

BELGISCHE KAMER VAN
VOLKSVERTEGENWOORDIGERS

17 november 2014

ALGEMENE BELEIDSNOTA (*)

Werk

Zie:

Doc 54 **0588/ (2014/2015)**:
001 en 002: Beleidsnota's.

(*) Overeenkomstig artikel 111 van het Reglement.

CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS
DE BELGIQUE

17 novembre 2014

NOTE DE POLITIQUE GÉNÉRALE (*)

Emploi

Voir:

Doc 54 **0588/ (2014/2015)**:
001 et 002: Notes de politique générale.

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

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

Afkortingen bij de nummering van de publicaties:

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

Abréviations dans la numérotation des publications:

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

Officiële publicaties, uitgegeven door de Kamer van volksvertegenwoordigers

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

De publicaties worden uitsluitend gedrukt op FSC gecertificeerd papier

Publications officielles éditées par la Chambre des représentants

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

Les publications sont imprimées exclusivement sur du papier certifié FSC

**Tabel: Evolutie indicatoren Europa 2020
doelstellingen en subdoelstellingen (EAK).**

	BE2010	BE2013	EU2013	BE2020	
Werkzaamheidsgraad 20-64	67,60%	67,20%	68,30%	73,20%	Taux d'emploi des 20-64 ans
Werkzaamheidsgraad vrouwen	61,60%	62,10%	62,50%	69,10%	Taux d'emploi des femmes
NEET (percentage jongeren dat niet werkt, noch onderwijs of opleiding volgt)	10,90%	12,70%	13,00%	8,20%	NEET (pourcentage de jeunes qui ne travaillent pas et ne suivent ni enseignement, ni formation)
Werkzaamheidsgraad 55-64	37,30%	41,70%	50,10%	50%	Taux d'emploi des 55-64 ans
Verskil in werkzaamheidsgraad tussen niet-EU-burgers en Belgen	28,40%	28,80%	12,90%	< 16,5%	Différence de taux d'emploi entre Belges et citoyens non européens

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

INHOUD

1. Inleiding: samen werk maken van jobs
2. Toekomstplan: overleg als hefboom voor de toekomst
 - Gedeelde bevoegdheden
 - Toekomstplan
 - Tripartite overleg
3. Situatie op de arbeidsmarkt: langzame verbetering
4. Loonkosten verminderen: naar meer jobs
 - Loonevolutie
 - Lastenverlaging
 - KMO's
 - Onderzoek en ontwikkeling
 - Horeca
5. Voldoende werknemers: door langer werken en bestrijden werkloosheidsval
 - SWT
 - Landingsbanen
 - Werken belonen
6. Kwaliteit van de arbeid
 - Kwaliteit en kwantiteit
 - Opleiding en vorming
 - Tijdskrediet

**Tableau: Évolution des indicateurs des objectifs
et sous-objectifs Europe 2020 (EFT).**

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

SOMMAIRE

1. Introduction: travailler ensemble à la création d'emplois
2. Un plan d'avenir: la concertation comme levier pour le futur
 - Compétences partagées
 - Plan d'avenir
 - Concertation tripartite
3. La situation sur le marché du travail: une amélioration progressive
4. Réduire le coût salarial: vers plus d'emploi
 - Evolution des salaires
 - Réduction des charges
 - PME
 - Recherche et développement
 - Secteur horeca
5. Suffisamment de travailleurs: en travaillant plus longtemps et en luttant contre les pièges à l'emploi
 - RCC
 - Emplois de fin de carrière
 - Récompenser le travail
6. La qualité du travail
 - Qualité et quantité
 - Formation et apprentissage
 - Crédit-temps

7. Werkbaar werk

1. *Welzijn op het werk*

- Europees kader
- Arbeidsongevallenpreventie
- Psychosociale risico's en MSA
- Asbest
- Administratieve vereenvoudiging controlegeneeskunde
- Externe Diensten voor Preventie en Bescherming op het Werk
- Seveso-III
- Sectorale inspectiecampagnes

2. *Terug aan het werk*

- Actieve begeleiding werkhervatting
- Samenwerking geneesheren
- Progressieve werkhervatting

8. Modernisering van de arbeidsmarkt

- Glijdende uurregeling
- Arbeiders-bedienden
- Flexibiliteit en organisatie
- Langere loopbanen
- Detachering
- Sociale verkiezingen
- Gewaarborgd loon
- Havenarbeid
- Anciënniteitsverloning
- Prestatieverloning
- Fondsen voor bestaanszekerheid
- Paritaire comités
- Gender
- Studentenarbeid
- Sociale bemiddeling
- Wet Renault
- Onthaalouders

9. Werkloosheid: op weg naar werk

- Vervroegde inschrijving
- Inschakelingsuitkering
- Oudere werklozen
- IGU (Inkomensgarantie-uitkering)
- Gemeenschapsdienst
- Vrijstelling beschikbaarheid
- Tijdelijke werkloosheid bedienden
- Tijdelijk klein orderboek
- Passende dienstbetrekking

10. Strijd tegen sociale fraude

11. Welvaartvaste uitkeringen

12. Internationaal niveau

7. Travail de qualité

1. *Le bien-être au travail*

- Cadre européen
- Prévention des accidents de travail
- Risques psychosociaux et TMS
- L'amiante
- Simplification administrative de la médecine du contrôle
- Services externes pour la prévention et la protection au travail
- Seveso-III
- Campagnes d'inspection sectorielle(s)

2. *Le retour au travail*

- Accompagnement de reprise de travail actif
- Collaboration des médecins
- Reprise de travail progressive

8. Modernisation du marché du travail

- Horaire flottant
- Ouvriers-employés
- Flexibilité et organisation
- Une carrière plus longue
- Le détachement
- Elections sociales
- Salaire garanti
- Le travail portuaire
- Rémunération en fonction de l'ancienneté
- Rémunération liée aux performances
- Fonds de sécurité d'existence
- Commissions paritaires
- Genre
- Travail d'étudiant
- Conciliation sociale
- La loi Renault
- Accueillant(e)s d'enfants

9. Le chômage: sur le chemin de l'emploi

- Inscription anticipée
- Allocation d'insertion
- Les chômeurs plus âgés
- AGR (Allocation de garantie de revenus)
- Service à la communauté
- La dispense de disponibilité
- Le chômage économique pour les employés
- Carnet de commande temporairement limité
- Emploi convenable

10. Lutte contre la fraude sociale

11. Allocations liées au bien-être

12. Niveau international

1. INLEIDING: SAMEN WERK MAKEN VAN JOBS

Toen de financiële crisis in volle hevigheid uitbrak in 2008, met het faillissement van Lehman Brothers als dramatisch kantelmoment, konden regeringen wereldwijd niets anders dan de doodzieke economie de eerste zorgen toebrengen.

Zware begrotingstekorten, inzakkende huizenmarkten, pijlsnel stijgende werkloosheidscijfers en financiële instabiliteit waren de ingrediënten van een giftige cocktail die de hele economie aantastte. Enkel door noodmaatregelen kon het ergste leed voorkomen worden. De geschiedenis zal uitmaken hoe dicht we toen stonden bij een afgrond die de financiële en economische crisis in een sociale crisis met sterk stijgende armoede en torenhoge werkloosheid had kunnen doen uitmonden. Dat gebeurde gelukkig niet dankzij drastische ingrepen, ook in ons land. De patiënt overleefde de eerste kritische fase.

De tweede fase was gericht op herstel. In alle landen werd vanaf 2009 een wisselende combinatie van begrotingssanering, relance, regulerend optreden in de financiële sector en herstel van het concurrentievermogen beslist en uitgevoerd. De patiënt leerde opnieuw stappen.

Vandaag ronden we die fase af en mogen we stilaan uitkijken naar een nieuwe fase. Een tijd waarin ondernemingszin, dromen, economische groei en sociale vooruitgang opnieuw mogelijk zijn. Een tijd waarin we met broos maar hernieuwd vertrouwen uitkijken naar een nieuwe, betere toekomst. Het is met die grote ambitie dat deze regering de nieuwe legislatuur ingaat, in het volle besef dat ze dat niet alleen kan en daarvoor moet samenwerken met alle partners: werknemersorganisaties, werkgeversorganisaties, deelstaten, het bredere middenveld, de ambtenaren, ondernemers en werknemers van dit land. Met die partners wil de regering een toekomstcontract aangaan, waarbij iedereen kijkt naar wat ons bindt, wat ons samen sterker kan maken en niet naar wat ons verdeelt. Deze regering steekt de hand uit naar iedereen die ons land wil vernieuwen om samen de vruchten te kunnen plukken van een hernieuwde welvaartsgroei.

Concreet zullen wij vanuit de bevoegdheid Werk bijdragen aan die ambitie door vier hoofddoelstellingen naar voor te schuiven:

1. INTRODUCTION: TRAVAILLER ENSEMBLE À LA CRÉATION D'EMPLOIS

Lorsque la crise financière éclata de toutes ses forces en 2008, avec la faillite de Lehman Brothers comme moment charnière dramatique, les gouvernements ne purent rien faire d'autre que d'apporter les premiers soins à l'économie gravement malade.

De lourds déficits budgétaires, des marchés de l'immobilier qui s'écroulèrent, la hausse ultrarapide des chiffres du chômage et une instabilité financière furent les ingrédients d'un cocktail toxique qui ébranla l'économie entière. Seules des mesures d'urgence purent parer au plus grave. L'histoire nous dira à quel point nous étions proches de l'abîme qui aurait pu faire dégénérer la crise financière et économique en une crise sociale avec une forte hausse du taux de pauvreté et un taux de chômage dramatique. Grâce à des mesures draconiennes, la catastrophe put heureusement être évitée, dans notre pays également. Le patient survécut à la première phase critique.

La deuxième phase fut axée sur le redressement. Dès 2009, dans tous les pays, une combinaison changeante d'assainissement budgétaire, de relance, d'intervention réglementaire dans le secteur financier et de rétablissement de la compétitivité fut décidée et mise en œuvre. Le patient apprit à nouveau à marcher.

Aujourd'hui, nous clôturons cette phase et pouvons tout doucement entamer une phase nouvelle. Une époque où il y a à nouveau place pour de l'esprit d'entreprise, des rêves, de la croissance économique et du progrès social. Une époque où nous pouvons, avec une confiance frêle mais renouvelée, avancer vers un avenir nouveau, meilleur. C'est avec cette grande ambition que ce gouvernement entame la nouvelle législature, parfaitement conscient du fait qu'il ne pourra accomplir sa tâche seul, mais qu'il devra dans ce but collaborer avec tous les partenaires: les organisations de travailleurs, les organisations d'employeurs, les entités fédérées, la société civile au sens large, les fonctionnaires, les entrepreneurs et les travailleurs de ce pays. C'est avec ces partenaires que le gouvernement souhaite contracter un plan d'avenir, chacun ayant en vue ce qui nous unit, et non pas ce qui nous divise. Ce gouvernement tend la main à chacun qui désire moderniser notre pays afin de pouvoir cueillir ensemble les fruits d'une croissance renouvelée de la prospérité.

Concrètement, nous contribuerons à cette ambition en mettant en avant quatre objectifs principaux pour la compétence Emploi:

— Werk voor mensen die vandaag geen baan hebben, maar er wel één willen;

— Werkbaar werk voor wie vandaag wel werk heeft, en twijfelt of hij het kan volhouden;

— Een stevige financieringsbasis voor de sociale zekerheid, om pensioenen, gezondheidszorgen en uitkeringen betaalbaar te houden en ons sociaal model te redden voor de generaties na ons;

— De competitiviteit van onze ondernemingen herstellen, zodat zij verder gaan investeren in innovatie en opleiding en zo de basis leggen voor hernieuwde welvaartsgroei voor iedereen.

De grote doelen en cijfers van het regeringsbeleid zijn ondertussen voldoende bekend: het versterken met 1 miljard € van de koopkracht van de werkenden, het versterken met 1,6 miljard € van de koopkracht van de niet-actieven via het volledig besteden van de welvaartsenveloppe, het versterken van de competitiviteit van de ondernemers met 3,6 miljard € loonkostverminderingen, een verhouding van 75 % besparingen en 25 % nieuwe inkomsten en besparingen in de uitgaven van de overheidsdiensten. Zijn dit evidente keuzes? Nee, maar het zijn wel noodzakelijke keuzes om te komen tot een nieuw evenwicht.

En jobs, werkbare jobs, zijn een essentieel onderdeel van dit evenwicht. Ze geven de nodige koopkracht om je leven en gezin uit te bouwen, ze zijn een efficiënt wapen in de strijd tegen armoede, ze vormen een belangrijke basis voor je persoonlijke ontwikkeling en motivatie, ze ondersteunen de haalbaarheid van onze sociale zekerheid, ze zorgen ervoor dat de ondernemers over de nodige talenten en innovatieve kracht kunnen beschikken, ze maken dat mensen langer op een haalbare manier aan de slag kunnen blijven. Meer jobs in de private sector leiden tot een betere financieringsbasis voor meer jobs in de zorgsector, de welzijnssector, de dienstverlening.

Het individueel en collectief belang van werken voor onze samenleving kan moeilijk overschat worden. Daarom maakt deze regering een absolute prioriteit van werk: meer werk creëren, het werk werkbaar maken en langer draaglijk houden voor wie al een job heeft en het ondersteunen en sterker maken van wie geen werk heeft, voor haar of zijn rol op de arbeidsmarkt. Door verdere hervormingen van de arbeidsmarkt zullen mensen aangespoord worden om langer aan de slag te blijven, om sneller werk te vinden en om langer beschikbaar te blijven voor de arbeidsmarkt. Tegen het einde van de

— Du travail pour les personnes qui n'ont pas d'emploi aujourd'hui, mais qui en veulent vraiment un;

— Du travail de qualité pour les personnes qui ont bien un emploi aujourd'hui, mais qui doutent si elles pourront continuer à faire face;

— Une solide base de financement pour la sécurité sociale, afin de continuer à garantir le paiement des pensions, des soins de santé et des allocations et de préserver notre modèle social pour les générations à venir;

— Restaurer la compétitivité de nos entreprises, de sorte qu'elles continuent à investir dans l'innovation et la formation, et jettent ainsi les bases d'une prospérité croissante renouvelée pour chacun.

Les grands objectifs et chiffres de la politique du gouvernement sont entretemps suffisamment connus: renforcer de 1 milliard € le pouvoir d'achat des travailleurs, renforcer de 1,6 milliards € le pouvoir d'achat des inactifs par la dépense totale de l'enveloppe bien-être, renforcer la compétitivité des entrepreneurs par 3,6 milliards € de réductions de la charge salariale, un rapport de 75 % d'économies et de 25 % de nouvelles recettes et des économies dans les dépenses des services publics. Ces choix sont-ils évidents? Non, mais ce sont bien des choix nécessaires pour parvenir à un nouvel équilibre.

Et des emplois, des emplois durables, font partie intégrante de cet équilibre. Ils donnent le pouvoir d'achat nécessaire pour vivre et pour créer une famille, ils constituent une base importante au développement et à la motivation de l'individu, ils soutiennent la pérennité de notre sécurité sociale, ils veillent à ce que les entrepreneurs puissent disposer des talents et de la force innovatrice nécessaire, ils sont à l'origine du maintien à l'emploi de personnes dans des conditions acceptables. Davantage d'emplois dans le secteur privé mènent à une meilleure base de financement pour davantage d'emplois dans le secteur des soins, le secteur de l'aide sociale, les services.

Il est difficile de surestimer l'intérêt individuel et collectif du travail pour notre société. C'est pour cette raison que ce gouvernement veut faire de l'emploi une de ses priorités absolues: créer davantage d'emplois, améliorer les conditions de travail et permettre un allongement de la vie professionnelle de ceux qui ont déjà un emploi, et soutenir et revigorer ceux qui n'en ont pas, pour les préparer à leur rôle sur le marché du travail. Les nouvelles réformes du marché du travail inciteront les gens à prolonger leur vie professionnelle, à trouver plus rapidement un emploi et à rester plus longtemps

legislatuur wordt het doel van 73,2 % werkenden op beroepsactieve leeftijd (20-64 jaar) vooropgesteld, waar dit eind 2013 nog 67,2 % bedroeg.

In nauwe samenwerking en overleg met de sociale partners en de deelstaten zal een toekomstplan worden uitgewerkt dat groei stimuleert en extra jobs creëert. Een slimme indexsprong met sociale correcties, de vervroeging van de lastenverlagingen voorzien in het competitiviteitspact, de stapsgewijze verlaging van de werkgeversbijdragen en een verdere loonmatiging, moeten alvast de loonhandicap wegwerken en de concurrentiepositie van de ondernemingen verbeteren, om zo te resulteren in meer werk.

2. TOEKOMSTPLAN: OVERLEG ALS HEFBOOM VOOR DE TOEKOMST

Gedeelde bevoegdheden

De hefboomen voor een performant werkgelegenheidsbeleid dat zorgt voor meer en werkbare jobs, liggen in België verspreid over verschillende beleidsniveaus, die elk binnen hun bevoegdheidsdomein de volle autonomie hebben. De 6^e staatshervorming zorgde recent nog op het vlak van arbeidsmarktbeleid voor een bijkomende overdracht van bevoegdheden naar de Gewesten en Gemeenschappen.

Zo zijn sinds 1 juli 2014 de Gewesten o.a. bevoegd geworden voor het ganse doelgroepenbeleid, de economische migratie, het stelsel van de dienstencheques en de opvolging van de werkzoekenden, en zijn de bevoegdheden die nog in federale handen waren met betrekking tot vorming en levenslang leren eveneens overgedragen aan de deelentiteiten. De federale overheid is bevoegd voor het arbeidsrecht, zowel het individueel als het collectief arbeidsrecht, voor de loonkost en loonontwikkeling en voor de sociale zekerheidsaspecten.

Specifiek in het kader van de overdracht van de bevoegdheid op het gebied van actieve en passieve beschikbaarheid voor de arbeidsmarkt van werklozen en het uitbouwen van de gemeenschapsdienst, zal een nieuw samenwerkingsakkoord moeten afgesloten worden tussen de Federale Staat en de Gewesten, waarbij het federaal kader wordt vastgelegd waarbinnen de Gewesten hun bevoegdheid zullen uitoefenen.

disponible pour le marché du travail. Pour la fin de la législature, ce gouvernement met en avant l'objectif de 73,2 % de travailleurs en âge de travailler (20-64 ans), là où fin 2013, il était encore question de 67,2 %.

Un plan d'avenir sera élaboré en étroite collaboration et concertation avec les partenaires sociaux et les entités fédérées, qui stimulera la croissance et créera de nouveaux emplois. Un saut d'index intelligent avec des corrections sociales, l'anticipation des réductions de charges prévues dans le pacte de compétitivité, la réduction échelonnée des cotisations patronales et la poursuite de la modération salariale doivent dès à présent combler le handicap salarial et améliorer la compétitivité des entreprises, pour ainsi aboutir à davantage d'emplois.

2. UN PLAN D'AVENIR: LA CONCERTATION COMME LEVIER POUR LE FUTUR

Compétences partagées

Les leviers d'une politique de l'emploi performante produisant plus d'emplois et des emplois de meilleure qualité reposent en Belgique sur les différents niveaux politiques, qui disposent chacun d'une autonomie pleine dans leur domaine de compétences. En matière de politique du marché du travail, la sixième réforme de l'État a récemment encore engendré un transfert supplémentaire de compétences vers les Régions et les Communautés.

Ainsi, depuis le 1^{er} juillet 2014, les Régions sont notamment compétentes pour ce qui concerne l'ensemble de la politique axée sur les groupes-cibles, la migration économique, le système des titres-services et le suivi des demandeurs d'emploi. Les compétences liées à la formation et à l'apprentissage tout au long de la vie qui relevaient encore du niveau fédéral ont également été transférées aux entités fédérées. L'autorité fédérale est compétente pour le droit du travail, tant individuel que collectif, pour le coût salarial et l'évolution salariale et pour les aspects liés à la sécurité sociale.

Plus spécifiquement dans le cadre du transfert de compétences en matière de disponibilité active et passive des chômeurs pour le marché du travail et l'élaboration du service à la communauté, un nouvel accord de coopération devra être conclu entre l'État fédéral et les Régions. Cet accord devra déterminer le cadre fédéral au sein duquel les Régions exerceront leurs compétences.

Toekomstplan

Maar ook de sociale partners hebben belangrijke sleutels in handen. Loonoverleg, afspraken over vormingsinspanningen, arbeidsvoorwaarden en arbeidsomstandigheden zijn en blijven op alle onderhandelingsniveaus belangrijke thema's, die zowel de kwantiteit als de kwaliteit van jobs mee bepalen.

De federale regering zal daarom, met respect voor de begrotingsbeslissingen, van bij de start van de legislatuur intensief overleggen met zowel de deelstaten als de sociale partners. Het afsluiten van een toekomstplan dat de wederzijdse engagementen bevat om zowel groei te stimuleren als extra jobs te creëren en dat het kader vormt waarbinnen elk vanuit zijn eigen bevoegdheden zijn beleid ontwikkelt, is een belangrijke stap vooruit voor de toekomst van onze welvaart en ons welzijn.

Tripartite overleg

Dit vereist verantwoordelijkheidszin van elke partner, een wederzijdse loyaliteit en een sereen overlegklimaat. Gezien de noodzaak en dringendheid van het toekomstplan en de arbeidsmarkthervormingen, wensen wij verantwoordelijkheid op te nemen in het sociaal overleg op interprofessioneel niveau, via het structureel tripartite overleg dat complementair werkt aan het bipartite overleg in de Groep van 10. Deze formule heeft zijn nut al bewezen bij de onderhandeling van het eenheidstatuut arbeiders-bedienden en in het Vesoc (Vlaams Economisch Sociaal Overlegcomité).

De regering zal ook in samenwerking met de deelstaten een operationeel plan opmaken voor de relancemaatregel "specifieke steun in ontwrichte zones".

3. SITUATIE OP DE ARBEIDSMARKT: LANGZAAM NAAR BETER

Wie is er vandaag aan de slag en wie niet? Welke tendensen kunnen we waarnemen? Hoe is het gesteld met onze loonkost en hoe doen onze buurlanden het? Hoe zit het met de kwaliteit van onze jobs? De belangrijkste kerncijfers en evoluties van de Belgische arbeidsmarkt geven inzicht in de uitdagingen op gebied van werk.

De Belgische economie kende een terugval midden 2011 en eind 2012 en hernam zich vanaf de tweede helft van 2013. De werkzaamheidsgraad, het aandeel werkenden in de bevolking op beroepsactieve leeftijd, volgde deze evolutie niet. Sinds 2010 daalde hij van

Plan d'avenir

Les partenaires sociaux détiennent, eux aussi, des clés importantes. Concertation salariale, accords en matière d'efforts de formation, conditions et circonstances de travail sont et restent, à chaque niveau de négociation, des thèmes essentiels qui contribuent à déterminer tant la quantité que la qualité des emplois.

C'est pourquoi, dès le début de la législature, le Gouvernement fédéral se concertera intensivement tant avec les entités fédérées qu'avec les partenaires sociaux. La conclusion d'un plan d'avenir contenant les engagements mutuels en vue de stimuler la croissance aussi bien que la création de nouveaux emplois, dans le cadre duquel chacun développerait sa propre stratégie dans les limites de ses compétences, constituerait une avancée majeure en vue de garantir à l'avenir notre bien-être et notre prospérité.

