

BELGISCHE KAMER VAN
VOLKSVERTEGENWOORDIGERS

3 november 2015

ALGEMENE BELEIDSNOTA (*)

Werk

CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS
DE BELGIQUE

3 novembre 2015

NOTE DE POLITIQUE GÉNÉRALE (*)

Emploi

Zie:

Doc 54 **1428/ (2015/2016)**:

001: Lijst met beleidsnota's.

002: Beleidsnota's.

(*) Overeenkomstig artikel 111 van het Reglement.

Voir:

Doc 54 **1428/ (2015/2016)**:

001: Liste des notes de politique générale.

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-GO!	:	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
 Tel. : 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

1. Inleiding.....	6
2. Situatie op de arbeidsmarkt.....	7
3. Werkbaar werk en welzijn	9
1. Werkbaar werk	10
a) Werkgelegenheidsplannen voor oudere werknemers.....	11
b) Loopbaanrekening en loopbaansparen	11
c) Modernisering van de arbeidstijd.....	11
d) Psychosociale risico's en MSA	12
e) Re-integratie van arbeidsongeschikte werknemers	14
2. Welzijn op het werk	15
– Europees kader.....	15
– Asbest	15
– Administratieve vereenvoudiging	16
– Sectorale en lokale inspectiecampagnes	16
– kmo's	17
3. Langer werken.....	18
4. TAXSHIFT	18
– Loonkosten en lasten verminderen	18
– Werken belonen	20
5. Sociaal overleg	21
– Opleiding en levenslang leren.....	21
– Fondsen voor bestaanszekerheid.....	22
– Paritaire comités	22
– Harmonisering statuut arbeiders-bedienden	23
– Modernisering wet 1996.....	23
– Sociale verkiezingen	23
– Digitalisering.....	24
– Ambassadepersoneel	24
– e-Commerce	24
6. Modernisering van het arbeidsrecht.....	25
– Havenarbeid.....	25
– Gender/Discriminatie	26
– Onthaalouders.....	26
7. Werkloosheid: op weg naar werk.....	27
– Gemeenschapsdienst	27
– Passende dienstbetrekking.....	27
– Degressiviteit en berekening.....	27
– Economische werkloosheid	27
– IGU	28
8. Strijd tegen sociale fraude.....	28
– Detachering.....	28
– Schijnzelfstandigen	29
– RVA-maatregelen.....	30
– Maritiem Arbeidsverdrag.....	30
9. Internationaal niveau	30
10. Performante administratie	31
BIJLAGE: VERWEZENLIJKINGEN 2015	32

1. Introduction	6
2. La situation sur le marché du travail.....	7
3. Le travail durable et le bien-être.....	9
1. Le travail durable	10
a) Les plans pour l'emploi des travailleurs âgés.....	11
b) le compte-carrière et le compte épargne-temps.....	11
c) la modernisation du temps de travail	11
d) Les risques psychosociaux et les TMS.....	12
e) La réintégration de travailleurs en incapacité de travail	14
2. Le bien-être au travail	15
– Un cadre européen.....	15
– L'amiante	15
– La simplification administrative	16
– Les campagnes sectorielles et locales d'inspection.....	16
– Les PME.....	17
3. Travailler plus longtemps.....	18
4. Le TAX SHIFT.....	18
– Réduire le coût salarial et les charges.....	18
– Récompenser le travail	20
5. La concertation sociale	21
– La formation et l'apprentissage tout au long de la vie	21
– Les Fonds de sécurité d'existence.....	22
– Les commissions paritaires.....	22
– L'harmonisation des statuts ouvriers-employés.....	23
– Modernisation de la loi de 1996	23
– Les élections sociales.....	23
– La digitalisation	24
– Le personnel des ambassades.....	24
– L'e-Commerce	24
6. La modernisation du droit du travail	25
– Le travail portuaire	25
– Genre/Discrimination	26
– Accueillant(e)s d'enfants	26
7. Le chômage : sur le chemin de l'emploi	27
– Le service à la collectivité.....	27
– L'emploi convenable.....	27
– La dégressivité et le calcul	27
– Le chômage économique	27
– L'AGR	28
8. La lutte contre la fraude sociale	28
– Le détachement	28
– Les faux indépendants.....	29
– Mesures de l'ONEm.....	30
– La convention du travail maritime	30
9. Le niveau international	30
10. Une administration performante	31
ANNEXE: LES RÉALISATIONS DE 2015	32

WERK**EMPLOI**

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

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

	BE2010	BE2014	EU2014	BE2020	
Werkzaamheidsgraad 20-64	67,6 %	67,3 %	69,2 %	73,2 %	Taux d'emploi des 20-64 ans
Werkzaamheidsgraad vrouwen	61,6 %	62,9 %	63,4 %	69,1 %	Taux d'emploi des femmes
NEET (percentage jongeren dat niet werkt, noch onderwijs of opleiding volgt)	10,9 %	12,0 %	12,4 %	8,2 %	NEET (pourcentage de jeunes qui ne travaillent pas et ne suivent ni enseignement, ni formation)
Werkzaamheidsgraad 55-64 jaar	37,3 %	42,7 %	51,8 %	50,0 %	Taux d'emploi des 55-64 ans
Vershil in werkzaamheidsgraad tussen niet-EU-burgers en Belgen	28,5 %	28,1 %	13,4 %	<16,5 %	Différence de taux d'emploi entre Belges et citoyens non européens

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

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

1. Inleiding

De regering blijft werken aan economische groei die hand in hand gaat met sociale vooruitgang. Op dat punt zijn de vier hoofddoelstellingen van de bevoegdheid Werk pertinent en richtinggevend voor de hele legislatuur:

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

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

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

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

Een open en constructief overlegklimaat tussen en met de sociale partners was en is een kritieke succesfactor voor de realisatie van deze doelstellingen. Het versterken van het sociaal overleg, dat in 2016 ook voor de sociale verkiezingen staat, blijft een constant aandachtspunt.

In 2016 plaats ik het thema “Werkbaar Werk”, dat startte met een brede ronde tafel, hoog op de agenda. Als we verwachten dat iedereen langer aan de slag blijft, moeten we er ook voor zorgen dat dit mogelijk en haalbaar is. Dit betekent dat we zowel op het vlak van welzijn als inzake arbeidsorganisatie de nodige inspanningen moeten leveren.

De uitvoering van de taxshift zal samen met de middelen uit het competitiviteitspact de lasten op arbeid drastisch verlagen. De verlaging van het faciaal tarief van de werkgeversbijdrage en de versterking van de korting voor lage lonen zullen de concurrentiepositie van onze ondernemingen en de werkgelegenheid ten goede komen.

Ook de continue modernisering van het arbeidsrecht blijft centraal staan in 2016. Arbeidsrecht ontstaat uit de samenleving en de uitdagingen die haar kenmerken, en omgekeerd beïnvloedt het op zijn beurt de samenleving. Duidelijke regels bieden zekerheid, laten werkbaar werk toe, faciliteren onderlinge afspraken en vermijden sociale dumping en oneerlijke concurrentie.

1. Introduction

Le gouvernement continue à travailler pour une croissance économique qui va de pair avec le progrès social. Dans ce contexte, les quatre objectifs principaux de la compétence Emploi sont pertinents et orientent toute la législature:

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

— Du travail durable pour ceux qui ont bien du travail aujourd'hui, mais qui doutent de pouvoir tenir le coup;

— Une 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 nouvelle croissance de la prospérité pour chacun.

Un climat de concertation ouvert et constructif entre et avec les partenaires sociaux, était et est un facteur de succès critique pour la réalisation de ces objectifs. Le renforcement de la concertation sociale, qui est devant les élections sociales en 2016, reste un point d'attention permanent.

En 2016, je mets le thème “Travail Durable”, qui a commencé par un large tour de table, en tête de l'agenda. Si nous nous attendons à ce que tout le monde reste au travail plus longtemps, nous devons veiller à ce que cela soit possible et réalisable. Cela implique que l'on fasse les efforts nécessaires en matière de bien-être, et d'organisation du travail.

L'exécution du tax shift, couplée aux moyens prévus dans le cadre du pacte pour la compétitivité, diminueront de manière considérable les charges sur le travail. La réduction du tarif facial de la contribution patronale et le renforcement de la réduction pour les bas salaires seront bénéfiques pour la position concurrentielle de nos entreprises et pour l'emploi.

La modernisation continue du droit du travail reste également primordiale en 2016. Le droit du travail est né de la société et des défis qui la caractérisent, et, à son tour, il influence la société. Des règles claires offrent de la sécurité, permettent le travail durable, facilitent les accords mutuels et évitent le dumping social et la concurrence déloyale.

De strijd tegen oneerlijke concurrentie en sociale dumping zal worden opgevoerd. Deze problemen laten zich sterk voelen in onder meer de sectoren van de bouw en het transport. De Handhavingsrichtlijn inzake detacheringen wordt omgezet naar Belgisch recht. Dit moet leiden tot een betere en meer uniforme uitvoering, toepassing en handhaving van de bestaande detachingsrichtlijn. Ik zal ook mijn volledige medewerking verlenen om het Europees recht op het vlak van arbeidsmobiliteit te moderniseren. Daarbij moet het principe van “gelijk loon voor gelijk werk” centraal staan.

In 2015 heb ik ook met de sociale partners overlegd om te kijken hoe nachtarbeid in de sector van de e-commerce concreet kan worden ingevuld. Deze nachtarbeid zal heel wat extra jobs creëren en op dit spoor zal worden verder gewerkt.

De uitgaven inzake werkloosheid bedroegen in 2013 7,147 miljard euro en de laatste ramingen voor 2016 spreken van 6,095 miljard euro, ofwel van een mogelijke minderuitgave van 1,052 miljard euro ten opzichte van 2013. De herzieningen van de werkloosheidsverzekering zijn geen evidente keuzes. Vaak hebben ze een belangrijke impact op het leven van velen. Willen we echter ook in de toekomst nog een goede en budgettaire haalbare verzekering inzake werkloosheid, dan moet de deelname aan de arbeidsmarkt aangemoedigd worden.

2. Situatie op de arbeidsmarkt

Na een jaar waarin de werkgelegenheid aanzienlijk was teruggelopen, nam ze in 2014 toe, ondersteund door de in 2013 ingezette opleving van de economische bedrijvigheid. De verhoogde bedrijvigheid werd aanvankelijk bijna uitsluitend opgevangen door productiviteitswinsten. Die verbetering hield overigens gedurende heel 2014 aan. Tegelijkertijd herstelde ook het totale arbeidsvolume zich: netto kwamen er 18 000 banen bij in 2014.

De werkgelegenheidsgraad, zijnde het aandeel werkenden bij de bevolking op beroepsactieve leeftijd (20-64 jaar), bedroeg 67,3 % in 2014. De afstand tot de met Europa afgesproken doelstelling voor 2020 van 73,2 % en tot het gemiddelde van 69,2 % voor de EU-28 in 2014, blijft groot. Wel moet opgemerkt worden dat vergeleken met de situatie in 2008, vóór de recessie, het verschil met de EU-28 0,4 % kleiner is geworden.

De voorzichtige relance die begon in de loop van 2014, zette zich door in de eerste trimesters van 2015. Overeenkomstig het economisch budget van

La lutte contre la concurrence déloyale et le dumping social sera intensifiée. Ces problèmes se font fortement ressentir, entre autres, dans les secteurs de la construction et du transport. La directive d'exécution concernant le détachement, sera transposée en droit belge. Cela devra entraîner une exécution, une application et un maintien améliorés et plus uniformes de la directive existante concernant le détachement. Je vais également apporter mon entière contribution à la modernisation du droit européen en matière de mobilité des travailleurs. Dans ce cadre, le principe “à travail égal, salaire égal” doit être primordial.

En 2015, j'ai également concerté avec les partenaires sociaux afin d'examiner de quelle manière le travail de nuit peut être introduit concrètement dans le secteur du e-commerce. Ce travail de nuit créera beaucoup d'emplois supplémentaires et cette piste sera poursuivie.

Les dépenses en matière de chômage en 2013 étaient de 7,147 milliard d'euros et les estimations les plus récentes donnent un chiffre de 6,095 milliard d'euros, soit une probable dépense en moins de 1,052 milliard d'euros par rapport à 2013. Les révisions de l'assurance chômage ne sont pas des choix évidents. Elles ont souvent un impact considérable sur la vie de beaucoup de gens. Mais, si nous voulons préserver une bonne assurance chômage dans le futur, tout en restant viable au niveau budgétaire, il faut encourager la participation au marché du travail.

2. La situation sur le marché du travail

Après une année de recul notable, l'emploi a repris vigueur en 2014, soutenu par la reprise de l'activité économique entamée en 2013. Au départ, la croissance de l'activité était presque exclusivement le fait de gains de productivité. Cette amélioration s'est d'ailleurs poursuivie durant toute l'année 2014. Dans le même temps, le volume de travail total a également connu un accroissement: en 2014, 18 000 emplois nets ont été créés.

Le taux d'emploi, c'est-à-dire la part d'actifs dans la population en âge d'activité professionnelle (20-64 ans), était de 67,3 % en 2014. L'écart par rapport à l'objectif fixé avec l'Europe, d'arriver, en 2020, à 73,2 % et par rapport à la moyenne de 69,2 % pour l'UE-28 en 2014, reste considérable. Il convient de noter que, comparée à la situation de 2008, avant la récession, cette différence s'est réduite de 0,4 % par rapport à l'UE-28.

La relance prudente qui s'est fait jour courant 2014, s'est poursuivie durant les premiers trimestres 2015. Conformément au budget économique du Bureau

het Federaal Planbureau van september 2015 zou de binnenlandse werkgelegenheid in 2015 toenemen met ongeveer 29 000 eenheden. Dit is een sterkere toename dan in 2014, en dit niettegenstaande de verwachte daling van de tewerkstelling in de overheidssector met 5 000 eenheden.

De in het tweede kwartaal van 2015 opgetekende daling van de werkzaamheidsgraad is gebaseerd op de Enquête naar de Arbeidskrachten (EAK). Net als bij alle steekproeven is het ook hier belangrijk rekening te houden met de methodologische parameters. De vastgestelde wijziging is statistisch niet relevant. Anderzijds beschikken we ook over zeer precieze tewerkstellingscijfers van werknemers dankzij de RSZ-aangiften. In het tweede kwartaal van 2015 – de meest recente gegevens – stellen we een stijging van het aantal werknemers vast met 13 471 ten opzichte van het eerste kwartaal. Ten opzichte van het tweede kwartaal van 2014 kwamen er zelfs 28 292 werknemers bij.

Deze evolutie zal zich ook doorzetten in 2016, met een verwachte toename van de werkgelegenheid met ongeveer 33 000 eenheden. Deze groei is voornamelijk het gevolg van de versterking van het concurrentievermogen als gevolg van de beheersing van de loonkosten: de Belgische ondernemingen willen hun exportresultaten effectief beter zien worden naarmate hun concurrentievermogen zich herstelt.

De geharmoniseerde werkloosheidsgraad, die een vergelijking van werkloosheidscijfers tussen landen toelaat, bedroeg voor België eind 2014 8,5 %. Daarmee scoort België beter dan het gemiddelde van de EU-28 10,2 %. Het Federaal Planbureau voorziet bovendien een daling van de werkloosheid voor 2015 (-26 400) en 2016 (-12 100). De daling van de werkloosheid die kleiner is dan de toename van de werkgelegenheid, is het gevolg van het feit dat de bevolking op beroepsactieve leeftijd in die periode nog zal toenemen.

De evolutie van de werkgelegenheidsgraad en de werkloosheidsgraad vertoont sterke verschillen naargelang deze wordt opgesplitst naar geslacht, leeftijd en origine.

De kleine daling van de algemene werkgelegenheidsgraad sinds 2010 is volledig het gevolg van een vrij sterke daling van het aantal werkende mannen. Bij hen daalde de werkgelegenheidsgraad tussen 2010 en 2014 met 1,6 %, terwijl die bij de vrouwen steeg met 1,4 %. Toch blijft de werkgelegenheidsgraad in 2014 van de mannen (65,8 %) nog steeds in belangrijke mate hoger dan die van de vrouwen (57,9 %). Hetzelfde beeld is merkbaar bij de evolutie van de werkloosheidsgraad. Deze is sinds 2012 hoger voor de mannen dan voor de

fédéral du Plan de septembre 2015, l'emploi intérieur augmenterait d'environ 29 000 unités en 2015. Ceci est une croissance plus importante qu'en 2014, et ce, malgré la diminution attendue de l'emploi dans le secteur public d'environ 5 000 unités.

La diminution enregistrée au deuxième trimestre de 2015 est basée sur l'Enquête sur les Forces de Travail (EFT). Comme pour tous les sondages, il faut également tenir compte des paramètres méthodologiques. Le changement constaté n'est pas statistiquement significatif. En outre, nous disposons de chiffres très précis sur l'emploi des travailleurs, grâce aux déclarations à l'ONSS. Au deuxième trimestre de 2015 – les chiffres les plus récents – nous constatons une augmentation du nombre de travailleurs de 13 471 par rapport au premier trimestre. Par rapport au deuxième trimestre de 2014 il y a même une augmentation de 28 292 travailleurs.

Cette évolution se poursuivra en 2016, avec un accroissement attendu de l'emploi de l'ordre de 33 000 unités. Cet accroissement est principalement la résultante du renforcement de la compétitivité, dû à la maîtrise des coûts salariaux: les entreprises belges veulent voir leurs résultats à l'exportation des entreprises belges s'améliorer à mesure que leur compétitivité progresse.

Le taux de chômage harmonisé, qui permet la comparaison des chiffres de chômage entre pays, se chiffrait, en Belgique, à 8,5 % fin 2014. Ce faisant, la Belgique enregistre un meilleur score que la moyenne de l'UE -28 de 10,2 %. Le Bureau fédéral du Plan prévoit en outre une diminution du chômage pour 2015 (-26 400) et 2016 (-12 100). La diminution du chômage qui est plus faible que l'augmentation de l'emploi, résulte du fait que la population en âge d'activité va encore augmenter durant cette période.

L'évolution du taux d'emploi et du taux de chômage présente de grandes disparités, selon qu'on l'examine sur la base du sexe, de l'âge et de l'origine.

La faible diminution du taux d'emploi général depuis 2010 est entièrement la conséquence de la forte diminution du nombre d'hommes actifs. Chez ces derniers, le taux d'emploi a diminué de 1,6 % entre 2010 et 2014, alors que ce taux a augmenté de 1,4 % chez les femmes. Néanmoins, le taux d'emploi des hommes reste, en 2014 nettement plus élevé (65,8 %) que celui des femmes (57,9 %). Le même constat peut être fait en ce qui concerne l'évolution du taux de chômage. Depuis 2012, ce taux est plus élevé chez les hommes

vrouwen. De cijfers voor 2014 bedragen respectievelijk 9,0 % en 7,9 %.

De NEET-indicator geeft het aandeel jongeren weer dat niet werkt, niet studeert of geen opleiding volgt. Voor België bedraagt deze indicator 12,0 % in 2014, wat iets beter is dan het Europees gemiddelde van 12,4 % maar toch onder de doelstelling van 8,2 % in 2020 blijft. De grootste verschillen laten zich optekenen met landen waar voor jongeren een duaal stelsel van leren en werken meer ingeburgerd is (Denemarken: 6,4 %; Oostenrijk: 7,7 %) en met landen waar werken tijdens de studies quasi de regel is (Nederland: 5 %). De regionalisering van alle duale opleidingsvormen zou het mogelijk moeten maken een inhaalbeweging op dit vlak te maken.

