

CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS
DE BELGIQUE

4 novembre 2020

NOTE DE POLITIQUE GÉNÉRALE (*)

Travail

BELGISCHE KAMER VAN
VOLKSVERTEGENWOORDIGERS

4 november 2020

ALGEMENE BELEIDSNOTA (*)

Werk

Voir:

Doc 54 1580/ (2020/2021):

001: Liste des notes de politique générale.

002 à 008: Notes de politique générale.

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

Zie:

Doc 54 1580/ (2020/2021):

001: Lijst van Beleidsnota's.

002 tot 008: Beleidsnota's.

(*) Overeenkomstig artikel 111 van het Reglement.

03374

N-VA	: Nieuw-Vlaamse Alliantie
Ecolo-Groen	: Ecologistes Confédérés pour l'organisation de luttes originales – Groen
PS	: Parti Socialiste
VB	: Vlaams Belang
MR	: Mouvement Réformateur
CD&V	: Christen-Democratisch en Vlaams
PVDA-PTB	: Partij van de Arbeid van België – Parti du Travail de Belgique
Open Vld	: Open Vlaamse liberalen en democraten
sp.a	: socialistische partij anders
cdH	: centre démocrate Humaniste
DéFI	: Démocrate Fédéraliste Indépendant
INDEP-ONAFH	: Indépendant - Onafhankelijk

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

TRAVAIL

1. Introduction: la crise socio-économique due au coronavirus

La crise sanitaire due au coronavirus que nous connaissons actuellement a des répercussions sociales et économiques sans précédent en Belgique tout comme chez nos voisins et plus largement au niveau européen et mondial. Les quelques chiffres ci-après illustrent à eux seuls ce constat.

Baisse du taux d'emploi

Pour la Belgique, les derniers chiffres mensuels disponibles à ce jour (août 2020) sur Statbel, l'office belge de statistique, qui analyse l'impact de la crise du COVID-19 sur le marché du travail, en mettant à disposition des chiffres indicatifs, nous donnent une idée de l'ampleur de la crise que nous traversons: les résultats provisoires de l'enquête sur les forces de travail pour le mois d'août montrent une diminution du nombre de personnes occupées au mois d'août confirmant les diminutions importantes enregistrées pour les mois d'avril et de mai et une hausse en juin et juillet.

Le taux d'emploi des 20 à 64 ans (68,8 %) est à son plus bas niveau depuis le début de la crise sanitaire. Le taux d'emploi est en baisse dans toutes les catégories d'âge, à l'exception toutefois des plus de 55 ans, où le taux d'emploi continue d'augmenter. Le taux d'emploi régresse surtout en Flandre. A Bruxelles on observe une légère augmentation du taux de personnes occupées et en Wallonie, la baisse est limitée. Le taux d'emploi des 20-64 ans est estimé en août à 61,6 % à Bruxelles, 72,3 % en Flandre et 65,0 % en Wallonie.

Sur la période de mars à août 2020, on constate une baisse importante du taux d'emploi des 20-64 ans:

MARS	AVRIL	MAI	JUIN	JUILLET (p)	AOÛT (p)
70,6 %	69,5 %	69,0 %	69,8 %	70,6 %	68,8 %

Si l'on compare à la même période 2019, on voit clairement les effets de la crise du Coronavirus:

MARS	AVRIL	MAI	JUIN	JUILLET	AOÛT
70,1 %	71,4 %	71,5 %	69,7 %	69,7 %	71,7 %

WERK

1. Inleiding: de sociaal-economische crisis wegens het coronavirus

De door het coronavirus veroorzaakte gezondheids-crisis heeft nooit geziene sociale en economische gevolgen in België en onze buurlanden, net als op Europees en wereldwijd niveau. De cijfers hierna illustreren die vaststelling ruimschoots.

Daling van de werkgelegenheidsgraad

Voor België geven de tot vandaag (augustus 2020) beschikbare recentste maandcijfers van Statbel, het Belgische bureau voor de statistiek, dat de impact van de COVID-19-crisis op de arbeidsmarkt analyseert en daarbij indicatieve cijfers verstrekt, ons een idee van de omvang van de huidige crisis: de voorlopige resultaten van de enquête naar de arbeidskrachten voor de maand augustus vertonen een daling van het aantal werknemers in augustus, wat de aanzienlijke afnames bevestigt die voor de maanden april en mei zijn vastgesteld, en een stijging in juni en juli.

De werkgelegenheidsgraad voor 20- tot 64-jarigen (68,8 %) bevindt zich op het laagste niveau sinds het begin van de gezondheids-crisis. De werkgelegenheidsgraad daalt in alle leeftijdscategorieën, behalve bij 55-plussers voor wie de werkgelegenheidsgraad blijft stijgen. De werkgelegenheidsgraad daalt vooral in Vlaanderen. In Brussel is er een lichte stijging van het aantal werknemers en in Wallonië is de daling beperkt. De werkgelegenheidsgraad voor 20- tot 64-jarigen in augustus wordt geschat op 61,6 % in Brussel, 72,3 % in Vlaanderen en 65,0 % in Wallonië.

Voor de periode van maart tot augustus 2020 is er een aanzienlijke daling van de werkgelegenheidsgraad voor 20- tot 64-jarigen:

MAART	APRIL	MEI	JUNI	JULI (p)	AUGUSTUS (p)
70,6 %	69,5 %	69,0 %	69,8 %	70,6 %	68,8 %

In vergelijking met dezelfde periode in 2019 is de weerslag van de crisis als gevolg van het coronavirus duidelijk zichtbaar:

MAART	APRIL	MEI	JUNI	JULI	AUGUSTUS
70,1 %	71,4 %	71,5 %	69,7 %	69,7 %	71,7 %

Augmentation du taux de chômage

Toujours d'après les chiffres de Statbel, le taux de chômage BIT des 15 à 64 ans, c'est-à-dire toutes les personnes qui n'ont pas d'emploi, mais en recherchent activement et sont disponibles pour travailler très rapidement, augmente depuis le mois de mai, avec une hausse spectaculaire en juillet, passant de 5,4 à 6,7 %. En août, ce pourcentage est stable. C'est en Flandre et en Wallonie que ce taux de chômage a progressé, alors qu'à Bruxelles, il a diminué en août, après une hausse en juillet.

Le taux de chômage des 15-64 ans s'élevait en août à 13,4 % à Bruxelles, 5,0 % en Flandre et 7,8 % en Wallonie.

Augmentation du nombre de personnes inactives

La forte baisse de l'emploi et l'augmentation du chômage s'accompagnent d'une augmentation des personnes inactives entre août 2019 et août 2020. C'est surtout en Flandre et dans le groupe des personnes moyennement qualifiées (diplôme de l'enseignement secondaire supérieur) que l'augmentation est la plus forte par rapport à l'année dernière.

Baisse du chiffre d'affaires des entreprises

La Banque nationale de Belgique (BNB) et le Economic risk management group (ERMG) publient tous les mois les résultats d'enquêtes menées auprès des entreprises. Nous constatons à quel point les entreprises sont impactées par la crise.

Ainsi, en date du 26 octobre 2020, la dernière enquête du ERMG, réalisée sur plus de 5 000 entreprises et indépendants, montrait une baisse du chiffre d'affaires de 14 % sur la semaine écoulée. Ce niveau est similaire à celui enregistré lors des enquêtes d'août 2020 et de septembre 2020. On peut donc voir que la reprise est au point mort depuis le mois d'août 2020, même si les chiffres sont heureusement nettement meilleurs que ceux des mois d'avril, où on tournait autour de 33 % de perte de chiffres d'affaires ou de mai où on atteignait encore environ 27 %.

Les entreprises estiment que cette reprise en berne va se prolonger au moins jusqu'à la fin de l'année et qu'elles vont enregistrer une baisse de leur chiffre d'affaires de 11 % sur l'année 2021. Cette enquête a été faite juste après l'entrée en vigueur des mesures touchant les cafés et les restaurants et instaurant le télétravail comme une règle et juste avant les mesures complémentaires relatives au secteur des loisirs et concernant la Wallonie, la

Stijging van de werkloosheid

Nog steeds volgens de cijfers van Statbel is de IAB-werkloosheidsgraad voor 15- tot 64-jarigen, i.e. alle werklozen die actief op zoek zijn naar werk en zeer snel inzetbaar zijn, sinds mei gestegen, met een spectaculaire toename in juli van 5,4 naar 6,7 %. In augustus is dit percentage stabiel. De werkloosheidsgraad steeg in Vlaanderen en Wallonië, terwijl hij in Brussel in augustus daalde na een stijging in juli.

In augustus bedroeg de werkloosheidsgraad voor 15-tot 64-jarigen 13,4 % in Brussel, 5,0 % in Vlaanderen en 7,8 % in Wallonië.

Toename van het aantal inactieven

De sterke daling van de werkgelegenheid en de stijging van de werkloosheid gaan gepaard met een toename van het aantal inactieve personen tussen augustus 2019 en augustus 2020. Vooral in Vlaanderen en in de groep van de gemiddeld gekwalificeerden (diploma van het hoger secundair onderwijs) is de stijging het grootst in vergelijking met vorig jaar.

Daling van de omzet van de ondernemingen

De Nationale Bank van België (NBB) en de Economic Risk Management Group (ERMG) publiceren maandelijks de resultaten van enquêtes die bij de ondernemingen worden afgenomen. We stellen vast hoezeer bedrijven door de crisis worden getroffen.

Zo bleek uit de laatste ERMG-enquête van 26 oktober 2020 bij meer dan 5 000 bedrijven en zelfstandigen dat de omzet met 14 % was gedaald in de week voorafgaand aan de enquête. Dit niveau is vergelijkbaar met dat van de enquêtes van augustus 2020 en september 2020. We zien dus dat het herstel sinds augustus 2020 tot stilstand is gekomen, ook al zijn de cijfers gelukkig veel beter dan die van april en mei toen het omzetverlies respectievelijk ca. 33 % en ca. 27 % bedroeg.

Volgens de bedrijven zal dit trage herstel minstens tot het einde van het jaar aanhouden en zal hun omzetzijging voor het jaar 2021 11 % bedragen. Deze enquête werd uitgevoerd net na de inwerkingtreding van de maatregelen voor cafés en restaurants en de invoering van telewerk als regel en net vóór de aanvullende maatregelen met betrekking tot de vrijetijdsector in Wallonië, de Federatie Wallonië-Brussel en het Brussels Hoofdstedelijk Gewest.

fédération Wallonie-Bruxelles et la Région de Bruxelles-Capitale. Il est donc probable que ces chiffres peuvent encore être détériorés.

Absences pour maladie

Cette dernière enquête en date montre également une croissance importante des absences pour maladie parmi les travailleurs et plus particulièrement parmi les travailleurs des secteurs où le télétravail est difficilement implémentable voire impossible.

2. Gérer ensemble la crise socio-économique du Coronavirus

Cette crise nous oblige donc à revoir et ajuster au jour le jour les politiques que nous souhaitons mener en matière d'emploi et de travail. En effet, les mesures visant à préserver la santé de nos concitoyens sont régulièrement adaptées, en fonction des chiffres des infections, des hospitalisations et des décès et toute la politique qui est menée pour soutenir l'économie en est affectée et modifiée. Bien que nos priorités restent les mêmes, leur ordre doit être revu à la lumière de ce que le Comité de concertation, le gouvernement fédéral et les gouvernements des entités fédérées décident.

Travailler ensemble avec les autres niveaux de pouvoir

Même s'il est évident que la première urgence doit être de faire face au virus en prenant les mesures sanitaires qui s'imposent, nous devons aussi, à tous les niveaux de pouvoirs, travailler ensemble pour que notre économie puisse faire face aux défis causés par la crise sanitaire et ses conséquences sur l'emploi. Afin que ce travail horizontal s'organise au mieux, il est important que des Conférences interministérielles soient organisées régulièrement, où chaque entité responsable puisse venir exposer les mesures prises et envisagées mais aussi poser des questions aux autres niveaux de pouvoir sur ce qui est décidé et ce qui le sera dans le futur. Ce n'est en effet qu'ensemble que nous pourrions surmonter cette terrible crise. Et c'est encore plus le cas dans une matière comme l'emploi, qui est une compétence partagée par les différents niveaux de pouvoir.