Concertation tripartite

Ceci requiert de chaque partenaire un grand sens des responsabilités, une loyauté mutuelle et une concertation sereine. Etant donné la nécessité et l'urgence de ce plan d'avenir et les réformes du marché de travail, nous voulons assumer notre responsabilité dans cette concertation tripartite structurelle qui fonctionne de manière complémentaire à la concertation bipartite au sein du Groupe des 10. Cette formule a prouvé son efficacité lors des négociations du statut unique ouvriers-employés et au sein du Vesoc (Vlaams Economisch Sociaal Overlegcomité).

Le gouvernement élaborera également en collaboration avec les entités fédérées un plan opérationnel pour la mesure de relance "aide spécifique aux zones franches".

3. LA SITUATION SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL: UNE AMÉLIORATION PROGRESSIVE

Qui est actuellement au travail et qui ne l'est pas? Quelles sont les tendances que nous pouvons constater? Où en sommes-nous sur le plan du coût salarial et où en sont nos pays voisins? Quelle est la qualité de nos emplois? Les chiffres clés et les évolutions les plus importants du marché du travail belge donnent une notion des défis dans le domaine de l'emploi.

Entre mi-2011 et fin 2012, l'économie belge a enregistré un recul et connaît ensuite une reprise à partir de la seconde moitié de 2013. Le taux d'emploi, le nombre de personnes actives sur le marché du travail par rapport à la population en âge d'activité professionnelle

67,6 % naar 67,2 % in 2013. Ons land heeft dus niet alleen een hele weg af te leggen om het oorspronkelijk met Europa afgesproken doel van 73,2 % werkenden in 2020 (BE2020) tegen het einde van deze legislatuur te halen, maar doet het momenteel ook slechter dan het gemiddelde van de Europese Unie dat op 68,3 % ligt (EU2013). De geharmoniseerde werkloosheidsgraad, die een vergelijking van werkloosheidscijfers tussen landen toelaat, toont een stijging in ons land van 8,3 % in 2010 naar 8,4 % in 2013. Hier doet België het dan weer beter dan het Europees gemiddelde van 10,8 %. De cijfers van de afgelopen maanden bevestigen deze positieve trend.

Wanneer de algemene cijfers verder opgesplitst worden, is een gedifferentieerde evolutie merkbaar. Voor vrouwen steeg de werkzaamheidsgraad in België tussen 2010 en 2013 met 0,5 % tot 62,1 % (EU2013: 62,5 %, BE2020: 69,1 %). De daling in de algemene werkzaamheidsgraad, is dus volledig het gevolg van een daling van het aantal werkende mannen. Dit toont zich ook in de evolutie van de werkloosheid die voor mannen steeg tot 8,7 % en voor vrouwen daalde tot 8,2 %.

Het aandeel jongeren (15-24 jaar) dat niet werkt, noch onderwijs of opleiding volgt (NEET: Not in Employment, Education or Training) stijgt van 10,9 % in 2010 naar 12,7 % in 2013 (EU2013: 13,0 %, BE2020: 8,2 %). Voor ouderen (55-64) is de werkzaamheidsgraad sterk toegenomen van 37,3 % in 2010 tot 41,7 % in 2013. De kloof met de andere Europese landen blijft echter groot (EU2013: 50,1 %) en is vergelijkbaar met de kloof die ons land moet overbruggen tegen 2020 (BE2020: 50,0 % of +8,3 %).

Het verschil in werkzaamheidsgraad tussen personen met een niet-EU-nationaliteit en personen met Belgische nationaliteit bedraagt 28,8 % in 2013 en is licht gestegen in vergelijking met 2010 (28,4 %). Dit verschil is meer dan dubbel zo groot als het gemiddelde van de Europese Unie (EU2013: 12,9 %) en het doel is dit verschil tegen 2020 te verkleinen tot 16,5 %.

Wat betreft de evolutie van de Belgische economie, voorziet de Economische begroting 2014-2015 (Federaal Planbureau en Instituut voor de Nationale Rekeningen: september 2014) een groei in 2015 door de aantrekkelijke wereldhandel. De stagnering van de Belgische economie geobserveerd in 2013, is omgeslagen in groei in 2014 die zich doorzet in 2015. Deze economische groei zal geleidelijk resulteren in een verbetering van de situatie op de arbeidsmarkt. Na een lichte toename

n'a toutefois pas suivi cette évolution. Depuis 2010 ce taux a baissé en Belgique, passant de 67,6 % à 67,2 % en 2013. Notre pays a donc non seulement un long chemin à parcourir pour atteindre d'ici la fin de la législature l'objectif initial convenu avec l'Europe de 73,2 % d'actifs en 2020 (BE2020), mais nos résultats sont même actuellement plus mauvais que la moyenne de l'Union européenne qui est de 68,3 % (UE2013). Le taux de chômage harmonisé (source: Eurostat) qui permet de comparer les chiffres de chômage entre les pays, montre une hausse dans notre pays qui est passé de 8,3 % en 2010 à 8,4 % en 2013, ce qui reste tout de même mieux que la moyenne européenne de 10,8 %. Les chiffres des derniers mois confirment cette tendance positive.

En examinant les chiffres de façon plus détaillée, on constate une évolution différenciée. Le taux d'emploi des femmes en Belgique a connu entre 2010 et 2013 une hausse de 0,5 % jusqu'à 62,1 % (EU2013: 62,5 %, BE2020: 69,1 %). La baisse dans le taux d'emploi général est donc entièrement imputable à la baisse du nombre d'hommes actifs. Ceci se manifeste également dans l'évolution du taux de chômage qui a augmenté jusqu'à 8,7 %, tandis qu'il a baissé passant à 8,2 % pour les femmes.

La part des jeunes qui ne travaillent pas et ne suivent ni enseignement, ni formation (NEET: Not in Employment, Education or Training) s'élève à 12,7 % en 2013, par rapport à 2010, où le taux de NEET s'élevait à 10,9 % (EU2013: 13,0 %, BE2020: 8,2 %). Le taux d'emploi des plus âgés (55-64 ans) a beaucoup augmenté, passant de 37,3 % en 2010 à 41,7 % en 2013. Malgré tout, le fossé avec les autres pays européens reste encore assez profond (EU2013: 50,1 %) et est comparable au fossé que notre pays doit surmonter pour 2020 (BE2020: 50,0 % ou + 8,3 %).

En matière de taux d'emploi, le fossé qui sépare les personnes de nationalité non UE et les personnes de nationalité belge s'élève à 28,8 % en 2013, ce qui représente une légère augmentation par rapport à 2010 (28,4 %). Ce fossé est plus de deux fois plus important que la moyenne de l'Union européenne (EU2013: 12,9 %). L'objectif est de réduire cet écart à 16,5 % pour 2020.

En ce qui concerne l'évolution de l'économie belge, le Budget économique 2014-2015 (Bureau fédéral du Plan et Institut des Comptes nationaux septembre 2014) prévoit en 2015 une croissance suite au commerce mondial attractif. La stagnation de l'économie belge observée en 2013 à évolué en 2014 vers une croissance qui continuera à se manifester en 2015. Cette croissance économique résultera graduellement en une amélioration de la situation sur le marché de l'emploi. Après

van de werkloosheidsgraad tot 8,5 % dit jaar, zou deze bij ongewijzigd beleid afnemen tot 8,3 % in 2015.

4. LOONKOSTEN VERMINDEREN: NAAR MEER JOBS

Loonevolutie

Volgens de berekening van de CRB eind 2013 (Centrale Raad voor het Bedrijfsleven) steeg de Belgische gemiddelde loonkost sinds 1996 4,8 % meer dan het gemiddelde van de loonkosten van onze 3 buurlanden (Duitsland, Frankrijk en Nederland). In haar verslag van juli 2013, stelt de EGCW (Expertengroep Concurrentievermogen en Werkgelegenheid) vast, op basis van vergelijkbare gegevens van 21 sectoren, dat de gemiddelde uurloonkost in 2010 in België 39,6 € bedraagt tegenover een gemiddelde van 34,0 € bij onze 3 buurlanden.

Ons land kent echter niet alleen een hoge loonkost, maar ook een hoge productiviteit. De gemiddelde Belgische nominale productiviteit per uur bedroeg voor dezelfde groep van 21 sectoren 70,5 € in 2010, tegenover een gemiddelde van 69,4 € in onze buurlanden. De iets gunstigere evolutie van de nominale productiviteit in de periode 1996-2010 vertaalde zich echter niet in een betere evolutie van de uurproductiviteit in volume. Zoals het verslag van de EGCW aangeeft, kampen verschillende sectoren daardoor zowel met een ongunstige verhouding tussen het niveau van de loonkost en de productiviteit, als tussen het volume van loonkost en de productiviteit. Er stelt zich vooral een probleem in een aantal industriële sectoren.

Het gemiddeld brutomaandloon bedroeg in ons land in 2012 3 258 €, wat een stijging is met 14,8 % tegenover 2007. In het laatste jaar waarvoor vergelijkbare gegevens beschikbaar zijn, met name 2010, lag het loonniveau in ons land 21,4 % boven het gemiddelde in de Europese Unie. Slecht 6,4 % van de Belgische loontrekkers behoort tot de categorie "lage loontrekkers", die minder dan 2/3^e van het mediaanloon verdient en dit tegenover een EU-gemiddelde van 17,0 %. De genderloonkloof uitgedrukt in uurlonen (het gemiddeld verschil dat vrouwen minder per uur verdienen dan mannen), is tussen 2004 en 2011 gedaald van 15 % naar 10 %. Te noteren valt het grote en stijgende succes van de bonusplannen (niet-recurrente voordelen) die toelaten om, buiten de loonnorm, een prestatiegerichte verloning te realiseren. In de eerste helft van dit jaar steeg het op die manier toegekende bedrag met 22 % ten opzichte van de overeenstemmende periode van 2013 tot 343 miljoen €.

une légère hausse du taux de chômage jusqu'à 8,5 %, celui-ci redescendra en cas de politique inchangée à 8,3 % en 2015.

4. RÉDUIRE LE COÛT SALARIAL: VERS PLUS D'EMPLOI

Evolution des salaires

Selon les calculs du CCE (Conseil central de l'Économie) de fin 2013 le coût salarial moyen belge a depuis 1996 augmenté de 4,8 % par rapport aux coûts salariaux moyens de nos 3 pays voisins (Allemagne, France et Pays-Bas). Dans son rapport de juillet 2013, le GECE (Groupe d'Experts Compétitivité et Emploi) constate, dans les 21 secteurs pour lesquels on dispose de données comparables, que le coût salarial en Belgique s'élevait en 2010 à 39,6 € contre 34,0 € en moyenne chez nos trois pays voisins.

Dans notre pays, le coût salarial est donc élevé, mais la productivité l'est également. La productivité nominale moyenne par heure s'élevait en 2010 à 70,5 €, pour le même groupe de 21 secteurs, contre 69,4 € dans les pays voisins. Cependant, l'évolution plus favorable de la productivité nominale durant la période 1996-2010 ne s'est pas traduite par une meilleure évolution de la productivité horaire en volume. Comme l'indique le compte rendu du GECE, plusieurs secteurs sont de ce fait confrontés à un rapport défavorable tant entre le niveau du coût salarial et la productivité qu'entre le volume du coût salarial et la productivité. Un problème se pose notamment pour certains secteurs industriels.

En 2012, le salaire mensuel brut moyen s'élevait à 3 258 € dans notre pays, soit une augmentation de 14,8 % par rapport à 2007. En 2010, la dernière année pour laquelle des données comparables sont disponibles, le niveau salarial dans notre pays se situait à 21,4 % au-dessus de la moyenne de l'UE. Seulement 6,4 % des salariés belges font partie des "bas salaires", étant payés moins de 2/3 de la rémunération médiane, contre une moyenne UE de 17,0 %. L'écart salarial entre hommes et femmes exprimé en rémunérations horaires (la différence moyenne que les femmes ont en salaire en moins par heure par rapport aux hommes) est passé de 15 % à 10 % entre 2004 et 2011. À noter: le grand succès, croissant encore, des plans de bonus (avantages non récurrents), qui permettent de réaliser une rémunération liée à des prestations. Dans la première moitié de cette année, le montant ainsi attribué est monté de 22 % par rapport à la même période de

In 2014 zijn er al 6 547 toetredingsakten en CAO's binnengekomen.

In 2013 daalde in ons land de belastingdruk met 0,2 %, van 56,0 % naar 55,8 %, voor een eenverdiener zonder kinderen die een gemiddeld loon verdient. Deze lichte daling verhindert echter niet dat de totale belastingdruk op arbeid (fiscaal en parafiscaal) in België nog steeds de hoogste is van de Europese Unie, waarbij we Duitsland (49,3 %), Oostenrijk (49,1 %) en Hongarije (49,0 %) voorafgaan.

Deze regering wil maximaal inzetten op jobcreatie en jobbehoud. Het is dan ook niet verwonderlijk dat ze heel veel aandacht schenkt aan de loonkost. Een te hoge loonkost vertaalt zich immers onverbiddelijk in een verlies aan werkgelegenheid. En aangezien ons land een exportgerichte economie heeft waarbij de onmiddellijke buurlanden zeer belangrijk zijn, is de vergelijking van onze loonkost met die van de buurlanden fundamenteel. Natuurlijk mag men deze ambitie om de loonkost te verlagen niet lezen als een beleid om het beschikbare inkomen van de werknemers te verminderen. Een belangrijk deel van dit plan moet dus gerealiseerd worden via het verlagen van de lasten op arbeid.

Dit neemt niet weg dat ook de loonvorming zelf op korte en lange termijn moet worden bewaakt. Het verslag dat in juli 2013 werd overhandigd aan de vorige regering door de EGCW bevestigt de analyse die ook al in het technisch verslag van de CRB gemaakt werd: onze loonkosten stegen sinds 1996 sneller dan deze bij onze 3 buurlanden. Dit vreet onvermijdelijk aan ons concurrentievermogen en dus ook aan onze werkgelegenheid. De omvang van de handicap en de beperkte budgettaire marges laten niet toe om dit enkel goed te maken met een verlaging van de lasten op arbeid.

In het belang van de werkgelegenheid en dus in eerste instantie van de werknemers zelf, zowel de insiders, d.w.z. zij die nog een job hebben, als van de outsiders, zij die nog geen job hebben, moet de loonkostontwikkeling ook via een volgehouden matiging in de loonvorming worden in toom gehouden. Deze inspanning moet ons toelaten om de loonkosthandicap t.o.v. de buurlanden goed te maken.

Hiertoe nemen we 3 maatregelen die onze loonevolutie zo snel mogelijk moeten laten sporen met deze bij onze burens.

1. Met ingang van 2015 moet een indexsprong, die ten belope van 2 % de bestaande sectorale stelsels van koppeling van de lonen aan de index van de consump-

l'année précédente. Cela représente un montant de 343 millions d'€. En 2014, nous avons reçu 6 547 actes d'adhésion et CCT.

En 2013, la pression fiscale dans notre pays a diminué de 0,2 %, de 56,0 % à 55,8 % pour une personne isolée sans enfants ayant un salaire moyen. Cette légère baisse n'empêche toutefois pas que la pression fiscale totale sur le travail (fiscale et parafiscale) en Belgique reste la plus haute de l'Union européenne. Notre pays précède l'Allemagne (49,3 %), l'Autriche (49,1 %) et la Hongrie (49,0 %).

Ce gouvernement entend miser le plus possible sur la création d'emplois et le maintien de l'emploi. Dès lors, il va de soi qu'il accorde une attention particulière au coût salarial. En effet, un coût salarial trop élevé se traduit inévitablement par une perte d'emplois. Et puisque notre pays repose sur une économie d'exportation et est entouré de pays limitrophes très importants la comparaison de notre coût salarial avec celui de nos pays voisins est fondamentale. Bien entendu, cette volonté de réduire le coût salarial ne doit pas être considérée comme une politique visant à diminuer le revenu disponible des travailleurs. Une importante partie de ce plan doit donc être atteinte en réduisant les charges sur le travail.

Néanmoins, il convient également de contrôler la formation salariale à court et à long terme. Le rapport remis au gouvernement précédent par le GECE en juillet 2013 confirme l'analyse déjà présentée dans le rapport technique du CCE: depuis 1996, nos coûts salariaux ont augmenté plus rapidement que ceux de nos trois pays voisins, une évolution qui finit par éroder notre compétitivité et, en conséquence, notre emploi. L'ampleur du handicap et les marges budgétaires ne permettent pas de le réduire à zéro avec uniquement une réduction des charges.

Pour protéger l'emploi et donc en premier lieu les travailleurs, tant les insiders (ceux qui ont encore un travail) que les outsiders (ceux qui n'ont pas encore de travail), l'évolution des salaires doit également être maîtrisée par le biais d'une modération salariale continue. Cet effort doit nous permettre de résorber notre handicap salarial vis-à-vis de nos pays voisins.

Pour ce faire, nous prenons 3 mesures qui aligneront notre évolution salariale sur celle de nos pays voisins dans les plus brefs délais.

1. Dès 2015, un saut d'index qui neutralisera à concurrence de 2 % les actuels régimes sectoriels de liaison des salaires à l'indice des prix à la consom-

tieprijzen neutraliseert, een eenmalige correctie vormen op deze loonkosthandicap. Het is zeer belangrijk hierbij te benadrukken dat aan de conventionele vrijheid om de lonen te koppelen aan de prijsindex, voor het overige, niet geraakt wordt. Dit uniek systeem dat het resultaat is van autonoom sociaal overleg herneemt achteraf automatisch en onverminderd zijn volle uitwerking;

2. In toepassing van de 'loonmatigingswet' van 26 juli 1996 zullen de sociale partners uitgenodigd worden in het IPA (Interprofessioneel Akkoord) geen loonstijgingen toe te laten vanaf 2015-2016 tot wanneer onze competitiviteit hersteld is. Het hele mechanisme van die wet valoriseert maximaal de rol van de interprofessionele sociale partners, in de CRB, in de Groep van 10, enz. Maar indien de sociale partners niet tijdig tot een unaniem akkoord komen, zal de regering zelf in het belang van de werkgelegenheid via een in Ministerraad overlegd Koninklijk Besluit deze bindende maximale loonnorm vastleggen;

3. De huidige versie van de 'loonmatigingswet' van 1996 vertoont een aantal zwakheden. De inrekening van de vergelijking van onze loonevolutie in de voorbije jaren met deze bij de buurlanden, een verplicht en automatisch correctiemechanisme en een efficiënt toezicht moeten worden toegevoegd aan de wet. De wet moet tenslotte ook van toepassing worden gemaakt op alle overheidsbedrijven.

Deze 3 maatregelen zijn niet aangenaam voor de werknemers, maar ze zijn dringend nodig opdat we de toekomst van onze werkgelegenheid en onze sociale zekerheid kunnen veilig stellen.

Lastenverlaging

Naast de beheersing van de directe loonkost, zal ook de vermindering van de indirecte loonkost bijdragen aan de concurrentiepositie en aan de jobcreatie. Beide gaan namelijk samen en versterken elkaar. Want lastenverlagingen voor loonsverhogingen, die niet samenhangen met de evolutie van de productiviteit en die geen betrekking hebben op wat noodzakelijk is om onze concurrentiepositie te verbeteren, leiden niet tot extra jobs. Er zal in de toekomst nauwgezet opgevolgd worden of lastenverlagingen effectief leiden tot een overeenkomstige daling van de totale loonkost.

De verlaging van de indirecte loonkost, inzonderheid van de patronale sociale zekerheidsbijdragen is een

mation, constituera une mesure de correction unique visant à remédier à notre handicap salarial. Il convient de souligner que la liberté conventionnelle de lier les salaires à l'indice des prix à la consommation restera inchangée. Ce système unique, fruit d'une concertation sociale autonome, restera intact et sera à nouveau automatiquement d'application par la suite;

2. En application de la loi du 26 juillet 1996 relative à la modération salariale, les partenaires sociaux seront invités à ne plus permettre d'augmentations de salaire dans l'AIP (Accord interprofessionnel) à partir de 2015-2016, et ce jusqu'au rétablissement de notre compétitivité. L'ensemble du mécanisme prévu par cette loi valorise pleinement le rôle des partenaires sociaux interprofessionnels, au sein du CCE, du Groupe des 10, etc. Toutefois, si les partenaires sociaux ne parviennent pas à un accord unanime dans les délais, le gouvernement fixera lui-même cette norme salariale maximale contraignante dans un AR délibéré en Conseil des ministres, et ce dans l'intérêt de l'emploi;

3. La version actuelle de la loi de 1996 relative à la modération salariale présente un certain nombre de points faibles. En effet, elle devrait prendre en considération la comparaison de notre évolution salariale de ces dernières années avec celle de nos pays voisins et inclure un mécanisme de correction obligatoire et automatique, ainsi qu'un contrôle efficace. Enfin, il convient également que la loi devienne applicable à l'ensemble des entreprises publiques.

Bien qu'elles ne soient pas agréables pour les travailleurs, ces 3 mesures s'imposent de toute urgence pour préserver notre emploi et notre sécurité sociale à l'avenir.

Réduction des charges

Outre la maîtrise du coût salarial direct, la réduction du coût salarial indirect permettra également d'améliorer la compétitivité de nos entreprises et de créer des emplois supplémentaires. Il s'agit de deux mesures qui vont de pair et se renforcent mutuellement. Il serait vain de procéder à des réductions de charges pour des augmentations de salaire qui ne sont adaptées ni à l'évolution de la productivité, ni aux mesures nécessaires à l'amélioration de notre compétitivité, et qui ne mènent pas à des emplois supplémentaires. Dès lors, il conviendra à l'avenir de vérifier si les réductions de charges salariales financées par les pouvoirs publics contribuent effectivement à une baisse analogue du coût salarial total.

La réduction du coût salarial indirect, en particulier des cotisations patronales à la sécurité sociale,

constante in het federaal overheidsbeleid van de laatste 25 jaar. Toch blijft onze loonkost tot de hoogste behoren van de ganse Europese Unie. Bijkomende inspanningen zijn dus nodig. Maar het moet ook eenvoudiger. In het huidige kluwen van kortingen op het basispercentage van 33 % vinden enkel experts hun weg. Potentiële buitenlandse investeerders kennen deze kortingen niet of onvoldoende en houden bij de keuze voor hun toekomstige vestigingsplaats vaak enkel rekening met het basispercentage. Daarom zal een meerjarenprogramma uitgewerkt worden, met het objectief om voor het einde van de legislatuur het basispercentage te doen dalen naar 25 %.

De financiering van deze daling zal in eerste plaats gebeuren door budgetten van bestaande (deel)maatregelen te heroriënteren en de budgetten van geplande (deel)maatregelen te recupereren.

De deelbudgetten van bestaande structurele verminderingen, die betrekking hebben op de algemene forfaitaire vermindering en op de bijkomende vermindering voor de hoge lonen, zullen geheroriënteerd worden net zoals de bijkomende verminderingen die voorzien zijn in de competitiviteitswet. Voor deze laatste zullen de voorziene budgetten voor 2015 en 2017 trouwens gebundeld worden en vanaf 2016 worden besteed. Een andere financieringsbron is het budget van de huidige algemene vrijstelling van 1 % van de bedrijfsvoorheffing.

Deze maatregelen betreffen in eerste instantie de private profit sector. Voor de non-profit sector zullen gelijkaardige maatregelen worden genomen. Bovenop de verhogingen die voorzien zijn in het competitiviteitspact, zal de non-profit sector ook een deel van eventuele bijkomende enveloppes voor lastenverlagingen krijgen. Over de toepassingsmodaliteiten zal met de sector overlegd worden. Hierbij kan de techniek van Sociale Maribel, die zijn meerwaarde bewezen heeft inzake de creatie van bijkomende tewerkstelling, worden aangehouden.