In de leeftijdsgroep 55-64 jaar bedroeg de werkgelegenheidsgraad in 2014 42,7 %, wat 12,7 % hoger is dan tien jaar geleden. Maar ook het gemiddelde voor de EU-28 steeg in die periode fors met 11,2 % tot 51,8 % in totaal. De met Europa afgesproken doelstelling voor 2020 bedraagt voor België 50,0 %.

Het verschil in werkgelegenheidsgraad tussen Belgen en niet-EU-burgers tenslotte, bedraagt 28,1 %. In 2013 was dit nog 28,8 %, maar de afstand tot het doel van minder dan 16,5 % in 2020 blijft nog groot.

3. Werkbaar werk en welzijn

Het thema “Werkbaar Werk” heeft voor mij de hoogste prioriteit in 2016. Door de hoge kosten van onze sociale zekerheid in combinatie met de te lage activiteitsgraad van de actieve bevolking in België, is het noodzakelijk voor de houdbaarheid en betaalbaarheid van ons systeem dat meer mensen werken en dat meer mensen langer werken. Maar als we verwachten dat meer mensen aan de slag blijven, moeten we er ook voor zorgen dat dit mogelijk en haalbaar is: “Werkbaar Werk”. Dit zal aanleiding geven tot de nodige initiatieven en voorstellen tot verandering, zowel op het vlak van arbeidsorganisatie als inzake welzijn. Deze domeinen beïnvloeden elkaar immers sterk en worden daarom samengebracht onder de noemer “Werkbaar Werk”. Daarnaast komen in dit hoofdstuk van mijn beleidsnota 2016 ook de andere aspecten van het welzijn op het werk aan bod, evenals initiatieven tot het bevorderen van het langer werken.

que chez les femmes. Pour 2014, ces chiffres s'élevèrent respectivement à 9,0 % et 7,9 %.

L'indicateur NEET mesure la part de jeunes qui ne travaillent pas, ne sont pas scolarisés et ne suivent pas de formation. Pour la Belgique, cet indicateur était de 12,0 % en 2014, soit un peu mieux que la moyenne européenne de 12,4 %, mais en deçà de l'objectif fixé pour 2020 de 8,2 %. Les plus grosses différences sont à noter par rapport aux pays où le système dual d'apprentissage et de travail pour les jeunes est davantage ancré dans les mœurs (Danemark: 6,4 %; Autriche: 7,7 %) et par rapport aux pays où le fait de travailler durant ses études est quasiment la règle (Pays-Bas: 5 %). La régionalisation de toutes les sortes d'apprentissage dual, devrait permettre un mouvement de rattrapage dans ce domaine.

Dans la catégorie d'âge 55-64 ans, le taux d'emploi atteignait 42,7 % en 2014, ce qui est 12,7 % fois plus que dix ans auparavant. Mais la moyenne de l'UE-28 a également connu une forte progression au cours de cette période de 11,2 % jusqu'à atteindre 51,8 % au total. L'objectif pour la Belgique, fixé avec l'Europe, est de 50,0 % pour 2020.

Enfin, la différence de taux d'emploi entre les personnes de nationalité belge et les personnes de nationalité hors UE est de 28,1 %. En 2013 cette différence était encore de 28,8 %, mais l'écart avec l'objectif de moins de 16,5 % en 2020 reste considérable.

3. Le travail durable et le bien-être

Le thème du “Travail durable” sera ma plus grande priorité en 2016. Les coûts importants de notre sécurité sociale combinés avec le taux d'occupation trop bas de la population active en Belgique, nécessitent que davantage de gens travaillent et que davantage de gens travaillent plus longtemps, afin que notre système puisse rester tenable et payable. Mais si nous attendons que davantage de gens restent au travail plus longtemps, nous devons également faire en sorte que cela soit possible et faisable: le “Travail Durable”. Cela va générer des initiatives et propositions de changement nécessaires, aussi bien sur le plan de l'organisation du travail, que sur le plan du bien-être. Evidemment, ces domaines s'influencent mutuellement. C'est la raison pour laquelle ils sont rassemblés dans la même rubrique du “Travail Durable”. En outre, les autres aspects du bien-être, ainsi que les initiatives afin de stimuler les personnes à travailler plus longtemps sont intégrés dans ce chapitre de ma note politique 2016.

1. Werkbaar werk

Op 9 juni 2015 gaf ik de kick-off van de werkzaamheden rond het Werkbaar Werk aan de hand van een ronde tafel waarbij sociale partners, preventie-adviseurs en arbeidsgeneesheren zijn betrokken. De volgende definitie van Werkbaar Werk was het uitgangspunt: “Werkbaar Werk is werk dat je intrinsiek motiveert, voldoende kansen geeft om bij te leren, waar je niet overspannen van wordt en je voldoende ruimte biedt voor gezin, sport en hobby’s”.

Een tweede ronde tafel is inmiddels gepland op 17 november 2015. Voor de relevante thema’s zal natuurlijk worden afgestemd en samengewerkt met de minister van Sociale Zaken en Volksgezondheid. Het kader voor de besprekingen is opgebouwd aan de hand van vier vragen:

Hoe kan op ondernemingsniveau een beleid gevoerd worden waarbij oudere werknemers maximaal en in de beste omstandigheden op de arbeidsmarkt actief kunnen blijven?

Hoe kunnen we ervoor zorgen dat werknemers hun eigen loopbaan actief kunnen plannen door via loopbaanintervallen de nodige pauzes in te lassen?

Op welke manier kunnen we de behoeften van de werknemers om gezin en arbeid te combineren, verzoenen met de behoeften van de werkgever op gebied van arbeidsorganisatie?

Hoe kunnen we op maat van de onderneming en het individu, oplossingen vinden voor de problematiek rond het psychosociaal welzijn, en specifiek inzake stress en burn-out, en hoe zorgen we dat deze werknemers niet langdurig uitvallen?

Niettegenstaande de besprekingen nog bezig zijn, en het Werkbaar Werk, net zoals het levenslang leren, een continu aandachtspunt en een evoluerende materie is, zijn voor 2016 voorlopig al vijf prioritaire werven geïdentificeerd: a) de werkgelegenheidsplannen voor oudere werknemers, b) de loopbaanrekening en het loopbaansparen, c) de modernisering van de arbeidstijd, d) stress en *burn-out* en e) reïntegratie van arbeidsongeschikte werknemers.

1. Le travail durable

Le 9 juin 2015, j’ai donné le coup d’envoi des travaux concernant le Travail Durable par une table ronde à laquelle ont participé les partenaires sociaux, les conseillers en prévention et les médecins du travail. La définition suivante de Travail Durable était le point de départ : “Le Travail Durable est un travail qui motive de manière intrinsèque, qui donne suffisamment d’opportunités pour apprendre, qui ne stresse pas et qui laisse suffisamment de liberté pour la famille, le sport et les hobbies”.

Entre-temps, une deuxième table ronde est planifiée pour le 17 novembre 2015. Les thèmes pertinents seront bien évidemment abordés en concertation et en collaboration avec la ministre des Affaires sociales et de la Santé publique. Le cadre des discussions s’articule autour de quatre questions:

Comment peut-on mener, au niveau de l’entreprise, une politique permettant aux travailleurs âgés de rester au maximum actifs sur le marché du travail et dans les meilleures conditions?

Comment peut-on veiller à ce que les travailleurs puissent planifier leurs propres carrières de manière active en insérant les pauses nécessaires grâce à des intervalles de carrière?

De quelle manière peut-on concilier les besoins des travailleurs en matière de combinaison famille-travail, avec les besoins de l’employeur en matière d’organisation du travail?

Comment peut-on, à l’échelle de l’entreprise et de l’individu, trouver des solutions à la problématique du bien-être psychosocial et spécifiquement en matière de stress et de burnout, et comment veillons-nous à ce que ces travailleurs ne se trouvent pas définitivement hors-circuit?

Bien que les discussions soient encore en cours, et que le Travail Durable, toute comme l’apprentissage tout au long de la vie, soit un point d’attention permanent et une matière évolutive, les cinq chantiers suivants ont déjà été identifiés comme prioritaires pour 2016: a) les plans pour l’emploi des travailleurs âgés, b) le compte-carrière et le compte épargne-temps, c) la modernisation du temps de travail, d) les stress et le *burnout* et e) la réintégration de travailleurs en incapacité de travail.

a) *Werkgelegenheidsplannen voor oudere werknemers*

Cao 104, over de uitvoering van een werkgelegenheidsplan oudere werknemers in de onderneming, heeft als doelstelling om maximaal een duurzame inzetbaarheid van de werknemer te bewerkstelligen en dit door specifieke acties uitgaande van de werkgever. Duurzame inzetbaarheid is echter niet alleen iets wat oudere werknemers en hun werkgevers aanbelangt. Het is een aandachtspunt voor alle werknemers en werkgevers en dit doorheen heel de loopbaan. Na afronding van de momenteel lopende evaluatie van de impact van de bestaande cao 104, zal in 2016 met de sociale partners worden overlegd, om te kijken of en hoe deze duurzame inzetbaarheid kan worden versterkt.

b) *Loopbaanrekening en loopbaansparen*

De loopbaanrekening geeft een overzicht van het genomen krediet en het nog te nemen saldo inzake tijds-krediet, loopbaanonderbreking en thematische verloven. In 2016 zal de RVA starten met een haalbaarheidsstudie voor de ontwikkeling van een e-governementtoepassing waar op termijn elke werknemer zijn loopbaanrekening online kan raadplegen.

Naast deze loopbaanrekening wil ik ook het concept van het loopbaansparen verder uitwerken, in lijn met de bepalingen in het regeerakkoord. Het doel is de werknemer meer flexibiliteit te geven inzake de opname van bijkomende vakantiedagen, en dit in ruil voor andere opgebouwde rechten zoals eindejaarspremie of extralegale vakantiedagen. Als werknemers actief hun loopbaan in voldoende mate zelf kunnen sturen, kunnen ze werk en gezin meer evenwichtig met elkaar combineren. Maar deze sturing moet steeds vertrekken vanuit een eenduidig kader, waarbij sociale rechten en sociale bescherming worden gevrijwaard en gendergelijkheid wordt nagestreefd.

c) *Modernisering van de arbeidstijd*

De arbeidstijd is sinds het ontstaan van het arbeidsrecht altijd een essentieel onderdeel geweest van de arbeidsovereenkomst. De reglementering rond arbeidstijd dient om de werknemer te beschermen tegen te veel werken, want anders kan dit leiden tot fysieke en/of psychosociale klachten. In het arbeidsrecht zijn weliswaar doorheen de tijd verschillende en meerdere vormen van flexibiliteit ingebouwd, omwille van bvb. de specificiteit van een bepaald productieproces of om bijzondere redenen inzake arbeidsorganisatie.

a) *Les plans pour l'emploi des travailleurs âgés*

La CCT 104, concernant la création d'un plan pour l'emploi des travailleurs âgés dans l'entreprise, a comme objectif de réaliser au maximum une employabilité durable du travailleur et ceci au moyen d'actions spécifiques partant de l'employeur. Cependant, l'employabilité durable n'est pas quelque chose qui ne concerne que les travailleurs âgés et leurs employeurs. C'est un point d'attention pour tous les travailleurs et employeurs et ceci durant toute la carrière. À l'issue de l'évaluation de l'impact de la CCT 104 existante, actuellement en cours, une concertation sera organisée avec les partenaires sociaux afin de voir si et comment cette employabilité durable peut être renforcée.

b) *le compte-carrière et le compte épargne-temps*

Le compte-carrière donne un aperçu du crédit pris et du solde encore à prendre en matière du crédit-temps, d'interruption de carrière et des congés thématiques. En 2016, l'ONEM va démarrer une analyse de faisabilité pour le développement d'une application e-gouvernement où, à terme, chaque travailleur pourra consulter son compte-carrière.

En plus de ce compte-carrière, je veux également développer ultérieurement le concept du compte-épargne et ceci dans la ligne des dispositions de l'accord de gouvernement. L'objectif est de donner plus de flexibilité au travailleur en matière de prise de jours de congé supplémentaires, en échange d'autres droits accumulés tels que la prime de fin d'année ou les jours de congé extra légaux. Si les travailleurs peuvent activement gérer leurs carrières eux-mêmes de façon suffisante, ils pourront combiner leur vie de famille et leur temps de travail de façon plus équilibrée. Mais cette gestion doit se faire à partir d'un cadre univoque, qui garantit les droits sociaux et la protection sociale et qui poursuit l'égalité des genres.

c) *la modernisation du temps de travail*

Depuis le début du droit du travail, le temps de travail a toujours été une partie essentielle du contrat de travail. La réglementation en matière de temps de travail sert à protéger le travailleur contre un abus de travail, qui peut entraîner des troubles physiques et/ou psychosociaux. Il est vrai, qu'au fil du temps, plusieurs formes de flexibilité différentes ont été introduites dans le droit du travail, en raison, par exemple, de la spécificité d'un certain processus de production ou pour des raisons spécifiques concernant l'organisation du travail.

De belangrijkste mogelijkheden inzake flexibele arbeidstijd binnen het huidig wetgevend kader zijn: meeruren, overuren, ploegenarbeid, kleine of grote flexibiliteit, nieuwe arbeidsregelingen, glijdende werktijden, deeltijdse arbeid, leidende functies of vertrouwenspos-ten en het plaats- en tijdonafhankelijk werken.

Niettegenstaande er vandaag al heel wat mogelijk is, hebben bepaalde types van organisaties, nood aan bijkomende mogelijkheden inzake flexibiliteit van de arbeidstijd:

“Turbulente” organisaties (situaties van reorganisa-ties, fusies, herstructureringen, enz.);

“Rigide” organisaties (nood aan visie en implementa-tie van duurzame en flexibele loopbaantrajecten, enz.);

“Vergrijsde” organisaties (met een groot aantal 45+ werknemers, veel eindloopbaan, nood aan langer werken, enz.);

“Fluctuerende” organisaties (seizoensgebonden ar-beid, pieken en dalen in de productie, enz.).

Om een nieuwe impuls te geven aan de hangende besprekingen, zal aan de sociale partners een voorstel worden gedaan met als doel de gangbare praktijken betreffende de glijdende uurregeling, zoals ze onder bepaalde voorwaarden door de inspectie vandaag al gedoogd worden, een wettelijke basis te geven. Er zal eveneens een voorstel worden geformuleerd om de regelgeving inzake deeltijdse arbeid te vereenvoudigen en te moderniseren, onder meer op het vlak van bepaalde sociale documenten en bekendmakingsprocedures. Dit moet de start vormen van een meer diepgaande reflectie over de wijze waarop de flexibiliteiteisen van organisa-ties en werknemers op elkaar worden afgestemd.

De noodzaak om te voorzien in meer flexibiliteit voor de werknemers en voor de ondernemingen, is ook één van de centrale aanbevelingen in het Verslag 2015, dat op 8 oktober 2015 is voorgesteld door de Hoge Raad voor de Werkgelegenheid of HRW. Meerdere thema's in deze beleidsnota sluiten trouwens aan op de synthese van de recente ontwikkelingen en vooruitzichten voor de arbeidsmarkt en op de aanbevelingen van de HRW.

d) *Psychosociale risico's en MSA*

Aangezien psychische problemen en musculo-skeletale aandoeningen of MSA als de voornaamste

Les possibilités les plus importantes en matière de flexibilité du temps de travail dans le cadre législatif actuel sont: les heures en plus à récupérer, les heures supplémentaires, le travail en équipes, le régime de petite flexibilité ou de grande flexibilité, les nouveaux régimes de travail, les horaires flottants, le travail à temps partiel, les fonctions dirigeantes ou les postes de confiance et le travail sans endroit ni horaire fixes.

Bien qu'aujourd'hui existent déjà pas mal de pos-sibilités, certains types d'organisation ont besoin de possibilités supplémentaires en matière de flexibilité du temps de travail:

Des organisations “turbulentes” (situations de réorga-nisations, de fusions, de restructurations, etc.);

Des organisations “rigides” (un besoin de vision et d'implémentation concernant des trajets de carrière durables et flexibles, etc.);

Des organisations “vieillies” (beaucoup de travailleurs de plus de 45 ans, beaucoup de fins de carrière, un besoin de travailler plus longtemps, etc.);

Des organisations “fluctuantes” (le travail saisonnier, des pics et des creux dans la production, etc.).

Pour donner un nouvel élan aux discussions en cours, une proposition sera faite aux partenaires sociaux afin de donner une base légale aux pratiques courantes d'horaires flottants, qui sont déjà actuellement tolé-rées sous certaines conditions par l'inspection. Une proposition sera également formulée afin de simpli-fier et de moderniser la réglementation en matière de travail à temps partiel, entre autres en ce qui concerne certains documents sociaux ainsi que les procédures d'avis. Ceci doit être le point de départ d'une réflexion en profondeur sur la compatibilité entre les exigences en matière de flexibilité des organisations et celles des travailleurs.

La nécessité de prévoir davantage de flexibilité pour les travailleurs et les entreprises, est également une des recommandations centrales du Rapport 2015, qui a été présenté le 8 octobre 2015 par le Conseil supé-rieur de l'Emploi ou CSE. Plusieurs thèmes de cette note politique correspondent d'ailleurs à la synthèse des évolutions récentes et perspectives du marché du travail, ainsi qu'aux recommandations du CSE.

d) *Les risques psychosociaux et les TMS*

Etant donné que les problèmes psychiques et les troubles musculosquelettiques ou TMS, peuvent être

redenen voor langdurige afwezigheid moeten worden beschouwd, is het evident dat gestreefd moet worden om de risico's te verminderen die tot deze aandoeningen en problemen leiden, om op deze manier werknemers langer aan het werk te houden (primaire preventie). Musculoskeletale aandoeningen zijn een verzamelnaam voor de problemen (pijn, prikkelingen, warmte, krampen, stijfheid,...) ter hoogte van de musculoskeletale structuren (de spieren, de pezen, de ligamenten, de zenuwen en de gewrichten met het kraakbeen en de slijmbeurs) waarmee men wordt geconfronteerd tijdens zijn professionele activiteiten. Deze aandoeningen kunnen gelokaliseerd zijn ter hoogte van de bovenste ledematen (schouders, ellebogen, polsen), ter hoogte van de onderste ledematen (knieën) en ter hoogte van de nek of de rug (Bron: Preventie van MSA, FOD Waso, 2011).

Recente regelgeving verplicht de werkgever om in zijn preventiebeleid rekening te houden met psychosociale risico's of PSR zoals stress, *burn-out*, pestgedrag, agressie, enz. 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. In 2015 zijn daartoe al een aantal acties ondernomen, zoals een wedstrijd voor het verzamelen en verspreiden van goede praktijken over PSR en een mediacampagne. In 2016 zal er verder intensief campagne worden gevoerd op het vlak van PSR en andere nieuwe risico's, onder meer door het ontwikkelen en verspreiden van sensibilisatietools over PSR voor kmo's en kleine ondernemingen. Daarnaast zal verder onderzoek gevoerd worden naar de fysieke en psychische druk van de arbeid, vooral binnen de leeftijdscategorie van 25 tot 45 jaar. We behoren vandaag bij de Europese top op het vlak van wetgeving inzake psychosociaal welzijn op de werkvloer, en dit moeten we zo kunnen houden.

