

CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS
DE BELGIQUE

28 octobre 2022

NOTE DE POLITIQUE GÉNÉRALE (*)

Travail

BELGISCHE KAMER VAN
VOLKSVERTEGENWOORDIGERS

28 oktober 2022

ALGEMENE BELEIDSNOTA (*)

Werk

Voir:

Doc 55 **2934/ (2022/2023):**

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

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

Zie:

Doc 55 **2934/ (2022/2023):**

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

(*) Overeenkomstig artikel 111 van het Reglement.

08053

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

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

Introduction

Les dernières années ont été marquées par des crises sans précédent.

D'abord, la crise sanitaire du coronavirus, puis les inondations. Ensuite, la guerre en Ukraine qui provoque désormais une crise de l'énergie et une inflation record.

Face à ces crises, le gouvernement a pris d'importantes mesures afin d'aider et protéger les citoyens, les travailleurs et les entreprises.

La sécurité sociale a, dans ce contexte, une fois de plus, démontré son rôle crucial.

Le gouvernement continuera à adopter des mesures de soutien nécessaires.

Mesures de soutien face aux coûts de l'énergie

Afin d'aider les citoyens à faire face à l'augmentation des coûts de l'énergie les mesures de soutien sont prolongées et étendues.

Il s'agit notamment:

- de la réduction de la TVA à 6 % sur le gaz et l'électricité;

- du tarif social élargi qui protège 1 millions de famille;

- de la réduction de la facture de gaz et d'électricité de 200 euros par mois;

- du chèque mazout qui sera également élargi aux personnes qui se chauffent aux pellets et avec une pompe à chaleur...

Les mesures prises pour soulager la facture des ménages seront financées par une taxe sur les surprofits dans l'énergie.

Par ailleurs, l'indexation des salaires et des allocations sociales restent entièrement garanties afin de protéger le pouvoir d'achat.

Après le chômage temporaire coronavirus qui a pris fin le 30 juin 2022, afin d'aider les entreprises à faire face à cette crise de l'énergie, nous mettons en place un régime de chômage temporaire pour raisons économiques énergie.

Inleiding

De afgelopen jaren werden gekenmerkt door ongekende crisissen.

Eerst de coronacrisis, daarna de overstromingen, dan de oorlog in Oekraïne, die nu een energiecrisis en een recordinflatie veroorzaakt.

Als antwoord op deze crisissen heeft de regering belangrijke maatregelen genomen om burgers, werknemers en bedrijven te helpen en te beschermen.

De sociale zekerheid heeft in deze context opnieuw haar cruciale rol bewezen.

De regering zal de nodige steunmaatregelen blijven nemen.

Steunmaatregelen voor energiekosten

Om de burgers te helpen de stijgende energiekosten het hoofd te bieden, worden de steunmaatregelen verlengd en uitgebreid.

Deze omvatten:

- de verlaging van de BTW tot 6 % op gas en elektriciteit;

- het uitgebreide sociaal tarief dat 1 miljoen gezinnen beschermt;

- de verlaging van de gas- en elektriciteitsrekening met 200 euro per maand;

- de stookoliecheque die ook wordt uitgebreid naar mensen die verwarmen met pellets en een warmtepomp...

De maatregelen om de factuur van de gezinnen te verlichten, zullen worden gefinancierd door een belasting op overwinsten in de energiesector.

Bovendien blijft de indexering van lonen en sociale uitkeringen volledig gegarandeerd om de koopkracht te beschermen.

Na de tijdelijke werkloosheid wegens overmacht corona die op 30 juni 2022 afliep, stellen wij, om de bedrijven te helpen in deze energiecrisis, een tijdelijke werkloosheidsregeling wegens economische redenen "energie" in.

Ce régime s'adresse aux entreprises grandes consommatrices d'énergie et aux entreprises qui ont vu leur facture d'énergie fortement augmenter.

Cette forme de chômage temporaire s'inspire du chômage temporaire coronavirus dans la mesure où il est

- plus facile d'accès que le chômage économique classique,

- s'applique de la même manière aux ouvriers et aux employés,

- plus souple (pas de reprise de travail obligatoire par exemple) et est plus favorable pour le travailleur qui bénéficie d'un taux de remplacement de 70 % (de son dernier salaire plafonné) et d'un complément journalier de minimum 6,10 € indexé.

Par ailleurs, ce nouveau régime est également plus protecteur pour le travailleur puisque les droits dérivés du travailleur sont les mêmes que dans le régime classique du chômage économique temporaire en ce qui concerne la détermination des droits en matière de vacances annuelles, primes de fin d'année, etc.

Le chômage temporaire énergie est introduit du 1^{er} octobre 2022 au 31 mars 2023 mais pourra évidemment être prolongé en fonction de la situation.

Le but de cette mesure est clair: protéger les travailleurs et éviter des licenciements.

Des mesures sont également prises pour soutenir la compétitivité des entreprises. En effet, dans le cadre de la crise importante que nous connaissons, les cotisations sociales patronales de sécurité sociale seront exceptionnellement réduites de 7,07 % pour le premier et deuxième trimestre de 2022. Pour le troisième et quatrième trimestres de 2023, les entreprises pourront demander un report automatique de paiement de 7,07 % des cotisations de sécurité sociale patronales. Ces cotisations sociales différées seront perçues en quatre tranches égales au cours de l'année 2025.

Le but de cette mesure est évidemment, comme lors de la crise du coronavirus, d'éviter autant que possible les effets négatifs de la crise de l'énergie sur l'emploi.

Récupération des allocations de chômage temporaire à charge de l'employeur

Avec la crise et la large utilisation du chômage temporaire est apparue une anomalie.

Deze regeling is bedoeld voor energie-intensieve bedrijven en bedrijven die hun energierekening sterk hebben zien stijgen.

Deze vorm van tijdelijke werkloosheid is geïnspireerd op de tijdelijke werkloosheid 'corona': het systeem is

- gemakkelijker toegankelijk dan de klassieke economische werkloosheid,

- op dezelfde wijze van toepassing is op arbeiders en bedienden,

- flexibeler (geen verplichte terugkeer naar het werk bijvoorbeeld) en gunstiger voor de werknemer, die een vervangingspercentage van 70 % (van zijn of haar laatste geplafonneerd loon) ontvangt, en een geïndexeerde toeslag van minimum 6,10 € per dag.

Bovendien biedt deze nieuwe regeling ook meer bescherming voor de werknemer, aangezien de afgeleide rechten van de werknemer dezelfde zijn als in de klassieke regeling inzake tijdelijke economische werkloosheid wat betreft de vaststelling van de rechten op jaarlijkse vakantie, eindejaarspremies, enz.

De tijdelijke werkloosheid "energie" wordt ingevoerd van 1 oktober 2022 tot 31 maart 2023, maar kan afhankelijk van de situatie uiteraard worden verlengd.

Het doel van deze maatregel is duidelijk: werknemers beschermen en ontslagen voorkomen.

Er worden ook maatregelen genomen om het concurrentievermogen van de ondernemingen te ondersteunen. In de context van de grote crisis die wij doormaken, zullen de werkgeversbijdragen voor de sociale zekerheid immers uitzonderlijk worden verlaagd met 7,07 % voor het eerste en tweede kwartaal van 2022. Voor het derde en vierde kwartaal van 2023 zullen ondernemingen kunnen verzoeken om een automatisch uitstel van betaling van 7,07 % van de werkgeversbijdragen voor de sociale zekerheid. Deze uitgestelde socialezekerheidsbijdragen zullen in de loop van het jaar 2025 in vier gelijke tranches worden geïnd.

Het doel van deze maatregel is uiteraard, net als tijdens de coronacrisis, de negatieve gevolgen van de energiecrisis voor de werkgelegenheid zoveel mogelijk te beperken.

Terugvordering van tijdelijke werkloosheidsuitkeringen van de werkgever

Met de crisis en het wijdverbreide gebruik van tijdelijke werkloosheid ontstond een anomalie.

En effet, lorsque le travailleur était mis au chômage temporaire par son employeur indument, l'ONEM demandait au travailleur de restituer les allocations perçues indument, ce qui provoquait des situations parfois dramatiques pour ce dernier.

Afin de régler cette problématique nous avons donné la possibilité à l'ONEM de récupérer directement auprès de l'employeur les allocations de chômage temporaire indument perçues. C'est en effet l'employeur qui choisit de mettre son travailleur au chômage temporaire.

Le travailleur conservera dans ce cas ses allocations de chômage au titre d'avance sur salaire avec l'obligation pour l'employeur de compléter celles-ci par la différence entre les allocations perçues et le salaire normalement dû.

Cette mesure sera pérennisée.

La situation sur le marché du travail

Grâce aux mesures prises pour faire face à la crise du coronavirus, le marché du travail s'est très rapidement remis du choc causé par la crise sanitaire. La reprise s'est amorcée dès le second semestre de 2020 et s'est intensifiée l'an dernier pour dépasser les niveaux d'avant la crise.

En effet, au 2^e trimestre 2022, le taux d'emploi était de 71,4 % alors qu'il était, au deuxième trimestre de 2020 de 69,6 %. Cela représente donc une augmentation du taux d'emploi de 1,5 %.

Wanneer de werknemer door zijn werkgever zonder geldige reden op tijdelijke werkloosheid werd gezet, vroeg de RVA de werknemer immers de onterecht ontvangen uitkeringen terug te betalen, wat soms tot dramatische situaties voor de werknemer leidde.

Om dit probleem op te lossen, hebben wij de RVA de toelating gegeven om de ten onrechte ontvangen tijdelijke werkloosheidsuitkeringen rechtstreeks van de werkgever terug te vorderen. Het is namelijk de werkgever die ervoor kiest zijn werknemer op tijdelijke werkloosheid te zetten.

De werknemer behoudt in dergelijk geval z'n werkloosheidsuitkeringen als voorschot op het loon. De werkgever wordt verplicht om dit aan te vullen met het verschil tussen de ontvangen werkloosheidsuitkeringen en het normaal verschuldigde loon.

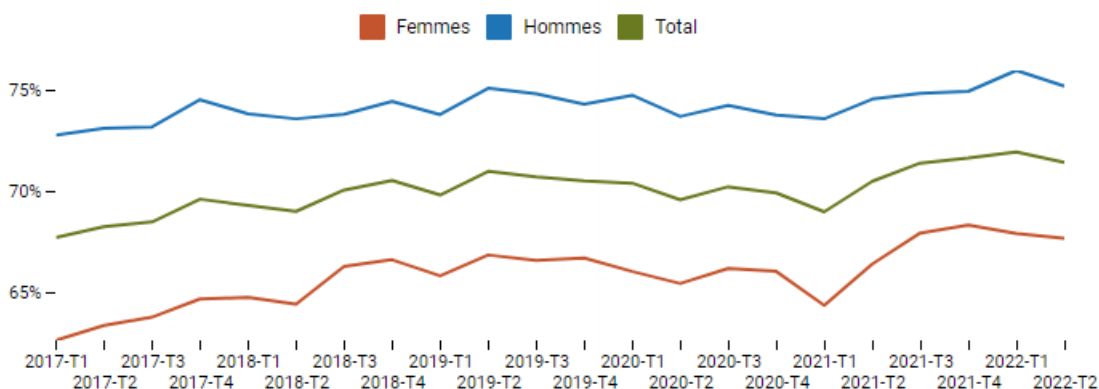
Deze maatregel wordt permanent.

De situatie op de arbeidsmarkt

Dankzij de maatregelen in reactie op de coronacrisis, heeft de arbeidsmarkt zich zeer snel hersteld van de economische schok. Het herstel begon in de tweede helft van 2020 en nam vorig jaar toe tot boven het niveau van voor de crisis.

In het tweede kwartaal van 2022 bedroeg de werkgelegenheidsgraad namelijk 71,4 %, terwijl deze in het tweede kwartaal van 2020 69,6 % bedroeg. Dit betekent een stijging van de werkgelegenheidsgraad met 1,5 %

Werkgelegenheidsgraad



Les chiffres de Statbel montrent qu'au deuxième trimestre de 2022, 4.956.000 travailleurs avaient un

Uit cijfers van Statbel blijkt dat in het tweede kwartaal van 2022 4.956.000 werknemers werkzaam waren,

emploi contre 4.830.000 un an plus tôt. Cela représente 126.000 personnes supplémentaires avec un emploi¹.

Chez les travailleurs salariés, on constate une forte augmentation de l'emploi dans le secteur privé avec 95.000 emplois supplémentaires (+3,1 %) alors que dans la fonction publique, il y a une perte de 50.000 emplois (-4,5 %).

Le taux de chômage de la tranche d'âge de 15 à 64 ans est, quant à lui, en diminution.

Une baisse de 6,2 % à 5,7 % a été observée pour le 2^e trimestre 2022. Cette baisse est encore plus notable chez les femmes, où la diminution atteint 0,9 % (de 6,4 % à 5,5 %).

Évidemment, les incertitudes résultantes de la guerre en Ukraine et la crise énergétique se font de plus en plus sentir.

Nous devons donc rester très vigilants. En effet, la reprise a été plus forte et rapide que prévu. Toutefois, au second trimestre de 2022, le taux d'emploi a légèrement diminué par rapport au premier trimestre de 2022.

Le Bureau fédéral du plan prévoit que la croissance de l'emploi devrait ralentir sensiblement durant deux trimestres pour reprendre modérément par la suite. Les prévisions tablent tout de même sur une croissance de 39.000 travailleurs en 2023.

Le taux d'emploi devrait donc augmenter encore sensiblement, passant de 70,6 % en 2021 à 72,4 % en 2023, et ce alors que la croissance de la population d'âge actif s'accélère à la suite de l'arrivée de réfugiés ukrainiens.

Cela représente 225.000 personnes supplémentaires à l'emploi en quatre ans.

Mise en œuvre de la loi portant des dispositions diverses en matière de travail

Le 29 septembre 2022, la loi portant des dispositions diverses relatives au travail a été définitivement adoptée par le Parlement.

Cette loi contient de nombreuses mesures qui permettront

— d'améliorer la conciliation entre vie privée et vie professionnelle avec un plus long laps de temps de communication des délais pour les travailleurs à temps

tegenover 4.830.000 een jaar eerder. Dit betekent 126.000 meer mensen met een baan¹.

Bij de werknemers was er een sterke toename van de werkgelegenheid in de privésector met 95.000 extra banen (+3,1 %), terwijl er in de overheidssector 50.000 banen verloren gingen (-4,5 %).

De werkloosheid in de leeftijdsgroep 15-64 jaar daalt.

Voor het tweede kwartaal van 2022 werd een daling van 6,2 % tot 5,7 % vastgesteld. Deze daling is nog duidelijker bij vrouwen, waar de daling 0,9 % bedraagt (van 6,4 % naar 5,5 %).

Steeds meer voelen natuurlijk de onzekerheid als gevolg van de oorlog in Oekraïne en de energiecrisis.

We moeten dus zeer waakzaam blijven. Het herstel was effectief sterker en sneller dan verwacht, maar in het tweede kwartaal van 2022 is de werkgelegenheidsgraad licht gedaald ten opzichte van het eerste kwartaal van 2022.

Het Federaal Planbureau verwacht dat de werkgelegenheidsgraad gedurende twee kwartalen aanzienlijk zal vertragen en daarna matig zal aantrekken. De prognose is echter een groei van 39.000 werknemers in 2023.

De werkgelegenheidsgraad zal daarom naar verwachting aanzienlijk toenemen van 70,6 % in 2021 tot 72,4 % in 2023, en dit terwijl de groei van het aantal personen op actieve leeftijd versnelt door de komst van Oekraïense vluchtelingen.

Dit betekent 225.000 extra banen in vier jaar tijd.

Uitvoering van de wet houdende diverse arbeidsbepalingen

Op 29 september 2022 is de wet houdende diverse arbeidsbepalingen definitief door het parlement goedgekeurd.

Deze wet bevat veel maatregelen die

— de combinatie van privé en beroepsleven verbeteren door een langere termijn voor de kennisgeving van termijnen voor deeltijdse werknemers met variabele

partiel avec un horaire variable; une adaptation des horaires de travail à la demande du travailleur; un droit à la déconnexion;

— d'améliorer la protection des travailleurs par exemple avec une présomption de salariat dans l'économie de plateformes ou une assurance accident de travail pour les travailleurs indépendants dans les plateformes;

— de soutenir la formation et l'employabilité des travailleurs avec un droit individuel à la formation, la mise en place de plans de formation dans les entreprises, la réforme de l'article 39^{ter} ou la mise en œuvre de fonds intersectoriels;

— de soutenir l'emploi avec des mesures comme les trajets de transition, le monitoring des causes des pénuries d'emplois ou un monitoring de la diversité.

Ces mesures se déploieront durant l'année 2023 ce qui permettra également de soutenir la croissance du taux d'emploi.

Suivi de la transposition des directives

Mes services ont travaillé d'arrache-pied pour rattraper les retards de transposition des directives accumulés ces dernières années.

Les lois qui transposent les directives Work life balance et Written statement ont également été définitivement adoptées et entreront donc en vigueur.

Il s'agit de lois ambitieuses, modernes et équilibrées qui donneront aux travailleurs plus de possibilité pour concilier leur vie privée et leur vie professionnelle.

Les principales améliorations apportées sont, tout d'abord, l'introduction d'un nouveau congé d'aidant de 5 jours par an qui peut être pris de manière très flexible.

Et l'introduction d'un mécanisme visant à garantir que les travailleurs sous contrat à durée déterminée et les travailleurs intérimaires puissent également prendre un congé de naissance. Ceci en introduisant une obligation pour l'employeur concerné de prouver qu'un non-renouvellement du contrat de courte durée n'est pas dû à la prise de congé par le travailleur concerné.

La loi harmonise également la protection d'un père, d'un coparent ou d'un parent adoptif qui est injustement licencié pour avoir pris un congé de naissance ou d'adoption, en doublant l'indemnité due dans ce cas à six mois de salaire.

werkroosters; een aanpassing van de werkroosters op verzoek van de werknemer; een recht op deconnectie;

— verbetering van de bescherming van werknemers, bijvoorbeeld met een vermoeden van werknemerschap in de platformeconomie of een ongevalverzekering voor zelfstandigen in platforms;

— ondersteuning van de opleiding en de inzetbaarheid van werknemers met een individueel recht op opleiding, de invoering van opleidingsplannen in bedrijven, de hervorming van artikel 39 *ter* of de uitvoering van intersectorale fondsen;

— de werkgelegenheid ondersteunen met maatregelen zoals transitietrajecten, monitoring van de oorzaken van het tekort aan arbeidskrachten of monitoring van de diversiteit.