Het werkgelegenheidseffect van lastenverlagingen is het grootst voor de lagere lonen. Daarom wordt gegarandeerd dat, wanneer het huidige effectieve bijdrageniveau al lager is dan 25 %, dit minimaal zo behouden blijft. Het bijdrageniveau zal voor geen enkel loonniveau hoger liggen dan wat dit geweest zou zijn na toepassing van de in het competitiviteitspact voorziene lastenverlagingen, met inbegrip van de recyclage van de 1 % niet-doorstorting BV.

est, depuis 25 ans, une constante de la politique du gouvernement fédéral. Néanmoins, notre coût salarial figure toujours parmi les plus élevés au sein de l'Union européenne. Dès lors, des efforts supplémentaires s'imposent, mais il est également nécessaire d'adopter une approche plus simple. Seuls les experts parviennent encore à s'y retrouver parmi les nombreuses réductions de cotisations existantes sur le taux de base de 33 %. Les investisseurs étrangers potentiels n'ont pas ou insuffisamment de connaissance de toutes ces réductions et choisissent leur futur lieu d'établissement en fonction des taux de base. C'est pourquoi le gouvernement élaborera un programme pluriannuel, avec l'objectif de faire baisser le taux de base à 25 % avant la fin de la législature.

Le financement de cette baisse se fera en première instance en réaffectant les budgets de mesures (partielles) existantes et en récupérant les budgets des mesures (partielles) planifiées.

Les budgets partiels de la réduction structurelle existante, prévus pour la réduction forfaitaire générale et la réduction supplémentaire pour les salaires élevés, seront réaffectés à cette réduction de la cotisation de base, tout comme les réductions supplémentaires prévues dans la loi sur la compétitivité. Les budgets prévus pour ces réductions en 2015 et 2017 seront d'ailleurs concentrés pour les appliquer à partir de 2016. Une autre source de financement est le budget de la dispense générale actuelle du précompte professionnel de 1 %.

Ces réformes s'appliqueront en premier lieu au secteur marchand privé. Pour le secteur non marchand, les mesures seront similaires: outre les augmentations prévues dans le pacte de compétitivité du gouvernement précédent, le secteur non marchand recevra également sa part d'enveloppes budgétaires supplémentaires affectées à la réduction des charges. Les modalités d'application seront fixées en concertation avec le secteur. Dans ce cadre, la technique du Maribel social, qui a déjà prouvé sa plus-value en matière de création d'emplois, peut être maintenue.

L'impact sur l'emploi est le plus élevé pour les bas salaires. Dès lors, dans les cas où les cotisations effectives sont actuellement inférieures à 25 %, ce niveau sera maintenu. Le niveau de cotisation, pour aucun niveau de salaire, se sera plus élevé que ce qu'il aurait été après l'application des diminutions de charges prévues dans le pacte de compétitivité, y compris le recyclage du 1 % de dispense de versement de précompte.

KMO's

Een zeer groot deel van de jobcreatie in België gebeurt door kleine en middelgrote ondernemingen. Daarom zal een specifiek KMO-plan uitgewerkt worden. Voor heel kleine ondernemingen en voor de starters die de stap zetten naar de aanwerving van hun eerste werknemers, zal de specifieke bijdragevermindering voor de aanwerving van de eerste, tweede en derde werknemer verhoogd worden, en dit vanaf het eerste kwartaal 2015. Daarvoor is in de begroting een enveloppe van 7 miljoen € voorzien.

Onderzoek en ontwikkeling

Innovatieve producten en productiewijzen zijn eveneens een belangrijke motor voor jobcreatie. Er zal onderzocht worden of de gedeeltelijke vrijstelling van bedrijfsvoorheffing voor onderzoekers kan worden versterkt.

Horeca

Voor de horecasector zal in overleg met de sociale partners en binnen het kader van de Europese regelgeving betreffende staatssteun, een beleid ontwikkeld worden voor de vermindering van de arbeidskosten, inzonderheid met betrekking tot de overuren. Het zal ook mogelijk worden voor werknemers, die minstens 4/5^e werken, om in de horeca bij te verdienen aan een gunstig tarief voor zowel werkgever als werknemer (netto + 25 % werkgeversbijdragen). De invoering van deze maatregelen zal afgestemd worden op de invoering van de geregistreerde elektronische kassa.

5. VOLDOENDE WERKNEMERS: DOOR LANGER WERKEN EN BESTRIJDEN WERKLOOSHEIDSVOL

Al stijgt de werkgelegenheidsgraad van de werknemers tussen 55 en 64 jaar al jaren in belangrijke mate, toch zijn we nog ver verwijderd van de 50 % doelstelling vooropgezet voor 2020. Bovendien is de stijging van de werkgelegenheidsgraad bij oudere werknemers bij ons vergelijkbaar met deze in de andere EU-lidstaten, zodat onze historische achterstand blijft. Het is dus absoluut noodzakelijk om meer ouderen aan het werk te houden, want voorkomen dat iemand uitstroomt naar inactiviteit is makkelijker dan uitgestroomde werknemers terug aan het werk te krijgen.

PME

Les PME revêtent une importance capitale dans l'économie belge. En effet, ce sont ces entreprises qui génèrent le plus d'emplois. Le gouvernement envisage donc l'élaboration d'un véritable plan consacré aux PME. Pour les entreprises de très petite taille et pour les starters qui engagent leurs premiers travailleurs, le gouvernement renforcera l'exonération de charges pour l'embauche des trois premiers travailleurs à partir du premier trimestre de 2015. Une enveloppe de 7 millions € est prévue à cet effet dans le budget.

Recherche et développement

Notre compétitivité ne dépend pas uniquement de l'évolution du coût salarial. L'innovation dans le domaine des produits et des modes de production est également un vecteur d'emplois important. Il sera examiné si la possibilité existe de renforcer la dispense partielle de versement du précompte professionnel pour les chercheurs.

Secteur horeca

Dans le secteur horeca, le gouvernement mènera une politique visant à réduire le coût du travail, en particulier celui des heures supplémentaires, et ce en concertation avec les partenaires sociaux et dans le cadre de la réglementation européenne en matière d'aides d'État. La possibilité sera donnée aux travailleurs qui prestent au minimum un 4/5^e temps de percevoir des revenus complémentaires dans le secteur horeca à des conditions avantageuses, tant pour l'employeur que pour le travailleur (net + 25 % de cotisations patronales). L'introduction de ces mesures s'accompagnera de l'instauration de la caisse enregistreuse électronique.

5. SUFFISAMMENT DE TRAVAILLEURS: EN TRAVAILLANT PLUS LONGTEMPS ET EN LUTTANT CONTRE LES PIÈGES À L'EMPLOI

Même si le taux d'occupation des travailleurs âgés de 55 à 64 ans a déjà augmenté ces dernières années, nous sommes encore loin de l'objectif fixé de 50 % pour 2020. De plus, la hausse du taux d'occupation des travailleurs âgés chez nous est comparable avec celui des autres États membres de l'UE, de telle sorte que notre retard historique persiste. Il est donc absolument nécessaire d'occuper plus de personnes âgées car prévenir qu'une personne devienne inactive est plus facile que de remettre au travail des personnes ayant perdu leur emploi.

SWT

Naast de maatregelen in het kader van de pensioenhervorming en het afbouwen van de vervroegde uitrede via het vervroegd wettelijk pensioen, zal ook de uitrede via het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag (SWT, het vroegere brugpensioen) verder bemoeilijkt worden.

Van bij de aanvang van 2015 zal de leeftijdsgrens voor het algemeen stelsel van SWT (CAO 17 en algemene sectorale CAO's) opgetrokken worden van 60 naar 62 jaar voor werknemers die zijn opgezegd na 31 december 2014. Ook voor de specifieke stelsels van SWT voor zware beroepen en lange loopbanen wordt de leeftijdsgrens verhoogd, van 56 naar 58 jaar in 2015 en naar 60 jaar vanaf 2017. De leeftijdsgrens voor SWT bij ontslagen in ondernemingen in moeilijkheden of in herstructurering, zal vanaf 2017 verhoogd worden tot 60 jaar. Bij de toepassing in de tijd van deze leeftijdsverhogingen zal rekening worden gehouden met een overgangperiode (op basis van de datum van opzegging van de arbeidsovereenkomst). En om te vermijden dat werknemers die van plan waren nog een aantal jaren te werken nu overhaast in het stelsel van SWT zouden stappen, omwille van de stijging van de leeftijdsvoorwaarden, zal het bestaande vastklikstelsel voor de stelsels vastgelegd in CAO 107 worden toegepast: wie op een bepaald moment theoretisch voldoet aan de voorwaarden van SWT kan dit laten vaststellen door de RVA, waardoor zij of hij later in het stelsel van SWT kan toetreden, zelfs al voldoet zij of hij op dat ogenblik niet meer aan de dan geldende voorwaarden voor SWT.

Landingsbanen

De vermindering van de arbeidsprestaties boven de leeftijd van 50 jaar via het stelsel van het tijdskrediet, wat meestal met de term "landingsbanen" wordt aangeduid, wordt eveneens hervormd. De onder de vorige regering begonnen aanpassing om het voltijds werken boven de 50 jaar aan te moedigen wordt ook verder gezet. Voor eerste aanvragen wordt de leeftijdsgrens voor het genot van onderbrekingsuitkeringen bij zowel vermindering van prestaties met 1/5^{de} als bij overgang naar een halftijds regime verhoogd tot 60 jaar vanaf begin 2015. In de praktijk blijken deze stelsels immers een negatieve invloed te hebben op het totaal arbeidsvolume: daar waar oorspronkelijk gedacht werd dat dit gemiddeld zou toelaten om langer actief te blijven op de arbeidsmarkt, zij het in een verminderd arbeidsregime, blijkt dit vaak een eerste stap naar een vervroegde uitrede.

Deze maatregelen passen eveneens in het beleid dat deze regering wil ontwikkelen samen met de sociale

RCC

Outre les mesures dans le cadre de la réforme des pensions et la réduction des départs à la retraite anticipés par le biais de la pension légale anticipée, le départ via le régime de chômage avec complément d'entreprise (RCC, l'ancienne prépension) sera également rendu plus difficile.

Dès le début 2015, la limite d'âge pour le régime général de RCC (CCT 17 et CCT sectorielles générales) sera portée de 60 à 62 ans pour les travailleurs licenciés après le 31 décembre 2014. La limite d'âge sera également relevée pour les régimes spécifiques de RCC pour métiers lourds et longues carrières, de 56 à 58 ans en 2015 et à 60 ans à partir de 2017. La limite d'âge pour le RCC dans les cas de licenciements dans des entreprises en difficultés ou en restructuration passera également à 60 ans en 2017. L'application dans le temps de ces relèvements de l'âge tiendra compte d'une période transitoire (sur la base de la date de cessation du contrat de travail). Et pour éviter que les travailleurs qui avaient l'intention de travailler encore quelques années ne se précipitent sur le régime de RCC en raison de l'augmentation des conditions d'âge, le système de cliquet actuel pour les régimes déterminés dans la CCT 107 sera appliqué: celui qui, à un moment donné, satisfait théoriquement aux conditions du RCC, peut le faire constater par l'ONEM, ce qui lui permettra d'intégrer le régime de RCC par la suite, même si, à ce moment-là, il ne satisfait plus aux conditions pour le RCC.

Emplois de fin de carrière

La réduction des prestations de travail à partir de l'âge de 50 ans par le biais du système de crédit-temps, ce que l'on appelle généralement les "emplois de fin de carrière", est également réformée: l'adaptation, commencée par le précédent Gouvernement, visant à encourager le travail à temps plein après 50 ans, se poursuit également. Pour les premières demandes, la limite d'âge pour bénéficier des allocations d'interruption, tant lors d'une réduction des prestations à hauteur d'1/5^{ième} que pour le passage vers un régime à mi-temps, passe à 60 ans dès début 2015. En pratique, il s'avère en effet que ces régimes ont un impact négatif sur le volume total de travail: alors que l'on pensait au départ que ces régimes allaient permettre de rester en activité plus longtemps sur le marché de l'emploi, fût-ce sous régime de travail réduit, on constate qu'elles constituent souvent un premier pas vers un départ anticipé.

Ces mesures s'inscrivent aussi dans la politique que ce Gouvernement entend développer avec les

partners om tot een nieuw loopbaanmodel te komen, dat zowel de werknemers, de werkgevers als de maatschappij in zijn geheel ten goede komt. In dat overleg met de sociale partners moeten thema's zoals afbouw van het belang van de factor anciënniteit bij de loonbarena's, een grotere soepelheid voor zowel werkgever als werknemer in de loopbaanspreiding en het invoeren van een loopbaanrekening aangepakt worden.

Werken belonen

De overgang van inactiviteit naar werk moet ook sterker dan nu beloond worden, zodat meer personen zich aanbieden op de arbeidsmarkt. Het netto-inkomen uit loontrekkende arbeid zal worden verhoogd door een daling van de fiscale en sociale lasten die van het brutoloon worden afgehouden. Een rechtvaardig belastingstelsel betekent dat iedereen bijdraagt naar vermogen en dat via een progressief inkomstenbelastingstelsel de sterkste schouders de zwaarste lasten dragen. De sociale werkbonus, de specifieke verlaging voor de loontrekkenden met een brutoloon beneden de 2 300 € per maand, zal behouden blijven. Voor de allerlaagste lonen, op het niveau van het huidig gewaarborgd minimum maandinkomen (1 502 €), zorgt deze sociale werkbonus er voor dat er quasi geen persoonlijke bijdragen meer moeten betaald worden. Aangezien de grens om het nettoloon verder te laten stijgen via de verlaging van de sociale bijdragen dus bereikt is, zal ingezet worden op de versterking via fiscale weg: via de verhoging van de forfaitaire aftrek voor beroepskosten zal het netto-inkomen uit arbeid stijgen. Al gaat het hier om een algemene maatregel, proportioneel is het effect er van het hoogst bij de lagere inkomensgroepen. Deze minderontvangst op het gebied van fiscale inkomsten zal o.a. gecompenseerd worden door een verhoging van de accijnzen op tabak en diesel en een belasting van inkomsten van trusts en andere juridische constructies in het buitenland (de zogenaamde doorkijkbelasting). Dit is een eerste aanzet van tax shift, die aan België wordt aangeraden door o.a. de Europese Raad en de Oeso (Organisatie voor Economische Samenwerking en Ontwikkeling). De verdere mogelijkheden van verschuiving van lasten op arbeid naar andere factoren zullen tijdens deze legislatuur onderzocht en opgestart worden in het kader van de fiscale hervorming.

Naast het bestrijden van de werkloosheidsval via het verhogen van het nettoloon uit arbeid, zal ook onderzocht worden of allerhande sociale voordelen die nu toegekend worden op basis van een statuut, niet kunnen hervormd worden om het netto-inkomen als basis te nemen voor de toekenning: niet de bron van het inkomen is dan van belang bij het toekennen van de voordeeltarieven, maar wel de hoogte van dat inkomen.

partenaires sociaux, en vue d'aboutir à un nouveau modèle de carrière, bénéficiant à la fois aux travailleurs et aux employeurs qu'à l'ensemble de la société. Cette concertation avec les partenaires sociaux doit aborder des thèmes tels que la diminution de l'importance du facteur ancienneté dans les barèmes salariaux, une plus grande souplesse tant pour l'employeur que pour le travailleur dans l'étalement de la carrière et l'introduction d'un compte carrière.

Récompenser le travail

Le passage de l'inactivité au travail doit être mieux récompensé qu'actuellement, de manière à encourager davantage de personnes à intégrer le marché du travail. Le revenu net émanant du travail salarié sera augmenté par le biais d'une diminution des charges fiscales et sociales retenues sur la rémunération brute. Un système fiscal équitable signifie que chacun contribue selon ses capacités et que, via un système progressif d'impôt sur le revenu, ce sont les épaules les plus solides qui porteront les charges les plus lourdes. Le bonus à l'emploi social, la réduction spécifique pour les salariés percevant une rémunération mensuelle brute inférieure à 2 300 €, sera maintenue. Grâce à ce bonus à l'emploi, les plus bas salaires, au niveau de l'actuel revenu mensuel minimum garanti (1 502 €) ne doivent presque plus payer de cotisations personnelles. Etant donné que la limite de l'augmentation du salaire net via l'abaissement des cotisations sociales est atteinte, l'effort portera sur le renforcement d'une technique fiscale: l'augmentation de la déduction forfaitaire pour les frais professionnels permettra une augmentation du revenu net du travail. Bien qu'il s'agisse ici d'une mesure générale, son effet est proportionnellement plus marqué pour les groupes de personnes à bas revenu. Ce manque à gagner en termes de recettes fiscales sera notamment compensé par une hausse des accises sur le tabac et le diesel et un impôt sur les revenus des trusts et autres constructions juridiques à l'étranger (taxe de transparence). C'est une première ébauche de tax shift, conseillé à la Belgique, entre autres par le Conseil européen et l'OCDE (Organisation de Coopération et de Développement Economiques). Les autres possibilités de déplacement des charges du travail vers d'autres facteurs, seront examinées en cours de législature et lancées dans le cadre de la réforme fiscale.

Outre la lutte contre les pièges à l'emploi par le biais de l'augmentation du salaire net du travail, on examinera aussi s'il est possible de réformer les différents avantages sociaux actuellement octroyés sur la base d'un statut, afin de prendre le revenu net comme base pour l'octroi: ce n'est pas la source du revenu qui importe pour l'octroi de taux préférentiels, mais bien le niveau de ce revenu.

6. KWALITEIT VAN DE ARBEID

Kwaliteit en kwantiteit

De inzet van de Europese werkgelegenheidsstrategie, waarin België zijn eigen strategie steeds heeft ingeschreven, is het scheppen van meer en betere banen. En het kwantitatieve en kwalitatieve aspect zijn onlosmakelijk met elkaar verbonden.

Zoals uitdrukkelijk gedefinieerd tijdens het Belgisch EU-voorzitterschap in 2001, is de kwaliteit van de arbeid een multidimensionaal begrip. Datzelfde jaar is door de Europese Raad een kader met indicatoren vastgelegd dat de 10 dimensies van de kwaliteit van de arbeid opvolgt (intrinsieke kwaliteit, kwalificaties en levenslang leren, gelijke kansen voor vrouwen en mannen, flexibiliteit en zekerheid, sociale dialoog, etc.) en sindsdien vast onderdeel uitmaakt van de Europese werkgelegenheidsstrategie. De FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg publiceert jaarlijks de resultaten op zijn website. Naast updates van dit kader, zijn nadien bijkomende indicatorensets voor de kwaliteit van de arbeid ontwikkeld, ondermeer door de IAO (Internationale Arbeidsorganisatie) en de OESO.

Niettegenstaande elke methode zijn voor- en nadelen heeft, heeft het ETUI (European Trade Union Institute) getracht alle dimensies samen te brengen in 1 beoordelingsindex. Uit de cijfers van 2010 blijkt dat kwantiteit en kwaliteit niet haaks op elkaar staan. Landen met een hoge werkgelegenheidsgraad scoren algemeen ook goed op kwaliteit van de arbeid. In de groep van EU-landen scoort België bij de besten voor wat betreft kwaliteit (0,72/1), in combinatie met een relatief lage werkgelegenheidsgraad (62 %). Denemarken is echter de absolute koploper op het gebied van kwaliteit (0,85/1) en het heeft een beduidend hogere werkgelegenheidsgraad (73 %). Dit wijst erop dat het mogelijk is om de werkgelegenheidsgraad te verhogen zonder noodzakelijkerwijs in te boeten op kwaliteit.

Omdat kwaliteit van arbeid echter geen statisch, maar een dynamisch gegeven is, is in 2011 onder Belgische impuls het begrip "positieve transacties" uitgewerkt binnen het Europees kwaliteitskader. In een voortdurend veranderende en meer mobiele arbeidsmarkt is het belangrijk dat verandering ook voor vooruitgang staat. Starten in een iets minder gunstige baan is niet noodzakelijk problematisch, als dit een opstap kan zijn naar kwaliteitsvoller werk en er voldoende perspectieven voor verbetering zijn.

6. LA QUALITE DU TRAVAIL

Qualité et quantité

L'enjeu de la Stratégie européenne pour l'emploi, dans laquelle la Belgique s'est toujours inscrite, est de veiller à créer davantage d'emplois et des emplois de meilleure qualité. L'aspect qualitatif et quantitatif sont liés de manière indissociable.

Comme expressément définie durant la Présidence belge de l'UE en 2001, la qualité du travail est un concept multidimensionnel. Durant cette même année le Conseil européen a établi un cadre d'indicateurs, qui mesurent dix dimensions différentes de la qualité du travail (qualité intrinsèque, qualifications et apprentissage tout au long de la vie, égalité des chances pour hommes et femmes, flexibilité et sécurité, dialogue social, etc.). Ceux-ci font depuis partie de la Stratégie européenne pour l'emploi. Les résultats sont publiés chaque année sur le site Internet du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale. Outre les mises à jour de ce cadre, d'autres ensembles d'indicateurs ont été développés, notamment par l'OIT (l'Organisation internationale du Travail) et l'OCDE.

Bien que critiquable par définition, l'indice le plus intéressant est peut-être celui du ETUI (European Trade Union Institute). Les chiffres pour 2010 font apparaître une absence d'opposition entre qualité et quantité. Dans les pays présentant un fort taux d'emploi, le travail est généralement de meilleure qualité. Dans le groupe de pays faisant partie de l'UE, la Belgique figure parmi les meilleurs élèves en ce qui concerne la qualité (0,72/1), en combinaison avec un taux d'emploi relativement faible (62 %). Le Danemark est clairement en tête en ce qui concerne la qualité (0,85/1) et on y constate un taux d'emploi nettement plus élevé (73 %). Ceci indique donc qu'il est possible de le rehausser considérablement sans entraîner nécessairement une baisse de la qualité.

Etant donné que la qualité du travail n'est pas un concept statique, mais une notion qui doit être envisagée dans une perspective dynamique, en 2011, sous l'impulsion de la Belgique, le concept de "transitions positives" a été élaboré dans le cadre européen: dans un marché du travail changeant en permanence et plus mobile, il importe que changement soit également synonyme de progrès. Commencer sa carrière par un emploi moins avantageux n'est pas si grave, pour autant qu'il ne s'agisse que d'une étape et qu'il existe suffisamment de perspectives d'amélioration en suffisance.

Opleiding en vorming

De voortdurende inspanningen om talent te stimuleren, nieuwe competenties aan te leren en bestaande competenties te onderhouden of te verdiepen, zijn essentieel zowel voor de zelfontwikkeling en de inzetbaarheid van werknemers, als voor het opbouwen en behouden van de slagkracht van de Belgische kennis-economie. Het bevorderen van levenslang leren is daarom al jaren een prioritair thema, ook voor de sociale partners en de regering.

Zo is recent nog in de competitiviteitswet de verplichting voor werkgevers opgenomen om minstens in 1 dag opleiding en vorming te voorzien per werknemer per jaar. De opvolging en monitoring van deze inspanning moet bestendig worden. Ook de EG CW heeft in zijn verslag van juli 2013 op deze noodzaak gewezen. Uit het verslag blijkt dat de wet verbeterd kan worden. In de schoot van de NAR (Nationale Arbeidsraad) en de CRB lopen momenteel ook initiatieven om de controle- en sanctieprocedure te herbekijken.

