

BELGISCHE KAMER VAN
VOLKSVERTEGENWOORDIGERS

20 januari 2026

BELEIDSNOTA (*)**Werk**

*Zie:*Doc 56 **1282/ (2025/2026)**:
001 en 002: Beleidsnota's.

(*) Overeenkomstig artikel 111 van het Reglement.

CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS
DE BELGIQUE

20 janvier 2026

NOTE DE POLITIQUE GÉNÉRALE (*)**Emploi**

*Voir:*Doc 56 **1282/ (2025/2026)**:
001 et 002: Notes de politique générale.

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

02834

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

Afkorting bij de nummering van de publicaties:		Abréviations dans la numérotation des publications:	
DOC 56 0000/000	Parlementair document van de 56 ^e zittingsperiode + basisnummer en volgnummer	DOC 56 0000/000	Document de la 56 ^e législature, suivi du numéro de base et numéro de suivi
QRVA	Schriftelijke Vragen en Antwoorden	QRVA	Questions et Réponses écrites
CRIV	Voorlopige versie van het Integraal Verslag	CRIV	Version provisoire du Compte Rendu Intégral
CRABV	Beknopt Verslag	CRABV	Compte Rendu Analytique
CRIV	Integraal Verslag, met links het definitieve integraal verslag en rechts het vertaalde beknopt verslag van de toezpraken (met de bijlagen)	CRIV	Compte Rendu Intégral, avec, à gauche, le compte rendu intégral et, à droite, le compte rendu analytique traduit des interventions (avec les annexes)
PLEN	Plenum	PLEN	Séance plénière
COM	Commissievergadering	COM	Réunion de commission
MOT	Moties tot besluit van interpellaties (beigekleurig papier)	MOT	Motions déposées en conclusion d'interpellations (papier beige)

1.– Inleiding

Werken is veel meer dan een bron van inkomsten: het is de belangrijkste kracht voor individuele emancipatie, de beste vector voor maatschappelijke integratie en de basis zelf van onze sociale cohesie.

Tewerkstelling is de sokkel waar onze sociale zekerheid, onze welvaart en ons vermogen om de grote technologische en demografische transitie het hoofd te bieden op steunt. Zonder een hoog tewerkstellingsniveau, is er geen duurzame sociale rechtvaardigheid, en geen houdbare overheidsfinanciën.

Daarom bevestigt de federale regering opnieuw en vastberaden een duidelijke ambitie: van België een land maken waar iedereen kan bijdragen naargelang zijn vaardigheden, en waar werken opnieuw de norm wordt, de bevoorrechte weg naar individueel succes en de motor van de collectieve welvaart.

Dit engagement is gebaseerd op een drievoudige overtuiging.

— Ten eerste ligt het binnen handbereik om de werkzaamheidsgraad te verhogen tot 80 % als we de belemmeringen voor aanwerving, opleiding en re-integratie tegelijkertijd aanpakken.

— Vervolgens mag niemand achterblijven: noch jongeren zonder kwalificatie, noch ouderen aan het einde van hun loopbaan, noch mensen met een handicap, noch vrouwen die geconfronteerd worden met structurele barrières.

— Tot slot moet de arbeidsmarkt evolueren om een antwoord te formuleren op de legitieme verwachtingen van de burgers: meer flexibiliteit, kwaliteit en betekenis in het werk.

Onze strategie is duidelijk: ieders potentieel bevrijden, inspanning meer waarderen en de sociale mobiliteit herstellen via werk. Op die manier garanderen we tegelijkertijd individuele waardigheid, sociale rechtvaardigheid en de welvaart van ons land.

De huidige context versterkt de hoogdringendheid om vastberaden te handelen.

Op basis van recente gegevens gepubliceerd door Statbel, bereikt de werkzaamheidsgraad voor de 20-64-jarigen in België 73,3 % in het tweede kwartaal 2025, tegen 72,3 % in 2024. Deze vooruitgang is bemoedigend, maar blijft onvoldoende om het verschil met onze buurlanden weg te werken en de doelstelling van 80 % tegen 2030 te bereiken. Er blijven verschillen tussen de gewesten

1.– Introduction

Le travail n'est pas seulement un moyen de subsistance: il est la première force d'émancipation individuelle, le meilleur vecteur d'intégration sociale et la base même de notre cohésion sociale.

L'emploi est le socle sur lequel repose notre sécurité sociale, notre prospérité et notre capacité à affronter les grandes transitions technologiques et démographiques. Sans un haut niveau d'emploi, il n'y a ni justice sociale durable, ni finances publiques soutenables.

C'est pourquoi le gouvernement fédéral affirme à nouveau avec détermination une ambition claire: faire de la Belgique un pays où chacun peut contribuer selon ses capacités, et où le travail redevient la norme, la voie privilégiée vers la réussite individuelle et le moteur de la prospérité collective.

Cet engagement se fonde sur une triple conviction.

— D'abord, l'augmentation du taux d'emploi pour atteindre 80 % est à portée de main si nous levons simultanément les freins à l'embauche, à la formation et à la réintégration.

— Ensuite, personne ne doit rester au bord du chemin: ni les jeunes sans qualification, ni les seniors en fin de carrière, ni les personnes en situation de handicap, ni les femmes confrontées à des barrières structurelles.

— Enfin, le marché du travail doit évoluer pour répondre aux aspirations légitimes des citoyens: davantage de flexibilité, de qualité et de sens dans le travail.

Notre stratégie est claire: libérer le potentiel de chacun, valoriser davantage l'effort et restaurer la mobilité sociale par le travail. C'est ainsi que nous garantirons à la fois la dignité individuelle, la justice sociale et la prospérité de notre pays.

Le contexte actuel renforce l'urgence d'agir avec détermination.

Selon les données récentes publiées par Statbel, le taux d'emploi des 20-64 ans en Belgique atteint 73,3 % au deuxième trimestre 2025, contre 72,3 % en 2024. Ce progrès est encourageant, mais reste insuffisant pour combler l'écart avec nos voisins et pour atteindre l'objectif fixé de 80 % d'ici 2030. Les disparités régionales persistent: 77,8 % en Flandre, 68,4 % en Wallonie

bestaan: 77,8 % in Vlaanderen, 68,4 % in Wallonië en 64,4 % in Brussel. België blijft onder het Europese gemiddelde (74,6 %).

De studie “80 % tewerkstelling in België: waar staan we écht?”, gerealiseerd door professor Jean Hindricks via de denktank itinera, maakt het met name mogelijk om een inzicht te krijgen in de evolutie van de arbeidsmarkt in de tijd.