Le gouvernement fédéral soutiendra et stimulera donc les mesures régionales, sous-régionales ou/et locales comme l'introduction de "territoires zéro chômeur de longue durée" qui permettent d'atteindre les objectifs.

Het is dan ook waarschijnlijk dat deze cijfers nog verder kunnen verslechteren.

Afwezigheden wegens ziekte

Uit deze jongste enquête blijkt ook een aanzienlijke toename van het ziekteverzuim onder werknemers, met name onder werknemers in sectoren waar telewerken moeilijk of zelfs onmogelijk is.

2. Samen de sociaaleconomische crisis als gevolg van het coronavirus beheren

Deze crisis dwingt ons dan ook om het werkgelegenheids- en arbeidsbeleid dat we wensen te voeren dag na dag te herzien en aan te passen. De maatregelen ter bescherming van de gezondheid van onze medeburgers worden immers regelmatig aangepast, afhankelijk van de cijfers voor infecties, ziekenhuisopnames en sterfgevallen; dit heeft gevolgen en vereist aanpassingen voor het hele beleid dat wordt gevoerd om de economie te ondersteunen. Hoewel onze prioriteiten dezelfde blijven, moet hun volgorde worden herzien in het licht van wat het Overlegcomité, de federale regering en de regeringen van de gefedereerde entiteiten beslissen.

Samenwerken met de andere bestuursniveaus

Hoewel het duidelijk is dat er in de eerste plaats voorrang moet worden gegeven aan het aanpakken van het virus door de nodige gezondheidsmaatregelen te nemen, moeten we ook - op alle bestuursniveaus - samenwerken zodat onze economie het hoofd kan bieden aan de uitdagingen die het gevolg zijn van de gezondheidscrisis en de impact ervan op de werkgelegenheid. Om dit horizontale werk zo goed mogelijk te organiseren, is het belangrijk dat er regelmatig interministeriële conferenties worden georganiseerd, waar elke verantwoordelijke entiteit de genomen en geplande maatregelen kan komen presenteren, maar ook vragen kan stellen aan de andere bestuursniveaus over wat er is besloten en wat er in de toekomst zal worden besloten. Alleen samen kunnen we deze vreselijke crisis overwinnen. Dit is des te meer het geval in een domein zoals de werkgelegenheid, dat immers een gedeelde bevoegdheid van de verschillende bestuursniveaus is.

De federale regering zal daarom gewestelijke, subgewestelijke en/of lokale maatregelen ondersteunen en stimuleren, zoals de creatie van "gebieden met nul langdurig werklozen", die het mogelijk maken om de doelstellingen te bereiken.

L'importance de la concertation sociale

Nous sommes également convaincus que nous devons le faire en parfaite entente avec les interlocuteurs sociaux, qui connaissent mieux que quiconque la réalité du terrain. Nous avons déjà eu de nombreux contacts avec eux à différents niveaux, interprofessionnels comme sectoriels, et nous continuerons bien évidemment à débattre des mesures qui sont envisagées avec eux, au sein du Conseil national du travail et du Conseil central de l'économie, des Comités de gestion des institutions publiques de sécurité sociale mais aussi lors de réunions avec les interlocuteurs sociaux dans les secteurs.

Une bonne collaboration au sein du gouvernement fédéral

Enfin, des mesures doivent être prises de manière transversale au sein du gouvernement fédéral, en bonne entente avec les autres ministres, par exemple le ministre de la Santé et des Affaires sociales, la ministre des pensions, de l'intégration sociale et de la lutte contre la pauvreté ou encore le ministre des indépendants et PME. Nous multiplions les contacts avec eux afin de nous coordonner de façon systématique sur toutes les mesures que l'on prend et qui pourraient avoir un impact sur leurs matières et/ou devoir faire l'objet d'une décision ou d'une proposition conjointe.

Plus que jamais, dans cette bataille que nous livrons pour lutter contre les conséquences de ce virus sur l'emploi et l'économie belge, nous devons être unis.

3. Les mesures d'urgence

Avant de pouvoir penser à des mesures pour augmenter le taux d'emploi, renforcer le bien-être des travailleurs, octroyer des jours de formation à tous les travailleurs, améliorer leurs conditions de travail ou la qualité de l'emploi pour tous les travailleurs, nous devons, à court et moyen termes, prendre des mesures pour faire en sorte de limiter les pertes d'emplois et pour soutenir les secteurs particulièrement impactés par les mesures indispensables tendant à la propagation du virus prises par le gouvernement et le comité de concertation.

Les mesures Horeca

C'est pourquoi nous avons pris des mesures pour aider immédiatement le secteur de l'Horeca, via, entre autres un subside au fonds sectoriel du secteur pour les aider à payer la prime de fin d'année 2020. Cette mesure permet de garantir à tous les travailleurs que leur prime

Het belang van sociaal overleg

We zijn er ook van overtuigd dat we dit moeten doen in een perfecte verstandhouding met de sociale gesprekspartners, die de realiteit op het terrein beter kennen dan wie ook. We hebben al veel contacten met hen gehad op verschillende niveaus, zowel interprofessioneel als sectoraal, en we zullen natuurlijk de geplande maatregelen met hen blijven bespreken, binnen de Nationale Arbeidsraad en de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven, de beheerscomités van de openbare instellingen van de sociale zekerheid, maar ook tijdens vergaderingen met de sociale gesprekspartners in de sectoren.

Goede samenwerking binnen de federale regering

Tot slot moeten er transversale maatregelen worden genomen binnen de federale regering, in goede verstandhouding met de andere ministers, bijvoorbeeld de minister van Volksgezondheid en Sociale Zaken, de minister van Pensioenen, Maatschappelijke Integratie en Armoedebestrijding of de minister van Middenstand en kmo. We breiden onze contacten met hen uit om stelselmatig de coördinatie te verzekeren met betrekking tot alle maatregelen die worden genomen en die van invloed kunnen zijn op hun bevoegdheidsdomeinen en/of het onderwerp moeten zijn van een gezamenlijke beslissing of voorstel.

Meer dan ooit moeten we blijf geven van eensgezindheid in het kader van deze strijd tegen de gevolgen van dit virus voor de werkgelegenheid en de Belgische economie.

3. Noodmaatregelen

Alvorens te kunnen denken aan maatregelen om de werkgelegenheidsgraad te verhogen, het welzijn van werknemers te verbeteren, opleidingsdagen toe te kennen aan alle werknemers, hun arbeidsvoorwaarden of de kwaliteit van het werk voor alle werknemers te verbeteren, moeten we op korte en middellange termijn maatregelen nemen om het banenverlies te beperken en om de sectoren te ondersteunen die in het bijzonder worden getroffen door de essentiële maatregelen die de regering en het overlegcomité hebben genomen om de verspreiding van het virus te bestrijden.

Maatregelen voor de horeca

Daarom hebben we maatregelen genomen om de horecasector onmiddellijk te helpen, onder andere met een subsidie aan het sectoraal fonds van de sector om hen te helpen de eindejaarsloofte voor 2020 uit te betalen. Dankzij deze maatregel kunnen alle werknemers

de fin d'année ne sera pas rabotée alors même qu'ils ont dû subir de nombreux mois de chômage temporaire.

Nous avons également, en concertation avec mon collègue ministre des Affaires sociales, décidé d'exonérer du paiement des cotisations sociales patronales du 3^{ème} trimestre les entreprises dans les secteurs les plus touchés, comme l'Horeca mais aussi leurs fournisseurs par exemple.

Fidèle à la philosophie de l'accord de gouvernement et à ma vision personnelle, ces mesures ont bien évidemment fait l'objet d'une concertation avec les partenaires sociaux des secteurs concernés, malgré l'urgence.

L'accord des partenaires sociaux du 11 septembre 2020

Nous allons également exécuter intégralement l'accord des partenaires sociaux du 11 septembre 2020.

Cet accord unanime comporte les 4 mesures suivantes:

1. Chômage temporaire et vacances annuelles: le précédent gouvernement avait introduit un chômage temporaire pour force majeure corona jusqu'au 31/8/20 dans tous les secteurs et jusqu'au 31/12/20 dans les secteurs fortement touchés. Les périodes de chômage temporaire corona n'étaient normalement pas assimilées dans le calcul du pécule de vacances des travailleurs. Les travailleurs de nombreux secteurs auraient donc perdu une partie de ce pécule en 2021. Le précédent gouvernement avait assimilé ces périodes mais uniquement jusqu'au 31/8. Les partenaires sociaux ont demandé de prolonger l'assimilation jusqu'au 31/12/20 et que 20 % du coût de cette mesure soit assuré par le gouvernement.

2. Allocations de chômage et d'insertion: les partenaires sociaux demandaient aussi au gouvernement de poursuivre le gel de la dégressivité des allocations de chômage jusqu'au 31/12/20. Ils demandaient par ailleurs que la période entre le 31/3 et le 31/12/20 ne soit pas comptabilisée pour le calcul la durée maximale des allocations d'insertion.

3. Chômage temporaire pour raisons économiques: la mesure vise à permettre aux entreprises qui, dans la période du 1/9/20 au 31/12/20 ne peuvent pas faire appel au chômage temporaire pour force majeure coronavirus, d'accéder à une forme plus souple de chômage économique. De plus, les travailleurs mis en chômage économique dans cette nouvelle forme simplifiée percevront un complément de 5,63€ de leur employeur. Cette

er zeker van zijn dat hun eindejaarstoelage niet zal worden verlaagd, ook al zijn ze gedurende lange maanden tijdelijk werkloos geweest.

In overleg met mijn collega-minister van Sociale Zaken hebben we ook beslist vrijstelling te verlenen voor de betaling van de sociale werkgeversbijdragen voor het 3^{de} kwartaal aan de bedrijven in de hardst getroffen sectoren zoals de horeca maar ook hun leveranciers.

Trouw aan de filosofie van het regeerakkoord en aan mijn persoonlijke visie zijn deze maatregelen uiteraard onderwerp geweest van overleg met de sociale partners in de betrokken sectoren, ondanks de urgentie.

Akkoord van de sociale partners van 11 september 2020

We zullen ook het akkoord van de sociale partners van 11 september 2020 volledig ten uitvoer leggen.

Dit unanieme akkoord omvat de volgende 4 maatregelen:

1. Tijdelijke werkloosheid en jaarlijkse vakantiedagen: de vorige regering had tijdelijke werkloosheid wegens corona-overmacht ingevoerd tot 31/08/2020 in alle sectoren en tot 31/12/2020 in de zwaar getroffen sectoren. Perioden van tijdelijke werkloosheid wegens corona werden normaal gezien niet opgenomen in de berekening van het vakantiegeld van de werknemers. De werknemers in heel wat sectoren zouden dus een deel van dit vakantiegeld zijn verloren in 2021. De vorige regering had deze periodes geassimileerd, maar slechts tot 31/08/2020. De sociale partners hebben gevraagd om de assimilatie te verlengen tot 31/12/2020 en om 20 % van de kosten van deze maatregel door de overheid te laten betalen.

2. Werkloosheids- en inschakelingsuitkeringen: de sociale partners hebben de regering ook gevraagd om de bevrozing van de degressiviteit van de werkloosheidsuitkeringen tot 31/12/2020 voort te zetten. Ze hebben ook gevraagd om de periode tussen 31/03/2020 en 31/12/2020 niet in aanmerking te nemen voor de berekening van de maximale duur van de inschakelingspremies.

3. Tijdelijke werkloosheid om economische redenen: de maatregel is bedoeld om aan bedrijven die in de periode van 01/09/2020 tot 31/12/2020 geen gebruik kunnen maken van tijdelijke werkloosheid om redenen van corona-overmacht toegang te geven tot een flexibelere vorm van economische werkloosheid. Bovendien zullen werknemers die in deze nieuwe, vereenvoudigde vorm van economische werkloosheid worden geplaatst van hun

mesure a été mise en œuvre par les partenaires sociaux eux-mêmes via une convention collective de travail.