Deze maatregelen zullen in het jaar 2023 worden uitgevoerd en zullen ook de groei van de werkgelegenheid ondersteunen.

Toezicht op de omzetting van richtlijnen

Mijn diensten hebben onvermoeibaar gewerkt om de in de afgelopen jaren opgelopen vertragingen bij de omzetting van richtlijnen in te halen.

De wetten tot omzetting van de richtlijnen inzake Work life balance en Written statement zijn definitief goedgekeurd en zullen dus in werking treden.

Dit zijn ambitieuze, moderne en evenwichtige wetten die werknemers meer mogelijkheden bieden om hun privé en beroepsleven te combineren.

De belangrijkste verbeteringen zijn allereerst de invoering van een nieuw zorgverlof van 5 dagen per jaar dat zeer flexibel kan worden opgenomen.

En de invoering van een mechanisme om ervoor te zorgen dat ook werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde duur en uitzendkrachten geboorteverlof kunnen opnemen. Dit gebeurt door de invoering van een verplichting voor de betrokken werkgever om te bewijzen dat een niet-verlenging van de arbeidsovereenkomst voor bepaalde duur niet te wijten is aan de opname van verlof door de werknemer.

De wet harmoniseert ook de bescherming van een vader, co-ouder of adoptieouder die ten onrechte wordt ontslagen wegens het opnemen van geboorte- of adoptieverlof, door de in dit geval verschuldigde vergoeding te verdubbelen tot zes maanden loon.

La terminologie se veut aussi plus inclusive. Le congé de paternité est dorénavant repris comme congé de naissance pour viser tant les pères que les coparent(e)s.

Enfin, cela apporte également une série d'améliorations à notre droit du travail au profit des travailleurs, par exemple en prévoyant une obligation de communiquer dès le premier jour de travail une série d'informations liées au contrat.

Ces mesures prendront pleinement effet en 2023.

Lutte contre les pénuries d'emplois

Un autre défi auquel notre marché du travail doit faire face concerne le taux d'emplois vacants. En effet, au deuxième trimestre 2022, le taux d'emplois vacants en Belgique à 5 % alors qu'il n'était que de 3,2 % dans la zone euro.

Afin de répondre à cette problématique, une série de mesures ont été prises, notamment:

- la création d'une plateforme interfédérale afin de favoriser la mobilité des travailleurs entre les Régions;
- le cumul des allocations de chômage avec les primes de formation;
- l'octroi d'une allocation équivalente à 25 % d'allocations de chômage pour le chômeur qui trouve un emploi dans un métier en pénurie ou dans une autre région;
- les fonds intersectoriels pour la formation, afin d'encourager les reconversions pour les métiers en pénurie;
- le monitoring des causes des pénuries d'emplois;
- la mise en œuvre des accords sectoriels pour lutter contre les pénuries, par exemple dans la construction;
- l'augmentation de l'exonération fiscale de la prime de formation octroyée par les entités fédérées pour les métiers en pénurie.

La plateforme interfédérale est opérationnelle depuis début 2022. C'est un lieu d'échange idéal pour discuter de la politique de l'emploi entre les différents niveaux de pouvoir concernés et les administrations compétentes.

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

We willen ook meer inclusieve terminologie gebruiken. Vaderschapsverlof is nu opgenomen als geboorteverlof, zowel voor vaders als co-ouders dus.

Ten slotte brengt het ook een aantal verbeteringen aan in ons arbeidsrecht ten behoeve van de werknemers, bijvoorbeeld door te voorzien in een verplichting om vanaf de eerste werkdag een reeks contract gerelateerde gegevens mee te delen.

Deze maatregelen worden ten volle van kracht in 2023.

Strijd tegen het tekort aan arbeidskrachten

Een andere uitdaging voor onze arbeidsmarkt is het aantal vacatures. In het tweede kwartaal van 2022 bedroeg de vacaturegraad in België 5 %, terwijl deze in de eurozone slechts 3,2 % bedroeg.

Om dit probleem aan te pakken is een reeks maatregelen genomen, waaronder

- de oprichting van een interfederaal platform ter bevordering van de mobiliteit van werknemers tussen regio's;
- de cumulatie van werkloosheidsuitkeringen met opleidingspremies;
- het toekennen van een uitkering evenwaardig aan 25 % van de werkloosheidsuitkering voor werklozen die een baan vinden in een knelpuntberoep of in een andere regio;
- sectoroverschrijdende opleidingsfondsen om omscholing in knelpuntberoepen aan te moedigen;
- monitoring van de oorzaken van tekorten aan arbeidskrachten;
- uitvoering van sectorale overeenkomsten ter bestrijding van knelpuntberoepen, bijvoorbeeld in de bouw;
- verhoging van de belastingvrijstelling van de opleidingspremie die door de deelstaten wordt toegekend voor knelpuntberoepen.

Het interfederaal platform is operationeel sinds begin 2022. Het is een ideaal forum voor het bespreken van het werkgelegenheidsbeleid tussen de verschillende betrokken overheidsniveaus en de bevoegde overheden.

In dit kader of naar aanleiding van besprekingen in dit kader zijn diverse maatregelen uitgevoerd.

Après l'instauration de l'allocation de 25 % pour les demandeurs d'emploi de longue durée qui reprennent un emploi dans un métier en pénurie ou une autre région et le cumul des primes de formation avec les allocations de chômage, une mesure concernant l'inscription des chômeurs temporaires comme demandeurs d'emploi a été prise.

Cette mesure permet aux services régionaux d'accompagner les travailleurs lorsqu'ils subissent une suspension de leur contrat de travail. Elle leur permet aussi de mettre en place une politique de suivi adaptée en fonction de leur réalité propre et, partant, de mettre en place des mesures asymétriques.

Un autre projet concerne le volontariat. À la suite du travail de la plateforme, nous formulerons prochainement une proposition afin de faciliter le volontariat des demandeurs d'emploi qui le souhaitent. Cette mesure visera à éliminer les freins administratifs à l'exercice du volontariat pour les chômeurs.

En outre, les services régionaux pourront mieux orienter les demandeurs d'emploi qui souhaitent faire du volontariat.

D'autres thématiques sont en cours d'examen au sein de la plateforme interfédérale comme par exemples, les dispenses de disponibilité, la prise en compte des stages effectués dans le cadre du stage d'insertion professionnel, les catégories de sanctions, le cadre de la disponibilité et la fiscalité des indemnités de formation.

Les Régions travaillent également à actualiser leurs accords de coopération afin d'améliorer la mobilité interrégionale.

Pour 2023 et 2024, le quota de 475 heures de travail pour les étudiants sera porté à 600 heures en 2023 et 2024. Cette mesure sera évaluée au cours de l'année 2024.

À partir du 1^{er} janvier 2023, les flexijobs pourront également être utilisés dans le sport (CP 223), les salles de cinéma (CP 303.03), la culture (CP 304) à l'exclusion des fonctions artistiques, techniques et de soutien, le secteur de l'événementiel (CP 304 ou une future commission spécifique) et la santé (CP 330) à l'exclusion des fonctions de soins.

Je prendrai également les mesures nécessaires pour actualiser la loi sur les groupements d'employeurs et permettre à ceux-ci de continuer à se constituer.

Na het instellen van een uitkering ten belope van 25 % voor langdurig werkzoekenden die een baan in knelpuntberoep of in een andere regio aanvaarden en de cumulatie van opleidingspremies met werkloosheidsuitkeringen, werd een maatregel genomen betreffende de registratie van tijdelijk werklozen als werkzoekenden.

Deze maatregel stelt de regionale diensten in staat om werknemers te ondersteunen wanneer hun arbeidsovereenkomst wordt geschorst. Het stelt hen ook in staat een vervolgbesluit op te zetten dat aan hun eigen realiteit is aangepast en dus asymmetrische maatregelen te treffen.

Een ander project betreft vrijwilligerswerk. Naar aanleiding van de werkzaamheden van het platform zullen wij binnenkort een voorstel doen om vrijwilligerswerk te vergemakkelijken voor werkzoekenden die dat willen. Deze maatregel heeft tot doel de administratieve drempels weg te nemen voor vrijwilligerswerk door werklozen.

Bovendien zullen regionale diensten werkzoekenden die vrijwilligerswerk willen doen beter kunnen begeleiden.

Andere kwesties worden binnen het interfederale platform onderzocht, zoals bijvoorbeeld, de vrijstellingen van beschikbaarheid, het meetellen van uitgeoefende stages voor de beroepsinschakelingsstijd, de sanctiecategorieën, het beschikbaarheidskader en de fiscaliteit van de opleidingsvergoedingen.

De regio's werken ook aan de actualisering van hun samenwerkingsakkoorden om de interregionale mobiliteit te verbeteren.

Voor 2023 en 2024 wordt het quotum van 475 werkuren voor studenten verhoogd tot 600 uur in 2023 en 2024. Deze maatregel zal in 2024 worden geëvalueerd.

Vanaf 1 januari 2023 kunnen flexi-jobs ook worden gebruikt in de sport (PC 223), bioscoopzalen (PC 303.03), cultuur (PC 304) met uitzondering van artistieke, technische en ondersteunende functies, de evenementenbranche (PC 304 of een toekomstig specifiek comité) en de gezondheidszorg (PC 330) met uitzondering van zorgfuncties.

Ik zal ook de nodige stappen ondernemen om de wet inzake werkgeversgroeperingen te actualiseren en de oprichting ervan verder mogelijk te maken.

Le gouvernement continuera évidemment à travailler, avec les partenaires sociaux, pour améliorer la mobilité des travailleurs.

J'ai, par exemple, demandé aux partenaires sociaux de mener des discussions au sujet des clauses de non-débauchage entre entreprises, qui restreignent la mobilité des travailleurs.

Secteur des soins de santé

Pour faire face aux pénuries dans le secteur des soins de santé, les mesures prises dans la loi portant des mesures concernant la pénurie de personnel dans le secteur des soins et dans l'arrêté royal instaurant une allocation complémentaire pour les chômeurs qui reprennent le travail dans le secteur des soins seront prolongées jusqu'au 31 mars 2023.

Ces mesures seront évaluées avant le 31 décembre 2022 tant de manière qualitative que quantitative.

La réintégration des malades de longue durée

L'arrêté royal portant sur la nouvelle procédure de réintégration 2.0 est en vigueur depuis le 1^{er} octobre. Le SPF Emploi a organisé des webinaires publics début octobre pour expliquer la nouvelle procédure.

Dans les mois à venir, d'autres efforts seront réalisés pour informer toutes les parties concernées de ces trajets qui mettent l'accent sur le droit à des adaptations raisonnables, la nécessité d'une approche multidisciplinaire et l'importance d'une politique d'absentéisme collective dans les entreprises.

La procédure modifiée de "force majeure médicale" incluse dans une loi en cours d'adoption fera également l'objet d'une information complète dans les mois à venir.

Le gouvernement a également décidé d'investir davantage dans la réinsertion professionnelle des malades de longue durée.

— Un complément de participation au marché du travail (CPT) sera introduit pour les travailleurs souffrant de problèmes de santé qui n'ont pas encore été reconnus inaptes au travail et qui, en raison de leurs problèmes médicaux, ne sont plus en mesure d'exécuter pleinement le travail stipulé dans leur contrat, mais sont encore capables d'exécuter une partie de ce travail.

En introduisant cette mesure, ce groupe cible évite de basculer vers l'incapacité totale en réduisant temporairement le régime de travail et ce, de manière financièrement intéressante.

De regering zal uiteraard met de sociale partners blijven samenwerken om de mobiliteit van werknemers te verbeteren.

Zo heb ik de sociale partners gevraagd om besprekingen te voeren over de kwestie van de niet-afweringsbedingen tussen bedrijven, die de mobiliteit van werknemers beperken.

Gezondheidszorgsector

Om de tekorten in de gezondheidszorg op te vangen, worden de maatregelen die zijn genomen in de wet houdende maatregelen aangaande de personeelsschaarste in de zorgsectoren en in het koninklijk besluit tot invoering van een aanvullende uitkering voor werklozen die opnieuw in de gezondheidszorg gaan werken, verlengd tot en met 31 maart 2023.

Deze maatregelen zullen vóór 31 december 2022 zowel kwalitatief als kwantitatief worden geëvalueerd.

Reïntegratie van langdurig zieken

Het koninklijk besluit inzake de nieuwe reïntegratieprocedure 2.0 is sinds 1 oktober van kracht. De FOD Werkgelegenheid organiseerde begin oktober openbare webinars om de nieuwe procedure toe te lichten.

De komende maanden zullen verdere inspanningen worden geleverd om alle betrokken partijen te informeren over deze trajecten, die de nadruk leggen op het recht op redelijke aanpassingen, de noodzaak van een multidisciplinaire aanpak en het belang van een collectief absentiebeleid in bedrijven.

Ook over de gewijzigde "medische overmacht"-procedure die in een aanhangige wet is opgenomen, zal in de komende maanden volledig verslag worden uitgebracht.

De regering heeft ook besloten meer te investeren in de professionele reïntegratie van langdurig zieken.

— Er wordt een arbeidsparticipatietoelage (APT) ingevoerd voor werknemers met gezondheidsproblemen die nog niet als arbeidsongeschikt zijn erkend en die door hun medische problemen de in hun contract vastgelegde arbeid niet meer volledig kunnen verrichten, maar nog wel een deel van die arbeid kunnen verrichten.

Door de invoering van deze maatregel wordt voorkomen dat deze doelgroep volledig arbeidsongeschikt wordt door het arbeidsregime tijdelijk op een financieel aantrekkelijke manier te verminderen.

Il s'agit donc de salariés pour lesquels il a été médicalement établi que, sans aménagement du régime du temps de travail, une invalidité complète est inévitable. L'aménagement du régime de travail se fait sur proposition du médecin traitant et, si nécessaire, en concertation avec le médecin du travail.

La décision finale du CPT est prise par le médecin-conseil de la mutuelle. La mesure est introduite en tant que projet pilote pendant deux ans et ne sera mise en œuvre de manière structurelle qu'après une évaluation approfondie.

— Le gouvernement s'est engagé à investir dans une communication fluide entre les différents médecins impliqués dans l'orientation des personnes ayant des problèmes de santé vers le travail. La communication entre le médecin du travail, le médecin traitant et le médecin conseiller est cruciale à cet égard. C'est pourquoi nous réalisons la plateforme TRIO, la plateforme de communication numérique pour la réinsertion socioprofessionnelle.

Outplacement

L'actuelle mesure d'outplacement liée à la rupture du contrat de travail pour cause de force majeure médicale sera remplacée par l'obligation pour l'employeur de verser un montant de 1.800 euros dans un fonds pour chaque rupture initiée par l'employeur. Des pénalités seront prévues en cas de non-paiement. Ce fonds sera géré par l'INAMI.

Chaque salarié en invalidité dont le contrat a été rompu pour cause de force majeure médicale pourra faire appel à ce fonds pour un montant minimum de 1.800 euros afin de bénéficier des services spécialisés (coaching, matching...) adaptés à ses besoins auprès de prestataires reconnus.

Prévention des risques

Le Plan d'action national bien-être au travail

Le 28 juin 2021, la Commission européenne a publié le cadre stratégique de l'UE pour la santé et la sécurité au travail 2021-2027 - "La santé et la sécurité dans un monde du travail en mutation". Les partenaires sociaux du Conseil supérieur pour la prévention et la protection au travail m'ont remis une note prioritaire commune sur ce sujet. En tenant compte de cette contribution, j'ai préparé un "Plan d'action national visant à améliorer le bien-être des travailleurs dans l'exercice de leur travail pour 2022-2027".

Het gaat dus om werknemers voor wie medisch is vastgesteld dat zonder aanpassing van het arbeidsregime volledige arbeidsongeschiktheid onvermijdelijk is. De aanpassing van het arbeidsregime gebeurt op voorstel van de behandelend arts en zo nodig in overleg met de bedrijfsarts.

De uiteindelijke beslissing over de APT wordt genomen door de adviserend geneesheer van het ziekenfonds. De maatregel wordt ingevoerd als proefproject voor twee jaar en zal pas na een grondige evaluatie structureel worden toegepast.

— De regering wil investeren in een soepele communicatie tussen de verschillende artsen die betrokken zijn bij het doorverwijzen van mensen met gezondheidsproblemen naar werk. De communicatie tussen de bedrijfsarts, de behandelend arts en de adviserend geneesheer is in dit verband van cruciaal belang. Daarom ontwikkelen wij het TRIO-platform, het digitale communicatieplatform voor sociaal-professionele reïntegratie.

Outplacement

De huidige outplacementmaatregel in verband met de beëindiging van de arbeidsovereenkomst wegens medische overmacht wordt vervangen door de verplichting voor de werkgever om per beëindiging geïnitieerd door de werkgever een bedrag van 1.800 euro in een fonds te storten. In geval van niet-betaling zal worden voorzien in sancties. Dit fonds zal worden beheerd door het RIZIV.

Elke werknemer in invaliditeit wiens contract werd beëindigd wegens medische overmacht zal een beroep kunnen doen op dit fonds voor een minimumbedrag van 1.800 euro om te genieten van gespecialiseerde diensten (coaching, matching, enz.) aangepast aan zijn behoeften bij erkende dienstverleners.

Risicopreventie

Nationaal Plan voor welzijn op het werk

Op 28 juni 2021 publiceerde de Europese Commissie het strategisch kader van de EU voor gezondheid en veiligheid op het werk 2021-2027 - "Gezondheid en veiligheid op het werk in een veranderende wereld". De sociale partners van de Hoge Raad voor Preventie en Bescherming op het Werk hebben mij hierover een gezamenlijke prioriteitennota voorgelegd. Rekening houdend met deze bijdrage heb ik een "Nationaal actieplan ter verbetering van het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk 2022-2027" opgesteld.

Les actions découlant de ce plan d'action national, l'élaboration de la législation, l'accent mis sur la concertation sociale, les activités de sensibilisation et le contrôle du respect de la législation sont réalisés par mon administration qui prépare un rapport annuel qui est soumis à la discussion des partenaires sociaux du Conseil supérieur pour la prévention et la protection au travail.

Sur la base de ce rapport et des contributions des partenaires sociaux, le plan d'action national sera complété et mis à jour. Le plan d'action national est donc un instrument dynamique qui oriente ma politique en matière de bien-être au travail.