De EG CW heeft opdracht gekregen zijn bevindingen verder uit te diepen in een bijkomend rapport dat wordt verwacht in december 2014. Dit zal als input gebruikt worden om de bestaande opleidingsdoelstelling te moderniseren. Naast een effectieve verhoging van de opleidingsinspanning wordt een gedeelde en afdwingbare verantwoordelijkheid van werkgevers en werknemers beoogd, evenals de mogelijke integratie van opleidingsinspanningen in het toekomstig model van de loopbaanrekening.

Tijdscrediet

Het tijdscrediet voor de private sector werd onder de vorige regering al aangepast, meer specifiek door een verhoging van de leeftijdsgrenzen voor de vermindering van de arbeidsprestaties in het kader van de landingsbanen en door een beperking van het totale krediet aan tijdscrediet over de ganse loopbaan, met name door een beperking van het niet-gemotiveerd tijdscrediet.

Deze evolutie wordt versterkt en versneld, met een bijzondere aandacht voor de combinatie arbeid en gezin. Zo zal het totaal recht op gemotiveerd tijdscrediet worden uitgebreid met maximum 12 maanden, indien dit wordt opgenomen om te zorgen voor een kind tot de leeftijd van 8 jaar, om palliatieve zorgen toe te dienen of voor de bijstand aan een zwaar ziek of gehandicapt gezin- of familielid. Bovendien zal deze bijkomende periode aan gemotiveerd tijdscrediet voor de latere pensioerberekening volledig gelijkgesteld worden op basis van

Formation et apprentissage

Les efforts continus pour stimuler le talent, enseigner de nouvelles compétences et entretenir ou approfondir des compétences existantes sont essentiels aussi bien pour le développement personnel et l'employabilité du travailleur, que pour le développement et le maintien de la capacité de l'économie de la connaissance belge. C'est la raison pour laquelle la promotion de l'apprentissage tout au long de la vie est déjà depuis des années un thème prioritaire, également pour les partenaires sociaux et le gouvernement.

Ainsi la récente loi relative à la compétitivité a instauré une obligation pour les entreprises consistant à prévoir au moins 1 jour de formation par an pour chaque travailleur. Le suivi et le monitoring de cet effort doivent être poursuivis. Dans son rapport de juillet 2013, le GECE a souligné cette nécessité. Il ressort de ce rapport que la loi peut être améliorée. Des initiatives ont d'ailleurs été prises récemment au sein du Conseil national du Travail et du Conseil central de l'Économie pour revoir en profondeur la procédure de contrôle et de sanction.

Au GECE a été confiée la mission d'approfondir et d'affiner ses travaux et conclusions dans un rapport qui est attendu pour décembre 2014. Les conclusions de ce rapport seront utilisées afin de moderniser les objectifs de formation existants. Outre un accroissement effectif des efforts de formation une responsabilité partagée entre employeurs et travailleurs est visée, ainsi qu'une possible intégration des efforts de formation dans le futur modèle du compte carrière.

Crédit-temps

Le crédit-temps pour le secteur privé a déjà été adapté sous le précédent Gouvernement, plus précisément au travers d'une augmentation des limites d'âge pour la réduction des prestations de travail dans le cadre des emplois de fin de carrière ainsi que d'une limitation du crédit total de crédit-temps sur l'ensemble de la carrière, notamment par le biais d'une limitation du crédit-temps sans motif.

Cette évolution est renforcée et accélérée, en portant une attention particulière à la combinaison entre vie professionnelle et vie privée. Par exemple, le droit total au crédit-temps avec motif sera élargi de 12 mois maximum, s'il est pris pour soigner un enfant jusqu'à l'âge de 8 ans, pour prodiguer des soins palliatifs ou pour porter assistance à un membre de la famille ou du ménage gravement malade ou handicapé. De plus, cette période supplémentaire de crédit-temps avec motif sera complètement assimilée pour le futur calcul de la

het niveau van het laatst verdiende loon, net zoals voor de al bestaande periodes van gemotiveerd tijdskrediet. Anderzijds zullen geen onderbrekingsuitkeringen meer worden toegekend voor periodes van ongemotiveerd tijdskrediet en dit voor nieuwe instromers in het stelsel. Dit noodzaakt om strikter toe te zien op de ingeroepen motieven bij de aanvraag voor tijdskrediet.

De hervormingen aan het stelsel van het tijdskrediet voor de private sector (ressortierend onder de CAO-wetgeving) zullen eveneens doorgevoerd worden in het stelsel van de loopbaanonderbreking voor de publieke sector. Bovendien zullen de nog bestaande verschillen tussen de regeling in de private sector en deze in de publieke sector in kaart worden gebracht, en als basis gebruikt worden voor een traject om de verschillende stelsels tegen 2020 volledig gelijk te schakelen. Naast de overweging dat dit spoort met gelijke behandeling van werknemers, past dit ook in een algemeen beleid dat de mobiliteit op de arbeidsmarkt wil verhogen, door de bestaande beschotten tussen publieke en private tewerkstelling af te bouwen.

7. WERKBAAR WERK

Het beschermen van de gezondheid en veiligheid van de werknemers en van hun welzijn, is voor ons uiteraard een fundamentele doelstelling omdat het gaat om een plicht van individuele bescherming. Op het gebied van veiligheid primeert de menselijke impact op de economische impact.

Het versterken van de levenskwaliteit, de gezondheid en de veiligheid van de werknemers gedurende hun hele loopbaan is een prioriteit die vooral overeenstemt met onze wil om het leven van de werknemers maximaal te humaniseren. Anderzijds laat de concretisering van deze hoofddoelstelling een verbetering van de productiviteit toe, dankzij onder andere de vermindering van het aantal arbeidsongevallen, het aantal beroepsziekten en het absentisme, evenals een betere individuele gezondheidssituatie.

Welzijn op het werk is een zaak van iedereen. De gezondheid en veiligheid op het werk mogen niet alleen de zaak zijn van enkele ondernemingen die vooraan willen staan inzake maatschappelijke vooruitgang of waarvan de leidinggevendenden een bijzondere gevoeligheid hebben voor de materie. Het is een kwestie van sociale rechtvaardigheid, gelijkheid en menselijkheid.

Op economisch vlak gaat het om economische rechtvaardigheid, gelijkheid en een gezonde loyale concurrentie. Een goede gezondheid op het werk laat toe om, bijkomend aan zijn impact op de productiviteit

pension, sur la base du niveau du dernier salaire perçu, comme c'est déjà le cas pour les périodes existantes de crédit-temps avec motif. Par ailleurs, plus aucune allocation d'interruption ne sera octroyée pour les périodes de crédit-temps sans motif et, ce, pour les nouveaux bénéficiaires du système. Cette réforme nécessite de contrôler de manière plus stricte les motifs invoqués lors de la demande de crédit-temps.

Ces réformes du système de crédit-temps pour le secteur privé (ressortissant à la législation relative aux CCT) seront également menées dans le système des interruptions de carrière dans le secteur public. De plus, un inventaire sera dressé des différences encore existantes entre le régime du secteur privé et celui du secteur public et servira de base à l'élaboration d'un plan visant à l'harmonisation complète des différents systèmes à l'horizon 2020. Outre le fait de renforcer l'égalité de traitement entre les travailleurs, cette mesure s'inscrit aussi dans le cadre d'une politique générale d'accroissement de la mobilité sur le marché de l'emploi, en mettant progressivement fin aux murs existants entre emploi public et privé.

7. TRAVAIL DE QUALITE

La protection de la santé et de la sécurité des travailleurs et de leur bien-être, est naturellement pour nous un objectif fondamental car il s'agit d'un devoir de protection individuelle. En termes de sécurité, l'impact humain prime sur l'impact économique.

Le renforcement de la qualité de la vie, de la santé et de la sécurité des travailleurs tout au long de leur vie professionnelle est une priorité qui répond avant tout à notre volonté d'humaniser au maximum la vie des travailleurs. Par ailleurs, la concrétisation de cet objectif principal permet également une amélioration de la productivité, grâce, entre autres, à la réduction des accidents de travail, des maladies professionnelles et de l'absentisme ainsi qu'un meilleur état de santé personnel.

Le bien-être au travail est l'affaire de tous. La santé et la sécurité au travail ne doivent pas être l'apanage de quelques entreprises se voulant à la pointe du progrès social ou dont les dirigeants seraient en particulier sensibilisés à la question. Il s'agit d'une question de justice sociale, d'équité et d'humanité.

Sur le plan économique également il s'agit d'une question de justice économique, d'égalité et de saine concurrence loyale. Une bonne santé au travail permet, outre son impact sur la productivité et la compétitivité

en competitiviteit van de ondernemingen, de algemene gezondheidssituatie van de beroepsbevolking te verbeteren en bijgevolg een positieve impact te hebben op onze gezondheidszorg. Problemen inzake veiligheid en gezondheid op het werk brengen weldegelijk een grote kost met zich mee voor de sociale bescherming. Deze gevolgen zijn dus ook belangrijk inzake het verzekeren van goede arbeidsomstandigheden aan de werknemers en het verbeteren van hun algemeen welzijn.

De voortdurende verbetering van de doelstellingen inzake bescherming, vraagt naast het volle engagement van het geheel van de overheid, de continue samenwerking tussen werkgevers, werknemers en alle actoren op het terrein. Het belang hiervan is al decennia lang aangetoond. Dit aspect wordt nog belangrijker naarmate de loopbanen langer worden, waardoor het noodzakelijk is om de vergrijzing van de werknemers te integreren in het welzijnsbeleid op het werk.

Het is daarom noodzakelijk in te zetten op een aantal cruciale arbeid- en welzijnsissues die ertoe bijdragen dat werknemers langer op een goede en gezonde manier aan de slag kunnen blijven.

1. *Welzijn op het werk*

Europees kader

De Europese Commissie heeft op 6 juni 2014 een nieuw strategisch kader voorgesteld voor de gezondheid en veiligheid op het werk (2014-2020), dat de grote uitdagingen en strategische doelstellingen op dit domein aangeeft, evenals de belangrijkste maatregelen en instrumenten om ze te realiseren.

Wat de eventuele nieuwe wetgeving inzake welzijn op het werk betreft, wachten wij het advies af van de sociale partners over de nationale strategie 2014-2020 dat binnenkort zal gegeven worden in de NAR. Ongetwijfeld zullen re-integratie van werknemers, vereenvoudiging van wetgeving die doelmatig inspeelt op de behoeften van werkgevers en werknemers en aandacht voor de KMO's belangrijke onderwerpen zijn in deze nationale strategie.

Arbeidsongevallenpreventie

Op vraag van de sociale partners, binnen het uitvoerend bureau van de Hoge Raad voor Preventie en Bescherming op het werk, is een interdepartementale werkgroep opgericht bestaande uit de 2 betrokken administraties van ons departement, met name de Algemene Directie Toezicht op het Welzijn op het Werk en de Al-

des entreprises, d'améliorer également globalement l'état de santé général de la population active avec, par voie de conséquence, un impact positif sur notre régime de soins de santé. En effet, les problèmes de santé et de sécurité au travail ont un coût élevé pour les systèmes de protection sociale. Ces conséquences soutiennent donc aussi l'objectif d'assurer aux travailleurs des conditions de travail agréables et de contribuer à leur bien-être général.

Outre le plein engagement de l'ensemble des autorités publiques, l'amélioration permanente des objectifs de protection implique la poursuite d'une constante collaboration entre les employeurs, les travailleurs et tous les acteurs de terrain, laquelle, a depuis des décennies déjà montré toute son importance dans le domaine. Cet aspect est d'autant plus important qu'il y aura un allongement des carrières et qu'il importe dès lors d'intégrer le facteur vieillissement des travailleurs dans la politique du bien-être au travail.

Il est donc nécessaire de travailler à une série d'éléments en matière de travail et de bien-être, qui contribuent à maintenir les travailleurs en activité plus longtemps et dans de bonnes et saines conditions.

1. *Le bien-être au travail*

Cadre européen

La Commission européenne a présenté le 6 juin 2014 un nouveau cadre stratégique en matière de santé et de sécurité au travail (2014-2020), qui expose les grands défis et les objectifs stratégiques dans ce domaine et présente les principales mesures ainsi que les instruments pour les mettre en œuvre.

En ce qui concerne l'éventuelle nouvelle législation sur le bien-être au travail, nous attendons l'avis des partenaires sociaux au sujet de la Stratégie nationale 2014-2020, qui sera prochainement rendu au sein du CNT. Sans aucun doute, la réintégration des travailleurs, la simplification de la législation de manière à mieux rencontrer les besoins des employeurs et des travailleurs, ainsi qu'une attention particulière aux PME constitueront autant de points importants dans cette Stratégie nationale.

Prévention des accidents de travail

À la demande des partenaires sociaux au sein du Bureau exécutif du Conseil supérieur pour la Prévention et la Protection au travail, un groupe de travail interdépartemental a été créé, qui se compose des 2 administrations concernées de notre département, à savoir la Direction générale Contrôle du bien-être au travail et la

gemene Directie Humanisering van de Arbeid, en het FAO (Fonds voor Arbeidsongevallen), die zich buigt over een herziening van de bestaande regelgeving inzake ernstige arbeidsongevallen. Ondanks de gezamenlijke inspanningen van alle actoren uit het preventielandschap om het aantal arbeidsongevallen verder terug te dringen door het voeren van een preventiebeleid gesteund op een risicoanalyse en de daling van het aantal arbeidsongevallen op de arbeidsvloer de laatste jaren, zowel in absolute als relatieve cijfers, blijft het aantal dodelijke en zeer ernstige arbeidsongevallen hoog.

Het volhouden van de inspanningen inzake preventie blijft dus een absolute noodzaak. Het Koninklijk Besluit van 24 februari 2005 houdende diverse bepalingen ter bestrijding van ernstige arbeidsongevallen en vereenvoudiging van de arbeidsongevallenaangifte, ingevoegd in het KB van 27 maart 1998 betreffende het beleid inzake het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk, is aan herziening toe. De bevoegde inspectiedienst van ons departement heeft daartoe al een grondige analyse gemaakt van de huidige situatie en de moeilijkheden en pijnpunten in kaart gebracht. Op basis hiervan zal de eerder vermelde interdepartementale werkgroep een verbetervoorstel uitwerken dat aan de sociale partners zal worden voorgelegd en beter tegemoet moet komen aan de realiteit op het terrein en aan de verzuchtingen van zowel de werkgevers- als de werknemerszijde.

Hierbij moet maximaal gestreefd worden naar winneffecten, waarbij de risicopreventie centraal staat. De grondgedachte blijft immers dat elk arbeidsongeval er één te veel is en dat zeker ernstige arbeidsongevallen zo snel en grondig mogelijk moeten worden geanalyseerd met het oog op het nemen van passende preventiemaatregelen om herhaling te voorkomen.

Uit de beschikbare studies van het FAO blijkt in zeer algemene termen dat de ongevallenfrequentie weliswaar daalt met de leeftijd, wat kan toegeschreven worden aan een grotere professionele ervaring, maar dat de ernst van de gevolgen wel stijgt met de leeftijd. Dit element zal zeker mee in rekening moeten genomen worden in het kader van de ongevallenpreventie en als onderdeel van werkbaar werk, nu iedereen in het algemeen langer zal moeten werken.

Psychosociale risico's en MSA

Aangezien MSA (musculoskeletale aandoeningen) en psychische problemen als de voornaamste redenen voor langdurige afwezigheid moeten worden be-

Direction générale Humanisation du travail, et du FAT (Fonds des accidents du travail). Ce groupe de travail se penche actuellement sur une révision de la réglementation existante en matière d'accidents du travail graves. Malgré les efforts conjoints de tous les acteurs du paysage de la prévention pour continuer de réduire le nombre d'accidents du travail en menant une politique de la prévention basée sur une analyse des risques et malgré la diminution du nombre d'accidents sur le lieu de travail ces dernières années, tant en chiffres absolus qu'en chiffres relatifs, le nombre d'accidents mortels et d'accidents très graves reste élevé.

Il est donc primordial de poursuivre les efforts en matière de prévention. L'arrêté royal du 24 février 2005 portant diverses dispositions visant la lutte contre les accidents du travail graves et la simplification des déclarations des accidents du travail, inséré dans l'arrêté royal du 27 mars 1998 relatif à la politique du bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, a besoin d'être révisé. Le service d'inspection compétent de notre département a déjà procédé à une analyse en profondeur de la situation actuelle et a repéré les difficultés et les points noirs. Sur cette base, le groupe de travail interdépartemental mentionné ci-avant, élaborera une proposition d'amélioration qui sera soumise aux partenaires sociaux et qui devra répondre mieux à la réalité de terrain et aux aspirations tant du banc patronal que du banc syndical.

Il convient de viser au maximum des effets gagnant-gagnant en continuant de concentrer nos efforts sur la prévention des risques. L'idée de base reste en effet que chaque accident du travail est un accident en trop et que les accidents du travail graves doivent certainement faire l'objet d'une analyse, qui soit la plus rapide et la plus approfondie possible, en vue de la prise de mesures de prévention adéquates permettant d'éviter qu'un accident ne se reproduise.

Les études disponibles au FAT font apparaître de façon très générale que, certes, la fréquence des accidents diminue avec l'âge, ce qui peut s'expliquer par une plus grande expérience professionnelle, mais que la gravité des conséquences augmente avec l'âge. Cet élément devra certainement être pris en compte dans le cadre de la prévention des accidents et, en tant qu'élément faisant partie d'un travail de qualité, maintenant que nous allons tous être amenés à travailler plus longtemps.

Risques psychosociaux et TMS

Étant donné que les TMS (troubles musculo-squelettiques) et les problèmes psychiques doivent être considérés comme les principales raisons d'absence de

schouwd, is het evident dat gestreefd moet worden om de risico's te verminderen die tot deze aandoeningen en problemen leiden. Recente regelgeving verplicht de werkgever om in zijn preventiebeleid rekening te houden met psychosociale risico's zoals stress, burn-out, pestgedrag, agressie, etc. De nodige tijd zal moeten worden uitgetrokken voor sensibilisering en opleiding van de verschillende actoren over de aard van deze risico's en hoe deze te voorkomen of verhelpen.

MSA kunnen voorkomen in alle activiteitensectoren. Ze manifesteren zich vaker bij oudere werknemers, maar kunnen zich ook voordoen bij jongeren. Geen enkele werknemer blijft gespaard van de risico's van MSA. Het aantal werknemers met MSA stijgt gestaag, wat betekent dat ook de (directe en indirecte) kosten verbonden aan de MSA voor de ondernemingen stelselmatig toenemen. De economische impact van MSA betekent daardoor een belangrijke rem op de groei mogelijkheden van ondernemingen. Om kwaliteitsvol werk te kunnen aanbieden met optimale arbeidsvoorwaarden en om te beletten dat werknemers een MSA gaan ontwikkelen, is het nodig dat ondernemingen een preventiebeleid voeren dat oog heeft voor goede ergonomische omstandigheden. Om aan dergelijke preventie te kunnen doen, dient met de sociale partners te worden nagegaan of een specifieke reglementering zich opdringt in het kader van de filosofie van de welzijnswetgeving, die ook rekening houdt met het gegeven dat de preventie van MSA niet enkel een taak is van de preventieadviseur ergonomie, maar van alle preventieadviseurs en ruimer nog, van alle actoren in de onderneming.

Asbest

Het koninklijk besluit van 16 maart 2006 betreffende de bescherming van werknemers tegen de risico's van blootstelling aan asbest heeft het grote voordeel dat het een zeer strikt en zeer gedetailleerd normatief kader heeft uitgewerkt, wat meteen echter ook de grootste moeilijkheid inhoudt. Uit de handhaving op het terrein door de sociale inspecteurs van ons departement blijkt immers dat er een aantal onduidelijkheden bestaan die voor verbetering vatbaar zijn. De preventiemaatregelen die bij eenvoudige handelingen zouden moeten worden toegepast, worden in de praktijk niet altijd even plichtsbewust toegepast, nog meer omdat de ondernemingen die deze mogen uitvoeren hiertoe niet erkend moeten zijn. Bovendien laat dit besluit in zijn huidige vorm geen marge voor eventuele nieuwe en alternatieve verwijderingstechnieken die een minstens even hoog niveau van bescherming bieden. In het kader van de voorafgaande aangifte van werken die in uitvoering van artikel 30bis van de RSZ-wetgeving moet gebeuren, bevat het luik 'asbest' in de elektronische applicatie van de RSZ-

longue durée, il faut réduire les risques qui mènent à ces affectations et problèmes. La réglementation récente oblige l'employeur à tenir compte, dans sa politique de prévention, des risques psychosociaux, tels que le stress, le burn-out, le harcèlement, l'agression, etc. Il faudra consacrer le temps nécessaire à la sensibilisation et à la formation des différents acteurs concernant la nature de ces risques et les moyens de les prévenir ou les éviter.

Les TMS peuvent être évités dans tous les secteurs d'activité. Ils se manifestent plus souvent chez les travailleurs âgés, mais peuvent aussi survenir chez des sujets plus jeunes. Aucun travailleur n'est épargné par le risque de TMS. Le nombre de travailleurs atteints de TMS est en augmentation constante, ce qui signifie que les coûts (directs et indirects) liés au TMS augmentent pour les entreprises. L'impact économique des TMS constitue un frein important aux possibilités de croissance des entreprises. Pour proposer un emploi de qualité, avec des conditions de travail optimales et pour empêcher le développement d'un TMS chez les travailleurs, il est nécessaire que les entreprises mènent une politique de prévention qui intègre de bonnes conditions ergonomiques. Cette prévention des TMS suppose d'examiner, avec les partenaires sociaux, si une réglementation spécifique est nécessaire dans le cadre de la philosophie de la législation sur le bien-être, qui tient aussi compte du fait que la prévention des TMS n'est pas seulement une mission du conseiller en prévention dans le domaine de l'ergonomie, mais de tous les conseillers en prévention et, plus largement encore, de tous les acteurs au sein de l'entreprise.

L'amiante

L'arrêté royal du 16 mars 2006 relatif à la protection des travailleurs contre les risques liés à l'exposition à l'amiante présente le grand avantage d'avoir mis en place un cadre normatif très strict et très détaillé, ce qui constitue en même temps la plus grande difficulté. Il ressort en effet de la surveillance exercée sur le terrain par les inspecteurs sociaux de notre département qu'il reste encore certaines imprécisions auxquelles on peut remédier. Les mesures de prévention qui devraient être appliquées dans les cas de traitements simples ne sont pas toujours appliquées consciencieusement dans la pratique, d'autant plus que les entreprises qui peuvent exécuter ce type de travaux ne doivent pas être agréées à cette fin. De plus, dans sa forme actuelle, cet arrêté ne laisse aucune marge pour d'éventuelles techniques d'enlèvement nouvelles ou alternatives offrant au moins un niveau équivalent de protection. Dans le cadre de la déclaration préalable de travaux, qui doit se faire en application de l'article 30bis de la législation ONSS, le volet 'amiante' dans l'application électronique de la

aangifte niet de gegevens die minimaal in uitvoering van de richtlijn 2009/148/EU betreffende de bescherming van werknemers tegen de risico's van blootstelling aan asbest aan de toezichthoudende ambtenaar moeten worden gemeld. We zullen er bij de collega van Sociale Zaken op aandringen dat de applicatie voor wat de notificatie van asbestwerkzaamheden betreft in die zin zou worden aangepast en dit om te vermijden dat er een dubbele aangifteplicht in stand moet worden gehouden.

