

BELGISCHE KAMER VAN  
VOLKSVERTEGENWOORDIGERS

17 oktober 2017

## **ALGEMENE BELEIDSNOTA (\*)**

### **Sociale Zaken**

CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS  
DE BELGIQUE

17 octobre 2017

## **NOTE DE POLITIQUE GÉNÉRALE (\*)**

### **Affaires sociales**

---

Zie:

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

- 001: Lijst van Beleidsnota's.
- 002 tot 006: Beleidsnota's.

---

Voir:

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

- 001: Liste des notes de politique générale.
- 002 à 006: Notes de politique générale.

(\*) Overeenkomstig artikel 111 van het Reglement.

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

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

Afkortingen bij de nummering van de publicaties:

<i>DOC 54 0000/000:</i>	<i>Parlementair document van de 54<sup>e</sup> zittingsperiode + basisnummer en volgnummer</i>
<i>QRVA:</i>	<i>Schriftelijke Vragen en Antwoorden</i>
<i>CRIV:</i>	<i>Voorlopige versie van het Integraal Verslag</i>
<i>CRABV:</i>	<i>Beknopt Verslag</i>
<i>CRIV:</i>	<i>Integraal Verslag, met links het definitieve integraal verslag en rechts het vertaald beknopt verslag van de toespraken (met de bijlagen)</i>
<i>PLEN:</i>	<i>Plenum</i>
<i>COM:</i>	<i>Commissievergadering</i>
<i>MOT:</i>	<i>Moties tot besluit van interpellations (beigekleurig papier)</i>

Abréviations dans la numérotation des publications:

<i>DOC 54 0000/000:</i>	<i>Document parlementaire de la 54<sup>e</sup> législature, suivi du n° de base et du n° consécutif</i>
<i>QRVA:</i>	<i>Questions et Réponses écrites</i>
<i>CRIV:</i>	<i>Version Provisoire du Compte Rendu intégral</i>
<i>CRABV:</i>	<i>Compte Rendu Analytique</i>
<i>CRIV:</i>	<i>Compte Rendu Intégral, avec, à gauche, le compte rendu intégral et, à droite, le compte rendu analytique traduit des interventions (avec les annexes)</i>
<i>PLEN:</i>	<i>Séance plénière</i>
<i>COM:</i>	<i>Réunion de commission</i>
<i>MOT:</i>	<i>Motions déposées en conclusion d'interpellations (papier beige)</i>

Officiële publicaties, uitgegeven door de Kamer van volksvertegenwoordigers

Publications officielles éditées par la Chambre des représentants

Bestellingen:  
*Natieplein 2  
1008 Brussel  
Tel. : 02/549 81 60  
Fax : 02/549 82 74  
www.dekamer.be  
e-mail : publicaties@dekamer.be*

Commandes:  
*Place de la Nation 2  
1008 Bruxelles  
Tél. : 02/549 81 60  
Fax : 02/549 82 74  
www.lachambre.be  
courriel : publications@lachambre.be*

De publicaties worden uitsluitend gedrukt op FSC gecertificeerd papier

Les publications sont imprimées exclusivement sur du papier certifié FSC

## 1. Algemene inleiding

In 2019 zal de Belgische sociale zekerheid 75 jaar bestaan. In april 1944 legden de sociale partners, in een ontwerp van overeenkomst tot sociale solidariteit, vast hoe de sociale zekerheid er na de Tweede Wereldoorlog zou uitzien. De politiek gaf hier uitvoering aan via de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders.

Globaal genomen mag men stellen dat de Belgische sociale zekerheid een succesverhaal is gebleken. Ze heeft miljoenen burgers beschermd tegen het verlies van hun bestaanszekerheid als gevolg van werkloosheid, ziekte of de oude dag. Ze heeft de armoede voor een groot stuk helpen terugdringen. En ze kan die mensen die het moeilijker hebben tegelijkertijd een vangnet én een springplank op weg naar een betere toekomst bieden.

We mogen evenwel niet blind zijn voor de grote uitdagingen waar de Belgische sociale zekerheid voor staat. De jongste jaren is de armoede bij ouderen sterk gedaald, maar bij alleenstaanden en bij gezinnen met kinderen is er geen gelijkaardige positieve evolutie waar te nemen. Daarnaast zal de vergrijzing verder een groot aandachtspunt moeten blijven. Steeds meer mensen zullen de komende jaren en decennia een pensioen ontvangen. Deze pensioenen zullen ook alsmaar gedurende langere tijd moeten worden uitbetaald. Alle zeilen zullen dus moeten worden bijgezet om deze stijgende pensioenkost op te vangen. Ten slotte is er de uitdaging van de digitale economie.

Ik ben ervan overtuigd dat we aan deze uitdagingen het hoofd kunnen bieden en dat we ook de komende 75 jaar een goede sociale zekerheid kunnen hebben. We zullen daar echter alleen toe in staat zijn als we een aantal zaken vermijden. Zo mogen we niet in de val van een overdreven negativisme trappen. De kop in het zand steken is eveneens geen optie, net zomin als een naïef optimisme als zal alles wel loslopen. Verder is de sociale zekerheid niet gebaat met discussies die niet meer zijn dan het louter uitwisselen van clichés en het benadrukken van het eigen grote gelijk. Ik zou dan ook iedereen – en in het bijzonder de sociale partners, het bredere middenveld, academici en de politiek – willen oproepen om samen een open, eerlijk én genuanceerd debat over het behoud én de verbetering van de sociale zekerheid aan te gaan.

In de tussentijd geef ik verder uitvoering aan wat reeds op de rails is gezet. We blijven de burgers meer kansen geven. Met name meer kansen op een baan,

## 1. Introduction générale

En 2019, la sécurité sociale belge fêtera ses 75 ans. En avril 1944, les partenaires sociaux ont fixé l'avenir de la sécurité sociale après la Seconde Guerre mondiale dans un projet de convention de solidarité sociale. Les autorités politiques l'ont alors mis en exécution par l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs.

Globalement, la sécurité sociale belge peut être considérée comme une belle réussite. Ce système a permis de protéger des millions de citoyens en leur offrant une certitude en cas de chômage, maladie ou vieillesse. Il a également permis de réduire considérablement la pauvreté. Pour les personnes en difficulté, la sécurité sociale sert aussi bien de filet de sauvetage que de tremplin vers un meilleur avenir.

Nous ne pouvons cependant pas négliger les grands défis auxquels la sécurité sociale belge est confrontée. Bien que le taux de pauvreté ait fortement baissé chez les personnes âgées ces dernières années, nous ne pouvons pas en dire de même pour les personnes seules et celles avec charge de famille. En outre, il faudra continuer à prêter une grande attention au vieillissement de la population. De plus en plus de personnes bénéficieront d'une pension dans les années et décennies à venir et la période d'octroi de ces pensions ne cessera de s'allonger. Par conséquent, un effort particulier devra être consenti afin de compenser cette augmentation du coût des pensions. Enfin, il y a le défi de l'économie numérique.

Je suis convaincue que nous sommes capables de faire face à ces défis et que dans 75 ans, nous disposerons toujours d'un bon système de sécurité sociale. Toutefois, nous n'y arriverons qu'à condition d'éviter certains pièges. Nous ne pouvons en aucun cas céder au négativisme excessif. La politique de l'autruche n'est pas une option non plus, de même pour tout esprit d'optimisme naïf laissant penser que tout finira bien par s'arranger. Par ailleurs, des discussions n'allant pas au-delà de simples échanges de clichés ou encore de l'ambition de faire prévaloir un seul point de vue ne feront pas avancer la sécurité sociale. C'est pourquoi j'invite tout le monde – et en particulier les partenaires sociaux, les acteurs du terrain, le milieu académique et politique – à mener un débat ouvert, honnête et nuancé sur la préservation mais aussi l'amélioration de la sécurité sociale.

Entretemps, je continue à exécuter les chantiers qui sont déjà mis sur pied. Nous continuons à augmenter les chances de nos citoyens, notamment la chance

meer kansen op een extra inkomen en meer kansen op een nieuwe professionele toekomst voor arbeidsongeschikte personen. Tegelijkertijd versterken we de financiële houdbaarheid van de sociale zekerheid: door meer jobs te creëren zorgen we voor meer inkomsten voor de sociale zekerheid en door in te zetten op preventie en re-integratie houden we de uitgaven voor de ziekte- en invaliditeitstuikeringen in de hand. Tevens blijven we aandacht schenken aan groepen met bijzondere noden (arbeidsongeschikte zelfstandigen, slachtoffers van terroristische aanslagen, mantelzorgers). Ten slotte staan een versterking van de efficiëntie en een betere dienstverlening bestendig op de radar.

de trouver un emploi, la chance de gagner un revenu supplémentaire et la chance pour les personnes en incapacité de travail de se construire un nouvel avenir professionnel. En parallèle, nous renforçons la viabilité financière de la sécurité sociale: en créant plus d'emploi, nous générerons plus de revenus pour la sécurité sociale et en renforçant la prévention et la réinsertion, nous maîtrisons les dépenses des indemnités de maladie et invalidité. En outre, nous continuons à prêter une attention particulière aux groupes ayant des besoins spécifiques (les travailleurs indépendants en incapacité de travail, les victimes d'actes terroristes, les aidants-proches). Enfin, nous visons également à renforcer continuellement l'efficacité et la qualité du service aux citoyens.

## 2. Sociaal-economische maatregelen

### 2.1. *Jobs, jobs, jobs*

Eind 2015 – begin 2016 werd in het kader van de taks-shift een stapsgewijs traject uitgewerkt dat de sociale werkgeversbijdragen verlaagt. België beantwoordt zo aan één van de aanbevelingen van de Raad van de Europese Unie, met name de verschuiving van de (para)fiscale last van de arbeid naar andere bronnen van financiering. Het traject kent 3 fasen.

De eerste fase trad in werking op 1 april 2016.

Profit sector:

Voor de profit sector, werd het basispercentage voor sociale werkgeversbijdrage, of het faciaal tarief een eerste keer verlaagd. Voorts werd de zone van de lage lonen verankerd en uitgebreid zodat voor de lage lonen de sociale werkgeversbijdrage bijkomend verlaagde. Tijdens deze fase bestaat de formule van de structurele vermindering van de sociale werkgeversbijdragen echter nog steeds uit een lage- en hogeloongrens en een forfaitbedrag voor de gemiddelde lonen. Dit wordt sterk vereenvoudigd in de 2<sup>e</sup> fase door te werken met een eenduidig, verlaagd, faciaal tarief van 25 %.

De evolutie van het gemiddelde percentage sociale werkgeversbijdragen voor de periode 2014 – 2016 toont aan dat de daling van sociale werkgeversbijdragen effectief werd ingezet:

## 2. Mesures socio-économiques

### 2.1. *Jobs, jobs, jobs*

Fin 2015 – début 2016, un trajet comportant plusieurs étapes et devant réduire les cotisations patronales de sécurité sociale a été élaboré dans le cadre du tax shift. Ainsi, la Belgique répond à l'une des recommandations formulées par le Conseil de l'Union européenne, à savoir le glissement de la charge (para)fiscale de l'emploi vers d'autres sources de financement. Le trajet comporte 3 phases.

La première phase est entrée en vigueur au 1<sup>er</sup> avril 2016.

Le secteur marchand:

Pour le secteur marchand, cela consistait à réduire une première fois le pourcentage de base des cotisations patronales, soit le tarif facial. En outre, la zone des bas salaires a été ancrée et élargie permettant ainsi une réduction supplémentaire des cotisations patronales pour les bas salaires. Toutefois, au cours de cette phase, la formule de réduction structurelle des cotisations patronales se compose toujours d'un plafond salariale basse et élevée et d'un montant forfaitaire pour les salaires moyens. Ceci est fortement simplifié dans la 2<sup>e</sup> phase, en travaillant avec un taux facial réduit et unique de 25 %.