La lutte contre le burn-out et pour le bien-être mental au travail

Le gouvernement reconnaît l'importance fondamentale du bien-être mental au travail des différents groupes professionnels. Dans le contexte actuel, il est nécessaire d'investir dans la prévention du stress et du burn-out et pour le bien-être mental au travail afin que les travailleurs puissent s'épanouir pleinement et éviter autant que possible l'absentéisme.

En avril 2021, le Conseil des ministres a approuvé les deux premières phases du plan d'action fédéral "Résilience mentale au travail" pour les salariés, les indépendants et les fonctionnaires.

Une campagne de sensibilisation nationale a ainsi été lancée et un premier train de mesures a été mis en place.

Pour la troisième phase, un plan d'action consistant en un ensemble de mesures structurelles a été élaboré en concertation avec les différents acteurs concernés.

Des actions transversales qui concernent différents statuts et des actions spécifiques font partie des mesures décidées.

Les mesures suivantes seront exécutées:

— Le réseau fédéral "**MentalHealth@Work**" sera chargé de coordonner les différentes mesures décidées". Le réseau sera soutenu par le SPF Emploi, Sécurité Sociale, BOSA et Fedris. Il coordonnera, assurera le suivi des mesures et élaborera des plans d'action annuels. Il fonctionnera également comme un centre d'expertise et veillera à ce que le site web www.jemesensbienau-travail.be reste un lieu de rassemblement de toutes les informations pertinentes. Le réseau assurera une bonne coordination entre les différents domaines de compétences.

De acties die voortvloeien uit dit nationale actieplan, de ontwikkeling van wetgeving, de nadruk op sociaal overleg, bewustmakingsactiviteiten en het toezicht op de naleving van de wetgeving worden uitgevoerd door mijn administratie, die een jaarverslag opstelt voor bespreking door de sociale partners van de Hoge Raad voor Preventie en Bescherming op het Werk.

Op basis van dit verslag en de bijdragen van de sociale partners zal het nationale actieplan worden aangevuld en bijgewerkt. Het nationale actieplan is dus een dynamisch instrument dat mijn beleid inzake welzijn op het werk stuurt.

De strijd tegen burn-out en voor mentaal welzijn op het werk

De regering erkent het fundamentele belang van mentaal welzijn op het werk voor verschillende beroepsgroepen. In de huidige context is het noodzakelijk te investeren in de preventie van stress en burn-out en in mentaal welzijn op het werk, zodat werknemers zich ten volle kunnen ontplooiën en ziekteverzuim zoveel mogelijk wordt voorkomen.

In april 2021 heeft de Ministerraad de eerste twee fasen van het federale actieplan "Mentale veerkracht op het werk" voor werknemers, zelfstandigen en ambtenaren goedgekeurd.

Er werd een nationale bewustmakingscampagne gelanceerd en een eerste reeks maatregelen werd ingevoerd.

Voor de derde fase werd in overleg met de verschillende betrokken actoren een actieplan met een reeks structurele maatregelen opgesteld.

Transversale acties die betrekking hebben op verschillende statuten en specifieke acties maken deel uit van de besliste maatregelen.

De volgende maatregelen zullen worden uitgevoerd:

Het federale netwerk "**MentalHealth@Work**" zal verantwoordelijk zijn voor de coördinatie van de verschillende maatregelen. Dit netwerk wordt ondersteund door de FOD WASO, BOSA, Sociale Zekerheid en Fedris. Het zal de maatregelen coördineren en jaarlijkse actieplannen ontwikkelen. Het zal ook fungeren als expertisecentrum en ervoor zorgen dat de website <https://www.ikvoelmegoedophetwerk.be/nl> een verzamelpunt blijft voor alle relevante informatie. Het netwerk zal ook zorgen voor een betere coördinatie tussen de verschillende beleidsdomeinen.

— Les services concernés des différentes entités fédérées seront également invités à rejoindre le réseau.

— En ce qui concerne les actions concrètes, plusieurs initiatives visant à faciliter et à optimiser le bien-être mental au travail dans les entreprises ont été incluses dans le plan:

1. nous rendons obligatoire la présence d'au moins une personne de confiance interne dans les entreprises de plus de 50 travailleurs;

2. nous élaborons un plan d'action pour augmenter le nombre de conseillers en prévention aspects psychosociaux et garantir la qualité de leur travail;

3. nous créons un groupe de travail avec l'association professionnelle des médecins du travail afin d'élaborer un plan d'action visant à mieux faire connaître le rôle du médecin du travail, à améliorer son image auprès des travailleurs et à accroître l'attrait de la profession pour les futurs médecins;

4. nous lançons une étude académique qui, en concertation avec les partenaires sociaux et les experts en prévention, évaluera la législation bien-être sur la prévention des risques psychosociaux au travail et formulera des recommandations d'amélioration et de simplification administrative en mettant l'accent sur l'accessibilité des services pour les PME;

5. un groupe de travail composé de représentants des services de prévention sera mis en place afin d'identifier les leviers permettant d'améliorer l'offre des services de prévention concernant le bien-être mental et d'améliorer la collecte de données sur les conditions de travail et l'exposition aux risques psychosociaux, ainsi que le rapportage des données de ces services de prévention;

6. les campagnes de sensibilisation à la prévention des troubles musculosquelettiques seront intensifiées et un cadre législatif visant à prévenir ces risques sera élaboré;

7. dans le cadre de la présidence européenne en 2024, les travaux en vue d'une future directive européenne sur la prévention des risques psychosociaux au travail seront encouragés;

8. les campagnes de sensibilisation et d'information visant à diffuser et à faire connaître à toutes les entreprises les outils gratuits existants sur le sujet seront renforcées;

— Ook de bevoegde diensten van de verschillende gefedereerde entiteiten zullen worden uitgenodigd om zich bij het netwerk aan te sluiten.

— Wat concrete acties betreft, zijn in het plan verschillende initiatieven opgenomen om het mentaal welzijn op het werk in bedrijven te vergemakkelijken en te optimaliseren:

1. we verplichten bedrijven met meer dan 50 werknemers om ten minste één interne vertrouwenspersoon te hebben;

2. we stellen een actieplan op om het aantal psychosociale preventieadviseurs uit te breiden en de kwaliteit van hun werk te waarborgen;

3. samen met de beroepsvereniging van bedrijfsartsen zetten we een werkgroep op om een actieplan op te stellen om de rol van de bedrijfsarts meer bekendheid te geven, zijn of haar imago bij de werknemers te verbeteren en het beroep aantrekkelijker te maken voor toekomstige artsen;

4. we starten een academische studie die, in overleg met de sociale partners en preventiedeskundigen, de welzijnswetgeving inzake de preventie van psychosociale risico's op het werk zal evalueren en aanbevelingen zal doen voor verbetering en administratieve vereenvoudiging, met de nadruk op de toegankelijkheid van de diensten voor kmo's;

5. er zal een werkgroep bestaande uit vertegenwoordigers van preventiediensten worden opgericht om na te gaan hoe het aanbod van preventiediensten op het gebied van mentaal welzijn kan worden verbeterd, en om de gegevensverzameling over arbeidsomstandigheden en blootstelling aan psychosociale risico's te verbeteren, net als de rapportage van gegevens van deze preventiediensten;

6. de bewustmakingscampagnes over de preventie van musculoskeletale aandoeningen zullen worden geïntensiveerd en er zal een wetgevingskader worden ontwikkeld om deze risico's te voorkomen;

7. in het kader van het Europese voorzitterschap in 2024 zullen de werkzaamheden voor een toekomstige Europese richtlijn inzake de preventie van psychosociale risico's op het werk worden bevorderd;

8. de bewustmakings- en informatiecampagnes om de bestaande gratis instrumenten op dit gebied te verspreiden en bij alle ondernemingen bekend te maken, zullen worden versterkt;

9. un guide pédagogique destiné aux managers sur la relation entre les différents styles de management et leur influence sur le BEMAT sera élaboré et diffusé;

10. un questionnaire sur l'analyse des risques psychosociaux destiné à aider les entreprises et les secteurs à mettre en œuvre une politique de prévention sera élaboré et diffusé;

11. un outil en ligne d'analyse des risques psychosociaux, similaire à l'outil OiRA développé par l'EU-OSHA pour aider les PME à mettre en place une politique de prévention, sera développé et diffusé;

12. les projets sectoriels de prévention des risques psychosociaux au travail (phase 2 du plan de résilience mentale au travail) seront évalués en vue de développer structurellement les bonnes pratiques et de les étendre à d'autres secteurs et groupes cibles.

13. les partenaires sociaux seront invités à élaborer des critères spécifiques pour la mise en œuvre d'une déclaration d'intention/charte dans toutes les entreprises et organisations. Nous leur demandons d'identifier les obstacles à la mise en œuvre, par les entreprises, des recommandations issues de l'analyse des risques.

— Des services d'inspection efficaces sont également une condition préalable afin de fournir aux entreprises les meilleures informations possibles sur leurs obligations et, si nécessaire, pour faire respecter la réglementation sur le bien-être au travail. L'inspection fédérale chargée du contrôle du bien-être au travail sera donc également renforcée.

Territoires zéro chômeur de longue durée

L'accord de gouvernement prévoyait de soutenir l'introduction de territoires zéro chômeur de longue durée mis en place par les entités fédérées.

L'objectif principal de ces territoires est de ramener à l'emploi des personnes qui en sont très éloignées depuis une longue période en suivant une démarche novatrice inspirée d'un modèle français.

Le concept repose sur les principes suivants: personne n'est inemployable et de nombreux besoins sociaux, en éducation, santé et aide à la personne, transition climatique... ne sont pas couverts.

Il s'agit donc d'activer des leviers pour répondre à ces problématiques. La philosophie repose principalement,

9. er zal een educatieve gids voor managers over de relatie tussen verschillende managementstijlen en hun invloed op mentaal welzijn op het werk worden ontwikkeld en verspreid;

10. er zal een vragenlijst over de analyse van psychosociale risico's worden ontwikkeld en verspreid om bedrijven en sectoren te helpen bij de uitvoering van een preventiebeleid;

11. er zal een online psychosociaal risicoanalyse-instrument worden ontwikkeld en verspreid, vergelijkbaar met het door EU-OSHA ontwikkelde OiRA-instrument om kmo's te helpen een preventiebeleid te voeren;

12. sectorale projecten voor de preventie van psychosociale risico's op het werk (fase 2 van het plan voor mentale veerkracht op het werk) zullen worden geëvalueerd met het oog op de structurele ontwikkeling van goede praktijken en de uitbreiding ervan naar andere sectoren en doelgroepen;

13. de sociale partners zal worden verzocht specifieke criteria te ontwikkelen voor de uitvoering van een intentieverklaring/handvest in alle bedrijven en organisaties. Wij vragen hen aan te geven welke belemmeringen ondernemingen ondervinden om de aanbevelingen van de risicoanalyse uit te voeren.

— Doeltreffende inspectiediensten zijn ook een eerste vereiste om bedrijven zo goed mogelijk te informeren over hun verplichtingen en zo nodig de naleving van de voorschriften inzake welzijn op het werk af te dwingen. De federale inspectie voor het toezicht op het welzijn op het werk zal dus ook worden versterkt.

Territoires zéro chômeur de longue durée

Het regeerakkoord voorzag in steun voor de invoering van *territoires zéro chômeur de longue durée* (zones zonder langdurige werkloosheid) door de deelstaten.

Het hoofddoel van deze zones is mensen die lange tijd een grote afstand tot de arbeidsmarkt hadden, weer aan een baan te helpen door middel van een innovatieve aanpak, geïnspireerd op een Frans voorbeeld.

Het concept is gebaseerd op de volgende principes: iedereen is inzetbaar en vele sociale behoeften worden niet gedekt, bijvoorbeeld op vlak van onderwijs, gezondheidszorg en persoonlijke hulpverlening, en klimaattransitie, enz.

Het gaat er dus om hefboomen te activeren om deze problemen aan te pakken. De filosofie is, in een participatieve

dans une logique participative et bottom-up, sur une prise de contact entre les personnes les plus éloignées de l'emploi et les porteurs de projets pour définir et construire ensemble des emplois et activités qui répondent aux besoins sociaux et sociétaux du territoire. On part des aspirations et compétences de la personne pour, avec elle, "créer" une activité.

La mise en place de dispositifs type territoires zéro chômeurs de longue durée est toutefois mise en difficulté par la structure de financement de l'État fédéral et plus particulièrement, le fait que les coûts du projet sont à charge des entités fédérées tandis que les bénéfices (diminution du nombre de chômeurs, augmentation des cotisations de sécurité sociales, impôts, etc.) profitent au niveau fédéral.

Afin de soutenir ces initiatives, il sera prévu que, dans des zones déterminées où le chômage de longue durée est élevé, un chômeur de longue durée qui reprendra une activité dans un dispositif du type territoire zéro chômeur de longue durée pourra conserver intégralement son allocation et la cumuler avec les indemnités perçues dans le cadre de l'activité.

Ces zones seront mises en place en concertation avec les entités fédérées concernées et fixées pour 6 ans. Les activités qui pourront être réalisées seront également déterminées avec les entités fédérées en veillant à ne pas créer de concurrence avec le secteur privé.

Cumul des allocations de chômage

Afin de soutenir les demandeurs d'emploi de longue durée qui reprennent un emploi, un nouveau régime de cumul des allocations sera mis en place. Il concernera les chômeurs qui sont en 3^e période.

L'objectif est que le demandeur d'emploi qui reprend un emploi même à temps partiel (y compris avec peu d'heures de travail) conservent en partie ses allocations.

Dans la philosophie du régime mis en place pour l'incapacité de travail, la hauteur des allocations conservées dépendra du volume de travail réalisé.

L'objectif étant que le travail soit toujours rémunérateur.

en bottom-up logica, voornamelijk gebaseerd op het samenbrengen van mensen die het verst van de arbeidsmarkt af staan en projectleiders. Samen kunnen ze banen en activiteiten definiëren opbouwen die voldoen aan de sociale en maatschappelijke behoeften van de zone. Vertrekkende vanuit de ambities en vaardigheden van de persoon wordt samen met hem een activiteit "gecreëerd".

Het instellen van maatregelen zoals de *territoires zéro chômeurs de longue durée* (zones zonder langdurige werkloosheid) wordt echter belemmerd door de financieringsstructuur van de Federale Staat. Meer bepaald door het feit dat de kosten van het project worden gedragen door de deelstaten, terwijl de voordelen (vermindering van het aantal werklozen, verhoging van de sociale bijdragen, belastingen, enz.) ten goede komen aan het federale niveau.

Ter ondersteuning van deze initiatieven zal worden bepaald dat in specifieke zones waar de langdurige werkloosheid hoog is, een langdurig werkloze die een activiteit uitoefent binnen een kader zoals *territoire zéro chômeurs de longue durée*, zijn volledige uitkering kan behouden en deze kan combineren met de uitkeringen die hij in het kader van de activiteit ontvangt.

Deze zones zullen in overleg met de betrokken deelstaten worden ingesteld en voor 6 jaar worden vastgesteld. De activiteiten die kunnen worden uitgevoerd, zullen eveneens met de deelstaten worden vastgelegd, waarbij ervoor zal worden gezorgd dat er geen concurrentie met de privésector ontstaat.

Cumulatie van werkloosheidsuitkeringen

Ter ondersteuning van langdurig werkzoekenden die weer aan het werk gaan, wordt een nieuw systeem voor het cumuleren van uitkeringen ingevoerd. Het gaat om werklozen die in de derde periode zitten.

Het is de bedoeling dat werkzoekenden die weer aan het werk gaan, ook deeltijds (inclusief weinig gewerkte uren), een deel van hun uitkering behouden.

Overeenkomstig de filosofie van de arbeidsongeschiktheidsregeling zal het bedrag van de ingehouden uitkering afhangen van de hoeveelheid werk die is verricht.

Het is de bedoeling dat werk altijd loont.

Augmentation des allocations de chômage minimales

Au 1^{er} janvier 2023, les allocations de chômage minimale seront, pour la troisième fois consécutive, augmentées de 1,125 % en plus de l'indexation et de l'enveloppe bien-être.

Mesures ONEM hors chômage

Afin de réaliser l'accord budgétaire pluriannuel, des mesures seront prises concernant certains crédits temps.

En cas de crédit temps pour s'occuper d'un enfant à temps plein, l'âge maximal de l'enfant passera de 8 à 5 ans. Il sera toujours possible de prendre un crédit temps indemnisé à temps partiel pour s'occuper d'un enfant de 5 à 8 ans.

Le crédit temps pour s'occuper d'un enfant repassera de 51 mois à 48 mois. Le travailleur bénéficiera toujours de la possibilité de prendre 51 mois avec allocations pour les autres motifs.

Les suppléments pour les travailleurs ayant plus de 5 ans d'ancienneté (crédit-temps) et ayant plus de 50 ans (congé parental) seront supprimés.

Ces mesures s'appliqueront aux crédits temps pris à partir du 1^{er} janvier 2023 et non aux crédits temps en cours.

Par ailleurs, le remboursement de l'outplacement à charge de l'ONEM et le financement alternatif au fonds de fermeture d'entreprise pour payer les indemnités de fermeture pour les entreprises de moins de 20 travailleurs sont également supprimés.

Evaluation des différentes formes de congés

En 2023, les partenaires sociaux poursuivront leurs évaluations des différentes formes de congés avec l'objectif d'harmoniser, de simplifier et d'optimiser ceux-ci.

Cette évaluation devrait conduire à une modernisation des modalités de congé, en tenant compte des besoins et des défis sociétaux, et en accordant une attention particulière à la transparence et à la simplification, mais aussi à l'égalité de genre afin de promouvoir la participation des femmes au marché du travail.

J'espère que les partenaires sociaux pourront prochainement formuler des propositions concrètes à ce sujet.

Verhoging van de minimumwerkloosheidsuitkeringen

Op 1 januari 2023 worden de minimum werkloosheidsuitkeringen voor de derde keer op rij verhoogd met 1,125 % bovenop de indexering en de welzijnsenveloppe.

RVA-maatregelen buiten de werkloosheid

Om het meerjarig begrotingsakkoord te kunnen verwezenlijken zullen maatregelen worden genomen met betrekking tot bepaalde tijdskredieten.

Bij tijdskrediet om voltijds voor een kind te zorgen wordt de maximumleeftijd van het kind verlaagd van 8 naar 5 jaar. Het blijft mogelijk om een deeltijds tijdskrediet met uitkering op te nemen voor de zorg voor een kind van 5 tot 8 jaar.