Administratieve vereenvoudiging controle-geneeskunde

De actuele welzijnsregelgeving bevat een groot aantal notificaties. Dit zijn meldingsplichten voor werkgevers aan de met het toezicht belaste ambtenaren. De Algemene Directie Toezicht op het Welzijn op het Werk heeft al deze notificaties opgelijst en voor elk ervan afgetoetst wat de relevantie is voor een effectief en efficiënt handhavingsbeleid. Indien er geen meerwaarde kan worden vastgeknoopt aan de meldingsplicht en er geen EU-verplichting is opgelegd om deze te melden, zal voorgesteld worden in het kader van de administratieve vereenvoudiging en lastenverlaging deze af te schaffen. De afdeling Normering van de Algemene Directie Humanisering van de Arbeid is dit momenteel aan het onderzoeken. Een voorstel tot afschaffing van een aantal van die notificaties zal dan aan de sociale partners van de Hoge Raad voor Preventie en Bescherming op het Werk worden voorgelegd.

Wat betreft de controle-geneeskunde, worden in de huidige procedure de klachten met betrekking tot beroepsfouten die de controlearts of de arts-scheidsrechter ten laste worden gelegd, medegedeeld aan de geneesheer-directeur van de regionale directie van TWW (Toezicht Welzijn op het Werk), die na onderzoek de klacht gegrond of niet gegrond verklaart en desgevallend de Orde der Geneesheren ervan in kennis stelt. Klachten over de onafhankelijkheid van de controlearts of de arts-scheidsrechter behoren echter tot de bevoegdheid van de paritaire opvolgingscommissie (de vaste operationele commissie bij de FOD WASO). In de praktijk hebben de meeste klachten echter betrekking op zowel de onafhankelijkheid van de artsen als op hun eventuele beroepsfouten. Daarom zal aan het sociaal overleg worden voorgesteld om ook de klachten over de onafhankelijkheid te melden aan de geneesheer-directeur van de regionale directie van TWW. In beide gevallen wordt dan dezelfde procedure toegepast, wat moet leiden tot een grotere doelmatigheid en een betere werking van de controle-geneeskunde.

déclaration ONSS ne contient pas les données minimales qui doivent être transmises au fonctionnaire exerçant le contrôle, en exécution de la directive 2009/148/UE concernant la protection des travailleurs contre les risques liés à une exposition à l'amiante pendant le travail. Nous insisterons auprès de la collègue des Affaires sociales pour que l'application relative à la notification des travaux impliquant de l'amiante soit adaptée en ce sens et ce pour éviter que l'on ne doive maintenir une double obligation de déclaration.

Simplification administrative de la médecine de contrôle

La réglementation actuelle en matière de bien-être prévoit un grand nombre de notifications. Ce sont des déclarations que les employeurs doivent obligatoirement faire aux fonctionnaires chargés de la surveillance. La Direction générale Contrôle du bien-être au travail a inventorié toutes ces notifications et a vérifié la pertinence de chacune d'entre elles dans le cadre d'une politique de surveillance efficiente et efficace. Dans les cas où il n'est pas établi que cette obligation de notification apporte une plus-value et où cette notification n'est pas imposée par l'Europe, on proposera de la supprimer dans le cadre de la simplification administrative et de la diminution des charges. La Division Normes de la Direction générale Humanisation du travail est actuellement en train d'examiner cette proposition. Une proposition de suppression d'un certain nombre de notifications sera soumise aux partenaires sociaux du Conseil supérieur pour la Prévention et la Protection au travail.

Concernant, la médecine de contrôle, dans la procédure actuelle, les plaintes concernant les erreurs professionnelles du médecin-contrôle ou du médecin-arbitre, sont communiquées au médecin-directeur de la Direction générale du CBE (Contrôle du bien-être au travail), qui, après avoir examiné si la plainte est fondée, en informe le cas échéant l'Ordre des Médecins, qui prendra une décision. Par contre, les plaintes relatives à l'indépendance du médecin-contrôle ou du médecin-arbitre relèvent de la commission de suivi paritaire (la Commission permanente opérationnelle auprès du SPF ETCS). En pratique, la plupart des plaintes concernent l'indépendance des médecins que leurs éventuelles fautes professionnelles. Pour cette raison, il sera proposé à la concertation sociale de communiquer également les plaintes relatives à l'indépendance au médecin-directeur de la Direction générale du CBE. Dans les deux cas, la même procédure sera appliquée, ce qui doit accroître l'efficacité et améliorer le fonctionnement de la médecine de contrôle.

Momenteel bestaat er nog steeds een dubbele aangifteplicht voor de melding van beroepsziekten. De preventieadviseur-arbeidsgeneesheer dient de aangifte te doen via het invullen van een papieren formulier in drievoud. Ons departement zal in samenspraak met het FBZ (Fonds voor Beroepsziekten) streven om deze papieren aangifteplicht te vervangen door een elektronische aangifteplicht, uiteraard mits het nemen van de nodige maatregelen betreffende de medische geheimhouding. In tijden waar geneesheren, en meer specifiek geneesheren-preventieadviseurs schaars zijn, zal een dergelijke administratieve vereenvoudiging bijdragen tot een daling van de werklast. Bovendien moet een dergelijke geïnformatiseerde vorm van gegevenstransmissie toelaten deze gegevens veel makkelijker te kunnen exploiteren, uit te wisselen en beter op te volgen.

Externe Diensten voor Preventie en Bescherming op het Werk

Er zal aan het sociaal overleg voorgesteld worden om de financiering van de EDPBW (Externe Diensten voor Preventie en Bescherming op het Werk), die met het koninklijk besluit van 24 april 2014 herzien werd met inwerkingtreding op 1 januari 2016, los te koppelen van de compensatieregeling die voortvloeit uit het akkoord rond het eenheidsstatuut. De nieuwe aanpak van de financiering van deze diensten zal toelaten dat de werking van de EDPBW nog beter aan de realiteit beantwoordt en dat deze diensten nog beter zullen kunnen inspelen op de risico's en de behoeften van de diverse sectoren en ondernemingen.

Seveso-III

De omzetting van de Seveso III-richtlijn in Belgisch recht moet resulteren in een nieuw samenwerkingsakkoord tussen de Federale Staat en de Gewesten betreffende de beheersing van de gevaren van zware ongevallen waarbij gevaarlijke stoffen betrokken zijn. De tijd dringt vermits de tekst van dit samenwerkingsakkoord uiterlijk op 31 mei 2015 moet gepubliceerd zijn om geen juridisch vacuüm te creëren en ook geen veroordeling te krijgen wegens laattijdige omzetting. De NAR heeft intussen zijn advies uitgebracht. Ook de Gewesten zijn bezig met het voorleggen van het ontwerp van samenwerkingsakkoord aan hun bevoegde adviesinstanties. Wij willen hierbij een lans breken voor het verder zetten en versterken van de goede samenwerking tussen de verschillende bevoegde diensten, zowel op federaal als gewestelijk niveau. De Seveso-aanpak is immers een schoolvoorbeeld van hoe een ingewikkelde materie, die verdeeld is over verschillende beleidsdomeinen, op een gecoördineerde manier wordt aangepakt.

Pour l'instant, il existe encore une double obligation de déclaration des maladies professionnelles. Le conseiller en prévention-médecin du travail doit faire la déclaration en complétant un formulaire en triple exemplaire. Notre département mettra tout en œuvre, en accord avec le FMP (Fonds des maladies professionnelles), pour remplacer cette obligation de déclaration sur papier par une obligation de déclaration par voie électronique, moyennant bien entendu la prise des mesures nécessaires en matière de secret médical. À une époque où les médecins et en particulier les médecins conseillers en prévention sont denrée rare, une telle simplification administrative sera certainement bienvenue afin de diminuer la charge de travail. De plus, un tel mode informatisé de transmission de données doit permettre d'exploiter et d'échanger beaucoup plus facilement ces données et d'en assurer un meilleur suivi.

Services externes pour la prévention et la protection au travail

Il sera proposé à la concertation sociale de délier le financement des SEPPT (Services externes pour la prévention et la protection au travail), revu par l'arrêté royal du 24 avril 2014 avec entrée en vigueur au 1^{er} janvier 2016, du régime de compensation qui découle de l'accord portant sur le statut unique. La nouvelle approche du financement de ces services permettra de mieux faire correspondre le fonctionnement des SEPPT à la réalité et de faire en sorte que ces services répondent mieux aux risques et besoins des différents secteurs et entreprises.

Seveso-III

La transposition en droit belge de la directive Seveso III doit déboucher sur la conclusion d'un nouvel accord de coopération entre l'État fédéral et les Régions concernant la maîtrise des dangers d'accidents majeurs impliquant des substances dangereuses. Le temps presse puisque le texte de cet accord de coopération doit être publié le 31 mai 2015 au plus tard afin de ne pas créer de vide juridique et d'éviter une condamnation pour transposition tardive. Le CNT a donné son avis. Les Régions sont également en train de soumettre le projet d'accord de coopération à leurs instances consultatives compétentes. Nous plaçons ici en faveur de la poursuite et du renforcement de la bonne coopération entre les différents services compétents, que ce soit au niveau fédéral ou régional. L'approche Seveso est en effet un bel exemple de la manière d'aborder, de façon coordonnée, une matière complexe répartie entre plusieurs domaines de compétences.

Sectorale inspectiecampagnes

Met het oog op een zo efficiënt mogelijk voeren van een preventief handhavingsbeleid door de Algemene Directie Toezicht op het Welzijn op het Werk, zal bij de opmaak van de inspectieplanning voldoende capaciteit worden uitgetrokken voor het voeren van sectorale inspectiecampagnes. Bij het selecteren van de sectoren en/of het doelpubliek zal bijzondere aandacht geschonken worden aan sectoren en/of beroepscategorieën met een verhoogde incidentie op arbeidsongevallen en/of beroepsziekten. Er zullen niet alleen nationale inspectiecampagnes gevoerd worden, maar ook campagnes op lokaal vlak op het niveau van een regionale directie. Dit moet toelaten maximaal in te zetten op de geografische indeling en specificiteit van de betrokken regio. Bij de invulling van de campagne zal overleg gepleegd worden met de sectorfederaties en de werknemersorganisaties.

Met betrekking tot de bouwsector zal hierbij verder nauw samengewerkt worden met het NAVB (Nationaal Actiecomité voor Veiligheid en hygiëne in het Bouwbedrijf) door 2 jaarlijkse gezamenlijke preventiecampagnes uit te werken, waarbij het NAVB instaat voor het sensibiliserings- en informatieluik en de inspectie voor het handhavingsluik. Het handhavingsluik van de campagne 'Veilig leveren van bouwmaterialen' is ondertussen opgestart en een volgende gemeenschappelijke campagne betreffende 'Veilig werken op hoogte' staat in de steigers. Ook blijft de inspectie maximaal deelnemen aan de 2 jaarlijkse inspectiecampagnes die door het SLIC (Senior Labour Inspectors Committee) worden opgezet. De SLIC-campagne 2016 richt zich op de interim-sector.

2. Terug aan het werk

Actieve begeleiding werkhervatting

De preventieadviseur-arbeidsgeneesheer neemt een onafhankelijke positie in binnen de onderneming. Zij of hij is daardoor in staat een vertrouwensrelatie op te bouwen met de werknemer en het best geplaatst om de eisen van de werkgever op vlak van uitvoering van werk en de fysieke draagkracht van de werknemer zo goed mogelijk op elkaar af te stemmen. Een preventieadviseur-arbeidsgeneesheer heeft oog voor de arbeidsomstandigheden, maar hij kan ook individuele problemen behandelen die gerelateerd zijn aan het werk. Daarnaast heeft de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer een taak in het bijdragen tot jobbehoud, ook wat betreft langdurig arbeidsongeschikten.

Campagnes d'inspection sectorielle

Pour que la Direction générale Contrôle du bien-être au travail puisse mener une politique de surveillance préventive qui soit la plus efficace possible, on réservera, lors de l'établissement du planning d'inspection, suffisamment de capacité pour mener des campagnes d'inspection sectorielles. Lors de la sélection des secteurs et/ou des publics cibles, une attention particulière sera portée aux secteurs et/ou catégories professionnelles présentant une incidence accrue en termes d'accidents du travail et/ou de maladies professionnelles. On mènera non seulement des campagnes d'inspection nationales mais également des campagnes au niveau local au sein d'une direction régionale. Ceci doit permettre de tenir compte, de façon optimale, de la répartition géographique et de la spécificité de la région en question. Lors de la concrétisation de la campagne, une concertation aura lieu avec les fédérations sectorielles et les organisations syndicales.

En ce qui concerne le secteur de la construction, on collaborera étroitement avec le CNAC (Comité national d'action pour la sécurité et l'hygiène dans la construction) en mettant sur pied des campagnes de prévention communes sur une base bisannuelle, le CNAC se chargeant du volet d'information et de sensibilisation et l'Inspection se chargeant du volet de la surveillance du respect des prescriptions. Le volet surveillance de la campagne 'Livraison en toute sécurité des matériaux de construction' vient de démarrer et une prochaine campagne commune 'Travaux en hauteur en sécurité' est déjà en chantier. L'inspection continuera également à participer au maximum aux 2 campagnes d'inspection annuelles organisées par le Comité des hauts responsables de l'inspection du travail (SLIC- CHRIT), La campagne du CHRIT qui aura lieu en 2016 sera consacrée au secteur de l'interim.

2. Le retour au travail

Accompagnement de reprise de travail actif

Le conseiller en prévention-médecin du travail adopte une position indépendante au sein de l'entreprise et est dès lors en mesure de construire une relation de confiance avec le travailleur et est le mieux placé pour dresser l'équation entre les exigences de l'employeur concernant l'exécution du travail et la force physique du travailleur. Un conseiller en prévention-médecin du travail veille aux conditions de travail mais peut aussi traiter des problèmes individuels liés au travail. De plus, le conseiller en prévention-médecin du travail contribue aussi au maintien de l'emploi, y compris des personnes en incapacité de travail de longue durée.

De welzijnsreglementering biedt op dit ogenblik onvoldoende uitgewerkte garanties op een actieve begeleiding van een langdurig arbeidsongeschikte naar een volledige of gedeeltelijke werkhervatting. Zo zullen de bepalingen die betrekking hebben op de re-integratie van definitief arbeidsongeschikten herbekeken moeten worden en verruimd naar langdurig arbeidsongeschikten. Deze oefening zal onlosmakelijk verbonden zijn met het herbekijken van artikel 34 van de arbeidsovereenkomstenwet in functie van de opmerkingen van de Hoge Raad voor Preventie en Bescherming op het werk en de Raad van State over dit onderwerp. De welzijnsreglementering zal ook moeten worden afgestemd op de bepalingen in de sociale zekerheidsreglementering, meer in het bijzonder op deze betreffende de progressieve of gedeeltelijke werkhervatting.

Samen met de minister van Sociale Zaken zullen wij een plan uitwerken om wie arbeidsongeschikt wordt opnieuw naar het werk te begeleiden, via een multidisciplinaire aanpak.

Samenwerking geneesheren

Tijdens een langere periode van afwezigheid op het werk komt een werknemer niet enkel in contact met de behandelende geneesheer, maar ook met de adviserende geneesheer en vaak ook nog eens met de arbeidsgeneesheer. Deze geneesheren zijn, bij de beoordeling van arbeidsongeschiktheid en de begeleiding naar werkhervatting, elk vanuit hun domein bezig met dezelfde problematiek. Overleg tussen deze 3 artsengroepen is zeldzaam, hoewel ze complementair werk verrichten. De taak van de overheid bestaat erin om deze geneesheren te overtuigen van het nut van overleg, van onderlinge informatie-uitwisseling en hen te laten ondervinden dat hierdoor tegenstrijdige opvattingen inzake werkhervatting vermeden of opgelost kunnen worden.

Om dat te kunnen realiseren is het nodig dat de samenwerkingsverbanden met de verschillende takken van de sociale zekerheid (RIZIV, FBZ, FAO) worden behouden en zo mogelijk aangehaald. Gezamenlijke sensibiliseringscampagnes die kunnen bestaan uit het verspreiden van publicatiemateriaal en het oprichten van een gemeenschappelijke website over 'Return to work' zullen zowel gericht moeten worden naar geneesheren, als naar alle mogelijke andere betrokken actoren (werkgevers, hiërarchische lijn, werknemers, comitésleden, etc.).

Een dergelijke samenwerking kadert ook binnen de doelstellingen van het in de NAR opgerichte platform 'Return to work' en die betrekking hebben op het

La réglementation sur le bien-être offre actuellement des garanties insuffisantes quant à un accompagnement actif des personnes en incapacité de travail de longue durée vers une reprise du travail partielle ou complète. Les dispositions relatives à la réintégration des personnes en incapacité de travail définitive devront être revues et élargies aux personnes en incapacité de travail de longue durée. Cet exercice sera indissociablement lié au réexamen de l'article 34 de la loi sur les contrats de travail en fonction des remarques du Conseil supérieur pour la prévention et la protection au travail et du Conseil d'État en la matière. La réglementation sur le bien-être devra aussi être adaptée aux dispositions de la réglementation sur la sécurité sociale, plus particulièrement celles concernant la reprise progressive ou partielle du travail.

Avec le ministre des Affaires Sociales, nous élaborerons un plan pour réintégrer les personnes en incapacité de travail dans un emploi, via une approche multidisciplinaire.

Collaboration des médecins

Durant une longue période d'absence du travail, le travailleur est en contact non seulement avec le médecin traitant, mais aussi avec le médecin conseil et souvent également avec le médecin du travail. Lors de l'évaluation de la reprise du travail, ces médecins s'occupent, chacun dans son domaine, de la même problématique. La concertation entre ces 3 groupes de médecins est rare, bien qu'ils effectuent un travail complémentaire. La tâche des pouvoirs publics consiste à convaincre ces médecins de la nécessité d'une concertation et d'un échange d'informations mutuel, de manière à éviter ou à résoudre des conceptions opposées en matière de reprise du travail.

Pour pouvoir réaliser cette collaboration, il est nécessaire de maintenir et si possible renforcer les liens de coopération avec les différentes branches de la sécurité sociale (INAMI, FMP, FAT). Des campagnes de sensibilisation conjointes qui peuvent consister en la diffusion de matériel de publication et la création d'un site internet conjoint 'Return to work' devront cibler à la fois les médecins, et tous les autres intervenants possibles (employeurs, ligne hiérarchique, travailleurs, membres du comité, etc.).

Une telle collaboration s'inscrit également dans le cadre des objectifs de la plateforme 'Return to work' mise sur pied par le CNT, portant sur la diffusion d'infor-

verspreiden van coherente en onderling afgestemde (praktische en regelgevende) informatie betreffende de terugkeer naar het werk.

Progressieve werkhervatting

De FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg en het RIZIV (Rijksinstituut voor ziekte- en Invaliditeitsverzekering) dienen een al gehanteerde werkwijze wetmatig vast te leggen, die erin bestaat werkgevers niet te ontmoedigen om gebruik te maken van de bestaande re-integratietrajecten. Hiertoe volstaat het om de verplichting voor een werkgever om het gewaarborgd loon te betalen te neutraliseren in geval van hervat of het zich voordoen van een andere ziekte in het kader van een progressieve werkhervatting, en dus om tijdens deze ziekteperiode te voorzien in arbeidsongeschiktheidsuitkeringen. Indien een werknemer het werk progressief wenst te hervatten, is het nodig verduidelijking aan te brengen op vlak van arbeidsrecht wat betreft de aard van de oorspronkelijke overeenkomst en betreffende de eventuele inhoud van de bijlage bij de arbeidsovereenkomst (bvb. voorzien in bepalingen betreffende werkvolume, aangepaste uren, aard van de uitgeoefende functie, etc.).

8. MODERNISERING VAN DE ARBEIDSMARKT

Glijdende uurregeling

In de context van de modernisering van het arbeidsrecht en de aanpassing aan de actuele noden van de ondernemingen, zullen we met het oog op de rechtszekerheid aan de sociale partners vragen de in de NAR hangende besprekingen een nieuwe impuls te geven. Het doel is de gangbare praktijken betreffende glijdende uurregeling, zoals ze onder bepaalde voorwaarden door de inspectie gedoogd worden, een wettelijke basis te geven door een aanpassing van de arbeidswet van 16 maart 1971 en de wet op de arbeidsreglementen van 8 april 1965.

Arbeiders-bedienden

Ons arbeidsrecht bestaat meer dan 100 jaar en voortdurende modernisering is noodzakelijk om aan te sluiten bij de veranderingen in de samenleving. De harmonisering van het statuut arbeiders-bedienden is daar een belangrijk onderdeel van. Tijdens de vorige legislatuur werd al een begin gemaakt met het wegwerken van dit onderscheidingscriterium, dat onder meer door de technologische vooruitgang gedurende de laatste decennia in onze bedrijven, met complexere arbeidsposten als gevolg, niet meer actueel was. Het Grondwettelijk Hof heeft dan ook geoordeeld dat het onderscheid tussen

mations (pratiques et réglementaires) cohérentes et adaptées en ce qui concerne le retour au travail.

Reprise de travail progressive

Le SPF Emploi, Travail et Concertation sociale et l'INAMI (Institut national d'assurance maladie-invalidité) doivent fixer légalement la méthode de travail déjà utilisée. Celle-ci veut que les employeurs ne soient pas découragés de faire usage des trajets de réintégration existants. A cet effet il suffit de neutraliser l'obligation pour l'employeur de payer le salaire garanti en cas de rechute ou d'apparition d'une autre maladie dans le cadre d'une reprise progressive du travail, et donc de prévoir des allocations d'incapacité de travail durant cette période. Si un travailleur souhaite reprendre le travail progressivement, il est nécessaire d'apporter des clarifications en matière de droit du travail en ce qui concerne la nature du contrat initial et le contenu éventuel de l'avenant au contrat de travail (ex. prévoir des dispositions concernant le volume de travail, les heures adaptées, la nature de la fonction exercée, etc.).

8. MODERNISATION DU MARCHE DU TRAVAIL

Horaire flottant

Dans le contexte de la modernisation du droit de travail et de l'adaptation des besoins actuels des entreprises nous demanderons aux partenaires sociaux de donner un nouveau élan aux discussions pendantes au sein du CNT, en vue d'assurer la sécurité juridique. L'objectif est de donner une base légale aux pratiques habituelles concernant l'horaire flottant telles qu'elles sont acceptées sous certaines conditions par l'inspection, en adaptant la loi sur le travail du 16 mars 1971 ainsi que la loi instituant les règlements de travail du 8 avril 1965.

Ouvriers-employés

Notre droit du travail est plus que centenaire et doit être modernisé pour rester en phase avec les changements de la société. L'harmonisation des statuts des ouvriers et des employés constitue une part importante de cette modernisation. Ce processus a été entamé au cours de la législature précédente en supprimant ce critère de distinction, qui n'était actuellement plus relevant en raison entre autres, du progrès technologique qu'ont connu nos entreprises au cours des dernières décennies, qui a eu pour conséquence l'apparition de fonctions de plus en plus complexes. La Cour constitu-

arbeiders en bedienden, gebaseerd op in hoofdzaak manuele en intellectuele activiteiten discriminatoir was bij de berekening van de opzeggingstermijn en het bestaan van de carensdag. In samenspraak met de sociale partners werd de duur van de opzeggingstermijnen geharmoniseerd en geobjectiveerd, was er aandacht om via begeleidingsmaatregelen zoals outplacement de inzetbaarheid van werknemers te verhogen en werd de carensdag afgeschaft.