4. Congé parental corona: les interlocuteurs sociaux ont modifié la CCT n°103 concernant le crédit-temps afin que les périodes de congé parental corona comptent dans les conditions d'ancienneté pour pouvoir accéder au crédit-temps.

Mesures pour les plus fragiles

Les études récentes montrent que la crise a encore accentué les inégalités au sein de notre population. Les plus fragiles ont en effet subi de plein fouet la crise, que ce soit au niveau sanitaire (ils sont plus exposés à la maladie) ou au niveau pécuniaire.

Plusieurs mesures sont prises pour augmenter les allocations sociales les plus basses, au-delà de l'enveloppe bien-être et de l'indexation automatique des salaires et des allocations sociales.

Parmi ces mesures, il est prévu d'augmenter graduellement les allocations minimales de chômage et les forfaits selon les modalités suivantes:

1. augmentation de 1,125 % à partir du 01.01 2021;
2. de 1,125 % supplémentaire à partir du 01.01 2022;
3. de 1,125 % supplémentaire à partir du 01.01 2023;
4. de 1,125 % supplémentaire à partir du 01.01 2024.

Prolongation ou réactivation des mesures de crise

Des mesures de crise qui avaient été adoptées lors de la première vague doivent aussi être réactivées, le cas échéant moyennant certaines adaptations, ou prolongées pour faire face à ce que nous devons maintenant appeler une deuxième vague.

Il s'agit par exemple des mesures concernant le chômage temporaire pour force majeure coronavirus qui prévoit une procédure simplifiée pour l'employeur et un supplément de 5,63€ payé par l'ONEM.

J'ai aussi demandé que les travailleurs du secteur artistique, confrontés à une fermeture de leurs institutions, soit mieux protégés en prévoyant:

— Une période blanche afin de ne pas pénaliser les travailleurs qui n'ont pas la possibilité d'exercer leur activité;

werkgever een toeslag van € 5,63 krijgen. Deze maatregel is door de sociale partners zelf ten uitvoer gelegd door middel van een collectieve arbeidsovereenkomst.

4. Corona-ouderschapsverlof: de sociale partners hebben cao nr. 103 betreffende het tijdskrediet zodanig gewijzigd dat perioden van corona-ouderschapsverlof meetellen voor de anciënniteitsvoorwaarden voor de toegang tot tijdskrediet.

Maatregelen voor de zwaksten

Uit recente studies blijkt dat de crisis de ongelijkheden binnen onze bevolking verder heeft vergroot. De meest kwetsbare personen hebben inderdaad de volle impact van de crisis ondervonden, zowel op het gebied van de gezondheid (ze zijn meer blootgesteld aan de ziekte) als op financieel vlak.

Er worden verschillende maatregelen genomen om de laagste sociale uitkeringen te verhogen, boven op de welzijnsenveloppe en de automatische indexering van de lonen en sociale uitkeringen.

Deze maatregelen omvatten een geleidelijke verhoging van de minimumwerkloosheidsuitkeringen en forfaitaire betalingen, en wel als volgt:

1. verhoging met 1,125 % vanaf 01.01 2021;
2. met nog eens 1,125 % vanaf 01.01 2022;
3. met nog eens 1,125 % vanaf 01.01 2023;
4. met nog eens 1,125 % vanaf 01.01 2024.

Verlenging of reactivering van de crisismaatregelen

Crisismaatregelen die in de eerste golf zijn genomen, moeten ook worden gereactiveerd, zo nodig met bepaalde aanpassingen, of worden uitgebreid om het hoofd te bieden aan wat we nu een tweede golf moeten noemen.

Het gaat bijvoorbeeld om de maatregelen betreffende tijdelijke werkloosheid als gevolg van corona-overmacht, die voorzien in een vereenvoudigde procedure voor de werkgever en een toeslag van € 5,63 betaald door de RVA.

Ik heb ook gevraagd om de werknemers in de kunstsector, die geconfronteerd worden met de sluiting van hun instellingen, beter te beschermen door te voorzien in:

— Een blanco periode om werknemers die niet de mogelijkheid hebben hun activiteit uit te oefenen, niet te benadelen;

- La préservation des revenus liés aux droits d’auteur;
- L’accès simplifié aux allocations de chômage.

Timing et Phasing out

Ces mesures devraient être prolongées pendant le pic de la pandémie et au moins jusqu’au premier trimestre 2021, afin de maintenir leur effet de protection sur les entreprises et les travailleurs.

Un phasing-out devrait être examiné, en concertation avec les interlocuteurs sociaux, pour éviter de perdre tout ou partie du bénéfice de ces mesures si on les supprime brutalement.

Mesures visant les secteurs des soins et de l’enseignement

Vu les pénuries dans ces secteurs essentiels pour notre population, nous devons agir immédiatement en prenant des mesures adaptées et bien délimitées. L’objectif est, dans toute la mesure du possible, de faire en sorte que notre personnel soignant soit aidé et soutenu pendant la crise et que nos écoles puissent continuer à accueillir les enfants.

Dans ce cadre, il convient de prendre des mesures permettant de mettre à disposition des secteurs vitaux des travailleurs en chômage temporaire ou des travailleurs actifs dans d’autres secteurs. Celles-ci permettraient de pallier, dans ces deux secteurs, le manque de personnel consécutif à des mesures de quarantaine, des maladies ou à l’augmentation du nombre de malades dans les hôpitaux. Il pourrait par exemple s’agir de médecins du travail ou d’infirmiers scolaires qui viendraient temporairement renforcer le personnel de soins dans les hôpitaux.

Nous prévoyons aussi, pour le très court terme, de prendre des nouvelles mesures pour permettre aux étudiants de travailler dans des secteurs en crise, en neutralisant les périodes de travail étudiants prestées pendant le 4^{ème} trimestre 2020 et le premier trimestre 2021 dans le quota de 475 heures maximum par an. Dans ce cadre, une concertation sera menée avec les ministres de l’enseignement afin de permettre de prendre en compte ce travail étudiant pour les stages. Une concertation sera également menée avec les ministres régionaux en charge des allocations familiales afin d’éviter que les étudiants qui dépassent leur quota ne subissent une perte d’allocations familiales. Nous veillerons également, avec le ministre des Finances à ce que ces étudiants puissent rester fiscalement à charge de leurs parents.

- Behoud van de inkomsten uit het auteursrecht;
- Vereenvoudigde toegang tot werkloosheidsuitkeringen.

Timing en Phasing out

Deze maatregelen moeten tijdens de piek van de pandemie en ten minste tot het eerste kwartaal van 2021 worden verlengd om het beschermende effect op bedrijven en werknemers te behouden.

In overleg met de sociale gesprekspartners moet een phasing-out worden bestudeerd om te voorkomen dat de gunst van deze maatregelen geheel of gedeeltelijk verloren gaat als ze abrupt worden afgeschaft.

Maatregelen gericht op de zorg- en onderwijssector

Gezien de tekorten in deze sectoren die voor onze bevolking van essentieel belang zijn, moeten we onmiddellijk optreden met passende en welomschreven maatregelen. Het doel is om, voor zover mogelijk, ervoor te zorgen dat ons zorgpersoneel wordt geholpen en ondersteund tijdens de crisis en dat de kinderen naar school kunnen blijven gaan.

In dit verband moeten maatregelen worden genomen om tijdelijk werkloze werknemers of werknemers in andere sectoren ter beschikking te stellen van de vitale sectoren. Dergelijke maatregelen zouden helpen om in deze twee sectoren het personeelstekort als gevolg van quarantainemaatregelen, ziekte of een toename van het aantal zieken in ziekenhuizen te verlichten. Dit kunnen bijvoorbeeld arbeidsartsen of schoolverpleegkundigen zijn die het zorgpersoneel in ziekenhuizen tijdelijk versterken.

We zijn ook van plan om op zeer korte termijn nieuwe maatregelen te nemen om studenten te laten werken in sectoren die zich in een crisis bevinden, door de periodes van studentenarbeid in het 4^{de} kwartaal 2020 en het eerste kwartaal 2021 binnen het quotum van maximaal 475 uur per jaar te neutraliseren. In dit kader zal overleg worden gepleegd met de ministers van Onderwijs om ervoor te zorgen dat dit studentenwerk in aanmerking wordt genomen voor de stages. Er zal ook overleg worden gepleegd met de gewestministers die bevoegd zijn voor de kinderbijslag, om te voorkomen dat de kinderbijslag verloren gaat voor studenten die hun quotum overschrijden. We zullen ook samenwerken met de minister van Financiën om ervoor te zorgen dat deze studenten voor belastingdoeleinden ten laste van hun ouders kunnen blijven.

Nous avons aussi prévu de permettre aux travailleurs en prépension (RCC), interruption de carrière, crédit temps,... de travailler dans le secteur des soins et l'enseignement en conservant 75 % de leurs allocations.

Mesures concernant les médecins du travail

De manière temporaire, les médecins du travail vont être habilités à poser certains actes dans le cadre de la lutte contre le coronavirus.

Ainsi, ils pourront délivrer des attestations de quarantaine pour des travailleurs qui ont été en contact étroit avec un travailleur malade.

Ils pourront également réaliser des tests rapides, homologués par la santé, dans le cadre de la stratégie de testing définie dans la conférence interministérielle santé et ce pour des travailleurs qui sont dans une des conditions suivantes:

— Un ou plusieurs travailleurs qu'il identifie pour prévenir ou contrôler une épidémie, à la suite d'un cas positif

— Personnel de soins en fonction de circonstances et de besoins particuliers

— Travailleurs qui n'habitent pas habituellement en Belgique et qui y travaillent pour une courte période et qui montrent un ou plusieurs symptômes ou qui ont été testés positifs

— Travailleurs qui doivent se déplacer à l'étranger dans le cadre de leur travail et qui ont besoin de démontrer qu'ils sont négatifs pour pouvoir exercer leur métier.

Les priorités des services d'inspection

Avec la crise, de nouvelles priorités ont été définies pour les services d'inspection.

Ainsi, le Comité de concertation ayant décidé le 22/10 de faire du télétravail la règle, là où c'est possible et ayant par ailleurs prévu que *"les entreprises, associations et services adoptent en temps utile des mesures de prévention appropriées relatives à des prescriptions de sécurité et de santé de nature matérielle, technique et/ou organisationnelle pour les employés qui sont dans l'impossibilité d'appliquer le télétravail"*, les services d'inspection du SPF emploi et de l'ONSS se concentrent bien sûr sur le respect de ces règles.

We zijn ook van plan om werknemers met vervroegd pensioen (SWT), loopbaanonderbreking, tijdskrediet, ... toe te staan in de zorgsector of de onderwijssector te werken met behoud van 75 % van hun uitkeringen.

Maatregelen met betrekking tot de arbeidsartsen

Arbeidsartsen worden tijdelijk gemachtigd om bepaalde handelingen te stellen in het kader van de strijd tegen het coronavirus.

Ze zullen quarantaineattesten mogen afgeven voor werknemers die in nauw contact zijn geweest met een zieke werknemer.

Ze zullen ook door Volksgezondheid gehomologeerde sneltests mogen uitvoeren in het kader van de teststrategie die de interministeriële conferentie voor gezondheid heeft vastgesteld, voor werknemers die zich in een van de volgende omstandigheden bevinden:

— Een of meerdere werknemers die hij/zij identificeert om een epidemie te voorkomen of te beheersen, na identificatie van een positief geval

— Zorgpersoneel volgens bijzondere omstandigheden en behoeften

— Werknemers die meestal niet in België wonen en er voor korte tijd werken en die een of meerdere symptomen vertonen of positief getest zijn

— Werknemers die in het kader van hun werk naar het buitenland moeten reizen en moeten aantonen dat ze negatief zijn om hun werk te kunnen doen.

Prioriteiten van de inspectiediensten

Met de crisis zijn er nieuwe prioriteiten vastgesteld voor de inspectiediensten.