L'évolution du pourcentage moyen des cotisations patronales pour la période 2014-2016 démontre que la baisse des cotisations patronales a bien été efficace:

**Evolutie % gemiddelde sociale werkgeversbijdragen  
2014 – 2016**

Gemiddeld loon 3400 euro/maand

	2014	2015	2016
België / Belgique	29,81 %	29,67 %	28,69 %
Frankrijk / France	38,30 %	37,87 %	36,55 %
Nederland / Pays Bas	10,71%	10,62 %	11,20 %
Duitsland / Allemagne	19,28 %	19,33 %	19,33 %

OECD, Taxing Wages

Op 1 januari 2018 gaat fase twee van start. Deze fase betekent ten eerste dat het faciaal tarief van 25 % wordt bereikt in de profit sector, of met andere woorden een verlaging van het faciaal tarief met 7,4 procentpunt ten opzichte van de periode vóór 1 april 2016. We bereiken dus binnen enkele maanden reeds het uniforme, evenvoudige tarief van 25 %.

Ten tweede worden ook de loonschijf voor de lage lonen uitgebreid (tot 2 950 euro per maand) zodat deze bijkomende lastenverlaging via de structurele vermindering van toepassing is op een grotere groep mensen.

Samengevat:

- een verlaging van het faciaal tarief met 7,4 procentpunt ten opzichte van de periode vóór 1 april 2016;
- een verdere verlaging van sociale werkgeversbijdrage;
- een vereenvoudiging van het mechanisme van de structurele vermindering van de sociale werkgeversbijdrage, zodat het voor de werkgever onmiddellijk duidelijk is welke het werkelijke verschuldigde percentage is.

Non-profitsector:

Ook wordt in de tweede fase een bijkomende enveloppe geïnvesteerd in de social profit sector.

Deze enveloppe wordt verdeeld tussen de versterking van de structurele vermindering, sociale Maribel en de ziekenhuizen. De versterking van de structurele vermindering houdt in dat het forfait bedrag wordt opgetrokken van 24 EUR naar 49 EUR voor de categorie 2 van de structurele vermindering. De zone van de lage lonen wordt zowel voor categorie 2 en 3 (beschutte

**Évolution % moyenne des cotisations patronales de sécurité sociale 2014 – 2016**

Salaire moyen de 3400 euros/mois

	2014	2015	2016
België / Belgique	29,81 %	29,67 %	28,69 %
Frankrijk / France	38,30 %	37,87 %	36,55 %
Nederland / Pays Bas	10,71%	10,62 %	11,20 %
Duitsland / Allemagne	19,28 %	19,33 %	19,33 %

OECD, Taxing Wages

La deuxième phase débutera au 1<sup>er</sup> janvier 2018. Cette phase implique avant tout que le secteur marchand privé atteint le taux facial de 25 %; en d'autres termes, une réduction du tarif facial de 7,4 point de pourcent par rapport à la période avant le 1<sup>er</sup> avril 2016. Ainsi, en quelques mois, nous atteignons déjà le taux uniforme et unique de 25 %.

Ensuite, la tranche de salaire des bas salaires est élargie (jusqu'à 2 950 euros par mois) afin que les réductions de charges supplémentaires puissent être appliquées à un plus grand groupe de personnes à l'aide de la réduction structurelle.

En résumé:

- une réduction du tarif facial de 7,4 points de pourcent par rapport à la période antérieure au 1<sup>er</sup> avril 2016;
- une réduction supplémentaire des cotisations sociales à charge des employeurs;
- une simplification du mécanisme de réduction structurelle des cotisations sociales à charge des employeurs afin que le pourcentage réellement dû soit directement clair pour l'employeur.

Le secteur non marchand:

De plus, l'investissement d'une enveloppe supplémentaire dans le secteur non marchand est prévu dans cette phase.

Cette enveloppe est répartie entre le renforcement de la réduction structurelle, le Maribel social et les hôpitaux. Ce renforcement de la réduction structurelle implique l'augmentation du forfait de 24 EUR à 49 EUR pour la catégorie 2 de la réduction structurelle. La zone des bas salaires pour les catégories 2 et 3 (ateliers protégés) sera élargie. En investissant davantage dans le

werkplaatsen) uitgebreid. Door bijkomend te investeren in de sociale Maribel, wordt de Maribel-tewerkstelling, die eigen is aan de social profit sector extra versterkt.

Stilaan laten de resultaten van onze volgehouden inspanningen om de loonkost onder controle te houden zich zien. De Belgische economie slaagt er immers steeds beter in om de economische groei om te zetten in meer jobs. Met andere woorden, de werkgelegenheidsintensiteit van de Belgische economische groei is de afgelopen jaren sterk toegenomen, van 0,5 in de jaren 2000 tot 1,1 in 2016: daar waar vroeger een stijging van het bbp met 1 % leidde tot 0,5 % bijkomende banen, leidt een stijging van het bbp met 1 % nu tot een stijging van het aantal banen met 1,1 %. Volgens de Hoge Raad voor de Werkgelegenheid is de volgehouden politiek van loonmatiging, waardoor de kostprijs van de factor arbeid stabiel kon blijven of zelfs kon verminderen, één van de redenen voor deze gunstige evolutie.

Van zijn kant raamt het Federaal Planbureau dat er in de periode 2017-2022, 262 000 jobs zullen bijkomen. Door de loonkostmatiging worden de Belgische ondernemingen immers competitiever, wat zich vertaalt in bijkomende jobcreatie.

Een stijging van de werkgelegenheid is één van de beste manieren om de houdbaarheid van de sociale zekerheid te garanderen.

## 2.2. Extra koopkracht

De komende maanden verruimen we verder de mogelijkheden voor mensen om iets onbelast bij te verdienen. In 2015 werden de flexi-jobs ingevoerd in de horeca. Dit systeem van flexi-jobs is grondwettelijk bevonden door het Grondwettelijk Hof in een arrest van 28 september 2017. Er zijn dan ook geen juridische bezwaren meer om het systeem van de flexi-jobs uit te breiden, zoals ook overeengekomen is in het zomerakkoord. Concreet zal de mogelijkheid van flexi-jobs uitgebreid worden naar de detailhandel. Tevens worden de flexi-jobs opengesteld voor gepensioneerden.

Daarnaast zullen we het mogelijk maken voor mensen met een hoofdjob en gepensioneerden om tot 500 euro per maand onbelast bij te verdienen. Dit kan via drie pijlers: door het verrichten van vrijtijdswerk, dit betreft prestaties die men uitvoert voor een organisatie (bijvoorbeeld een sportclub, een school) door occasionele prestaties die geleverd worden voor een andere burger en tenslotte via het reeds bestaande systeem van de deeleconomie via de erkende platformen. Denk aan

Maribel social, l'emploi Maribel, spécifique au secteur non marchand, se voit renforcé.

Nos efforts constants pour maintenir les coûts salariaux sous contrôle commencent progressivement à porter leurs fruits. En effet, l'économie belge arrive de mieux en mieux à traduire la croissance économique en davantage d'emplois. En d'autres termes, la capacité de la croissance de l'économie belge à créer de l'emploi s'est fortement accrue ces dernières années, de 0,5 dans les années 2000 à 1,1 en 2016: avant, une augmentation de 1 % du PIB donnait lieu à la création de 0,5 % de jobs supplémentaires contre l'augmentation actuelle de 1,1 % du nombre d'emplois en raison d'une croissance de 1 % du PIB. Selon le Conseil supérieur de l'emploi, le maintien de la politique de modération salariale, permettant de stabiliser voire même de réduire le coût du facteur emploi, est l'une des causes de cette évolution positive.

Par ailleurs, le Bureau fédéral du Plan estime à 262 000 le nombre d'emplois supplémentaires pour la période 2017-2022. La modération des coûts salariaux renforce notamment la compétitivité des entreprises belges, ce qui permet de créer des emplois supplémentaires.

Une augmentation du taux d'emploi est l'un des meilleurs moyens de garantir la viabilité de la sécurité sociale.

## 2.2. Hausse du pouvoir d'achat

Ces prochains mois, nous continuerons d'étendre les possibilités des citoyens de toucher un revenu supplémentaire exempt d'impôts. En 2015, nous avons introduit les flexi-jobs dans le secteur de l'horeca. Dans son arrêt du 28 septembre 2017, la Cour Constitutionnelle a jugé que ce système de flexi-jobs est bien conforme à la Constitution. Il ne reste donc plus aucun argument juridique pour empêcher d'élargir le système des flexi-jobs, comme également convenu dans le cadre de l'accord d'été. Concrètement, la possibilité d'effectuer un flexi-job sera étendue au commerce de détail. Par ailleurs, les flexi-jobs seront accessibles aux personnes retraitées.

En outre, les personnes exerçant une fonction à titre principal et les personnes retraitées pourront gagner jusqu'à 500 euros supplémentaires par mois, et ce, sans devoir verser d'impôts. Pour ce faire, il y a trois piliers. Premièrement, il y a le travail de temps libre, c'est-à-dire des prestations effectuées pour une organisation (par exemple un club sportif, une école). Ensuite, les prestations occasionnelles effectuées de citoyen à citoyen et, enfin, les prestations issues du système existant de

een vader die jeugdtrainer is bij de voetbalploeg waar zijn zoon speelt. Denk ook aan een persoon die klusjes komt uitvoeren in het huis van zijn buur omdat die niet meer zo goed te been is.

Een veel gehoorde kritiek op maatregelen als de flexi-jobs en het vrijetijdswerk is dat die ten koste zouden gaan van de sociale zekerheid. Niets is echter minder waar. De ervaring uit de horeca met de flexi-jobs, en meer in het bijzonder de cijfergegevens beschikbaar bij de RSZ, geven aan dat de flexi-jobs geen negatieve impact op de reguliere tewerkstelling binnen die sector hebben gehad. Integendeel, de reguliere tewerkstelling en het totaal aangegeven loon namen er zelfs toe. Eind 2016 waren er 6 535 VTE's méér aan de slag in de horeca dan eind 2015 (bij de invoering van de flexi-jobs): +4 732 vaste jobs (VTE's), +2 014 flexi-jobs (VTE's) en -211 extra's (VTE's). In loonmassa uitgedrukt bedragen de flexi-jobs slechts 2,1 % van de loonmassa in de horeca (4<sup>de</sup> kwartaal 2016) (studenten 4,7 %, extra's 1,2 % en vaste jobs 92 %).

Bovendien mag men niet uit het oog verliezen dat de flexi-jobs en het vrijetijdswerk alleen zullen mogen worden uitgeoefend door mensen die duurzaam bijdragen aan de sociale zekerheid (ze moeten al minstens 4/5<sup>de</sup> ergens anders werken) of die al duurzaam bijgedragen hebben aan de sociale zekerheid (de gepensioneerden).

Ten slotte wordt steeds voorzien in de nodige antimisbruikbepalingen. Zo mag een reguliere werknemer niet vervangen worden door een vrijetijdswerker.

### **2.3. *De winstpremies***

Bedrijven moeten hun werknemers blijvend kunnen motiveren. Daarom hebben we beslist tijdens het zomerakkoord om de wet van 22 mei 2001 betreffende de financiële participatie van de werknemers te herformen, zodat het makkelijker wordt voor bedrijven om werknemers mee te laten delen in het succes van de onderneming. De winstparticipatie zal toegankelijk zijn voor alle werknemers binnen de onderneming en zal via een eenvoudig mechanisme kunnen worden toegekend.