De regering heeft de intentie om aan de sociale partners voor te stellen om de al genomen maatregelen te evalueren met de bedoeling na te gaan of de doelstellingen werden bereikt, een vlot aanwervingsbeleid niet gehinderd wordt en de tewerkstelling van werknemers wel degelijk verzekerd wordt. Daarnaast zal, in overleg met de sociale partners, de harmonisering worden verder gezet. Concrete voorstellen zullen op regelmatige basis in regelgevende teksten worden omgezet. Daarbij zal prioriteit worden gegeven aan die materies die deel uitmaakten van het ontwerp-IPA uit 2011. Het gaat onder meer om de economische werkloosheid en het gewaarborgd loon waar de regeling verschilt naargelang iemand arbeider of bediende is. Bovendien hebben de sociale partners zich in het IPA 2011 geëngageerd om een uniforme berekeningswijze uit te werken voor het vakantiegeld, alsook om voorstellen te formuleren voor de organisatie van de jaarlijkse vakantie: uitvoering door de werkgever of de vakantiekassen, al dan niet financiering op basis van inhoudingen op het loon, al dan niet solidarisering van de kost van de gelijkstellingen (ziekte, economische werkloosheid, etc.) en garantie van de betaling van het vakantiegeld in geval van faling of failliet van de werkgever. Wij wijzen erop dat het duidelijk de bedoeling van de regering is om hierbij rekening te houden met de financiële impact van nieuwe maatregelen voor al de betrokken actoren.

Flexibiliteit en organisatie

Er is een tweede aandachtspunt. Het arbeidsrecht is niet enkel een recht dat de minder sterke partij in de arbeidsrelatie moet beschermen. Het moet ook toelaten dat ondernemingen concurrentieel blijven, jobs kunnen gegarandeerd blijven met aanvaardbare werkomstandigheden en mogelijkheden worden geboden aan de werknemers om hun rol in de samenleving op te nemen, meer specifiek deze verbonden aan het gezinsleven.

Bovendien moet het arbeidsrecht zich aanpassen aan de maatschappelijke en technologische veranderingen,

tionnelle a donc logiquement estimé que la distinction entre les ouvriers et les employés, basée sur le caractère essentiellement manuel ou intellectuel des activités, était discriminatoire en ce qui concerne le calcul des délais de préavis et l'existence du jour de carence. En concertation avec les partenaires sociaux, la durée des délais de préavis a été harmonisée et objectivée, avec une attention particulière pour des mesures d'accompagnement comme le reclassement professionnel destiné à faciliter la réinsertion des travailleurs, et le jour de carence a été supprimé.

Le Gouvernement a l'intention de proposer aux partenaires sociaux d'évaluer les mesures qui ont déjà été prises dans le but de déterminer si les objectifs poursuivis ont été atteints, si l'engagement de travailleurs ne rencontre pas d'obstacles et si l'emploi des travailleurs est bien assuré. Ce travail d'harmonisation devra être poursuivi en concertation avec les partenaires sociaux. Des mesures concrètes seront régulièrement décidées et coulées dans des textes légaux. La priorité sera donnée aux matières mentionnées dans le projet d'AIP de 2011. Il s'agit plus particulièrement du chômage pour raisons économiques et du régime de salaire garanti qui diffère selon que l'on est ouvrier ou employé. En plus, dans le projet d'Accord interprofessionnel 2011, les partenaires sociaux se sont engagés à élaborer un mode de calcul uniforme pour le pécule de vacances ainsi qu'à formuler des propositions concernant l'organisation du régime de vacances: exécution par l'employeur ou par les caisses de vacances, financement ou non à l'aide de cotisations sur le salaire, solidarisation ou non du coût des assimilations (maladie, chômage économique, etc.), garantie de paiement du pécule de vacances en cas de défaillance ou de faillite de l'employeur. Nous soulignons que l'intention du Gouvernement est, clairement, de tenir compte à ce sujet de l'impact financier des nouvelles mesures pour tous les acteurs concernés.

Flexibilité et organisation

Il y a un second point d'attention. Le droit du travail n'est plus seulement un droit qui protège la partie faible dans la relation de travail, il doit également permettre aux entreprises de rester concurrentielles afin de garantir les emplois et d'offrir aux travailleurs non seulement des conditions de travail acceptables mais aussi les possibilités d'assurer les rôles qu'ils ont à remplir dans la société, plus particulièrement ceux liés à la famille.

Le droit du travail doit également s'adapter aux changements sociaux et technologiques pour rester en phase

om mee te zijn met de huidige arbeidsorganisatie. Er moet durven nagedacht worden over nieuwe modellen om arbeid te organiseren. Bedrijven kunnen de behoefte hebben om hun arbeidsorganisatie aan te passen aan nieuwe ontwikkelingen of schommelingen in de economische conjunctuur. In de zoektocht naar nieuwe mogelijkheden om de arbeidsorganisatie te versoepelen zijn het opnieuw de sociale partners die een belangrijke rol spelen. Zij zullen dan ook om advies worden gevraagd. Uiteraard is het van belang om hierbij rekening te houden met het feit dat wij allen langer zullen moeten werken en zal bij het uitwerken van nieuwe arbeidstijdmodellen ruime aandacht moeten gaan naar het werkbaar karakter ervan. Er zal aan de sociale partners in dat kader ook gevraagd worden om de CAO inzake telewerk (CAO 85) te herzien, om het gebruik ervan te bevorderen.

In 2013 hebben de sociale partners in akkoord een proces opgestart voor de modernisering van het arbeidsrecht. De eerste maatregelen ter versoepeling van de regels betreffende arbeidstijd voorzien zowel in de mogelijkheid om de arbeidstijd beter te verdelen in functie van de activiteit van de onderneming, als in de mogelijkheid om de individuele arbeidstijd te verhogen door af te zien van de recuperatie van overheidsuren. Deze maatregelen zijn omgezet in de wet van 17 augustus 2013. Maar daarmee is het werk natuurlijk niet af. Zoals gezegd moet de regularisering van de glijdende arbeidsuren, die toelaat om een betere afstemming te maken tussen werk en privé, nog gefinaliseerd worden door de NAR alvorens de wetgeving kan aangepast worden. Dit geldt ook voor de vereenvoudiging van het deeltijds werk.

Langere loopbaan

De besprekingen over de modernisering van het arbeidsrecht zouden vervolgens verruimd moeten worden naar andere domeinen, om te komen tot een reflectie over de loopbaan. De loopbaan zal in de toekomst namelijk langer worden en de arbeidsomstandigheden moeten toelaten dat de werknemers de langere loopbaan kunnen beheren in functie van hun behoeften en verwachtingen. Om een maximale deelname van iedereen aan de arbeidsmarkt te bevorderen, moet het mogelijk worden om punctueel de professionele activiteit te verminderen om de werklast te combineren met familiale verantwoordelijkheden en/of de zorg voor oudere personen. Dit veronderstelt de eerder besproken hervorming van de verlovenstelsels om ze meer compatibel te maken met de maatschappelijke noden en de budgettaire beperkingen. Er moet eveneens rekening gehouden worden met de toekomstige behoeften van de arbeidsmarkt, waarbij de beroepsbevolking de uitstroom ten gevolge van de vergrijzing zal moeten compenseren en tegelijk zelf meer en meer zal bestaan uit oudere

avec l'organisation actuelle du travail. Nous devons donc oser penser à d'autres modèles d'organisation du travail. Les entreprises peuvent avoir besoin d'adapter leur organisation du travail à de nouveaux développements ou à des fluctuations de la conjoncture économique. Dans la recherche de nouvelles possibilités d'assouplir l'organisation du travail, un rôle important sera confié aux partenaires sociaux. Ils seront donc consultés sur ces évolutions. Il sera évidemment indispensable dans ce domaine de tenir compte du fait que nous devons travailler plus longtemps et qu'il sera nécessaire dans la mise au point de ces nouveaux modèles d'organisation d'assurer leur soutenabilité à terme. Dans ce cadre il sera également demandé aux partenaires sociaux de revoir la CCT en matière de télétravail (CTT 85) afin de promouvoir le télétravail.

En 2013, les partenaires sociaux ont, dans un accord, mis en route un processus de modernisation du droit du travail. Les premières mesures en matière d'assouplissement des règles régissant le temps de travail, donnent aussi bien la possibilité de mieux répartir le temps de travail en fonction de l'activité de l'entreprise que celle d'augmenter le temps individuel de travail en renonçant à la récupération des heures supplémentaires. Ces premières mesures ont été mises en œuvre dans la loi du 17 août 2013. Mais le chantier n'est pas terminé. Comme nous l'avons dit, la régularisation des régimes d'horaires flottants permettant une meilleure conciliation entre le travail et la vie privée doit encore être finalisée au sein du Conseil national du Travail avant d'adapter la réglementation. Il en va de même pour la simplification du travail à temps partiel.

Une carrière plus longue

Ces discussions sur la modernisation du droit du travail devront être ensuite élargies à d'autres domaines pour conduire à une réflexion sur la carrière. À l'avenir, la durée de la carrière ne va cesser de s'allonger. Les conditions de travail devront permettre aux travailleurs de gérer cette longue carrière en fonction de leurs besoins et de leurs attentes. Ensuite, pour permettre une participation maximale de tous au marché du travail, il faudra permettre ponctuellement de réduire l'activité professionnelle pour combiner la charge du travail avec des charges familiales et/ou le soin à des personnes âgées. Ceci implique la réforme des congés existants expliquée ci-dessus pour les rendre à la fois plus compatibles avec les objectifs sociaux essentiels et les contraintes budgétaires. Il doit également être tenu compte des besoins futurs du marché du travail où la population en âge de travailler devra compenser les sorties du marché du travail suite au vieillissement et dans le même temps sera elle-même de plus en plus composée de travailleurs plus âgés et donc plus

en dus meer kwetsbare werknemers die een langere loopbaan hebben. Het bevorderen van de arbeidsmarkt-participatie van vrouwen en de re-integratie van oudere werknemers in functie van hun mogelijkheden, zullen daarbij belangrijke aandachtspunten zijn.

Detachering

Het toenemende fenomeen van detachering van werknemers binnen Europa, toont aan dat het arbeidsrecht niet alleen een sociale finaliteit heeft, maar ook een economische finaliteit. Dit probleem stelt zich nog scherper voor een open land als België. Het Europees Parlement en de Europese Raad hebben in 2014 een richtlijn betreffende detachering aangenomen. Het vrij verkeer van diensten blijft een fundament van de interne Europese markt. Dit principe is alleen aanvaardbaar wanneer het vrij verkeer zich afspeelt binnen een kader van loyale concurrentie tussen ondernemingen, op basis van de kwaliteit van de geboden diensten en de efficiëntie van de betrokken ondernemingen. Een concurrentie op basis van onaanvaardbare verschillen in arbeidsomstandigheden of verloning moet bestreden worden. De regering wil de bepalingen van de nieuwe richtlijn omzetten om gevallen van misbruik en fraude te bestrijden en zal een betere samenwerking bevorderen tussen de controlediensten van de lidstaten. Zo worden 3 doelstellingen nagestreefd:

- het garanderen van een loyale concurrentie tussen binnenlandse en buitenlandse ondernemingen gebaseerd op de kwaliteit van de diensten;
- het verzekeren van een correcte verloning en arbeidsomstandigheden aan de gedetacheerde werknemers;
- het vermijden dat sociale dumping leidt tot afbreuk van de verloning en arbeidsomstandigheden van de werknemers van onze ondernemingen.

Sociale verkiezingen

De modernisering van de arbeidsmarkt richt zich ook op het sociaal overleg op niveau van de ondernemingen. Het aanwijzen van de vertegenwoordigers van de werknemers in de overlegorganen moet een democratisch proces blijven dat de legitimiteit garandeert. In 2015 bereidt de regering de sociale verkiezingen van 2016 voor. Binnenkort zal daarom een wetsontwerp worden voorgesteld. Bij de vorige verkiezingen waren ongeveer 6 800 ondernemingen betrokken bij de verkiezing van werknemersvertegenwoordigers voor de comités voor preventie en bescherming op het werk, en binnen deze groep zijn in meer dan 3 000 ondernemingen ook ver-

fragiles ayant une longue carrière. Il faudra donc veiller à encourager les femmes à participer au marché du travail et à réinsérer les travailleurs âgés en fonction de leurs possibilités.

Le détachement

La part croissante prise par le phénomène du détachement de travailleurs en Europe, montre que le droit du travail a non seulement une finalité sociale, mais aussi une finalité économique. Ce problème se pose de façon encore plus accrue pour les pays accessibles comme la Belgique. Le Parlement européen et le Conseil ont adopté en 2014 une directive détachement de travailleurs. La libre circulation de services reste un des fondements du marché intérieur européen. Ce principe n'est toutefois acceptable que si cette libre circulation s'exerce dans la cadre d'une concurrence loyale entre entreprises, sur base de la qualité des services offerts et de l'efficacité des entreprises concernés. Une concurrence basée sur des conditions de travail et de rémunération inacceptables doit être combattue. Le Gouvernement entend transposer correctement les nouvelles règles de cette directive afin de combattre les situations abusives ou même frauduleuses et va encourager une meilleure collaboration entre les services d'inspection du travail des États membres. Il poursuit ainsi trois objectifs:

- garantir une concurrence loyale entre entreprises nationales et étrangères fondée sur la qualité des services;
- assurer aux travailleurs détachés des conditions de travail et de rémunération correctes;
- éviter qu'un dumping social ne porte atteinte aux conditions de travail et de rémunération des travailleurs de nos entreprises.

Elections sociales

La modernisation du marché du travail vise également la concertation sociale au niveau des entreprises. La désignation des représentants des travailleurs au sein des organes de concertation doit rester un processus démocratique qui en garantit la légitimité. En 2015, le gouvernement préparera les élections sociales de 2016. Un projet de loi devra bientôt être déposé. 6 800 entreprises ont été à ce sujet impliquées lors des dernières élections sociales pour la désignation des représentants des travailleurs au sein des comités pour la prévention et la protection au travail et au sein de ce groupe, des représentants aux conseils d'entreprise ont été élus

tegenwoordigers voor de ondernemingsraden gekozen. Om de taken van de verschillende actoren te vergemakkelijken, worden ICT-instrumenten ter beschikking gesteld met als doel de organisatie van de verkiezingen te vergemakkelijken en vereenvoudigen. Eveneens zullen ICT-instrumenten ter beschikking worden gesteld om de verkozenen te helpen bij de uitoefening van hun mandaat.

Gewaarborgd loon

Het is onze bedoeling om samen met de minister van Sociale Zaken de periode van gewaarborgd loon in geval van arbeidsongeschiktheid te hervormen. Deze oefening moet niet alleen gebeuren in het kader van de harmonisering van het statuut arbeiders-bedienden, maar de regering wil daarenboven de werkgevers responsabiliseren. Het is de bedoeling om de periode van gewaarborgd loon van 1 maand naar 2 maanden te verlengen. Deze maatregel moet werkgevers ertoe aanzetten om via preventieve maatregelen en aangepast werk te vermijden dat werknemers definitief de arbeidsmarkt verlaten en arbeidsongeschikt blijven.

Havenarbeid

De regering zal het stelsel van de havenarbeid moderniseren. Zij zal dit doen in nauw overleg met de sociale partners.

Anciënniteitsverloning

In België weerspiegelt de organisatie van de sociale dialoog nog altijd de verschillende statuten voor arbeiders en bedienden. In het overgrote deel van de collectieve arbeidsovereenkomsten die de functiecategorieën en de overeenstemmende minimumlonen voor bedienden bepalen, wordt een anciënniteitsgerelateerd loonschaalverloop vastgelegd, terwijl een soortgelijke differentiatie nagenoeg niet bestaat voor arbeiders, waar de ervaringsgerelateerde loongroei meer gepaard gaat met veranderingen van functie en dus van loonschaal.

De Hoge Raad voor de Werkgelegenheid bracht in oktober 2014 een erg genuanceerd advies uit over de impact van deze anciënniteitswaardering op de werkgelegenheidskansen van 'insiders' en 'outsiders'.

Uit het advies van de Raad blijkt dat de koppeling van het loon aan de anciënniteit geen probleem op zich is, indien de loonsverhoging de productiviteitsgroei weerspiegelt. In de praktijk is de realisatie van dit verband complex. Aangezien de individuele productiviteit niet rechtstreeks kan worden gemeten, wordt de anciënniteit vaak als proxy gebruikt. Bij het profiel van de loonschaalverhogingen over de gehele loopbaan zou

dans plus de 3 000 entreprises. Pour faciliter la tâche des différents acteurs, des instruments ICT seront mis à disposition afin de faciliter et de simplifier l'organisation de ces élections. Des outils ICT seront également mis à disposition afin d'aider les élus dans l'exercice de leurs mandat.

Salaire garanti

Nous avons l'intention, en collaboration avec la ministre des Affaires Sociales de réformer la période de salaire garanti en cas d'incapacité de travail. Cet exercice ne doit pas seulement être mené dans le cadre de l'harmonisation des statuts des ouvriers et des employés. Mais le gouvernement veut également responsabiliser les employeurs. L'intention est de prolonger la période de salaire garanti d'un à deux mois. Cette mesure doit inciter les employeurs à éviter que les travailleurs ne quittent définitivement le marché du travail en ne restent en incapacité de travail, grâce à des mesures préventives et à un travail adapté.

Le travail portuaire

Le gouvernement va moderniser le travail portuaire. Cela se fera en étroite concertation avec les partenaires sociaux.

Rémunération en fonction de l'ancienneté

En Belgique, l'organisation du dialogue social reflète toujours la différenciation entre les statuts d'ouvrier et d'employés. La toute grande majorité conventions collectives qui fixent les catégories de fonctions et les salaires minima correspondant pour les employés prévoient une évolution barémique en fonction de l'ancienneté, alors qu'une telle modulation n'existe quasiment pas pour les ouvriers, dont la progression salariale liée à l'expérience va davantage de pair avec des changements de fonction, donc de barème.

Le Conseil supérieur de l'emploi a rendu en octobre 2014 un avis très nuancé au sujet de l'impact de la valorisation de l'ancienneté sur les possibilités des "insiders" et des "outsiders" sur le marché du travail.

L'avis du Conseil relève que la liaison du salaire à l'ancienneté n'est pas un problème en soi, si l'augmentation du salaire reflète la croissance de productivité. Dans la pratique la réalisation de ce lien est complexe. Dans la mesure où la productivité individuelle ne peut être mesurée directement, l'ancienneté est souvent utilisée comme proxy. Pour le profil des augmentations salariales tout au long de la carrière il devrait en prin-

in principe rekening moeten worden gehouden met het afnemend rendement van de in een bepaalde functie opgebouwde ervaring: dat is groter aan het begin van de loopbaan, wordt later wat minder en stopt na verloop van tijd. Indien het verschil tussen het loon- en het productiviteitsverloop aan het einde van de loopbaan vergroot, dan verzwakt de daaruit voortvloeiende toename van de relatieve loonkosten van oudere werknemers hun positie op de arbeidsmarkt. Globaal blijkt dat die stijging van de lonen momenteel niet de enige en voornaamste oorzaak is van de geringe arbeidsmarktparticipatie van 55-plussers. De mogelijkheden tot vervroegde uittreding (die vaak als een verworven recht worden beschouwd), de ontoereikende voortgezette beroepsopleiding, de geringe functiemobiliteit, het gebrek aan voldoende aanbod inzake een andere en/of aangepaste jobinvulling, zijn meer belangrijke factoren. De problematiek van de anciënniteitsgerelateerde loonsverhogingen mag desalniettemin niet worden genegeerd, aangezien de arbeidskosten en het niveau van het nettoloon de vraag naar en het aanbod van arbeidskrachten beïnvloeden.

Wij zullen overleggen met de sociale partners om aandacht te besteden voor de negatieve werkgelegenheidseffecten van het overwaarden van de anciënniteit bij het bepalen van de lonen. In de toekomst moet anciënniteit minder zwaar doorwegen in de bepaling van het loon. De noodzakelijke integratie en modernisering van het landschap van paritaire comités voor arbeiders en bedienden zal hiertoe trouwens de gelegenheid bieden.

Prestatieverloning

Er mag anderzijds niet voorbij gegaan worden aan het feit dat de onderneming- of individuele loonafspraken, die bijkomend aan de sectorale minimumlonen bestaan, al vandaag vaak ruimte geven voor prestatiebeloning. Een van de zeer succesrijke voorbeelden daarvan is het eerder genoemde stelsel van de 'niet recurrente resultaatgebonden bonusregeling' (CAO 90).

Fondsen voor bestaanszekerheid

Het sectoraal sociaal overleg is er ook in geslaagd in ons land meer dan 100 fondsen voor bestaanszekerheid op te richten. Deze fondsen die bijna allemaal exclusief met private middelen worden gefinancierd kunnen een 4-tal soorten opdrachten vervullen:

- het toekennen van voordelen aan werknemers;
- het organiseren van vakopleiding;

cipe être tenu compte de la diminution du rendement de l'expérience acquise dans une certaine fonction: ce rendement est plus important au début de la carrière, diminue légèrement ensuite et s'arrête après une certaine période. Si la différence entre l'évolution du salaire et de la productivité augmente à la fin de la carrière, l'augmentation des coûts salariaux relatifs des travailleurs plus âgés qui en résulte affaiblit leur position sur le marché du travail. Globalement il semble que cette augmentation des salaires n'est aujourd'hui pas la seule et plus importante raison de la participation faible des personnes âgées de plus de 55 ans sur le marché du travail. Les possibilités du départ anticipé (qui sont souvent considéré comme un droit acquis), la formation professionnelle secondaire inadéquate, la mobilité fonctionnelle limitée, le manque d'offres suffisantes pour un emploi différent ou adapté, sont des facteurs plus importants. La problématique des augmentations de salaires liées à l'ancienneté ne peut en aucun cas être niée étant donné que les coûts salariaux et le niveau du salaire net influencent la demande et l'offre de main d'œuvre.

Nous nous concerterons avec les partenaires sociaux afin d'être attentifs aux effets néfastes en termes d'emploi qui résultent d'une surestimation de l'ancienneté lors de la fixation des salaires. Dans le futur, le poids de l'ancienneté dans la détermination du salaire devra diminuer. L'intégration et la modernisation nécessaires du paysage des commissions paritaires ouvriers et employés nous en donneront d'ailleurs l'occasion.

Rémunération liée aux performances

Par ailleurs, nous ne pouvons négliger le fait qu'il existe, en sus des salaires minimums sectoriels, des accords salariaux individuels ou d'entreprise qui donnent déjà souvent de la marge pour l'instauration d'une rémunération liée aux performances. Un exemple parlant est le système d'octroi d' "avantages non récurrents liés aux résultats/plans bonus" (CCT 90) précité.

Fonds de sécurité d'existence

Dans notre pays, la concertation sociale sectorielle a permis d'instituer une centaine de fonds de sécurité d'existence. Financés presque exclusivement par des fonds privés, ces fonds peuvent remplir quatre missions:

- l'octroi d'avantages aux travailleurs;
- l'organisation de la formation professionnelle;

— het verzekeren van de veiligheid en gezondheid van werknemers;

— de uitvoering van opdrachten die andere wetten of reglementen voorzien, zoals i.v.m. de aanvullende pensioenen, SWT, *etc.*

De inning bij de werkgevers van de noodzakelijke bijdragen om al deze taken te financieren kan gebeuren in eigen beheer door het fonds zelf of worden uitbesteed aan de RSZ, zoals bij de grote meerderheid het geval is. Deze fondsen moeten rapporteren aan de hand van een jaarverslag en jaarrekening die beide publiek zijn. Wij zullen maatregelen nemen om deze rapportering en het toezicht op de naleving ervan nog te verbeteren, zodat de transparantie van deze belangrijke sociale instellingen nog versterkt wordt. Hiertoe zullen wij ook in overleg met de sociale partners, de wijze van inning van de bijdragen bespreken.