Zo stellen we vast dat de werkzaamheidsgraad de voorbije 15 jaar sterk gestegen is, en dit door meerdere factoren, zoals de vervrouwelijking van de arbeidsmarkt, of ook de verhoging van de werkzaamheidsgraad van de 55-plussers.

Daarnaast daalt, volgens statbel, het werkloosheidspercentage licht (5,9 %), maar we stellen vast dat vier werklozen op tien in het tweede kwartaal 2024 een jaar later nog steeds werkloos zijn – een duidelijk signaal dat ons activeringsbeleid moet worden versterkt.

Nog onrustwekkender is dat aan het einde van 2024 het totale aantal langdurig arbeidsongeschikte werknemers en zelfstandigen 549.996 personen bereikte, en nog blijft toenemen. Op basis van de beschikbare gegevens nam het aantal langdurig arbeidsongeschikte werknemers en werklozen tussen december 2019 en 2024 immers toe van 420.504 naar 514.551 mensen.

Op tien jaar tijd is deze populatie vooral toegenomen door psychische en musculoskeletale aandoeningen. Deze geleidelijke verschuiving van werkloosheid naar arbeidsongeschiktheid zet de sociale zekerheid onder steeds meer druk en bedreigt de houdbaarheid van ons model.

Bovenop deze menselijke uitdagingen, komt er een structurele economische belemmering: de arbeidskost in België blijft een van de hoogste in Europa, met een gemiddelde uurkost van 48,2€ (tegen 37,3€ in de eurozone en 33,5€ in de hele EU in 2024). Voor een gemiddelde werknemer zonder kinderen bereikt de fiscale en parafiscale druk 52,6 %, of de hoogste van de OESO.

In deze context is niets doen geen optie. De werkzaamheidsgraad verhogen is niet alleen een sociale doelstelling: het gaat om een dringende economische, budgettaire en strategische noodzaak. Het is de voorwaarde om de financiering van de gezondheidszorg en de pensioenen te verzekeren, de lasten te verlichten die wegen op werkenden, de competitiviteit te behouden van onze bedrijven en de sociale mobiliteit te herstellen via werk.

64,4 % à Bruxelles. La Belgique demeure en dessous de la moyenne européenne (74,6 %).

L'étude “80 % d'emploi en Belgique, où en est-on vraiment”, réalisée par le professeur Jean Hindricks via le think tank itinera, permet notamment d'appréhender l'évolution dans le temps du marché de l'emploi.

On peut ainsi constater que le taux d'emploi a fortement augmenté ces 15 dernières années et ce, en raison de plusieurs facteurs tels que la féminisation du marché du travail ou encore l'augmentation du taux d'emploi des plus de 55 ans.

Par ailleurs, selon statbel le taux de chômage recule légèrement (5,9 %), mais on constate que quatre chômeurs sur dix au deuxième trimestre 2024 sont toujours au chômage un an plus tard — un signal clair que nos politiques d'activation doivent être renforcées.

Plus préoccupant encore, le nombre total de travailleurs salariés et travailleurs indépendants en incapacité de travail de longue durée s'élevait fin 2024 à 549.996 personnes et continue de croître. En effet, selon les données disponibles, le nombre de salariés et de chômeurs en incapacité de travail de longue durée a augmenté entre décembre 2019 et 2024 passant de 420.504 à 514.551 personnes.

En dix ans, cette population a augmenté principalement en raison des troubles psychiques et musculosquelettiques. Ce glissement progressif du chômage vers l'incapacité exerce une pression croissante sur la sécurité sociale et menace la soutenabilité de notre modèle.

À ces défis humains s'ajoute un frein économique structurel: le coût du travail en Belgique reste l'un des plus élevés d'Europe, avec un coût horaire moyen de 48,2 € (contre 37,3 € dans la zone euro et 33,5 € dans l'ensemble de l'UE en 2024). Pour un travailleur moyen sans enfant, la pression fiscale et parafiscale atteint 52,6 %, soit la plus élevée de l'OCDE.

Dans ce contexte, l'inaction n'est pas une option. Relever le taux d'emploi n'est pas seulement un objectif social: c'est une impérieuse nécessité économique, budgétaire et stratégique. C'est la condition pour garantir le financement des soins de santé et des pensions, alléger la charge pesant sur les actifs, préserver la compétitivité de nos entreprises et restaurer la mobilité sociale par le travail.

Het succes van onze strategie voor werk steunt onder andere op een essentieel fundament van ons model: het sociaal overleg.

De regering wil een veeleisende en constructieve dialoog met de sociale partners versterken, met volledige erkenning van hun sleutelrol bij het vaststellen en uitvoeren van de globale richtsnoeren voor de arbeidsmarkt. Deze methode is een kracht: het is in een klimaat van vertrouwen en gedeelde verantwoordelijkheid dat duurzame, efficiënte en geaccepteerde hervormingen worden uitgebouwd.

Via de bestaande overlegorganen – de Nationale Arbeidsraad, de Groep van Tien, de paritaire comités – is de regering van plan te handelen met respect voor ons sociaal model, door het een nieuw elan te geven, gericht op tewerkstelling, competitiviteit en verantwoordelijkheid.

Het beleid van de federale regering op het vlak van werk staat niet geïsoleerd: het berust op een permanente coördinatie met de gewesten en de gemeenschappen. Sinds het begin van de legislatuur werden er talrijke interministeriële conferenties georganiseerd om de om federaal niveau gestarte structurele hervormingen te begeleiden.

Deze werkwijze belichaamt een duidelijke overtuiging: de uitdagingen van de arbeidsmarkt kennen geen institutionele grenzen, en enkel een geïntegreerde aanpak maakt het mogelijk om tastbare resultaten te behalen. Eerder dan de verschillende bestuursniveaus tegenover elkaar te zetten, hebben we ervoor gekozen om van samenwerking een hefboom voor efficiëntie te maken.

Elke hervorming – of het nu gaat om activering, preventie van arbeidsongeschiktheid of duurzame re-integratie – moet worden uitgewerkt met de deelstaten om de concrete uitvoering ervan op het terrein te verzekeren. Deze gedeelde governance maakt het mogelijk om de doelstellingen op elkaar af te stemmen, administratieve obstakels weg te werken en de overheidsmiddelen te focussen op een gemeenschappelijk traject: meer Belgen opnieuw aan de slag krijgen.

Het tewerkstellingsbeleid voor 2026 moet meer zijn dan een gewone voortzetting: het moet een collectief en offensief engagement belichamen ten dienste van de welvaart. Ons doel overstijgt de gewone vermindering van de werkloosheid: het gaat erom uitsluiting duurzaam te verminderen, groei via werk ondersteunen en iedereen een actieve plek verzekeren in de samenleving.