Werknemers laten delen in de goede financiële resultaten van hun werkgever heeft immers heel wat positieve gevolgen. Zo hebben zij een grotere zeggenschap over hun eigen werkomstandigheden, delen ze meer informatie met elkaar, vertrouwen ze elkaar meer en is de bedrijfscultuur positiever. Dit versterkt de veerkracht en het engagement bij de betrokken werknemers, wat zich op zijn beurt vertaalt in meer innovatie en in een

l'économie collaborative en passant par les plateformes agréées. Prenons l'exemple d'un père qui est l'entraîneur de l'équipe de foot de son jeune fils. Ou encore une personne qui vient faire de petits travaux dans la maison de son voisin en moins bonne santé.

La plus grande critique face à des mesures telles que les flexi-jobs et le travail de temps libre est que celles-ci nuiraient à la sécurité sociale. Rien n'est plus éloigné de la réalité. L'expérience du secteur de l'horeca depuis les flexi-jobs, et plus particulièrement les chiffres de l'ONSS, prouvent bien que les flexi-jobs n'ont eu aucun impact négatif sur le taux d'emploi régulier dans ce secteur. Bien au contraire, le taux d'emploi régulier et le total des salaires déclarés ont même augmenté. Fin 2016, on comptait 6 535 ETP en plus dans l'horeca par rapport à fin 2015 (lors de l'introduction des flexi-jobs): +4 732 jobs fixes (ETP), +2 014 flexi-jobs (ETP) et -211 extras (ETP). En termes de masse salariale, les flexi-jobs ne représente qu'à peine 2,1 % de la masse de salaire dans l'horeca (4<sup>e</sup> trimestre 2016) (étudiants 4,7 %, extras 1,2 % et jobs fixes 92 %).

De plus, il ne faut pas oublier que les flexi-jobs et le travail de temps libre ne pourront être exercés que par des personnes qui contribuent de manière durable à la sécurité sociale (elles doivent au moins préster un 4/5<sup>de</sup> ailleurs) ou qui l'ont déjà fait auparavant (les personnes retraitées).

Enfin, des dispositions visant à lutter contre les abus seront toujours prévues. Ainsi, un travailleur régulier ne pourra en aucun cas être remplacé par un travailleur de temps libre.

### **2.3. *Primes sur les bénéfices***

Les entreprises doivent avoir la possibilité de continuer à motiver leurs employés. C'est pourquoi nous avons décidé, dans l'accord d'été, de réformer la loi du 22 mai 2001 relative aux régimes de participation des travailleurs au capital et aux bénéfices des sociétés afin que les entreprises puissent plus facilement permettre à leurs employés de participer aux résultats de l'entreprise. La participation aux bénéfices sera accessible pour tous les travailleurs salariés au sein de l'entreprise et pourra être octroyée à l'aide d'un simple mécanisme.

Le fait de permettre aux travailleurs de participer aux bons résultats financiers de leur employeur a notamment de nombreux avantages. Ainsi, leur taux de participation à leurs propres conditions de travail est plus élevé, il y a un plus grand échange d'informations, une plus grande confiance et une culture d'entreprise plus positive. Ceci renforce le dynamisme et l'engagement des travailleurs concernés, ce qui permet ensuite de renforcer le taux

hogere productiviteit. Kortom, winstpremies helpen de concurrentiekracht van de Belgische bedrijven verder versterken, wat ook voor de sociale zekerheid in haar geheel een goede zaak is.

#### **2.4. De zachte landingsbanen**

We zetten in op mensen langer aan het werk houden, om de kloof tussen de effectieve pensioenleeftijd, die gemiddeld 59,7 jaar bedraagt, en de wettelijke pensioenleeftijd op 65 jaar te verkleinen.

Met de zachte landingsbanen bieden we een belangrijke mogelijkheid om het langer werken ook kwalitatief te houden. Het moet mogelijk zijn om op het einde van de loopbaan het een beetje kalmer aan te doen en het werk wat te verlichten. Door dit systeem zullen oudere werknemers die hun loopbaan aanpassen (bijvoorbeeld de omschakeling van ploegen- en nachtarbeid naar lichter werk) van hun werkgever of hun sectoraal fonds een aanvullende vergoeding kunnen krijgen die vrijgesteld is van sociale bijdragen en niet als loon beschouwd wordt.

#### **2.5. Sociaal akkoord in de gezondheidszorgsector**

Om een sociaal akkoord in de non-profit sector voor de jaren 2017 – 2020 uit te voeren worden vanaf 2017 vier jaarlijkse bijkomende enveloppes in hoofdzaak aangewend om IF-IC verder uit te rollen in deze sector en de tweede pensioenpijler te versterken.

Na ettelijke jaren van onderhandelen, zijn de werkzaamheden inzake IF-IC (functieclassificatie) bijna afgerond. Er wordt prioriteit gegeven aan een uitrol gedurende de komende jaren die in verschillende fasen zal verlopen.

Het is de bedoeling om te komen tot een redelijk aanvullend pensioen voor alle werknemers van de gezondheidssector. Een specifiek kader voor contractuele medewerkers van openbare instellingen in de zorgsector zal worden uitgewerkt.

Er zal ook aandacht worden besteed aan arbeidsvoorraarden en maatregelen die een beter evenwicht tussen werk- en privéleven mogelijk moeten maken.

#### **3. Voorkomen van arbeidsongeschiktheid en actief herstel**

Als minister van Sociale Zaken ben ik bevoegd voor de secundaire en tertiaire preventie van beroepsrisico's.

d'innovation et de productivité. Enfin, les primes sur bénéfices contribuent au renforcement continu de la compétitivité des entreprises belges, ce qui est également bénéfique pour la sécurité sociale.

#### **2.4. Fin de carrière en douceur**

Nous mettons l'accent sur l'allongement des carrières afin d'arriver à réduire le fossé entre l'âge effectif de la pension, qui est de 59,7 ans en moyenne, et l'âge légal du départ à la pension fixé à 65 ans.

La mesure de fin de carrière en douceur représente une grande opportunité pour assurer la qualité des carrières allongées. Les travailleurs en fin de carrière doivent avoir la possibilité d'alléger leurs tâches et de réduire leurs prestations progressivement. Ce système fera en sorte que les travailleurs plus âgés qui souhaitent modifier leur carrière (par exemple en passant d'un régime de travail posté ou de nuit à un régime moins lourd) pourront recevoir une indemnité complémentaire de la part de leur employeur ou d'un fonds sectoriel. Cette indemnité est exonérée de cotisations sociales et n'est pas perçue comme un salaire.

#### **2.5. L'accord social dans le secteur de la santé**

Pour l'exécution de l' accord social dans le secteur non marchand au cours des années 2017 – 2020, 4 enveloppes supplémentaires seront principalement utilisées à partir de 2017 pour continuer le développement d'IF-IC dans ce secteur et pour renforcer le deuxième pilier de pension.

Après de nombreuses années de négociations, les travaux au sujet de IF-IC (classification) sont presque terminés. La priorité sera donnée au déploiement en plusieurs étapes, au cours des prochaines années.

L'objectif est de parvenir à une pension complémentaire raisonnable pour tous les salariés du secteur de la santé. Un cadre spécifique pour les employés contractuels des institutions publiques du secteur de la santé sera élaboré.

Une attention particulière sera également accordée aux conditions de travail et aux mesures permettant un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée.

#### **3. Prévention de l'incapacité de travail et reprise du travail**

En tant que ministre des affaires sociales, je suis compétente pour la gestion de la prévention secondaire

En zoals Hippocrates reeds zei: "Voorkomen is beter dan genezen". Maar secundaire en tertiaire preventie houden ook reeds een vorm van genezing in.

Een geïntegreerde preventiestrategie voor gezondheidsrisico's kan alleen worden ontwikkeld op de drie niveaus van primaire, secundaire en tertiaire preventie. Een van de grootste uitdagingen van vandaag en morgen is het bekijken van goede praktijken en actieplannen voor elk van deze niveaus om op nationaal vlak een en hetzelfde doel te bereiken: een kleiner aantal zieke burgers.

### **3.1. De verdere ontwikkeling van de preventie van arbeidsongeschiktheid**

De laatste jaren is de afwezigheid wegens ziekte als gevolg van psychosociale aandoeningen sterk toegenomen: deze mentale aandoeningen vertegenwoordigen momenteel een derde van het aantal afwezigheidsdagen. Volgens de cijfers van het RIZIV stijgt ook het aantal langdurig zieken: dit wordt voornamelijk toegeschreven aan het aantal invaliden die lijden aan psychische aandoeningen zoals depressies en burn-outs (104 291 op 299 408 gevallen).

Mijn actie is veelzijdig.

#### **3.1.1. De burn-out als beroepsgerelateerde ziekte**

Ten eerste, sinds ik mijn functie heb opgenomen heb ik het Fonds voor Beroepsrisico's (dat sinds 1 januari 2017 Fedris heet) gevraagd een actieve rol te spelen in de secundaire preventie van aandoeningen door psychosociale belasting en, als onderdeel hiervan, wordt overwogen burn-out en psychosociale beroepsaandoeningen te erkennen als beroepsziekten in de zin van artikel 62bis van de gecoördineerde wetten, door hiervoor samen een project te ontwikkelen dat vergelijkbaar is met het project omtrent locomotorische stoornissen. Met de sociale partners bespreken wij een koninklijk besluit dat in 2018 in werking moet treden. Het ontwerp bestaat uit het testen van een zorgpad dat geschikt is voor mensen die risico lopen op een burn-out of aan het begin staan van een burn-out (fase 1 of 2 van een burn-out). Het is een modulair systeem dat kan worden aangepast aan zowel mensen die er reeds aan lijden maar nog steeds aan het werk zijn als aan mensen die aan het begin van een arbeidsonderbreking staan. Dit zorgpad is zowel gericht op de persoon zelf als op het behouden van deze persoon op zijn/haar werkplek.

Uit budgettair oogpunt zouden de kosten in verband met dit zorgpad worden gefinancierd door Fedris (pre-

et tertiaire des risques professionnels. Comme le dit l'ancien dicton d'Hippocrate: mieux vaut prévenir que guérir. Or, prévention secondaire et tertiaire implique déjà une forme de guérison.

Une stratégie de prévention des risques sur la santé ne peut se concevoir que de manière intégrée sur les trois niveaux de prévention primaire, secondaire et tertiaire. Un des grands défis d'aujourd'hui et de demain est d'avoir une vue des bonnes pratiques et des plans d'actions entrepris par chaque niveau de pouvoir pour avancer au niveau national vers le même but: moins de citoyens malades.

### **3.1. Poursuite du développement de la prévention de l'incapacité de travail**

Les absences pour cause de maladie liées à des affections psychosociales ont fortement augmenté ces dernières années: les affectations mentales sont actuellement responsables d'un tiers du nombre total de jours d'absence. D'après les chiffres de l'INAMI, le nombre de malades de longue durée augmente aussi; cela est principalement dû au nombre d'invalides souffrant d'une maladie psychique, comme la dépression ou le burn-out (104 291 cas sur 299 408).

Mon action porte sur plusieurs axes.

#### **3.1.1. Le burn-out comme maladie en lien avec le travail**

Premièrement, dès mon entrée en fonction, j'ai demandé au Fonds des maladies professionnelles (devenu Fedris depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2017) de jouer un rôle actif dans la prévention secondaire des troubles liés à la charge psychosociale et, pour ce faire, d'envisager la reconnaissance du burn-out et des troubles psychosociaux liés au travail comme maladie en lien avec le travail au sens de l'article 62 bis des lois coordonnées, en développant un projet semblable à celui qui a été mis en place pour prévenir les troubles locomoteurs. L'arrêté royal est en discussion avec les partenaires sociaux et entrera en vigueur en 2018. Le projet consiste à tester un trajet de prise en charge convenant à des personnes menacées de burn-out ou en début de burn-out (stade 1 ou 2 du burn-out). Il s'agit d'un schéma modulable pouvant être adapté pour correspondre à la fois à des personnes en souffrance mais encore au travail et à des personnes en début d'arrêt de travail. Le trajet comprendrait tant des actions centrées sur la personne mais également sur son maintien dans le milieu de travail.