Paritaire comités

Deze regering heeft ook het voornemen om het aantal paritaire comités verder te verminderen. De doelstelling zal in de tijd gespreid worden. Een dergelijke hervorming vraagt voorbereiding en tijd om het sectoraal sociaal overleg niet te ontwrichten. Het huidige netwerk van ongeveer 170 paritaire comités en subcomités is het resultaat van een historische evolutie die startte met het Ontwerp van Sociaal Pakt van 1944. Hierdoor zijn structuren en relaties gegroeid die hun diensten hebben bewezen en nog bewijzen en die niet plotsklaps kunnen worden gewijzigd. Daarbij moet ook rekening worden gehouden met het feit dat de paritaire comités wel worden opgericht door de overheid, maar in werkelijkheid een afspiegeling zijn van de structuren van de sectorale sociale partners. De collectieve arbeidsovereenkomsten gesloten in de paritaire organen, vormen tenslotte ook het sociaal statuut van de werknemers en ze bepalen de loonkost voor de werkgevers.

Een modernisering van de structuren en de werking van het sectoraal sociaal overleg is noodzakelijk. De hedendaagse economische activiteiten in ons land zijn niet meer deze van kort na de tweede wereldoorlog. De afbakening van de huidige paritaire comités laten dikwijls niet meer toe om nieuwe ondernemingsactiviteiten duidelijk toe te wijzen aan een bepaald comité. Hetzelfde geldt voor de nieuwe ondernemingsstructuren en samenwerkingsverbanden. Deze situaties leiden tot ontwrichting van het sociaal overleg en scheppen rechtsonzekerheid voor zowel de werkgevers als de werknemers. Alle ondernemingen die eenzelfde activiteit uitoefenen moeten in hetzelfde paritair comité worden ondergebracht. Het behoren tot het ene of het andere

— l'assurance de la sécurité et de la santé des travailleurs;

— l'exécution de missions prévues par d'autres lois ou règlements, comme les pensions complémentaires, le RCC, *etc.*

La perception des cotisations patronales nécessaires au financement de ces différentes tâches peut se faire par le fonds lui-même en gestion propre ou par l'intermédiaire de l'ONSS, cette deuxième option étant le plus souvent choisie. Ces fonds doivent faire rapport de leur mission en présentant un rapport annuel et leurs comptes annuels, deux documents publics. Nous prendrons des mesures afin d'améliorer encore ce rapportage ainsi que la surveillance du respect de celui-ci, afin de renforcer encore davantage la transparence de ces institutions sociales essentielles. À cette fin, nous discuterons également avec les partenaires sociaux la façon de percevoir les cotisations.

Commissions paritaires

Le Gouvernement a l'intention de poursuivre la réduction du nombre de commissions paritaires. Cet objectif sera échelonné dans le temps. Une telle réforme exige de la préparation et du temps pour ne pas risquer de désorganiser la concertation sociale sectorielle. Le réseau actuel que constituent les quelques 170 commissions et sous-commissions paritaires est le résultat d'une évolution historique initiée par le Projet de Pacte social de 1944. De ce fait, des structures et relations se sont développées, lesquelles ont démontré — et démontrent encore — leur utilité et ne peuvent être modifiées subitement. En outre, il convient de tenir compte du fait que, si elles sont bien créées par l'Autorité, les commissions paritaires sont en réalité un reflet des structures des partenaires sociaux sectoriels. Enfin, les conventions collectives de travail conclues au sein des organes paritaires constituent le statut social des travailleurs et fixent les coûts salariaux par les employeurs.

Une modernisation des structures et du fonctionnement de la concertation sociale sectorielle s'impose. Les activités économiques actuelles dans notre pays ne sont plus celles des lendemains de la Seconde Guerre mondiale. Souvent, la délimitation des compétences des commissions paritaires actuelles ne permet plus de déterminer avec certitude à quelle commission paritaire il convient de faire ressortir de nouvelles activités économiques. Cette observation est également valable pour les nouvelles structures d'entreprise et de coopération. De telles situations menacent la bonne marche de la concertation sociale et sont source d'incertitudes juridiques tant pour les employeurs que pour les travailleurs. Toutes les entreprises qui exercent une même

paritaire comité mag met andere woorden geen element zijn van concurrentievervalsing tussen ondernemingen actief binnen dezelfde branche. Ook het “shoppen” van bedrijven naar het “goedkoopste” paritaire comité wordt op die manier onmogelijk gemaakt.

Het oprichten en opheffen van paritaire comités vormt geen doel op zich. Een paritair comité heeft slechts zin wanneer dit orgaan kan werken. D.w.z. onderhandelingen voeren, akkoorden sluiten, adviezen en voorstellen formuleren en verzoenend optreden bij (dreigende) sociale conflicten. Een goed werkend paritair comité is het resultaat van een samenspel van de overheid en de sociale partners. De overheid richt — na consultatie van de sociale partners — een paritair comité op en de sociale partners zijn bereid om in het comité te zetelen. Dit laatste kan niet juridisch worden afgedwongen. Wanneer bijgevolg de representatieve werkgever- en werknemersorganisaties niet ingaan op het verzoek tot vertegenwoordiging blijft het comité een niet-functionerend orgaan.

Hervorming van paritaire comités betekent ook de hervorming van het geheel van de in de sectoren bestaande collectieve arbeidsovereenkomsten. CAO's zullen moeten worden heronderhandeld en ook de reorganisatie van de fondsen voor bestaanszekerheid zal hier een onderdeel van uitmaken. Een hervorming van de paritaire comités betekent niet automatisch een hervorming van de conventionele regels die in de sectoren zijn vastgelegd. Dit is het onderwerp van sociaal overleg. Eventueel zullen overgangsmaatregelen moeten worden voorzien in de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités en in de wet van 7 januari 1958 betreffende de fondsen voor bestaanszekerheid.

Meer concreet heeft de harmonisatie van het arbeider- en bediendestatuut een invloed op de structuur van de paritaire comités. Momenteel bestaan er 40 paritaire comités en 41 subcomités die exclusief bevoegd zijn voor arbeiders en 23 paritaire comités en 3 subcomités die exclusief bevoegd zijn voor bedienden. In de schoot van de Groep van 10 en van de NAR zijn verkennende gesprekken bezig over hoe de harmonisatieproblematiek zal worden aangepakt en in het verlengde hiervan kunnen de sectoren besprekingen voeren om de structuren te vereenvoudigen. Wij hopen dat deze besprekingen binnen afzienbare tijd richtinggevend zullen zijn voor de acties die de regering ter zake moet ondernemen.

activité doivent être regroupées dans une même commission paritaire. Le fait d'appartenir à l'une ou autre commission paritaire ne peut donc pas constituer un élément de “falsification de la concurrence” entre les entreprises actives dans le même secteur. Cela permettra également de rendre impossible le “shopping” des entreprises pour rechercher la commission paritaire la “moins chère”.

La création et la suppression de commissions paritaires ne constituent pas des fins en soi. Une commission paritaire n'a de sens que lorsque cet organe est fonctionnel, c'est-à-dire lorsqu'il conduit des négociations, conclut des accords, formule des recommandations et propositions et a une action conciliatrice dans le cadre de conflits sociaux (imminents). Une commission paritaire qui fonctionne bien est le résultat d'une collaboration entre l'Autorité et les partenaires sociaux. Après consultation des partenaires sociaux, l'Autorité institue une commission paritaire et les partenaires sociaux sont disposés à siéger au sein de cette commission; ils ne peuvent y être contraints juridiquement. Par conséquent, lorsque des organisations représentatives des employeurs et des travailleurs ne donnent pas suite à la requête de représentation, la commission reste un organe non fonctionnel.

Réformer les commissions paritaires implique également de réformer l'ensemble des conventions collectives de travail existantes au sein des secteurs. Les CCT devront être renégociées et la réorganisation des Fonds de sécurité d'existence fera également partie de cette renégociation. Une réforme des commissions paritaires n'entraîne pas automatiquement une réforme des règles conventionnelles édictées au sein des secteurs. Il s'agit d'un élément de concertation sociale. Il faudra éventuellement prévoir des mesures de transition dans la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires et la loi du 7 janvier 1958 concernant les Fonds de sécurité d'existence.

Plus concrètement, l'harmonisation du statut des ouvriers et des employés a déjà un impact sur la structure des commissions paritaires. À l'heure actuelle, il existe 40 commissions paritaires et 41 sous-commissions exclusivement compétentes pour les ouvriers et 23 commissions paritaires et 3 sous-commissions exclusivement compétentes pour les employés. Au sein du Groupe des 10 et du CNT, des entretiens exploratoires sont en cours concernant les moyens d'aborder la problématique de l'harmonisation et, dans le prolongement de ces réflexions, les secteurs peuvent mener des discussions visant à simplifier les structures. Nous espérons que ces discussions pourront prochainement indiquer le cap à suivre pour les actions que le Gouvernement doit entreprendre en la matière.

Tot slot zijn er bedrijfstakken waar de sociale partners gesprekken voeren of hebben gevoerd over de fusie van comités. Wij zullen de nodige initiatieven nemen om dit overleg te stimuleren of opnieuw op te starten. Verder zal ook worden onderzocht of comités en sub-comités die niet-functionerend zijn (omdat ze niet zijn samengesteld) of waarvan het voortbestaan niet meer pertinent is (omdat ze bvb. nooit samenkomen) kunnen opgeheven worden.

Gelet op deze elementen is het duidelijk dat wij in de uitvoering van dit punt van het regeerakkoord een maximale consensus met de sociale partners zullen nastreven en dat resultaten slechts op middellange termijn kunnen worden verwacht. Onze administratie zal uiteraard in deze dossiers de nodige technische ondersteuning verlenen aan de sociale partners.

Gender

De regering wenst ook beter rekening te houden met de genderdimensie op de arbeidsmarkt en zal hierbij bijzondere aandacht besteden aan de loonkloof. Onze administratie zal daaraan bijdragen door in uitvoering van de wet van 22 april 2012 de sectorale functieclassificaties te screenen op hun genderneutraal karakter. Sectoren die niet voldoen aan deze vereiste zullen aangemaand worden om orde op zaken te stellen. Specifiek met betrekking tot de genderdimensie, en algemeen inzake het bevorderen van een inclusieve arbeidsmarkt, zal nauw samengewerkt worden met de Staatssecretaris voor Armoedebestrijding, Gelijke Kansen, Personen met een beperking, Bestrijding van de fiscale fraude en Wetenschapsbeleid.

Studentenarbeid

Ook zal onderzocht worden of en hoe de 50 dagen studentenarbeid per jaar op een uurbasis kunnen berekend en toegepast worden, zonder daarbij afbreuk te doen aan de mogelijkheid om dit te controleren en zonder een te hoge bijkomende administratieve last en kost.

Sociale bemiddeling

Al meer dan 40 jaar bewijst het sociaal overleg in de private sector, met als sluitstuk de mogelijke tussenkomst van sociale bemiddelaars, zijn grote meerwaarde. Deze sociale bemiddelaars die meestal in grote discretie werken staan gratis ter beschikking van partijen om sociale conflicten te helpen voorkomen of op te lossen. Sinds kort (2013) inspireerden ook de sociale partners uit de openbare sector zich hierop om sociale bemiddelaars in de overheidsdiensten te voorzien. Dit gebeurde vanaf 2013. Vorig jaar werden deze bemiddelaars ook bevoegd om op verzoek op te

Enfin, dans certaines branches d'activités, les partenaires sociaux débattent ou ont débattu de la fusion de commissions. Nous prendrons les initiatives nécessaires afin d'encourager ou de relancer cette concertation. En outre, on examinera la possibilité de supprimer des commissions ou sous-commissions non fonctionnelles (car elles n'ont pas été constituées) ou dont le maintien n'est plus pertinent (lorsqu'elles ne se réunissent jamais, par exemple).

Compte tenu de ces éléments, il va de soi que, pour mettre en œuvre ce point de l'Accord de gouvernement, nous chercherions à obtenir un consensus maximum avec les partenaires sociaux, sachant que les résultats ne se présenteront qu'à moyen terme. Pour ces dossiers, notre administration fournira aux partenaires sociaux tout le soutien technique nécessaire.

Genre

Dans le cadre de l'amélioration du fonctionnement du marché du travail, le gouvernement sera également attentif à la question de l'écart salarial. Notre administration va contribuer à ce travail en passant en revue les classifications de fonctions sectorielles afin de vérifier leur neutralité en termes de genre, en exécution de la loi du 22 avril 2012. Les secteurs qui ne remplissent pas cette condition devront rectifier le tir. Spécifiquement en ce qui concerne la dimension de genre et en général en matière de promotion d'un marché du travail inclusif, il y aura une collaboration étroite avec la Secrétaire d'État à la Lutte contre la pauvreté, à l'Égalité des chances, aux Personnes handicapées, à la Lutte contre la fraude fiscale, et à la Politique scientifique.

Travail d'étudiant

On examinera également examiné si et comment les 50 jours de travail en tant qu'étudiant par an peuvent être calculés et appliqués sur base des heures prestées sans nuire à la possibilité de contrôler et sans produire une charge et un coût administratifs élevés supplémentaires.

Conciliation sociale

Depuis plus de 40 ans, la concertation sociale dans le secteur privé, se concluant éventuellement par l'intervention de conciliateurs sociaux, a largement démontré ses bienfaits. Ces conciliateurs sociaux travaillent généralement dans la plus grande discrétion et se mettent gratuitement à la disposition des parties afin d'aider à prévenir ou à résoudre les conflits sociaux. Depuis peu (2013), les partenaires sociaux du secteur public se sont aussi inspirés de ce système pour prévoir des conciliateurs sociaux dans les services publics également. L'année dernière, ces conciliateurs étaient également

treden bij collectieve conflicten binnen de NMBS. Deze regering zal nog een stap verder gaan en de mogelijke interventie van een sociaal bemiddelaar voorzien voor alle andere overheidsbedrijven, zoals Bpost, Belgocontrol, Belgacom, etc.

Wet Renault

Na advies van de sociale partners, zullen wij ook voorstellen formuleren om het regelgevend kader inzake de sluiting van ondernemingen en het collectief ontslag aan te passen. Het doel is om tot kortere procedures te komen zodat sneller duidelijkheid kan geboden worden voor de betrokken onderneming en werknemers. In het geval van een herstructurering zal een sociale bemiddelaar de eerste fase kunnen afsluiten.

Onthaalouders

Er zal tenslotte onderzocht worden of een volwaardig statuut voor onthaalouders kan uitgewerkt worden, mits uiteraard de nodige overgangsmaatregelen voor zij die momenteel al actief zijn binnen het huidige statuut. Een dergelijk volwaardige statuut regelt zowel de aspecten inzake arbeidsrecht en sociale zekerheid, als de fiscale aspecten.

9. WERKLOOSHEID: OP WEG NAAR WERK

Een goede werkloosheidsverzekering is en blijft belangrijk om in periodes waarin de werknemer buiten haar of zijn wil geen werk heeft, te voorzien in een voldoende hoog vervangingsinkomen. Niemand heeft er echter belang bij dat de periodes van werkloosheid aanhouden. Daarom zal tijdens deze legislatuur de werkloosheidsverzekering worden aangepast om de deelname aan de arbeidsmarkt aan te moedigen. Daarbij voorzien wij gepaste overgangsmaatregelen en zorgen we ervoor dat maatregelen die keuzes willen beïnvloeden ook toelaten dat werknemers zich aanpassen.

Vervroegde inschrijving

Werknemers van wie de arbeidsovereenkomst door de werkgever wordt opgezegd, zullen zich binnen de maand nadat hun opzeg is ingegaan als werkzoekende moeten inschrijven bij de gewestelijke diensten voor arbeidsbemiddeling als voorwaarde om later aanspraak te kunnen maken op werkloosheidsuitkeringen. Zeker in de situatie waarin tijdens deze door loon gedekte periode niet moet gepresteerd worden (niet gepresteerde opzeggingstermijn of periode van verbrekingsvergoeding), kan op die manier zo snel mogelijk werk

compétents pour intervenir, sur demande, dans le cadre de conflits collectifs survenus au sein de la SNCB. Le présent Gouvernement compte aller encore plus loin et prévoir la possibilité qu'un conciliateur social intervienne pour toutes les autres entreprises publiques, telles que Bpost, Belgocontrol, Belgacom, etc.

La loi Renault

Après avis des partenaires sociaux, nous formulerons également des propositions afin d'adapter le cadre réglementaire en matière de fermeture d'entreprises et de licenciement collectif. L'objectif est de d'arriver à des procédures plus brèves afin d'offrir plus rapidement de la clarté à l'entreprise et aux travailleurs concernés. En cas de restructuration un consiliateur social pourra ainsi clôturer la première phase.

Accueillant(e)s d'enfants

Enfin on examinera s'il est possible d'élaborer un statut complet pour les accueillant(e)s d'enfants, à condition bien évidemment de prévoir des mesures transitoires pour ceux qui sont déjà actifs sous le statut actuel. Un tel statut complet règle aussi bien les aspects en matière de droit du travail et de sécurité sociale que les aspects fiscaux.

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

Une bonne assurance chômage est et reste importante pour que les périodes durant lesquelles le travailleur est sans emploi contre son gré soient couvertes par un revenu de remplacement suffisamment élevé. Personne n'a intérêt à ce que les périodes de chômage se prolongent. C'est la raison pour laquelle l'assurance chômage sera adaptée durant la présente législature, afin d'encourager la participation au marché du travail. Nous prévoyons également des mesures de transition adaptées et veillons à ce que les mesures destinées à influencer les choix des travailleurs, leur permettent également de s'adapter.

Inscription anticipée

Les travailleurs dont l'employeur a mis fin au contrat de travail, devront, dans le mois après prise de cours du préavis s'inscrire comme demandeurs d'emploi auprès des services régionaux pour l'emploi; c'est la condition pour pouvoir prétendre ensuite aux allocations de chômage. Surtout dans la situation où cette période couverte par le salaire ne doit pas être prestée (délai de préavis non presté ou période d'indemnité de rupture). Il est possible aussi de travailler le plus vite possible à la recherche d'un nouvel emploi, et d'éviter ainsi d'être

gemaakt worden van de toeleiding naar een nieuwe job, en wordt vermeden dat iemand bij de eerste vergoede werkloosheidsdag eigenlijk al langdurig werkloos is en doorheen de maanden haar of zijn competenties heeft zien afnemen.

Inschakelingsuitkering

Om de vervroegde uitstroom zonder diploma uit het onderwijs af te remmen, zal voor jongeren van minder dan 21 jaar het recht op inschakelingsuitkeringen (de specifieke werkloosheidsuitkeringen voor schoolverlaters, de vroegere wachtuitkeringen) afhankelijk gemaakt worden van het behaald hebben van een diploma. De huidige regeling, die enkel een minimaal aantal schooljaren vraagt, maar geen getuigschrift of diploma vereist, moedigt jongeren onvoldoende aan om hun studies met vrucht af te ronden. De leeftijdsgrens om dit recht op inschakelingsuitkeringen te openen zal verlaagd worden van 30 naar 25 jaar. Deze aanpassingen gaan onmiddellijk in vanaf januari 2015.

Oudere werklozen

Het vroegere beleid dat oudere werklozen afschrijft voor de arbeidsmarkt (geen verplichting tot werk zoeken, niet beschikbaar moeten zijn voor de arbeidsmarkt, etc.) moet doorbroken worden, wat ook op het niveau van de Gewesten moet leiden tot extra inspanningen om deze groep te begeleiden naar nieuw werk en hen nieuwe competenties aan te leren. Op federaal niveau zal het recht op werkloosheidsuitkeringen voor oudere werknemers gekoppeld worden aan de voorwaarde om zowel passief (ingeschreven zijn als werkzoekende) als actief (eigen inspanningen doen om werk te vinden) beschikbaar te blijven voor de arbeidsmarkt, en dit tot de leeftijd van 65 jaar. Met de overdracht van de werkhervattingstoelage (een forfaitair deel van de werkloosheidsuitkering dat behouden blijft tijdens periodes van werkhervatting als oudere werkloze) naar de Gewesten in het kader van de 6^e staatshervorming, hebben zij een instrument in handen om de werkhervatting financieel aan te moedigen. De federale anciënniteitstoelage, de toeslag op de werkloosheidsuitkeringen louter op basis van leeftijd, zonder band met het zoekgedrag van de werkloze, zal vanaf 1 januari 2015 afgeschaft worden voor nieuwe instromers.

IGU (Inkomensgarantie-uitkering)

Deeltijdse werknemers kunnen onder bepaalde voorwaarden als aanvulling op hun deeltijds loon aanspraak maken op een aanvullende werkloosheidsuitkering, de zogenaamde inkomensgarantie-uitkering. Dit statuut houdt in dat de werknemer liever voltijds zou werken, maar voorlopig slechts deeltijds werkt omdat hij geen

chômeur de longue durée dès le premier jour de chômage indemnisé et de voir ses compétences décliner au fil des mois.

Allocation d'insertion

Pour endiguer la sortie de l'enseignement prématurée et sans diplôme, le droit des jeunes de moins de 21 ans aux allocations d'insertion (les allocations de chômage spécifiques aux jeunes qui quittent l'école, les anciennes allocations d'attente) sera subordonnée de l'obtention d'un diplôme. La réglementation actuelle, qui prévoit uniquement un nombre minimum d'années de scolarité, mais n'exige aucun certificat ou diplôme, encourage insuffisamment les jeunes à terminer leurs études avec fruit. La limite d'âge pour ouvrir ce droit aux allocations d'insertion sera abaissée de 30 à 25 ans. Ces adaptations prennent immédiatement cours à partir de début 2015.

Les chômeurs plus âgés

L'ancienne politique qui écarte les chômeurs âgés du marché du travail (pas d'obligation de chercher du travail, ne pas devoir être disponible pour le marché du travail, ...) doit cesser, ce qui doit également se traduire par des efforts supplémentaires au niveau des Régions pour accompagner ces personnes vers un nouvel emploi et leur enseigner de nouvelles compétences. Au niveau fédéral, le droit aux allocations de chômage pour les travailleurs âgés, sera lié à la condition d'être disponible sur le marché de l'emploi, tant de manière passive (inscription comme demandeur d'emploi) qu'active (efforts personnels pour trouver un emploi), et, ce, jusque l'âge de 65 ans. Avec le transfert du complément de reprise du travail (une partie forfaitaire de l'allocation de chômage conservée durant les périodes de reprise du travail en tant que chômeur âgé) aux Régions dans le cadre de la 6^{ème} réforme de l'État, ces dernières disposent d'un instrument pour encourager financièrement la reprise du travail. Le complément fédéral d'ancienneté, c'est-à-dire le complément aux allocations de chômage basé uniquement sur l'âge, sans lien aucun avec le comportement de recherche du chômeur, sera supprimé pour les entrants dès le 1^{er} janvier 2015.

