovereenkomsten.

Op 26 september 2023 hebben de Nationale Arbeidsraad en de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven een advies over dit onderwerp uitgebracht. Uit het advies blijkt dat de overgrote meerderheid van de sociale partners, zowel langs de zijde van de werknemersvertegenwoordigers, als langs de zijde van de werkgeversorganisaties, een duidelijke omkadering van deze niet-afweringsbedingen bepleit.

Op basis van het advies van de sociale partners zullen we in 2024 een wetgevingskader voor deze bedingen opstellen om de mobiliteit van werknemers te verbeteren en de rechtszekerheid voor alle betrokken partijen te vergroten.

Experiment collectieve arbeidsduurvermindering

Het Planbureau heeft al een evaluatie van collectieve arbeidsduurvermindering uitgevoerd.

Het is echter essentieel om verder te gaan en dit voorbereidend werk aan te vullen met een echte wetenschappelijke evaluatie van de maatregel op het vlak van werkgelegenheid, welzijn, productiviteit en milieu.

Daarom zal het Federaal Planbureau, met de steun van een door Belspo geselecteerd wetenschappelijk team, een multidimensionele evaluatie van de collectieve arbeidstijdvermindering uitvoeren. Hiervoor zullen in de loop van 2024 willekeurige experimenten worden uitgevoerd.

Verdere uitvoering van de hervorming van het statuut van kunstwerkers

In 2024 komt er een nieuwe fase in de hervorming van het statuut van kunstwerkers met de inwerkingtreding van de nieuwe Kunstwerkcommissie. Deze commissie zal voor de helft bestaan uit mensen die afkomstig zijn uit en voorgedragen worden door de federaties van de sector.

Deze commissie zal een belangrijke rol spelen, omdat zij als enige verantwoordelijk zal zijn voor de beoordeling van het artistieke, technische of ondersteunende karakter van een prestatie.

Dankzij het attest afgeleverd door deze commissie zullen kunstwerkers kunnen genieten van alle vrijstellingen die voorzien zijn in de federale regelgeving, zonder

sans devoir justifier à nouveau de sa qualité de travailleur des arts.

En 2024, nous suivrons de près l'installation de cette commission et veillerons à ce que les différentes institutions travaillent en parfaite harmonie afin de simplifier au maximum les choses pour les travailleurs du secteur.

Contrat de travail pour les travailleurs du sexe

La loi du 21 mars 2022 a modifié le Code pénal en ce qui concerne le droit pénal sexuel en ouvrant la possibilité d'instaurer un régime légal qui délimite les cas dans lesquels il est possible d'octroyer un contrat de travail aux travailleuses et aux travailleurs du sexe.

Avec les ministres de la Justice et des Affaires sociales, nous travaillons donc à l'élaboration d'une loi mettant en œuvre cette possibilité, en offrant un cadre de travail optimisé, garantissant en particulier la sécurité, la santé et le bien-être des travailleurs concernés.

Après analyse des différents avis, le projet de loi sera soumis à la Chambre des représentants afin de pouvoir être concrétisé en 2024.

Jeunes au pair

Dans le cadre de la conférence pour l'emploi 2022 qui portait sur les travailleurs d'origine étrangère, les partenaires sociaux ont attiré l'attention du gouvernement sur la situation des jeunes au pair.

Face aux abus dont sont victimes les jeunes au pair, le Conseil National du Travail demandait de prévoir les mesures nécessaires au niveau fédéral afin que ces travailleurs soient employés avec les mêmes droits que les travailleurs domestiques.

La directive 2016/801 du 11 mai 2016 définit le "jeune au pair", comme un ressortissant de pays tiers qui est admis sur le territoire d'un État membre pour être accueilli temporairement par une famille dans le but d'améliorer ses compétences linguistiques et sa connaissance de l'État membre concerné, en échange de petits travaux ménagers et de la garde d'enfants.

Vu la répartition des compétences en Belgique, la thématique des jeunes au pair a été mise à l'agenda de la Conférence interministérielle Asile et Migration présidée par le secrétaire d'État à l'Asile et la Migration. L'objectif était d'examiner au niveau des différents niveaux de

dat ze hun statuut van kunstwerker opnieuw hoeven te rechtvaardigen.

In 2024 zullen we de oprichting van deze commissie op de voet volgen en ervoor zorgen dat de verschillende instellingen perfect op elkaar aansluiten om de zaken zo eenvoudig mogelijk te maken voor de werknemers in de sector.

Arbeidsovereenkomsten voor sekswerkers

De wet van 21 maart 2022 heeft het wetboek van strafrecht gewijzigd op het gebied van seksueel strafrecht, waardoor de mogelijkheid is ontstaan om een wettelijke regeling in te voeren die de gevallen afbakt waarin het mogelijk is om een arbeidscontract te verlenen aan sekswerkers.

Samen met de ministers van Justitie en Sociale Zaken werken we daarom aan het opstellen van een wet die deze mogelijkheid implementeert, een optimaal werk-kader biedt en met name de veiligheid, de gezondheid en het welzijn van de betrokken werknemers garandeert.

Zodra de verschillende adviezen zijn geanalyseerd, zal het wetsvoorstel worden ingediend bij de Kamer van volksvertegenwoordigers, zodat het in 2024 kan worden geïmplementeerd.

Au pair-jongeren

In het kader van de werkgelegenheidsconferentie 2022, die gewijd was aan werknemers van buitenlandse afkomst, vestigden de sociale partners de aandacht van de regering op de situatie van au pair-jongeren.