D'un point de vue budgétaire, les frais liés au trajet de prise en charge des personnes seraient financés par le

ventie). Ik zalde samenstelling van een multidisciplinair team ter ondersteuning van deze opdracht financieren en de wetenschappelijke begeleiding die nodig is voor de evaluatie van de uitbreiding tot andere sectoren mogelijk maken indien het plan doeltreffend blijkt te zijn.

#### *Geïntegreerd zorgpad voor burn-outs*

Aan het RIZIV is gevraagd een proefproject te ontwikkelen om een zorgpad te testen wanneer een burn-out wordt vastgesteld (fase 2 of 3).

Uit de focusgroepen met zorgverleners blijkt dat het vaststellen van een burn-out niet eenvoudig is. In het zorgpad voorziet men daarom dat het vaststellen van een burn-out steeds teamwerk is: zowel de huisarts als een psycholoog gaan (gebruikmakend van hun eigen kennis en expertise) na of het om een persoon met burn-out gaat. Enkel de interenties die (gedeeltelijk) gericht zijn naar de werkvloer (zoals bv. een overleg tussen werknemer en leidinggevende voor de terugkeer naar de werkvloer) kunnen leiden tot een snellere terugkeer naar de werkvloer. Daarom is de voorbereiding van de werkhervervattung (met mensen die in contact staan met de werkvloer) een essentieel onderdeel van het zorgpad. In het zorgpad wordt bovendien voorzien dat de informatieoverdracht tussen de curatieve sector (huisarts, psycholoog) en de mensen die de werkhervervattung voorbereiden (arbeidsgeneesheer, adviserend geneesheer, jobcoaches) wordt ondersteund.

Het zorgpad is niet alleen bedoeld voor werknemers die het werk hervatten bij de eigen werkgever, maar ook voor werknemers die het werk niet bij de eigen werkgever kunnen hervatten. Het zorgpad richt zich dus ook naar werknemers die tijdens hun arbeidsongeschiktheid op zoek gaan naar een nieuwe werkgever.

#### *Combinatiedruk*

Daarnaast mogen we niet vergeten om de kennis te ontwikkelen over de oorzaken van psychosociale problemen bij lagen uit de populatie die kwetsbaar zijn. Eén van de snelst groeiende categorieën van ziekte is de psychosociale aandoeningen bij jonge ouders, in het bijzonder recent bevallen moeders. Uit verschillende studies hebben we het vermoeden dat er een verband kan bestaan tussen de taken die in de privésfeer worden verricht (dus bv. huishouden), en de incidentie van ziektebeelden zoals burn-out. Uit internationale literatuur bestaat het vermoeden dat er een link bestaat tussen de incidentie van psychosociale pathologieën en het aantal uren dat men moet besteden aan huishoudelijke activiteiten, ruimer genomen "onbetaald werk". Ik heb daarom een studie gelanceerd die de kennis over de

budget de mission de Fedris (prévention). Je financerai la mise en place d'une équipe multidisciplinaire pour supporter cette mission ainsi que l'accompagnement scientifique nécessaire à son évaluation pour une extension vers d'autres secteurs si le plan s'avère efficace.

#### *Un trajet de soins intégré pour le burn-out*

L'INAMI a quant à lui été chargé de développer un projet pilote pour tester un trajet de soins quand un burn-out est effectivement constaté (stade 2 ou 3).

Les groupes de discussions ont révélé qu'il s'avère difficile de constater un burn-out. C'est pourquoi le trajet de soins prévoit toujours qu'un burn-out soit constaté par une équipe: un médecin traitant et un psychologue (qui se basent sur leurs propres connaissances et expériences) examinent ensemble s'il s'agit bien d'une personne en burn-out. Seules les interventions (partiellement) axées sur le lieu de travail (par ex. une concertation entre le travailleur et son responsable concernant le retour au travail) peuvent mener à un retour anticipé au travail. C'est pourquoi la préparation à la reprise du travail (avec des personnes qui sont en contact avec le lieu de travail) constitue une partie essentielle du trajet de soins. En outre, le trajet de soins prévoit un support pour l'échange d'informations entre le secteur des soins (médecin généraliste, psychologue) et les personnes qui préparent la reprise du travail (le médecin du travail, le médecin-conseil, les jobs coaches).

Le trajet de soins n'est pas uniquement destiné aux travailleurs qui reprennent le travail auprès du même employeur, mais aussi pour ceux qui ne reprennent pas le travail chez leur propre employeur. Le trajet de soins cible donc aussi les travailleurs qui pendant leur période d'incapacité de travail vont à la recherche d'un nouvel employeur.

#### *Cumul des rôles*

Par ailleurs, il ne faut pas oublier de développer les connaissances sur les causes de troubles psychosociales chez les catégories vulnérables de la population. Les troubles psychosociaux chez les jeunes parents, en particulier les femmes venant d'accoucher, représentent l'une des catégories de maladies croissant le plus rapidement. Plusieurs études laissent soupçonner qu'il existe un lien entre les tâches exécutées dans le milieu privé (par ex. les tâches ménagères) et l'incidence de syndromes tels que le burn-out. Il existe une présomption dans la littérature internationale que l'incidence de pathologies psychosociales est liée au nombre d'heures à dédier aux tâches ménagères, en d'autres termes, le travail non rémunéré. Par conséquent, j'ai lancé une étude devant éclaircir le problème du cumul des rôles

combinatiedruk in België helder moet stellen. De problematische situaties manifesteren zich vaak in het stelsel van primaire arbeidsongeschiktheid.

In een volgende fase kunnen er, op basis van de resultaten van het onderzoeksproject, beleidsvoorstellen worden ontwikkeld die specifiek het risico op psychosociale risico's moet tegengaan bij personen die zich blootstellen aan combinatiedruk. Er kunnen verbeterpistes uitgetekend worden voor de situatie van de jonge moeders, vaders en mee-ouders, d.m.v. verbeteren van het verlofstelsel, het toegankelijker maken van de opvangmogelijkheden voor het jonge kind, respijtzorg, afstemmen van het werk- en privéleven, flexibele loopbaanregelingen, etc.

#### *Een geïntegreerd beleid voor de preventie van arbeidsgerelateerde psychische aandoeningen*

Zoals gezegd, is het belang van een geïntegreerd beleid op alle preventieniveaus essentieel. Er zijn verschillende bevoegdhedsniveaus betrokken. Daarom heb ik ervoor gekozen een begroting voor deze opdracht uit te trekken. Dit lastenboek heeft meerdere doelstellingen.

1. Het nodige overleg organiseren en het opstellen van een slotdocument met richtsnoeren voor een geïntegreerd beleid ter preventie van werkgerelateerde psychische aandoeningen.

2. Het beheer van de aanbesteding voor proefprojecten in verband met de preventie van werkgerelateerde psychische stoornissen (opstart, opvolging en evaluatie)

#### *De inhoud van een website bepalen*

Een geïntegreerd preventiebeleid voor werkgerelateerde psychische aandoeningen bepalen, is een ambitieuze uitdaging, onder meer wat betreft het overleg met alle belanghebbenden en de minister van Werk. Deel van het project is het overleg organiseren teneinde de bevoegdheden van de verschillende deelnemers te respecteren.

#### *3.1.2. Uitbreiding van het lagerugpijnprogramma*

Door de progressief toenemende kosten voor therapie en ziekteverzuim voor lage rugpathologie (meer dan 1 miljard euro in 2000) werd dringend naar adequate oplossingen gezocht. Door het succes in sommige buitenlandse centra werd door de Taskforce van het Fedris (FBZ) gestart met een proefproject in geval van opname

travail-famille en Belgique. Les situations problématiques se manifestent principalement dans le régime d'incapacité de travail primaire.

Ensuite, sur la base des résultats du projet de recherche, des propositions de politique seront formulées dans une prochaine phase en vue de contrer les risques psychosociaux chez les personnes sensibles à la pression qu'entraîne le cumul des rôles travail-famille. Il est possible de définir des pistes pour améliorer la situation des jeunes mères, pères et coparents en améliorant le régime de congé, en faisant en sorte que les possibilités de garde de jeunes enfants soient plus accessibles, à l'aide des soins de répit, un meilleur équilibre entre le travail et la vie privée, des régimes de carrière flexibles, etc.

#### *Une politique intégrée de prévention des affections mentales liées au travail*

Comme remarqué plus haut, l'importance d'une politique intégrée sur tous les niveaux de prévention est essentielle. Différents niveaux de compétences sont impliqués. C'est pourquoi pour la développer, j'ai choisi d'y accorder un budget pour réaliser cette mission. Le but de ce cahier de charges porte sur plusieurs plans:

1. L'organisation de la concertation nécessaire et la rédaction d'un document final qui fournira les balises d'une politique intégrée de prévention des affections mentales liées au travail.

2. La gestion de l'appel d'offres de projets pilote relatifs à la prévention des affections mentales liées au travail (lancement, suivi et évaluation)

#### *La définition du contenu d'un site web*

La définition d'une politique intégrée de prévention des affections mentales liées au travail est un défi ambitieux notamment au niveau de la concertation avec toutes les parties prenantes et en concertation avec le ministre de l'emploi. La gestion de projet implique donc aussi d'intégrer la concertation dans le respect des compétences de chaque partie prenante.

#### *3.1.2. Une extension du programme-dos*

Vu l'augmentation progressive des coûts des thérapies et de l'absentéisme pour cause de pathologies lombaires (plus d'un milliard d'euros en 2000), le besoin de trouver des solutions adéquates s'est imposé. Suite au succès noté dans certains centres à l'étranger, la task force de Fedris (FMP) a créé un projet pilote prévoyant

van de patiënt met lage rugpijn in een gestructureerd programma van intensieve revalidatie.

In 2005 startte het FBZ een proefproject bij verpleegkundigen en zorgkundigen aanvankelijk voor ziekenhuizen, later uitgebreid naar rusthuizen en thuisverzorging. Dit preventieprogramma heeft **3 doelstellingen**:

- **Voorkomen** dat lagerugpijn verergert of chronisch wordt en het **aanmoedigen** van de werkhername van werknemers die lage rugklachten ervaren hebben.

- Zorgen voor een financiële stimulans binnen de onderneming om gunstige omstandigheden voor de terugkeer naar het werk te bevorderen;

- **Een nauwe samenwerking bevorderen** tussen de curatieve geneeskunde (behandelende artsen en revalidatiecentra) en de diensten voor preventie en bescherming op het werk (arbeidsgeneesheren en ergonomen).

Het proefproject is een succes:

- Negentig procent van de werknemers melden een duidelijke verbetering van de rugpijn na het programma te hebben doorlopen. Hun vrees om bepaalde bewegingen uit te voeren (kinesiefobie) daalt drastisch van 64 % tot 6 %. Van deze werknemers hebben er 87 % het werk hervat.

- In 93 % van de gevallen volgen de werknemers het volledige programma

- Het aantal revalidatiecentra dat hieraan wil deelnemen is gestegen van 37 in 2005 tot 71 in 2017. Van deze centra is 91 % tevreden over dit programma.

In 2018 wordt dit programma nog verbeterd en uitgebreid op basis van de feedback van de revalidatiecentra die het programma aanbieden.

### *3.1.3. Investeren in de preventie van asbestgerelateerde risico's*

De wet van 25 mei 2017 leidde tot een nieuwe opdracht voor het asbestfonds voor de financiering van preventieprojecten en projecten van academisch onderzoek die verband houden met de asbestproblematiek voor een maximumbedrag van 650 000 euro per jaar.

un programme structuré de rééducation fonctionnelle intensive en cas d'admission d'un patient souffrant de douleurs au bas du dos.