Zo heeft het Overlegcomité op 22/10 beslist om telewerk waar mogelijk tot de regel te maken en heeft het bovendien bepaald dat *"de ondernemingen, verenigingen en diensten tijdig passende preventieve maatregelen nemen met betrekking tot de vereisten inzake veiligheid en gezondheid van materiële, technische en/of organisatorische aard voor werknemers die niet in staat zijn om te telewerken"*; natuurlijk zullen de inspectiediensten van de FOD Werkgelegenheid en de RSZ zich concentreren op de naleving van deze regels.

L'encadrement du télétravail

La crise que nous vivons entraîne également un recours massif au télétravail. Même s'il peut permettre une meilleure conciliation entre vie privée et vie professionnelle, il peut aussi être source de stress et de difficultés pour le travailleur, par exemple si les horaires de travail ne sont pas suffisamment déterminés.

A très court terme, j'ai demandé de faire un monitoring du télétravail afin que nous sachions si la règle du télétravail pour toutes les fonctions où c'est possible est effectivement mise en œuvre sur le terrain.

Les fédérations patronales sont aussi chargées de proposer des éléments basés sur les bonnes pratiques observées dans les entreprises et les secteurs pour montrer ce qu'il faut entendre par "le télétravail est la règle".

Par ailleurs, des réflexions doivent être menées dans les prochains jours afin de rendre les dispositions compatibles de la CCT 85 applicables au télétravail dans le cadre de la crise actuelle.

4. Les priorités en lien avec la crise

Le coronavirus a mis en lumière de nombreuses difficultés auxquelles nos travailleurs et nos entreprises sont confrontés, difficultés qui préexistaient pour la plupart mais qui ont été accentuées pendant cette période de crise intense.

Améliorer les conditions de travail dans les secteurs clés et les services essentiels

Une autre priorité, clairement mise en évidence par la crise que nous vivons actuellement, sera d'examiner les conditions de travail et le bien-être au travail dans les secteurs clés de notre économie et dans les services essentiels. Nous devons prendre des mesures pour par exemple améliorer les conditions de travail dans le secteur des soins, afin d'attirer à nouveau des travailleurs dans ce secteur essentiel pour nos concitoyens. Or, nous avons bien vu que le personnel des hôpitaux ou des maisons de repos est soumis à des conditions de travail pénibles, que ce soit au niveau physique, mental ou salarial.

Nous avons aussi constaté, pendant le lockdown du début de printemps, à quel point certains secteurs et professions, pourtant essentiels pour notre population (par exemple le commerce alimentaire, les services de livraison, les transporteurs, les services de collecte des déchets, les facteurs, les pompiers, etc.), étaient

Een kader voor telewerk

Als gevolg van de huidige crisis wordt er in grote mate gebruik gemaakt van de mogelijkheid om te telewerken. Hoewel telewerk een beter evenwicht tussen werk en privéleven mogelijk maakt, kan het ook een bron van stress en moeilijkheden voor de werknemer zijn, bijvoorbeeld als de werkuren niet duidelijk worden afgebakend.

Ik heb gevraagd om op zeer korte termijn het telewerken te monitoren, opdat we zouden weten of de regel dat telewerk moet worden toegepast voor alle functies waar dat mogelijk is ook daadwerkelijk in acht wordt genomen op het terrein.

De werkgeversfederaties krijgen ook de opdracht elementen voor te stellen die gebaseerd zijn op de goede praktijken die in bedrijven en sectoren worden waargenomen om te laten zien wat wordt bedoeld met "telewerk is de regel".

Bovendien zullen de komende dagen besprekingen worden gevoerd om de compatibele bepalingen van cao 85 toe te passen op telewerk in het kader van de huidige crisis.

4. Prioriteiten in verband met de crisis

Het coronavirus heeft de aandacht gevestigd op vele moeilijkheden waarmee onze werknemers en bedrijven te maken krijgen; de meeste van die moeilijkheden bestonden vroeger ook al, maar zijn nog verergerd in deze intense crisisperiode.

Verbetering van de arbeidsvoorwaarden in de belangrijke sectoren en essentiële diensten

Een andere prioriteit, die door de huidige crisis duidelijk naar voren is gekomen, bestaat erin de arbeidsvoorwaarden en het welzijn op het werk onder de loep te nemen in de belangrijke sectoren van onze economie en in essentiële diensten. We moeten maatregelen nemen om de arbeidsvoorwaarden in de zorgsector te verbeteren, om opnieuw werknemers aan te trekken naar deze voor onze medeburgers zo belangrijke sector. We hebben gezien dat de arbeidsvoorwaarden voor werknemers in ziekenhuizen en rusthuizen zwaar zijn op fysiek en mentaal vlak alsook wat betreft de loonvoorwaarden.

Tijdens de lockdown in het vroege voorjaar hebben we ook vastgesteld hoe bepaalde sectoren en beroepen, die nochtans essentieel zijn voor onze bevolking (bv. voedingswinkels, bezorgdiensten, transporteurs, afvalophaaldiensten, postbodes, brandweerlieden enz.), geconfronteerd werden met moeilijke arbeidsvoorwaarden

confrontés à des conditions de travail pénibles ou à une absence de reconnaissance dans la société. Il est temps d'inverser cette tendance en se concentrant pour améliorer les conditions de travail dans ces secteurs qui ont montré leur haute valeur ajoutée sociale. Les interlocuteurs sociaux seront évidemment invités à faire des propositions dans ce domaine.

Un plan pour le bien-être et contre le stress au travail

Un chantier important de réflexion doit ainsi être menée sur le bien-être au travail. Nous avons en effet de plus en plus de travailleurs souffrant de stress, conduisant au burn-out ou à des souffrances importantes. Les chiffres étaient déjà alarmants avant le COVID-19, ils le sont davantage encore aujourd'hui et certainement dans des secteurs essentiels, comme celui des soins de santé.

Un plan pour le bien-être et contre le stress et ses conséquences sur la santé des travailleurs devra être mis en place en 2021, en concertation avec les interlocuteurs sociaux, entre autres au sein du Conseil supérieur pour la prévention et la protection au travail (CSPPT), et avec tous les acteurs du domaine de la santé mentale et des conditions de travail, y compris les entités fédérées.

Ce plan devra reprendre des actions très concrètes, des objectifs quantitatifs et qualitatifs mesurables ainsi qu'un monitoring permettant de mesurer très concrètement les progrès qui ont été faits. Il sera transversal et multidisciplinaire puisque le bien-être et le stress sont eux-mêmes multifactoriels.

Un cadre pour le télétravail

De très nombreux travailleurs sont depuis des mois maintenant en télétravail. Le télétravail a été rendu obligatoire durant le confinement et est de nouveau aujourd'hui la règle. Même si de nombreux travailleurs et entreprises sont plutôt satisfaits du télétravail, force est de constater que ce n'est pas le cas de tous les travailleurs et de tous les employeurs. Certains souffrent de ne plus avoir de contacts avec leurs collègues, de ne pas avoir réellement la possibilité de déconnecter, au sens propre comme au sens figuré du terme. D'autres encore souffrent physiquement car leur poste de travail n'est pas adapté (chaise non ergonomique, pas d'écran ou de clavier, etc.).

La crise que nous vivons va sans conteste modifier les habitudes des travailleurs et des employeurs dans ce domaine et ce de manière durable.

of een gebrek aan erkenning in de samenleving. Het is tijd om deze trend om te buigen door te focussen op het verbeteren van de arbeidsvoorwaarden in deze sectoren die duidelijk hebben gemaakt dat ze een hoge sociale toegevoegde waarde hebben. Natuurlijk zullen we aan de sociale gesprekspartners vragen om voorstellen te formuleren in dit domein.

Een plan voor welzijn en tegen stress op het werk

Er moet dus een grote denkoefening worden opgezet in verband met welzijn op het werk. Er zijn immers steeds meer werknemers die lijden onder stress wat dan weer leidt tot burn-out of ernstig lijden. De cijfers waren al alarmerend vóór COVID-19 en zijn vandaag nog alarmerender, zeker in essentiële sectoren zoals de gezondheidszorg.

In 2021 zal een plan voor welzijn en tegen stress en de gevolgen daarvan voor de gezondheid van de werknemers moeten worden opgesteld, in overleg met de sociale gesprekspartners, onder meer in het kader van de Hoge Raad voor Preventie en Bescherming op het werk (HRPBW), en met alle actoren op het gebied van geestelijke gezondheid en arbeidsvoorwaarden, met inbegrip van de gefedereerde entiteiten.

Dit plan zal zeer concrete acties moeten bevatten, meetbare kwantitatieve en kwalitatieve doelstellingen en een monitoringsysteem dat het mogelijk maakt om zeer concreet de geboekte vooruitgang te meten. Het moet transversaal en multidisciplinair zijn daar welzijn en stress zelf ook multifactorieel zijn.

Een kader voor telewerk

Zeet veel werknemers doen al vele maanden aan telewerk. Telewerken werd verplicht gesteld tijdens de lockdown en is vandaag opnieuw de regel. Hoewel veel werknemers en bedrijven vrij tevreden zijn met telewerk, is het duidelijk dat dit niet voor alle werknemers en werkgevers geldt. Sommigen lijden onder het feit dat ze geen contact meer hebben met hun collega's, dat ze niet echt de mogelijkheid hebben om onbereikbaar te zijn, zowel letterlijk als figuurlijk. Nog anderen lijden fysiek onder het feit dat hun werkplek niet is aangepast (niet-ergonomische stoel, geen scherm of toetsenbord enzovoort).

De crisis die we nu doormaken zal ongetwijfeld de gewoonten van werknemers en werkgevers op dit gebied blijvend veranderen.

Un cadre interprofessionnel permettant plus de télétravail qu'avant la crise tout en garantissant la protection des travailleurs et une meilleure combinaison entre vie privée et vie professionnelle doit donc être élaboré avec les partenaires sociaux. Il s'agira aussi ici, en lien avec le plan contre le stress, de définir la possibilité de déconnexion.

La formation professionnelle

La période actuelle a également mis en évidence les mutations profondes que le monde du travail subit en cas de crise. Les travailleurs doivent sans cesse s'adapter à ces mutations ce qui n'est pas toujours simple. La formation tout au long de la vie doit sans nul doute être encouragée pour tous les travailleurs, quels que soient la catégorie d'âge, le genre, le niveau de diplôme, etc. auxquels ils appartiennent.

Aujourd'hui, un droit à la formation est octroyé dans les entreprises. Mais il s'agit d'une moyenne par an et non pas d'un droit individuel.

Il faut s'atteler dès le début de la législature à transformer ce droit en un droit individuel, un quota de jours ou d'heures par an dont tout travailleur pourra bénéficier. C'est essentiel pour lui bien sûr, mais aussi pour les employeurs qui pourront alors compter sur un personnel bien formé et qui est capable de s'adapter aux changements dans leur entreprise.

Avec les partenaires sociaux et les entités fédérées, nous discuterons de la manière de mettre en place un compte formation individuel et de l'opportunité de profiter des périodes de chômage temporaire plus longues pour suivre une formation.

En accord avec les partenaires sociaux, nous examinerons également comment réviser l'article 39^{ter} de la loi relative aux contrats de travail.

Lutter contre les discriminations sur base du genre

La crise du Coronavirus nous a aussi montré que les fonctions typiquement féminines, comme les caissières, les infirmières, les aides-soignantes, les aides familiales, les techniciennes de surface, sont souvent dévalorisées financièrement et socialement alors qu'elles sont indispensables. Nous devons, à cette occasion, nous souvenir que les femmes sont encore particulièrement discriminées sur le marché de l'emploi, tant au moment du recrutement, que pendant la carrière (plafond de verre, promotions, etc.) et au niveau salarial.

Er moet daarom met de sociale partners een interprofessioneel kader worden ontwikkeld dat meer telewerken mogelijk maakt dan vóór de crisis, waarbij de bescherming van de werknemers en een beter evenwicht tussen werk en privéleven worden gewaarborgd. In verband met het plan ter bestrijding van stress moet hier ook de mogelijkheid om onbereikbaar te zijn duidelijk worden gedefinieerd.