Gezien het misbruik dat au pair-jongeren ondervinden, heeft de Nationale Arbeidsraad opgeroepen om op federaal niveau de nodige maatregelen te nemen om ervoor te zorgen dat deze werknemers met dezelfde rechten worden tewerkgesteld als dienstboden.

Richtlijn 2016/801 van 11 mei 2016 definieert een "au pair-jongere" als een onderdaan van een derde land die tot het grondgebied van een lidstaat wordt toegelaten om tijdelijk door een gezin te worden ontvangen met het doel zijn of haar taalvaardigheden en kennis van de betrokken lidstaat te verbeteren, in ruil voor licht huishoudelijk werk en kinderopvang.

Gezien de verdeling van de verantwoordelijkheden in België werd de kwestie van de au pair-jongeren op de agenda van de Interministeriële Conferentie Asiel en Migratie voorgezeten door de staatssecretaris voor Asiel en Migratie geplaatst. Het doel was te onderzoeken

pouvoir comment mieux protéger les jeunes au pair et lutter contre les formes d'exploitation.

Les différents membres se sont accordés pour éclaircir le statut des jeunes au pair.

Nous rédigerons les textes nécessaires pour insérer, dans le courant de l'année 2024, ce nouveau statut dans la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

Poursuite du plan d'action national pour améliorer le bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail 2022-2027

Les actions découlant du plan d'action national pour l'amélioration du bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail 2022-2027 couvrent la recherche, l'élaboration de la législation, la concertation sociale, les activités de promotion et la surveillance du respect de la législation. Le SPF Emploi, Travail, et Concertation sociale établit un rapport annuel portant sur les actions menées.

Ce rapport sera prochainement présenté au Conseil supérieur pour la prévention et la protection au travail afin, le cas échéant, de mettre à jour le plan.

La prévention des troubles musculosquelettiques

L'impact des troubles musculosquelettiques est considérable sur la santé des travailleurs, l'organisation au sein des entreprises et sur notre société.

En effet, au cours des 12 derniers mois, 80 % des travailleurs se sont plaints d'un trouble musculosquelettique, que ce soit des maux de dos dans 50 % des cas, des douleurs aux membres supérieurs dans 40 % des cas ou des douleurs aux membres inférieurs dans 30 % des cas.

Cela se ressent évidemment au niveau des entreprises, puisqu'on estime qu'entre 30 et 50 % des absences sont liées à des troubles musculosquelettiques, et aussi au niveau de la sécurité sociale puisque sur les quelque 500.000 personnes en invalidité, environ 150.000 le sont à la suite de ce type de troubles.

Notre législation à ce sujet se fonde encore sur deux directives européennes datant du début des années 90 et doit être modernisée afin de s'adapter à l'évolution du monde du travail.

Nous avons donc préparé les textes légaux à cet effet, qui ont été soumis aux partenaires sociaux. Cette

hoe de verschillende overheidsniveaus au pair-jongeren beter konden beschermen en vormen van uitbuiting konden bestrijden.

De verschillende leden kwamen overeen om het statuut van au pair-jongeren te verduidelijken.

We zullen de noodzakelijke teksten opstellen om in de loop van 2024 dit nieuwe statuut in de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten in te voegen.

De opvolging verzekeren van het nationaal actieplan ter verbetering van het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk 2022-2027

De acties die voortvloeien uit het nationaal actieplan ter verbetering van het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk 2022-2027 hebben betrekking op onderzoek, het opstellen van wetgeving, sociaal overleg, promotionele activiteiten en het toezicht op de naleving van de wetgeving. De FOD WASO stelt jaarlijks een verslag op van de uitgevoerde acties.

Dit verslag wordt ter bespreking voorgelegd aan de Hoge Raad voor Preventie en Bescherming op het werk en indien nodig, bijgewerkt.

De preventie van spier- en skelet aandoeningen

Spier- en skeletaandoeningen hebben een aanzienlijke invloed op de gezondheid van werknemers, de organisatie van het bedrijf en de maatschappij als geheel.

In de afgelopen 12 maanden klaagde 80 % over een MSA, met in 50 % van de gevallen rugpijn, in 40 % van de gevallen pijn in de bovenste ledematen en in 30 % van de gevallen pijn in de onderste ledematen.

Dit heeft uiteraard gevolgen voor bedrijven, aangezien naar schatting 30 % tot 50 % van het ziekteverzuim verband houdt met spier- en skeletaandoeningen, en ook voor het socialezekerheidsstelsel, aangezien van de ongeveer 500.000 arbeidsongeschikten er ongeveer 150.000 het gevolg zijn van dit soort aandoeningen.

Onze wetgeving over dit onderwerp is nog steeds gebaseerd op twee Europese richtlijnen uit het begin van de jaren 90 en moet worden gemoderniseerd om zich aan te passen aan de veranderende wereld van het werk.

Daarom hebben we de relevante wetteksten opgesteld, die aan de sociale partners zijn voorgelegd. Deze

modernisation devrait donc également intervenir en 2024, ce qui permettra d'envoyer un signal fort pour que cette question soit également modernisée au niveau européen.

Formation des conseillers en prévention et des personnes de confiance

Les conseillers en prévention des services internes et externes de prévention et protection au travail constituent un maillon indispensable pour les politiques de prévention. En réponse aux changements intervenus dans le monde du travail, le champ d'activité des conseillers en prévention dans les entreprises a également évolué, passant d'un expert technique formé principalement à la sécurité du travail à un conseiller polyvalent qui doit avoir des connaissances plus larges dans tous les domaines de la prévention.