En 2005, le FMP a lancé un projet pilote auprès des infirmiers et aides-soignants. Celui-ci était initialement destiné aux hôpitaux, mais a ensuite été élargi aux maisons de repos et aux soins à domicile. Le programme de prévention vise **3 objectifs**:

- **Prévenir** l'aggravation de la lombalgie ou son évolution vers la chronicité et **favoriser la reprise du travail** des travailleurs qui réalisent des tâches entraînant une surcharge lombaire.

- Veiller à un soutien financier dans l'entreprise en vue de promouvoir des conditions favorables à la reprise du travail;

- **Encourager une collaboration étroite** entre la médecine curative (médecins traitants et centres de réadaptation) et les services de prévention et protection au travail (médecins du travail et ergonomes).

Le projet pilote est un succès:

- Les travailleurs témoignent dans 90 % des cas d'une nette amélioration de leurs maux de dos après avoir suivi le programme. Egalement, la peur d'exercer certains mouvements (kinésiophobie) diminue drastiquement en passant de 64 % à 6 % après le programme. Dans 87 % des cas, les travailleurs reprennent le travail.

- Les travailleurs suivent le programme de manière complète dans 93 % des cas.

- Le nombre de centres de revalidation désirant y participer est passé de 37 en 2005 à 71 en 2017. Le taux de satisfaction des centres envers ce programme atteint 91 %.

En 2018, ce programme va encore être amélioré et étendu sur la base du feed-back reçu de ces centres de réadaptation proposant le programme.

### *3.1.3. Investir dans la prévention des risques liés à l'amiante*

La loi du 25 mai 2017 a introduit une nouvelle mission de prévention pour le fonds amiante pour financer des projets de prévention ou d'études académiques en lien avec la problématique de l'amiante à hauteur de 650 000 euros maximum par an.

Daartoe zal prioriteit worden gegeven aan het aanwerven van personeel om mee te werken aan deze nieuwe opdracht. Concreet zijn de doelstellingen het opstellen van een nationale inventaris van bevoegdheden, van bestaande preventieve acties, lacunes, te overwegen synergiën, goede praktijken in het buitenland, enz.

Op basis hiervan zullen, in overleg met de minister van Werk, een meerjarig actieplan voor de preventieopdracht en een centrale website worden opgezet. Dit actieplan is alleen zinvol als het alle bestuursniveaus en niveaus van preventie omvat. Overleg zal dé uitdaging vormen om dit actieplan te definiëren, uit te voeren en het op lange termijn te evalueren.

### **3.2. Bijdragen aan een actief herstel van de arbeidsongeschiktheid via re-integratie**

#### **3.2.1. De re-integratie in de privésector**

De verdere uitvoering van de re-integratietrajecten zullen mijn grootste aandacht verdienen dit jaar. Ik zal tegelijkertijd er voor zorgen dat het aantal re-integratietrajecten gemonitord zal worden en de verbeterpunten worden opgeliist. Op het einde van 2018 moeten de effecten van dit nieuwe systeem en de ontwikkelde praktijken inzake re-integratie nauwkeuriger kunnen worden in kaart gebracht en op hun merites worden geëvalueerd.

Ik reken daarbij op de medewerking van de ziekenfondsen. Het kenniscentrum van het RIZIV is bezig met een omvattende studie over de voorstellen tot verbetering van de toelatingen om te werken tijdens ziekte. De resultaten moeten in 2018 leiden tot werkbare, vlot implementeerbare beleidsvoorstellen. Als blijkt dat de praktijken nog geoptimaliseerd kunnen worden, kan dit opgenomen worden in een nieuw besluit.

#### **3.2.2. De re-integratie in de openbare sector**

Het huidige systeem voor het beheer van arbeidsongeschiktheid in de overheidssector voorziet niet in een medische beoordeling en tijdige ondersteuning van de zieke werknemer. Ambtenaren geraken voor langere tijd geïsoleerd, ontwikkelen soms andere ziektebeelden, met name psychologische, en worden nadien ad vitam aeternam verwijderd van het systeem door op pensioensstelling wegens medische ongeschiktheid. Om deze reden heeft de regering de minister van Pensioenen, de minister van Ambtenarenzaken en de minister van Sociale Zaken opgedragen te werken aan een hervorming die momenteel in overleg met de andere bestuursniveaus plaatsvindt.

Pour ce faire, la priorité va être d'engager du personnel pour s'investir dans cette nouvelle mission. Concrètement, les objectifs sont de dresser un inventaire national des compétences, des actions de prévention existantes, des manques, des synergies à envisager, des bonnes pratiques à l'étranger, etc.

Sur cette base, un plan d'action pluriannuel de la mission de prévention et un site web centralisateur seront construits en concertation avec le ministre de l'emploi. Ce plan d'actions n'a de valeur que si tous les niveaux de pouvoir et tous les niveaux de prévention sont inclus. La concertation sera le défi pour définir ce plan d'actions, l'exécuter et l'évaluer à long terme.

### **3.2. Contribuer à une reprise active en cas d'incapacité de travail grâce à la réinsertion**

#### **3.2.1. La réinsertion dans le secteur privé**

Cette année, je prêterai avant tout une attention particulière à l'exécution des trajets de réinsertion. Je veillerai aussi à ce que soient effectués le monitoring du nombre de trajets de réinsertion ainsi que l'inventaire des points à améliorer. Fin 2018, on devrait être en mesure de répertorier avec plus de précision les effets de ce nouveau système et des pratiques développées en matière de réinsertion ainsi que d'évaluer leurs mérites.

Je compte pour cela sur la collaboration des mutualités. Le centre de connaissances de l'INAMI est en train de mener une étude globale concernant les propositions d'amélioration des autorisations de travail en période de maladie. Les résultats devront mener à des propositions de stratégie réalisables pouvant être implémentées rapidement. S'il s'avère qu'il est possible d'optimiser davantage les pratiques, cela sera repris dans un nouvel arrêté.

#### **3.2.2. RéintégRATION dans le secteur public**

Le système actuel de gestion de l'incapacité du travail dans le secteur public ne permet pas une évaluation médicale et un accompagnement à temps du travailleur malade. Le fonctionnaire se retrouve isolé durant de longues périodes, parfois développe d'autres pathologies notamment psychologiques de cette mise à l'écart pour finalement être sorti du système ad vitam aeternam avec la mise à la pension pour inaptitude physique après quelques années. C'est pourquoi le Gouvernement a chargé le ministre des pensions, le ministre de la Fonction publique et la ministre des affaires sociales de travailler sur une réforme qui est actuellement en concertation avec les autres niveaux de pouvoirs.

De hervorming van het pensioen omwille van lichame-lijke arbeidsongeschiktheid is voor mij de gelegenheid om een doeltreffende preventie van beroepsrisico's in te voeren. Tegelijkertijd willen we revalidatietrajecten ont-wikkelen die vergelijkbaar zijn met die in de privésector op basis van een beoordeling van de resterende capa-citeiten. Deze doelstellingen zijn voor mij essentieel.

### *3.2.3. De re-integratie na een arbeidsongeval of een beroepsziekte*

2017 werd gekenmerkt door de definitieve doorbraak in de socio-professionele re-integratie. In samenwerking met de verschillende belanghebbenden en in overleg met de minister van Werk moet de wetgeving inzake arbeidsongevallen en beroepsziektes geoptimaliseerd worden.

Op deze wijze zullen de wedertewerkstellingsmoge-lijkheden verbeterd worden in de periode van tijdelijke arbeidsongeschiktheid.

### *3.3. Terugdringen van het aantal arbeidsongeschikte personen door financiële incentives van werkher-vattung*

Eén van de belangrijkste voorwaarden om patiënten te stimuleren om terug de stap te zetten naar het werk, is een goed systeem van progressieve werkher-vattung. Als een gerechtigde met de toestemming van de adviserend geneesheer aangepast werk verricht, behoudt hij het recht op een uitkering van het ziekenfonds naast het loon dat hij verdient bij de werkgever. Het ziekenfonds zal bij het bepalen van het bedrag van de uitkering rekening houden met de inkomsten uit het werk. Op dit moment gebeurt dit door toepassing van het schijvensysteem.

Dit systeem is volledig herwerkt. De besluiten om deze wijziging in voege te laten gaan, liggen klaar. Arbeidsongeschikte gerechtigden zullen vanaf 1 januari 2018 het werk kunnen hervatten in het nieuwe, voor-delige systeem. Wie 1/5de van een normale voltijdse arbeidsduur of minder presteert, ziet zijn uitkering niet meer verminderd worden. Dit vormt een reële **financiële stimulans** voor de patiënten om het werk progressief te hervatten **op eigen tempo**. De adviserende arts van het ziekenfonds zal begeleiden en de voorwaarden controleren.

Belangrijk hierbij is de soepelheid van het systeem. Gerechtigden mogen al hervatten *op het moment dat ze hun aanvraag hebben verstuurd*. Je hoeft dus niet meer te wachten op een effectieve toelating van het ziekenfonds. Hun statuut van arbeidsongeschikte blijft behouden.

La réforme de la pension pour inaptitude physique est pour moi l'opportunité de la mise en place d'une prévention efficace des risques professionnels et du développement de trajets de réinsertion similaires à ceux du secteur privé basée sur une évaluation des capacités restantes. Ces objectifs sont essentiels à mes yeux.

### *3.2.3. Réinsertion à la suite d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle*

2017 a été marquée par la percée définitive de la réinsertion socioprofessionnelle. Il convient d'optimiser la législation dans le secteur des accidents du travail et maladies professionnelles en travaillant avec les différentes parties prenantes, en concertation avec le ministre de l'emploi.

Cela permettra d'améliorer les possibilités de remise à l'emploi durant la période d'incapacité de travail temporaire.

### *3.3. Diminution du nombre de personnes en incapacité de travail à l'aide d'incitations financières en cas de reprise du travail*

Une des principales conditions pour arriver à stimuler les patients à retrouver le chemin vers l'emploi, c'est de disposer d'un bon système de reprise progressive. Lorsqu'un bénéficiaire effectue un travail adapté avec l'autorisation du médecin-conseil, il peut continuer à prétendre à une indemnité de la mutualité en plus du salaire qu'il perçoit auprès de son employeur. La mutualité tiendra compte de ce revenu au moment de fixer le montant de l'indemnité. Cela se fait actuellement en appliquant le système de tranches de salaires.

Ce système a complètement été revu. Les arrêtés visant l'entrée en vigueur de cette modification sont prêts. Dès le 1<sup>er</sup> janvier 2018, les bénéficiaires en incapacité de travail pourront reprendre le travail dans le cadre d'un nouveau système avantageux. Les personnes prestant 1/5<sup>e</sup> d'une durée de travail à temps plein ou moins ne perdront plus une partie de leurs indemnités. Ceci représente un réel **moyen financier d'inciter** les patients à reprendre progressivement le travail **à leur propre rythme**. Le médecin-conseil de la mutualité se chargera de l'accompagnement et du contrôle des conditions.

Dans ce cadre, la flexibilité du système joue un rôle important. Les bénéficiaires pourront reprendre le travail dès le moment de l'envoi de la demande. Inutile donc d'attendre l'autorisation effective de la mutualité. Le travailleur en incapacité de travail garde son statut de reconnaissance en tant que tel.

De toegelaten activiteiten zijn een mogelijk tijdelijk of definitief resultaat van het re-integratietraject in overleg tussen preventiediensten, werkgevers, patiënten en het ziekenfonds.