Beroepsopleiding

De huidige periode heeft ook duidelijk gemaakt dat de arbeidswereld in tijden van crisis ingrijpende veranderingen ondergaat. Werknemers moeten zich voortdurend aanpassen aan deze veranderingen, wat niet altijd gemakkelijk is. Levenslang leren moet ongetwijfeld worden aangemoedigd voor alle werknemers, ongeacht hun leeftijd, geslacht, opleidingsniveau enzovoort.

Vandaag wordt er in bedrijven een recht op opleiding toegekend. Het gaat echter om een gemiddelde per jaar en dus niet om een individueel recht.

Vanaf het begin van de legislatuur moeten we ons inspannen om dit recht om te zetten in een individueel recht, een quotum van dagen of uren per jaar waarop elke werknemer recht heeft. Dit is natuurlijk essentieel voor hem, maar ook voor werkgevers die dan kunnen rekenen op goed opgeleid personeel dat zich kan aanpassen aan veranderingen in hun bedrijf.

Samen met de sociale partners en de gefedereerde entiteiten zullen we bespreken hoe we een individuele opleidingsaccount kunnen creëren en hoe we langere periodes van tijdelijke werkloosheid kunnen aanwenden om opleidingen te organiseren.

In overleg met de sociale partners zal ook worden onderzocht hoe artikel 39 ter van de wet betreffende de arbeidsovereenkomsten kan worden herzien.

Genderdiscriminatie bestrijden

De crisis als gevolg van het coronavirus heeft ons ook laten zien dat typisch vrouwelijke functies, zoals die van kassierster, verpleegster, zorgassistente, gezinshulp, schoonmaakster, vaak financieel en sociaal ondergewaardeerd zijn terwijl ze nochtans onmisbaar zijn. Bij deze gelegenheid mogen we niet vergeten dat vrouwen nog steeds bijzonder gediscrimineerd worden op de arbeidsmarkt, zowel bij de aanwerving als tijdens hun loopbaan (glazen plafond, bevorderingen ...) en ook wat betreft de loonvoorwaarden.

Même si une loi a été promulguée en 2012 pour une égalité salariale entre les femmes et les hommes, force est de constater que la situation, même si elle s'est améliorée, est encore loin de l'égalité.

Un grand chantier doit être lancé avec les partenaires sociaux afin de lutter plus efficacement contre les discriminations contre les femmes. L'introduction de quotas sera peut-être une mesure nécessaire dans ce cadre, de même que des modifications de la loi de 2012 précitée.

Le statut social des travailleurs du secteur culturel

Une réforme du statut social des artistes sera menée en 2021. Cette réforme se fera en concertation avec le secteur et les partenaires sociaux. Des propositions précises, objectives

et justes pour les travailleurs du secteur culturel, actuels et en devenir, qui valorisent l'ensemble des étapes du travail de création, de la répétition à la représentation, publication et vente.

5. Les mesures à moyen terme

Même si la crise qui nous occupe en ce moment risque encore de faire sentir ses effets pendant de nombreux mois et certainement sur l'emploi, qui accuse toujours un effet retard en la matière, nous devons songer à l'avenir et à des mesures plus structurelles, pour donner des perspectives aux travailleurs et aux entreprises.

Conférence annuelle sur l'emploi

Une conférence annuelle sur l'emploi sera organisée à partir de 2021, qui réunira les partenaires sociaux, les entités fédérées et des experts dans le domaine.

L'engagement d'organiser une conférence annuelle sur l'emploi et d'arriver à des plans d'action concrets ne pourra être couronné de succès qu'en mettant en place une structure claire et en préparant bien les choses.

Un "Bureau de la Conférence sur l'emploi" va être créé sur une base permanente. Les fonctionnaires dirigeants des ministères de l'emploi de l'autorité fédérale, des régions et de la Communauté germanophone y participeront, de même que les fonctionnaires dirigeants de l'ONEM, du Forem, du VDAB, d'Actiris et de l'Arbeitsamt ainsi que le Président du CNT. Le secrétariat sera assuré par le SPF Emploi. Le Bureau se réunira dans le cadre de la conférence et fixera les thèmes à traiter mais il se

Hoewel er in 2012 een wet is uitgevaardigd voor gelijke beloning van vrouwen en mannen, kunnen we niet anders dan vaststellen dat de situatie weliswaar is verbeterd maar dat er nog een lange weg te gaan is naar gelijkheid.

Samen met de sociale partners moet een grootschalig project worden opgestart om discriminatie tegen vrouwen doeltreffender te bestrijden. De invoering van quota kan in dit verband een noodzakelijke maatregel zijn, evenals wijzigingen in bovengenoemde wet van 2012.

Het sociaal statuut van werknemers in de culturele sector

In 2021 zal een hervorming van het sociaal statuut van kunstenaars worden doorgevoerd. Deze hervorming zal er komen in overleg met de sector en de sociale partners. Nauwkeurige, objectieve en

billijke voorstellen voor de huidige en toekomstige werknemers van de culturele sector, die blijf geven van waardering voor alle fasen van het werk van creatie, repetitie voor de voorstelling, publicatie en verkoop.

5. Maatregelen op middellange termijn

Hoewel de gevolgen van de huidige crisis nog vele maanden voelbaar zullen zijn en dan zeker voor de werkgelegenheid, waar de impact steeds met enige vertraging duidelijk wordt, moeten we vandaag al vooruitkijken en meer structurele maatregelen in overweging nemen om werknemers en bedrijven perspectief te bieden.

Jaarlijkse werkgelegenheidsconferentie

Vanaf 2021 zal een jaarlijkse conferentie over werkgelegenheid worden georganiseerd, waaraan de sociale partners, de gefedereerde entiteiten en deskundigen op het terrein zullen deelnemen.

Het engagement om een jaarlijkse werkgelegenheidsconferentie te organiseren en om tot concrete actieplannen te komen kan enkel succesvol zijn wanneer er een duidelijke structuur wordt opgezet en voor een goede voorbereiding wordt gezorgd.

Er wordt een permanent "Bureau van de Werkgelegenheidsconferentie" opgericht, waaraan de leidende ambtenaren van de ministeries van werk van de federale overheid, de gewesten en de Duitstalige Gemeenschap deelnemen, naast de leidende ambtenaren van de RVA, de Forem, de VDAB, Actiris en het Arbeitsamt en de voorzitter van de NAR. Het secretariaat wordt waargenomen door de FOD Werkgelegenheid. Het Bureau komt samen in het kader van de conferentie

réunira aussi dans l'intervalle quand se poseront des problèmes de coordination dans le cadre du suivi des accords passés ou dans des dossiers internationaux.

Cette conférence abordera chaque année un thème précis. En 2021, en lien avec la réforme des pensions prévues par ma collègue Karine Lalieux, le thème sera "une politique de fin de carrière harmonieuse".

Avec les entités fédérées, nous discuterons également de la manière dont la mobilité des travailleurs peut être encouragée.

Une politique de fin de carrière harmonieuse

Position sur le marché du travail

Le taux d'emploi des travailleurs de 55 ans et plus est très faible en Belgique par rapport à la moyenne européenne.

Selon les chiffres de l'Enquête sur les forces de travail de Statbel, en 2019, le taux d'activité des 55-64 ans s'élève à 54,3 %. Le taux d'emploi est quant à lui de 52,1 %, ce qui est supérieur à l'objectif de 50 % qui avait été fixé en 2020. L'évolution de ce taux a été rapide, puisque qu'il ne s'élevait qu'à 37,3 % en 2010 et à 44,0 % en 2015.

Leur taux de chômage a aussi diminué (3,7 % en 2019), mais moins que celui des autres classes d'âge, et leur ratio de chômage de longue durée, bien qu'en diminution également, reste élevé (64,7 % des chômeurs de 55 à 64 ans le sont depuis plus de 12 mois).

Sortie du marché du travail

En 2018, l'âge moyen de sortie du marché du travail était de 62,8 ans, 61,7 ans pour les femmes et 63,9 ans pour les hommes (*source BCSS, Statbel – Démographie, calculs SPF ETCS*). Les retraits anticipés du marché du travail ont globalement diminué entre 2015 et 2019 (-8,7 %), hormis les pensions du secteur public (+10,0 %) et les régimes de maladie et invalidité (+23,7 %) (*ONP, Service des Pensions du secteur public, ONEM, INAMI*). Si l'espérance de vie à 50 ans est de 33,3 ans en 2018, l'espérance de vie en bonne santé n'est que de 20,3 ans (*Eurostat*).

Formation continue

Le niveau de diplôme des 55-64 ans a également augmenté: 30,8 % d'entre eux ont en 2019 un diplôme

en legt de te behandelen thema's vast, maar ook tussentijds wanneer zich coördinatieproblemen stellen in het kader van de opvolging van de gemaakte afspraken of in internationale dossiers.

Deze conferentie zal elk jaar een specifiek thema behandelen. In 2021 wordt het thema, aansluitend bij de pensioenhervorming van mijn collega Karine Lalieux, "een beleid voor een harmonieus loopbaaneinde".

Met de gefedereerde entiteiten zullen we eveneens bespreken hoe de mobiliteit van werknemers kan worden aangemoedigd.

Een beleid voor een harmonieus loopbaaneinde

Positie op de arbeidsmarkt

De werkgelegenheidsgraad van werknemers van 55 jaar en ouder is in België zeer laag in vergelijking met het Europese gemiddelde.

Volgens de cijfers in de Arbeidskrachtenenquête van Statbel bedroeg de activiteitsgraad van 55- tot 64-jarigen in 2019 54,3 %. De werkgelegenheidsgraad bedraagt 52,1 %, wat hoger is dan de doelstelling van 50 % voor 2020. Dit percentage is snel geëvolueerd: 2010 bedroeg het amper 37,3 % en in 2015 nog altijd maar 44,0 %.

Ook hun werkloosheidsgraad is afgenomen (3,7 % in 2019), maar in mindere mate dan in andere leeftijdsgroepen, en hun aandeel in de langdurige werkloosheid daalt weliswaar eveneens maar blijft hoog (64,7 % van de werklozen van 55-64 jaar is al langer dan 12 maanden werkloos).

Uittrede uit de arbeidsmarkt

In 2018 was de gemiddelde leeftijd bij uittrede uit de arbeidsmarkt 62,8 jaar – 61,7 jaar voor vrouwen en 63,9 jaar voor mannen (*bron KSZ, Statbel – Demografie, berekeningen FOD WASO*). De vervroegde uittrede uit de arbeidsmarkt is tussen 2015 en 2019 globaal genomen gedaald (-8,7 %), pensionering in de openbare sector (+10,0 %) en de ziekte- en invaliditeitsstelsels (+23,7 %) niet meegerekend (*RVP, Pensioendienst voor de Overheidssector, RVA, RIZIV*). De levensverwachting op 50 jaar bedroeg in 2018 weliswaar 33,3 jaar, maar de levensverwachting in goede gezondheid bedroeg slechts 20,3 jaar (*Eurostat*).

Permanente navorming

Het opleidingsniveau van de 55- tot 64-jarigen is eveneens gestegen: 30,8 % van hen had in 2019 een

du supérieur contre 26,9 % en 2015 (*Statbel, Enquête sur les forces de travail*). Néanmoins, les personnes de cette classe d'âge sont celles qui participent le moins à la formation continue: seules 4,0 % de la population de 55 à 64 ans ont participé à une formation au cours du mois de référence, les travailleurs en particulier sont 5,9 % à l'avoir fait (ce taux était pourtant de 6,8 % en 2017). Ce dernier taux diminue d'ailleurs avec l'âge (6,9 % entre 45 et 54 ans, aux alentours de 10 % pour les plus jeunes).