Cette évolution s'accompagne également d'un intérêt croissant pour les risques psychosociaux et musculosquelettiques au travail. La nature et le degré de l'expertise requis pour exercer la fonction ont donc fondamentalement évolué.

En 2024, nous continuerons donc à travailler sur l'actualisation de la formation des conseillers en prévention en définissant plus clairement les objectifs d'apprentissage, en évitant la superposition des éléments de formation et en intégrant des garanties concernant la qualité de la formation.

En 2024, le SPF Emploi, Travail et Concertation sociale évaluera également si la formation des personnes de confiance peut être améliorée.

Datamining des risques professionnel

Dans le cadre du Plan national pour la Reprise et la Résilience, nous avons entrepris de mettre en œuvre un projet de datamining ambitieux afin de disposer de l'ensemble des données permettant de surveiller et de suivre l'évolution des risques professionnels. L'objectif est de pouvoir sensibiliser tous les acteurs à la problématique et d'adopter les mesures les plus adéquates pour prévenir les accidents de travail et maladies professionnelles.

Une cellule de 4 experts a été constituée au sein du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale, qui fournira une première synthèse en 2024 sur les conditions de travail et les risques professionnels en Belgique.

Cette synthèse sera disponible via un site web. Un accent sera évidemment aussi mis sur les risques psychosociaux et la santé mentale des travailleurs.

modernisering zou dus ook in 2024 moeten plaatsvinden, wat een sterk signaal zal afgeven dat deze kwestie ook op Europees niveau gemoderniseerd moet worden.

De opleiding van de preventieadviseurs en van de vertrouwenspersonen

De preventieadviseurs van de interne en externe diensten voor preventie en bescherming op het werk vormen een essentiële schakel in het preventiebeleid. Naar aanleiding van de verschuivingen in de wereld van het werk is ook het werkterrein van preventieadviseurs in de bedrijven gewijzigd van een technisch expert die hoofdzakelijk opgeleid is in arbeidsveiligheid, naar een adviseur die een bredere kennis nodig heeft van alle preventiedomeinen.

Deze evolutie gaat gepaard met een toenemende aandacht voor psychosociale en musculoskeletale risico's op het werk. De aard en graad van de expertise die nodig is om de functie te vervullen is als gevolg daarvan geëvolueerd.

In 2024 zullen we daarom verder werken aan een actualisering van de aanvullende opleiding van deze preventieadviseurs zodat de leerdoelen duidelijk worden omschreven, overlappende opleidingsonderdelen worden vermeden en garanties worden ingebouwd betreffende de kwaliteit van de opleiding.

In 2024 zal de FOD WASO eveneens evalueren of de vorming van de vertrouwenspersonen kan verbeterd worden.

Datamining van beroepsrisico's

Als onderdeel van het Nationale Plan voor Herstel- en Veerkracht hebben we een ambitieus dataminingproject opgezet om alle nodige gegevens te verzamelen om de evolutie van de arbeidsomstandigheden te kunnen controleren en opvolgen. De bedoeling is om alle betrokkenen bewust te maken van het probleem en de meest geschikte maatregelen te nemen om arbeidsongevallen en beroepsziekten te voorkomen.

Binnen de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg werd een cel van 4 deskundigen opgericht die in 2024 een eerste overzicht zal geven van de arbeidsomstandigheden en beroepsrisico's in België.

Deze samenvatting zal beschikbaar zijn op een website. De focus zal uiteraard ook liggen op psychosociale risico's en de mentale gezondheid van werknemers.

Poursuite de l'exécution du plan bien-être au travail

Le plan bien-être mental au travail a démarré en 2023 avec la mise en œuvre concrète de plusieurs actions. La poursuite de ce plan se fera en 2024.

Élections sociales de 2024

L'année 2024 sera également marquée par les élections sociales qui auront lieu du 13 au 26 mai 2024.

La procédure électorale débutera 150 jours avant les élections et débutera donc en décembre 2023. Cette procédure est minutieusement préparée par le SPF Emploi, Travail et Concertation sociale qui est responsable de l'encadrement juridique et pratique des élections en appuyant toutes les parties prenantes.

L'administration s'efforcera de fournir des informations en temps utile via son site web, différentes brochures et des séances d'information destinées à un large public.

Le SPF Travail, Emploi et concertation sociale disposera également d'un helpdesk qui sera accessible à toutes les parties tout au long de la procédure électorale, afin de répondre aux questions liées à la réglementation sur les élections sociales et faire en sorte que la procédure se déroule au mieux.

L'administration veillera également à mettre à disposition le résultat des élections immédiatement après le scrutin.

Il s'agit évidemment d'un moment important pour la vie démocratique des entreprises.

Procédure d'informations et de consultation des travailleurs

Cet automne, nous célébrons le 75^e anniversaire de la loi sur l'organisation des entreprises et le 50^e anniversaire de l'arrêté royal réglementant les informations économiques et financières à fournir aux conseils d'entreprise.

En effet, il est important que les représentants des travailleurs au sein des entreprises reçoivent les informations nécessaires sur l'entreprise pour défendre activement les intérêts des travailleurs et réfléchir, en collaboration avec l'employeur, de manière constructive à l'avenir de l'entreprise.

Uitvoering van het Plan Mentaal Welzijn op het Werk

Het Plan mentaal welzijn op het werk werd in 2023 gelanceerd met de concrete uitvoering van een aantal acties. De uitvoering van het plan wordt in 2024 voortgezet.

2024 – Sociale verkiezingen

Het jaar 2024 zal ook in het teken staan van de sociale verkiezingen, die van 13 tot 26 mei 2024 zullen plaatsvinden.