### **3.4. Ontwikkeling en beter gebruik van de kennis in de verzekeringsgeneeskunde**

Het Nationaal College voor Socialeverzekeringsgeneeskunde inzake Arbeidsongeschiktheid zal richtsnoeren uitwerken die de behandelende sector moet helpen om accuratere diagnoses te stellen. De aanleiding tot het begin van een afwezigheid wegens ziekte is de verklaring van een arts dat de betrokken persoon niet in staat is om te werken. Er bestaat bij de artsen zeer veel onduidelijkheid over de juiste wijze waarop de afwezigheidsduur bij een ziekte moet worden vastgelegd. In eerste instantie is het dan ook nodig om hiervoor de nodige richtsnoeren uit te werken. Er zal op objectieve, wetenschappelijke wijze wordt vastgesteld bij welke artsen het aantal en de duur van een periode van arbeidsongeschiktheid afwijkt van deze van andere artsen met een vergelijkbaar profiel. Het RIZIV zal de tools die zij momenteel heeft inzetten om onderzoek te doen naar de artsen bij wie de vaststellingen vaker leiden tot een verhoogd aantal langdurige afwezigheden.

De vaststellingen zullen helpen om *outliers* te sensibiliseren over hun voorschrijfgedrag.

### **3.5. Sensibiliseren en responsabiliseren van de belangrijkste spelers inzake ziekte- en invaliditeitsuitkeringen**

Een grote remmende factor om het werk deeltijds te hervatten is de onzekerheid over de mogelijkheden. **Werknemers** zijn onzeker over hun statuut, over of betaald werk tijdens de arbeidsongeschiktheid effectief mogelijkheid, en over het gevolg voor hun uitkeringen. Dat laatste hebben we geremedieerd om een zo transparant mogelijk systeem op te zetten in het stelsel van ziekte. Daarom hebben we besloten om een campagne op te zetten die de werknemers en werkgevers moet sensibiliseren.

Ook **werkgevers** weten vaak niet dat zij een werknemer, die eerder arbeidsongeschikt is geworden, terug deeltijds kunnen laten werken. De mogelijkheid om een persoon te werk te stellen die het begin van zijn/haar ziekte *geen* werknemer bij hen was is allesbehalve bekend. Er zijn veel vragen: fiscaal, sociaalrechtelijk, arbeidsrechtelijk, ... die werkgevers die de mogelijkhe-

Les activités autorisées sont l'éventuel résultat temporaire ou définitif du trajet de réinsertion en concertation avec les services de prévention, les employeurs, les patients et la mutualité.

### **3.4. Développement et meilleure utilisation des connaissances en matière de médecine de l'assurance**

Le Collège National de Médecine d'Assurance sociale en matière d'incapacité de travail élaborera des directives devant aider le secteur thérapeutique à établir des diagnostics plus exacts. Ce qui déclenche le début d'une absence pour maladie, c'est notamment l'attestation d'un médecin déclarant que l'intéressé n'est pas en état de travailler. Il n'est pas clair du tout pour les médecins comment doit être déterminée la durée d'absence de façon adéquate en cas de maladie. C'est pourquoi il convient, dans un premier temps, d'élaborer les directives nécessaires à cet effet. Une méthode objective et scientifique sera appliquée afin de détecter les médecins chez qui le nombre et la durée des périodes d'incapacité de travail dévient de ceux d'autres médecins ayant un profil comparable. L'INAMI veillera à utiliser les outils dont il dispose actuellement pour évaluer les médecins chez qui les constatations mènent à un nombre plus élevé d'absences de longue durée.

Les constatations permettront de sensibiliser les *outliers* au sujet de leur profil de prescription.

### **3.5. Sensibilisation et responsabilisation des principaux acteurs dans le cadre des indemnités de maladie et invalidité**

L'incertitude face aux possibilités représente un élément de frein majeur pour la reprise du travail à temps partiel. **Les travailleurs salariés** ont une incertitude quant à leur statut, la possibilité ou non d'effectuer certaines activités en période d'incapacité de travail et ce que cela entraînerait pour leurs indemnités. Nous y avons remédié en créant un système dans le régime de maladie prévoyant une transparence maximale. C'est pourquoi nous avons décidé de lancer une campagne devant sensibiliser les travailleurs salariés et les employeurs.

Souvent, **les employeurs** ne savent pas non plus qu'ils ont la possibilité de remettre partiellement au travail un travailleur qui se trouve en situation d'incapacité de travail. En outre, les employeurs ne sont pas du tout au courant qu'ils peuvent engager une *nouvelle* personne en incapacité de travail qui ne travaillait donc pas chez eux auparavant. Ceci soulève de nombreuses

den hebben om arbeidsongeschikte mensen te werk te stellen uiteindelijk tegenhouden voor een aanwerving.

Bovendien onderschatten de meeste werkgevers stelselmatig de mogelijkheden om een zieke werknemer terug op die manier (deeltijds) te werk te stellen dat zij kunnen functioneren ondanks hun gezondheidsproblemen. Vaak ligt dit aan kleine, haalbare oplossingen en aanpassingen. Daarnaast onderschat men ook de bijdrage en de productiviteit van de patiënt die gemotiveerd is om het werkvolume terug progressief op te bouwen, en wordt er in de plaats gekeken voor een nieuwe kracht. Dit is vaak echter de duurdere en meest tijdrovende oplossing. Het tweede doel van de campagne is om de mythes en onzekerheden over dergelijke aanwervingen te ontkrachten.

Het derde onderdeel is de situatie van **zwangere moeders** en hun mogelijkheid om te blijven doorwerken tot 1 week voor de bevalling. Uit de cijfers en uit de empirie blijkt dat vele bedrijven de werkneemster voltijds van het werk verwijderen van zodra de zwangerschap is bevestigd door de huisarts. Het systeem van "werkverwijdering" voorziet inderdaad in deze mogelijkheid, maar nog te veel wordt er overgegaan tot een mogelijk volledige verwijdering in plaats van een aanpassing van het takenpakket dat een risico vormt voor de zwangerschap. De bedoeling van de actie is om werkgevers aan te moedigen om zwangere werkgevers (deeltijds) actief te laten blijven, zonder dat dit een risico inhoudt voor moeder en kind.

De regering besliste ook dat werkgevers en werknemers die onvoldoende inspanningen doen voor re-integratie, een sanctie kunnen krijgen. Dit is een instrument dat met de nodige omzichtigheid zal worden toegepast, enkel wie echt zijn verantwoordelijkheid ontloopt riskeert een sanctie.

### **3.6. Commissie voor de hervorming van de beroepsziekten van de 21ste eeuw**

Tegen het einde van dit jaar zal de Commissie voor de hervorming van de beroepsziekten van de 21<sup>ste</sup> eeuw haar eindverslag opleveren. Ik zal dit eindverslag aandachtig bestuderen en, in nauw overleg met de sociale partners, de nodige initiatieven nemen om er het nodige gevolg aan te geven.

questions sur le plan fiscal, en matière de droit social, de droit du travail, etc., ce qui finalement dissuade les employeurs, qui pourtant ont la possibilité d'engager des personnes en incapacité de travail, de procéder au recrutement.

En outre, la majorité des employeurs sous-estiment systématiquement les possibilités de réinsertion (partielle) d'un travailleur malade et ses capacités de fonctionner malgré ses problèmes de santé. Cela est souvent dû à des solutions et adaptations simples et faciles à réaliser. En outre, le taux de contribution et de productivité du patient est également sous-estimé, bien que ce dernier soit motivé face à l'idée de reprendre le travail progressivement, faisant que l'employeur préfère engager une nouvelle personne. Or, il s'agit souvent de la solution la plus longue et onéreuse. Le deuxième objectif de la campagne est de démentir les mythes et les incertitudes existant autour de ce type de recrutements.

La troisième partie porte sur la situation des **mères enceintes** et leur possibilité de continuer à travailler jusqu'à 1 semaine avant l'accouchement. Les chiffres et la pratique révèlent notamment que de nombreuses entreprises écartent la travailleuse à temps plein dès que la grossesse a été confirmée par le médecin traitant. Le système d'écartement du travail prévoit en effet cette possibilité, mais il est encore trop souvent opté pour un écartement total au lieu d'adapter les tâches présentant un risque pour la grossesse. Le but de l'action est d'encourager les employeurs à permettre aux travailleuses enceintes de rester (partiellement) actives sans que cela ne présente un risque pour la mère et l'enfant.

Le gouvernement a également décidé que les employeurs et les travailleurs salariés qui ne fournissent pas assez d'efforts dans le cadre de la réinsertion risqueraient une sanction. Cet instrument sera appliqué avec prudence et seules les personnes qui manquent réellement à leurs responsabilités risqueront une sanction.

### **3.6. La Commission de réforme des maladies professionnelles du 21e siècle**

D'ici la fin de l'année, la Commission de réforme des maladies professionnelles du 21e siècle présentera son rapport final. Je ne manquerai pas de l'étudier en profondeur, et ce, en étroite concertation avec les partenaires sociaux, et de prendre les initiatives nécessaires afin d'y donner suite.

#### **4. Aandacht voor bijzondere groepen**

##### **4.1. Een betere arbeidsongeschiktheidsverzekering voor zelfstandigen**

Zelfstandigen die arbeidsongeschikt zijn kunnen momenteel pas na 1 maand ongeschiktheid aanspraak maken op een ziekte-uitkering ten laste van het ziekenfonds. Om de sociale bescherming in geval van arbeidsongeschiktheid te verbeteren zal deze carenperiode verminderd worden tot 2 weken. Hierdoor zullen zelfstandigen vanaf 1 januari 2018 sneller aanspraak kunnen maken op ziekte-uitkeringen.

##### **4.2. Slachtoffers van terreurdaden**

De wet van 18 juli 2017 biedt, binnen mijn bevoegdhedsdomeinen, de rechtstreekse slachtoffers van aanslagen en hun familieleden de middelen om hun leven weer op te bouwen. In 2018 werken we verder aan de uitvoeringsbesluiten die deze wet vereist in samenspraak met de verenigingen van slachtoffers. Wij nemen actief deel aan de strategische taskforce, onder leiding van het ministerie van Justitie, dat belast is met het formuleren van antwoorden op de aanbevelingen van de parlementaire onderzoekscommissie.

##### **4.3. Mantelzorgers**

Mantelzorgers vervullen een onmisbare rol in de samenleving. Door de vergrijzing zal de vraag naar mantelzorg ook alleen maar toenemen. Daarom ben ik verheugd dat er binnen afzienbare tijd er een algemene erkenning van mantelzorgers zal kunnen worden uitgewerkt en dat mantelzorgers die te maken hebben met zware zorgsituaties recht zullen kunnen hebben op bepaalde sociale rechten.

Hieraan gekoppeld zal er aan de mantelzorgers een gestroomlijnde informatievoorziening kunnen worden verstrekt en kan er, na een enkele aanvraag, onderzocht worden op welke diensten en voordelen een mantelzorger een beroep kan doen en of de zorgbehoefende recht heeft op een bestaand sociaal voordeel.

#### **5. Meer efficiëntie en een betere dienstverlening**

##### **5.1. De verdere uitvoering van de hervorming van de inspectiediensten**

De regering heeft beslist om de bestaande sociale inspectiediensten te hervormen, opdat de sociale fraude, de sociale dumping en de misbruiken op een meer efficiënte en daadkrachtige manier worden aangepakt. In

#### **4. Accent sur les groupes particuliers**

##### **4.1. Une meilleure assurance incapacité de travail pour les indépendants**

Les travailleurs indépendants en incapacité de travail ne peuvent actuellement prétendre à une indemnité maladie à charge de la mutualité qu'après 1 mois d'incapacité de travail. Afin d'améliorer la protection sociale en cas d'incapacité de travail, ce délai de carence sera réduit à 2 semaines. Ainsi, à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2018, les travailleurs indépendants pourront bénéficier plus vite d'indemnités de maladie.

##### **4.2. Victimes d'actes terroristes**

La loi du 18 juillet 2017 octroie pour les victimes directes des attentats et leurs proches les moyens de se reconstruire dans mon domaine de compétences. En 2018, nous continuerons à travailler sur les arrêtés d'exécution que nécessitent cette loi en collaboration avec les associations de victimes. Nous participerons activement à la task force stratégique menée par le ministre de la justice, task force chargée de répondre aux recommandations de l'enquête parlementaire.