Het tijdskrediet voor de zorg voor een kind wordt teruggebracht van 51 naar 48 maanden. De werknemer zal nog steeds de mogelijkheid hebben om 51 maanden te nemen met uitkeringen voor de andere motieven.

De toeslagen voor werknemers met meer dan 5 jaar anciënniteit (tijdskrediet) en ouder dan 50 jaar (ouderschapsverlof) worden afgeschaft.

Deze maatregelen zullen van toepassing zijn op tijdskredieten die vanaf 1 januari 2023 worden opgenomen en niet op lopende tijdskredieten.

Daarnaast worden ook de vergoeding van outplacement ten laste van de RVA en de alternatieve financiering van het Fonds voor sluiting van ondernemingen voor de betaling van sluitingsvergoedingen voor bedrijven met minder dan 20 werknemers, afgeschaft.

Evaluatie van de verschillende vormen van verlof

In 2023 zullen de sociale partners hun evaluatie van de verschillende vormen van verlof voortzetten met als doel deze te harmoniseren, vereenvoudigen en te optimaliseren.

Deze evaluatie moet leiden tot een modernisering van de verlofregelingen, rekening houdend met de maatschappelijke behoeften en uitdagingen, en met bijzondere aandacht voor transparantie en vereenvoudiging, maar ook voor gendergelijkheid teneinde de arbeidsparticipatie van vrouwen te bevorderen.

Ik hoop dat de sociale partners spoedig concrete voorstellen over dit onderwerp kunnen formuleren.

Formation

En ce qui concerne la formation, d'importantes dispositions entreront en vigueur au 1^{er} janvier 2023.

D'abord, l'obligation pour les entreprises d'élaborer un plan de formation avec une attention particulière pour les travailleurs des groupes à risque.

Ensuite, le droit individuel à la formation verra le jour. Il sera d'au minimum 5 jours en 2024.

Nous allons évidemment continuer à investir dans la formation notamment en mettant en œuvre le compte individuel de formation qui reprendra toutes les données de formation. Ce compte fera partie de *Mycareer.be*. Notre ambition est également de conclure un accord avec les entités fédérées afin que de manière simple et transparente, le travailleur ait accès aux différentes possibilités de formation.

En ce qui concerne les demandeurs d'emploi nous avons supprimé les plafonds de cumul qui existaient jusqu'à présent lesquels constituaient *de facto* un frein à la formation des chômeurs. Désormais, depuis le 1^{er} septembre 2022, le chômeur qui suit une formation (stage, apprentissage...) avec l'autorisation explicite de l'instance régionale pourra cumuler l'intégralité des avantages financiers perçus dans le cadre de sa formation avec ses allocations de chômage.

Conférence annuelle sur l'emploi

En 2022, la conférence annuelle sur l'emploi a été organisée en juin avec ma collègue la secrétaire d'État à l'Égalité des genres, à l'Égalité des chances et à la Diversité, au cours de laquelle l'accent a été mis sur l'emploi des travailleurs issus de l'immigration. La coopération des partenaires sociaux, du CIRE, d'UNIA, des experts du SPF ETCS et de mes collègues régionaux a contribué à une édition plus que réussie qui a débouché sur de nombreuses propositions soutenues conjointement. Celles-ci seront incluses dans une proposition de plan d'actions qui sera prochainement soumise aux partenaires sociaux.

Tant les régions que les partenaires sociaux ont attiré notre attention sur le fait que l'intégration sur le marché du travail doit être maximisée dès le départ.

Lors de la Conférence pour l'Emploi, les partenaires sociaux ont également insisté pour développer le cadre réglementaire des **actions positives**. Les actions positives sont des mesures spécifiques destinées à prévenir ou à compenser les désavantages liés aux critères protégés par les lois anti-discrimination. Il s'agit d'un

Opleiding

Wat opleiding betreft, zullen belangrijke bepalingen op 1 januari 2023 in werking treden.

Ten eerste de verplichting voor bedrijven om een opleidingsplan op te stellen met bijzondere aandacht voor werknemers van risicogroepen.

Ten tweede wordt het individuele recht op opleiding ingevoerd. Het zal minstens vijf dagen bedragen in 2024.

We zullen uiteraard blijven investeren in opleiding, met name door de invoering van de individuele opleidingsrekening, die alle opleidingsgegevens zal omvatten. Deze rekening zal deel uitmaken van *Mycareer.be*. Onze ambitie is ook om een overeenkomst te sluiten met de deelstaten zodat de werknemer een eenvoudige en transparante toegang heeft tot de verschillende opleidingsmogelijkheden.

Voor wat betreft de werkzoekenden, hebben we de tot nog toe bestaande cumulatieplafonds afgeschaft, die *de facto* een rem vormden op de opleiding van werklozen. Voortaan, sinds 1 september 2022, zal de werkloze die een opleiding (stage, leertijd, enz.) volgt met de expliciete goedkeuring van de bevoegde regionale instantie, zijn werkloosheidsuitkering kunnen cumuleren met de financiële voordelen ontvangen in het kader van de opleiding.

Werkgelegenheidsconferentie

In 2022 werd in juni de jaarlijkse werkgelegenheidsconferentie georganiseerd met mijn collega de staatssecretaris voor Gendergelijkheid, Gelijke Kansen en Diversiteit, waar de nadruk lag op de werkgelegenheid van werknemers met een migratieachtergrond. De samenwerking van de sociale partners, CIRE, UNIA, deskundigen van FOD WASO en mijn regionale collega's heeft bijgedragen tot een zeer geslaagde editie die resulteerde in vele gezamenlijk gesteunde voorstellen. Deze zullen worden opgenomen in een voorstel voor een actieplan dat binnenkort aan de sociale partners zal worden voorgelegd.

Zowel de regio's als de sociale partners hebben erop gewezen dat de integratie op de arbeidsmarkt van meet af aan moet worden gemaximaliseerd.

Tijdens de werkgelegenheidsconferentie hebben de sociale partners ook aangedrongen op de ontwikkeling van het regelgevend kader voor positieve actie. Positieve actie gaat over specifieke maatregelen ter voorkoming of compensatie van nadelen in verband met criteria die door anti-discriminatie wetten worden beschermd.

moyen d'action très utile pour toucher certaines catégories de travailleurs.

La révision du cadre réglementaire se fera à la lumière du rapport final de la Commission pour l'évaluation des lois fédérales anti-discrimination ainsi que des conclusions de la Conférence sur l'emploi. Il sera nécessaire d'alléger la procédure d'une part et de donner une meilleure visibilité aux plans d'actions d'autre part. Par exemple, en prenant des mesures pour informer les entreprises des conditions dans lesquelles elles peuvent adopter des plans d'actions positives et du type de mesures qu'ils peuvent contenir. À cette fin, une page Internet sera développée sur le site du SPF Emploi.

Nous demanderons également aux partenaires sociaux d'actualiser leurs conventions collectives de travail et analyserons comment nous pouvons encore améliorer la lutte contre les discriminations.

Nous veillerons également à ce que le site web du SPF Emploi reprenne une information claire, dans un langage accessible, des différentes possibilités de travail pour les ressortissants étrangers.

En 2023, la conférence annuelle pour l'emploi sera consacrée à la question du genre et une meilleure inclusion des femmes sur le marché du travail.

Lutte contre les discriminations

La lutte contre les discriminations se poursuivra en 2023. Il s'agit en effet d'un enjeu fondamental qui s'inscrit pleinement dans notre objectif de rendre le marché du travail plus inclusif.

À cette fin, plusieurs outils ont été mis en place afin de constituer une véritable stratégie permettant d'enrayer tant les discriminations dites structurelles que les discriminations directes.

Développement des données - Monitoring 2.0.

Le Monitoring socio-économique est développé depuis près de dix ans par le SPF Emploi et UNIA. Il est publié à échéance régulière et analyse, chaque fois de manière plus approfondie, la position des personnes sur le marché du travail en fonction de leur origine.

Comme l'indique la Commission d'évaluation des Législation anti-discrimination¹, de tels outils sont indispensables pour servir la politique de lutte contre la discrimination et de promotion de la diversité. La Commission

¹ <https://equal.belgium.be/sites/default/files/Commission%20Evaluation%20Lois%20Antidiscrimination%20-%20Rapport.pdf>

Het is een zeer nuttig beleidsinstrument om bepaalde categorieën werknemers te bereiken.

De herziening van het regelgevingskader zal plaatsvinden in het licht van het eindverslag van de Evaluatiecommissie van de federale antidiscriminatie wetten en de conclusies van de werkgelegenheidsconferentie. Enerzijds moet de procedure worden gestroomlijnd en anderzijds moeten de actieplannen zichtbaarder worden gemaakt. Bijvoorbeeld door maatregelen te nemen om bedrijven te informeren over de voorwaarden waaronder zij plannen voor positieve actie kunnen opzetten en het soort maatregelen dat deze kunnen bevatten. Daartoe zal een webpagina worden ontwikkeld op de website van de FOD Werkgelegenheid.

We zullen de sociale partners ook vragen hun collectieve arbeidsovereenkomsten te actualiseren en te analyseren hoe we de bestrijding van discriminatie verder kunnen verbeteren.

We zullen er ook voor zorgen dat de website van de FOD Werkgelegenheid duidelijke informatie in toegankelijke taal bevat over de verschillende tewerkstellingsmogelijkheden voor buitenlandse werknemers.

In 2023 zal de jaarlijkse werkgelegenheidsconferentie gewijd zijn aan gender en een betere integratie van vrouwen op de arbeidsmarkt.

Strijd tegen discriminatie

De strijd tegen discriminatie zal in 2023 worden voortgezet. Dit is een fundamentele kwestie die volledig aansluit bij onze doelstelling om de arbeidsmarkt inclusiever te maken.

Daartoe zijn verschillende instrumenten in het leven geroepen om een echte strategie te vormen om zowelde zogenaamde structurele discriminatie als de directe discriminatie terug te dringen.

Gegevensontwikkeling - Monitoring 2.0.

De sociaal-economische monitoring wordt al bijna tien jaar ontwikkeld door de FOD Werkgelegenheid en UNIA. Ze wordt regelmatig gepubliceerd en analyseert telkens grondiger de positie van mensen op de arbeidsmarkt naargelang hun herkomst.

Zoals de Evaluatiecommissie van de antidiscriminatie wetten opmerkt¹, zijn dergelijke instrumenten essentieel voor het beleid ter bestrijding van discriminatie en ter bevordering van diversiteit. De Commissie beveelt met

¹ <https://equal.belgium.be/sites/default/files/Commission%20Evaluation%20Lois%20Antidiscrimination%20-%20Rapport.pdf>

recommande notamment de développer une politique coordonnée et structurelle de production de données relatives aux inégalités et à la discrimination en assurant une couverture adéquate des différents critères protégés par les lois anti-discrimination.

Nous avons veillé, avec la secrétaire d'État à l'Égalité des genres, à l'Égalité des chances et de la Diversité, à dégager les moyens nécessaires pour soutenir le développement des statistiques et des analyses socio-économiques du marché du travail.

Une version 2.0 du monitoring socio-économique verra le jour et permettra d'analyser d'autres critères de discrimination comme le genre, l'âge et l'état de santé.

En outre, nous avons mis en place **une cellule diversité au sein du SPF Emploi**. Cette cellule est chargée d'élaborer des fiches sectorielles sur base du monitoring et de les transmettre aux différentes commissions paritaires qui, tous les 2 ans, sont amenées à se positionner selon le principe de "*comply or explain*".

Enfin, des discussions ont été entamées entre le SPF ETCS et l'ONSS sur le développement des **outils de datamining**. L'objectif étant de traduire les résultats du monitoring en informations qui devraient aider les services d'inspection à travailler plus spécifiquement à la détection d'éventuelles discriminations.

Sur base de ce datamining, de données objectives ou d'une plainte, un test de discrimination peut être réalisé par les services d'inspection. À la suite de la loi du 1^{er} avril 2022 modifiant le code pénal social, le service du contrôle des lois sociales s'est organisé afin de pouvoir mener ces tests qui s'accentueront en 2023.

En 2023, avec ma collègue la secrétaire d'État à l'Égalité des genres, à l'Égalité des chances et à la Diversité, le travail se poursuivra avec **l'analyse des recommandations de la Commission d'Évaluation des législations anti-discrimination**. Plus spécifiquement, il s'agira de mener la réflexion pour développer une approche plus préventive des discriminations au travail et de trouver les moyens de donner aux travailleurs plus d'outils contre les discriminations.

Tenir compte des nouvelles formes de cohabitation

En 2023, des propositions seront faites afin d'adapter l'assurance chômage aux formes actuelles de vie

name aan een gecoördineerd en structureel beleid te ontwikkelen voor de productie van gegevens over ongelijkheid en discriminatie, waarbij ervoor wordt gezorgd dat de verschillende criteria die door de antidiscriminatiewetgeving worden beschermd, voldoende worden bestreken.

Wij hebben er, met de staatssecretaris voor Gendergelijkheid, Gelijke Kansen, en Diversiteit, voor gezorgd dat de nodige middelen beschikbaar zijn om de ontwikkeling van sociaal-economische statistieken en de analyse van de arbeidsmarkt te ondersteunen.

Er zal een versie 2.0 van de sociaal-economische monitoring worden ontwikkeld, die de analyse van andere discriminatiecriteria zoals geslacht, leeftijd en gezondheidstoestand mogelijk zal maken.

Bovendien hebben wij **binnen de FOD Werkgelegenheid een diversiteitscel** opgericht. Deze eenheid is belast met de opstelling van sectorale fiches op basis van het toezicht en de toezending ervan aan de verschillende paritaire comités die om de twee jaar een standpunt moeten innemen volgens het "*comply or explain*"-principe.

Ten slotte zijn er besprekingen gestart tussen de FOD WASO en de RSZ over de ontwikkeling van **instrumenten voor datamining**. Het doel is de resultaten van het toezicht om te zetten in informatie die de inspectiediensten moet helpen om gericht te werken aan het opsporen van mogelijke discriminatie.

Op basis van deze datamining, objectieve gegevens of een klacht kunnen de inspectiediensten een discriminatietoets uitvoeren. Naar aanleiding van de wet van 1 april 2022 tot wijziging van het Sociaal Strafwetboek heeft de afdeling Toezicht op de Sociale Wetten zich georganiseerd om deze toetsen, die in 2023 zullen worden opgevoerd, te kunnen uitvoeren.

In 2023 zullen, samen met mijn collega de staatssecretaris voor Gendergelijkheid, Gelijke Kansen en Diversiteit, de werkzaamheden worden voortgezet met de **analyse van de aanbevelingen van de Evaluatiecommissie van de antidiscriminatiewetten**. Meer specifiek zal het doel zijn een meer preventieve aanpak van discriminatie op het werk te ontwikkelen en manieren te vinden om werknemers meer instrumenten te geven om discriminatie te bestrijden.

Rekening houden met nieuwe samenwoningsvormen

In 2023 zullen voorstellen worden gedaan om de werkloosheidsverzekering aan te passen aan de huidige

commune comme les nouvelles formes de cohabitation et l'habitat intergénérationnel.

Non dégressivité des allocations de chômage durant le congé de maternité

À partir du 1^{er} janvier 2023, la dégressivité des allocations de chômage sera désormais gelée durant le congé de maternité.

Cette mesure vise à corriger une situation injuste car durant la période de repos obligatoire, la femme en congé de maternité est par essence dans l'incapacité de travailler et n'est donc également pas en mesure de poursuivre son projet d'insertion professionnelle.

L'actuelle dégressivité durant cette période porte donc atteinte aux droits de la demandeuse d'emploi et un avis rendu par le Conseil de l'Égalité des Chances entre Hommes et Femmes en 2021 fait état d'une possible discrimination.

Nous mettons donc fin à cette situation injuste.

Ecart salarial hommes femmes

La réglementation introduite en 2012 vise à lutter contre l'écart salarial entre les hommes et les femmes et à faire de ce point un thème du dialogue social par le biais de mesures au niveau intersectoriel, sectoriel et de l'entreprise. Il s'agit d'un bon cadre, salué au niveau international mais la lutte efficace contre l'écart de rémunération sur le terrain reste une préoccupation majeure.

J'ai demandé à mon administration de procéder à une évaluation approfondie de la réglementation existante et de rédiger un projet de loi pour la rendre encore plus efficace, et ce en étroite collaboration avec ma collègue Sarah Schlitz. Une task force rassemble d'ailleurs l'expertise et l'échange d'informations entre le SPF Emploi et l'Institut pour l'égalité entre les femmes et les hommes.

Ces travaux tiennent compte de l'initiative actuelle au niveau européen sur la transparence salariale.

Augmentation de la durée du congé de naissance

Conformément à l'accord de gouvernement, à partir du 1^{er} janvier 2023, le congé de naissance passera à 20 jours.

Il a donc été doublé depuis le début de ce gouvernement.

vormen van samenwonen, zoals nieuwe vormen van co-housing en intergenerationeel wonen.

Niet-degressiviteit van werkloosheidsuitkeringen tijdens de moederschapsverlof

Vanaf 1 januari 2023 wordt de degressiviteit van de werkloosheidsuitkeringen tijdens het moederschapsverlof bevroren.

Deze maatregel beoogt een onrechtvaardige situatie te corrigeren, aangezien een vrouw met moederschapsverlof tijdens de verplichte rustperiode in wezen niet kan werken en dus ook haar arbeidsbemiddeling niet kan voortzetten.

De huidige degressiviteit tijdens deze periode ondermijnt dus de rechten van de werkzoekende en een advies van de Raad van de Gelijke Kansen voor Mannen en Vrouwen uit 2021 maakt melding van mogelijke discriminatie.

Daarom maken we een einde aan deze onrechtvaardige situatie.

Loonkloof tussen mannen en vrouwen

De verordening die in 2012 werd ingevoerd, heeft tot doel de loonkloof tussen mannen en vrouwen aan te pakken en er thema voor de sociale dialoog van te maken via maatregelen op sectoroverschrijdend, sectoraal en bedrijfsniveau. Dit is een goed kader, dat internationaal is geprijsd, maar het effectief aanpakken van de loonverschillen in de praktijk blijft een groot probleem.

Ik heb mijn administratie gevraagd een grondige evaluatie van de bestaande verordening uit te voeren en wetgeving op te stellen om deze nog doeltreffender te maken, in nauwe samenwerking met mijn collega Sarah Schlitz. Een task force bundelt ook de expertise en de uitwisseling van informatie tussen de FOD Werkgelegenheid en het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen.