De verkiezingsprocedure begint 150 dagen voor de verkiezingen en start dus in december 2023. Deze procedure wordt nauwgezet voorbereid door de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, die verantwoordelijk is voor het juridische en praktische kader van de verkiezingen door alle belanghebbenden te ondersteunen.

De administratie zal zich inspannen om tijdig informatie te verstrekken via haar website, verschillende brochures en informatiesessies voor een breed publiek.

De FOD Arbeid, Tewerkstelling en Sociaal Overleg zal ook over een helpdesk beschikken die tijdens de hele verkiezingsprocedure toegankelijk zal zijn voor alle partijen, om vragen te beantwoorden in verband met de regelgeving voor sociale verkiezingen en om ervoor te zorgen dat de procedure zo vlot mogelijk verloopt.

De administratie zal er ook voor zorgen dat de verkiezingsresultaten onmiddellijk na de stemming beschikbaar worden gesteld.

Dit is duidelijk een belangrijk moment in het democratische leven van de ondernemingen.

Informatie- en consultatie van werknemers

Dit najaar vieren we de 75^e verjaardag van de wet houdende organisatie van het bedrijfsleven en de 50^e verjaardag van het koninklijk besluit houdende reglementering van de economische en financiële inlichtingen te verstrekken aan de ondernemingsraden.

Het is belangrijk dat de werknemersvertegenwoordigers binnen de ondernemingen de nodige informatie krijgen over de onderneming om actief op te komen voor de belangen van de werknemers en samen met de werkgever constructief na te denken over de toekomst van de onderneming.

C'est aussi l'occasion d'évaluer la consultation sociale au niveau de l'entreprise et de la préparer pour l'avenir.

Les questions climatiques et environnementales font désormais partie intégrante du monde de l'entreprise.

Le renforcement de la consultation au niveau de l'entreprise sur ces questions est donc primordial, notamment au regard de la directive concernant la publication d'informations en matière de durabilité par les entreprises.

D'autres évolutions au sein des entreprises devraient également être discutées avec les représentants des travailleurs, telles que les informations sur le groupe auquel les entreprises appartiennent, les structures de sous-traitance, l'introduction et l'impact de l'intelligence artificielle.

Dans ce cadre, il a également été décidé que le conseil d'entreprise devra mener une concertation chaque année en cas d'utilisation de flexi-jobs quant à l'utilisation de ceux-ci.

Restructurations

Un avant-projet de loi visant une protection accrue des travailleurs visés par une restructuration est soumis actuellement à l'avis des partenaires sociaux au CNT.

Ce projet est articulé autour de trois axes:

— en ce qui concerne les licenciements collectifs: un allongement à 120 jours de la période de référence, une obligation de conclure un plan social, l'inclusion des sous-traitants dans la procédure d'information et de consultation;

— en ce qui concerne les transferts d'entreprises: une solidarité temporaire de l'employeur cédant des dettes nées postérieurement au transfert, une protection à l'encontre des mesures préjudiciables adoptées après le transfert;

— une interdiction d'engager des étudiants pour remplacer les travailleurs en grève comme cela existe avec les travailleurs intérimaires.

Les partenaires sociaux poursuivront les discussions au sujet des restructurations dans les semaines à venir, en vue de formuler des propositions concrètes.

Het is dan ook de gelegenheid om het sociaal overleg op ondernemingsniveau te evalueren en klaar te stomen voor de toekomst.

Klimaat- en milieukwesties zijn een integraal onderdeel van het bedrijfsleven geworden.

Een versterking van het overleg op ondernemingsniveau hierover is aangewezen en wordt ook gevraagd in de richtlijn Duurzaamheidsrapportage.

Ook andere evoluties binnen ondernemingen dienen voldoende besproken te worden met de werknemers-vertegenwoordigers, zoals informatie betreffende de groep waar ondernemingen deel van uitmaken, onderaannemingsstructuren en de invoering en impact van artificiële intelligentie.

In dit verband werd ook besloten dat de ondernemingsraad een jaarlijkse raadpleging moet houden over het gebruik van flexi-jobs.

Herstructureringen

Een voorontwerp van wet dat bedoeld is om werknemers die getroffen worden door herstructureringen beter te beschermen, werd aan de NAR voorgelegd voor advies van de sociale partners.

Het ontwerp bestaat uit drie hoofdonderdelen:

— collectief ontslag: verlenging van de referentieperiode tot 120 dagen, verplichting om een sociaal plan op te stellen, opname van onderaannemers in de informatie- en raadplegingsprocedure;

— met betrekking tot de overdracht van ondernemingen: tijdelijke hoofdelijke aansprakelijkheid van de overdragende werkgever voor schulden die na de overdracht ontstaan, bescherming tegen nadelige maatregelen die na de overdracht worden genomen;

— een verbod op het inhuren van studenten ter vervanging van stakende werknemers, zoals dat bestaat voor uitzendkrachten.

De sociale partners zullen de besprekingen over betreffende herstructureringen de komende weken voortzetten met het oog op het formuleren van concrete voorstellen.

Poursuite des travaux sur l'harmonisation du paysage des commissions paritaires

Les partenaires sociaux ont depuis un certain nombre d'années entamé un travail d'harmonisation des différentes commissions paritaires.

Les évolutions récentes dans le secteur de la distribution alimentaire ont démontré la nécessité de clarifier les choses afin de garantir une concurrence saine entre les entreprises.

Le 24 mars 2023, nous avons invité les partenaires sociaux des commissions paritaires concernées à engager un dialogue sur la structure des commissions paritaires et sur les conditions de travail qui devraient s'y appliquer, afin de garantir des salaires et des conditions de travail équitables, ainsi qu'une concurrence loyale entre les entreprises.