Régime de travail et type de contrat

En 2019, toujours selon l'Enquête sur les forces de travail, 34,0 % des travailleurs de 55 à 64 ans prestaient un temps partiel, en particulier les femmes (53,5 % à temps partiel), ce qui est plus élevé que le même taux calculé pour les 15-64 ans (27,1 % au total, 43,5 % pour les femmes). Une portion non négligeable d'entre eux déclaraient le faire pour raisons personnelles ou familiales étendues: éducation ou formation, maladie ou incapacité, assistance d'enfants ou d'adultes dans l'incapacité de travailler ou autres raisons personnelles ou familiales. Enfin, 4,3 % des salariés de 55 à 64 ans occupaient un emploi temporaire en 2019.

Des efforts doivent sans nul doute être consentis pour les 55 ans et plus si nous voulons atteindre l'objectif de 80 % de taux d'emploi que nous nous sommes fixés pour 2030.

Nous tenterons de définir les moyens d'offrir aux travailleurs une fin de carrière harmonieuse, dans laquelle ils continuent à se développer, à être totalement à leur place dans l'entreprise, à apprendre et à transmettre leur savoir pour le bien de tous.

Cette réflexion se fera en lien avec la réforme structurelle des pensions prévues dans l'accord de gouvernement. En effet, réaliser une réforme des pensions ne peut se concevoir sans réfléchir au marché de l'emploi et les deux discussions doivent donc être menées de front.

Dans une première phase, on réalisera un mapping du paysage complet de la fin de carrière, qui portera sur les régimes existants, les nombres, les budgets, les équilibres de genre, l'efficience, ...

Ce mapping est nécessaire si l'on veut définir, en toute connaissance de cause, la politique de carrière et la politique des pensions, en accordant une attention particulière à la carrière des femmes.

Pour ce point, tout comme pour les autres dossiers, nous collaborerons étroitement avec les ministres et

diploma hoger onderwijs, tegenover 26,9 % in 2015 (*Statbel, Arbeidskrachtenenquête*). Toch nemen de mensen in deze leeftijdsgroep het minst deel aan permanente navorming: slechts 4,0 % van de 55- tot 64-jarigen heeft tijdens de referentiemaand deelgenomen aan een opleiding, en bij de werknemers was dat 5,9 % (maar in 2017 was dat nog 6,8 %). Dat laatste percentage neemt trouwens af met de leeftijd (6,9 % tussen 45 en 54 jaar, ongeveer 10 % voor de jongere leeftijdsgroepen).

Arbeidsregime en soort contract

Nog steeds volgens de arbeidskrachtenenquête werkte in 2019 34,0 % van de 55- tot 64-jarige werknemers deeltijds, vooral vrouwen (53,5 % deeltijds), en dat percentage is groter dan bij de 15- tot 64-jarigen (27,1 % in totaal, 43,5 % bij de vrouwen). Een niet te verwaarlozen deel van hen verklaarde daar om persoonlijke of familiale redenen in de ruimste zin voor te kiezen: onderwijs of opleiding, ziekte of handicap, bijstand aan kinderen of volwassenen die niet kunnen werken, of andere persoonlijke of familiale redenen. Ten slotte had 4,3 % van de werknemers tussen 55 en 64 jaar in 2019 een tijdelijke baan.

Er moeten voor mensen van 55 jaar en ouder ongetwijfeld inspanningen worden geleverd als we de doelstelling van de werkgelegenheidsgraad van 80 % willen halen die we tegen 2030 hebben vooropgesteld.

We zullen proberen de middelen te definiëren om werknemers een harmonieus loopbaaneinde te bieden, waarin ze zich blijven ontwikkelen, zich ten volle op hun plaats voelen in het bedrijf, bijleren en hun kennis doorspelen voor het welzijn van iedereen.

Die denkoefening zal gepaard gaan met de structurele pensioenhervorming waarin het regeerakkoord voorziet. Een pensioenhervorming doorvoeren is immers ondenkbaar zonder in te zoomen op de arbeidsmarkt en beide discussies moeten daarom parallel worden gevoerd.

In een eerste fase zal een mapping gebeuren van het volledige eindeloopbaanlandschap. Dit zowel naar bestaande regelingen, aantallen, budgetten, genderenwichten, efficiëntie, ...

Deze mapping is noodzakelijk om met kennis van zaken het loopbaanbeleid en het pensioenbeleid uit te kunnen tekenen, met een bijzondere aandacht voor de loopbaan van de vrouw.

We werken hiervoor, net als voor de andere dossiers, hand in hand met de betrokken ministers, de betrokken

administrations concernés et avec les partenaires sociaux représentés au sein du Conseil national du Travail.

Intérim et détachement

Le gouvernement mettra en place des mesures pour mettre fin à l'utilisation abusive et excessive des contrats intérimaires de courte durée qui cumulés courent sur une longue période. Avec les partenaires sociaux, le gouvernement examinera si les travailleurs qui se retrouvent dans une situation de chômage temporaire structurel peuvent être employés temporairement par un autre employeur, avec la possibilité de revenir dès que l'activité reprend. Le cadre élaboré à cette fin vise à prévenir les abus liés au détachement.

La lutte contre toutes les formes de discrimination

De très nombreux travailleurs sont victimes de discrimination sur le marché du travail. Les chiffres sont là pour en attester. Si l'on veut parvenir à augmenter le taux d'emploi, des mesures fortes doivent être prises pour lutter contre ces discriminations.

L'une de ces mesures est d'améliorer l'application des actuels tests de discrimination.

L'inspection sociale doit pouvoir effectuer des tests de discrimination sur la base soit d'une plainte étayée, soit du datamining et le datamatching soit d'une indication objective et non plus d'une combinaison des trois.

Loi sur la nature des relations de travail

Nous évaluerons, en concertation avec les partenaires sociaux, la loi sur la nature de la relation de travail. Une attention particulière sera portée dans ce dossier à la protection des travailleurs actifs dans l'économie de plate-forme.

En tenant compte de ces nouvelles formes de travail atypiques, on examinera si les quatre critères généraux (volonté des parties, liberté d'organisation du travail, liberté d'organisation du temps de travail et autorité hiérarchique) restent suffisants.

S'il y a lieu, de nouveaux critères socio-économiques (notamment, la dépendance économique) seront introduits afin de répondre plus adéquatement à l'évolution des nouvelles formes de travail et afin de lutter contre la fraude liée aux faux indépendants ou aux faux-salariés.

administraties en de sociale partners vertegenwoordigd in de Nationale Arbeidsraad.

Uitzendarbeid en detachering

De regering zal maatregelen treffen om komaf te maken met het onrechtmatige en buitensporige gebruik van kortetermijnovereenkomsten voor uitzendarbeid die bijeengeteld toch een lange periode bestrijken. De regering zal samen met de sociale partners onderzoeken of werknemers die zich in een situatie van tijdelijke structurele werkloosheid bevinden, tijdelijk bij een andere werkgever aan de slag kunnen, met de mogelijkheid om terug te keren zodra de activiteit wordt hervat. Het daartoe ontwikkelde kader is bedoeld om misbruiken in verband met detachering te voorkomen.

De strijd tegen alle vormen van discriminatie

Talrijke werknemers zijn het slachtoffer van discriminatie op de arbeidsmarkt. De cijfers bewijzen het. Als we erin willen slagen de werkgelegenheidsgraad te verhogen, dan dringen zich forse maatregelen op om die discriminatie te bestrijden.

Een van die maatregelen is een doorgedreven toepassing van bestaande discriminatietests.

De sociale inspectie moet discriminatietests kunnen verrichten, ofwel op basis van een onderbouwde klacht, ofwel op grond van datamining en datamatching, ofwel op basis van een objectieve aanwijzing en niet langer op grond van een combinatie van die drie.

Wet op de aard van de arbeidsrelaties

We zullen, in overleg met de sociale partners, de wet op de aard van de arbeidsrelaties evalueren. In dit dossier zal bijzondere aandacht worden besteed aan de bescherming van werknemers in de platformeconomie.

Rekening houdend met deze nieuwe, atypische werkvormen zal worden onderzocht of de vier algemene criteria (vrije wil van de partijen, vrijheid om het werk te organiseren, vrijheid om de arbeidstijd te organiseren en hiërarchisch gezag) toereikend blijven.

Waar nodig zullen nieuwe sociaaleconomische criteria (met name economische afhankelijkheid) worden ingevoerd om adequater in te spelen op de evolutie van de nieuwe arbeidsvormen en om fraude in verband met schijnzelfstandigen of schijnloontrekkenden te bestrijden.

E-commerce

Le gouvernement examinera les causes de la faible présence dans notre pays entre autres de centres de distribution dans le cadre de l'e-commerce. Il se penchera avec les partenaires sociaux sur l'opportunité en ce sens d'une modification de la réglementation sur le travail de soirée et de nuit.

Le travail valorisé et récompensé

Avec les partenaires sociaux, le gouvernement accompagnera les groupes les plus vulnérables et récompensera le travail. Le Conseil Central de l'Economie publiera prochainement une étude sur le lien entre rémunération et ancienneté. Nous verrons avec les partenaires sociaux sectoriels si les modes de rémunérations peuvent évoluer sur cette base.

Nous lutterons également contre les obstacles à l'emploi et optimiserons les régimes de cumul dans l'assurance chômage pour que les travailleurs à temps partiel soient davantage rémunérés.

La réintégration des travailleurs en incapacité de travail

La réintégration des malades de longue durée sur le lieu de travail et le marché du travail sera davantage renforcée, en concertation avec les partenaires sociaux.

Pour ce faire, le projet de recherche DIRACT: *"Evaluation de l'impact de la nouvelle réglementation sur le trajet de réintégration"*, et adoption des mesures nécessaires sur la base des résultats de ce projet (adaptation de la réglementation, sensibilisation des acteurs concernés, ...) doit faire l'objet d'un suivi afin de pouvoir suivre l'évolution de l'impact de la réintégration et d'évaluer l'effet des changements futurs.

Par ailleurs, il sera examiné comment les dispositions relatives à la réintégration peuvent être adaptées conformément aux avis des partenaires sociaux et, à cet égard, comment les procédures de réintégration peuvent être simplifiées et alignées. Cela devrait se faire en étroite concertation avec les partenaires sociaux et d'autres acteurs concernés tels que l'INAMI etc.

Enfin, le SPF emploi poursuivra le suivi des différentes plates-formes de concertation sur le retour au travail, tant avec les partenaires sociaux au sein du CNT qu'avec d'autres partenaires (plates-formes de concertation interdépartementale avec le SPF Affaires sociales, l'INAMI, Fedris et autres), par exemple dans le cadre de la sensibilisation et de l'information du public (site web

E-commerce

De regering zal onderzoeken waarom er in ons land onder meer zo weinig distributiecentra in het kader van e-commerce zijn. Ze zal met de sociale partners nagaan of het in die zin wenselijk is de regels voor avond- en nachtarbeid te wijzigen.

Gewaardeerd en beloond werk

Samen met de sociale partners zal de regering de kwetsbaarste groepen begeleiden en werk belonen. De Centrale Raad voor het Bedrijfsleven zal binnenkort een studie publiceren over het verband tussen bezoldiging en anciënniteit. We zullen samen met de sectorale sociale partners bekijken of de bezoldigingsmethoden op basis daarvan kunnen evolueren.

We zullen ook de factoren die werkgelegenheid belemmeren aanpakken en de cumulatiestelsels in de werkloosheidsverzekering optimaliseren, zodat deeltijdse werknemers een hogere bezoldiging krijgen.

Re-integratie van arbeidsongeschikte werknemers

De re-integratie van langdurig zieken op de werkplek en op de arbeidsmarkt zal in overleg met de sociale partners verder worden versterkt.

Daartoe moet het DiOVA-onderzoeksproject *"Evaluatie van de impact van de nieuwe reglementering op de re-integratie op het werk"* en het doorvoeren van de nodige maatregelen op basis van de resultaten van dit project (aanpassing van de regelgeving, sensibilisering van de betrokken actoren, ...) worden opgevolgd om de evolutie van de impact van de re-integratie te kunnen volgen en het effect van toekomstige veranderingen te kunnen evalueren.