Het is via werk dat we een echt maatschappelijk project op ons nemen: dat van een België waar iedereen zijn

La réussite de notre stratégie pour l'emploi s'appuie entre autres sur un fondement essentiel de notre modèle: la concertation sociale.

Le gouvernement souhaite renforcer un dialogue exigeant et constructif avec les partenaires sociaux, en reconnaissant pleinement leur rôle dans la définition et la mise en œuvre des grandes orientations du marché du travail. Cette méthode est une force: c'est dans un climat de confiance et de responsabilité partagée que se construisent les réformes durables, efficaces et acceptées.

À travers les instances de dialogue existantes – Conseil national du Travail, Groupe des Dix, commissions paritaires – le gouvernement entend agir dans le respect de notre modèle social tout en lui insufflant un nouvel élan, orienté vers l'emploi, la compétitivité et la responsabilité.

L'action du gouvernement fédéral en matière d'emploi n'est pas isolée: elle repose sur une coordination constante avec les Régions et Communautés. Depuis le début de la législature, de nombreuses conférences interministérielles ont été organisées afin d'accompagner, les réformes structurelles engagées au niveau fédéral.

Cette méthode de travail incarne une conviction claire: les défis du marché du travail ne connaissent pas de frontières institutionnelles, et seule une approche intégrée permet d'obtenir des résultats tangibles. Plutôt que d'opposer les niveaux de pouvoir, nous avons choisi de faire de la coopération un levier d'efficacité.

Chaque réforme – qu'il s'agisse de l'activation, de la prévention de l'incapacité ou de l'insertion durable – doit être construite avec les entités fédérées afin de garantir sa mise en œuvre concrète sur le terrain. Cette gouvernance partagée permet d'aligner les objectifs, de lever les obstacles administratifs et de concentrer les moyens publics sur une trajectoire commune: remettre davantage de Belges au travail.

La politique de l'emploi pour 2026 doit être plus qu'une simple continuité: elle doit incarner un engagement collectif et offensif au service de la prospérité. Notre objectif dépasse la seule réduction du chômage: il s'agit de faire reculer durablement l'exclusion, de soutenir la croissance par le travail et de garantir à chacun une place active dans la société.

À travers l'emploi, c'est un véritable projet de société que nous assumons: celui d'une Belgique où chacun

talent ten dienste kan stellen van de collectieve vooruitgang, waar verdienste wordt beloond, waar de sociale lift opnieuw functioneert via werk en niet via bijstand.

Maar om ons sociaal model te financieren, onze levensstandaard te behouden en onze economische soevereiniteit te versterken, volstaat werk niet: er is groei nodig. Zonder groei, zijn er geen budgettaire marges, geen loonsverhogingen, geen duurzame overheidsinvesteringen. Met een groei rond 1 % loopt ons land het risico op een deklassering.

Daarom moet het tewerkstellingsbeleid worden gezien als een motor voor economisch herstel, en niet als een louter sociaal instrument. Elke persoon die opnieuw werk vindt, betekent een extra inkomen voor de huishoudens, minder druk op de financiën van de samenleving, een onderneming die meer produceert en dus een economie die beter ademt.

Deze strategie veronderstelt een gedeelde verantwoordelijkheid: staat, ondernemingen, werknemers, overheidsdiensten en deelstaten moeten samen in dezelfde richting bewegen. Iedereen moet naar vermogen kunnen bijdragen, maar niemand kan zich blijvend aan de collectieve inspanning onttrekken.

In 2026 willen wij een nieuwe fase starten:

- Een België dat meer werkt om meer te produceren en dus beter te leven,
- Een economie die haar krachten bevrijdt, in plaats van ze te beknotten,
- Een staat die de mensen steunt die zich engageren en diegene die in de inactiviteit blijven hangen responsabiliseert.

Groei via tewerkstelling ondersteunen is geen slogan: het is een strategische en heldere keuze. Het is de enige weg om een samenleving uit te bouwen die vrijer, rechtvaardiger en weerbaarder is.

Het succes van deze ambitie veronderstelt dus een duidelijk en gedeeld engagement van alle actoren uit de samenleving. De overheid moet een kader creëren dat gunstig is voor tewerkstelling, dat leesbaar, stimulerend en houdbaar is. Ondernemingen moeten investeren, innoveren en kwaliteitsvolle jobs bieden. Werknemers en werkzoekenden hebben de verantwoordelijkheid om actief werk te zoeken, hun vaardigheden te behouden en te ontwikkelen, en de kansen op re-integratie aan te grijpen die hen worden geboden, met de steun van de overheidsdiensten. Het is via deze collectieve mobilisatie, gesteund op samenwerking, verantwoordelijkheid en de

peut mettre son talent au service du progrès collectif, où le mérite est récompensé, où l'ascenseur social fonctionne à nouveau par le travail et non par l'assistance.

Mais pour financer notre modèle social, préserver notre niveau de vie et renforcer notre souveraineté économique, l'emploi ne suffit pas: il faut de la croissance. Sans croissance, il n'y a ni marges budgétaires, ni revalorisation salariale, ni investissements publics durables. Or, avec une croissance autour de 1 %, notre pays court le risque du déclassement.

C'est pourquoi la politique de l'emploi doit être pensée comme un moteur de relance économique, et non comme un simple outil social. Chaque personne qui retrouve un emploi, c'est un revenu en plus pour les ménages, une charge en moins pour la collectivité, une entreprise qui produit davantage et donc une économie qui respire mieux.

Cette stratégie implique une responsabilité partagée: État, entreprises, travailleurs, services publics et entités fédérées doivent avancer dans la même direction. Chacun doit pouvoir contribuer selon ses capacités, mais personne ne peut rester durablement en dehors de l'effort collectif.

En 2026, nous voulons ouvrir une nouvelle étape:

- Une Belgique qui travaille plus pour produire plus et donc vivre mieux,
- Une économie qui libère ses énergies au lieu de les entraver,
- Un État qui soutient ceux qui s'engagent et responsabilise ceux qui s'installent dans l'inactivité.

Soutenir la croissance par l'emploi, ce n'est pas un slogan: c'est un choix stratégique et lucide. C'est le seul chemin pour bâtir une société à la fois plus libre, plus juste et plus résiliente.