MSA kunnen zich manifesteren in alle activiteitensectoren en bij alle leeftijden. De gestage stijging van het aantal werknemers met MSA betekent dat ook de directe en indirecte kosten die er mee verbonden zijn, stelselmatig toenemen. De economische impact van MSA betekent dan ook een belangrijke rem op de groeiomogelijkheden van ondernemingen. Om kwaliteitsvol werk te kunnen aanbieden met optimale arbeidsvoorwaarden en om te beletten dat werknemers MSA gaan ontwikkelen, is het belangrijk dat ondernemingen een preventiebeleid voeren dat oog heeft voor goede ergonomische omstandigheden. De sensibilisering rond MSA zal gebeuren aan de hand van een mediacampagne, het ontwikkelen van een gids ter preventie van MSA en sensibilisatiecampagnes per sector, met als speerpunt de sectoren die vaak met MSA worden

considérés comme les principaux facteurs d'absence de longue durée, il est évident qu'il faut tendre à réduire les risques qui entraînent ces affections et ces problèmes, afin de garder de cette manière les travailleurs plus longtemps au travail (prévention primaire). Les troubles musculosquelettiques regroupent les problèmes (douleurs, picotements, chaleur, crampes, raideurs, ...) auxquels on est confronté au cours de l'activité professionnelle et qui touchent les structures musculosquelettiques (les muscles, les tendons, les ligaments, les nerfs et les articulations, cartilage, bourse séreuse,...). Ces affections peuvent être localisées tant au niveau des membres supérieurs (épaules, coudes, poignets) que des membres inférieurs (genoux), ainsi que de la nuque ou du dos (Source: Prévention des TMS, SPF Etc, 2011).

La réglementation récente oblige l'employeur à tenir compte, dans sa politique de prévention, des risques psychosociaux ou RPS, tels que le stress, le *burnout*, le harcèlement, l'agression, etc. Il faudra dégager le temps nécessaire pour la sensibilisation et la formation des différents acteurs, sur la nature de ces risques et la façon de les prévenir ou d'y remédier. En 2015, un certain nombre d'actions ont déjà été entreprises, telles qu'un concours destiné à regrouper et diffuser les bonnes pratiques concernant les RPS, ainsi qu'une campagne médiatique. En 2016, une campagne encore plus intensive sera réalisée dans le domaine des RPS et des nouveaux risques, entre autres en développant et en diffusant des instruments de sensibilisation sur les RPS à l'attention des PME et petites entreprises. En outre, on poursuivra l'enquête sur la pression physique et psychique du travail, surtout au sein de la catégorie d'âge des 25 – 45 ans. Nous faisons partie actuellement du top européen en ce qui concerne la législation concernant le bien-être psychosocial sur le lieu de travail, et nous devons y rester.

Les TMS peuvent se manifester dans tous les secteurs d'activité et à tous les âges. La hausse continue du nombre de travailleurs avec TMS signifie que les coûts directs et indirects qui y sont liés augmentent systématiquement. L'impact économique des TMS constitue de ce fait un frein important aux possibilités de croissance des entreprises. Afin de pouvoir offrir un travail de qualité et d'empêcher que des travailleurs ne développent des TMS, il est important que les entreprises mènent une politique de prévention attentive à de bonnes conditions ergonomiques. La sensibilisation aux TMS va commencer par le biais d'une campagne médiatique, de la rédaction d'un guide de prévention des TMS, d'une campagne de sensibilisation par secteur, avec, comme fer de lance, les secteurs qui sont souvent confrontés aux TMS, tels que le secteur de la

geconfronteerd zoals de bouwsector, de zorgsector, de tertiaire sector, enz.

e) *Re-integratie van arbeidsongeschikte werknemers*

Langdurige ziekte – al dan niet als gevolg van een psychosociale problematiek – heeft een hoog prijskaartje voor de werkgever, voor de sociale zekerheid en voor de maatschappij, maar zeker ook voor de arbeidsongeschikte zelf: het leidt tot inkomstenverlies, sociaal isolement en vaak tot nog meer gezondheidsproblemen. Hoe langer iemand arbeidsongeschikt is, des te moeilijker het voor hem of haar is om opnieuw te gaan werken. Het is dus van het allergrootste belang om werknemers in een vroeg stadium de kans te geven om weer aan de slag te gaan, eventueel via aangepast of ander werk, maar liefst in de vertrouwde arbeidsomgeving (secundaire en tertiaire preventie).

Werkgever en werknemer kunnen dit niet alleen. Een geslaagde re-integratie vergt niet alleen overleg met de arbeidsongeschikte werknemer, maar vraagt een multidisciplinaire aanpak waarvoor constructieve samenwerking nodig is tussen een aantal actoren zoals de behandelend arts van de betrokken werknemer, de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer en/of andere bevoegde preventieadviseurs (psychosociale aspecten, ergonomie, enz.), de adviserend geneesheer van de mutualiteit en de regionale diensten voor arbeidsbemiddeling, om de mogelijkheden van de werknemer om – al dan niet tijdelijk – aangepast of ander werk op te nemen binnen de onderneming, zo concreet mogelijk te onderzoeken.

Dit vereist een wettelijke omkadering die rekening houdt met de verschillende aspecten op het gebied van het arbeidsrecht, welzijn op het werk en de sociale zekerheid. Samen met de minister van Sociale Zaken en Volksgezondheid, wil ik in 2016 werk maken van een dergelijk globaal wettelijk kader voor de re-integratie van arbeidsongeschikte werknemers, evenals van de noodzakelijke en vlotte samenwerking tussen de verschillende geneesheren die via elektronische weg kan worden georganiseerd en met respect voor de gevoeligheid en bescherming van medische gegevens.

Daarom leggen wij een wetsontwerp voor tot invoering van een arbeidsrechtelijk kader voor de gedeeltelijke werkhervatting van arbeidsongeschikte werknemers, en er zal een re-integratietraject worden uitgewerkt waarbij een sleutelrol is weggelegd voor de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer, om de werknemer toe te laten zich in de best mogelijke omstandigheden opnieuw in

construction, le secteur des soins de santé, le secteur tertiaire, etc.

e) *La réintégration de travailleurs en incapacité de travail*

La maladie de longue durée – conséquente ou non à une problématique psychosociale – a un coût élevé pour l'employeur, pour la sécurité sociale et pour la société, mais certainement aussi pour le travailleur en incapacité lui-même: cela engendre une perte de revenus, un isolement social et fréquemment davantage encore de problèmes de santé. Plus longtemps un travailleur est en incapacité de travail, plus il lui est difficile de reprendre le travail. Il est donc extrêmement important de donner aux travailleurs, à un stade précoce, la chance de pouvoir reprendre le travail, éventuellement via un travail adapté ou un autre travail, mais de préférence dans un environnement de travail familier (prévention secondaire et tertiaire).

L'employeur et le travailleur ne peuvent faire cela seuls. Une réintégration réussie ne nécessite pas seulement une concertation avec le travailleur en incapacité de travail, mais requiert une approche multidisciplinaire pour laquelle une collaboration constructive est nécessaire entre un certain nombre d'acteurs, parmi lesquels le médecin traitant du travailleur concerné, le conseiller en prévention-médecin du travail et/ou d'autres conseillers en prévention (aspects psychosociaux, ergonomie, etc.,...), le médecin conseil de la mutuelle, ainsi que les services régionaux de l'emploi, afin d'examiner de la façon la plus concrète possible les possibilités d'intégrer le travailleur dans l'entreprise pour un travail adapté – temporairement ou non – ou un autre poste de travail.

Cela requiert un cadre légal qui tienne compte des différents aspects, en matière de droit du travail, de bien-être au travail et de sécurité sociale. Avec la ministre des Affaires sociales et de la Santé publique, je veux travailler en 2016 à la réalisation d'un tel cadre légal global pour la réintégration des travailleurs en incapacité de travail, ainsi qu'à une collaboration indispensable et rapide entre les différents médecins, qui peut être organisée par la voie électronique et qui respecte le caractère sensible et la sauvegarde des données médicales.

C'est pourquoi nous déposons un projet de loi en vue d'introduire un cadre en droit du travail pour la reprise partielle du travail d'un travailleur en incapacité de travail, et un trajet de réintégration sera élaboré, réservant un rôle-clé au conseiller en prévention-médecin du travail, afin de permettre au travailleur de se réintégrer dans son environnement de travail dans les meilleurs

de arbeidsomgeving te integreren. Deze voorstellen zijn in overeenstemming met advies nr. 1923 van de Nationale Arbeidsraad, en hebben tot doel de nodige rechtszekerheid te bieden aan de betrokken partijen en de obstakels voor de terugkeer naar werk weg te werken. Bovendien zal het re-integratietraject voorzien in een procedure die de nodige duidelijkheid biedt in geval van langdurige of definitieve arbeidsongeschiktheid voor het overeengekomen werk.

Om de re-integratie alle kansen te geven en daarvoor ook de nodige ruimte te scheppen, zullen we ook het takenpakket van de Externe Diensten voor Preventie en Bescherming op het Werk herbekijken, evenals de rol van de preventieadviseurs en in het bijzonder van de preventieadviseurs-arbeidsgeneesheren. Het is ook van belang te onderzoeken hoe de opleiding van deze preventieadviseurs en de aantrekkelijkheid van het beroep kunnen worden verbeterd. Bijgevolg zal ook het onderzoek en de innovatie op dit terrein positief beïnvloed worden. Verder ben ik van mening dat het belang van welzijn, bescherming en veiligheid iets is dat we vanaf jonge leeftijd moeten meegeven aan onze jeugd. We bekijken met de betrokken kabinetten hoe we via het onderwijs deze awareness kunnen meegeven.

2. Welzijn op het werk

Europees kader

In overeenstemming met de krijtlijnen die voortvloeien uit het nieuw strategisch kader voor gezondheid en veiligheid op het werk (2014-2020) van de Europese Commissie en uit het advies van de Nationale Arbeidsraad (nr. 1918, 25 november 2014), is een ontwerp van Nationale Strategie Welzijn op het Werk 2016-2020 opgemaakt. De tekst bevat meteen ook een eerste reeks prioriteiten voor het jaar 2016, en zal in de loop van het najaar 2015 worden voorgelegd aan de sociale partners in de Hoge Raad voor Preventie en Bescherming op het Werk of HRPBW, om te komen tot een meer concreet actieprogramma. Belangrijke onderwerpen in deze nationale strategie zijn de reïntegratie van arbeidsongeschikte werknemers en de aandacht voor de specifieke situatie van kmo's.

Asbest

Het bestaande regelgevend kader ter bescherming van werknemers tegen de risico's van blootstelling aan asbest is zeer strikt en gedetailleerd. Dit is absoluut terecht gezien de impact ervan op de gezondheid, maar de concretisering ervan op het terrein biedt de nodige

circumstances possibles. Ces propositions sont en concordance avec l'avis N° 1923 du Conseil national du Travail, et ont pour objectif d'offrir la sécurité juridique indispensable aux parties concernées et d'éliminer les obstacles au retour au travail. En outre, le trajet de réintégration sera prévu dans une procédure qui offre toute la clarté nécessaire, en cas d'incapacité de travail de longue durée ou définitive pour le travail convenu.

Afin de donner toutes les chances à la réintégration, et d'aménager pour cela l'espace nécessaire, nous allons également réexaminer l'ensemble des attributions des Services extérieurs de Prévention et de Protection au Travail, ainsi que le rôle des conseillers en prévention, et, en particulier, les conseillers en prévention-médecins du travail. Il est aussi important d'examiner comment la formation des conseillers en prévention et l'attractivité de leur profession pourraient être améliorées. L'enquête et l'innovation seront également influencées positivement sur ce terrain. Je pense ensuite que, à partir du plus jeune âge, nous devons transmettre à nos jeunes l'importance du bien-être, de la protection et de la sécurité. Nous examinons avec les autres cabinets comment, via l'enseignement, nous pouvons transmettre cette prise de conscience.

2. Le bien-être au travail

Un cadre européen

Conformément aux lignes directrices qui découlent du nouveau cadre stratégique pour la santé et la sécurité au travail (2014-2020) de la Commission Européenne, et suite à l'avis du Conseil national du Travail (N° 1918, du 25 novembre 2014), un projet de Stratégie nationale Bien-être au travail 2016-2020 a été élaboré. Le texte prévoit également une première série de priorités pour l'année 2016, et va être présenté, dans le courant de l'automne 2015, aux partenaires sociaux, au sein du Conseil Supérieur pour la Prévention et la Protection au Travail, ou CSPPT, afin d'aboutir à un programme d'action plus concret. La réintégration des travailleurs en incapacité de travail et l'attention apportée à la situation spécifique des PME sont des points importants de cette stratégie nationale.

L'amiante

Le cadre réglementaire existant concernant la protection des travailleurs contre les risques d'exposition à l'amiante est très strict et très détaillé. Cela se justifie tout-à-fait, étant donné l'impact de cette exposition sur la santé, mais la concrétisation de ce cadre sur le terrain

uitdagingen. Met het oog op het eventueel aanpassen en actualiseren van het bestaande normatief kader zal een werkgroep de mogelijke pistes voor herziening onderzoeken, onder meer via contact met een aantal *stakeholders*, en een onderzoek van de evoluties op dit vlak in de buurlanden.

Administratieve vereenvoudiging

Voor wat betreft de administratieve vereenvoudiging van de wetgeving inzake welzijn op het werk, zal in 2016 de afbouw van een aantal meldingsplichten bekeken worden. Deze zijn allemaal opgelijst en voor elk ervan is afgetoetst wat de relevantie is voor een effectief en efficiënt handhavingsbeleid. Een voorstel zal worden opgemaakt tot afschaffing van die notificaties die geen meerwaarde hebben en/of waarvoor geen EU-verplichting is opgelegd, zoals bvb. de notificaties inzake werkzaamheden in hyperbare omgeving, het gebruik van cyaniden en afwijkingen van de normale referentieduur voor beroepsmatige blootstelling. Voor andere notificaties wordt de mogelijkheid onderzocht van een unieke elektronische aangifte, zoals bvb. voor kennisgevingen van bouwplaatsen.

Ook zal worden onderzocht op welke manier de procedure voor klachten met betrekking tot beroepsfouten van de controleartsen of artsen-scheidsrechters kan worden vereenvoudigd en meer doeltreffend kan worden gemaakt om te komen tot een betere werking van de controlegeneeskunde.

Tenslotte zullen de constructievoorschriften ter preventie van brand op arbeidsplaatsen meer coherent gemaakt worden ten opzichte van de algemene basiseisen inzake brand.

Sectorale en lokale inspectiecampagnes

Om een efficiënt en preventief handhavingsbeleid te voeren, zal in 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 de sectoren en/of beroepscategorieën met een verhoogde incidentie inzake arbeidsongevallen en/of beroepsziekten.

Bij de invulling ervan zal overleg gepleegd worden met de sectorfederaties en de werknemersorganisaties. Zo worden er in de bouwsector bvb. regelmatig doelgerichte acties gehouden voor welbepaalde risico's

présente certains défis nécessaires. Un groupe de travail va examiner les pistes de réforme possibles, en vue d'une adaptation éventuelle et d'une actualisation du cadre normatif existant, entre autres, par des contacts avec un certain nombre de parties intéressées, ainsi qu'une analyse de l'évolution dans ce domaine dans les pays voisins.

La simplification administrative

En ce qui concerne la simplification administrative de la législation relative au bien-être au travail, la suppression progressive d'un certain nombre d'obligations de transmission de données va être examinée en 2016. Ces obligations ont toutes été recensées et la pertinence de chacune d'entre elles pour une application efficace et efficiente est analysée. Une proposition de suppression des notifications qui n'ont aucune valeur ajoutée et/ou pour lesquelles aucune obligation n'a été imposée par l'Europe va être faite, telles que p.ex. les notifications concernant les travaux en milieu hyperbare, l'utilisation de cyanures et les dérogations par rapport à la durée de référence habituelle d'exposition liée à la profession. La possibilité d'une déclaration électronique unique sera examinée pour d'autres notifications, telles que p.ex. les notifications de chantiers.

On va également examiner de quelle manière la procédure de plaintes relatives à des fautes professionnelles des médecins-contrôle ou médecins arbitres peut être simplifiée et rendue plus efficace, afin d'arriver à un meilleur fonctionnement de la médecine de contrôle.

Enfin, les règles de la construction pour la prévention incendie sur les lieux de travail va être rendue plus cohérente par rapport aux exigences générales de base en cas d'incendie.

Les campagnes sectorielles et locales d'inspection

Afin de mener une politique efficiente et préventive, la capacité nécessaire à la réalisation des campagnes sectorielles d'information sera dégagée dans le planning des inspections. Lors de la sélection des secteurs et/ou du public-cible, une attention particulière sera portée aux secteurs et/ou aux catégories professionnelles avec une augmentation d'incidence d'accidents de travail et/ou de maladies professionnelles.

Les fédérations de secteur et les organisations de travailleurs seront consultées pour l'élaboration de ce planning. Ainsi, des actions ciblées seront régulièrement menées dans le secteur de la construction, par exemple,

zoals valgevaar. Daarnaast is in september 2015 ook de tweejaarlijkse gezamenlijke preventiecampagne gelanceerd over Veilig Werken op Hoogte. Daarbij wordt nauw samenwerkt met het Nationaal Actiecomité voor Veiligheid en hygiëne in het Bouwbedrijf of NAVB dat instaat voor sensibilisering en informatieverstrekking. Ook andere sectorale preventieplannen staan in de steigers.

De campagne in samenwerking met het *Senior Labour Inspectors Committee* of SLIC tenslotte, is in 2016 gericht op de interimsector.

Naast nationale campagnes zullen er ook lokale campagnes worden gehouden op het niveau van een regionale directie. Dit moet toelaten om maximaal in te zetten op de geografische indeling en specificiteit van de betrokken regio. In 2016 zal in een aantal regionale directies de nadruk worden gelegd op de problematiek van Werkbaar Werk, bvb. het opstellen van actieplannen ter voorkoming van stress en *burn-out*, en het aanpassen van werkposten op ergonomisch vlak.

kmo's

Ook de aandacht voor welzijnsbevordering in kmo's, via het online interactive risk assessment of OIRA blijft behouden. In 2015 zijn specifieke OIRA-versies ontwikkeld voor de sectoren van de kappers, hout en bouw. In 2016 wordt in samenwerking met de betrokken sectoren, de verdere verspreiding en promotie ervan voorzien, evenals deze van andere instrumenten voor risicoanalyse zoals de bvb. Sobane-Déparis. Verder zullen in 2016 OIRA-versies worden ontwikkeld voor bijkomende sectoren, waaronder de horeca en de schoonmaak.

In kmo's en vooral in zeer kleine ondernemingen is het tekort aan kennis over welzijn op het werk bij werkgevers en leidinggevenden een belangrijke hinderpaal voor meer en betere preventie. Zij hebben vaak ook niet de tijd om vorming te volgen of zich daarvoor ver te verplaatsen. Daarom zal worden onderzocht op welke manier deze kennis kan worden verbeterd (bvb. via *e-learning* modules over belangrijke aspecten van welzijn op het werk).

pour des risques bien définis tels que le danger de chute. À côté de cela, la campagne bisannuelle commune de prévention concernant la Sécurité du Travail en Hauteur a été lancée en septembre 2015. Cette campagne a été réalisée en étroite collaboration avec le Comité National d'Action pour la Sécurité et l'hygiène dans la Construction ou CNAC, qui est responsable pour la sensibilisation et la diffusion de l'information. D'autres plans de prévention sectoriels vont également être lancés.