Daarnaast zal worden onderzocht hoe de bepalingen inzake re-integratie kunnen worden aangepast overeenkomstig de adviezen van de sociale partners en, in dat opzicht, hoe de re-integratieprocedures kunnen worden vereenvoudigd en op elkaar afgestemd. Dat zou moeten gebeuren in nauw overleg met de sociale partners en andere betrokken actoren zoals het RIZIV, enz.

Ten slotte zal de FOD Werkgelegenheid de verschillende overlegplatformen over de terugkeer naar het werk blijven opvolgen, zowel met de sociale partners binnen de NAR als met andere partners (platformen voor interdepartementaal overleg met de FOD Sociale Zaken, het RIZIV, Fedris en andere), bijvoorbeeld in het kader van het sensibiliseren en informeren van het publiek (website

jeuxreprenre.be, site web stressburnout.belgique.be) ou du développement d'outils visant à améliorer la collaboration et la communication.

La simplification administrative

Dans de nombreux domaines, des simplifications administratives doivent être réalisées afin de faciliter la vie des employeurs, des travailleurs et des bénéficiaires d'allocations. Chaque organisme sera amené à proposer des mesures de simplification, que ce soit sous la forme de quick wins ou des mesures de plus longue haleine. Nous devons par exemple veiller à ce que les procédures soient simplifiées afin de réduire le non-recours à certains droits.

Une attention particulière sera aussi portée sur le langage utilisé dans les explications fournies par le SPF et l'ONEM aux travailleurs et aux entreprises, pour que chacun puisse plus facilement comprendre ses droits et ses obligations.

6. Europe

Brexit

En dehors de la crise du COVID, un dossier extrêmement important nous occupe en ce moment, le Brexit. Que l'on s'oriente vers un Brexit dur ou que la sortie se fasse plus en douceur, notre économie et nos emplois seront incontestablement impactés.

Les SPF économie et emploi suivront de très près les conséquences de ce choc sans précédent pour l'Europe et un instrument de suivi de l'impact du Brexit sur notre économie sera développé.

Socle européen des droits sociaux

Plusieurs dossiers capitaux sont en discussion dans ce cadre comme la responsabilité sociale des chaînes d'approvisionnement mondiales, le Règlement 883 (coordination des systèmes de sécurité sociale, accord en 2020), la directive égalité des chances/transparence des salaires (proposition législative attendue en 2020) ou encore la Règlementation européenne sur le télétravail (proposition législative attendue en 2021).

Salaire minimum européen

La Belgique continue d'insister pour qu'une initiative soit prise en matière de salaire minimum, même si la Commission devait avoir des doutes à cet égard. Nous voulons un instrument effectif qui veille à ce que tous les travailleurs européens aient droit à un salaire minimum à part entière, conforme à la situation économique de

weeraandeslag.be, website stressburnout.belgie.be) of de ontwikkeling van instrumenten om de samenwerking en de communicatie te verbeteren.

Administratieve vereenvoudiging

In tal van gebieden zijn administratieve vereenvoudigingen nodig om het leven van werkgevers, werknemers en uitkeringsgerechtigden te vergemakkelijken. Elke organisatie zal vereenvoudigingsmaatregelen moeten voorstellen, hetzij in de vorm van quick wins, hetzij in de vorm van maatregelen op langere termijn. We moeten er bijvoorbeeld erop toezien dat procedures worden vereenvoudigd om ervoor te zorgen dat minder mensen geen gebruik maken van bepaalde rechten.

Er zal ook bijzondere aandacht worden besteed aan het taalgebruik in de uitleg die de FOD en de RVA geven aan werknemers en bedrijven, zodat iedereen zijn rechten en plichten vlotter kan begrijpen.

6. Europa

Brexit

Los van de COVID-crisis houdt ons momenteel nog een andere uiterst belangrijk dossier bezig: de brexit. Of we nu op een harde of een minder hardere brexit afstemmen, onze economie en werkgelegenheid zullen de impact ontegenzeggelijk ondervinden.

De FOD's Economie en Werkgelegenheid zullen de gevolgen van deze ongeziene schok voor Europa op de voet volgen en er zal een instrument worden ontwikkeld om de impact van de brexit op onze economie te volgen.

Europese pijler van sociale rechten

In dit kader worden meerdere dossiers van het grootste belang besproken, zoals de maatschappelijke verantwoordelijkheid van de mondiale toeleveringsketens, Verordening 883 (coördinatie van de socialezekerheidsstelsels, overeenkomst in 2020), de richtlijn inzake gelijke kansen/transparantie van lonen (voorstel van wetgeving verwacht in 2020) of de Europese regelgeving inzake telewerken (voorstel van wetgeving verwacht in 2021).

Europees minimumloon

België blijft aandringen op een initiatief rond het minimumloon, ook als de Commissie zou gaan twijfelen. Wij willen een doeltreffend instrument, dat ervoor zorgt dat alle Europese werkenden recht hebben op een volwaardig minimumloon, overeenkomstig de economische situatie van hun land, en gericht op een geleidelijke

leur pays et axé sur une convergence progressive des marchés de l'emploi au sein de l'UE. C'est pourquoi, la Belgique ne souhaite pas que l'on introduise des exceptions qui pourraient entraîner, pour une partie importante du marché de l'emploi (et plus particulièrement pour les groupes les plus vulnérables sur celui-ci), une non-couverture par le salaire minimum.

Protection contre le chômage

La Belgique soutient le développement d'un système européen d'assurance chômage, opte pour un élément de solidarité européenne dans le système et lie les conditions relatives à un niveau d'allocation et à un accompagnement/une activation adéquats des demandeurs d'emploi à son utilisation.

Transposition de directives UE

Plusieurs directives importantes feront l'objet d'une transposition pendant l'année 2021. On peut par exemple citer la directive 2019/1152 relative à des conditions de travail transparentes et prévisibles et la directive (UE) 2019/1158 concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et des aidants (work-life balance). Ces transpositions se feront en concertation avec les interlocuteurs sociaux.

7. International

En matière d'emploi, nous sommes également très concernés par les dossiers qui font l'objet de débats au sein de l'Organisation internationale du travail. Ainsi, un débat est en cours à l'OIT pour donner aux normes de sécurité et de santé au travail un statut de normes fondamentales. Ce corpus de normes fondamentales passerait de 8 à 10, ce que nous soutenons fortement.

Le SPF Emploi, Travail et Concertation sociale, en concertation avec le SPF Economie, propose d'octroyer au Point de contact national (PCN) belge de l'OCDE le rôle de point focal de la Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale.

Inspection

SIRS

La mission du SIRS est décrite comme suit à l'article 3 du Code pénal social: "Le SIRS est un organe stratégique qui, sur la base des connaissances et réflexions des services d'inspection des administrations visées à l'article 4, 4° et 5°, et d'un appui scientifique, développe une vision de la lutte contre la fraude sociale, qui se traduit en stratégies concrètes."

convergentie van de arbeidsmarkten binnen de EU. België wenst daarom geen uitzonderingen te zien die ertoe zouden kunnen leiden dat een belangrijk deel van de arbeidsmarkt (en met name zwakkere groepen daarop) niet door het minimumloon zouden zijn gedekt.

Bescherming tegen de werkloosheid

België ondersteunt de uitbouw van een Europees werkloosheidsherverzekerings-systeem, kiest voor een element van Europese solidariteit in het systeem en koppelt voorwaarden op het vlak van een adequaat uitkeringsniveau en begeleiding/activering van werkzoekenden aan het gebruik ervan.

Omzetting van Europese richtlijnen

Meerdere belangrijke richtlijnen zullen in de loop van 2021 worden omgezet, bijvoorbeeld richtlijn 2019/1152 betreffende transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden en richtlijn (EU) 2019/1158 betreffende het evenwicht tussen werk en privéleven voor ouders en mantelzorgers (work-life balance). Deze omzettingen zullen gebeuren in overleg met de sociale partners.

7. Internationaal

Wat werkgelegenheid betreft, voelen we ons eveneens sterk betrokken bij de dossiers die binnen de Internationale Arbeidsorganisatie worden besproken. Zo loopt er binnen de IAO een debat om van de normen voor veiligheid en gezondheid op het werk fundamentele normen te maken. Dit corpus van fundamentele normen zou toenemen van 8 naar 10, waar wij ten zeerste voorstander van zijn.

In overleg met de FOD Economie stelt de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg voor aan het Belgisch Nationaal Contactpunt (NCP) van de OESO de rol toe te kennen van aanspreekpunt voor de Tripartiete Principeverklaring inzake multinationale ondernemingen en sociaal beleid.

Inspectie

SIOD

De missie van de SIOD wordt als volgt omschreven in artikel 3 van het Sociaal Strafwetboek: 'De SIOD is een strategisch orgaan dat op basis van de kennis en inzichten van de inspectiediensten van de administraties bedoeld in artikel 4, 4° en 5°, en met wetenschappelijke ondersteuning een visie ontwikkelt op de bestrijding van sociale fraude en die omzet in concrete strategieën.'

Pour pouvoir mener à bien sa mission, le SIRS a développé en son sein un Centre de connaissance, qui réunit et valorise l'expertise tant interne (SIRS, services d'inspection) qu'externe (universités et centres de recherche).

Le Centre de connaissance veut développer une stratégie '*evidence-based*' (basée sur des faits concrets) pour s'attaquer au travail illégal et à la fraude sociale. Ceci comprend le développement de connaissances non seulement en matière de fraude sociale mais aussi concernant les outils de prévention, de détection et de contrôle et le fonctionnement des services d'inspection sociale.

Le Centre de connaissance comprend, outre un pilier "connaissance", un pilier formation et communication pour valoriser la connaissance de manière efficace. Au sein du pilier formation, un Institut de formation Services d'inspection sociale sera créé qui veillera à l'organisation d'un programme de formation de base et d'une formation continue à l'intention des inspecteurs sociaux.

Le SIRS, en tant qu'organe stratégique, rédigera également, en se basant sur un appui scientifique, le plan d'action de lutte contre la fraude sociale pour l'année 2021.

ONSS

En novembre 2016, une réforme des services d'inspection a été décidée. Elle avait pour objectif, d'une part, de faire un pas important vers une simplification des services et structures concernés par la lutte contre la fraude sociale et, d'autre part, d'améliorer encore la coopération et la coordination.

Ainsi, l'Inspection sociale du SPF Sécurité sociale a été intégrée dans l'Inspection ONSS. De même, le service d'inspection, la Commission des dispenses et la compétence en matière de législation applicable de la DG Indépendants du SPF Sécurité sociale ont été transférés à l'INASTI. Il s'agira au cours des années à venir de poursuivre cette réforme et d'apporter les adaptations là où cela s'avère nécessaire.

La lutte contre la fraude sociale doit se poursuivre pleinement à tous les niveaux. Ces dernières années, que ce soit sur le plan européen ou national, le cadre réglementaire pour s'attaquer au dumping social et à la fraude sociale a été considérablement renforcé. Le cadre opérationnel a également été étendu et son organisation optimisée.

La lutte contre le dumping social et la fraude sociale reste une priorité du gouvernement.

Om haar missie te kunnen uitvoeren wordt een Kenniscentrum ontwikkeld binnen de SIOD, waarbij zowel de interne (SIOD, inspectiediensten) als externe expertise (universiteiten en andere onderzoekscentra) wordt gebundeld en gevaloriseerd.

Het Kenniscentrum wil een evidence-based strategie ontwikkelen om illegale arbeid en sociale fraude aan te pakken. Dit omvat niet alleen de ontwikkeling van kennis omtrent sociale fraude, maar ook omtrent preventie-, detectie- en controletools en de werking van sociale inspectiediensten.

Naast een pijler 'kennis' omvat het kenniscentrum eveneens een pijler vorming en communicatie om de kennis efficiënt te valoriseren. Binnen de pijler vorming wordt een Vormingsinstituut Sociale Inspectiediensten opgericht, dat zal instaan voor de organisatie van een basisopleidingspakket en voortgezette vorming voor sociaal inspecteurs.