La réussite de cette ambition suppose donc un engagement clair et partagé de l'ensemble des acteurs de la société. Les pouvoirs publics doivent créer un cadre propice à l'emploi, lisible, incitatif et soutenable; les entreprises doivent investir, innover et offrir des opportunités de travail de qualité; les travailleurs et les demandeurs d'emploi ont, pour leur part, la responsabilité de rechercher activement un emploi, de maintenir et développer leurs compétences et de saisir les opportunités de réinsertion qui leur sont proposées, avec l'appui des services publics. C'est par cette mobilisation collective, fondée sur la coopération, la responsabilité et l'effort partagé,

gedeelde inspanning, dat wij de economische en sociale uitdagingen zullen kunnen aangaan waarmee België wordt geconfronteerd. Meer Belgen opnieuw aan de slag krijgen is niet alleen een prioriteit van de regering: het is een nationale doelstelling, ten dienste van de welvaart, de sociale cohesie en de toekomst van het land.

2.– Een overlegd beleid

Met de sociale partners

Het sociaal overleg blijft een centrale pijler van het regeringsbeleid. Het is geen belemmering voor de hervormingen, maar er is een motor voor wanneer het steunt op de verantwoordelijkheid en het engagement van de sociale partners. Hun actieve deelname garandeert dat de gestarte transformaties tegemoetkomen aan de realiteit op het terrein en een solide verankering genieten bij ondernemingen en werknemers.

Sinds het begin van de legislatuur heeft de sociale dialoog het mogelijk gemaakt om concrete vooruitgang te boeken. In de schoot van de Groep van Tien werden er twee grote akkoorden gesloten: de omkadering van het einde van de werkloosheidsstelsels met bedrijfstoelag (SWT) en de hervorming van het tijdskrediet einde-loopbaan. De overlegorganen hebben talrijke adviezen uitgebracht. Zo heeft de Nationale Arbeidsraad een dertigtal adviezen uitgebracht, een verslag opgesteld en 13 collectieve arbeidsovereenkomsten afgesloten. De Centrale Raad voor het Bedrijfsleven heeft ook zes adviezen uitgebracht in verband met de hervormingen voorzien in het regeerakkoord op het vlak van tewerkstelling. Deze structurele beslissingen tonen aan dat België, wanneer de wil gedeeld wordt, in staat is zijn sociaal model te moderniseren zonder het te verzwakken.

Het klopt dat niet alle onderhandelingen succesvol zijn afgelopen, denk maar aan de gefaalde interprofessionele gesprekken, ondanks een bemiddelingsprocedure.

Maar de regering hield vast aan haar methode: consulteren, voorstellen en vooruitgaan. De sociale partners werden daarbij meermaals betrokken, met name via de Nationale Arbeidsraad en/of de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven, over een reeks essentiële hervormingen: de herinvoering van de proefperiode, de annualisering van de arbeidstijd, het dossier van de overuren, de nachtarbeid en de flexibilisering van de arbeidstijd.

Met betrekking tot de uitoefening van het stakingsrecht heeft de regering de Groep van Tien gevraagd om uiterlijk op 31 december 2025 de modaliteiten van dit grondrecht te verduidelijken, met het oog op een betere verzoening van de vrijheid om eisen te stellen, het recht om te werken en de economische continuïteit.

que nous pourrons relever les défis économiques et sociaux auxquels la Belgique est confrontée. Remettre davantage de Belges au travail n'est pas seulement une priorité gouvernementale: c'est un objectif national, au service de la prospérité, de la cohésion sociale et de l'avenir du pays.

2.– Une politique concertée

Avec les partenaires sociaux

La concertation sociale demeure un pilier central de l'action du gouvernement. Elle n'est pas un frein aux réformes — elle en est le moteur lorsqu'elle s'appuie sur la responsabilité et l'engagement des partenaires sociaux. Leur participation active garantit que les transformations engagées répondent aux réalités du terrain et bénéficient d'un ancrage solide dans les entreprises comme auprès des travailleurs.

Depuis le début de la législature, le dialogue social a permis des avancées concrètes. Au sein du Groupe des Dix, deux accords majeurs ont été conclus: l'encadrement de la fin des régimes de chômage avec complément d'entreprise (RCC) et la réforme des crédits-temps de fin de carrière. De nombreux avis émanant des instances consultatives ont été remis. Ainsi, le Conseil National du Travail a remis une trentaine d'avis, a établi un rapport et a conclu 13 conventions collectives de travail. Le Conseil Central de l'Economie a également émis six avis liés aux réformes prévues par l'accord de gouvernement en matière d'emploi. Ces décisions structurantes démontrent que, lorsque la volonté est partagée, la Belgique est capable de moderniser son modèle social sans le fragiliser.

Certes, toutes les négociations n'ont pas abouti, l'échec des discussions interprofessionnelles en dépit d'une procédure de médiation le rappelle.

Mais le gouvernement a maintenu sa méthode: consulter, proposer, avancer. Les partenaires sociaux ont ainsi été saisis à plusieurs reprises, notamment via le Conseil national du Travail et/ou le Conseil central de l'Économie, sur des réformes essentielles: la réintroduction de la période d'essai, l'annualisation du temps de travail, le dossier des heures supplémentaires, le travail de nuit ou encore flexibilisation du temps de travail.

Concernant l'exercice du droit de grève, le gouvernement a invité le Groupe des Dix à clarifier, d'ici le 31 décembre 2025, les modalités de ce droit fondamental, afin de mieux concilier liberté de revendiquer, droit de travailler et continuité économique.

In het kader van het eenheidsstatuut voor arbeiders en bedienden heb ik de sociale partners in de Nationale Arbeidsraad gevraagd om voorstellen te formuleren om deze hervorming van het eenheidsstatuut tegen eind 2026 te finaliseren. In het regeerakkoord werd ook voorzien om het aantal paritaire comités te verminderen. In dit opzicht heb ik ook aan de Nationale Arbeidsraad gevraagd de nodige stappen te zetten met het oog op deze vermindering. Het gaat om twee grote dossiers en ik kijk met grote interesse uit naar het advies van de sociale partners in 2026.

Het is aan de sociale partners om hun rol ten volle op te nemen en met moed en verantwoordelijkheid bij te dragen aan de noodzakelijke hervormingen. België beschikt over een sterke traditie van sociaal overleg. Het komt erop aan die op een constructieve manier te benutten.

Daarnaast heb ik zowel de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven als de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg gevraagd een studie uit te voeren naar de huidige situatie binnen de verschillende paritaire comités van de handel. Het doel is het inzicht te vergroten en het debat te objectiveren, zodat oplossingen kunnen worden uitgewerkt om de sector te ondersteunen en de tewerkstelling in België duurzaam te behouden.