Deze werkzaamheden houden rekening met het huidige initiatief op Europees niveau inzake loontransparantie.

Verlenging van de duur van het geboorteverlof

In lijn met het regeerakkoord zal vanaf 1 januari 2023 het geboorteverlof verlengd worden tot 20 dagen.

Het is dus verdubbeld sinds het begin van deze regering.

Congé de vaccination

Afin de continuer à permettre à chaque travailleur de se faire vacciner contre le coronavirus, le congé de vaccination est réintroduit.

Cette mesure, qui incite les travailleurs à se faire vacciner pour se protéger des formes graves de coronavirus, permettra également de soulager la pression sur les hôpitaux.

Télétravail

Dans ma précédente note de politique générale, j'ai déjà fait référence aux discussions que les partenaires sociaux mènent pour actualiser le cadre réglementaire du télétravail.

À l'époque, j'avais déjà souligné que des mesures devaient être prises dans le domaine de la sécurité, de la santé et du bien-être au travail, notamment en matière d'ergonomie. Et que les coûts liés au télétravail et leur prise en compte devaient également être clarifiés.

En l'absence de résultat des discussions au sein du Conseil National du Travail, et compte tenu du besoin de clarté sur les coûts associés au télétravail, qui ont été exacerbés par la hausse des prix de l'énergie, si les partenaires sociaux ne parviennent pas à formuler des propositions concrètes d'ici la fin de l'année, je déposerai une proposition au sein du gouvernement.

Cette proposition visera, d'une part, à inclure une indemnité de télétravail obligatoire à la charge de l'employeur et, d'autre part, à insérer dans la réglementation les dispositions du Chapitre IV de la convention collective temporaire sur le télétravail recommandé ou obligatoire. Il s'agit des dispositions relatives aux politiques de bien-être au travail spécifiquement liées au télétravail.

Déplacement domicile-travail à vélo

Dans le cadre du plan vélo, avec mes collègues les ministres Gilkinet, Van Peteghem et Vandenbroucke, nous avons demandé au CNT et au CCE d'étudier une optimisation de l'indemnité vélo pour les trajets domicile– lieu de travail.

Par ailleurs, les différents obstacles à l'utilisation du vélo pour le trajet domicile-travail doivent être supprimés ou, à tout le moins, atténués. Parmi ceux-ci, figurent notamment le rangement du vélo (et des éventuels accessoires ou vêtements adaptés) en toute sécurité au

Vaccinatieverlof

Om iedere werknemer zich opnieuw in staat te stellen om zich tegen het coronavirus te laten vaccineren, wordt het vaccinatieverlof opnieuw ingevoerd.

Deze maatregel, die werknemers aanmoedigt zich te laten vaccineren om zich te beschermen tegen ernstige vormen van het coronavirus, zal ook de druk op de ziekenhuizen verlichten.

Telewerk

In mijn vorige beleidsnota heb ik al verwezen naar de besprekingen die de sociale partners voeren om het regelgevingskader voor telewerken te actualiseren.

Ik heb toen al benadrukt dat er maatregelen moesten worden genomen op het gebied van veiligheid, gezondheid en welzijn op het werk, waaronder ergonomie. En dat ook de kosten van telewerk en de wijze waarop deze in aanmerking worden genomen, moeten worden verduidelijkt.

Bij gebrek aan een resultaat van de besprekingen in de Nationale Arbeidsraad en gezien de behoefte aan duidelijkheid over de kosten in verband met telewerk, die door de stijging van de energieprijzen nog zijn toegenomen, zal ik in de regering een voorstel neerleggen, indien de sociale partners er niet in slagen voor het einde van het jaar concrete voorstellen te formuleren..

Dit voorstel beoogt enerzijds een verplichte telewerkvergoeding betaald door de werkgever en anderzijds de bepalingen van hoofdstuk IV van de tijdelijke collectieve arbeidsovereenkomst inzake aanbevolen of verplicht telewerk in de verordening op te nemen. Dit zijn de bepalingen inzake welzijn op het werk die specifiek betrekking hebben op telewerken.

Woon-werkverkeer op de fiets

In het kader van het fietsplan hebben we samen met mijn collega's ministers Gilkinet, Van Peteghem en Vandenbroucke de NAR en de CRB gevraagd om een optimalisatie van de fietsvergoeding voor woon-werkverplaatsingen te bestuderen.

Bovendien moeten de verschillende drempels om met de fiets van en naar het werk te gaan, worden weggehaald of in ieder geval worden verminderd. Daartoe behoren het veilig stallen van de fiets (en eventuele accessoires of geschikte kleding) in de lokalen van de werkgever, de

sein des locaux de l'employeur, la possibilité de changer de tenue et/ou de se rafraîchir, ainsi que la potentielle recharge de la batterie.

D'autres commodités ou aménagements du lieu de travail peuvent être envisagés en fonction des possibilités de l'entreprise et des besoins des travailleurs liés à des risques spécifiques.

Les partenaires sociaux seront interrogés à ce propos: le cadre réglementaire actuel est-il suffisant et comment pourrait-il être amélioré pour que le sujet soit pris en considération dans un maximum d'entreprises?

Travailleurs de plateformes

Ce 1^{er} janvier 2023, entrera en vigueur la présomption de salariat applicable aux travailleurs de plateformes lorsque l'analyse de la relation de travail démontre que celle-ci satisfait à un nombre minimal de critères spécifiques qui indiquent l'existence d'un lien d'autorité.

Cette mesure vise à octroyer à ces travailleurs des meilleures conditions de travail et une protection sociale conforme à leur situation réelle de travail.

Elle a également pour ambition d'offrir une sécurité juridique accrue à ces relations de travail dont la modernité ne peut certainement pas rimer avec précarité.

À cet égard, notre pays jouera le rôle de précurseur.

Il est évident que ces nouvelles mesures bénéficieront de tout l'accompagnement, le suivi, l'évaluation et les contrôles utiles et nécessaires.

Commission administrative de règlement de la relation de travail

La Commission administrative de règlement de la relation de travail (CRT) verra aussi ses prérogatives clarifiées et ses procédures optimisées.

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

Pourront ainsi y recourir, tous les employeurs et travailleurs qui s'interrogent sur le statut, salarié ou indépendant, de leurs relations de travail.

Le rôle préventif de la CRT est renforcé grâce à la possibilité de solliciter un avis mais également une décision contradictoire.

mogelijkheid om zich om te kleden en/of op te frissen, en de mogelijkheid om de batterij op te laden.

Andere voorzieningen of faciliteiten op de werkplaats kunnen worden overwogen, afhankelijk van de mogelijkheden van het bedrijf en de behoeften van werknemers gelinkt aan specifieke risico's.

De sociale partners zullen hierover worden geraadpleegd: is het huidige regelgevend kader toereikend en hoe kan het worden verbeterd, zodat in zoveel mogelijk bedrijven met dit onderwerp rekening wordt gehouden?

Platformwerkers

Op 1 januari 2023 treedt het vermoeden van loondienst in werking voor platformwerkers wanneer uit de analyse van de arbeidsverhouding blijkt dat deze voldoet aan een minimumaantal specifieke criteria die wijzen op het bestaan van een gezagsrelatie.

Deze maatregel beoogt het toekennen van betere arbeidsvoorwaarden en sociale bescherming voor platformwerkers, overeenstemmend met hun echte arbeidssituatie.

Ze beoogt ook meer rechtszekerheid voor deze arbeidsrelaties, waarvan de het vernieuwende karakter zeker niet gepaard mag gaan met onzekerheid.

In dit opzicht zal ons land een voortrekkersrol opnemen.

Het spreekt vanzelf dat deze nieuwe maatregelen alle nodige en nuttige ondersteuning, toezicht, evaluatie en controles zullen krijgen.

Administratieve Commissie ter regeling van de Arbeidsrelatie

De bevoegdheden van de Administratieve Commissie ter regeling van de Arbeidsrelatie (CAR) zullen eveneens worden verduidelijkt en haar procedures zullen worden geoptimaliseerd.

Dit zal een waardevol instrument zijn voor platformwerkers, maar ook voor andere werknemers die met een onzeker statuut worden geconfronteerd.

Alle werkgevers en werknemers die vragen hebben over het statuut van hun arbeidsrelatie, als werknemer of als zelfstandige, zullen er gebruik van kunnen maken.

De preventieve rol van het CAR wordt versterkt door de mogelijkheid om een advies maar ook een beslissing op tegenspraak te vragen.

Dans un souci de collectivisation, le CNT sera informé des demandes de décisions afin de permettre, le cas échéant, le traitement concomitant d'affaires connexes.

Enfin, une attention particulière sera portée à la digitalisation de la procédure auprès de la CRT afin d'en faciliter l'accessibilité.

Vacances annuelles et incapacité de travail

Avec mon collègue Frank Vandebroucke, ministre des Affaires sociales et de la Santé publique, je prendrai les mesures nécessaires dans les mois à venir pour mettre notre réglementation belge en matière de congé annuel en conformité avec la directive européenne sur un certain nombre d'aspects de l'aménagement du temps de travail et avec un certain nombre d'arrêts de la Cour de justice de l'Union européenne interprétant plus avant la directive.

Et ce, suite à l'avis unanime émis par les partenaires sociaux à ce sujet au sein du Conseil National du Travail. Ces partenaires sociaux continuent à être étroitement associés à l'élaboration des dispositions réglementaires en question.

Il s'agit de l'incapacité de travail pour cause de maladie ou d'accident qui survient pendant les vacances annuelles du salarié: lorsqu'un salarié est en incapacité de travail pendant ses vacances annuelles, les jours de maladie ne sont pas (ou plus) comptés comme des vacances annuelles.

En outre, il est également prévu que si un employé ne peut pas prendre ses vacances pendant l'année de vacances en raison, entre autres, d'un accident du travail, d'une maladie professionnelle, d'un accident ordinaire, d'un congé de maternité ou de paternité, d'un congé d'adoption, d'un congé prophylactique ou d'un congé d'accueil, il pourra reporter ces vacances et pourra toujours les prendre au cours des 24 mois suivant la fin de l'année de vacances à laquelle ces vacances non prises se rapportent.

Lutte contre les contrats journaliers abusifs

Depuis l'entrée en fonction de ce gouvernement, j'ai insisté auprès des partenaires sociaux pour agir ensemble contre l'abus des contrats de jour successifs pour le travail temporaire. Le 19 juillet, un accord à ce sujet a été conclu au sein du Conseil National du Travail. Dans cet accord, les partenaires sociaux ont proposé un système automatique par lequel une cotisation spéciale de sécurité sociale doit être versée à partir d'un certain nombre de contrats de travail temporaire de jours consécutifs. Cette

In het belang van de collectivisatie zal de NAR in kennis worden gesteld van verzoeken om beslissingen om desgevallend de gelijktijdige behandeling van verwante zaken mogelijk te maken.

Ten slotte zal bijzondere aandacht worden besteed aan de digitalisering van de procedure voor de CAR om deze toegankelijker te maken.

Jaarlijkse vakantie en arbeidsongeschiktheid

Samen met mijn collega Frank Vandebroucke, minister van Sociale Zaken en Volksgezondheid, zal ik de komende maanden het nodige doen om onze Belgische reglementering op het vlak van jaarlijkse vakantie in overeenstemming te brengen met de Europese richtlijn betreffende een aantal aspecten van arbeidstijdsorganisatie en een aantal arresten van het Hof van Justitie van de Europese Unie waarbij de richtlijn verder geïnterpreteerd werd.

Dat in navolging van het eensluidend advies dat de sociale partners hierover binnen de Nationale Arbeidsraad hebben uitgebracht. De sociale partners blijven verder nauw betrokken bij de uitwerking van de reglementaire bepalingen in kwestie.

Het betreft de arbeidsongeschiktheid wegens ziekte of ongeval die zich voordoet tijdens de jaarlijkse vakantie van de werknemer: wanneer een werknemer arbeidsongeschikt wordt tijdens zijn jaarlijkse vakantie, zullen de ziekte dagen niet (langer) als jaarlijkse vakantie worden aangerekend.

Daarnaast wordt ook de mogelijkheid voorzien dat een werknemer verlof zal kunnen overzetten, indien hij dit niet kan opnemen tijdens het vakantiejaar omwille van onder meer een arbeidsongeval, een beroepsziekte, een gewone ziekte, een gewoon ongeval, moederschaprust of vaderschapsverlof, adoptieverlof, profylactisch verlof of pleegzorgverlof. De werknemer zal het verlof alsnog kunnen opnemen in de loop van de 24 maanden die volgen op het einde het vakantiejaar waarop deze nog op te nemen vakantiedagen betrekking hebben.

Strijd tegen misbruik van dagcontracten

Al sinds het aantreden van deze regering heb ik er bij de sociale partners op aangedrongen om samen op te treden tegen het misbruik van opeenvolgende dagcontracten voor uitzendarbeid. Op 19 juli werd hierover een akkoord afgesloten binnen de Nationale Arbeidsraad. Bij dit akkoord stelden de sociale partners een automatisme voorop waarbij vanaf een bepaald aantal opeenvolgende dagcontracten voor uitzendarbeid, een bijzondere socialezekerheidsbijdrage dient betaald te

contribution augmente progressivement en fonction du nombre de contrats journaliers consécutifs.

Dans les mois à venir, je prendrai donc, avec mon collègue Frank Vandebroucke, ministre des Affaires sociales et de la Santé publique, les mesures nécessaires pour mettre en œuvre l'accord des partenaires sociaux. Nous espérons que cet accord conduira à une diminution drastique de l'utilisation des contrats à jours consécutifs pour le travail temporaire et offrira plus de sécurité aux travailleurs temporaires.

Réduction collective du temps de travail

Le mécanisme de réduction des cotisations de sécurité sociale pour la réduction collective du temps de travail est toujours en cours d'évaluation par le bureau fédéral du plan et le comité de gestion de l'ONSS en vue de pouvoir faire des propositions concrètes en 2023.

Réforme du statut des travailleurs des arts

La réforme du statut des travailleurs des arts est entrée partiellement en vigueur au 1^{er} octobre 2022.

Avec mes collègues, les ministres Vandebroucke et Clarinval, nous poursuivrons la réforme en 2023, entre autres, avec la mise en place de la commission du travail des arts.

Améliorer les conditions de travail des travailleurs du sexe

L'Accord de gouvernement prévoit que: "En matière de prostitution, la lutte contre l'exploitation sexuelle restera la priorité. Un travail de réflexion sera mené, en concertation avec les acteurs de terrain, afin d'améliorer les conditions de vie et de travail des travailleurs du sexe."

Une première étape a été franchie par la loi du 21 février 2022 concernant l'inopposabilité de la nullité du contrat de travail des personnes qui se prostituent.

D'autre part, la loi du 21 mars 2022 a modifié le Code pénal en ce qui concerne le droit pénal sexuel. L'article 433^{quater}/1 CP interdit désormais le proxénétisme qui se définit comme l'organisation de la prostitution d'autrui dans le but d'en retirer un avantage, sauf dans les cas prévus par la loi.

Le Code pénal ouvre de la sorte la possibilité d'instaurer un régime légal qui délimite les cas où un contrat de travail peut être conclu. Les conditions de reconnaissance seront élaborées en 2023 avec les différents ministres concernés.

worden. Deze bijdrage verhoogt progressief volgens het aantal opeenvolgende dagcontracten.

De komende maanden zal ik dan ook samen met mijn collega Frank Vandebroucke, minister van Sociale Zaken en Volksgezondheid, het nodige doen om het akkoord van de sociale partners uit te voeren. Dit akkoord zal hopelijk leiden tot een drastische daling van het gebruik van opeenvolgende dagcontracten voor uitzendarbeid en meer zekerheid bieden voor de uitzendkrachten.

Collectieve arbeidsduurverkorting

Het mechanisme voor de vermindering van de sociale bijdragen voor de collectieve arbeidsduurvermindering wordt nog geëvalueerd door het Federaal Planbureau en het beheerscomité van de RSZ met het oog op concrete voorstellen in 2023.

Hervorming van het kunstenaarsstatuut

De hervorming van het kunstenaarsstatuut is gedeeltelijk in werking getreden op 1 oktober 2022.

Samen met mijn collega's, de ministers Vandebroucke en Clarinval, zullen wij de hervorming in 2023 voortzetten, onder meer met de oprichting van de Kunstwerkcommissie.

Verbetering van de arbeidsomstandigheden van sekswerkers

Het Regeerakkoord bepaalt dat: "Inzake prostitutie de bestrijding van seksuele uitbuiting prioritair blijft. Er zal in overleg met de actoren in het veld nagedacht worden over een verbetering van de levens- en werkomstandigheden van de sekswerkers."

Een eerste stap werd genomen door de wet van 21 februari 2022 betreffende de niet-inroepbaarheid van de nietigheid van de arbeidsovereenkomst ten aanzien van personen die zich prostitueren.

Anderzijds heeft de wet van 21 maart 2022 het Strafwetboek gewijzigd op het vlak van seksueel strafrecht. Het artikel 433^{quater}/1 Swb verbiedt vanaf nu het pooierschap dat gedefinieerd wordt als het organiseren van de prostitutie van anderen met als doel het bekomen van een voordeel, behalve in de bij wet bepaalde gevallen.

Het Strafwetboek opent dus de mogelijkheid om een wettelijke regeling in te voeren die de gevallen afbakt waarin een arbeidsovereenkomst kan worden gesloten. De voorwaarden voor de erkenning zullen in 2023 met de verschillende betrokken ministers worden uitgewerkt.

Une des conditions fondamentales pour permettre l'engagement d'un travailleur du sexe est le respect des quatre libertés du travailleur, à savoir:

- le droit de refuser un partenaire sexuel;
- le droit de refuser d'accomplir des actes sexuels spécifiques;
- le droit d'interrompre ou d'arrêter l'activité;
- la liberté d'imposer des conditions aux actes sexuels.

Pour assurer le respect de ces quatre libertés dans le cadre d'un contrat de travail, il est nécessaire de prévoir des dispositions spécifiques en matière de relations individuelles et collectives de travail mais également en matière de bien-être au travail.

Avec mes collègues Frank Vandenbroucke et Vincent Van Quickenborne, nous continuons à travailler à une meilleure protection des travailleurs et travailleuses du sexe.

Notre ambition est d'offrir à ces travailleurs et travailleuses un cadre moderne qui leur permet d'exercer leur activité en toute sécurité et en toute liberté. Des propositions concrètes seront faites en 2023.