De SIOD zal ook als strategisch orgaan en op basis van wetenschappelijke ondersteuning het jaarlijks actieplan bestrijding sociale fraude opstellen voor het jaar 2021.

RSZ

In november 2016 werd een hervorming van de inspectiediensten beslist die tot doel had om enerzijds een belangrijke stap te zetten in de vereenvoudiging van de diensten en structuren die betrokken zijn bij de bestrijding van de sociale fraude en anderzijds verder zou inzetten op betere samenwerking en coördinatie.

Zo werd de sociale inspectie van de FOD Sociale Zekerheid geïntegreerd in de RSZ inspectie en werd ook de inspectiedienst, de Commissie voor Vrijstellingen en de bevoegdheid inzake de toepasselijke wetgeving van DG Zelfstandigen bij de FOD Sociale Zekerheid overgedragen aan het RSVZ. Het komt erop aan om deze hervorming in de loop van de volgende jaren verder uit te voeren en waar nodig bij te schaven.

De strijd tegen de sociale fraude moet op alle niveaus onverkort worden verdergezet. De afgelopen jaren werd zowel op Europees als op nationaal niveau het reglementair kader voor de aanpak van sociale dumping en sociale fraude substantieel versterkt. Ook het operationeel kader werd uitgebreid en de organisatie ervan geoptimaliseerd.

De aanpak van sociale dumping en sociale fraude blijft een prioriteit voor de regering.

Grâce aux actions des services d'inspection sociale et des auditorats du travail, un contrôle strict et dissuasif est mis en place dans le domaine du dumping social et de la fraude sociale. Le nombre d'inspecteurs sera progressivement aligné sur les normes préconisées par l'Organisation internationale du Travail.

L'autorité participe activement au développement de l'Autorité européenne du travail (ELA) et soutient la création d'un Europol social qui sera chargé de contrôler le détachement des travailleurs au niveau européen.

L'harmonisation du fonctionnement des services

Développement d'un langage et d'un référentiel de concepts communs

Une condition sine qua non pour une bonne collaboration entre les services et une harmonisation des méthodes de travail est de disposer d'un langage et d'un codage communs. Dans le cadre du projet '9 chantiers', un référentiel uniforme de concepts a été développé pour les services d'inspection. Dans les années à venir, cette liste terminologique s'étoffera sur la base des besoins en matière d'interactions entre partenaires concernés et des besoins en termes de rapportage au gouvernement.

La poursuite de la numérisation et de l'échange de données électronique

On a dressé l'inventaire de la multitude de formulaires à l'aide desquels les services d'inspection fonctionnent. Sur la base de cet inventaire, une série de formulaires communs ont été sélectionnés pour être adaptés en priorité et numérisés progressivement.

Points d'attentions spécifiques de l'Inspection ONSS

Dans son approche de la lutte contre la fraude, l'ONSS veut continuer de miser sur:

- Plus d'actions préventives permettant d'éviter que de nouveaux employeurs ne se retrouvent en difficultés à cause d'erreurs dans la gestion de leur administration sociale;
- La concertation et la collaboration avec le fisc et le développement des possibilités d'échange de données avec ce dernier, en respectant les règles en matière de respect de la vie privée;
- La coopération avec les régions pour une meilleure harmonisation des enquêtes;

Door middel van acties van de sociale inspectie-diensten en de arbeidsauditoraten wordt een strikte en afradende controle uitgerold met betrekking tot sociale dumping en sociale fraude. Het aantal inspecteurs zal geleidelijk in lijn worden gebracht met de normen zoals vooropgezet door de Internationale Arbeidsorganisatie.

De overheid zet zich actief in bij de ontwikkeling van de European Labour Authority (ELA) en ondersteunt de oprichting van een sociale Europol die er mee belast wordt om de detachering van werknemers op Europees niveau te controleren.

De harmonisering van de werking van de diensten

Ontwikkeling van een gemeenschappelijke taal en begrippenapparaat

Een absoluut noodzakelijke voorwaarde voor een goede samenwerking tussen de diensten en harmonisering van werkmethode is het beschikken over een gemeenschappelijke taal en codering. Zo werd in het kader van het project "9 werven" een eenvormig begrippenapparaat voor de inspectiediensten ontwikkeld. In de komende jaren zal deze terminologielijst evolueren op basis van de behoeften op het vlak van de interacties tussen de betrokken partners en de noden inzake rapportering naar de regering.

Een verdere digitalisering en elektronische gegevensuitwisseling

De veelheid van formulieren waarmee de inspectie-diensten werken, werd in kaart gebracht. Op basis daarvan werden een reeks gemeenschappelijke formulieren geselecteerd die prioritair dienen te worden aangepast en stapsgewijze zullen gedigitaliseerd worden.

Specifieke aandachtspunten van de RSZ-inspectie

De RSZ wil bij de aanpak van de fraudebestrijding verder inzetten op:

- Meer preventieve acties die kunnen helpen voorkomen dat nieuwe werkgevers in moeilijkheden komen met fouten bij het uitvoeren van hun sociale administratie;
- Overleg en samenwerking met de fiscus alsook het verder uitbouwen van mogelijkheden voor gegevensuitwisseling met deze laatste, met respect voor de regelgeving inzake de bescherming van de privacy;;
- samenwerking met de regio's waardoor onderzoeken beter op elkaar worden afgestemd;

- La lutte contre les abus en matière de structures de société, où des employeurs et travailleurs fictifs sont créés, avec pour corollaire la création de droits sociaux fictifs;
- L'optimisation des enquêtes contre les faux statuts (notamment via une révision de la loi sur la relation de travail);
- La lutte contre les abus en ce qui concerne les réductions de cotisations spécifiques dans le secteur horeca, liée à une utilisation correcte de la caisse enregistreuse, doit être optimisée.

Approche 'fraude internationale'

La Belgique est, après le Luxembourg, le pays présentant la proportion la plus élevée de détachements entrants. Trop souvent encore, on constate des abus en ce qui concerne l'occupation transfrontalière et plus précisément en ce qui concerne les attestations A1 qui doivent garantir un paiement correct des cotisations sociales dans le pays d'origine. Souvent, les règles européennes en matière de détachement ne sont pas correctement appliquées. L'internationalisation de la fraude est une tendance de plus en plus visible qui ne débouche pas seulement du dumping social mais aussi sur de la concurrence déloyale. La lutte contre ce phénomène doit plus que jamais s'intensifier:

- il faut poursuivre le contrôle du respect du "paquet mobilité" dans le secteur du transport;
- il s'indique d'avoir un meilleur contrôle des attestations A1 pour pouvoir vérifier si toutes les conditions légales sont remplies pour continuer à être assuré dans le pays d'origine (les travailleurs salariés/indépendants détachés étaient-ils effectivement actifs et déclarés à l'étranger?);
- il faut veiller à une collaboration loyale entre les institutions de sécurité sociale compétentes des différents États membres de l'UE;
- il faut passer des accords concrets avec d'autres États membres de l'UE au sujet d'une perception transfrontalière effective et efficace des cotisations de sécurité sociale dues par les employeurs établis à l'étranger (de préférence via compensation) et au sujet du recouvrement des allocations de sécurité sociale induites par des personnes résidant à l'étranger;
- la possibilité de consulter, via l'accès à certaines banques de données, des données essentielles relatives à des employeurs/entreprises étrangers (notamment le chiffre d'affaires) doit être pérennisée;

- de bestrijding van misbruiken met vennootschapsstructuren waarbij fictieve werkgevers en werknemers en dito onterechte sociale rechten worden gecreëerd;
- Het optimaliseren van de onderzoeken tegen schijnstatuten (onder meer via een herziening van de wetgeving op de arbeidsrelaties);
- De aanpak van misbruiken in verband met de specifieke bijdrageverminderingen in de horecasector, gelinkt aan een correct gebruik van het geregistreerd kassasysteem, is aan optimalisering toe.

Aanpak "internationale" fraude

België is, na Luxemburg, het land met het hoogste aandeel inkomende detacheringen. Al te vaak worden er nog misbruiken vastgesteld op vlak van grensoverschrijdende tewerkstelling en in het bijzonder m.b.t. de A1 attesten, die een correcte betaling van de sociale bijdragen in het land van oorsprong moeten waarborgen. De Europese detacheringsregels worden vaak niet correct toegepast. De internationalisering van de fraude is een trend die alsmaar zichtbaarder wordt en niet enkel tot sociale dumping leidt, maar ook tot oneerlijke concurrentie. De strijd hiertegen moet meer dan ooit worden versterkt:

- Het verder controleren van de naleving van de "Mobility Package" in de vervoersector;
- Een betere controle op de A1 attesten is aangewezen, om te kunnen nagaan of aan alle wettelijke voorwaarden werd voldaan om sociaal verzekerd te blijven in het land van herkomst (waren gedetacheerde werknemers/zelfstandigen in het buitenland wel degelijk werkzaam en aangegeven);
- Het inzetten op loyale samenwerking tussen de bevoegde instellingen van sociale zekerheid van de verschillende EU-lidstaten;
- Concrete afspraken maken met andere EU-lidstaten rond een efficiënte en effectieve grensoverschrijdende invordering van verschuldigde sociale zekerheidsbijdragen door werkgevers die gevestigd zijn in het buitenland (bij voorkeur via verrekening) en rond de terugvordering van ten onrechte genoten socialezekerheidsuitkeringen door personen die in het buitenland wonen;
- De mogelijkheid om via toegang tot bepaalde databanken essentiële gegevens van buitenlandse werkgevers/ondernemingen (waaronder de omzetcijfers) te kunnen raadplegen, moet bestendigd worden;

- il faut un échange (structurel) de données avec les services étrangers pour détecter de manière plus ciblée les risques d'abus en matière d'occupation internationale;

- l'utilisation de l'EESSI (*Electronic exchange of social security information*) doit continuer de se développer;

- la coopération avec l'Autorité européenne du travail (ELA) doit être promue au maximum;

- il faut continuer à encourager l'échange de bonnes pratiques et d'expériences entre les services d'inspection des divers États membres en matière de recherche, détection et lutte contre la fraude et les abus;

- Il faut continuer de lutter contre la traite des êtres humains. Il s'agit ici d'enquêtes où il peut être question d'exploitation, tant par un réseau organisé que par des individus. Le thème de l'exploitation, et notamment l'exploitation à des fins économiques, est souvent lié à la fraude sociale et est souvent présent dans l'économie souterraine. Il faudra en particulier se focaliser sur la traite des êtres humains par l'exploitation à des fins économiques: le fait de recruter, de transporter, de transférer, d'héberger, d'accueillir une personne, de prendre ou de transférer le contrôle exercé sur elle à des fins de travail ou de services, dans des conditions contraires à la dignité humaine.

Le ministre du Travail,

Pierre-Yves DERMAGNE

- Het (structureel) uitwisselen van gegevens met buitenlandse diensten om gerichter risico's inzake misbruiken omtrent internationale tewerkstelling te detecteren.

- Het gebruik van EESSI (*Electronic exchange of social security information*) moet verder worden uitgerold;

- De samenwerking met de *European Labour Authority* moet maximaal worden gepromoot.

- Uitwisseling van ervaringen en best practices tussen inspectiediensten van de diverse lidstaten op vlak van opsporing, detectie & bestrijding van fraude en misbruiken, moet verder worden aangemoedigd;

- Blijven inzetten op de strijd tegen mensenhandel. Het gaat hier om onderzoeken waar sprake kan zijn van uitbuiting, zowel door een georganiseerd netwerk als door individuele personen. Het thema uitbuiting, waaronder economische uitbuiting, is vaak verbonden met sociale fraude en komt vaak voor in de "underground economy". In het bijzonder zal daarbij gefocust moeten worden op de mensenhandel door economische uitbuiting: de werving, het vervoer, de overbrenging, de huisvesting, de opvang van een persoon, het nemen of de overdracht van de controle over hem met als doel het verrichten van werk of het verlenen van diensten in omstandigheden die in strijd zijn met de menselijke waardigheid.

De minister van Werk,

Pierre-Yves DERMAGNE