In 2026 zal deze structurele overlegdynamiek worden behouden. De sociale partners zullen opnieuw betrokken worden bij meerdere grote werven.

Enerzijds werd de hervorming van de loonwet en van het systeem van automatische indexering voor advies voorgelegd aan de sociale partners, die dit uiterlijk op 31 december 2026 moeten uitbrengen. De regering bevestigt haar wil om het principe van de wet van 2017 inzake de loonnorm te behouden, met het oog op het duurzaam vrijwaren van de competitiviteit van de ondernemingen, en nodigt tegelijk uit om een gomoderniseerd referentiekader te onderzoeken met een ruimere definitie van de loonkosten, rekening houdend met de historisch opgebouwde loonhandicap en met behoud van de koopkracht van de werknemers.

Anderzijds zal de voorbereiding van de sociale verkiezingen van 2028 – die reeds is aangevat – de administratie en de sociale partners nauw betrekken via de evaluatie van het verkiezingsproces van 2024, zowel op regelgevend als op praktisch vlak. De conclusies van deze evaluatie, idealiter bevestigd door een unaniem advies van de Nationale Arbeidsraad, zullen worden vertaald in een wetgevend voorstel dat uiterlijk in het voorjaar van 2027 door het Parlement moet worden aangenomen.

Dans le cadre du statut unique pour les ouvriers et employés, j'ai invité les partenaires sociaux au sein du Conseil National du Travail à formuler des propositions afin de finaliser cette réforme du statut unique pour fin 2026. Dans l'accord du gouvernement, il a également été prévu de diminuer les commissions paritaires. À cette fin, j'ai aussi demandé au Conseil National du Travail d'entreprendre les démarches nécessaires en vue de cette diminution. Il s'agit de deux gros dossiers pour lesquelles j'attends l'avis des partenaires sociaux avec beaucoup d'intérêts en 2026.

Il appartient aux partenaires sociaux d'assumer pleinement leur rôle et de contribuer, avec courage et sens des responsabilités, aux réformes nécessaires. La Belgique bénéficie d'une tradition solide de concertation sociale. Il importe de la mettre à profit de manière constructive.

Par ailleurs, j'ai demandé tant au Conseil Central de l'Économie qu'au SPF Emploi, Travail et Concertation sociale de réaliser une étude sur la situation actuelle dans les différentes commissions paritaires du commerce. L'objectif est d'améliorer la compréhension et d'objectiver le débat afin que des solutions puissent être recherchées pour soutenir le secteur et maintenir durablement l'emploi en Belgique.

En 2026, cette dynamique de concertation structurée sera maintenue. Les partenaires sociaux seront à nouveau sollicités sur plusieurs chantiers majeurs.

D'une part, la réforme de la loi sur les salaires et du système d'indexation automatique a fait l'objet d'une demande d'avis aux partenaires sociaux qui devront le remettre d'ici le 31 décembre 2026. Le gouvernement confirme sa volonté de maintenir le principe de la loi de 2017 sur la norme salariale afin de garantir durablement la compétitivité des entreprises, tout en les invitant à examiner un cadre de référence modernisé intégrant une définition plus large des coûts salariaux, tenant compte du handicap historique accumulé et préservant le pouvoir d'achat des travailleurs.

D'autre part, la préparation des élections sociales de 2028 – déjà entamée – mobilisera étroitement l'administration et les partenaires sociaux à travers l'évaluation du scrutin de 2024, tant sur le plan réglementaire que pratique. Les conclusions de cette évaluation, idéalement consolidées par un avis unanime du Conseil national du Travail, seront traduites dans un projet législatif devant être adopté par le Parlement au plus tard au printemps 2027.

Tot slot zal de regering nieuwe structurele werven openen in overleg met de sociale partners: de voltooiing van de harmonisering van de statuten van arbeiders en bedienden, de hervorming van de verloven via het familie krediet en de omvorming van het mobiliteitsbudget tot een volwaardig instrument dat voor iedereen toegankelijk is.

Met de deelstaten

Gelijklopend met het overleg met de sociale partners zet de federale regering een nauwe samenwerking met de deelstaten voort, vanuit de overtuiging dat de doeltreffendheid van de hervormingen afhangt van hun concrete verankering in elk gebied. Ons land wordt gekenmerkt door uiteenlopende socio-economische realiteiten. Het zou een illusie zijn de arbeidsmarkt te willen hervormen zonder rekening te houden met de verschillen tussen de gewesten.

Sinds de start van de hervorming van de werkloosheid is er veel overleg – zowel formeel als informeel – geweest met de gewesten, de gemeenschappen en de betalingsinstanties. Dit overleg heeft het mogelijk gemaakt om de administratieve obstakels te identificeren, op de operationele kwesties te anticiperen en de uitvoeringskalenders te coördineren. Het heeft ook een klimaat van vertrouwen gecreëerd dat gunstig is voor het vinden van pragmatische oplossingen en de uitwisseling van goede praktijken tussen de deelstaten.

Sinds het begin van de legislatuur werden er niet minder dan 8 interministeriële conferenties Werk gehouden in 2025. Deze methode van coöperatieve governance zal in 2026 worden voortgezet: zij vormt de beste garantie om het beleid inzake activering, opleiding en preventie van arbeidsongeschiktheid daadwerkelijk te transformeren. Het doel is duidelijk: van bevoegdheden die verweven zijn tussen bestuursniveaus een kracht maken, en geen beperking, door de inspanningen te bundelen in de richting van dezelfde koers: opnieuw meer Belgen aan de slag krijgen in elk gewest van het land.

Het regeerakkoord voorziet om de mogelijkheid aan de deelstaten te laten om zelf sommige criteria voor de definitie van een passende job te modaliseren – zoals de maximale afstand tussen woon- en werkplaats of de duur van het traject – om de lokale realiteiten beter te weerspiegelen. Het zal evenwel van essentieel belang zijn om buitensporige verschillen tussen de gewesten te vermijden, om de nationale coherentie te garanderen en de mobiliteit tussen de gewesten niet te belemmeren. Het institutioneel overleg zal er dus op gericht zijn om een evenwicht te vinden tussen regionale autonomie en leesbaarheid voor werkzoekenden en werkgevers.

Enfin, le gouvernement ouvrira de nouveaux chantiers structurants en concertation avec les partenaires sociaux: finalisation de l'harmonisation des statuts ouvriers-employés, réforme des congés via le crédit familial et transformation du budget mobilité en véritable outil accessible à tous.