Concertation sociale

En tant que ministre du Travail, je suis également ministre de la Concertation sociale. Il est très important pour moi que sur les questions touchant aux intérêts des employeurs et des employés, l'avis de tous les partenaires sociaux soit sollicité, qu'ils relèvent de ma compétence directe ou de celle de collègues ministres.

En 2023, comme en 2022, ma priorité est de mettre en œuvre les avis unanimes des partenaires sociaux, avec tout collègue compétent, qu'il s'agisse d'accords interprofessionnels ou sectoriels, sur les rémunérations et les conditions de travail au sens strict ou plus largement, par exemple sur le bien-être et la sécurité au travail.

Entre autres, il y aura une procédure de réactivation des chèques repas, éco et consommation électroniques suivant l'avis n° 2316 de la NAR, et nous continuerons à travailler avec les partenaires sociaux pour limiter l'utilisation abusive des contrats journaliers successifs pour le travail temporaire (avis n° 2310). J'attends également prochainement un avis sur l'évaluation des

Een van de fundamentele voorwaarden voor de tewerkstelling van een sekswerker is het respecteren van de vier vrijheden van sekswerkers. Deze vier vrijheden zijn de volgende:

- het recht om een seksuele partner te weigeren;
- het recht om specifieke seksuele handelingen te weigeren;
- het recht om een activiteit te onderbreken of te stoppen;
- de vrijheid om voorwaarden te stellen aan seksuele daden.

Om ervoor te zorgen dat het respect voor deze vier vrijheden binnen het kader van een arbeidsovereenkomst gewaarborgd is, is het nodig om specifieke bepalingen te voorzien op het vlak van individueel en collectief arbeidsrecht, maar ook op het vlak van welzijn op het werk.

Samen met mijn collega's Frank Vandenbroucke en Vincent Van Quickenborne zet ik het werk voort om te komen tot een betere bescherming van de sekswerkers en –werksters.

Onze ambitie is om hen een modern kader te bieden dat hen toelaat om hun activiteit uit te oefenen in alle veiligheid en vrijheid. Concrete voorstellen zullen in 2023 gedaan worden.

Sociaal overleg

Als minister van Werk ben ik ook minister van Sociaal Overleg. Het is voor mij zeer belangrijk dat het advies van alle sociale partners wordt gevraagd over thema's die de werkgevers en werknemers aanbelangen, of ze nu onder mijn rechtstreekse bevoegdheid vallen of onder die van collega-ministers.

Net zoals in 2022, is het ook in 2023 mijn prioriteit de unanieme adviezen van de sociale partners, desgevallend samen met de bevoegde collega's, uit te voeren. Dit zowel voor interprofessionele of sectorale akkoorden, rond loons- en arbeidsvoorwaarden in de strikte zin of ook ruimer, bijvoorbeeld rond welzijn en veiligheid op het werk.

Zo zal er o.a. een reactiveringsprocedure komen van elektronische maaltijd-, eco- en consumptiecheques in navolging van advies nr. 2316 van de NAR en we zullen samen met de sociale partners verder werken aan de beperking van oneigenlijk gebruik van opeenvolgende dagcontracten voor uitzendarbeid (advies nr. 2310). Binnenkort verwacht ik ook een advies over de evaluatie

élections sociales et la transposition de la directive sur les transformations, fusions et scissions transfrontalières. Les avis du Conseil supérieur pour la prévention et la protection au travail ont également été très précieux à l'époque de Corona et restent un élément important de ma politique de bien-être.

AIP

Le contexte socio-économique actuel est source de beaucoup d'incertitudes pour les employeurs et les employés. Il a été convenu avec le Groupe des 10 que les consultations sur l'accord interprofessionnel commenceront plus rapidement. Il a été demandé au Conseil central de l'économie de faire progresser le rapport biennal sur l'évolution des coûts salariaux.

Le gouvernement a convenu avec les partenaires sociaux de se réunir à nouveau au cours du mois de novembre pour discuter du dialogue social et notamment, entre autres, des discussions dans ce cadre.

Répartition des enveloppes bien-être

Le gouvernement s'est engagé à allouer l'enveloppe de bien-être à 100 %. Dans le cadre de la procédure prévue par la loi sur le pacte de solidarité entre les générations du 25 décembre 2005, le gouvernement a soumis aux partenaires sociaux, fin septembre, une proposition de répartition de l'enveloppe. Nous attendons maintenant l'avis des partenaires sociaux.

La concertation entre partenaires sociaux sur ce sujet sera également discutée lors de la rencontre entre le gouvernement et le Groupe des 10 en novembre.

Harmonisation du paysage des PC

Plusieurs secteurs sont activement engagés dans un exercice d'harmonisation. Les secteurs bénéficient pour cela du soutien actif de l'administration.

Entre-temps, le CNT a émis un avis sur l'évaluation de l'article 27 de la loi du 5 décembre 1968 relative aux conventions collectives de travail et aux commissions paritaires. Cet article règle le sort des conventions collectives en cas de transfert d'une commission paritaire à une autre suite à une modification du domaine de compétence des commissions paritaires. Un projet de loi d'application vous sera soumis très prochainement. Le projet contient également une disposition visant à régler le sort des arrêtés royaux sectoriels dans l'éventualité d'une telle transition.

van de sociale verkiezingen en de omzetting van de richtlijn inzake grensoverschrijdende omzetting, fusies en splitsingen. Ook de adviezen van de Hoge Raad voor Preventie en Bescherming op het Werk waren in corona-tijden zeer waardevol en blijven een belangrijk onderdeel van mijn welzijnsbeleid.

IPA

De huidige socio-economische context brengt heel wat onzekerheid met zich mee voor de werkgevers en de werknemers. Met de Groep van 10 werd afgesproken dat het overleg over het interprofessioneel akkoord sneller zal aanvatten. Aan de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven werd gevraagd om het tweejaarlijkse rapport over de loonkostontwikkeling te versnellen.

De regering sprak met de sociale partners af om elkaar terug te ontmoeten in de loop van de maand november om te spreken over het sociaal overleg en gesprekken in het kader van het IPA in het bijzonder.

Verdeling welvaartsenveloppe

De regering heeft zich geëngageerd om de welvaartsenveloppe voor de volle 100 % toe te kennen. In het kader van de procedure zoals voorzien in de wet van 25 december 2005 betreffende het generatiepact, deed de regering eind september een voorstel van verdeling van de enveloppe aan de sociale partners. We wachten nu het advies van de sociale partners af.

Ook dit overleg tussen sociale partners zal aan bod komen tijdens de ontmoeting tussen de regering en de Groep van 10 in november.

Harmonisering landschap PC's

Verschillende sectoren zijn actief bezig met een harmonisatieoefening. De sectoren worden hiertoe actief ondersteund vanuit de administratie.

Intussen bracht de NAR een advies uit over de evaluatie van artikel 27 van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités. Dit artikel regelt hoe wordt omgegaan met cao's bij overgang van het ene naar een ander paritair comité ten gevolge van een wijziging van het bevoegdheidsgebied van paritaire comités. Een wetsontwerp dat hieraan uitvoering geeft zal u zeer binnenkort worden voorgelegd. Het ontwerp bevat eveneens een bepaling over hoe wordt omgegaan met sectorale koninklijke besluiten bij zo'n overgang.

Cela apportera une sécurité juridique aux employeurs et aux employés concernés et favorisera une plus grande harmonisation.

Rôle des secteurs

Outre la concertation au niveau interprofessionnel, les commissions paritaires jouent également un rôle très important en Belgique. En fonction des secteurs, il est possible de conclure des accords étroitement liés à la réalité du terrain.

Le gouvernement voit un renforcement possible de ce rôle dans divers domaines et a attribué un rôle explicite aux CP, dans la mesure où ils n'étaient pas déjà activement impliqués dans ce domaine, dans le suivi de la diversité et des goulets d'étranglement dans leur secteur. Cette mission ne se limite pas au suivi de la situation existante, mais vise également à prendre des mesures concrètes à cet égard.

Soutien à la concertation

Au cours des deux dernières années, un travail a été effectué pour augmenter la capacité des médiateurs sociaux/présidents des comités mixtes disponibles pour la concertation sociale, après que leur nombre soit tombé à un minimum historique. Des travaux ont également été réalisés et se poursuivent sur un portail numérique destiné à soutenir ces concertations. Une application de réunion a récemment été lancée à cet effet.

Information et consultation des employés

En septembre 2023, la loi portant organisation de l'économie fêtera son 75^e anniversaire. Le 27 novembre 2023, l'arrêté royal du 27 novembre 1973 portant réglementation des informations à fournir aux conseils d'entreprises aura 50 ans. Cet AR, ainsi que la CCT n° 9 du CNT, a pour but de garantir que (les représentants des) travailleurs de l'entreprise reçoivent les informations nécessaires sur l'entreprise pour défendre activement les intérêts des travailleurs et réfléchir de manière constructive à l'avenir de l'entreprise, conjointement avec l'employeur.

Il est important de célébrer avec enthousiasme l'anniversaire de cette législation très importante pour la concertation sociale en Belgique. C'est également l'occasion de revoir cette réglementation à la lumière des défis actuels et futurs des entreprises et du renforcement de la concertation sociale.

Op deze manier wordt rechtszekerheid geboden aan de betrokken werkgevers en werknemers en wordt verdere harmonisering bevorderd.

Rol sectoren

Naast overleg op interprofessioneel niveau, is in België ook een zeer belangrijke rol weggelegd voor de paritaire comités. Op maat van de sectoren kunnen afspraken gemaakt worden die nauw aansluiten bij de realiteit van het terrein.

De regering ziet op diverse domeinen nog een versterking van die rol mogelijk en heeft de PC's, voor zover ze hier niet al actief mee bezig waren, ook een expliciete rol toebedeeld inzake de monitoring van diversiteit en knelpunten in hun sector. Die opdracht beperkt zich niet tot de monitoring van de bestaande situatie, maar is ook gericht op het ondernemen van concrete actie ter zake.

Ondersteuning overleg

De voorbije twee jaar is er gewerkt aan het verhogen van de capaciteit aan sociale bemiddelaars/voorzitter paritaire comités die ter beschikking staan voor het sociale overleg, nadat hun aantal tot een historisch minimum was gedaald. Tevens is en wordt ook verder gewerkt aan een digitaal portaal dat dit overleg ondersteunt. Een vergaderapplicatie is daarvoor recent in gebruik genomen.

Informatie- en consultatie van werknemers

In september 2023 viert de wet houdende organisatie van het bedrijfsleven haar 75^e verjaardag. Op 27 november 2023 bestaat het koninklijk besluit houdende reglementering van de economische en financiële inlichtingen te verstrekken aan de ondernemingsraden 50 jaar. Dit KB, samen met CAO nr. 9 van de NAR, moet ervoor zorgen dat (de vertegenwoordigers van de) werknemers de nodige informatie krijgen over de onderneming om actief op te komen voor de belangen van de werknemers en constructief na te denken over de toekomst van de onderneming, samen met de werkgever.

Het is belangrijk om de verjaardag van deze zeer belangrijke wetgeving voor het sociaal overleg in België enthousiast te vieren. Het is evenzeer de gelegenheid om een evaluatie te maken van deze reglementering in licht van de huidige en toekomstige uitdagingen van het bedrijfsleven en de versterking van het sociaal overleg.

Restructurations

Face à ces temps très particuliers, nous serons extrêmement attentifs au monitoring des licenciements collectifs.

Il est important de veiller à l'efficacité de la "loi Renault" dans ces circonstances inédites mais également de scruter les licenciements qui échappent au champ d'application de cette législation.

Un regard affuté sera porté tant aux restructurations "silencieuses" qu'à celles intervenant dans un contexte d'insolvabilité.

Ainsi, dans le cadre de la transposition de directive (UE) 2019/1023 du 20 juin 2019 sur la restructuration et l'insolvabilité des entreprises menée sous la houlette du ministre de la Justice, la protection des travailleurs et la consultation de leurs représentants devront occuper une place essentielle.

Évaluation des élections sociales

Des élections sociales sont organisées tous les 4 ans afin de désigner les représentants des travailleurs aux comités pour la prévention et la protection au travail et aux comités d'entreprise. Plus de 7.000 entreprises belges sont impliquées, avec un total de plus de 11.000 procédures.

Les prochaines élections sociales auront lieu en 2024. La procédure électorale proprement dite s'étale sur une période de 150 jours, qui commence en décembre 2023 et se termine par le jour même de l'élection en mai 2024.

Une évaluation approfondie des dernières élections sociales 2020 a été soumise aux partenaires sociaux au sein du Conseil National du Travail. Sur leur avis, le ministre du Travail élaborera un projet de réglementation optimisée.

L'application web pour les élections sociales sera optimisée et prête à l'emploi, permettant aux employeurs et aux organisations représentatives des travailleurs d'échanger entre eux les informations requises par la loi et de fournir les résultats des élections au SPF Emploi par le biais d'un outil sécurisé, uniforme et convivial.

Ensuite, au cours de l'année 2023, l'administration mettra tout en œuvre pour fournir des informations opportunes à tous les acteurs impliqués dans les élections sociales par le biais de textes sur le site web, de brochures et de séances d'information destinées à un

Herstructureringen

Geconfronteerd met zeer bijzondere tijden, zullen wij zeer nauwlettend toezien op de collectieve ontslagen.

Het is belangrijk de doeltreffendheid van de "wet Renault" in deze ongekende omstandigheden te controleren, maar ook de ontslagen die buiten het toepassingsgebied van deze wetgeving vallen, onder de loep te nemen.

Zowel "stille" herstructureringen als herstructureringen in het kader van insolventie zullen grondig worden bekeken.

In het kader van de omzetting van Richtlijn (EU) 2019/1023 van 20 juni 2019 betreffende de herstructurering en insolventie van ondernemingen, onder leiding van de minister van Justitie, zullen de bescherming van de werknemers en de raadpleging van hun vertegenwoordigers dus een essentiële plaats moeten innemen.

Evaluatie sociale verkiezingen

De sociale verkiezingen vinden om de 4 jaar plaats met het oog op de aanduiding van de werknemersvertegenwoordigers in de comités voor preventie en bescherming op het werk en de ondernemingsraden. Het gaat om meer dan 7.000 Belgische ondernemingen, met samen meer dan 11.000 procedures.

De volgende sociale verkiezingen vinden plaats in 2024. De verkiezingsprocedure zelf is gespreid over een periode van 150 dagen, beginnend in december 2023 met als eindpunt de eigenlijke verkiezingsdag in mei 2024.

Een grondige evaluatie van de afgelopen sociale verkiezingen 2020 werd voorgelegd aan de sociale partners binnen de Nationale Arbeidsraad. Op hun advies, zal de minister van Werk een ontwerp van geoptimaliseerde regelgeving uitwerken.

De "webapplicatie sociale verkiezingen" zal geoptimaliseerd en gebruiksklaar worden gemaakt, ter ondersteuning van werkgevers en representatieve werknemersorganisaties om hun wettelijke verplichte communicaties met elkaar uit te wisselen en om hun verkiezingsresultaten aan de FOD Werkgelegenheid te bezorgen via een veilige, uniforme en gebruiksvriendelijke tool.

Vervolgens zal de administratie in de loop van 2023 alles in het werk stellen om alle spelers betrokken bij de sociale verkiezingen tijdig te informeren via webteksten, brochures en informatiesessies voor een groot publiek. Tenslotte zal opnieuw een helpdesk worden ingesteld

large public. Enfin, un service d'assistance sera rétabli et disponible tout au long du processus électoral.

Maribel Social – dotations 2023

L'objectif de la Maribel sociale est de promouvoir l'emploi (principalement) dans le secteur non marchand par la création d'emplois supplémentaires. Une décision de pouvoir spécial a été prise en 2020 pour tenir compte de la baisse des dotations de 2022 due à la crise du coronavirus. Comme la crise du coronavirus s'est poursuivie en 2021, l'impact financier ne se limite pas seulement à 2022 mais se poursuit en 2023.

En collaboration avec le ministre des Affaires sociales, des mesures de soutien aux secteurs concernés sont élaborées afin de garantir le maintien de l'emploi.

Europe

Les droits sociaux au niveau européen ont encore été renforcés en 2022 avec notamment l'adoption de la directive concernant les salaires minimaux adéquats. L'année 2023 verra se poursuivre les travaux sur la proposition de directive sur l'économie de plateforme et sur la mise en œuvre pour la première fois d'une procédure d'identification des déséquilibres sociaux en Europe (SIP). Cette nouvelle procédure dans le cadre du Semestre européen avait été proposée par la Belgique et l'Espagne dans le suivi du Sommet social de Porto de mai 2021.

Présidence belge de l'UE: BE2024

Dans le cadre de la présidence belge de l'UE en 2024, notre pays jouera un rôle actif pour coordonner les positions des pays de l'UE. Le contexte de fin de législature à la fois au niveau belge et européen conditionne fortement le déroulement de BE2024. Il faudra faire aboutir les processus législatifs qui peuvent encore l'être et lancer sur les rails la période suivante (2024-2029).

2023 verra la publication des priorités de la Belgique pour cette présidence de l'Union européenne. Les travaux sont déjà bien entamés au niveau du SPF. À ce stade, nous identifions plusieurs thématiques importantes pour la Belgique comme la protection des travailleurs de plateforme, l'attention à apporter au stress et burn-out au travail, le dialogue social, les nouveaux droits du travail dans le cadre de la transition digitale et énergétique, la gouvernance sociale du Semestre européen, l'inclusion

die gedurende de volledige verkiezingsprocedure ter beschikking zal zijn.

Sociale Maribel – dotaties 2023

Het doel van de sociale Maribel is de bevordering van de tewerkstelling (voornamelijk) in de non-profitsector via de creatie van bijkomende arbeidsplaatsen. In 2020 werd een bijzondere-machtenbesluit genomen om de daling van de dotaties in 2022 ten gevolge van de coronacrisis op te vangen. Aangezien de coronacrisis ook in 2021 aanhield, blijft de financiële impact niet enkel beperkt tot 2022 maar loopt dit door in 2023.

Samen met de minister voor Sociale Zaken worden maatregelen uitgewerkt ter ondersteuning van de getroffen sectoren om de tewerkstelling te kunnen blijven garanderen.