La campagne en collaboration avec le *Senior Labour Inspectors Committee*, ou SLIC, enfin, sera orientée, en 2016, vers le secteur de l'intérim.

À côté des campagnes nationales, des campagnes locales seront également organisées, au niveau des directions régionales. Cela doit permettre de s'engager au maximum sur la répartition géographique et la spécificité de la région concernée. En 2016, l'accent sera mis, dans un certain nombre de directions régionales, sur la problématique du travail durable, par exemple, la mise en place de plans d'action pour la prévention du stress et du *burnout*, ainsi que l'adaptation des postes de travail sur le plan ergonomique.

Les PME

L'attention apportée à la promotion du bien-être dans les PME, via l'évaluation interactive des risques en ligne, ou OIRA, est maintenue. En 2015, des versions OIRA spécifiques ont été développées pour le secteur des coiffeurs, du bois et de la construction. La propagation et la promotion de ce système, ainsi que d'autres instruments pour l'analyse des risques, tels que, par exemple, Sobane-Déparis, sont prévues en 2016, en collaboration avec les secteurs concernés. Les versions OIRA seront encore développées en 2016, pour d'autres secteurs, parmi lesquels le secteur horeca et le secteur du nettoyage.

Dans les PME, et particulièrement dans les très petites entreprises, le manque de connaissance en matière de bien-être au travail chez les employeurs et les dirigeants est une entrave importante pour davantage de prévention et pour une meilleure prévention. Bien souvent aussi ils n'ont pas le temps de suivre des formations ou de se déplacer loin pour les suivre. C'est pourquoi on va examiner comment ce savoir peut être amélioré (par exemple via des modules de *e-learning* sur les aspects importants du bien-être au travail).

3. *Langer werken*

Om de doelstelling te halen die in 2020 een werkgelegenheidsgraad van 50 % vooropstelt in de leeftijdsgroep 55-64 jaar, moeten er meer dan 200 000 personen extra in die leeftijdsgroep aan het werk.

Sinds het generatiepact van 10 jaar geleden, zijn al grote stappen gezet. Het vervroegd opnemen van het wettelijk pensioen is afgeremd, door zowel de leeftijdsvoorwaarden als de loopbaanvoorwaarden op te trekken. Ook de volgende jaren verhogen deze voorwaarden volgens een vastgelegd tijdsplan, zodat het voor iedereen duidelijk is op welk ogenblik zij of hij ten vroegste de arbeidsmarkt kan verlaten. De duidelijkheid zorgt er ook voor dat werknemers, die nog meerdere jaren verwijderd zijn van hun pensioen, en hun werkgevers, ook moeten blijven investeren in het ontwikkelen of verder in stand houden van hun kennis en competenties.

Ook in 2016 zullen de werkgevers verder worden sensibiliseerd om het gebruik van het SWT te verkleinen. De bestaande patronale bijdragen op de aanvullende vergoeding die de werkgever aan de werknemer betaalt, zullen verhoogd worden voor nieuwe intreders, waarbij die bijdrage groter zal zijn naarmate de instapleeftijd in het SWT lager ligt.

De werkzoekenden in SWT moeten ook beschikbaar blijven voor de arbeidsmarkt. Om hen aan te moedigen het werk te hervatten, zal in 2016, de aanvullende vergoeding die ze maandelijks ontvangen van hun vroegere werkgever, fiscaal vrijgesteld worden tijdens periodes van activiteit bij een andere werkgever dan degene bij wie ze in SWT gingen of periodes van activiteit als zelfstandige in hoofdberoep.

4. *TAXSHIFT*

De verlaging van de indirecte loonkost, en meer bijzonder van de patronale sociale zekerheidsbijdragen, is een constante in het federaal regeringsbeleid van de laatste 25 jaar. Toch blijft onze loonkost behoren tot de hoogste van de Europese Unie.

In 2015 is al een bijdragevermindering voor de eerste drie werknemers ingevoerd en zijn specifieke maatregelen genomen voor de horecasector.

Loonkosten en lasten verminderen

2016 is het startjaar van een meerjarenprogramma dat tot een drastische verlaging zal leiden van de sociale

3. *Travailler plus longtemps*

Pour réaliser, en 2020, l'objectif d'un taux d'emploi de 50 % dans la catégorie d'âge des 55-64 ans, il faut mettre au travail plus de 200 000 personnes supplémentaires dans cette catégorie d'âge.

Depuis le pacte de solidarité entre les générations d'il y a 10 ans, d'importantes mesures ont déjà été prises. La prise anticipée de la pension légale a été freinée, par le biais du relèvement tant des conditions d'âge que des conditions de carrière. Au cours des années à venir, ces conditions seront encore renforcées, selon un calendrier établi, de sorte que chacun puisse savoir clairement à quel âge il/elle peut, au plus tôt, quitter le marché du travail. Cette clarté permet aux travailleurs qui sont encore éloignés de leur pension pour plusieurs années, ainsi qu'à leurs employeurs, de continuer à investir dans le développement ou le maintien de leurs connaissances et de leurs compétences.

En 2016, les employeurs continueront aussi à être sensibilisés à la réduction de l'utilisation du RCC: les cotisations patronales actuelles sur l'allocation complémentaire que l'employeur verse aux travailleurs, seront majorées pour les nouveaux entrants, la cotisation étant d'autant plus élevée que l'âge d'entrée en RCC est bas.

Les demandeurs d'emploi en RCC doivent également être disponibles sur le marché de l'emploi. Pour les encourager à reprendre le travail, l'allocation complémentaire qu'ils reçoivent mensuellement de leur ancien employeur, sera exonérée fiscalement en 2016 pendant les périodes d'activité auprès d'un autre employeur que celui chez qui ils sont partis en RCC ou les périodes d'activité comme indépendant à titre principal.

4. *Le TAX SHIFT*

La diminution du coût salarial indirect, et en particulier des cotisations patronales de sécurité sociale, est une constante dans la politique du gouvernement fédéral de ces 25 dernières années. Notre coût salarial demeure toutefois parmi les plus élevés de l'Union européenne.

En 2015, une réduction des cotisations pour les trois premiers travailleurs a été introduite et des mesures spécifiques ont été prises pour le secteur horeca.

Réduire le coût salarial et les charges

2016 verra le lancement d'un nouveau plan pluriannuel qui aboutira à une très forte réduction des

zekerheidsbijdragen die werkgevers moeten betalen. Naast de beheersing van de directe loonkost, zal ook de vermindering van de indirecte loonkost (fiscale en parafiscale lasten) zorgen voor een verbetering van de concurrentiepositie van onze ondernemingen en voor bijkomende jobs.

Er zal in de toekomst opgevolgd worden of de door de overheid gefinancierde loonlastenverminderingen ook effectief leiden tot een overeenkomstige daling van de totale loonkost, zodat deze bijdrageverminderingen leiden tot meer jobs, en niet tot meer loon.

We voeren vooreerst de verminderingen uit die voorzien waren in het competitiviteitspact. De voorziene middelen voor categorie I van de structurele lastenverlaging – dit is in hoofdzaak de private sector – bedragen 600 miljoen euro. Daarnaast vervroegen we de schijf van 2019 voor de ploegen- en nachtarbeid, zodat de drie voorziene enveloppes worden ingezet vanaf 2016. In totaal gaat het over een bedrag van maar liefst 510 miljoen euro. De taxshift liet niet alleen deze vervroeging toe, maar ook een bijkomende verlaging van 538 miljoen euro. Deze enveloppes voor de private sector worden samengevoegd en laten toe om de bijdragen op de laagste lonen al vanaf 2016 drastisch te verlagen en meteen een eerste stap te zetten op weg naar een verlaging van het wettelijk bijdragepercentage voor werkgevers van 32,4 % naar 25 %.

In 2020 zal de totale inspanning voor de RSZ-bijdrageverminderingen in de private sector 3,5 miljard euro meer bedragen dan vandaag, met inbegrip van het bedrag dat gerecupereerd wordt uit de afbouw van de niet-doorstorting van bedrijfsvoorheffing. Reeds vanaf 2018 zal de bijdragevoet gezakt zijn tot 25 %.

Het werken met een verlaging van de wettelijke bijdragevoet, in plaats van te werken met een basistarief en daarop bijkomende kortingen toestaan, heeft het voordeel van de duidelijkheid en de eenvoud. Potentiële buitenlandse investeerders kennen alle kortingen niet, en houden bij de keuze voor hun toekomstige vestigingsplaats rekening met de wettelijke tarieven.

Niet enkel de private sector, maar ook de non-profit sector zal genieten van de lastenverlaging en van een versterking van de sociale Maribel. In totaal wordt voor de non-profit sector 477 miljoen euro uitgetrokken tegen 2020.

Naast deze algemene verlaging van de sociale bijdragen, zullen ook specifieke bijkomende lastenverlagingen worden toegekend voor hoogtechnologische activiteiten (80 miljoen euro) en voor de eerste werknemers van

cotisations de sécurité sociale que les employeurs doivent payer. Outre la maîtrise du coût salarial direct, la diminution du coût salarial indirect (charges fiscales et parafiscales) entraînera une amélioration de la position concurrentielle de nos entreprises et la création d'emplois supplémentaires.

À l'avenir, on vérifiera que les réductions de charges salariales financées par les pouvoirs publics entraînent effectivement une diminution du coût salarial total, de sorte que ces réductions de cotisations entraînent davantage d'emplois et non davantage de salaire.

Nous réaliserons dans un premier temps les diminutions qui étaient prévues dans le pacte de compétitivité. Les moyens prévus pour la catégorie I de la diminution structurelle des charges – soit principalement le secteur privé –, s'élèvent à 600 millions d'euros. En outre, nous avançons la tranche de 2019 pour le travail en équipes et le travail de nuit, de sorte que les trois enveloppes prévues soient utilisées à cette fin à partir de 2016. Au total, il s'agit pas moins d'un montant de 510 millions d'euros. Le tax shift a, non seulement permis cet avancement, mais également une diminution supplémentaire de 538 millions d'euros. Ces enveloppes destinées au secteur privé sont jointes et permettent, déjà, dès 2016, de diminuer fortement les contributions des salaires les plus bas et de faire un premier pas vers un abaissement du pourcentage légal de cotisation pour les employeurs de 32,4 % à 25 %.

L'effort complet pour les réductions des cotisations ONSS du secteur privé, s'élèvera, en 2020, à 3,5 milliard d'euros de plus qu'aujourd'hui, en ce compris le montant récupéré de la suppression du non-versement du précompte professionnel. Le taux de cotisation descendra déjà à 25 %, à partir de 2018.

Travailler avec une diminution du taux de cotisation légal, au lieu de travailler avec un tarif de base et les réductions qui y sont liées, présente l'avantage de la clarté et de la simplicité. Des investisseurs étrangers potentiels ne connaissent pas toutes ces réductions, et dans le choix de leurs futurs lieux d'implantation, tiennent compte des taux légaux.

Le secteur privé, ainsi que le secteur non marchand, bénéficieront de cette diminution de cotisation, ainsi que d'un renforcement du Maribel social. D'ici 2020, 477 millions d'euros au total seront affectés au secteur non marchand.

En plus de cette diminution générale des cotisations sociales, des réductions de charges supplémentaires spécifiques seront également octroyées aux activités de haute technologie (80 millions d'euros) et pour les

startende ondernemingen (154 miljoen euro op kruissnelheid). Specifiek voor de bouwactiviteiten is er nog een bijkomende enveloppe van 605 miljoen euro beschikbaar. Op die manier kan de oneerlijke concurrentie, die de bouwondernemingen momenteel ondervinden, een halt worden toegeroepen.

Werken belonen

Om werkzoekenden en inactieven aan te moedigen de stap te zetten naar de arbeidsmarkt, is het belangrijk dat de overgang naar werk zorgt voor een aanzienlijke verbetering van het inkomen. Het netto-inkomen uit loontrekkende arbeid moet daarom verhoogd worden, zonder de bruto-kost voor de werkgever te verhogen, want dit laatste remt het behoud en de creatie van jobs af.

Om deze doelstelling te bereiken is in het regeerakkoord afgesproken dat de werkloosheids- en inactiviteitsvallen moeten worden weggewerkt en dat het nettoloon van de werknemer zal worden verhoogd door een daling van de fiscale en sociale lasten die van het brutoloon worden afgehouden. In dit kader heeft de regering reeds aanzienlijke stappen voorwaarts gezet. Zo zijn sinds 1 augustus 2015 de sociale en fiscale werkbonus versterkt. Dankzij de sociale werkbonus, een stelsel van vermindering van de persoonlijke sociale zekerheidsbijdragen die afgehouden worden van het brutoloon, wordt het netto-inkomen van alle loontrekkenden, die een brutoloon hebben dat lager is dan 2 343 euro, verhoogd. Personen die een minimumloon van 1 502 euro per maand hebben, betalen maandelijks nog slechts een symbolische bijdrage van enkele euro's. Met deze inspanning is de grens voor een verdere verlaging via de sociale werkbonus dus bereikt.

Daarom wordt in 2016 gekozen voor een versterking van de fiscale werkbonus. Dit houdt een vermindering in van de bedrijfsvoorheffing voor lagere inkomens, via de uitvoering van het competitiviteitspact. Tot slot worden ook de forfaitaire beroepskosten aanzienlijk verhoogd, met daarbij extra aandacht voor de lage lonen. Gezamenlijk resulteren deze maatregelen in een netto-loonsverhoging tot 59 euro per maand voor de laagste inkomens.

Dit beleid dat de koopkracht van lage en middeninkomens versterkt, zal ook in 2016 en daarna aangehouden worden. Er zal gestreefd worden naar een verhoging van het netto-inkomen met 100 euro tegen 2019 voor alle lonen tot 3 300 euro, met daarbij opnieuw bijzondere aandacht voor de lage lonen (netto-koopkrachtverhoging tot 146 euro per maand). Dit zal gerealiseerd worden door

premiers travailleurs des entreprises débutantes (154 millions d'euros en vitesse de croisière). Une enveloppe supplémentaire spécifique de 605 millions d'€ est prévue pour les activités de la construction. Cela permet de mettre fin à la concurrence déloyale à laquelle les entreprises de constructions sont confrontées actuellement.

Récompenser le travail

Pour encourager les chômeurs et les inactifs à intégrer le marché du travail, il importe que ce passage engendre une amélioration substantielle du revenu. Il faut donc augmenter le revenu net du travail salarié, sans pour autant majorer le coût brut pour l'employeur, parce que cela entrave le maintien et la création d'emplois.

Afin d'atteindre cet objectif, il a été convenu dans l'accord de gouvernement qu'il fallait éliminer les pièges à l'emploi et à l'inactivité et que le salaire net des travailleurs allait augmenter grâce à une diminution des charges fiscales et sociales retenues du salaire brut. Sur ce plan, le gouvernement a déjà fait de fameux pas en avant. C'est ainsi que le bonus à l'emploi social et fiscal ont été renforcés depuis le 1^{er} août 2015. Grâce au bonus à l'emploi social, système de diminution des cotisations personnelles à la sécurité sociale retenues du salaire brut, le revenu net de tous les salariés dont le salaire brut est inférieur à 2 343 euros augmentera. Les personnes qui ont un salaire minimum de 1 502 euros par mois ne paient plus mensuellement qu'une contribution symbolique de quelques euros. Cet effort a permis d'atteindre la limite pour une réduction supplémentaire grâce au bonus à l'emploi social.

C'est pour cette raison que l'on a opté pour un renforcement du bonus à l'emploi fiscal en 2016. Cela représente une diminution du précompte professionnel pour les bas revenus, grâce à l'exécution du pacte de compétitivité. Enfin, les frais professionnels forfaitaires seront également sensiblement augmentés, avec une attention particulière pour les revenus les plus bas. L'ensemble de ces mesures entraîne une augmentation salariale nette de 59 euros par mois pour les bas revenus.

Cette politique, qui améliore le pouvoir d'achat des bas et moyens revenus, se poursuivra en 2016 et dans les années suivantes. L'objectif est d'arriver, d'ici 2019, à une augmentation supplémentaire du revenu net de 100 euros par mois pour tous les salaires en dessous de 3 300 euros, en gardant une attention particulière pour les bas salaires (augmentation nette du pouvoir

een verhoging van de belastingvrije som, een verhoging van de forfaitaire aftrek voor beroepskosten, de afschaffing van de belastingschijf van 30 % en een aanpassing van de belastingschijf van 45 %.

Voor deze maatregelen die werken lonender maken, en die terzelfdertijd de binnenlandse consumptie aanzwengelen, is voor 2016 een budget van 850 miljoen euro voorzien, een budget dat in 2018 en 2019 met telkens een bijkomende 1 000 miljoen euro zal worden verhoogd.

5. Sociaal overleg

In voorbereiding van een volgend Interprofessioneel Akkoord of IPA, zal ik in nauw overleg met de sociale partners een aantal dossiers technisch voorbereiden.

Opleiding en levenslang leren

Om een job goed te kunnen doen, is steeds meer kennis vereist. Bovendien wordt de houdbaarheidsperiode van deze kennis steeds korter en zorgt de toename van transitie binnen ondernemingen, en tussen ondernemingen en sectoren, voor bijkomende druk om de kennis te verruimen. Onze kennis verdiepen, verbreden en actualiseren is een continue en levenslange opdracht. En dit is een gedeelde verantwoordelijkheid van de overheid, de werkgevers en de werknemers. In een arbeidsmarkt met relatief weinig mobiliteit, zoals de Belgische arbeidsmarkt, is het belang van levenslang leren des te groter. Nog al te vaak zien werkgevers dit echter als een kost, en werknemers als een onnodige plicht, want ze hebben toch een job.

Een expertengroep had in de vorige legislatuur de opdracht gekregen om te zoeken naar een instrument dat de vormingsinspanningen stimuleert en beter in kaart brengt. Uit het eerste algemeen verslag bleek dat de doelstelling om 1,9 % van de loonmassa aan opleiding en vorming te besteden, niet enkel moeilijk meetbaar was, maar dat het wellicht ook niet de juiste doelstelling was. Deze expertengroep zal daarom een bijkomend rapport aanleveren, dat niet enkel het huidig opleidingslandschap in beeld brengt, maar ook voorstellen doet om de opleidingsinspanningen aan te zwengelen en de resultaten daarvan te monitoren. Dit rapport zal de

d'achat de 146 euros par mois). Cette mesure sera réalisée par l'augmentation de la quotité du revenu exonérée d'impôt, l'augmentation de la déduction forfaitaire des frais professionnels, la suppression de la tranche d'imposition de 30 % et une adaptation de la tranche d'imposition de 45 %.

Pour ces mesures qui rendent le travail plus attractif et qui, en même temps, stimulent la consommation intérieure, un budget de 850 millions d'euros est prévu pour 2016, budget qui sera majoré chaque fois de 1 000 millions d'euros supplémentaires en 2018 et en 2019.

5. La concertation sociale

En préparation du prochain Accord interprofessionnel ou AIP, je vais, en concertation étroite avec les partenaires sociaux, préparer un certain nombre de dossiers techniques.