Avec les entités fédérées

Parallèlement à la concertation avec les partenaires sociaux, le gouvernement fédéral poursuit une collaboration étroite avec les entités fédérées, convaincu que l'efficacité des réformes dépend de leur ancrage concret dans chaque territoire. Notre pays connaît des réalités socio-économiques différenciées. Il serait illusoire de prétendre transformer le marché du travail sans tenir compte des spécificités régionales.

Depuis le lancement de la réforme du chômage, de nombreux échanges – formels comme informels – ont eu lieu avec les Régions, les Communautés et les organismes de paiement. Ces concertations ont permis d'identifier les obstacles administratifs, d'anticiper les questions opérationnelles et de coordonner les calendriers de mise en œuvre. Elles ont également créé un climat de confiance propice à l'émergence de solutions pragmatiques et au partage de bonnes pratiques entre entités.

Depuis le début de la législature, pas moins de 8 Conférences interministérielles Emploi ont été tenues en 2025. Cette méthode de gouvernance coopérative sera poursuivie en 2026: elle constitue la meilleure garantie pour transformer réellement les politiques d'activation, de formation et de prévention de l'incapacité de travail. L'objectif est clair: faire des compétences imbriquées entre niveaux de pouvoir une force, et non une limite, en alignant les efforts autour d'un même cap – remettre davantage de Belges au travail dans chaque Région du pays.

L'accord de gouvernement prévoit de laisser aux entités fédérées la faculté de modaliser elles-mêmes certains critères pour définir un emploi convenable – tels que la distance maximale domicile-travail ou la durée de trajet – afin de mieux refléter les réalités locales. Toutefois, il sera essentiel d'éviter des divergences excessives entre Régions, afin de garantir la cohérence nationale et de ne pas entraver la mobilité interrégionale. La concertation institutionnelle visera donc à trouver un équilibre entre autonomie régionale et lisibilité pour les demandeurs d'emploi et les employeurs.

Tegelijk zullen er re-integratiemaatregelen worden ontwikkeld om de beperking van de werkloosheid te begeleiden. De versterking van de sociale economie op regionaal niveau door middel van een financiële compensatie zal een centrale as vormen.

Tot slot zal er bijzondere aandacht worden besteed aan de interregionale harmonisatie van de activeringsregelingen. Terwijl de gewesten hun autonomie die voortvloeit uit de 6de staatshervorming legitiem opeisen, zouden sommige regels er baat bij hebben om meer elkaar afgestemd te worden om de globale doeltreffendheid van het systeem te verbeteren. Dit coherentiewerk zal worden aangestuurd op interfederaal niveau, met name via de IMC Werk of specifieke werkgroepen, om een overlegde en pragmatische benadering te verzekeren, zonder de mogelijkheid van de gewesten aan te tasten om hun specifieke beleid aan te passen aan hun arbeidsmarkt.

Met de regeringscollega's

Het tewerkstellingsbeleid heeft pas zin als het past in een ruimere strategie. Het past niet in een silo: het hangt rechtstreeks af van het beleid op het vlak van sociale zekerheid, gezondheid, fiscaliteit, zelfstandigenstatuut, maatschappelijke integratie, mobiliteit of ook gelijke kansen. Daarom handelt de federale regering resoluut transversaal, in samenspraak met alle betrokken ministers, om de coherentie van de hervormingen te garanderen en contradicties tussen verschillende takken van het overheidsbeleid te vermijden.

Gelet op de vele uitdagingen van de arbeidsmarkt – activering, vergrijzing, tekort aan arbeidskrachten en de toename van arbeidsongeschiktheid – moeten de antwoorden geïntegreerd, op elkaar afgestemd en collectief gedragen zijn. Alleen door alle beschikbare hefboomen te mobiliseren, kunnen wij de hervormingen volledig doeltreffend, duurzaam en legitiem maken. Onze ambitie is duidelijk: bouwen aan een federaal kader waarin elke beslissing de tewerkstelling, de verantwoordelijkheid en de sociale mobiliteit versterkt.

3.– Een werkloosheidsverzekering ten dienste van de tewerkstelling: beschermen, responsabiliseren en de terugkeer naar werk dynamiseren

Tot dusver was België een uitzondering in Europa op het vlak van werkloosheidsverzekering, met een uitkering die onbeperkt in de tijd kon zijn. De hervorming van de werkloosheidsuitkeringen corrigeert dit verschil door het Belgische systeem af te stemmen op de praktijken van onze buurlanden: voortaan zal het recht op uitkeringen omkaderd zijn door een maximumduur, zoals het geval is in alle andere staten van de eurozone.

Parallèlement, des mesures d'insertion seront développées pour accompagner la limitation du chômage. Le renforcement de l'économie sociale au niveau régional par le biais d'une compensation financière constituera un axe central.

Enfin, une attention particulière sera portée à l'harmonisation interrégionale des dispositifs d'activation. Si les Régions revendiquent légitimement leur autonomie issue de la 6^e réforme de l'État, certaines règles gagneraient à être davantage alignées pour renforcer l'efficacité globale du système. Ce travail de cohérence sera piloté au niveau interfédéral, notamment via la CIM Emploi ou des groupes de travail dédiés, afin d'assurer une approche concertée et pragmatique, sans remettre en cause la faculté des Régions à adapter leurs politiques à leurs marchés du travail spécifiques.

Avec les collègues du gouvernement

La politique de l'emploi n'a de sens que si elle s'inscrit dans une stratégie plus large. Elle ne peut être pensée en silo: elle dépend étroitement de la sécurité sociale, de la santé, de la fiscalité, du statut des indépendants, de l'intégration sociale, de la mobilité ou encore de l'égalité des chances. C'est pourquoi le gouvernement fédéral agit de manière résolument transversale, en coordination avec l'ensemble des ministres concernés, afin de garantir la cohérence des réformes et d'éviter les contradictions entre politiques publiques.

Face aux défis multiples du marché du travail – activation, vieillissement, pénurie de main-d'œuvre, montée de l'incapacité – les réponses doivent être intégrées, alignées et portées collectivement. Ce n'est qu'en mobilisant l'ensemble des leviers disponibles que nous pourrons rendre les réformes pleinement efficaces, durables et légitimes. Notre ambition est claire: construire un cadre fédéral où chaque décision renforce l'emploi, la responsabilité et la mobilité sociale.

3.– Une assurance chômage au service de l'emploi: protéger, responsabiliser et dynamiser le retour au travail

La Belgique était jusqu'à présent une exception en Europe en matière d'assurance chômage, avec une indemnisation potentiellement illimitée dans le temps. La réforme des allocations de chômage corrige cet écart en alignant le système belge sur les pratiques de nos voisins: désormais, le droit aux allocations sera encadré par une durée maximale, comme c'est le cas dans tous les autres États de la zone euro.