Malheureusement, à ce jour, les partenaires sociaux n'ont pas pu formuler de propositions concrètes en la matière.

C'est pourquoi, je vais solliciter l'avis des partenaires sociaux sur une proposition concrète et les inviter à formuler, s'ils le souhaitent, des pistes alternatives. Évidemment les pistes des partenaires sociaux seront analysées en priorité.

Évaluation de la loi du 3 octobre 2022 portant des dispositions diverses relatives au travail

En 2024, le Conseil National du Travail est chargé d'évaluer différentes mesures contenues dans la loi du 3 octobre 2022 portant des dispositions diverses relatives au travail. Il s'agit notamment des dispositions concernant l'adaptation des horaires de travail à la demande du travailleur; la présomption de salariat dans l'économie de plateformes; les trajets de transition; la réforme de l'article 39ter; les dispositions concernant l'e-commerce; le droit à la déconnexion et les plans de formation dans les entreprises.

Diversité: modernisation du monitoring socio-économique

Tous les deux ans, le SPF Emploi, Travail et Concertation sociale publie le monitoring socio-économique du marché du travail, en collaboration avec UNIA.

La dernière édition a été publiée en octobre 2022.

Avec l'instauration de la cellule diversité et le suivi auprès des secteurs, le monitoring est appelé à évoluer vers une version 2.0.

Voortzetting werkzaamheden over de harmonisatie van het landschap van de paritaire comités

De sociale partners werken al een aantal jaren aan de harmonisatie van de verschillende paritaire comités.

Recente ontwikkelingen in de sector van de voedingsdistributie hebben aangetoond dat er meer duidelijkheid moet komen om een gezonde concurrentie tussen bedrijven te garanderen.

Op 24 maart 2023 hebben we de sociale partners van de betrokken paritaire comités uitgenodigd om een dialoog aan te gaan over de structuur van de paritaire comités en de arbeidsvoorwaarden die voor hen zouden moeten gelden, om eerlijke lonen en arbeidsvoorwaarden en eerlijke concurrentie tussen bedrijven te garanderen.

Helaas hebben de sociale partners tot nu toe geen concrete voorstellen op dit gebied kunnen doen.

Daarom ga ik de sociale partners om hun mening vragen over een concreet voorstel en hen uitnodigen om alternatieve ideeën te formuleren, als ze dat willen. Uiteraard zullen de voorstellen van de sociale partners prioriteit krijgen.

Evaluatie van de wet van 3 oktober 2022 houdende diverse arbeidsbepalingen

In 2024 is de Nationale Arbeidsraad gelast met het evalueren van de verschillende maatregelen vervat in de wet van 3 oktober 2022 houdende diverse arbeidsbepalingen. Dit betreft bepalingen inzake de aanpassing van de werktijden op verzoek van de werknemer; het vermoeden van werknemerschap in de platformeconomie; transitietrajecten; de hervorming van artikel 39ter; bepalingen met betrekking tot e-commerce; het recht op deconnectie en opleidingsplannen in bedrijven.

Diversiteit: modernisering van de sociaal-economische monitoring

Om de twee jaar publiceert de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg de sociaaleconomische monitoring van de arbeidsmarkt, in samenwerking met UNIA.

De laatste editie verscheen in oktober 2022.

Met de invoering van de diversiteitseenheid en de monitoring van sectoren zal de monitoring evolueren naar een versie 2.0.

La notion de diversité sera ainsi interprétée de manière plus large que dans le monitoring effectué jusqu'à présent: outre l'origine, d'autres critères mesurables seront inclus dans la mesure du possible (sexe, âge, handicap, etc.).

La Commission d'évaluation des législations anti-discrimination souligne l'importance de tels outils pour servir la politique de lutte contre la discrimination et de promotion de la diversité.

En outre, une attention particulière sera portée sur la qualité et la durabilité de l'emploi. Des indices de contexte socio-économique seront développés en parallèle.

Les demandes de données ont été introduites et la création de nouvelles variables touche à sa fin. La version finale de ce nouveau "rapport diversité" est attendue fin 2024.

Ces nouvelles données permettront également de renforcer la lutte contre les discriminations.

Conférences pour l'emploi

Les conférences annuelles pour l'emploi sont devenues un rendez-vous incontournable.

Ces conférences ont notamment pour but de créer les conditions pour atteindre l'objectif de 80 % de taux d'emploi.

Comme l'indique le Conseil supérieur de l'emploi, cela impliquera surtout de mobiliser les groupes dits à risque, c'est-à-dire ceux qui y sont actuellement les moins représentés sur le marché du travail. Ce sont de manière transversale les personnes faiblement diplômées, les personnes originaires d'un pays en dehors de l'UE, les personnes âgées de 60 à 64 ans, les malades de longue durée, les personnes en situation de handicap et, les femmes.

Ainsi, la conférence annuelle 2021 était consacrée aux travailleurs âgés et la fin de carrière harmonieuse.

En 2022, c'était la question des obstacles rencontrés par les travailleurs d'origine étrangère pour l'accès au marché du travail qui a été analysée. Un plan d'actions reprenant les diverses mesures évoquées par les partenaires sociaux a été présenté au Conseil National du Travail. Ceux-ci ont remis un avis unanime (avis 2.361 du 5 avril 2023). Certaines mesures ont déjà pu être complètement mises en œuvre, comme la ratification de la convention OIT 190 sur l'élimination des violences au travail.