AGR (Allocation de garantie de revenus)

Sous certaines conditions, les travailleurs à temps partiel peuvent bénéficier d'une allocation de chômage complémentaire à leur salaire à temps partiel, appelée l'allocation de garantie de revenus. Ce statut implique que le travailleur préférerait travailler à temps plein, mais travaille provisoirement à temps partiel, parce qu'il ne

voltijds werk vindt. Om die aanvullende werkloosheids-uitkering te ontvangen moet die deeltijdse werknemer dus ingeschreven blijven als werkzoekende voor een voltijdse betrekking, niet enkel bij zijn huidige werkgever, maar ook bij andere werkgevers.

In de praktijk moet vastgesteld worden dat een aanzienlijk deel van de ongeveer 53 000 deeltijdse werknemers in dit statuut, gedurende vele jaren hierin blijft en niet doorstroomt naar voltijds werk. Om de overstap naar voltijds werk aan te moedigen, zal het bedrag van de inkomensgarantie-uitkering in de toekomst na 2 jaar deeltijds werk worden gehalveerd. Dit zal dus effect hebben vanaf 2017, zowel voor diegenen die in dat statuut beginnen in 2015, als voor diegenen die nu al in dat statuut zitten. Voor deze laatste groep wordt de teller van hun periode met inkomensgarantie-uitkering op 1 januari 2015 terug op nul gezet. Ook de technische berekeningswijze van deze inkomensgarantie-uitkering zal aangepast worden, o.a. door de verwerking van de werkbonus in de berekening uit te schakelen (terugkeer naar de berekeningswijze van vóór 2008).

Gemeenschapsdienst

Nog in het kader van het actiever aanwenden van de werkloosheidsverzekering zal, in overleg met de Gewesten en via een samenwerkingsakkoord, een federaal kader uitgewerkt worden voor de invoering van een gemeenschapsdienst voor langdurig werkzoekenden. Dit moet dusdanig georganiseerd worden dat het een opstap wordt naar volwaardig vast werk. Daarom zal voor het overleg met de Gewesten o.a. uitgegaan worden van de voorwaarde dat de gemeenschapsdienst deel uitmaakt van een uitgestippeld traject naar werk, dat de uitoefening van de gemeenschapsdienst de beschikbaarheid voor de arbeidsmarkt niet vermindert en dat het per week om 2 halve dagen kan gaan.

Vrijstelling beschikbaarheid

Ook zal vanaf januari 2015 de vrijstelling van beschikbaarheid omwille van familiale en sociale redenen afgeschaft worden. Dit stelsel liet de werkloze toe om vrijgesteld te worden van de verplichting om beschikbaar te zijn voor de arbeidsmarkt en om actief te moeten zoeken naar werk, omwille van familiale of sociale motieven. Tijdens die periode ontving de werkloze een verlaagde forfaitaire uitkering en dit gedurende maximaal 72 maanden. De regering wil hiermee het aantal uitzonderingen, waarbij werklozen niet beschikbaar moeten zijn voor de arbeidsmarkt en toch een werkloosheidsuitkering ontvangen, verder terugdringen. In periodes van schaarse middelen moeten deze optimaal ingezet worden.

trouve pas de travail à temps plein. Pour bénéficier de cette allocation de chômage complémentaire, le travailleur à temps partiel doit donc rester inscrit comme demandeur d'emploi pour un emploi à temps plein, pas seulement chez son employeur actuel, mais aussi chez d'autres employeurs.

En pratique, on constate qu'une part importante des plus ou moins 53 000 travailleurs à temps partiel sous ce statut, demeurent de nombreuses années dans ce statut, et n'évoluent pas vers un travail à temps plein. Pour encourager le passage à un emploi à temps plein, le montant de l'allocation de garantie de revenus sera, à l'avenir, réduite de moitié après 2 ans de travail à temps partiel. Cette mesure aura donc effet en 2017, tant pour les personnes qui intègrent ce statut en 2015, que pour ceux qui s'y trouvent déjà actuellement. Pour ces derniers, le compteur de leur période d'allocation de garantie de revenus est remis à zéro au 1^{er} janvier 2015. Le mode de calcul technique de cette allocation de garantie de revenus sera également adapté, notamment par le biais de l'exclusion du bonus à l'emploi du calcul (retour au mode de calcul d'avant 2008).

Service à la communauté

Toujours dans l'optique d'une utilisation plus active de l'assurance chômage, un cadre fédéral sera élaboré, en concertation avec les Régions et par le biais d'un accord de coopération, pour l'instauration d'un service à la communauté pour les chômeurs de longue durée. Cette mesure doit être organisée comme un premier pas vers un emploi permanent à part entière. Pour cette raison, la concertation avec les Régions partira du principe que ce service à la communauté doit faire partie d'un parcours jalonné vers l'emploi, que ce service à la communauté ne réduit pas la disponibilité sur le marché du travail et qu'il s'agit de 2 demi-jours par semaine.

La dispense de disponibilité

La dispense de disponibilité pour raisons familiales et sociales sera également supprimée dès janvier 2015. Ce système permettait au chômeur d'être dispensé de l'obligation d'être disponible sur le marché du travail et de chercher activement du travail, pour des raisons familiales ou sociales. Durant cette période, le chômeur recevait une allocation forfaitaire réduite, pendant un maximum de 72 mois. Le Gouvernement entend ainsi réduire le nombre d'exception où les chômeurs ne doivent plus être disponibles pour le marché de l'emploi tout en recevant quand même une allocation de chômage: durant les périodes où les moyens sont restreints, ces moyens doivent être affectés de manière optimale.

Tijdelijke werkloosheid bedienden

In 2009 zijn verschillende maatregelen genomen om het hoofd te bieden aan de economische crisis, waaronder de tijdelijke werkloosheid voor bedienden. Sinds 2012 is deze mogelijkheid ingevoegd in de wet van 3 juli 1978. Om een regime van tijdelijke werkloosheid voor bedienden in te stellen, moet de werkgever erkend zijn als onderneming in moeilijkheden en gebonden zijn door een CAO of ondernemingsplan. De procedure voorziet in een controle van dit erkenningscriterium als onderneming in moeilijkheden door het sociaal overleg (bij aanwezigheid van een syndicale delegatie in de onderneming) of door de Commissie “Ondernemingsplannen” van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg voor de ondernemingen zonder syndicale delegatie.

Deze maatregel heeft vanaf het begin van de crisis de ondernemingen ondersteund en toegelaten om jobs, gekwalificeerde handenarbeid en know how te behouden. De initieel eerder beperkte financiële impact van de tijdelijke werkloosheid voor bedienden is echter toegenomen in de laatste 3 jaren (5,6 miljoen € in 2011, 5,8 in 2012 en 7,8 in 2013). Terwijl deze maatregel efficiënt blijft, moet de toepassing ervan onderworpen worden aan een gedegen en regelmatige controle. Pistes hiertoe zullen in overleg met de sociale partners besproken worden. Ook bestaan er op dat vlak nog grote verschillen tussen arbeiders en bedienden (toepassing, controle, bedrag van het supplement betaald door de werkgever). Opnieuw zal via sociaal overleg gekeken worden of deze systemen niet stapsgewijs kunnen geharmoniseerd worden.

Tijdelijk klein orderboek

Er zal, in sociaal overleg, nagegaan worden of een specifieke aanvulling in de wet op de detachering voor ondernemingen die met een tijdelijk klein orderboek worden geconfronteerd en waarvoor het instrument van de economische werkloosheid ontoereikend is, mogelijk is.

Passende dienstbetrekking

Tenslotte zal in overleg ook de definitie van ‘passende dienstbetrekking’ worden aangepast, zodat ze beter rekening houdt met de competenties van de werkzoekende en de arbeidsmobiliteit aanmoedigt.

Le chômage économique pour les employés

En 2009, diverses mesures ont été prises pour faire face à la crise économique et notamment, le recours au chômage économique pour les employés. Depuis 2012, cette mesure a été insérée dans la loi du 3 juillet 1978. Pour instaurer un régime temporaire de chômage économique pour les employés, l'employeur doit être reconnu comme entreprise en difficulté et être lié par une convention collective de travail ou par un plan d'entreprise. Cette procédure implique un contrôle du critère de reconnaissance comme entreprise en difficulté par la concertation sociale (présence d'une délégation syndicale au sein de l'entreprise) ou par la Commission plan d'entreprise instituée au sein du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale pour les entreprises sans délégation syndicale.

Cette mesure a permis dès le début de la crise de soutenir les entreprises et de sauvegarder l'emploi et la main d'œuvre qualifiée et le savoir-faire. L'impact financier relativement limité par rapport aux prévisions initialement faites est cependant en augmentation ces trois dernières années (en million d'€: 5,6 en 2011; 5,8 en 2012 et 7,8 en 2013). Alors que cette mesure reste efficace, il n'en reste pas moins que la possibilité d'y recourir doit pouvoir faire l'objet d'un contrôle sérieux et régulier. Des pistes en ce sens doivent être discutées en concertation avec les partenaires sociaux. D'importantes différences existent entre le régime ouvrier et le régime employé (mise en œuvre, contrôle, montant du supplément payé par l'employeur). Dans le cadre de la concertation sociale, on examinera si ces systèmes ne peuvent pas peu à peu être harmonisés.

Carnet de commande temporairement limité

La possibilité d'insérer un ajout spécifique dans la loi sur le détachement pour les entreprises confrontées à un carnet de commande temporairement limité et pour lesquelles l'instrument du chômage économique est inadéquat, sera examinée dans le cadre de la concertation sociale.

Emploi convenable

Enfin, la définition ‘d'emploi convenable’ sera également adaptée en concertation afin de tenir davantage compte des compétences du demandeur d'emploi d'encourager la mobilité du travail.

10. STRIJD TEGEN SOCIALE FRAUDE

Fraude is de meest flagrante schending van het gelijkheidsbeginsel. Wie correct zijn fiscale en sociale bijdragen betaalt, mag niet opdraaien voor de bijdragen die fraudeurs niet willen betalen en/of voor de sociale voordelen die ze onterecht genieten.

Fraude is marktverstorend en concurrentievervalsend. Ondernemers die geconfronteerd worden met frauderende concurrenten komen onder druk te staan om zich eveneens aan fraude te bezondigen om te kunnen overleven. Tenslotte ondermijnt fraude het draagvlak voor solidariteit, net als de geloofwaardigheid en de financiering van de overheid en de sociale zekerheid.

Zonder afbreuk te doen aan haar kerntaken en de algemene opdracht van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg inzake de sensibilisering en voorlichting van werkgevers, zal de Algemene Directie Toezicht op de Sociale Wetten actief de sociale fraude en sociale dumping blijven bestrijden en daarbij nauw samenwerken met de SIOD (Sociale Inlichtingen en Opsporingsdienst), die uitvoering geeft aan het beleid van de Staatssecretaris voor Bestrijding van de Sociale Fraude, Privacy en Noordzee.

Inzake de werkloosheidsuitkering zal de samenwerking met de politie versterkt worden voor wat betreft het nazicht van de gezinssituatie. De sancties voor werkzoekenden die een onjuiste aangifte doen worden verstrengd.

Om oneigenlijk gebruik van het stelsel van de tijdelijke werkloosheid om economische redenen tegen te gaan, zullen de uitkeringen vanaf 1 januari 2015 van 70 % naar 65 % herleid worden, en zal het aantal dagen economische werkloosheid per jaar beperkt worden.

Zoals eerder vermeld, zal in het kader van de modernisering van de arbeidsmarkt, detachering die aanleiding geeft tot een concurrentie op basis van onaanvaardbare verschillen in arbeidsomstandigheden of verloning worden aangepakt.

10. LUTTE CONTRE LA FRAUDE SOCIALE

La fraude est la violation la plus flagrante du principe d'égalité. Celui qui paie correctement ses impôts et ses cotisations sociales ne peut pas faire les frais pour les cotisations que les fraudeurs refusent de payer et/ou pour les prestations sociales dont ils bénéficient indûment.

La fraude perturbe le marché et fausse la concurrence loyale. Les entreprises ayant à faire à des concurrents aux pratiques frauduleuses se retrouvent sous pression et sont de ce fait incitées à frauder à leur tour pour pouvoir survivre. Enfin, la fraude sape la base de la solidarité, tout comme la crédibilité et le financement des autorités et de la sécurité sociale.

Sans faire obstacle à ses tâches principales et à la mission générale du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale en matière de sensibilisation et d'information des travailleurs, la Direction générale Contrôle des lois sociales continuera à lutter activement contre la fraude sociale et le dumping social et collaborera à cet effet étroitement avec le SIRS (Service d'Information et de Recherche sociale) qui exécute à la politique du Secrétaire d'État à la Lutte contre la Fraude sociale, à la Protection de la Vie privée et à la Mer du Nord.

Sur le plan des allocations de chômage, la collaboration avec la police sera renforcée en ce qui concerne le contrôle de la situation familiale. Les sanctions pour les chômeurs faisant une déclaration incorrecte seront également renforcées.

Afin de lutter contre l'usage impropre du système de chômage temporaire pour des raisons économiques, les allocations seront réduites de 70 à 65 % et le nombre de jours de chômage économique par an sera également limité.

Comme mentionné auparavant, dans le cadre de la modernisation du marché du travail on s'attaquera au détachement donnant lieu à une concurrence sur base de différences inacceptables des conditions de travail ou des rémunérations.

11. WELVAARTVASTE UITKERINGEN

De welvaartsenveloppes 2015-2016, 2017-2018 en 2019-2020 zullen voor 100 % besteed worden. De regering zal dus de vermindering met 40 % van de enveloppes besloten door de vorige regering voor de periode 2013-2014 ongedaan maken. Dit zal gebeuren via de fiscale weg. De Regering voorziet bovendien een extra budget van 127 miljoen euro om de gevolgen van de indexsprong voor de uitkeringen te verzachten.

De berekening van de enveloppes zal aangepast worden om rekening te houden met de overdracht van de gezinsbijslag aan de Gemeenschappen.

Bij de besteding van de enveloppes zal erover gevaakt worden werkloosheidsvallen en inactiviteitsvallen te vermijden.

De regering zal aan de sociale partners vragen om in het advies over de besteding rekening te houden met het armoederisico dat geldt voor de diverse takken binnen de enveloppes.

12. INTERNATIONAAL NIVEAU

Op Europees niveau is de uitrol van de EU2020 strategie essentieel. De afgelopen jaren werd de politieke energie in Europa gericht op het herstellen van de macro-economische en budgettaire evenwichten. De werkgelegenheidsdoelstellingen die eerder zijn aangehaald, maar evenzeer de opleidingsdoelstellingen en de armoededoelstellingen, moeten Europees en in ons land sterker op de voorgrond komen. De mid-term review van de strategie biedt daarvoor een goede aanleiding.

Concreet ondersteunen wij een aantal Europese initiatieven, zoals het eerder vermelde en momenteel lopende proces om het Europese kader voor gezondheid en veiligheid op het werk 2014-2020 om te zetten in een nationale strategie, waarover een NAR-advies wordt verwacht.

Als contactpunt voor het EFG (Europees Fonds voor aanpassing aan de globalisering) zal onze administratie verder toezien op de daadwerkelijke ondersteuning door de Europese Unie van de dossiers die het Waalse Gewest en de Vlaamse Gemeenschap in 2013 en 2014 bij dit fonds hebben ingediend en die nog niet zijn afgerond. Alle nieuwe aanvragen zullen indien ze aan de criteria beantwoorden, zo snel mogelijk worden behandeld.

11. ALLOCATIONS LIÉES AU BIEN-ÊTRE

Les enveloppes “bien-être” 2015-2016, 2017-2018 et 2019-2020 seront affectées à 100 %. Le gouvernement supprimera dès lors la réduction de 40 % des enveloppes décidées par le gouvernement précédent pour la période 2013-2014. Cela se fera par la voie fiscale. Le Gouvernement prévoit en outre un budget supplémentaire de 127 millions d’euros pour adoucir les effets du saut d’index pour les allocations.

Le calcul des enveloppes sera adapté pour tenir compte du transfert des allocations familiales aux Communautés.

Lors de l’affectation des enveloppes, on veillera à éviter les pièges à l’emploi et à l’inactivité.

Le gouvernement demandera aux partenaires sociaux de tenir compte dans l’avis sur l’affectation, du risque de pauvreté valable pour les différentes branches à l’intérieur des enveloppes.

12. NIVEAU INTERNATIONAL

Au niveau international le déploiement de la stratégie EU2020 est essentiel. Au cours des dernières années l’énergie politique en Europe a été focalisée sur le rétablissement des équilibres macro-économiques et budgétaires. Les objectifs en matière d’emploi, mentionnés ci-dessus, mais également les objectifs en matière de formations et en matière de pauvreté doivent être mis en avant davantage au niveau européen aussi bien qu’au niveau de notre pays. Pour ce faire le mid term review de la stratégie est une bonne occasion.

Concrètement nous soutenons un nombre d’initiatives européennes, comme le processus mentionné ci-dessus qui est actuellement en cours et qui veut transposer le cadre européen 2014-2020 pour la santé et la sécurité au travail en une stratégie nationale et pour laquelle on attend actuellement l’avis du CNT.

En tant que point de contact pour le FEM (Fonds européen d’ajustement à la mondialisation) notre administration continuera à veiller au soutien effectif par l’Union européenne des dossiers soumis par la Région wallonne et la Communauté flamande en 2013 et 2014 auprès de ce fonds et qui n’ont à ce jour pas encore été finalisés. Toutes les nouvelles demandes répondant aux critères seront traitées dans les plus brefs délais.

Europa biedt ook kansen om samen te werken op het vlak van fraudebestrijding. Zo zullen wij onze volle medewerking verlenen aan de goede implementatie van de eerder vermelde detacheringsrichtlijn en aan de opstart van een Europees platform voor de bestrijding van zwartwerk.

De globale Europese aanpak moet er één zijn die ons niet dwingt te kiezen tussen competitiviteit en sociale rechtvaardigheid, want dit zijn twee zijden van dezelfde medaille. Een goede sociale minimumbescherming in heel Europa komt zowel de sociale rechten van de werknemers als het gelijke speelveld voor ondernemingen ten goede. Om dat te realiseren is in Europa, net als in België, de actieve participatie van de sociale partners in een sociaal overlegmodel noodzakelijk.

Uiteraard kijken wij voor al deze thema's uit naar een goede samenwerking met de Commissaris voor Werk en Sociale Zaken, mevr. M. Thyssen.

België heeft ook als stichtend lid een belangrijke rol bij de werking van de IAO, die binnenkort 100 jaar bestaat. Ons land is momenteel lid van de Raad van Bestuur van het Internationaal Arbeidsbureau, het secretariaat van de IAO en is daarin een actief lid. De volgende jaren zijn de inhoudelijke prioriteiten: de uitwerking van de strategische objectieven van de organisatie, een aanbeveling over de overgang van informeel werk naar formeel werk en een discussie over de doelstellingen van de sociale bescherming tijdens de Internationale Arbeidsconferentie van 2015. De ratificatie van enkele fundamentele arbeidsnormen, meer bepaald de conventie 187 die een kader zet voor gezondheid en veiligheid op het werk en het protocol rond gedwongen arbeid, staat ook op de Belgische agenda. Ons land zal een actieve rol vervullen om een tripartite compromis te zoeken voor het probleem met betrekking tot de efficiënte controle van internationale arbeidsnormen door de Commissie der normen.

Met de OESO wordt nauw samengewerkt voor de jaarlijkse analyse van de Belgische economie en arbeidsmarkt. Meer in het bijzonder verwelkomen wij de aandacht voor de arbeidsmarktpositie van inwoners met een migratie-achtergrond. De inzichten van de OESO kunnen ons helpen om op dat vlak vooruitgang te boeken.

L'Europe offre aussi des chances de collaborer sur le plan de la lutte contre la fraude. Ainsi nous offrirons notre pleine collaboration à l'implémentation de la directive en matière de détachement mentionnée ci-dessus et au lancement d'une plateforme pour la lutte contre le travail au noir.

L'approche européenne globale doit être une approche qui ne nous oblige pas à choisir entre compétitivité et équité sociale, car il s'agit de deux faces d'une même médaille. Une bonne protection sociale minimale dans toute l'Europe bénéficiera aussi bien aux droits sociaux des travailleurs qu'à une concurrence équitable pour les entreprises. Pour que ceci soit réalisé en Europe, comme en Belgique, il est nécessaire que les partenaires sociaux puissent participer activement dans un modèle de concertation sociale.

Bien évidemment nous nous réjouissons d'avance d'avoir pour tous ces thèmes une bonne collaboration avec la Commissaire en charge de l'Emploi et des Affaires sociales Mme M. Thyssen.

La Belgique joue, en tant que pays fondateur également un rôle important dans le fonctionnement de l'OIT qui fêtera bientôt ses 100 ans. Actuellement notre pays est membre du Conseil d'Administration du Bureau International du Travail, du secrétariat de l'OIT et y est un membre actif. Les années à venir les priorités sur le plan du contenu sont: l'élaboration des objectifs stratégiques de l'organisation, une recommandation sur le passage du travail informel au travail formel et une discussion concernant les objectifs de la protection sociale lors de la Conférence Internationale du Travail de 2015. La ratification de certaines normes fondamentales du travail, plus précisément la convention 187 qui fixe un cadre pour la santé et la sécurité au travail et le protocole concernant le travail forcé, sont également des points à l'ordre du jour belge. Notre pays jouera un rôle actif afin de trouver un compromis tripartite pour le problème concernant le contrôle efficace des normes internationales en matière de travail par la Commission des normes.

Il y a une collaboration étroite avec l'OCDE pour l'analyse annuelle de l'économie et du marché du travail belges. Plus spécifiquement nous approuvons l'attention portée à la position sur le marché du travail d'habitants avec des origines de migration. Les réflexions de l'OCDE peuvent nous aider à avancer sur ce plan.

Vanaf 13 november 2014 tot 19 mei 2015 is België voorzitter van het Comité van Ministers van de Raad van Europa. Naar aanleiding daarvan wensen wij het Europees Sociaal Handvest opnieuw onder de aandacht te brengen en de rapportering over de implementatie ervan nauw op te volgen, ook met betrekking tot het toezicht op de naleving ervan, via deelname aan de controlemechanismen. In het kader van dat voorzitterschap ondersteunt onze administratie ook de wetenschappelijke conferentie van de FOD Sociale Zekerheid over “de toekomst van de sociale rechten in Europa”, die plaats zal vinden op 12 en 13 februari 2015 in Brussel. Idealiter zullen wij in staat zijn een “Verklaring van Brussel” op te stellen als eindresultaat van deze conferentie. Hierin willen wij onderzoeken hoe de Europese Unie en de Raad van Europa hun beleid inzake sociale grondrechten beter op elkaar kunnen afstemmen.

De minister van Werk,

Kris PEETERS

A partir du 13 novembre 2014 jusqu'au 19 mai 2015 la Belgique assurera la présidence du Comité des Ministres du Conseil de l'Europe. A cette occasion nous voulons à nouveau porter à l'attention la Charte sociale européenne et suivre étroitement le rapportage sur son l'implémentation, également en ce qui concerne le contrôle de son application et ce par le biais de la participation aux mécanismes de contrôle. Dans le cadre de cette présidence notre administration soutient également la conférence scientifique du SPF Sécurité sociale 'le futur des droits sociaux en Europe' qui aura lieu à Bruxelles les 12 et 13 février 2015. Dans le meilleur des cas nous serons capables de rédiger une 'Déclaration de Bruxelles' comme résultat final de cette conférence. Ainsi nous voulons examiner comment l'Union européenne et le Conseil de l'Europe peuvent mieux harmoniser leur politique en matière de droits sociaux fondamentaux.

Le ministre de l'Emploi,

Kris PEETERS