Bovendien werd de toegangsvoorwaarde tot de werkloosheidsuitkeringen geharmoniseerd op 312 arbeidsdagen in de laatste 36 maanden, wat het systeem leesbaarder en inclusiever maakt. Deze vereiste van één jaar activiteit binnen drie jaar is zelfs soepeler dan wat in sommige buurlanden geldt. België brengt zo zijn voorwaarden voor toegang en duur van de uitkeringen in lijn met meer coherente internationale standaarden, zonder daarbij afstand te doen van de hoge mate van solidariteit die het sociaal model kenmerkt.

Wat de uitkering betreft, bevindt de initiële vervangingsratio in België – ongeveer 65 % van het laatste verzekerde loon – zich in de hoge vork van de Europese praktijken. Het merendeel van de landen past een vervangingsratio toe van tussen 60 % en 75 % van het referteloon, vaak met een plafonnering van het absolute bedrag dat maandelijks uitbetaald wordt.

Het Belgische systeem behoudt een hoge vervangingsratio aan het begin van de werkloosheid, en introduceert vervolgens een versterkte degressiviteit in de loop van de tijd. Dit mechanisme, dat al wordt toegepast in België en in andere staten (Frankrijk, Italië, Nederland...) is erop gericht een dynamischere zoektocht naar een job aan te moedigen, zonder werklozen een gepaste financiële bescherming af te nemen. In deze zin combineert de hervorming een initiële generositeit die vergelijkbaar is met de beste Europese standaarden, met geleidelijke stimulansen voor een terugkeer naar werk.

De budgettaire houdbaarheid van het stelsel van de werkloosheidsuitkeringen is een andere grote uitdaging die de hervorming motiveerde.

De nationale financiële context is gespannen en staat onder Europees toezicht: België werd onderworpen aan een procedure voor een buitensporig tekort in 2024 door de omvang van zijn overheidstekort. De perspectieven op middellange termijn leggen een structurele correctie op van de uitgaven om een ongecontroleerde ontsporing van de overheidsfinanciën te vermijden.

Als er geen maatregelen worden genomen, zou de overheidsschuld blijven toenemen, waarbij België, volgens het IMF, tegen 2029 het risico zou lopen op het hoogste begrotingstekort van alle ontwikkelde landen. In deze context is het noodzakelijk in te grijpen op de sociale zekerheidsuitgaven, die de hoogste staatsuitgaven vertegenwoordigen (140,2 miljard € op een totaal van 274 miljard € in 2024). De beperking van de werkloosheidsuitkeringen in de tijd past met name in deze logica om de uitgaven op lange termijn te beheersen. Zij maakt een einde aan een dure Belgische bijzonderheid die een bron van inefficiëntie was, waarbij de fundamentele van het sociaal model worden behouden.

Par ailleurs, la condition d'accès aux allocations a été uniformisée à 312 jours de travail sur les 36 derniers mois, ce qui la rend plus lisible et inclusive; cette exigence d'un an d'activité sur trois ans est même plus souple que celle en vigueur dans certains pays voisins. La Belgique réaligne ainsi son régime d'admissibilité et de durée d'indemnisation sur des standards internationaux plus cohérents, sans renoncer pour autant au haut degré de solidarité qui caractérise son modèle social.

Sur le plan du niveau de l'allocation, le taux de remplacement initial en Belgique – environ 65 % du dernier salaire assuré – se situe dans la fourchette haute des pratiques européennes. La plupart des pays appliquent un taux de compensation compris entre 60 % et 75 % du salaire de référence, souvent avec un plafonnement du montant absolu versé mensuellement.

Le système belge réformé conserve un remplacement élevé au départ du chômage, puis introduit une dégressivité renforcée au fil du temps. Ce mécanisme, déjà appliqué en Belgique et dans d'autres États (France, Italie, Pays-Bas...), vise à encourager une recherche d'emploi plus dynamique sans priver les chômeurs d'une protection financière adéquate. En ce sens, la réforme conjugue une générosité initiale comparable aux meilleurs standards européens avec des incitants graduels au retour à l'activité.

La soutenabilité budgétaire du régime d'allocations de chômage est un autre enjeu majeur qui a motivé la réforme.

Le contexte financier national est tendu et surveillé au niveau européen: la Belgique a été placée sous procédure de déficit excessif en 2024 du fait de l'ampleur de son déficit public. Les perspectives à moyen terme imposent une correction structurelle des dépenses pour éviter une dérive incontrôlée des finances publiques.

En l'absence de mesures, la dette publique continuerait de s'alourdir – la Belgique risquant d'enregistrer, selon le FMI, le déficit budgétaire le plus élevé de l'ensemble des pays avancés d'ici 2029. Dans ce contexte, il est impératif d'agir sur les dépenses de sécurité sociale, qui représentent la part la plus importante des dépenses de l'État (140,2 milliards € sur un total de 274 milliards € en 2024). La limitation dans le temps des allocations de chômage s'inscrit notamment dans cette logique de maîtrise des dépenses à long terme. Elle met fin à une spécificité belge coûteuse et source d'inefficacité, tout en préservant les fondements du modèle social.

De Europese Commissie heeft België uitdrukkelijk aanbevolen om de onbeperkte duur van de uitkeringen te beperken, omdat die verantwoordelijk wordt geacht voor werkloosheidsvallen die werkherleving ontmoedigen. Het Internationaal Monetair Fonds deelt dit standpunt en beveelt aan om de werkloosheidsuitkeringen nauwer te koppelen met het bijdrageverleden, om de stimulansen voor de terugkeer naar de arbeidsmarkt te versterken. De hervorming komt tegemoet aan deze aanmaningen door het systeem financieel houdbaarder en stimulerender te maken, zonder het grondrecht op een sociale bescherming voor iedereen aan te tasten.

Door de terugkeer naar werk te versnellen, zal de hervorming bijdragen aan het ombuigen van deze tendens en om de Belgische werkzaamheidsgraad in de buurt van het Europese gemiddelde te brengen, wat een onontbeerlijke voorwaarde is om de overheidsfinanciën op middellange termijn te saneren.

Naast de budgettaire noodzaak, wil de hervorming de doeltreffendheid van het activerings- en terug-naar-werk-beleid verhogen.

De activering van mensen die geschikt zijn te werken, is een essentiële hefboom om de duurzaamheid van het sociaal model te garanderen, en het tewerkstellingsbeleid van de federale regering steunt voortaan op een evenwicht tussen de stimulering en begeleiding van de werkzoekende.