La formation et l'apprentissage tout au long de la vie

Bien faire son boulot requiert de plus en plus de connaissances. De plus, nos connaissances sont de plus en plus rapidement périmées et l'augmentation des transitions au sein des entreprises et entre les entreprises et les secteurs crée une pression supplémentaire pour que l'on élargisse les connaissances. Approfondir nos connaissances, les étendre et les actualiser est une mission continue tout au long de la vie. Et c'est une responsabilité partagée entre l'autorité, les employeurs et les travailleurs. Dans un marché de l'emploi caractérisé par une faible mobilité, comme le marché d'emploi belge, l'importance d'un apprentissage tout au long de la vie est d'autant plus cruciale. Encore trop souvent, pourtant, les employeurs considèrent cela comme un coût, et les travailleurs comme une obligation inutile, puisqu'ils ont déjà un emploi.

Un groupe d'experts a reçu, lors de la précédente législature, la mission de chercher un instrument qui encourage les efforts en matière de formation et qui en donne une meilleure cartographie. Il est ressorti du premier rapport général de ce groupe que, non seulement, l'objectif de consacrer 1,9 % de la masse salariale à la formation n'était pas mesurable, mais surtout que ce n'était peut-être pas le bon objectif. Ce groupe d'experts va transmettre au gouvernement, un rapport complémentaire qui, non seulement, présentera le paysage de la formation mais fera également des propositions pour stimuler les efforts en matière de formation et pour en

basis vormen voor besprekingen in 2016 met de sociale partners en de Gewesten en Gemeenschappen.

Fondsen voor bestaanszekerheid

Ik zal de Nationale Arbeidsraad raadplegen om van de sociale partners te vernemen welke maatregelen zij wenselijk achten om de transparantie inzake de werking van de Fondsen voor bestaanszekerheid of FBZ te verhogen via verbetering van de rapportering enerzijds en inzake de inning van de bijdragen anderzijds. De financiële middelen van de FBZ bestaan namelijk uit werkgeversbijdragen die conventioneel overeengekomen zijn.

Verder wordt geanalyseerd of het mogelijk is om intersectorale FBZ op te richten, met als doel het faciliteren van de integratie van de paritaire comités voor werklieden en bedienden. Vandaag zijn zulke gemengde FBZ's niet mogelijk, met uitzondering van de materie inzake de aanvullende pensioenen (2^{de} pijler). Indien uit die analyse blijkt dat een wetswijziging voor gemengde FBZ wenselijk is, zal opnieuw de NAR hierover geraadpleegd worden.

Paritaire comités

Het landschap van de paritaire comités of PC's is historisch gegroeid, waarbij de logica van de bevoegdheidsgebieden soms verloren is gegaan. Dit leidt tot een aantal moeilijkheden: (1) de complexiteit remt de arbeidsmarktmobiliteit, (2) de structuur weerspiegelt niet altijd de economische realiteit, (3) loononderhandelingen sluiten niet goed aan bij de economische positie van de ondernemingen en (4) de paritaire organen sporen niet meer met de ondernemingsstructuren en het afnemend onderscheid tussen arbeiders en bedienden.

Om het overleg rond de modernisering van dit landschap een extra duw in de rug te geven, zullen in 2016 bijkomende analyses en richtsnoeren aan de sociale partners aangereikt worden. Ook zal een werkmethode worden uitgewerkt om de overgang van de CAO-regelingen van de ene naar de andere sector op een geordende en juridisch correcte manier te laten verlopen.

Bij een dergelijke hervorming dient bijzondere aandacht te worden besteed aan het waarborgen van de continuïteit van het sociaal overleg en van de gelding van de conventionele loon- en arbeidsvoorwaarden.

contrôler les résultats. Ce rapport constituera la base des discussions qui seront menées en 2016 avec les partenaires sociaux et les Régions et Communautés.

Les Fonds de sécurité d'existence

Je vais consulter le Conseil national du Travail, afin d'apprendre des partenaires sociaux quelles mesures ils estiment souhaitables pour renforcer la transparence du fonctionnement des Fonds de sécurité d'existence, ou FSE, par une amélioration du rapportage, d'une part et concernant la perception des cotisations, d'autre part. Les moyens financiers des FSE consistent, en effet, en contributions patronales convenues conventionnellement.

En outre, la possibilité de mettre en place des FSE intersectoriels va être analysée, dans le but de faciliter l'intégration des commissions paritaires pour ouvriers et pour employés. À l'heure actuelle, de telles fusions de FSE ne sont pas possibles, sauf en ce qui concerne la matière de la pension complémentaire (2^e pilier). S'il ressort de cette analyse qu'un changement de législation est souhaitable pour réaliser cette fusion de FSE, je consulterai à nouveau le CNT à ce sujet.

Les commissions paritaires

Le paysage des commissions paritaires ou CP a connu une croissance historique, où la logique des domaines de compétence n'a pas toujours été suivie. Cela implique un certain nombre de difficultés: (1) la complexité freine la mobilité sur le marché du travail, (2) la structure ne reflète pas toujours la réalité économique, (3) les négociations salariales ne correspondent pas parfaitement à la position économique des entreprises et (4) les organes paritaires ne suivent plus la voie des structures des entreprises et de la suppression de la différence entre ouvriers et employés.

Afin de donner un coup de pouce à la concertation sur la modernisation de ce paysage, des analyses et fils conducteurs supplémentaires seront offerts aux partenaires sociaux. Une méthode de travail va également être élaborée, afin que le transfert de règles d'une CCT vers une autre se déroule de façon ordonnée et juridiquement correcte.

Lors d'une telle réforme, la préservation de la continuité de la concertation sociale et des conventions salariales et de travail mérite une attention particulière. Il faut éviter qu'un vide juridique apparaisse durant ce

Er moet worden vermeden dat er een vacuüm ontstaat gedurende het hervormingsproces als gevolg van juridische problemen of van onenigheid tussen de sociale partners.

Harmonisering statuut arbeiders-bedienden

De bestaande verschillen op vlak van jaarlijkse vakantie, tijdelijke werkloosheid, gewaarborgd loon bij ziekte en collectief arbeidsrecht wensen we geleidelijk aan weg te werken. Hierbij wordt uiteraard afgestemd met de minister van Sociale Zaken en Volksgezondheid voor de materies die haar bevoegdheid betreffen.

De regering zal daartoe ook de sociale partners voorstellen de hervorming van de opzegtermijnen en de schrapping van de proefperiode te evalueren om eventuele hinderpalen in het aanwervingsbeleid te vermijden en de tewerkstelling van werknemers te verzekeren.

Modernisering wet 1996

In uitvoering van het regeerakkoord is ook aan de sociale partners gevraagd om de loonmatigingswet van 26 juli 1996 tot bevordering van de werkgelegenheid en tot preventieve vrijwaring van het concurrentievermogen, gewoonlijk de “loonmatigingswet” genoemd, te moderniseren. Dit is een belangrijke stap. Deze besprekingen lopen momenteel al en zullen worden verdergezet met het oog op de afronding ervan in 2016.

Naast de dossiers die in het kader van een volgend Interprofessioneel Akkoord worden voorbereid, zullen in 2016 nog een aantal punten inzake het sociaal overleg aan bod komen.

Sociale verkiezingen

2016 is verder ook het jaar van de sociale verkiezingen. Deze verkiezingen, waarbij de werknemersvertegenwoordigers in de overlegorganen van de onderneming worden verkozen, zullen plaatsvinden van 9 tot 22 mei 2016. De betrokken ondernemingen dienen hiertoe een zeer strikte procedure te volgen die zal aanvatten in december 2015. Tijdens deze procedure zullen ze ondersteund worden op zowel technisch als inhoudelijk vlak.

Na afloop van de sociale verkiezingen zullen de resultaten geanalyseerd en voorgesteld worden. Tevens wordt onderzocht of ICT-instrumenten ter beschikking kunnen worden gesteld om de verkozenen te helpen bij

processus de réforme, résultant de problèmes juridiques ou de désaccord entre les partenaires sociaux.

L'harmonisation des statuts ouvriers-employés

Nous souhaitons supprimer progressivement les différences existantes en matière de vacances annuelles, de chômage temporaire et de droit du travail collectif. On s'accordera bien évidemment avec la ministre des Affaires sociales et de la Santé publique sur les matières qui relèvent de sa compétence.

À cette fin, le gouvernement proposera également aux partenaires sociaux d'évaluer la réforme des délais de préavis et la suppression de la période d'essai afin d'éviter d'éventuels freins à l'embauche et de stabiliser l'emploi des travailleurs.

Modernisation de la loi de 1996

En exécution de l'accord du gouvernement, il a également été demandé aux partenaires sociaux de moderniser la loi du 26 juillet 1996 relative à la promotion de l'emploi et à la sauvegarde préventive de la compétitivité, communément appelée la “loi sur la modération salariale”. Ceci est une étape importante. Ces discussions sont actuellement en cours et se poursuivront afin de pouvoir être arrondies en 2016.

Outre les dossiers qui sont en préparation en vue d'un prochain Accord interprofessionnel, un certain nombre d'autres points en matière de concertation sociale seront abordés en 2016.

Les élections sociales

En outre, 2016 est également l'année des élections sociales. Ces élections, au cours desquelles sont élus les représentants des travailleurs dans les organes de concertation au sein des entreprises, auront lieu du 9 au 22 mai 2016. Les entreprises concernées devront suivre une procédure très stricte, qui démarrera en décembre 2015. Durant cette procédure, elles seront soutenues, aussi bien sur le plan technique que quant au contenu.

Après le déroulement des élections sociales, les résultats seront analysés et présentés. En même temps, on examinera la possibilité de mettre des instruments ICT à disposition des élus, afin de les assister dans

de uitoefening van hun mandaat, zodat de nodige informatie ook beschikbaar is via tablet en/of smartphone.

Digitalisering

De creatie van een portaal sociaal overleg voor de toenemende interacties tussen sociale partners, ondernemingen en overheid moet leiden tot meer kostenefficiëntie en bijdragen aan het streven naar een paperless overheid. Het ondersteunt niet alleen de werking van de onderhandelings- en adviesorganen, maar ook het elektronisch neerleggen van cao's en toetredingsakten. De jaarlijkse kosten van het papieren proces bedragen ongeveer 35 000 euro. In 2016 zal een haalbaarheidsstudie worden opgemaakt.

Eenzelfde opportuniteit stelt zich voor wat betreft de neerlegging van de bonusplannen of de niet-recurrente resultaatgebonden voordelen. Dit systeem kent sinds zijn invoering op 1 januari 2008 een steeds groter wordend succes. In 2008 is zo 65 miljoen euro belastingvrij uitbetaald, terwijl dit in 2014 al bijna 10-maal zo veel is. Om dit bijzondere systeem op beter te kunnen ondersteunen administratief gebied, zal ik in overleg met de Nationale Arbeidsraad bekijken of de huidige procedure kan worden verbeterd.

Ambassadepersoneel

De Commissie van Goede Diensten voor het Ambassadepersoneel heeft een uitbreiding voorgesteld van het toepassingsgebied van de wet van 5 december 1968 betreffende de cao's en PC's. Dit zou het mogelijk maken om een betere juridische zekerheid te bieden aan het lokaal aangeworven personeel van ambassades en om een reeks van in deze sector vastgestelde fraudes te bestrijden. De concretisering van het voorstel is een complex en diplomatiek delicaat gegeven, maar ik zal hiertoe de nodige initiatieven opstarten.

e-Commerce

De sociale partners van de betrokken paritaire comités hebben zich allemaal geëngageerd om uiterlijk tegen eind 2015 tot afspraken te komen die de ontwikkeling van de *e-commerce* in België moeten stimuleren. Het belang van een dergelijke overlegde oplossing op maat van de sectoren, die wordt vastgelegd in sectorale cao's, kan niet genoeg onderlijnd worden.

l'accomplissement de leur mandat, en rendant les informations nécessaires disponibles également via tablette et/ou smartphone.

La digitalisation

La création du portail de la concertation sociale pour l'interaction croissante entre partenaires sociaux, entreprises et autorité doit entraîner une efficacité des coûts et contribuer à l'effort de réaliser une administration sans papier. Cela soutient, non seulement le fonctionnement des organes de concertation et d'avis, mais aussi le dépôt digital de CCT et d'actes d'adhésion. Les coûts annuels du processus papier atteignent près de 35 000 euros. Une analyse de faisabilité sera faite en 2016.

Une opportunité identique se présente, en ce qui concerne le dépôt des plans bonus ou des avantages non récurrents liés aux résultats. Ce système connaît un succès toujours croissant depuis sa mise en œuvre en janvier 2008. En 2008, 65 millions d'euros exempts d'impôt ont ainsi été payés, alors que ce montant a été presque 10 fois plus élevé en 2014. Afin de mieux pouvoir soutenir ce système particulier sur le plan administratif, nous allons examiner, en concertation avec le Conseil national du Travail, si la procédure actuelle peut être améliorée.

Le personnel des ambassades

La Commission des Bons Offices pour le personnel des Ambassades a proposé une extension du champ d'application de la loi du 5 décembre 1968 concernant les CCT et les CP. Cela devrait offrir une meilleure sécurité juridique au personnel des ambassades recruté localement et permettre de lutter contre une série de fraudes constatées dans ce secteur. La concrétisation de cette proposition est complexe et diplomatiquement délicate, mais je vais prendre les initiatives nécessaires à cet effet.

L'e-Commerce

Les partenaires sociaux des commissions paritaires concernées se sont tous engagés à arriver, d'ici fin 2015, à des accords qui doivent stimuler le développement de l'*e-commerce* en Belgique. On ne peut assez souligner l'importance d'une telle solution concertée, à la mesure des secteurs, qui sera fixée dans des cct sectorielles.

Het opheffen van het verbod op nachtarbeid alleen, zal namelijk niet leiden tot jobcreatie in de e-commerce. Er moet eveneens een statuut ontwikkeld worden inzake loon- en arbeidsvoorwaarden, uurroosters, arbeidsregimes, enz. Wanneer hiervoor een sectoraal kader bestaat, is het voor een individuele onderneming veel gemakkelijker om deze regelingen in te voeren en alzo daadwerkelijk op relatief korte termijn jobs te creëren. Bij ontstentenis van een dergelijk sectoraal kader, zullen de onderhandelingen over dit statuut van nul af aan moeten gevoerd worden in elke onderneming.

Bijkomend aan de behoefte voor een sectoraal kader, zal natuurlijk ook de loonkost een belangrijke rol spelen voor de jobcreatie in de e-commerce. De impact van de lastenverlagingen in de taxshift die zich richten op de lagere inkomens, is besproken in het vorige hoofdstuk van deze nota.

De sociale partners zijn zich terdege bewust van al deze elementen en ik heb er alle vertrouwen in dat ze tot een onderhandelde oplossing kunnen komen tegen het einde van 2015.

6. Modernisering van het arbeidsrecht

De modernisering van het arbeidsrecht blijft een belangrijke werf. In dit hoofdstuk worden de speerpunten voor 2016 samengebracht.

Havenarbeid

Onze havens hebben een enorme impact op onze economie en werkgelegenheid. Zo bedroeg in 2013 de rechtstreekse tewerkstelling in onze vier belangrijkste havens 103 739 VTE en de onrechtstreekse 129 261 VTE. Daarvan zijn zo'n 11 000 VTE havenarbeiders tewerkgesteld in de havens van Antwerpen, Gent en Zeebrugge. Het is daarom belangrijk dat we al het mogelijke doen om de impact van de havens te optimaliseren, ook door de modernisering van de havenarbeid.

Deze modernisering houdt rekening met twee essentiële elementen. Enerzijds zijn er de belangrijke sociale akkoorden, die gedurende de voorbije decennia tot stand zijn gekomen tussen de meest representatieve organisaties van werkgevers en werknemers en waarin de belangrijkste arbeidsvoorwaarden zijn vastgelegd. Anderzijds zijn er de bemerkingen van de Europese Commissie die stelt dat sommige aspecten van de huidige organisatie van de havenarbeid in ons land, de economische vrijheid van vestiging overdreven belemmert.

La suppression de l'interdiction du travail de nuit en soi, n'entraînera pas, en effet, de création d'emplois dans le e-commerce. Il faut également développer un statut en matière de conditions salariales et de conditions de travail, d'horaires, de régimes de travail, etc. Lorsqu'un cadre sectoriel existe sur ce point, il est plus facile pour une entreprise individuelle d'implémenter de telles dispositions et de créer effectivement des emplois dans un délai relativement bref. À défaut d'un tel cadre sectoriel, les négociations sur ce statut devront démarrer à zéro dans chaque entreprise.

Outre le besoin d'un cadre sectoriel, le coût salarial jouera évidemment un rôle important dans la création d'emplois dans l'e-commerce. L'impact des diminutions des charges, reprises dans le tax shift, visant les salaires les plus bas, est traité dans le chapitre précédent de cette note.

Les partenaires sociaux sont bien conscients de tous ces éléments et je suis convaincu qu'ils vont arriver à une solution négociée d'ici fin 2015.

6. La modernisation du droit du travail

La modernisation du droit du travail reste un chantier important. Ce chapitre reprend les points forts pour 2016.

Le travail portuaire

L'impact économique et sur l'emploi de nos ports est énorme. L'emploi direct dans nos quatre principaux ports s'élevait en 2013 à 103 739 ETP, et l'emploi indirecte à 129 261 ETP. De ce nombre, environ 11 000 ETP sont des travailleurs portuaires dans les ports d'Anvers, de Gand et de Zeebruges. C'est pourquoi, il importe que nous fassions tout ce qui est possible afin d'optimiser l'impact des ports, en modernisant également l'organisation du travail portuaire.

Cette modernisation tient compte de deux éléments essentiels. D'une part, les accords sociaux importants qui ont vu le jour au cours des décennies précédentes entre les organisations les plus représentatives d'employeurs et de travailleurs et qui déterminent les principales conditions de travail. Et, d'autre part, les observations de la Commission européenne, où cette dernière dit que certains aspects de l'organisation actuelle du travail portuaire dans notre pays entravent de façon exagérée la liberté économique d'établissement.

In tegenstelling tot wat gebeurt in sommige andere landen, waartegen de Europese Commissie analoge bezwaren heeft geuit, heb ik er niet voor geopteerd om het resultaat van een gerechtelijke procedure af te wachten. Onmiddellijk is overleg opgestart met de sociale partners en met de Europese Commissie, om de vereiste aanpassingen overeen te komen. Deze aanpak kan op de uitdrukkelijke waardering rekenen van de verantwoordelijken van de Europese Commissie.

Gezien de complexiteit van de materie en de gedeel- de bezorgdheid van werkgevers en vakbonden om de sociale vrede niet te verstoren, verlopen de gesprekken confidencieel. Het is mijn betrachting om een akkoord tussen de sociale partners te bereiken, dat (1) aanvaard wordt door de Europese Commissie als een afdoende antwoord op de "ingebrekestelling" en (2) tegelijk het ontwikkelingspotentieel van de havens optimaliseert, zonder daarbij afbreuk te doen aan de sociale verwor- venheden van de betrokken werknemers.

Gender/Discriminatie

In 2015 is in het kader van de Loonkloofwet van 22 april 2012, de controle op de genderneutraliteit van de op 1 juli 2013 bestaande sectorale functieclassificaties van alle sectoren afgerond.

Uit deze controle blijkt dat een groot deel van de sec- toren nog kan vooruitgaan met betrekking tot de goede praktijken inzake het opstellen van een genderneutrale functieclassificatie. De sectoren zijn ook in kennis ge- steld van het resultaat van de controle.