Europa

De sociale rechten op Europees niveau werden opnieuw versterkt in 2022 met in het bijzonder het aannemen van de richtlijn betreffende toereikende minimumlonen. In het jaar 2023 zullen de werkzaamheden verdergezet worden op het vlak van het voorstel van richtlijn betreffende de platformeconomie en het voor de eerste maal implementeren van de procedure ter identificatie van sociale onevenwichten in Europa (SIP). Deze nieuwe procedure binnen het kader van het Europees Semester werd voorgesteld door België en Spanje volgend op de Sociale top in Porto in mei 2021.

Belgisch voorzitterschap van de EU: BE2024

In het kader van het Belgisch voorzitterschap van de EU in 2024 zal ons land een actieve rol spelen om de standpunten van de verschillende EU-landen te coördineren. De context van het einde van de legislatuur op zowel Belgisch als Europees niveau bepaalt sterk het verloop van BE2024. De wetgevende processen waarvoor dit nog mogelijk is, dienen afgewerkt te worden en de volgende periode dient opgestart te worden (2024-2029).

In 2023 zullen de prioriteiten van België voor dit voorzitterschap van de Europese Unie bekendgemaakt worden. De werken zijn reeds volop opgestart op het niveau van de FOD. Op dit ogenblik identificeren we verschillende thema's die belangrijk zijn voor België, zoals de bescherming van platformwerknemers, aandacht die besteedt moet worden aan stress en burn-out op het werk, sociaal overleg, nieuwe arbeidsrechten in het kader van de digitale en energetische transitie, het

et l'égalité des genres, Je recueillerai dans les prochaines semaines l'avis des partenaires sociaux à cet égard.

Directive concernant les salaires minimaux adéquats

La directive sur les salaires minimaux adéquats a été adoptée définitivement au niveau européen.

Nous avons donc maintenant deux ans pour transposer cette directive en droit belge. Cette directive fait partie du pilier social européen et vise à protéger la dignité du travail et à rendre le travail rémunérateur. À cette fin, il se concentre sur:

1) Renforcer les négociations collectives

Tous les États membres devraient élargir et renforcer la négociation collective sur les salaires et faciliter l'exercice du droit à la négociation collective sur les salaires. Dans ce cadre, les droits des représentants des travailleurs doivent être sauvegardés et protégés contre la discrimination.

Dans les pays où le taux de couverture de la négociation collective est inférieur à 80 %, un cadre devrait être fourni pour renforcer la négociation collective. Cela inclut l'établissement d'un plan d'action.

2) Salaires minimums légaux adéquats: les États membres qui appliquent des salaires minimums légaux sont invités à mettre en place un cadre procédural pour fixer et ajuster ces salaires minimums en fonction d'une série de critères clairs. Ces salaires minimums légaux doivent être mis à jour au moins tous les deux ans.

Les partenaires sociaux doivent être impliqués dans les procédures.

3) Accès effectif à la protection du salaire minimum

La Belgique ayant été un fervent partisan de cette directive, la transposition rapide et efficace de cette directive est donc un objectif important pour nous. Comme vous le savez peut-être, en Belgique, les salaires minimums du secteur privé sont fixés par des négociations salariales collectives au niveau du Conseil National du Travail (CNT) et des secteurs. Toutefois, pour des statuts spécifiques et le secteur public au sens large, cette question est régie par les salaires minimums légaux. Toutefois, ceux-ci s'appuient généralement aussi sur les conventions collectives du CNT relatives au revenu mensuel minimum garanti moyen (RMGM)

social beheer van het Europees Semester, inclusie en gendergelijkheid. In de loop van de komende weken zal ik hieromtrent het advies van de sociale partners ontvangen.

Richtlijn toereikende minimumlonen

De richtlijn betreffende toereikende minimumlonen werd definitief aangenomen op Europees niveau.

We hebben nu dus twee jaar om deze richtlijn om te zetten in Belgisch recht. Deze richtlijn kadert in de Europese sociale pijler en heeft als doelstellingen de waardigheid van werk beschermen en werken doen lonen. Daartoe focust ze op:

1) De versterking van collectief onderhandelen

Alle lidstaten moeten collectieve onderhandelingen over lonen verbreden en versterken, en de uitoefening van het recht op collectieve onderhandelingen over lonen vergemakkelijken. In dat kader moeten de rechten van vertegenwoordigers van de werknemers gevrijwaard blijven en beschermd worden tegen discriminatie.

In landen waar de dekkingsgraad voor collectieve onderhandelingen lager is dan 80 % moet een kader voorzien worden om collectieve onderhandelingen te versterken. Dit houdt o.a. het instellen van een actieplan in.

2) Toereikende wettelijke minimumlonen: de lidstaten met wettelijke minimumlonen worden verzocht om een procedureel kader in te voeren om deze minimumlonen volgens een aantal duidelijke criteria vast te stellen en aan te passen. Deze wettelijke minimumlonen moeten minstens om de twee jaar worden geactualiseerd.

De sociale partners moeten worden betrokken bij de procedures.

3) Effectieve toegang tot minimumloonbescherming

Gezien België een sterke voorstander was van deze richtlijn is het voor ons dan ook een belangrijke doelstelling om deze richtlijn tijdig en effectief om te zetten. Zoals u weet, worden in België voor de private sector minimumlonen vastgesteld door collectieve loononderhandelingen op het niveau van de Nationale Arbeidsraad (NAR) en van de sectoren. Voor specifieke statuten en de brede overheidssector wordt dit evenwel geregeld via statutaire minimumlonen. Deze baseren zich evenwel meestal ook als ondergrens op de cao's betreffende het gemiddeld gewaarborgd minimumaandinkomen (GGMMI) van de NAR. In de omzetting van deze richtlijn

comme limite inférieure. La coopération avec les partenaires sociaux nationaux et les entités fédérées sera donc très importante pour sa transposition.

En ce qui concerne les deux autres objectifs, cela ne semble pas être un grand défi au départ, car d'une part nous avons un taux de couverture de 80 % en Belgique et d'autre part nous sommes déjà très forts en termes d'instruments de protection du salaire minimum. La question principale sera de savoir comment transposer la directive selon les bonnes procédures.

Mon administration a déjà commencé à préparer la transposition.

International

OCDE

Pour la première fois depuis 6 ans, les ministres de l'Emploi de l'OCDE se sont réunis à Paris le 7 juin 2022, sous la Présidence de UK. J'ai représenté la Belgique à cette réunion comme Vice-Président avec le Mexique, l'Australie, l'Espagne et l'Estonie. J'ai présidé une session de travail sur les défis de la transformation digitale.

Reportée plusieurs fois en raison de la pandémie de COVID, cette ministérielle s'est concentrée sur les multiples défis du marché du travail: (ré)intégrer les travailleurs – surtout femmes et jeunes – ayant le plus souffert de la pandémie, préparer les travailleurs à relever le double défi de la transition énergétique et de la transition numérique, à la fois créatrices et destructrices d'emplois, en améliorant formation et accompagnement, lutter contre les discriminations à l'emploi et en matière de salaires, faire face au déficit de main-d'œuvre dans certains secteurs essentiels (construction, soins de santé...), ...

La guerre en Ukraine et son impact négatif sur la croissance économique, l'inflation et le pouvoir d'achat est un défi supplémentaire. Il ne s'agit plus seulement d'adapter le marché du travail mais aussi de protéger les ménages à revenus modestes – l'accord sur la directive UE sur le salaire minimum a été positivement accueilli dans ce cadre.

Quelques éléments à retenir des conclusions de la ministérielle:

- importance d'un renforcement du dialogue social;
- reconnaissance de la nécessité de systèmes de protection sociale large;

zal samenwerking met de nationale sociale partners en de deelstaten dus zéér belangrijk zijn.

Wat betreft de twee andere doelstellingen lijkt dit in eerste instantie minder een uitdaging, gezien we enerzijds een dekkingsgraad van 80 % halen in België en anderzijds ook reeds zéér sterk staan op het vlak van instrumenten voor minimumloonbescherming. Hier zal het vooral gaan om de vraag hoe de richtlijn volgens de juiste procedures om te zetten.

Mijn administratie is al begonnen met de voorbereiding van de omzetting.

Internationaal

OESO

Voor de eerste maal in zes jaar tijd, zijn de ministers van Werk van de OESO bijeengekomen in Parijs op 7 juni 2022, onder voorzitterschap van het VK. Ik heb er België vertegenwoordigd als vicevoorzitter samen met Mexico, Australië, Spanje en Estland. Ik heb een werksessie voorgezeten inzake de uitdagingen van de digitale transitie.

Deze ministeriële conferentie, die verschillende keren uitgesteld werd omwille van de COVID-pandemie, focuste op de meervoudige uitdagingen van de arbeidsmarkt: (her)integreren van werknemers – vooral vrouwen en jongeren – die het meest geleden hebben onder de pandemie, het voorbereiden van de werknemers op de dubbele uitdaging van de energetische en digitale transitie, die zowel jobs creëert als jobs vernietigt, strijden tegen discriminatie op het vlak van werk en verloning, omgaan met de arbeidskrapte in bepaalde essentiële sectoren (bouw, gezondheidszorg...), enz.

De oorlog in Oekraïne en de negatieve impact ervan op de economische groei, de inflatie en de koopkracht, vormt een bijkomende uitdaging. Het gaat hier niet enkel over het aanpassen van de arbeidsmarkt, maar ook over het beschermen van gezinnen met een laag inkomen – het akkoord rond de EU richtlijn inzake toereikende minimumlonen werd in deze positief onthaald.

Enkele elementen die te onthouden zijn van de conclusies van deze ministeriële bijeenkomst:

- het belang van het versterken van de sociale dialoog;
- het erkennen van de noodzaak van grote sociale beschermingsystemen;

— nécessité de moderniser les systèmes de soutien à l'emploi, et d'accompagnement des jeunes dans la transition entre formation et vie professionnelle;

— intégrer davantage les spécificités locales dans ces systèmes;

— nécessité d'“aller chercher” les catégories socio-professionnelles les plus vulnérables: les moins représentées en termes de formation au long de la vie, les moins préparées à la digitalisation;

— intégrer le télétravail dans la réglementation du travail (dont droit à la déconnexion);

— intégrer l'importance de la mobilité professionnelle pour les jeunes;

— anticiper davantage les besoins du marché du travail;

— améliorer la qualité et la pertinence de la formation professionnelle.

Je participerai au *Global Deal High-Level Social Dialogue Forum* qui aura lieu les 2 et 3 novembre 2022 à Madrid. Cette participation sera l'occasion d'avoir des contacts bilatéraux de haut niveau et de préciser l'implication structurelle que je souhaite que la Belgique prenne dans le Global deal. Le Global deal est né d'une initiative du premier ministre suédois, S. Löfven, de l'OIT et de l'OCDE en 2016 dans le suivi de l'Agenda 2030 des Nations unies et vise à promouvoir le dialogue social avec les multinationales. La Belgique y a adhéré quelques années plus tard sans y être très active. Je considère que le Global deal a toute sa place dans la gouvernance mondiale et souhaite encourager son développement avec un soutien concret sous la forme d'un détachement à son secrétariat à Paris.

OIT

J'ai représenté la Belgique lors de la 110^e session de la Conférence internationale du Travail (CIT) qui s'est tenue du 27 mai au 11 juin 2022. À cette occasion, j'ai notamment participé au Sommet mondial sur le monde du travail, à la discussion en plénière et enfin à l'adoption des conclusions, visant à ajouter “un environnement de travail sûr et sain” aux quatre Principes et droits fondamentaux au travail existant. Cette adoption est historique. Elle complète la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail de 1998. Tous les États membres de l'OIT sont tenus de respecter

— de la nécessité de moderniser les systèmes de soutien à l'emploi et de accompagner les jeunes dans leur transition entre formation et vie professionnelle;

— de la nécessité d'intégrer davantage les spécificités locales dans ces systèmes;

— de la nécessité d'aller chercher les catégories socio-professionnelles les plus vulnérables: les moins représentées en termes de formation au long de la vie, les moins préparées à la digitalisation;

— d'intégrer le télétravail dans la réglementation du travail (y compris le droit à la déconnexion);

— d'intégrer l'importance de la mobilité professionnelle pour les jeunes;

— d'anticiper davantage les besoins du marché du travail;

— d'améliorer la qualité et la pertinence de la formation professionnelle.

Op 2 en 3 november 2022 zal ik deelnemen aan het *Global Deal High-Level Social Dialogue Forum* in Madrid. Deze deelname zal de gelegenheid bieden om bilaterale contacten op hoog niveau te hebben en de door me gewenste structurele betrokkenheid van België bij de Global Deal te verduidelijken. De Global Deal komt voort uit een initiatief in 2016 van de Zweedse eerste minister, S. Löfven, de IAO en de OESO in navolging van de Agenda 2030 van de Verenigde Naties en beoogd om sociale dialoog te promoten bij multinationals. België heeft er zich enkel jaren later bij aangesloten zonder evenwel vrij actief te zijn op dit vlak. Ik meen dat de Global Deal zijn plaats heeft binnen de wereldpolitiek en wens zijn uitwerking aan te moedigen via een concrete steun onder de vorm van een detachering naar het secretariaat in Parijs.

IAO

Ik heb België vertegenwoordigd tijdens de 110^e editie van de Internationale Arbeidsconferentie (IAC) die gehouden werd van 27 tot 11 juni 2022. Binnen dat kader heb ik onder meer deelgenomen aan een wereldtop omtrent de arbeidswereld, de discussie in plenaire en de goedkeuring van de conclusies, die beogen om “een veilige en gezonde werkomgeving” toe te voegen aan de 4 bestaande principes en fundamentele arbeidsrechten. Die goedkeuring is historisch. Ze vervolledigt de Verklaring van de IAO inzake principes en fundamentele arbeidsrechten van 1998. Alle lidstaten van de IAO zijn

et promouvoir ces principes et droits, qu'ils aient ou non ratifié les conventions correspondantes.

L'OIT a une nouvelle fois démontré sa capacité de définir des réponses tripartites aux défis actuels.

La 111^e session de la CIT est prévue du 5 au 16 juin 2023.

La fonction normative de l'Organisation est fondamentale. La Belgique est le troisième pays qui a ratifié le plus de conventions de l'OIT. J'ai chargé le SPF Emploi de me faire rapport sur l'effort qui peut encore être fait pour poursuivre dans cette voie et ainsi soutenir le Bureau international du travail dans son action. J'ai également sensibilisé les ministres-présidents des régions et des communautés pour les encourager à accélérer les procédures d'assentiment en cours au niveau des entités fédérées.

J'envisage un dépôt rapide à Genève des instruments de ratification pour la convention 131 sur la fixation des salaires minima, notamment en ce qui concerne les pays en voie de développement, adoptée à Genève le 22 juin 1970 par la Conférence Internationale du Travail. La procédure d'assentiment vient de se terminer au niveau fédéral.

Le dépôt à Genève pour la convention n° 188 sur le travail dans la pêche devrait également pouvoir être envisagé. Au niveau fédéral, le projet de loi portant assentiment à la convention n°188 a été discuté au Parlement en plénière le 18 novembre 2021. Le Parchemin de loi a été signé par les ministres compétents et soumis à la signature du Roi. Certaines entités fédérées doivent clôturer leurs procédures.

Les Conventions 183 sur la protection de la maternité et 135 concernant les représentants des travailleurs relèvent exclusivement du fédéral. La législation belge va être adaptée en vue de procéder à la ratification de ces conventions,

Enfin, le dossier d'assentiment de la convention OIT 190 a été préparé par le SPF Emploi et est maintenant prêt pour être déposé au Parlement. Il revient à la ministre Lahbib de faire cette démarche.

Par le biais de la convention OIT 190, l'OIT a voulu reconnaître le droit de toute personne à un monde du travail exempt de violence et de harcèlement, en portant une attention particulière sur la violence et le

gehouden deze principes en rechten te respecteren en te promoten, of ze de ermee overeenstemmende verdragen nu geratificeerd hebben of niet.

De IAO heeft nogmaals haar capaciteit bewezen om tripartiete antwoorden te formuleren op de actuele uitdagingen.

De 111^e editie van de IAC is voorzien van 5 tot 16 juni 2023.

De normatieve functie van de Organisatie is primordiaal. België is het derde land wat het meest aantal geratificeerde IAO-conventies betreft. Ik heb de FOD WASO opdracht gegeven om me te laten weten welke inspanningen nog kunnen gedaan worden om op dit elan verder te gaan en om het Bureau in haar werkzaamheden te ondersteunen. Ik heb tevens de minister-presidenten van de regio's en de gemeenschappen gesensibiliseerd om hen aan te sporen om de instemmingsprocedures lopende op het niveau van de deelstaten te versnellen.

Ik voorzie een snelle neerlegging te Genève van de ratificatie instrumenten voor de conventie 131 betreffende de bepaling van minimumlonen, in het bijzonder voor wat betreft de ontwikkelingslanden, die in Genève door de Internationale Arbeidsconferentie aangenomen werd op 22 juni 1970. De instemmingsprocedure ervan op federaal niveau is in de eindfase.

Het neerleggen te Genève voor de conventie 188 inzake werk binnen de visserij moet ook kunnen worden overwogen. Op federaal niveau is het wetsontwerp tot instemming met de conventie 188 besproken geweest tijdens de plenaire zitting van het parlement van 18 november 2021. Het perkament van de wet werd ondertekend door de bevoegde ministers en ligt ter ondertekening voor bij de Koning. Enkele deelstaten dienen hun procedures af te ronden.

Conventies 183 inzake de moederschapsbescherming en 135 betreffende de werknemersvertegenwoordigers behoren volledig tot de federale bevoegdheid. De Belgische wetgeving zal aangepast worden met het oog op het overgaan tot de ratificaties van die conventies.

Tenslotte kan ik meegeven dat het instemmingsdossier betreffende de IAO-conventie 190 door de FOD Werk voorbereid is en klaar is om ingediend te worden in het Parlement. Het komt minister Lahbib toe om deze stap te zetten.

Met de IAO-Conventie 190 wilde de IAO het recht van iedereen op een werkomgeving zonder geweld en intimidatie erkennen, met bijzondere aandacht voor geweld en intimidatie op grond van geslacht. België heeft een

harcèlement fondés sur le genre. La Belgique a joué un rôle moteur dans l'élaboration et l'adoption de cette convention à Genève.

La Belgique peut s'enorgueillir de disposer depuis plus de 20 ans d'une importante législation visant à lutter contre la violence et le harcèlement au travail.