##### **4.3. Aidants proches**

Les aidants proches jouent un rôle indispensable dans notre société. Le vieillissement de la population ne fera qu'augmenter davantage la demande en soins informels. C'est pourquoi je suis ravie que nous pourrons bientôt élaborer une mesure de reconnaissance générale des aidants proches et que ceux qui doivent faire face à des soins lourds puissent à l'avenir prétendre à certains droits sociaux.

Dans ce cadre, les aidants proches pourront recevoir des informations cohérentes et, sur simple demande, avoir un aperçu de tous les services et avantages auxquels ils peuvent prétendre ainsi que vérifier si la personne nécessitant des soins a droit à un avantage social existant.

#### **5. Renforcement de l'efficacité et de la qualité de service**

##### **5.1. Suite de l'exécution de la réforme des services d'inspection**

Le gouvernement a décidé de réformer les services d'inspection sociale existants afin de lutter de manière plus efficace contre la fraude sociale, le dumping social et les abus. En 2017, de nombreux efforts ont

2017 is al heel wat werk gezet om deze hervorming uit te voeren. Deze inspanning zal in 2018 worden voortgezet. Meer bepaald zullen de processen van de diverse sociale inspectiediensten beter op elkaar worden afgestemd.

### **5.2. De automatische toekenning van rechten**

In 2014 hebben we met deze regering de afspraak gemaakt om de non-take up van rechten terug te dringen. Ik heb begin 2016 een buffer-gegevensbank gelanceerd waarin de meest gebruikte persoonsgegevens, die nodig zijn om een sociaal tarief of een aanvullend recht toe te kennen, tijdelijk opgeslagen en geëxploiteerd worden.

Sindsdien wordt het sociaal tarief voor gas en elektriciteit aan 400 000 burgers automatisch toegekend. Hebben 267 000 personen automatisch recht op een vrijstelling van de heffing op waterverontreiniging, genieten 277 000 burgers van het beschermd statuut voor de watervoorziening en vernieuwd De Lijn het vervoersabonnement van 190 000 klanten met een IGO en VT-statuut automatisch.

Ik heb dit jaar, samen met de staatssecretaris bevoegd voor administratieve vereenvoudiging, een oproep gelanceerd naar alle regeringen, lokale besturen en andere toekennende instanties om het gebruik van de buffer-gegevensbank te promoten. Ik zal in 2018 samen met de leden van de regering onderzoeken welke overige rechten nog automatisch kunnen toegekend en indien dit nodig blijkt de werking van de buffer-gegevensbank blijven optimaliseren.

### **5.3. Uitvoering van de zesde staatshervorming**

Sinds de zesde staatshervorming is de federale overheid niet langer meer bevoegd om de gezinsbijslagen te regelen. De bijzondere wetgever heeft voorzien in een beperkte overgangsperiode waarin het Federaal agentschap voor de kinderbijslagen (FAMIFED) en de vrije kinderbijslagfondsen blijven instaan voor het administratief beheer en de maandelijkse uitbetaling van de gezinsbijslagen aan 1,6 miljoen gezinnen.

Opdat de continuïteit van de uitbetaling gewaarborgd zou zijn heb ik binnen de schoot van het Overlegcomité begin 2015 een comité ad hoc voor de gezinsbijslagen opgericht. Dit comité fungeert als een overlegplatform waarbij de federale kennis en expertise op het domein van de gezinsbijslagen gedeeld wordt en de nodige samenwerkingsakkoorden tussen de deelentiteiten worden voorbereid. Ook in 2018 zal ik dit comité ad hoc blijven voorzitten om expertise aan te leveren zodat de deelentiteiten die op 1 januari 2019 de uitbetaling en het administratief beheer van de gezinsbijslagen willen

établissons en vue d'exécuter cette réforme. Ces efforts seront poursuivis en 2018. Les processus des différents services d'inspection sociale seront notamment mieux harmonisés entre eux.

### **5.2. Octroi automatique de droits**

En 2014, notre gouvernement a convenu de réduire le non-take up de droits. Début 2016, j'ai lancé une base de données tampon qui permet de sauvegarder et d'exploiter les données personnelles utilisées le plus souvent pour octroyer un tarif social ou un droit complémentaire.

Depuis lors, 400 000 citoyens bénéficient automatiquement du tarif social pour le gaz et l'électricité. 267 000 personnes ont automatiquement droit à une exonération de la redevance sur la pollution des eaux, 277 000 citoyens bénéficient du statut client protégé auprès des sociétés de eaux et 190 000 voyageurs De Lijn bénéficiant du statut GRAPA et BIM se voient renouveler automatiquement leur abonnement de transport en commun.

Cette année, j'ai lancé un appel, avec le Secrétaire d'État chargé de la simplification administrative, à tous les gouvernements, pouvoirs locaux et autres instances d'octroi afin qu'ils promeuvent l'utilisation de la banque de données tampon. Je tâcherai en 2018 d'examiner, en concertation avec les membres du gouvernement, quels autres droits peuvent être octroyés automatiquement et, si nécessaire, comment continuer à optimiser le fonctionnement de la banque de données tampon.

### **5.3. Exécution de la sixième réforme de l'État**

Suite à la sixième réforme de l'État, les autorités fédérales ne sont plus compétentes en matière de prestations familiales. Le législateur a prévu une période de transition durant laquelle l'Agence fédérale pour les allocations familiales (FAMIFED) et les fonds d'allocations familiales continuent à se charger de la gestion administrative ainsi que du versement mensuel des prestations familiales de 1,6 million de foyers.

Afin de garantir la continuité des versements, j'ai créé un comité ad hoc pour les prestations familiales début 2015, et ce, au sein du Comité de concertation. Ce comité sert de plateforme de concertation permettant de partager des connaissances dans le domaine des prestations familiales et de préparer les accords de collaboration nécessaires entre les entités fédérées. Je continuerai à présider ce comité ad hoc en 2018 en y apportant mon expertise afin que les entités fédérées qui souhaitent reprendre la gestion administrative des prestations familiales au 1<sup>er</sup> janvier 2019 soient en

overnemen, hier toe in staat gesteld worden en over de personeelsleden hiervoor beschikken.

#### **5.4. Redesign bij de openbare instellingen van sociale zekerheid**

Op 1 januari 2018 zullen de opdrachten van de Hulp- en Voorzorgskas voor Zeevarenden (HVKZ) geïntegreerd worden in twee grotere openbare instellingen van sociale zekerheid. Alle opdrachten rond de inning van sociale zekerheidsbijdragen gaan naar de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid (RSZ) en de Hulpkas voor Ziekte- en Invaliditeitsverzekering (HZIV) zal de terugbetaling van de ziekte- en invaliditeitskosten op zich nemen. Ik heb immers vastgesteld dat de Hulp- en Voorzorgskas voor zeevarenden nagenoeg dezelfde opdrachten uitvoert als de RSZ en de HZIV, maar op een kleine schaal en voor een beperkt doelpubliek. Door de Kas te integreren kunnen we het werk efficiënter organiseren en een nog betere dienstverlening bieden aan de burger.

### **6. Het internationaal en Europees Beleid**

**Heel wat activiteiten en beslissingen op internationaal niveau, zowel bilateraal als multilateraal, hebben een reële weerslag op het Belgische sociale beschermingssysteem. We zijn dan ook sterk aanwezig in de verschillende technische comités en werkgroepen, zowel bij de Europese Unie als bij andere internationale organisaties, zoals de Internationale Arbeidsorganisatie, de Organisatie van de Verenigde Naties, de Raad van Europa, de OESO, .... Zo kunnen we de Belgische belangen op het vlak van sociale zekerheid vertegenwoordigen en verdedigen en hebben we aandacht voor de realisatie en handhaving van een kwaliteitsvol internationaal sociaal beleid.**

Daarnaast blijven wij verder actief derde landen ondersteunen bij de uitbouw van hun sociale zekerheidsystemen via BELINCOSOC.

#### **6.1. De Europese Unie**

De grote uitdagingen op demografisch, sociaal en economisch vlak – en niet in het minst de grote veranderingen op de arbeidsmarkt – vragen fundamentele aanpassingen van het beleid inzake sociale bescherming. De federale regering werkt op haar niveau volop aan deze hervormingsagenda. In het geïntegreerde Europa van vandaag kan dat niet in isolatie. Hervormingen moeten rekening houden met de Europese context en succes of falen van het beleid in andere lidstaten vormt een onmisbare bron van inspiratie. In de Raad Werkgelegenheid, Sociaal beleid, Volksgezondheid en

mesure de le faire et qu'elles disposent du personnel nécessaire à cet effet.

#### **5.4. Redesign des institutions publiques de sécurité sociale**

Les missions de la Caisse de secours et de prévoyance en faveur des marins (CSPM) seront intégrées dans deux grandes institutions publiques à la date du 1<sup>er</sup> janvier 2018. Toutes les missions relatives aux cotisations de sécurité sociale seront reprises par l'Office nationale de sécurité sociale (ONSS) tandis que la Caisse auxiliaire d'assurance maladie-invalidité (CAAMI) se chargera du remboursement des frais de maladie et invalidité. J'ai notamment remarqué que la Caisse de secours et de prévoyance en faveur des marins exécute presque les mêmes missions que l'ONSS et la CAAMI, mais à plus petite échelle et pour un public-cible limité. L'intégration de la CSPM permettra d'organiser le travail de manière plus efficace et d'offrir un service de meilleure qualité à nos citoyens.

### **6. La politique internationale et européenne**

**De nombreuses activités et décisions au niveau international, qu'elles soient bilatérales ou multilatérales, ont une incidence réelle sur le système belge de protection sociale. Par conséquent, nous sommes très présents dans les différents groupes de travail et comités techniques, tant auprès de l'Union européenne qu'auprès d'autres organisations internationales, comme l'Organisation internationale du travail, l'Organisation des Nations Unies, le Conseil de l'Europe, l'OCDE.... Nous pouvons ainsi représenter et défendre les intérêts belges en matière de sécurité sociale et nous prêtons attention à la réalisation et à l'application d'une politique sociale internationale de qualité.**

Par ailleurs, nous continuons de soutenir activement des pays tiers dans l'élaboration de leurs systèmes de sécurité sociale au travers de BELINCOSOC.

#### **6.1. L'Union européenne**

Les grands défis démographiques, sociaux et économiques – et notamment les évolutions majeures sur le marché du travail – demandent des adaptations fondamentales de la politique de protection sociale. Le gouvernement fédéral œuvre pleinement, à son niveau, à cet agenda de réforme. Dans l'Europe intégrée d'aujourd'hui, ce processus ne peut avoir lieu dans l'isolement. Les réformes doivent tenir compte du contexte européen et les réussites et les échecs de politiques d'autres États membres sont une source essentielle d'inspiration. Nous entretenons un dialogue permanent

Consumentenzaken (EPSCO) en in het Comité van de Sociale Bescherming dat de Raad ondersteunt gaan we voortdurend het gesprek aan met onze Europese Partners.

De Europese Unie zit momenteel volop in een veranderingsfase. Beslissingen zijn nodig over waar Europa naartoe wil na de uittreding van het Verenigd Koninkrijk. Uiteenlopende scenario's liggen op tafel, ook wat het sociaal beleid betreft. Parallel met de discussie over de toekomst van de bredere Europese Unie van de 27 wordt de discussie over de verdieping van de Europese Economische en Monetaire Unie, inclusief haar sociale dimensie, gevoerd. De regering zal van nabij de voorstellen rond de sociale dimensie opvolgen.