Ik zal erop toezien dat in 2016 de sectoren gevolg geven aan de opmerkingen en aanbevelingen van de controle. De harmonisering van de statuten van arbeiders en bedienden op het vlak van het collectieve arbeidsverhoudingen biedt daartoe een unieke kans.

Onthaalouders

Het uitwerken van een mogelijk statuut voor onthaal- ouders kan enkel in overleg met alle betrokken actoren en rekening houdend met de budgettaire context.

In afwachting van de evaluatie van het proefproject op Vlaams niveau, waar er gewerkt wordt met een bestaand arbeidsrechtelijk statuut, zal ik de nodige contacten blijven nemen met alle stakeholders. Dit moet toelaten om de scope van een mogelijk statuut goed te bepalen

Contrairement à ce qui se passe dans d'autres pays, à l'égard desquels la Commission européenne a émis des objections analogues, je n'ai pas pris l'option d'attendre le résultat d'une procédure judiciaire. Une concertation a immédiatement débuté avec les parte- naires sociaux et la Commission européenne, afin de convenir des adaptations requises. Cette approche peut compter sur l'appréciation explicite des responsables de la Commission européenne.

Vu la complexité de cette matière et le souci partagé par les employeurs et les syndicats de ne pas pertur- ber la paix sociale, ces discussions ont lieu dans la plus grande confidentialité. J'ai à cœur d'atteindre un accord entre partenaires sociaux qui sera accepté par la Commission européenne comme étant une réponse suffisante à la "mise en demeure" (1) et qui, en même temps, optimalise le potentiel de développement des ports sans toutefois porter atteinte aux acquis sociaux des travailleurs concernés (2).

Genre/Discrimination

Le contrôle de la neutralité en termes de genre des classifications sectorielles de fonctions existantes au 1^{er} juillet 2013 a été clôturé en 2015, dans le cadre de la Loi sur l'écart salarial du 22 avril 2012.

Ce contrôle a démontré qu'une grande partie des secteurs peut encore progresser en ce qui concerne les bonnes pratiques en matière d'établissement d'une classification de fonctions neutre en termes de genre. Les secteurs ont également été informés du résultat de ce contrôle.

Je vais veiller à ce qu'en 2016, les secteurs donnent suite aux remarques et recommandations formulées lors de ce contrôle. L'harmonisation des statuts d'ouvrier et d'employé sur le plan des relations collectives de travail représente une opportunité unique pour réaliser cela.

Accueillant(e)s d'enfants

L'élaboration d'un statut pour les accueillant(e)s d'enfants ne peut se faire qu'en concertation avec tous les acteurs concernés et en tenant compte du contexte budgétaire.

En attendant l'évaluation du projet pilote au niveau flamand, qui applique un statut existant déjà en droit du travail, je continuerai à entretenir les contacts néces- saires avec tous les intéressés. Cela doit permettre de bien déterminer la portée d'un statut potentiel, ainsi

alsook rekening te houden met de reële vragen en noden van het terrein.

7. Werkloosheid: op weg naar werk

De werkloosheidsreglementering onderging in 2015 heel wat wijzigingen. Op zich is dat niet nieuw. Tussen de publicatie van het koninklijk besluit van 25 november 1991 houdende de werkloosheidsverzekering en vandaag zijn er ongeveer 250 wijzigende besluiten genomen. Gemiddeld is dat bijna 1 wijziging per maand. De wijzigingen van 2015 waren weliswaar vrij ingrijpend, zoals blijkt uit de bijlage aan deze beleidsnota. Ook voor het komende jaar staan een aantal wijzigingen op stapel.

Gemeenschapsdienst

In 2016 zal in overleg met de Gewesten een concrete inhoud gegeven worden aan de gemeenschapsdienst voor langdurig werkzoekenden, via de uitwerking van een wettelijk kader.

Passende dienstbetrekking

De sociale partners in het beheerscomité van de RVA zullen geconsulteerd worden inzake de eventuele aanpassing van de definitie van de passende dienstbetrekking, om meer rekening te houden met de competenties van de werkzoekende, en niet louter met het vorige beroep of het behaalde diploma.

Degressiviteit en berekening

In uitvoering van de voor 2016 opgemaakte begroting zullen nog een aantal wijzigingen in de werkloosheidsverzekering worden uitgewerkt.

De vereiste loopbaanduur, die moet aangetoond worden om een hogere werkloosheidsuitkering te kunnen krijgen, zal vanaf 1 november 2016 op 25 jaar gebracht worden.

De RVA zal ook onderzoeken hoe de referteperiode voor de berekening van de werkloosheidsuitkering zal worden uitgebreid tot 12 maanden.

Economische werkloosheid

De OESO onderlijnt het belang dat het stelsel van de tijdelijke economische werkloosheid heeft gespeeld

que de tenir compte des demandes et besoins réels du terrain.

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

La réglementation du chômage a subi de nombreuses modifications en 2015. En soi, cela n'est pas nouveau. Entre la publication de l'arrêté royal du 25 novembre 1991 portant réglementation du chômage et maintenant, environ 250 arrêtés de modification ont été publiés. Cela représente, en moyenne, 1 par mois. Les modifications apportées en 2015 étaient, il est vrai, plus radicales, comme le montre le document en annexe de cette note de politique générale. Une série de modifications sont également prévues pour l'année à venir.

Le service à la collectivité

En 2016, le service à la collectivité pour les chômeurs de longue durée, se concrétisera en concertation avec les Régions, via l'élaboration d'un cadre légal.

L'emploi convenable

Les partenaires sociaux du comité de gestion de l'ONEM vont être consultés quant à l'adaptation éventuelle de la définition de l'emploi convenable, afin de tenir compte davantage des compétences du demandeur d'emploi, et pas uniquement du dernier emploi ou du diplôme obtenu.

La dégressivité et le calcul

En exécution du budget 2016, un nombre de modifications sera apporté à l'assurance chômage.

La durée de carrière requise, pour l'obtention d'une allocation de chômage plus élevée, sera portée à 25 ans à partir du 1^{er} novembre 2015.

L'ONEM va également examiner dans quelle mesure la période de référence pour le calcul des allocations de chômage sera étendue sur 12 mois.

Le chômage économique

L'OCDE souligne le rôle important que le régime du chômage temporaire pour raisons économiques a joué

tijdens de economische en financiële crisis, en waardoor de arbeidsmarkt zowel in België als in Duitsland goed stand heeft gehouden. Maar in sommige gevallen wordt de tijdelijke economische werkloosheid op een permanente manier of structureel gebruikt. Er zal in 2016 onderzocht worden hoe het tijdelijk karakter van het stelsel kan versterkt worden.

Ik verwijs daarvoor ook naar het akkoord van de Groep van 10 van 15 oktober 2015, waarin gesteld wordt dat de sociale partners een alternatief voorstel zullen uitwerken om het aantal dagen economische werkloosheid te beperken. Dit voorstel betreft enerzijds het tegengaan van het oneigenlijk en buitensporig gebruik en anderzijds de economische werkloosheid voor bedienden.

IGU

Ook moet een oplossing gezocht worden voor de ongewilde neveneffecten van het statuut van deeltijdse werknemers met inkomensgarantie-uitkering of IGU.

De regering heeft beslist om met ingang van 2018 de IGU-uitkering na twee jaar te halveren. De impact van deze maatregel wordt onderzocht, waarbij er nauwlettend over moet gewaakt worden dat dit niet leidt tot een werkloosheidsval waarbij de deeltijdse werknemer met IGU-uitkering in de volledige werkloosheid terechtkomt.

8. Strijd tegen sociale fraude

De strijd tegen fraude en oneerlijke concurrentie is primordiaal.

Detachering

Met het oog op de omzetting van de handhavingsrichtlijn 2014/67/EU is een wetsontwerp klaar dat zal leiden tot een betere en meer uniforme uitvoering, toepassing en handhaving van detacheringsrichtlijn 96/71/EG. Onder meer de definitie van detachering wordt verduidelijkt, wat een cruciaal element is in de strijd tegen postbusfraude. Ook zijn een aantal nieuwe controlemaatregelen voorzien (bvb. het verplicht ter beschikking stellen van een aantal documenten op vraag van de inspectie), die de inspectiediensten meer slagkracht zullen geven inzake de grensoverschrijdende handhaving.

Voor de bouwsector zal de regeling van hoofdelijke aansprakelijkheid voor loonschulden herbekeken

durant la crise économique et financière, ce qui a permis au marché de l'emploi de bien résister, tant en Belgique qu'en Allemagne. Mais, dans certains cas, le chômage économique est parfois utilisé de manière permanente et structurelle. En 2016, on examinera comment la caractéristique temporaire du régime peut être renforcé.

Sur ce point, je fais référence à l'accord du Groupe des 10 du 15 octobre 2015, où il est prévu que les partenaires sociaux élaborent une proposition alternative en vue de limiter le nombre de jours de chômage économique. Cette proposition concerne, d'une part, la lutte contre l'utilisation impropre et excessive et, d'autre part, le chômage économique des employés.

L'AGR

Il faut également trouver une solution aux effets secondaires non désirés du statut des travailleurs à temps partiel avec allocation de garantie de revenus ou AGR.

Le gouvernement a décidé de réduire de moitié l'allocation AGR après deux ans, à partir de 2018. L'impact de cette mesure sera analysé, en veillant bien à ce que cela n'entraîne pas une piège à l'emploi, où le travailleur à mi-temps avec allocation AGR retombe en chômage complet.

8. La lutte contre la fraude sociale

La lutte contre la fraude et la concurrence déloyale reste primordiale.

Le détachement

Afin de transposer la directive d'exécution 2014/67/EU, un projet de loi est prêt, qui va entraîner une exécution, une application et un maintien améliorés et plus uniformes de la directive 96/71/CE concernant le détachement. Entre autres, la définition du détachement sera clarifiée, ce qui est un élément crucial dans la lutte contre la fraude à la boîte postale. Un certain nombre de mesures de contrôle supplémentaires est prévu (p.ex. l'obligation de mettre à disposition un certain nombre de documents à la demande de l'inspection), qui donneront davantage d'efficacité aux services d'inspection en matière de contrôle transfrontalier.

En ce qui concerne le secteur de la construction, la rigueur du système de la responsabilité solidaire pour

worden. Verder wordt voorzien in een betere toegang tot informatie, een betere administratieve samenwerking tussen de lidstaten en een mogelijkheid tot grensoverschrijdende inning van boetes. Het wetsontwerp zal in de komende periode voor advies worden voorgelegd aan de sociale partners in de Nationale Arbeidsraad.

Het mobiliteitspakket (*mobility package*) dat wordt voorbereid door de Europese Commissaris Werkgelegenheid, Sociale Zaken, Vaardigheden en Arbeidsmobiliteit, voorziet een gerichte doorlichting van de detachingsrichtlijn. Deze aanpak kan ik volledig onderschrijven en in 2016 zal daarom nauw worden samengewerkt met de Europese Commissie door het verschaffen van de nodige informatie en het kenbaar maken van onze standpunten.

In het bijzonder pleit ik voor de toepasselijkheid van alle loon- en arbeidsvoorwaarden die vastgelegd zijn in wetten, koninklijke besluiten en cao's van het werklân, en dit zonder beperking en zonder onderscheid te maken tussen werknemers naargelang hun nationaliteit of naargelang ze gedetacheerd zijn of niet.

Ook zal de problematiek van de onkosten inzake logies, voeding en transport van gedetacheerde werknemers kritisch bekeken worden. Het gebeurt regelmatig dat deze kosten worden afgewenteld op de betrokken werknemers. Of nog, buitenlandse aannemers proberen soms om de vergoedingen die ze betalen ter compensatie van deze door de werknemers voorgeschoten kosten, te doen aanvaarden als een component van het minimumloon. Dit leidt tot een niet gerechtvaardigd concurrentieel voordeel.

Schijnzelfstandigen

Voor wat betreft de schijnzelfstandigheid en detachering, zal de problematiek van de herkwalficatie worden onderzocht.

Indien een lidstaat vandaag de status van een (schijn) zelfstandige van een zendstaat herkwalficeert tot de status van werknemer, dan verliezen deze geherkwalficeerde (schijn)zelfstandigen niet automatisch hun zogenaamde A1-status als zelfstandige in de zendstaat.

Dit geeft regelmatig problemen op gebied van de hoofdelijke aansprakelijkheid inzake loon, in situaties waar Belgische opdrachtgevers worden geconfronteerd met geherkwalficeerde buitenlandse (schijn) zelfstandigen.

les dettes salariales sera revue. De plus, un meilleur accès à l'information, une meilleure collaboration entre les états-membres et la possibilité d'un recouvrement transfrontalier des amendes, seront prévus. Le projet de loi sera soumis prochainement pour avis aux partenaires sociaux au sein du Conseil National du Travail.

Le paquet de mobilité (*mobility package*), préparé par la Commissaire européenne pour l'Emploi, les Affaires sociales, les Compétences et la Mobilité des travailleurs, prévoit un contrôle ciblé de la directive concernant le détachement. Je peux souscrire entièrement à cette approche et, en 2016, nous coopérons donc avec la Commission européenne, en fournissant les informations nécessaires et en expliquant nos positions.

Je plaide en particulier pour rendre applicables toutes les conditions salariales et de travail fixées dans des lois, des arrêtés royaux et des cct du pays de travail et ceci, sans limitation et sans faire de distinction entre les travailleurs selon leur nationalité ou selon qu'ils sont ou ne sont pas détachés.

La problématique des frais de logement, de repas et de transport des travailleurs détachés, sera également examinée de manière critique. Il arrive régulièrement que ces frais soient répercutés sur les travailleurs concernés. Ou encore, des entrepreneurs étrangers essayent parfois de faire accepter les indemnités qu'ils payent en compensation des dépenses avancées par les travailleurs, comme une composante du salaire minimum. Cela génère un avantage concurrentiel injustifié.

Les faux indépendants

En ce qui concerne les faux indépendants et le détachement, la problématique de la requalification sera examinée.

Si un état-membre requalifie le statut d'un (faux) indépendant d'un état d'origine, en statut de travailleur, ces (faux) indépendants ne perdent pas automatiquement le statut appelé "A1" en tant qu'indépendant dans l'état d'origine.

Ceci crée régulièrement des problèmes en ce qui concerne la responsabilité solidaire en matière de salaire, dans des situations où des maîtres de l'ouvrage belges sont confrontés avec des (faux) indépendants étrangers qui ont été requalifiés.

Aan de NAR en de Hoge Raad voor de Zelfstandigen en de kmo is daartoe een evaluatie gevraagd van de arbeidsrelatiewet.

RVA-maatregelen

Inzake de strijd tegen sociale fraude, zullen in 2016 ook een aantal maatregelen op gebied van de werkloosheid worden genomen.

Om uitkeringen te genieten, moet een werkzoekende zijn hoofdverblijfplaats in België hebben en ook effectief in ons land verblijven. Een werkloze die uit het bevolkingsregister is geschrapt, heeft geen recht meer op uitkeringen.

Er zal bekeken worden in welke mate een bijkomende voorwaarde kan worden ingevoerd in de werkloosheidsreglementering.

In uitvoering van de begrotingsnotificatie 2015, werkt de FOD Sociale Zekerheid momenteel aan een regelgevend kader voor het systematisch doorzenden van energieverbruikgegevens door de nutsbedrijven aan de Kruispuntbank Sociale Zekerheid. Op termijn zou de RVA deze gegevens kunnen gebruiken in de strijd tegen domiciliefraude.

Maritiem Arbeidsverdrag

Vanaf 2016 zullen de arbeidsinspectiediensten, in naleving van het Maritiem Arbeidsverdrag MLC2006, controles uitvoeren op binnenlandse schepen voor de certificering ("*flag state controle*") en op schepen onder vreemde vlag in de havens ("*port state control*"). Dit gebeurt in samenwerking met de FOD Mobiliteit en Vervoer op basis van een afgesloten samenwerkingsprotocol.

9. Internationaal niveau

In 2019 viert de Internationale Arbeidsorganisatie (IAO) haar honderdste verjaardag. België stond mee aan de wieg van IAO en speelt ook vandaag een belangrijke rol in haar werking. Op de Internationale Arbeidsconferentie van juni 2015 heeft de directeur-generaal van de IAO zijn verslag voorgesteld, getiteld: "*The future of work*". Dit was het startpunt van de werkzaamheden met het oog op 2019. In 2016 zal de voorbereiding van de Belgische bijdrage op kruissnelheid komen.

À cette fin, il a été demandé au CNT et au Conseil Supérieur des Indépendants et des PME d'évaluer la loi des relations de travail.

Mesures de l'ONEm

En ce qui concerne la lutte contre la fraude social, en 2016, un nombre de mesures en matière de chômage seront prises.

Pour bénéficier d'une allocation, le chômeur doit avoir sa résidence principale en Belgique et, en outre résider effectivement dans le pays. Un chômeur radié du registre de la population perd le droit aux allocations.

On va examiner dans quelle mesure une condition supplémentaire pourra être intégrée dans la réglementation chômage.

En exécution de la notification budgétaire de 2015, le SPF Sécurité Sociale est en train d'élaborer un cadre réglementaire pour l'envoi systématique à la Banque Carrefour de la Sécurité Sociale des données sur la consommation d'énergie par les entreprises de distribution. À terme, l'ONEM pourra utiliser ces données dans le cadre de la lutte contre la fraude au domicile.

La convention du travail maritime

A partir de 2016, en application de la Convention du travail maritime MLC2006, les services d'inspection du travail effectueront des contrôles, dans les ports, sur des navires battant pavillon belge, en matière de certification ("*flag state control*") et sur des navires battant pavillon d'autres Etats ("*port state control*"). Cela se fera en collaboration avec le SPF Mobilité et Transports sur base d'un protocole de coopération.

9. Le niveau international

L'Organisation Internationale du Travail (OIT) fêtera, en 2019, son 100^e anniversaire. La Belgique, en tant que membre cofondateur de l'OIT, joue encore actuellement un rôle important dans son fonctionnement. Lors de la Conférence internationale du travail de juin 2015, le directeur général de l'OIT a présenté son rapport intitulé "*The future of work*". Ce rapport a lancé les travaux à mener d'ici 2019. La préparation de la contribution de la Belgique va atteindre sa vitesse de croisière en 2016.

De prioriteiten voor de komende jaren zijn: (1) de verwezenlijking van de strategische doelstellingen van de organisatie, (2) de tewerkstelling en het waardig werk ten dienste van de vrede (herziening van de aanbeveling nr. 71 van 1944 over de werkgelegenheid bij overgang van oorlog naar vrede), (3) het waardig werk in de waardeketens en (4) de evaluatie van de impact van de Verklaring van de IAO voor een billijke mondialisering van 2008.

In 2015 heeft België drie IAO-conventies bekrachtigd. Het betreft de conventies over het huispersoneel (C.189), de herscholing en de tewerkstelling van gehandicapten (C.159) en de werknemers met gezinsverantwoordelijkheid (C.156). In de komende periode staan drie bijkomende conventies op de agenda: de arbeid in de havens (C.137), de veiligheid en de gezondheid in de bouw (C.167) en de veiligheid en de gezondheid in de landbouw (C.184).

Ons land zal in 2016 een actieve rol blijven spelen om een driepartijdig compromis te vinden inzake de doeltreffende controle van de internationale arbeidsnormen door de Normcommissie.

Uiteraard zal ook aan de jaarlijkse OESO-analyse van de Belgische economie en arbeidsmarkt worden meegewerkt. Hierbij wordt bijzondere aandacht besteed aan de arbeidsmarktpositie van werknemers met migratieachtergronden.