Het begrip diversiteit zal dus ruimer geïnterpreteerd worden dan in de monitoring die tot nu toe werd uitgevoerd: naast afkomst zullen ook andere meetbare criteria zoveel mogelijk worden opgenomen (geslacht, leeftijd, handicap, enz.).

De Commissie voor de evaluatie van antidiscriminatie-wetten benadrukt het belang van dergelijke instrumenten voor het beleid ter bestrijding van discriminatie en ter bevordering van diversiteit.

Daarnaast zal er speciale aandacht worden besteed aan de kwaliteit en duurzaamheid van werkgelegenheid. Tegelijkertijd zullen er indexen voor de sociaaleconomische context worden ontwikkeld.

Er zijn verzoeken om gegevens ingediend en de creatie van nieuwe variabelen is bijna voltooid. De definitieve versie van dit nieuwe "diversiteitsrapport" wordt eind 2024 verwacht.

De nieuwe gegevens zullen ook worden gebruikt om de strijd tegen discriminatie op te voeren.

Werkgelegenheidsconferenties

De jaarlijkse werkgelegenheidsconferenties zijn een niet te missen evenement geworden.

Een van de doelen van deze conferenties is om de voorwaarden te scheppen voor het bereiken van de doelstelling van 80 % arbeidsparticipatie.

Zoals de Hoge Raad voor de Werkgelegenheid aangeeft, zullen hiervoor vooral de zogenaamde risicogroepen gemobiliseerd moeten worden, dat wil zeggen degenen die momenteel het minst vertegenwoordigd zijn op de arbeidsmarkt. Hieronder vallen laaggeschoolden, mensen van buiten de EU, mensen tussen 60 en 64 jaar, langdurig zieken, mensen met een handicap en vrouwen.

De jaarlijkse conferentie van 2021 was gewijd aan oudere werknemers en een harmonieus loopbaaneinde.

In 2022 werd de kwestie geanalyseerd van de obstakels die werknemers van buitenlandse afkomst ondervinden bij de toegang tot de arbeidsmarkt. Een actieplan met de verschillende door de sociale partners voorgestelde maatregelen werd aan de Nationale Arbeidsraad voorgelegd. De sociale partners hebben een unaniem advies uitgebracht (advies 2.361 van 5 april 2023). Sommige maatregelen zijn al volledig geïmplementeerd, zoals de ratificatie van ILO Conventie 190 over de uitbanning van geweld op de werkplek.

Dans la mesure du possible, nous veillerons à poursuivre l'exécution des mesures de ce plan.

En septembre 2023, la conférence portait sur la participation des femmes au marché du travail. Les différents exposés étaient très riches d'enseignements. Les ministres régionaux de l'emploi, différents organismes et les partenaires sociaux ont pu débattre des différentes questions transversales telles que le travail à temps partiel, l'écart salarial, les conditions de travail...

Comme pour les autres années, un plan d'actions regroupant les différents sujets et recommandations est en cours de rédaction. Il sera soumis aux partenaires sociaux fin 2023.

Écart salarial entre les hommes et les femmes

La réglementation sur l'écart salarial introduite en 2012 vise à faire de l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes un thème du dialogue social par des mesures aux niveaux intersectoriel, sectoriel et de l'entreprise.

Bien que cette législation fût innovante et constituait déjà un cadre utile et que la Belgique est bonne élève au niveau européen, il faut malheureusement constater que la différence de salaire entre les femmes et les hommes ne se réduit que très lentement.

Actuellement, en tenant compte des corrections liées à la durée de travail, l'écart salarial moyen est toujours de l'ordre de 8 %. En n'appliquant pas de correction liée à la durée de travail, on constate même que le salaire annuel brut moyen des femmes est 21 % moins élevé que celui des hommes. Le travail à temps partiel est donc un facteur important de l'écart salarial.

Dès l'installation du gouvernement, en étroite collaboration la secrétaire d'État à l'Égalité des Genres, nous avons entamé une évaluation approfondie de la réglementation existante sur l'écart salarial en vue de son optimisation.

Parallèlement, en mars 2021 une initiative européenne sur la transparence salariale, fût lancée par la Commission européenne. La Belgique a largement soutenu le processus européen qui a permis l'adoption de la directive (UE) 2023/970.

Cette directive prévoit plusieurs mécanismes de transparence des rémunérations, ainsi que l'amélioration de l'accès à la justice pour les victimes de discrimination salariale.

Voor zover mogelijk zullen we ervoor zorgen dat de maatregelen in dit plan verder worden uitgevoerd.

In september 2023 was de conferentie gericht op de participatie van vrouwen op de arbeidsmarkt. De verschillende presentaties waren zeer leerzaam. De regionale ministers van Werkgelegenheid, verschillende instanties en de sociale partners konden verschillende horizontale kwesties bespreken, zoals deeltijdwerk, de loonkloof, arbeidsomstandigheden, enz.

Net als in voorgaande jaren wordt er momenteel een actieplan opgesteld waarin de verschillende kwesties en aanbevelingen worden behandeld. Het zal eind 2023 aan de sociale partners worden voorgelegd.

Loonkloof tussen mannen en vrouwen

De in 2012 ingevoerde wetgeving over loonverschillen is bedoeld om van de loonverschillen tussen mannen en vrouwen een onderwerp van sociale dialoog te maken door middel van maatregelen op intersectoraal, sectoraal en bedrijfsniveau.

Hoewel deze wetgeving innovatief was en al een nuttig kader vormde en België een goede leerling is op Europees niveau, moet helaas worden gezegd dat de loonkloof tussen vrouwen en mannen slechts heel langzaam kleiner wordt.