In april publiceerde de Europese Commissie na een uitgebreide publieke consultatie haar aanbeveling over een Europese Pijler van Sociale Rechten. Twintig principes op het vlak van gelijke kansen en toegang tot de arbeidsmarkt, billijke arbeidsvoorwaarden en sociale bescherming en inclusie moeten richting geven aan het beleid van de lidstaten. De progressieve realisatie van deze principes moet billijke en goed werkende arbeidsmarkten en sociale beschermingssystemen ondersteunen en daardoor bijdragen tot meer robuuste economieën. De realisatie van de Pijler ligt vooral in de handen van de nationale, regionale en lokale overheden, van de sociale partners en van de civiele samenleving, maar de Europese Unie kan ondersteunen.

Ik hoop dat al de lidstaten in de Raad samen met België en tegelijk met het Europees Parlement op het eind van 2017 in een plechtige proclamatie de Pijler zullen ondersteunen en dat er op die manier een nieuwe basis kan gelegd worden voor de noodzakelijke hernieuwde opwaartse convergentie van de lidstaten op sociaal vlak. De federale regering blijft in dit kader de doelstellingen nastreven die ze in het kader van de Europa 2020 strategie heeft vooropgesteld.

De debatten over het luik "sociale zekerheid" van het pakket inzake de mobiliteit van werknemers worden verdergezet (Verordeningen betreffende de coördinatie van de socialezekerheidsstelsels).

Onder het Estse voorzitterschap hebben de lidstaten de activiteiten opgestart voor de Europese coördinatie van de gezinsbijslag en de langdurige verzorging. Het toekomstige Bulgaarse voorzitterschap zal tevens de hoofdstukken "werkloosheid" en "diverse wijzigingen" openen. In nauwe samenwerking met de deelgebieden en het federale niveau zal ik blijven toezien op een

avec nos partenaires européens au sein du Conseil Emploi, Politique sociale, Santé et Consommateurs (EPSCO) et du Comité de la protection sociale que le Conseil soutient.

L'Union européenne se trouve actuellement en pleine phase de changement. Des décisions sur la direction que doit prendre l'Europe sont nécessaires après la sortie du Royaume-Uni. Différents scénarios sont sur la table, y compris en ce qui concerne la politique sociale. Parallèlement à la discussion sur l'avenir de l'Union européenne élargie à 27, la discussion sur l'approfondissement de l'Union économique et monétaire européenne, y compris sa dimension sociale, est menée. Le gouvernement suivra attentivement les propositions sur la dimension sociale.

En avril, après une consultation publique approfondie, la Commission européenne a publié sa recommandation sur un Socle européen des droits sociaux. Vingt principes en matière d'égalité des chances et d'accès au marché du travail, de conditions de travail équitables et de protection et d'inclusion sociales doivent guider la politique des États membres. La réalisation progressive de ces principes doit soutenir des marchés de l'emploi équitables qui fonctionnent bien, mais aussi soutenir des systèmes de protection sociale et, par conséquent, contribuer à des économies plus solides. La réalisation du Socle est surtout entre les mains des autorités nationales, régionales et locales, des partenaires sociaux et de la société civile, mais l'Union européenne peut apporter son soutien.

J'espère que tous les États membres du Conseil, conjointement avec la Belgique et le Parlement européen, soutiendront le Socle fin 2017 lors d'une proclamation solennelle et que, de cette manière, une nouvelle base pourra être posée pour la nouvelle et nécessaire convergence vers le haut des États membres en matière sociale. Dans ce cadre, le gouvernement fédéral continue de viser les objectifs qu'il a mis en avant dans le cadre de la stratégie Europe 2020.

Les débats autour du volet "sécurité sociale" du paquet relatif à la mobilité des travailleurs se poursuivent (Règlements de coordination des systèmes de sécurité sociale).

Sous la présidence de l'Estonie, les États membres ont entamé les travaux à la coordination européenne des prestations familiales et des soins de longue durée. La future présidence bulgare ouvrira également les chapitres "Chômage" et "Modifications diverses". En étroite collaboration avec mes collègues des entités fédérale et fédérées, je continuerai à veiller à une utilisation effi-

doeltreffend gebruik van de overlegmechanismen zodat België op dit vlak met één stem kan spreken.

Met Staatssecretaris Philippe De Backer zullen wij de voorstellen ter bestrijding van constructies en carrousels met detachering van werknemers alsook alle maatregelen voor een betere loyale samenwerking tussen de Staten krachtig verdedigen.

In deze context van een betere samenwerking waarin de Verordening voorziet, dient te worden gewezen op het belang van de invoering van EESSI (Elektronisch informatiesysteem voor de sociale zekerheid), voorzien voor juni 2019. Vanaf dan zullen detacheringen elektronisch moeten worden gemeld, wat het werk van onze inspectiediensten sterk zal vereenvoudigen.

## 6.2. *BeIEESSI*

Sinds februari 2017 zijn we druk bezig met de Belgische invoering van het Europees project EESSI.

Dit is een informaticasysteem waarmee alle instellingen van sociale zekerheid binnen de EU elektronisch, snel en veilig informatie kunnen uitwisselen.

Dit zal zorgen voor een geleidelijke beperking van de administratieve belasting voor burgers en ondernemingen die hun recht op vrij verkeer willen benutten, evenals een snellere uitoefening van de rechten en doeltreffendere controles. De Kruispuntbank van de sociale zekerheid en de FOD Sociale Zekerheid hebben in 2017 het project BeIEESSI (*Belgian Implementation of EESSI*) gelanceerd. Dit project, gecofinancierd door het Europees fonds CEF (*Connecting Europe Facility*), wordt uitgevoerd ten behoeve van alle Belgen die zich met het EESSI-systeem moeten verbinden en is tevens gericht op synergieën op nationaal niveau. Daarom wordt het uitgevoerd in nauwe samenwerking met alle betrokken openbare instellingen van sociale zekerheid.

Meer bepaald worden de Belgische instellingen van sociale zekerheid ondersteund bij de vertaling van de Europese procedures naar de Belgische situatie, en worden belangrijke onderdelen worden centraal ingevoerd ten einde de uitvoeringskosten voor alle instellingen te beperken en een efficiënte en doeltreffende Belgische uitvoering mogelijk te maken, rekening houdend met de specificiteit van ons Belgisch sociale zekerheidsysteem.

cace des mécanismes de concertation permettant à la Belgique de parler d'une seule voix dans ces matières.

Avec le Secrétaire d'État Philippe De Backer, nous défendrons avec force les propositions visant à enrayer les montages et les carrousels en matière de détachement des travailleurs, ainsi que toutes les mesures renforçant la collaboration loyale entre les États.

Dans ce contexte de coopération améliorée prévu dans le Règlement, il s'agira de rappeler l'importance de la mise en œuvre d'EESSI (Système électronique d'informations sur la sécurité sociale, prévue pour le mois de juin 2019. Dès cette date les situations de détachement devront être notifiées électroniquement, ce qui facilitera grandement le travail de nos services d'inspection.

## 6.2. *BeIEESSI*

Depuis Février 2017, nous sommes pleinement engagés dans l'implémentation belge du projet européen EESSI.

Il s'agit d'un système informatique qui permet à toutes les institutions de sécurité sociale au sein de l'UE d'échanger des informations de façon électronique, rapide et sécurisée.

Ceci permettra, étape par étape, la réduction de la charge administrative pour les citoyens et les entreprises qui utilisent leur droit à la libre circulation, un exercice plus rapide des droits et des contrôles plus efficaces. La Banque Carrefour de la Sécurité sociale et le SPF Sécurité sociale ont lancé en 2017 le projet BeIEESSI (*Belgian Implementation of EESSI*). Ce projet, cofinancé par le fond européen CEF (*Connecting Europe Facility*), se réalise au bénéfice de toutes les institutions belges qui doivent se connecter au système EESSI et se concentre également sur la réalisation de synergies au niveau national. C'est pourquoi il est réalisé en étroite consultation avec toutes les institutions publiques de sécurité sociale belges concernées.

Plus précisément, les institutions de sécurité sociale belges sont soutenues dans la traduction des procédures européennes vers la réalité belge, et des composants importants sont mis en place de façon centralisée afin de réduire les coûts de mise en œuvre pour toutes les institutions et de permettre une mise en œuvre belge efficiente et efficace, tout en respectant la spécificité de notre système belge de sécurité sociale.

### **6.3. BREXIT**

De FOD Sociale Zekerheid volgt – in overleg met alle andere betrokken Belgische partners – de Brexit-problematiek van nabij op, dit met het oog op de bescherming van de verworven sociale zekerheidsrechten van Belgische burgers en de verzekering van continuïteit inzake sociale zekerheidscoördinatie post-Brexit.

### **6.4. BELINCOSOC**

Wij blijven verder inzetten op BELINCOSOC, het interdepartementaal platform dat alle Belgische sociale zekerheidsactoren groepeert, als middel om de Belgische expertise inzake sociale bescherming beschikbaar te maken voor derde landen en zo daar de opbouw van sociale beschermingssystemen te stimuleren en faciliteren.

Het uitbreiden van de sociale bescherming wereldwijd is namelijk een cruciaal element van de mondiale strijd tegen armoede en tegelijkertijd de beste verdediging voor ons Belgisch sociaal model.

### **6.5. De bilaterale relaties**

Met het oog op de goede bilaterale samenwerking met niet-EU lidstaten en de goede economische betrekkingen die moeten worden onderhouden met andere landen die investeren in België en zo arbeidsplaatsen creëren, zal verder geïnvesteerd worden in bilaterale sociale zekerheidsverdragen met die landen. Zo kan een dubbele bijdragebetaling worden vermeden en verliezen de betrokkenen hun pensioenrechten niet die ze opgebouwd hebben in één van beide landen.

Er worden systematisch analyses gemaakt van mogelijke landen waarmee bilaterale verdragen zouden kunnen afgesloten worden, op basis van hun sociale zekerheidssysteem, het aantal betrokkenen, de economische banden met België en de politieke opportunitéit.

Momenteel zijn er bijvoorbeeld contacten met Kosovo (vervanging van het verdrag met oud Joegoslavië dat nog steeds van toepassing is), Thailand en Rusland.

*De minister van Sociale Zaken,*

Maggie De Block

### **6.3. BREXIT**

En concertation avec tous les autres partenaires belges concernés, le SPF Sécurité sociale suit attentivement la problématique du Brexit, en vue de protéger les droits sociaux acquis des citoyens belges et de garantir la continuité en matière de coordination de la sécurité sociale après le Brexit.

### **6.4. BELINCOSOC**

Nous continuons de miser sur BELINCOSOC, la plateforme interdépartementale qui rassemble tous les acteurs belges de la sécurité sociale, comme outil pour mettre l'expertise belge en matière de protection sociale à la disposition de pays tiers et, ce faisant, y faciliter et y stimuler la mise en place de systèmes de protection sociale.

En effet, le développement de la protection sociale dans le monde constitue un élément crucial de la lutte mondiale contre la pauvreté et, simultanément, la meilleure défense pour notre modèle social belge.

### **6.5. Les relations bilatérales**

En vue d'une bonne collaboration bilatérale avec les États membres non-UE et de bonnes relations économiques qui doivent être entretenues avec d'autres pays qui investissent en Belgique et créent ainsi des emplois, il sera encore investi dans des conventions bilatérales de sécurité sociale avec ces pays. Ceci permettra d'éviter le double paiement de cotisations et la perte des droits à la pension que les intéressés ont acquis dans l'un des deux pays.

Des analyses systématiques sont faites des pays avec lesquels des accords bilatéraux pourraient être conclus, sur base de leur système de sécurité sociale, du nombre de personnes concernées, des liens économiques avec la Belgique et de l'opportunité politique.

Actuellement, des contacts sont pris par exemple avec le Kosovo (remplacement du traité conclu avec l'ancienne Yougoslavie toujours en vigueur), avec le Thaïlande et la Russie.

*Le ministre des Affaires sociales,*

Maggie De Block