La violence et le harcèlement sont des risques que tout employeur belge doit intégrer dans sa politique de prévention. La particularité de la législation belge est d'imposer à tout employeur de désigner un conseiller en prévention spécialisé dans les aspects psychosociaux du travail (et éventuellement des personnes de confiance) et de mettre en place une procédure interne accessible à tout travailleur qui s'estime victime pour qu'il soit mis fin aux faits par le biais d'une procédure informelle ou formelle.

La réglementation belge en vigueur est conforme aux dispositions de la convention. Le processus de ratification a donc été engagé rapidement selon le souhait des partenaires sociaux réunis au sein du Conseil National du Travail (voir l'avis n°2168 du CNT).

La ratification nécessite également l'assentiment des assemblées des Régions et des Communautés, la convention n°190 étant un traité mixte.

Par cette prochaine ratification, la Belgique transmettra ainsi un message fort de soutien au mouvement mené au niveau international pour accélérer le processus dans l'ensemble des pays.

Lutte contre la fraude sociale

Afin de renforcer les services d'inspection 150 nouveaux inspecteurs seront recrutés au sein du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale, à l'ONEM, à l'INASTI et à l'ONSS. Pour accentuer la lutte contre le dumping social et la traite des êtres humains, une campagne de recrutement ciblée d'inspecteurs supplémentaires dans les cellules spécialisées, telles que l'ECOSOC et Transfrontaliers au sein de l'ONSS et Posted Workers, Transport et Fraude sociale organisée au sein du SPF, sera lancée.

Ces inspecteurs s'ajoutent aux 50 inspecteurs recrutés l'année dernière.

leidende rol gespeeld bij het opstellen en aannemen van deze Conventie in Genève.

België kan bogen op meer dan 20 jaar uitgebreide wetgeving ter bestrijding van geweld en pesterijen op het werk.

Geweld en intimidatie zijn risico's die elke Belgische werkgever moet integreren in zijn preventiebeleid. Het bijzondere van de Belgische wetgeving is dat elke werkgever verplicht is een preventieadviseur aan te stellen die gespecialiseerd is in de psychosociale aspecten van het werk (en eventueel vertrouwenspersonen) en een interne procedure in te stellen die toegankelijk is voor elke werknemer die zich slachtoffer voelt, zodat de zaak via een informele of formele procedure kan worden opgelost.

De geldende Belgische regelgeving is in overeenstemming met de bepalingen van de Conventie. Het bekrachtigingsproces werd dan ook snel op gang gebracht, overeenkomstig de wensen van de sociale partners in de Nationale Arbeidsraad (zie advies nr. 2168 van de Nationale Arbeidsraad).

Voor de bekrachtiging is ook de instemming van de parlementen van de gewesten en gemeenschappen vereist, aangezien Conventie nr. 190 een gemengde verdrag is.

Met deze aanstaande bekrachtiging geeft België dus een krachtig signaal van steun aan de op internationaal niveau geleide beweging om het proces in alle landen te versnellen.

Strijd tegen sociale fraude

Om de inspectiediensten te versterken zullen 150 nieuwe inspecteurs worden aangeworven binnen de FOD Werk, Arbeid en Sociaal Overleg, de RVA, de RSVZ en de RSZ. Om de strijd tegen sociale dumping en mensenhandel op te voeren, zal een gerichte aanwervingscampagne van start gaan voor extra inspecteurs in gespecialiseerde eenheden, zoals ECOSOC en Grensoverschrijdende Tewerkstelling binnen de RSZ en Posted Workers, de Cel Vervoer en de Cel Georganiseerde sociale fraude binnen de FOD.

Deze inspecteurs komen bovenop de 50 inspecteurs die vorig jaar zijn aangeworven.

Plans pour une concurrence loyale

En concertation avec les partenaires sociaux et les services d'inspections sociale, différents plans existants pour une concurrence loyale ont été évalués des derniers mois.

De cette concertation tripartite, il ressort déjà qu'un système d'enregistrement des présences adapté au secteur et un système de déclaration de travail adapté au secteur du déménagement seront mis en place pour les entreprises de nettoyage et de déménagement.

Pour renforcer la lutte contre le dumping social et la traite des êtres humains (exploitation économique), les discussions tripartites avec le secteur de la construction, le secteur de la viande et le secteur des transports seront accélérées en vue de renouveler les plans de concurrence loyale existants.

Au plus tard le 31 décembre 2022, les partenaires sociaux donnent un avis sur les propositions suivantes:

- une restriction de la chaîne de sous-traitance verticale (sur le modèle de la loi sur les marchés publics);
- une révision du régime de responsabilité solidaire pour les dettes salariales. Les partenaires sociaux peuvent indiquer les modalités des mesures, formuler d'autres propositions d'amélioration de la réglementation existante qui poursuivent le même objectif.

Si aucune proposition n'est formulée, le gouvernement décidera d'ici le 31 mars 2023 des mesures à adopter pour renforcer la lutte contre le dumping social et la traite des êtres humains.

Réforme du Code pénal social

Les travaux en cours sur la réforme du code pénal social se poursuivront et seront achevés en 2023 en concertation avec mes collègues les ministres de la Justice, des Affaires sociales et des Indépendants.

Avec cette réforme, nous visons à accroître l'efficacité de la prévention, de l'identification et de la poursuite du travail illégal, de la fraude sociale et du dumping social, ainsi qu'un système de sanctions plus cohérent et adapté pour poursuivre et sanctionner les violations du droit pénal social.

Plannen voor eerlijke concurrentie

In overleg met de sociale partners en de sociale inspectiediensten zijn de afgelopen maanden verschillende bestaande plannen voor eerlijke concurrentie geëvalueerd.

Uit dit tripartiete overleg is reeds gebleken dat voor schoonmaak- en verhuisbedrijven een aan de sector aangepast aanwezigheidsregistratiesysteem en een aan de verhuissector aangepast werkaangiftesysteem zullen worden ingevoerd.

Teneinde de strijd tegen sociale dumping en mensenhandel (economische uitbuiting) op te voeren, zal het tripartiete overleg met de bouwsector, de vleessector en de vervoerssector worden bespoedigd met het oog op de vernieuwing van de bestaande plannen voor eerlijke concurrentie.

Ten laatste tegen 31 december 2022 geven de sociale partners hun advies over de volgende voorstellen van aanpak van de vermelde fenomenen:

- een beperking van de verticale onderaannemingsketen (naar voorbeeld van de wet overheidsopdrachten);
- een herziening regeling hoofdelijke aansprakelijkheid loonschulden. De sociale partners kunnen andere voorstellen formuleren ter verbetering van de bestaande regelgeving die dezelfde doelstelling nastreven.

Als er geen voorstellen worden gedaan, zal de regering vóór 31 maart 2023 een besluit nemen over maatregelen om sociale dumping en mensenhandel krachtiger te bestrijden.

Hervorming Sociaal Strafwetboek

De lopende werkzaamheden voor de hervorming van het Sociaal Strafwetboek zullen worden voortgezet en in 2023 worden afgerond in overleg met mijn collega's de ministers van Justitie, van Sociale Zaken en van de Zelfstandigen.

Met deze hervorming willen we de preventie, identificatie en vervolging van illegale arbeid, sociale fraude en sociale dumping doeltreffender maken, en een coherenter en adequater sanctiestelsel opzetten om schendingen van het sociaal strafrecht te vervolgen en te bestraffen.

Prolongation du délai de prescription

En cas de fraude intentionnelle, nous introduisons une extension du délai de prescription.

En effet, en cas d'actes frauduleux ou de déclarations fausses ou délibérément incomplètes en cas d'assujettissement frauduleusele délai de prescription est porté à 10 ans.

La sécurité dans le secteur de la construction

Nous prenons également des mesures importantes pour accroître la sécurité générale sur les chantiers de construction et améliorer les conditions de travail de tous les travailleurs présents. Dans les prochaines semaines, j'attends l'avis des partenaires sociaux sur une proposition que je leur ai envoyée concernant la formation obligatoire à la sécurité pour tous les entrepreneurs sur les chantiers belges. L'objectif de la formation est de faire en sorte que les travailleurs et, par extension, les travailleurs indépendants et les employeurs qui exercent des activités sur le chantier soient conscients des risques sur un chantier et disposent des connaissances et des compétences pour appliquer correctement les mesures de prévention applicables à ce chantier.

La formation est considérée comme une condition préalable à l'admission pour effectuer des travaux sur un "chantier temporaire ou mobile". La formation de base en matière de sécurité est une formation générale destinée à donner aux travailleurs une compréhension des risques sur un chantier de construction et des mesures de prévention à appliquer. L'entrepreneur doit être en mesure de prouver que tous ses travailleurs ont suivi cette formation. La durée minimale de la formation est fixée à 8 heures, conformément à l'avis de la commission paritaire de la construction du 12 mai 2022.

Une formation similaire, que les travailleurs étrangers ont déjà suivie dans un État membre de l'UE, peut être acceptée comme formation reconnue. Si un employeur de l'UE souhaite que les travailleurs détachés suivent la formation dans une organisation de formation sectorielle, ces travailleurs doivent être traités de la même manière que les travailleurs belges.

Il est essentiel de sensibiliser les travailleurs aux dangers potentiels par le biais d'une formation de qualité pour faire baisser le nombre élevé d'accidents du travail sur les chantiers de construction et améliorer la sécurité générale sur les chantiers.

Nous continuerons également à travailler à l'optimisation des obligations légales en cas d'accident grave du travail. Les rapports circonstanciés à établir après

Verlenging verjaringstermijn

Voor opzettelijke fraude voeren we een verlenging van de verjaringstermijn in.

In geval van bedrieglijke handelingen of valse of opzettelijk onvolledige aangiften en bij een bedrieglijke onderwerping wordt de verjaringstermijn namelijk verlengd tot 10 jaar.

Veiligheid in de bouwsector

We zetten ook grote stappen vooruit om de algemene veiligheid op de bouwvelden te verhogen en de werkomstandigheden van alle aanwezige werknemers te verbeteren. In de loop van de komende weken verwacht ik het advies van de sociale partners over een voorstel dat ik hen bezorgde omtrent een verplichte veiligheidsopleiding voor alle aannemers op de Belgische bouwvelden. De opleiding heeft tot doel ervoor te zorgen dat de werknemers en bij uitbreiding ook de zelfstandigen en de werkgevers die zelf op de bouwplaats activiteiten uitvoeren, zich bewust zijn van de risico's op een bouwplaats en over de kennis en vaardigheden beschikken om de preventiemaatregelen die van toepassing zijn op deze bouwplaats correct toe te passen.

De opleiding wordt beschouwd als een toelatingsvoorwaarde om werken op een "tijdelijke of mobiele bouwplaats" te mogen uitvoeren. De basisveiligheidsopleiding is een algemene opleiding die bedoeld is om werknemers inzicht te geven in de risico's op een bouwplaats en de toe te passen preventiemaatregelen. De aannemer moet kunnen aantonen dat al zijn werknemers deze opleiding hebben gevolgd. De minimumduur van de opleiding wordt vastgesteld op 8 uur, overeenkomstig het advies van het paritair comité van de bouwsector van 12 mei 2022.

Vergelijkbare opleidingen die buitenlandse werknemers reeds hebben gevolgd in een EU-lidstaat kunnen worden aanvaard als een erkende opleiding. Wanneer een EU-werkgever wenst dat de gedetacheerde werknemers de opleiding volgen bij een sectorale vormingsinstelling, moeten deze werknemers op dezelfde wijze behandeld worden als de Belgische werknemers.

Werknemers bewust maken van mogelijke gevaren via kwalitatieve opleidingen is essentieel om het grote aantal arbeidsongevallen op de bouwvelden naar beneden te halen en de algemene veiligheid op de bouwvelden te verbeteren.

Daarnaast zullen we ook verder werken aan een optimalisering van de wettelijke verplichtingen in het geval van een ernstig arbeidsongeval. De omstandige

chaque accident grave sont un très bon moyen d'accroître la prévention de nouveaux accidents de travail graves similaires.

Pour chaque accident grave lié au travail survenu à un travailleur bénéficiant d'un droit de séjour précaire ou inexistant, nous voulons qu'il soit automatiquement examiné si une procédure de traite des êtres humains doit s'appliquer.

Administration

Base de données sur les salaires minimum

Depuis plusieurs années, l'administration met à disposition une base de données sur les salaires minimaux sectoriels et travaille à son développement. Dans la directive européenne précitée concernant les salaires minimaux adéquats, mais aussi dans d'autres réglementations européennes (détachement de travailleurs, transparence des conditions de travail, etc.), on attend de nous, en tant qu'État membre, que nous mettions ces informations à la disposition des employés et des employeurs étrangers en particulier. En partie dans le cadre de la lutte contre la fraude sociale, nous fournissons donc des ressources supplémentaires afin que cette base de données et les fiches limosa qui l'accompagnent puissent être poursuivies de manière qualitative.

Numérisation du secteur chômage

La numérisation du secteur du chômage est un défi important dans lequel je veux prendre des mesures au cours de cette législature. Cela doit bien sûr être fait en tenant compte de la fracture numérique, qui est un point d'attention important pour ce public cible. Cependant, une numérisation étendue est une occasion de rationaliser les processus et d'améliorer le service à ce public cible.

Dans ce contexte, certaines choses ont déjà été réalisées au cours de la dernière année. À ma demande, l'ONEM, en collaboration avec les organismes de paiement, a mis en place un projet visant à convertir la soumission des formulaires papier C1 en un flux numérique.

Les besoins ont été analysés et des diagrammes pour le nouveau flux de données ont été élaborés au sein de groupes de travail techniques. La première phase du projet devrait être mise en œuvre d'ici la fin de 2022, à ce moment-là l'ONEM pourra recevoir les premiers C1 électroniques.

Le formulaire C1 est un document crucial en matière de chômage. C'est le formulaire avec lequel le bénéficiaire communique ses informations de base concernant sa résidence, sa situation familiale, etc. C'est le

verslagen die moeten worden opgemaakt na elk ernstig ongeval zijn een zeer goed middel om de preventie van nieuwe gelijkaardige arbeidsongevallen te verhogen.

Bij ieder ernstig arbeidsongeval overkomen aan een werknemer met een precair verblijfsrecht of zonder verblijfsrecht willen we dat automatisch wordt onderzocht of een procedure mensenhandel van toepassing moet zijn.

Administraties

Database over de minimumlonen

De administratie stelt sinds een aantal jaar een database over de sectorale minimumlonen ter beschikking en werkt aan de verdere uitbouw ervan. In de genoemde Europese richtlijn over toereikende minimumlonen, maar ook in andere Europese regelgeving (detachering, transparante arbeidsvoorwaarden, ...) wordt verwacht dat we als lidstaat zulke informatie ter beschikking stellen aan in het bijzonder buitenlandse werknemers en werkgevers. Mede in het kader van de bestrijding van sociale fraude voorzien we daarom extra middelen zodat deze database en bijhorende limosa-informatiefiches op een kwaliteitsvolle wijze kunnen worden voortgezet.

Digitalisering van de werkloosheidssector

De digitalisering van de werkloosheidssector is een belangrijke uitdaging waarvoor ik tijdens deze legislatuur actie wil ondernemen. Dit moet uiteraard gebeuren met het oog op de digitale kloof, een belangrijk aandachtspunt voor deze doelgroep. Verregaande digitalisering is echter een kans om processen te stroomlijnen en de dienstverlening aan deze doelgroep te verbeteren.

In dit verband is het afgelopen jaar al het een en ander bereikt. Op mijn verzoek heeft de RVA, in samenwerking met de uitbetalingsinstellingen, een project opgezet om de indiening van papieren C1-formulieren om te zetten in een digitale stroom.

De behoeften zijn geanalyseerd en in technische werkgroepen zijn schema's voor de nieuwe gegevensstroom uitgewerkt. De eerste fase van het project zal naar verwachting eind 2022 worden uitgevoerd, waarna de RVA de eerste elektronische C1's zal kunnen ontvangen.

Het C1-formulier is een cruciaal document voor werkloosheid. Het is het formulier waarmee de begunstigde zijn basisinformatie over zijn woonplaats, gezinssituatie enz. meedeelt. Het is het essentiële document dat een

document essentiel qui initie une demande de chômage et constitue donc l'un des flux les plus importants entre les organismes de paiement et l'ONEM.

La numérisation du formulaire C1 est une étape importante, mais seulement une première étape. L'ambition doit être de rendre numériques tous les formulaires et tous les flux. Pour y parvenir, les budgets nécessaires devront être libérés pour accélérer considérablement le rythme actuel de numérisation.

Fonds de fermeture (FFE)

Depuis le 1^{er} juillet 2022, plus aucun plafond spécifique n'est appliqué pour l'intervention du Fonds de fermeture en ce qui concerne les indemnités contractuelles dues aux travailleurs. C'est donc aujourd'hui un plafond global qui prévaut, lequel a été majoré passant de 24.000 euros à 30.500 euros.

Depuis cette date également, plus aucune distinction n'est faite entre ouvriers et employés pour l'octroi de l'indemnité de fermeture. La période de référence prise en compte a en effet été relevée pour les ouvriers de sorte que désormais cette période est fixée, pour ces deux catégories, aux 18 mois qui précèdent, selon le cas, la date de fermeture de l'entreprise ou du déplacement du siège d'exploitation ou de la fusion de l'entreprise.

Le ministre du Travail,

Pierre-Yves DERMAGNE

werkloosheidsaanvraag inleidt en is dus een van de belangrijkste stromen tussen de uitbetalingsinstellingen en de RVA.

De digitalisering van formulier C1 is een belangrijke stap, maar slechts een eerste stap. De ambitie moet zijn om alle vormen en stromen digitaal te maken. Daartoe moeten de nodige budgetten worden vrijgemaakt om het huidige tempo van de digitalisering aanzienlijk op te voeren.

Sluitingsfonds (FSO)

Vanaf 1 juli 2022 is er niet langer een specifiek plafond voor de interventie van het Sluitingsfonds met betrekking tot contractuele vergoedingen verschuldigd aan werknemers. Er geldt nu een algemeen plafond, dat is verhoogd van 24.000 tot 30.500 euro.

Sinds die datum wordt bij de toekenning van de sluitingsvergoeding geen onderscheid meer gemaakt tussen handarbeiders en hoofdarbeiders. De in aanmerking genomen referentieperiode is namelijk voor arbeiders verlengd, zodat deze periode nu voor deze twee categorieën is vastgesteld op de 18 maanden voorafgaand aan, naar gelang van het geval, de datum van sluiting van de onderneming of de verplaatsing van de zetel of de fusie van de onderneming.

De minister van Werk,

Pierre-Yves DERMAGNE