Op dit moment bedraagt de gemiddelde loonkloof, rekening houdend met aanpassingen voor werktijden, nog steeds ongeveer 8 %. Als er geen rekening wordt gehouden met de arbeidstijd, ligt het gemiddelde bruto jaarsalaris van vrouwen zelfs 21 % lager dan dat van mannen. Deeltijdwerk is dus een belangrijke factor in de loonkloof.

Van zodra de regering was aangetreden, zijn we in nauwe samenwerking met de staatssecretaris voor Gendergelijkheid begonnen met een grondige evaluatie van de bestaande regelgeving over de loonkloof om deze te optimaliseren.

Tegelijkertijd lanceerde de Europese Commissie in maart 2021 een Europees initiatief rond loontransparantie. België heeft het Europese proces dat leidde tot de goedkeuring van Richtlijn (EU) 2023/970 sterk gesteund.

Deze richtlijn voorziet in een aantal mechanismen voor loontransparantie, evenals een verbeterde toegang tot de rechter voor slachtoffers van loondiscriminatie.

En 2024, nous travaillerons avec la secrétaire d'État à l'Égalité des chances à la transposition de cette directive sans délai. En effet, la Belgique a toujours été un des pays précurseurs en la matière et nous voulons continuer à montrer l'exemple sur la scène européenne et internationale.

Présidence belge de l'Union européenne

Évidemment, l'année 2024 sera également marquée par la présidence belge de l'Union Européenne qui débutera au 1^{er} janvier pour une période de six mois.

Comme facilitateur des travaux européens, nous aurons un rôle clef en vue de finaliser les dossiers législatifs avant les élections européennes. Cette présidence nous donne également la responsabilité d'organiser la réflexion en vue de l'adoption de l'Agenda stratégique 2024-2029 qui servira de base pour le programme de travail de la prochaine Commission européenne.

La Présidence belge vise à doter l'UE d'un agenda social ambitieux et à l'épreuve du temps consolidant le socle européen des droits sociaux. Le marché du travail doit être préparé à la transition verte et numérique et favoriser une société européenne plus inclusive et équitable pour tous.

Pendant la présidence, nos efforts viseront à faire avancer les discussions sur la directive concernant les travailleurs des plateformes, le projet d'accord entre partenaires sociaux sur le droit à la déconnexion et les directives liées à la santé et sécurité au travail. Nous travaillerons activement sur ces dossiers pour parvenir à leur adoption au niveau européen. En outre, la présidence s'efforcera de renforcer le dialogue social à tous les niveaux et de moderniser la gouvernance socio-économique en accordant une attention particulière à la réduction des inégalités et aux investissements sociaux tournés vers l'avenir.

La présidence belge débutera avec la réunion informelle de l'EPSCO à Namur, qui sera le premier événement majeur de la présidence. D'autres événements permettront d'initier la réflexion sur des sujets prioritaires tels que la santé mentale au travail, le renforcement des pouvoirs de l'autorité du travail européenne (ELA) et la réduction des produits carcinogènes sur le lieu de travail. Un Sommet social européen sera organisé les 15 et 16 avril à La Hulpe avec l'objectif de fixer les grandes lignes de l'ambition de l'Europe sociale pour la période 2024-2029.

In 2024 zullen we samenwerken met de staatssecretaris voor Gelijke Kansen om deze richtlijn onverwijld om te zetten. België is altijd een van de voorlopers geweest op dit gebied en we willen een voorbeeld blijven op het Europese en internationale toneel.

Belgisch voorzitterschap van de Europese Unie

2024 zal natuurlijk ook in het teken staan van het Belgische voorzitterschap van de Europese Unie, dat op 1 januari begint voor een periode van zes maanden.

Als facilitator van de Europese werkzaamheden zullen wij een sleutelrol spelen in het afronden van wetgevingsdossiers vóór de Europese verkiezingen. Dit voorzitterschap geeft ons ook de verantwoordelijkheid om de reflectie te organiseren met het oog op de goedkeuring van de Strategische Agenda 2024-2029, die als basis zal dienen voor het werkprogramma van de volgende Europese Commissie.

Het Belgisch voorzitterschap wil de EU een ambitieuze en toekomstbestendige sociale agenda geven die de Europese basis van sociale rechten consolideert. De arbeidsmarkt moet voorbereid zijn op de groene en digitale transitie en een meer inclusieve en rechtvaardige Europese samenleving voor iedereen bevorderen.

Tijdens het voorzitterschap zullen onze inspanningen erop gericht zijn om vooruitgang te boeken in de discussies over de richtlijn inzake platformwerkers, de ontwerpovereenkomst tussen de sociale partners over het recht op deconnectie en de richtlijnen inzake gezondheid en veiligheid op het werk. We zullen actief aan deze dossiers werken om ervoor te zorgen dat ze op Europees niveau worden goedgekeurd. Bovendien zal het voorzitterschap ernaar streven om de sociale dialoog op alle niveaus te versterken en het sociaaleconomisch bestuur te moderniseren, met bijzondere aandacht voor de vermindering van ongelijkheden en toekomstgerichte sociale investeringen.

Het Belgische voorzitterschap zal beginnen met de informele EPSCO-bijeenkomst in Namen, die het eerste grote evenement van het voorzitterschap zal zijn. Andere evenementen zullen de aanzet geven tot reflectie over prioritaire onderwerpen zoals geestelijke gezondheid op het werk, het versterken van de bevoegdheden van de Europese Arbeidsautoriteit (ELA) en het verminderen van kankerverwekkende stoffen op het werk. Op 15 en 16 april zal in Terhulpen een Europese Sociale Top worden gehouden om de grote lijnen inzake de ambities van Sociaal Europa voor de periode 2024-2029 te bepalen.