Tijdens het Belgisch voorzitterschap van het Comité van de ministers van de Raad van Europa in 2015, stond het Europees Sociaal Handvest centraal. Een van de doelstellingen daarbij was het beter harmoniseren van het beleid van de Europese Unie en de Raad van Europa.

Voor wat betreft de problematiek van detachering en de strijd tegen oneerlijke concurrentie en sociale dumping, wil België actief meewerken aan het moderniseren van het Europees recht inzake arbeidsmobiliteit.

10. *Performante administratie*

De doelstellingen, opvolgingsindicatoren, verbintenissen, budgetten, enz. van de Openbare Instellingen van Sociale Zekerheid of OISZ worden sinds 2002 vastgelegd in bestuursovereenkomsten die doorgaans een looptijd hebben van drie jaar. Ze worden gesloten tussen de algemene leiding van de OISZ, het beheerscomité en de voogdijminister(s). Elke bestuursovereenkomst wordt

Les priorités pour les années à venir sont: (1) la réalisation des objectifs stratégiques de l'organisation, (2) l'emploi et le travail décent au service de la paix (révision de la recommandation n° 71 de 1944 sur l'emploi au cours de la transition de la guerre à la paix), (3) le travail décent dans les chaînes de valeur et (4) l'évaluation de l'impact de la Déclaration de l'OIT de 2008 pour une mondialisation équitable.

En 2015, la Belgique a ratifié trois conventions de l'OIT, à savoir la convention sur le travail décent pour les travailleuses et travailleurs domestiques (C.189), celle sur la réadaptation professionnelle et l'emploi des personnes handicapées (C.159), et enfin la convention sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales (C.156). La Belgique ratifiera prochainement trois conventions supplémentaires: sur le travail dans les ports (C.137), sur la sécurité et la santé dans la construction (C.167) et sur la sécurité et la santé dans l'agriculture (C.184).

Notre pays continuera en 2016 à jouer un rôle actif afin de trouver un compromis tripartite pour assurer le contrôle efficace des normes internationales en matière de travail par la Commission des normes.

On contribuera bien entendu à l'analyse annuelle de l'économie et du marché du travail belge, réalisée par l'OCDE. Dans ce cadre, une attention particulière sera portée à la situation sur le marché du travail des travailleurs issus de l'immigration.

Lors de la présidence de la Belgique du Comité des ministres du Conseil de l'Europe, en 2015, une attention particulière a été portée à la Charte sociale européenne. Un des objectifs étant de mieux harmoniser les politiques de l'Union européenne et le Conseil de l'Europe.

En ce qui concerne la problématique du détachement et la lutte contre la concurrence déloyale et contre le dumping social, la Belgique veut coopérer activement à la modernisation du droit européen en matière de mobilité des travailleurs.

10. *Une administration performante*

Les objectifs, indicateurs de suivi, engagements, budgets, etc. des Institutions Publiques de Sécurité Sociale ou IPSS sont, depuis 2002, fixés dans les contrats d'administration, qui ont en général une durée de trois ans. Ils sont conclus entre la direction générale de l'IPSS, le comité de gestion et le(s) ministre(s) de tutelle. Chaque contrat d'administration est ultérieurement

verder geoperationaliseerd in jaarlijkse bestuursplannen. Minstens per semester wordt over de uitvoering gerapporteerd en éénmaal per jaar wordt een globaal vooruitgangsverslag opgemaakt.

Momenteel wordt met de RVA, RJV en HVW onderhandeld over de 5^e generatie bestuursovereenkomsten. Deze zullen van kracht worden op 1 januari 2016 en lopen tot en met eind 2018.

Nieuw is echter dat ook de Federale Overheidsdiensten of FOD's voortaan zullen werken met bestuursovereenkomsten. Deze zouden eveneens van kracht worden op 1 januari 2016 en een looptijd hebben van drie jaar. De ontwikkeling en opmaak van de eerste generatie bestuursovereenkomsten van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg en van de FOD Economie, KMO, Middenstand en Energie verlopen in een constructieve sfeer en lerend klimaat.

BIJLAGE: VERWEZENLIJINGEN 2015

De hoofdprioriteit van deze regering is de jobcreatie. Van bij het begin heb ik parallel ingezet op twee nauw met elkaar verweven sporen. Enerzijds is het sociaal overleg heropgestart, anderzijds is meteen gestart met de uitvoering van de overeengekomen maatregelen uit het regeerakkoord die een impact in of vanaf 2015 hebben. Een deel daarvan heeft naast een belangrijk maatschappelijk effect, ook aanzienlijke budgettaire consequenties. Dit zijn niet altijd evidente keuzes, maar we nemen onze verantwoordelijkheid om de betaalbaarheid van een sociale zekerheid voor iedereen te kunnen garanderen, ook in de toekomst.

1. Verwezenlijkingen 2015

De belangrijkste verwezenlijkingen van 2015 worden hieronder op een rij gezet.

Loonevolutie

De competitiviteit van onze ondernemingen is versterkt door te werken op de loonkost. Een indexsprong ten belope van 2 % is gerealiseerd, mét een belangrijke sociale correctie voor de laagste lonen.

Voor de jaren 2015-2016 is een maximale marge voor de loonkostenevolutie vastgelegd bij wet. Voor 2015 is er geen mogelijkheid tot loonkoststijging buiten index en barema's, en voor 2016 is een maximumstijging van

rendu opérationnel dans des plans d'administrations annuels. Au moins une fois par semestre, a lieu un rapportage sur l'exécution et, une fois par an, un rapport global sur la progression est rédigé.

Les négociations sont en cours actuellement avec l'ONEM, l'ONVA et la CAPAC, concernant les contrats d'administration de la 5^e génération. Ils prendront effet le 1^{er} janvier 2016 et seront en vigueur jusque fin 2018.

Ce qui est nouveau cependant, c'est que dorénavant les Services Publics Fédéraux ou SPF vont également fonctionner sur base de contrats d'administration. Ceux-ci prendront également effet à partir du 1^{er} janvier 2016 et auront également une durée de trois ans. Le développement et la rédaction de la première génération de contrats d'administration du SPF Emploi, Travail et Concertation Sociale et du SPF Économie, PME, Classes Moyennes et Énergie se déroulent dans une atmosphère constructive et un climat d'apprentissage.

ANNEXE: LES RÉALISATIONS DE 2015

La première priorité de ce gouvernement est la création d'emplois. Dès le début, j'ai investi en parallèle sur deux voies étroitement liées. D'une part, la concertation sociale a redémarré. D'autre part, l'exécution des mesures convenues dans l'accord de gouvernement, qui ont un impact en 2015 ou à partir de 2015, a commencé en même temps. Une partie de celles-ci a, outre un effet sociétal important, des conséquences budgétaires considérables. Ce ne sont pas toujours des choix évidents, mais nous prenons notre responsabilité afin de garantir pour tout le monde une sécurité sociale payable, et dans le futur également.

1. Les réalisations de 2015

Les réalisations les plus importantes de 2015 sont listées ci-dessous.

Évolution des salaires

La compétitivité de nos entreprises a été renforcée par la maîtrise des coûts salariaux. Un saut d'index à concurrence de 2 % a été réalisé, avec une correction sociale importante pour les plus bas salaires.

Pour les années 2015-2016, une marge maximale d'évolution salariale a été fixée par une loi. En 2015, il n'y a aucune possibilité d'augmenter les salaires hors index et barèmes, et en 2016 une augmentation maximale de

0,3 % netto plus 0,5 % bruto voorzien, alle lasten voor de werkgever inbegrepen.

Samen met de loonlastverminderingen, zullen de indexsprong en de loonmatiging toelaten om een groot deel van de loonhandicap met onze 3 buurlanden, die sinds 1996 is opgebouwd, weg te werken.

Opleiding en vorming

Inzake de vormingsinspanningen, is voor wat betreft de sectorale onderhandelingsperiode 2015-2016, een zogenaamde “*standstill*” afgesproken tussen de sociale partners. Concreet betekent dit dat de verplichting voor de sectoren om een CAO te sluiten inzake de verhoging van de vormingsinspanningen, opgeschort is, net zoals de inning van de bijzondere werkgeversbijdrage van 0,05 % voor de jaren 2012, 2013 en 2014. Deze afspraak is er gekomen op voorwaarde dat de sociale partners een alternatief uitwerken.

Aanwerving 3 eerste werknemers

De aanwerving van de drie eerste werknemers is goedkoper gemaakt. Ook hierdoor kunnen meer mensen aan de slag op een voor onze ondernemingen aantrekkelijke manier.

Ingroei- of starterbanen

Sectoren die in hun risicogroepen-CAO voor de periode 2015-2016 een inspanning van ten minste 0,05 % van de loonmassa voorbehouden hebben aan personen die nog geen 26 jaar oud zijn en tot de risicogroepen behoren, komen in aanmerking voor een deel van de bijkomende enveloppe van 12 miljoen € als ze een project indienen dat rechtstreeks of onrechtstreeks leidt tot werk voor jongeren via het aanbod van ingroeibanen. Zo kunnen meer jongeren een brug bouwen tussen het verlaten van de school en hun eerste job.

De ingediende aanvragen zullen eind 2015 beoordeeld worden en de weerhouden projecten kunnen dan in de periode 2016-2017 uitgevoerd worden. Op dit moment hebben 32 sectoren hierover al een akkoord bereikt of een ontwerpakkoord opgemaakt.

In 2016 zal ook een evaluatie gemaakt worden van de eerste reeks van dergelijke projecten die doorgingen in de periode 2014-2015.

0,3 % nette et 0,5 % brut est prévue, toutes charges patronales comprises.

Avec les réductions des charges salariales, le saut d'index et la modération des salaires permettront de rattraper une grande partie du handicap salarial que nous avons accumulé depuis 1996 par rapport à nos 3 pays voisins.

Formation et apprentissage

Concernant les efforts de formation, un “*standstill*” a été convenu entre les partenaires sociaux pour la période des négociations sectorielles 2015-2016. Concrètement, ceci implique que l'obligation pour les secteurs de conclure une CCT concernant l'augmentation des efforts de formation, est suspendue de même que le recouvrement de la cotisation patronale spécifique de 0,05 % pour les années 2012, 2013 et 2014. Cet accord a été conclu à condition que les partenaires sociaux préparent une proposition alternative.

Les 3 premiers engagements

L'engagement des trois premiers travailleurs a été rendu plus avantageux. Grâce à cela, davantage de personnes peuvent commencer à travailler, d'une manière attractive pour nos entreprises.

Emplois tremplins

Les secteurs qui, dans leur CCT groupes à risque pour la période 2015-2016, ont réservé un effort d'au moins 0,05 % de la masse salariale à des personnes qui n'ont pas encore atteint l'âge de 26 ans et qui font partie des groupes à risque, entrent en ligne de compte pour une partie de l'enveloppe complémentaire de 12 millions d'euros, s'ils introduisent un projet qui débouche directement ou indirectement sur un emploi pour des jeunes via l'offre d'emplois tremplins. Cela permet à davantage de jeunes de construire une passerelle entre la fin de leurs études et leur premier emploi.

Les demandes introduites seront évaluées fin 2015 et les projets retenus pourront être mis en œuvre au cours de la période 2016-2017. Actuellement, 32 secteurs ont déjà obtenu un accord à ce sujet, ou ont préparé un projet d'accord.

En 2016, on procédera également à une évaluation de la première série de projets de ce genre qui ont été menés au cours de la période 2014-2015.

Genderneutraliteit

In mei 2015 is de controle beëindigd op de genderneutraliteit van de 165 bestaande en 90 nieuwe of gewijzigde sectorale functieclassificaties.

Het meetinstrument, waarmee de controle is gebeurd, evalueert 2 dimensies: (1) de genderneutraliteit van de functietitel (GN) en (2) het feit of bij de opmaak al dan niet voldoende de goede praktijken in acht zijn genomen (GP). De resultaten geven voor de bestaande sectorale functieclassificaties het volgende beeld: 15 % = 'GN', 63 % = 'GN + <50 % GP', 17 % = 'niet-GN + <50 % GP' en 5 % = 'niet-GN'. De vaststellingen voor de nieuwe of gewijzigde sectorale functieclassificaties liggen in dezelfde lijn (respectievelijk 28 %, 60 %, 6 % en 6 %).

Indien een functieclassificatie niet-GN is, moet het betrokken paritair comité deze aanpassen binnen de 24 maanden na ontvangst van het resultaat. Indien een functieclassificatie <50 % GP is, krijgt het betrokken paritair comité het advies om de functieclassificatie op dat punt te herzien.

Voortaan worden alle nieuwe of gewijzigde functieclassificaties verplicht gecontroleerd volgens deze methode.

Tijdskrediet

De duur van het niet-gemotiveerd tijdskrediet is beperkt tot 12 maanden. De werknemers hebben recht op een bijkomend tijdskrediet voor een maximum duur van 36 maanden om een opleiding te volgen, of van maximum 48 maanden om voor hun kind te zorgen tot de leeftijd van 8 jaar, palliatieve zorgen te verlenen, een zwaar ziek gezins- of familielid te verzorgen of zorg te dragen voor hun gehandicapt kind tot de leeftijd van 21 jaar.

De middelen worden dus gefocust op onderbrekingen van de loopbaan om een opleiding te volgen, of om een zorgtaak als "mantelzorger" op te nemen.

SWT

Om mensen langer aan het werk te houden zijn de verschillende leeftijdsvoorwaarden van de stelsels van werkloosheid met bedrijfstoeslag of SWT aangepast. De minimale leeftijd van het algemeen stelsel is opgetrokken van 60 naar 62 jaar, met de mogelijkheid voor

Neutralité de genre

Le contrôle de la neutralité en termes de genre des 165 classifications de fonctions sectorielles existantes et de 90 nouvelles classifications de fonctions ou classifications de fonctions modifiées s'est terminé en mai 2015.

L'instrument de mesure utilisé pour effectuer ce contrôle évalue deux dimensions: (1) la neutralité en termes de genre du titre de la fonction (NG) et (2) la prise en compte, ou non, des bonnes pratiques lors de l'élaboration de la classification de fonction (BP). Les résultats pour les classifications de fonctions sectorielles existantes sont les suivants: 15 % = 'NG', 63 % = 'NG + <50 % BP', 17 % = 'pas NG + <50 % BP' et 5 % = 'pas NG'. Les constatations pour les nouvelles classifications de fonctions ou classifications de fonctions modifiées sont analogues (respectivement 28 %, 60 %, 6 % et 6 %).

Si une classification de fonctions n'est pas neutre en termes de genre, la commission paritaire concernée doit l'adapter endéans les 24 mois qui suivent la réception du résultat. Si une classification de fonctions n'atteint pas 50 % BP, un avis est adressé à la commission paritaire concernée afin de la revoir sur ce point.

Désormais, toutes les nouvelles classifications de fonctions ou classifications de fonctions modifiées seront obligatoirement contrôlées suivant cette méthode.

Le crédit-temps

La durée du crédit-temps non motivé a été limitée à 12 mois. Les travailleurs ont droit à un crédit-temps complémentaire pour une durée de maximum 36 mois pour suivre une formation, ou de maximum 48 mois pour prendre soin de leur enfant jusqu'à l'âge de 8 ans, administrer des soins palliatifs, soigner un membre du ménage ou de la famille, gravement malade ou prendre soin de leur enfant handicapé jusqu'à l'âge de 21 ans.

Les moyens sont donc concentrés sur les interruptions de carrière afin de se consacrer à des formations, ou à des soins en qualité "d'aidant proche".

RCC

Afin de garder les gens plus longtemps au travail, les différentes conditions d'âge pour l'accès au régime de chômage avec complément d'entreprise ont été adaptées. L'âge minimum pour bénéficier du régime général a été porté de 60 à 62 ans, avec toutefois la

de sectoren om via een cao die leeftijdsgrens voor de periode 2015-2016 toch nog op 60 jaar te houden. In de meeste paritaire comités waar een dergelijke cao bestond, is van deze mogelijkheid gebruik gemaakt. Voor de vele specifieke stelsels van SWT is een tijdspad uitgetekend dat moet toelaten om het gebruik ervan geleidelijk te laten afnemen.

Werkloosheidsreglementering

De werkloosheidsreglementering is op meerdere punten aangescherpt. Maar dit is steeds gebeurd op een genuanceerde manier, zodat het vinden van een (nieuwe) job maximaal gefaciliteerd wordt: (1) voor personen jonger dan 21 jaar is het krijgen van een inschakelingsuitkering voortaan gekoppeld aan diploma-vereisten en een lijst met gelijkgestelde opleidingen en getuigschriften die met de bevoegde gemeenschaps- en gewestelijke ministers voor onderwijs en beroepsopleidingen is overlegd, (2) de vrijstelling van beschikbaarheid omwille van familiale en sociale redenen is afgelijnd op mantelzorgers, (3) een aangepaste beschikbaarheid voor oudere werkzoekenden is uitgewerkt en (4) het normatieve kader inzake de actieve beschikbaarheid van werkzoekenden, dat een gelijke behandeling in de verschillende gewesten moet waarborgen, is na breed overleg met de gewesten vastgelegd.

Door de wet van 20 juli 2015 houdende diverse bepalingen inzake sociale zaken is het mogelijk om vanaf 1 januari 2016 de elektronische aangifte van de sociale risico's te veralgemenen. Dit houdt een aanzienlijke administratieve vereenvoudiging in voor de werkgevers, sociale secretariaten en de werkloosheidssector.

IGU

De technische berekeningswijze van de IGU of inkomensgarantie-uitkering is aangepast, waarbij deze sinds 1 januari 2015 opnieuw wordt berekend volgens de wijze van vóór 2008.

Sociale verkiezingen

De wet betreffende de sociale verkiezingen is aangepast met het oog op de sociale verkiezingen die zullen plaatsvinden in mei 2016. De verschillende reglementaire bepalingen met betrekking tot de sociale verkiezingen, waaronder de regeling van de gerechtelijke beroepen, zijn in deze wet geïntegreerd met het oog op een betere leesbaarheid. Tevens is werk gemaakt van een verdere vereenvoudiging en modernisering van de

possibilité pour les secteurs, de maintenir cette limite d'âge à 60 ans pour la période 2015-2016, par le biais d'une convention collective de travail. La plupart des commissions paritaires où une telle CCT existait ont fait usage de cette possibilité. Un calendrier a aussi été établi pour les nombreux régimes spécifiques de RCC, afin d'en réduire progressivement l'usage.

La réglementation chômage

La réglementation chômage a été affûtée sur différents points. Mais ceci c'est toujours fait d'une manière nuancée, pour faciliter au maximum la recherche d'un (nouvel) emploi: (1) dorénavant, pour les personnes de moins de 21 ans, l'obtention d'une allocation d'insertion est liée à des exigences de diplôme et à une liste de formations et d'attestations équivalentes, qui a été convenue avec les ministres communautaires et régionaux compétents en matière d'enseignement et de formation professionnelle, (2) la dispense de disponibilité pour raisons sociales et familiales est délimitée aux aidants proches, (3) une notion de disponibilité adaptée a été élaborée pour les demandeurs d'emploi âgés et (4) le cadre normatif en matière de la disponibilité active des demandeurs d'emploi, qui doit garantir l'égalité de traitement dans les différentes régions, a été fixé après une large concertation avec les régions.