Durant la présente législature européenne, la Belgique a contribué à l'adoption, en 2022, d'une directive ambitieuse visant à promouvoir des salaires minimums légaux adéquats et d'une directive visant à améliorer la transparence des salaires et lutter plus efficacement contre l'écart salarial persistant entre hommes et femmes. La protection des travailleurs contre les substances cancérigènes et les risques liés à l'exposition à l'amiante fut également améliorée sous cette législature. Toutes ces législations sont en cours de transposition en droit belge.

Objectifs de développement durable

Les indicateurs de développement durable permettent de dresser régulièrement un bilan de nos progrès vers les objectifs de développement durable (*Sustainable Development Goals*) adoptés par l'ONU en 2015.

Il est en effet important de pouvoir analyser l'évolution du bien-être actuel de la Belgique et l'impact sur le bien-être des générations futures et du reste du monde.

Mon administration et moi-même sommes vigilants quant au suivi de ces objectifs.

À titre exemplatif, peuvent être cités:

— nos mesures relatives à la santé et à la sécurité au travail qui contribuent à la réalisation de l'objectif 3 (permettre à tous de vivre en bonne santé et promouvoir le bien-être de tous à tout âge) et de l'objectif 8 (promouvoir une croissance économique soutenue, partagée et durable, le plein emploi productif et un travail décent pour tous);

— nos politiques relatives à la non-discrimination qui contribuent à la réalisation de l'objectif 5 (parvenir à l'égalité des sexes et autonomiser toutes les femmes et les filles) et de l'objectif 10 (réduire les inégalités dans les pays et d'un pays à l'autre);

— notre soutien au pouvoir d'achat et la transposition des directives européennes notamment sur les salaires minimaux adéquats et la transparence des salaires qui contribuent à la réalisation de l'objectif 1 (éliminer la pauvreté sous toutes ses formes et partout dans le monde), à l'objectif 5 (parvenir à l'égalité des sexes et autonomiser toutes les femmes et les filles) et à l'objectif 8 (promouvoir une croissance économique soutenue, inclusive et durable, le plein emploi productif et un travail décent pour tous);

— la mise en œuvre des mesures de la loi du 3 octobre 2022 portant des dispositions diverses relatives

Tijdens de huidige Europese legislatuur heeft België bijgedragen tot de goedkeuring, in 2022, van een ambitieuze richtlijn ter bevordering van adequate wettelijke minimumlonen en een richtlijn ter verbetering van de loontransparantie en ter bestrijding van de hardnekkige loonkloof tussen mannen en vrouwen. Ook de bescherming van werknemers tegen kankerverwekkende stoffen en de risico's van blootstelling aan asbest werden onder deze legislatuur verbeterd. Al deze wetgeving wordt momenteel omgezet in Belgisch recht.

Duurzame ontwikkelingsdoelstellingen

De indicatoren voor duurzame ontwikkeling maken het mogelijk om regelmatig de balans op te maken van onze vooruitgang in de richting van de Duurzame Ontwikkelingsdoelstellingen die de VN in 2015 hebben aangenomen.

Het is inderdaad belangrijk om de evolutie van het huidige welzijn van België en de impact op het welzijn van toekomstige generaties en de rest van de wereld te kunnen analyseren.

Mijn administratie en ikzelf zijn waakzaam wat betreft de opvolging van deze doelstellingen.

Bij wijze van voorbeeld, kunnen worden genoemd:

— onze maatregelen met betrekking tot gezondheid en veiligheid op het werk die bijdragen aan het verwezenlijken van doelstelling 3 (verzekeren van een goede gezondheid en promoot welzijn voor alle leeftijden) en doelstelling 8 (bevorderen van aanhoudende, inclusieve en duurzame economische groei, volledige en productieve tewerkstelling en waardig werk voor iedereen);

— ons non-discriminatiebeleid dat bijdraagt aan het verwezenlijken van doelstelling 5 (het bereiken van gendergelijkheid en empowerment voor alle vrouwen en meisjes) en doelstelling 10 (het terugdringen van ongelijkheid in en tussen landen);

— onze steun voor de koopkracht en de omzetting van Europese richtlijnen, met name op het gebied van adequate minimumlonen en loontransparantie, die bijdragen aan de verwezenlijking van doelstelling 1 (het beëindigen van armoede overal en in al haar vormen), doelstelling 5 (het bereiken van gendergelijkheid en empowerment voor alle vrouwen en meisjes) en doelstelling 8 (bevorderen van aanhoudende, inclusieve en duurzame economische groei, volledige en productieve tewerkstelling en waardig werk voor iedereen);

— de implementatie van de maatregelen van de wet van 3 oktober 2022 houdende diverse arbeidsbepalingen

au travail qui contribuent à l'objectif 4 (assurer à tous une éducation équitable, inclusive et de qualité et des possibilités d'apprentissage tout au long de la vie) et à l'objectif 5 (parvenir à l'égalité des sexes et autonomiser toutes les femmes et les filles).

Le ministre du Travail,

Pierre-Yves Dermagne

die bijdragen aan doelstelling 4 (verzekeren gelijke toegang tot kwaliteitsvol onderwijs en bevorder levenslang leren voor iedereen) en doelstelling 5 (het bereiken van gendergelijkheid en empowerment voor alle vrouwen en meisjes).

De minister van Werk,

Pierre-Yves Dermagne