La loi du 20 juillet 2015 portant dispositions diverses en matière sociale, permet de généraliser la déclaration électronique des risques sociaux à partir du 1^{er} janvier 2016. Ceci représente une simplification administrative considérable pour les employeurs, les secrétariats sociaux et le secteur du chômage.

L'AGR

Le mode de calcul de l'AGR ou allocation de garantie de revenu a été modifié, de sorte que celle-ci est calculée depuis le 1^{er} janvier 2015, selon la méthode appliquée avant 2008.

Les élections sociales

La loi relative aux élections sociales a été modifiée en vue des élections sociales qui se dérouleront en mai 2016. Les différentes dispositions relatives aux élections sociales, parmi lesquelles le règlement des recours judiciaires, ont été intégrées dans cette loi, afin d'en améliorer la lisibilité. En outre, la poursuite de la simplification et de la modernisation de la procédure est prévue. Entre autres, de nouveaux modèles de formulaires sont

procedure. Onder meer worden nieuwe modelformulieren ter beschikking gesteld en zullen de representatieve werknemersorganisaties hun kandidatenlijsten voortaan op elektronische wijze kunnen indienen.

Arbeidskaart C

Buitenlandse onderdanen die in België een asielaanvraag indienen, hebben onder bepaalde voorwaarden en na een bepaalde tijd na het indienen van hun asielaanvraag, de mogelijkheid om in België als werknemer te werken.

Sinds 2010 kunnen de buitenlandse onderdanen die een asielaanvraag hebben ingediend en die zes maanden na hun asielaanvraag nog geen betekening van de beslissing hebben gekregen van de Commissaris-generaal voor de Vluchtelingen en Staatlozen, aan het werk totdat deze aan hen een beslissing betekent.

Het verrichten van arbeid en het opdoen van werkervaring tijdens de asielprocedure heeft een positief effect op de integratie van de buitenlandse onderdaan in de Belgische samenleving. De arbeid op zich, het daaraan verbonden loon, maar eveneens de daaraan verbonden sociale contacten met een werkgever, collega's werknemers en eventueel klanten, dragen bij tot de integratie in de maatschappij. Op die manier draagt de asielzoeker ook bij tot onze samenleving, voelt hij zich gewaardeerd en is hij ook vlugger in staat om in zijn eigen bestaan te voorzien.

Een koninklijk besluit is goedgekeurd dat de wachttijd tussen de asielaanvraag en de toegang tot loontrekkend werk herleidt van zes tot vier maanden.

2. Eindfase 2015

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

Sociale bemiddeling publieke sector

De sociaal bemiddelaars voor de publieke sector zijn aangesteld. Vandaag kunnen zij de paritaire overlegorganen voorzitten in het Franstalig onderwijs en als sociaal bemiddelaar beschikbaar zijn voor de RTBF. Dit telkens op verzoek van de bevoegde politieke overheid. Voor wat betreft de uitbreiding van de bevoegdheid van deze sociaal bemiddelaars tot de economische overheidsbedrijven, zijn de bevoegde

mis à disposition et les organisations représentatives des travailleurs pourront dorénavant déposer leurs listes de candidats de manière électronique.

Le permis de travail C

Les ressortissants étrangers qui introduisent une demande d'asile en Belgique ont, moyennant certaines conditions et après un certain temps après l'introduction de leur demande d'asile, la possibilité de travailler en Belgique en tant que salariés.

Depuis 2010, les ressortissants étrangers qui ont introduit une demande d'asile et qui, six mois après leur demande n'ont pas encore reçu de notification de décision du Commissariat général aux Réfugiés et aux Apatrides, peuvent travailler jusqu'à ce que ce dernier leur communique une décision.

L'exécution d'un travail et l'acquisition d'une expérience de travail pendant le déroulement de la procédure d'asile a un effet positif sur l'intégration des ressortissants étrangers au sein de la société belge. Le travail en tant que tel, le salaire qui y est lié, mais aussi les contacts sociaux que cela crée avec un employeur, des collègues, des travailleurs et éventuellement des clients, contribuent à l'intégration dans la société. De cette manière, le demandeur d'asile contribue également à notre société, se sent apprécié et est également plus rapidement en mesure de subvenir à ses propres besoins.

Un arrêté royal a été approuvé qui réduit de six à quatre mois le délai entre la demande d'asile et l'accès au travail salarié.

2. Phase finale 2015

Bien qu'ils ne soient pas entièrement terminés, un certain nombre de dossiers sont actuellement à un stade avancé.

La conciliation sociale dans le secteur public

Les conciliateurs sociaux pour le secteur public ont été recrutés. Actuellement, ils peuvent siéger dans les organes de concertation paritaires dans l'enseignement francophone et sont disponibles en tant que conciliateurs sociaux pour la RTBF, à chaque fois à la demande de l'autorité politique compétente. Une demande a été adressée aux ministres compétents, afin d'effectuer les adaptations réglementaires nécessaires à l'extension

ministers aangeschreven met het verzoek om de nodige reglementaire aanpassingen te nemen.

e-Commerce

Er is op 5 mei 2015 en 8 juli 2015 overlegd met de sociale partners uit een aantal bedrijfssectoren van de logistiek en distributie. Ik heb hen opgeroepen om na te gaan hoe de werkgelegenheidskansen in de e-commerce in ons land maximaal kunnen worden benut, onder meer door de invoering van nachtarbeid.

Horeca

In navolging van de invoering van het geregistreerd kassasysteem is voor de horecasector een stelsel van flexi-jobs ingevoerd waarbinnen werknemers, met een tewerkstelling van minstens 4/5^e van een voltijdse betrekking, bij een andere werkgever flexibel kunnen worden ingezet. De werknemer zal in dit kader kunnen genieten van een hoger nettoloon en de werkgever van lagere loonlasten. Daarnaast is het aantal overuren dat op vraag van de werknemer niet moet worden ingehaald, verhoogd en zijn de kosten van deze overuren voor de werkgever gereduceerd. Deze maatregelen moeten bijdragen tot de leefbaarheid van de horecasector.

In samenwerking met de Sociale Inlichtingen- en Opsporingsdienst of SIOD en de staatssecretaris voor Bestrijding van de Sociale Fraude zal binnenkort een charter met de sociale partners en de betrokken inspectiediensten worden afgesloten. Het charter verduidelijkt de rechten en de plichten van elke partner, meer bepaald tijdens de controles in de horecasector. De aandacht zal gevestigd worden op de noodzaak om informatie te verstrekken aan bonafide werkgevers. Dit om voortdurende inbreuken of herhaling van inbreuken tegen te gaan en gerichte controles te voeren tegen werkgevers die nog geen registratiekassa ("witte kassa") hebben aangeschaft. Recidivisten zullen worden vervolgd en gepaste straffen worden opgelegd.

Single Permit

Tussen de gewesten en de federale overheid moeten de nodige afspraken gemaakt worden ter omzetting van de Europese Richtlijn 2011/98/EU van 13 december 2011 betreffende één enkele aanvraagprocedure voor een gecombineerde vergunning voor onderdanen van derde landen om te verblijven en te werken op het grondgebied van een lidstaat, alsmede inzake een gemeenschappelijk pakket rechten voor werknemers

de la compétence de ces conciliateurs sociaux aux entreprises publiques économiques.

L'e-Commerce

Une concertation a eu lieu les 5 mai et 8 juillet 2015 avec les partenaires sociaux au sujet d'un certain nombre de branches d'activité de la logistique et de la distribution. Je les ai invités à voir comment utiliser au maximum les opportunités d'emploi dans l'e-commerce dans notre pays, entre autres en introduisant le travail de nuit.

Horeca

Suite à l'introduction du système de caisses enregistrées, un régime de 'flexi-jobs' a été introduit, selon lequel les travailleurs ayant un horaire d'au moins 4/5^e d'un emploi à temps plein peuvent être engagés de façon flexible chez un autre employeur. Dans ce cadre, le travailleur bénéficiera d'un salaire net plus élevé et l'employeur de charges moins élevées. En outre, le nombre d'heures supplémentaires qui, à la demande du travailleur, ne devront plus être récupérées, sera augmenté et le coût de ces heures supplémentaires pour l'employeur sera réduit. Ces mesures doivent contribuer à la viabilité du secteur horeca.

Une charte va bientôt être conclue avec les partenaires sociaux et les services d'inspection concernés, en collaboration avec le Service d'Information et de Recherche Sociale, ou SIRS et le secrétaire d'État à la Lutte contre la Fraude sociale. Cette charte précise les droits et devoirs de chaque partenaire, plus particulièrement lors des contrôles dans le secteur horeca. On attirera particulièrement l'attention sur la nécessité d'informer les employeurs de bonne foi, afin de lutter contre les infractions persistantes ou répétées et d'organiser des contrôles ciblés d'employeurs qui ne se sont pas encore procuré de caisse enregistrée ("caisse blanche"). Les récidivistes vont être poursuivis et des sanctions adaptées infligées.

Le permis unique

Les accords nécessaires doivent être pris entre les régions et l'autorité fédérale, afin de transposer la Directive européenne 2011/98/UE du 13 décembre 2011 établissant une procédure de demande unique en vue de la délivrance d'un permis unique autorisant les ressortissants de pays tiers à résider et à travailler sur le territoire d'un État membre et établissant un socle commun de droits pour les travailleurs issus de pays

uit derde landen die legaal in een lidstaat verblijven, de zogenaamde richtlijn “*single permit*”. Deze legt de lidstaten op om nog slechts één titel of document af te leveren aan niet-EU werknemers, die zowel het aspect verblijf als het aspect werk regelt.

Deze richtlijn had al omgezet moeten zijn naar Belgisch recht tegen uiterlijk 25 december 2013 en onlangs heeft de Europese Commissie de inbreukprocedure opgestart. De omzetting is echter een complexe opdracht, niet enkel gelet op het samenvallen ervan met de overdracht van de bevoegdheid inzake economische migratie aan de Gewesten, maar bovendien ook omdat de regelgeving inzake verblijf een federale bevoegdheid is en blijft na de Zesde Staatshervorming.

Op basis van uitgebreid overleg is overeenstemming bereikt, tussen de betrokken Ministers en administraties op regionaal en federaal niveau, over een procedure die enerzijds de bevoegdheidsverdeling respecteert en anderzijds leidt tot het afleveren van één enkel document. Samen met de staatssecretaris voor Asiel en Migratie zal ik dit dossier dan ook snel agenderen op een volgend Overlegcomité.

Betaling in giraal geld

In juli 2015 is het wetsvoorstel gestemd dat de wet van 12 april 1965 betreffende de bescherming van het loon der werknemers wijzigt. Dit heeft als gevolg dat de betaling van het loon in giraal geld de regel wordt, maar dat het loon ook nog steeds van hand tot hand kan uitbetaald worden, op voorwaarde dat dit voorzien is in een sectorale CAO, of als het een gebruik is in de betrokken sector of als hierover een impliciet akkoord bestaat. Het koninklijk besluit dat uitvoering geeft aan deze wetwijziging, is in voorbereiding.

Tarifering externe diensten

Op grond van het akkoord van de sociale partners van maart 2015, wordt de financiering van de externe diensten voor preventie en bescherming op de werkplaats of EDPBW niet langer gekoppeld aan het akkoord rond het eenheidsstatuut. De sociale partners zijn van mening dat een tariefregeling met een indeling van de werkgevers in vijf tariefgroepen, het meest geschikt zou zijn om de reële huidige situatie van de verschillende activiteitensectoren te benaderen. In uitvoering hiervan moet het koninklijk besluit van 24 april 2014 tot wijziging van diverse bepalingen inzake welzijn op het werk dan ook worden aangepast. De nieuwe aanpak van de financiering moet toelaten dat de werking van

tiers qui résident légalement dans un État membre, appelée directive “*single permit*”. Celle-ci impose aux États membres de ne délivrer qu’un seul document aux travailleurs non ressortissants de l’UE, réglant à la fois l’aspect séjour et l’aspect travail.

Cette directive aurait déjà dû être transposée au plus tard le 25 décembre 2013, et la Commission européenne a déjà entamé la procédure d’infraction. La transposition est certes une tâche complexe, non seulement en raison de la concomitance avec le transfert aux Régions de la compétence en matière de migration économique, mais aussi parce que la réglementation en matière de séjour est et reste, depuis la Sixième réforme de l’État, une compétence fédérale.

Suite à une large concertation, les ministres concernés, ainsi que les administrations au niveau fédéral et régional sont arrivés à un accord sur une procédure qui, d’une part, respecte la répartition des compétences et, d’autre part, conduit à la délivrance d’un document unique. Je vais, en collaboration avec le Secrétaire d’État à l’Asile et à la Migration, mettre rapidement ce dossier à l’agenda du Comité de concertation.

Le paiement en monnaie scripturale

En juillet 2015 a été votée une loi modifiant la loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs. Cela a pour effet que le paiement du salaire en monnaie scripturale devient la règle, mais que le paiement du salaire de la main à la main peut subsister, à condition que cela soit prévu dans une CCT collective, ou qu’il s’agisse d’un usage dans le secteur, ou qu’il y ait un accord implicite à ce sujet. L’arrêté royal exécutant cette modification de loi est en préparation.

La tarification des services externes

Suite à l’accord des partenaires sociaux de mars 2015, le financement des services externes pour la prévention et la protection au travail, ou SEPPT n’est plus lié à l’accord concernant le statut unique. Les partenaires sociaux estiment qu’un régime tarifaire répartissant les employeurs en cinq groupes est la meilleure approche de la situation réelle actuelle des différents secteurs d’activité. L’arrêté royal du 24 avril 2014 modifiant diverses dispositions dans le cadre du bien-être au travail devait également être adapté en exécution de cette disposition. Cette nouvelle approche de financement doit faire en sorte que le fonctionnement des SEPPT corresponde mieux à la réalité et que ces

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.

De voorgestelde tarieven en indeling van de werkgevers zijn grotendeels vastgelegd door de sociale partners in de HRPBW. Dit is gebeurd op basis van het totaalbudget uit de forfaitaire minimumbijdragen van 2012 en de tewerkstellingscijfers op 31 december 2012. De nieuwe indeling streeft ernaar dat de verschillende sectoren geen al te grote tariefschokken zouden ondervinden. Dit door de nieuwe tarieven zoveel mogelijk te laten aansluiten bij de huidige forfaitaire tarieven die bij eenzelfde soort bedrijven worden aangerekend. En daarbij ook rekening houdend met wat in de toekomst aan prestaties door de forfaitaire bijdrage zal zijn gedekt. De aangepaste wetgeving dient in werking te treden op 1 januari 2016 om zo snel mogelijk de nodige rechtszekerheid te scheppen voor alle betrokken actoren.

Er wordt bovendien voorzien in een *monitoring* om de impact van de wijzigingen op te volgen en indien nodig bij te sturen. Daarmee wordt ook tegemoet gekomen aan de bezorgheden van de sociale partners. De monitoring beoogt na te gaan of de voorgestelde indeling en bijhorende forfaitaire bijdragen aanleiding geven tot een globaal werkbaar, correct, evenwichtig en voor de stakeholders billijk systeem van financiering dat de doelstellingen van de preventie dient. In het advies nr. 184**bis** over de wijziging van het tarifieringsbesluit wordt aangegeven dat er in de schoot van de HRPBW een werkgroep zal worden opgericht om de monitoring concreet uit te werken.

In het najaar 2015 zal er tenslotte een overleg worden opgestart met de sociale partners om te onderzoeken op welke wijze het takenpakket van de preventieadviseurs kan worden afgestemd op de actuele noden. Daarbij zal ongetwijfeld ook de nodige aandacht gaan naar het gezondheidstoezicht, evenals naar de reïntegratie van arbeidsongeschikte werknemers.

Seveso III

De omzetting van de Seveso III-richtlijn in Belgisch recht wordt uitgevoerd via 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 bestaande goede samenwerking zal dan ook worden verder gezet. Het samenwerkingsakkoord is inmiddels

services puissent encore mieux anticiper les risques et les besoins des divers secteurs et entreprises.

Les tarifs proposés et la répartition des employeurs sont en grande partie fixés par les partenaires sociaux au sein du CSPPT, sur base du budget total des contributions annuelles minimales de 2012 et du taux d'emploi au 31 décembre 2012. La nouvelle répartition veille à éviter de trop gros chocs tarifaires pour les différents secteurs, en faisant correspondre autant que possible les nouveaux tarifs aux tarifs forfaitaires actuels imputés à une même catégorie d'entreprises, en tenant compte, en outre, des prestations qui seront couvertes à l'avenir par cette cotisation forfaitaire. La réglementation adaptée doit entrer en vigueur le 1^{er} janvier 2016, afin d'offrir le plus vite possible la sécurité juridique indispensable pour tous les acteurs concernés.

Un *monitoring* est également prévu, afin de suivre l'impact de ces modifications et, le cas échéant, d'effectuer les corrections nécessaires. Il y a lieu également de rencontrer les préoccupations des partenaires sociaux. Le monitoring vise à vérifier si la répartition proposée et les montants forfaitaires qui y sont liés entraînent un système de financement durable, correct, équilibré et équitable pour les intéressés, qui rencontre les objectifs de prévention. Dans l'avis N° 184**bis** concernant la tarification des services, la constitution d'un groupe de travail au sein du CSPPT a été recommandée, afin de réaliser concrètement ce monitoring.

Au cours de l'automne 2015, enfin, la concertation avec les partenaires sociaux va débiter, afin d'examiner dans quelle mesure les tâches des conseillers en prévention pourront être mises en adéquation avec les besoins actuels. Dans ce contexte, il est incontestable qu'il faudra apporter toute l'attention nécessaire à la surveillance de la santé, ainsi qu'à la réintégration des travailleurs en incapacité de travail.

Seveso III

La transposition de la directive Seveso III en droit belge sera réalisée par le biais d'un nouvel accord de coopération entre l'État fédéral et les Régions, concernant la maîtrise des dangers liés aux accidents majeurs, impliquant des substances dangereuses. La bonne collaboration actuelle sera poursuivie. L'accord de coopération a été signé par les ministres concernés,

ondertekend door de betrokken ministers op 5 juni 2015 en gepubliceerd in het *Belgisch Staatsblad* op 20 augustus 2015.

Na verwerking van het advies van de Raad van State over de instemmingsakten van de verschillende beleidsniveaus (wet, decreten, ordonnantie), zullen deze akten aan de betrokken parlementen worden voorgelegd. De inwerkingtreding van het samenwerkingsakkoord is voorzien op de dag van publicatie in het *Belgisch Staatsblad* van de laatste instemmingsakte. Dit moet zo snel mogelijk gebeuren om te vermijden dat er een juridisch vacuüm ontstaat.

*De vice-eersteminister en minister van Werk,
Economie en Consumenten,
belast met Buitenlandse Handel,*

Kris PEETERS

le 5 juin 2015 et a été publié au *Moniteur belge* le 20 août 2015.

Après traitement par le Conseil d'État des actes d'assentiment des différents niveaux de pouvoir (loi, décrets, ordonnance), ces actes vont être soumis aux différents parlements. L'entrée en vigueur de l'accord de coopération est prévue le jour de la publication au *Moniteur belge* du dernier acte d'assentiment. Cela doit être réalisé le plus rapidement possible, afin d'éviter le moindre vide juridique.

*Le vice-premier ministre et ministre de l'Emploi, de
l'Économie et des Consommateurs,
chargé du Commerce extérieur,*

Kris PEETERS