Empirisch onderzoek bevestigt dat een langdurige uitkering zonder tijdsbegrenzing de kansen op professionele re-integratie aanzienlijk vermindert. Internationale en Belgische studies tonen aan dat na zes maanden werkloosheid de kans om opnieuw werk te vinden sterk daalt. Omgekeerd zorgt het bestaan van een einddatum van de uitkering voor een versnelling van de uitstroom uit de werkloosheid naarmate het einde van de rechten nadert.

Er zijn gerichte begeleidingsmaatregelen voorzien om een billijke transitie te verzekeren naar de periode na de werkloosheid.

Het einde van het recht op uitkeringen zal geleidelijk worden ingevoerd vanaf 1 januari 2026, in meerdere opeenvolgende golven, in functie van de concrete situatie van de werkzoekende.

Daarnaast werden bepaalde uitzonderingen op de algemene regel ingevoerd om de opleiding en instroom aan te moedigen in sectoren die nuttig zijn voor de samenleving: zo kunnen werklozen die voor 1 januari 2026 een opleiding hebben aangevat voor een knelpuntberoep hun uitkering behouden na de datum van de normale

La Commission européenne a explicitement recommandé à la Belgique de restreindre la durée d'indemnisation illimitée, celle-ci étant jugée responsable de trappes à chômage décourageant la reprise d'emploi. Le Fonds monétaire international partage cette position et préconise de lier plus étroitement les prestations de chômage au passé contributif, de sorte à renforcer les incitations au retour sur le marché du travail. La réforme répond à ces injonctions en rendant le système plus soutenable financièrement et plus incitatif, sans remettre en cause le droit fondamental à une protection sociale pour tous.

En accélérant le retour à l'emploi, la réforme contribuera à inverser cette tendance et à rapprocher le taux d'emploi belge de la moyenne européenne condition indispensable pour assainir les finances publiques à moyen terme.

Au-delà de l'impératif budgétaire, la réforme entend accroître l'efficacité des politiques d'activation et de retour à l'emploi.

L'activation des personnes aptes à travailler est un levier essentiel pour garantir la pérennité du modèle social, et la politique de l'emploi du gouvernement fédéral repose désormais sur un équilibre entre incitation et accompagnement du demandeur d'emploi.

Les études empiriques confirment qu'une indemnisation prolongée sans borne temporelle réduit sensiblement les chances de réinsertion professionnelle: les travaux internationaux et belges montrent qu'après six mois de chômage, les probabilités de retrouver un emploi diminuent fortement. À l'inverse, la présence d'une échéance d'indemnisation crée un effet d'accélération des sorties du chômage à l'approche de la fin de droits.

Des mesures d'accompagnement ciblées sont prévues pour assurer une transition équitable vers l'après-chômage.

La fin du droit aux allocations se fera de manière progressive à partir du 1^{er} janvier 2026, en plusieurs vagues successives, en fonction de la situation concrète du demandeur d'emploi.

Par ailleurs, certaines exceptions à la règle générale ont été aménagées pour encourager la formation et l'insertion dans des secteurs utiles à la société: par exemple, les chômeurs engagés avant le 1^{er} janvier 2026 dans une formation menant à un métier en pénurie conservent leurs allocations au-delà de la durée normale

duur als de opleiding het nieuwe tijdsplafond overschrijdt. Er is eveneens een structurele uitzondering voorzien voor de opleiding tot verpleegkundige of zorgkundige.

Gerichte en doordachte uitzonderingen op de beperking in de tijd werden ook voorzien. Deze geldt niet voor 55-plussers die beschikken over een toereikend beroepsverleden, SWT-werklozen, werkzoekenden met een kunstwerkuitkering, erkende dokwerkers en zeevissers, begunstigden van een beschermingsuitkering, gehandicapte werknemers die ononderbroken tewerkgesteld zijn in een beschermde werkplaats sinds 1 juli 2004, en onvrijwillige deeltijdse werknemers die een inkomensgarantie-uitkering genieten en minstens halftijds werken.

Er werd een steunplan voor de OCMW's uitgewerkt, met onder meer een verhoging van het terugbetalingspercentage van het leefloon en tijdelijke subsidies, om de sociale bijstand te voorzien van de nodige middelen om het stokje over te nemen en personen aan het einde van hun rechten te activeren.

De deelstaten en de gewestelijke diensten voor arbeidsbemiddeling werden ook betrokken bij de uitvoering van deze hervorming opdat die zo sereen mogelijk zou verlopen.

Tot slot gaat de hervorming gepaard met een versterking van de ondersteuning van de sociale economie.

Al deze maatregelen garanderen dat het einde van werkloosheidsverzekering voor sommigen niet betekent dat zij worden achtergelaten: er wordt een geleidelijke transitie verzekerd, waarbij elke brutale omslag naar sociale bijstand wordt vermeden en iedereen de midelen krijgt voor een geslaagde re-integratie.

Het nieuwe kader hanteert dus een liberale en voluntaristische benadering: het responsabiliseert de begunstigden door rechten nauwer te koppelen aan inspanningen om werk te vinden, en bevestigt tegelijk opnieuw het engagement van de samenleving om elke werkzoekende actief te begeleiden naar een beroepsactiviteit.

Hierdoor verzoent de hervorming eerlijke bijdragen, economische doeltreffendheid en sociale solidariteit, door de werkloosheidsverzekering om te vormen tot een dynamisch instrument ten dienste van de tewerkstelling en de gedeelde welvaart.

si la formation dépasse le nouveau plafond temporel. De même, une exception structurelle est prévue pour les formations d'infirmier(ère) ou d'aide-soignant(e).

Des exceptions ciblées et réfléchies à la limitation dans le temps ont également été prévues. Celle-ci ne s'applique pas aux personnes de plus de 55 ans disposant d'un passé professionnel suffisant, aux chômeurs en RCC, les demandeurs d'emploi avec allocation du travail des arts, aux dockers reconnus et aux pêcheurs en mer, les bénéficiaires d'une allocation de sauvegarde, les travailleurs en situation de handicap occupés sans interruption depuis le 1^{er} juillet 2004 dans un atelier protégé, ainsi qu'aux travailleurs à temps partiel involontaires bénéficiant d'une allocation de garantie de revenus et travaillant au moins à mi-temps.

Un plan de soutien aux CPAS a été mis en place, comprenant une augmentation du taux de remboursement du revenu d'intégration et des subventions temporaires, afin de doter l'aide sociale des moyens nécessaires pour prendre le relais et activer les personnes en fin de droit.

Les entités fédérées ainsi que les services régionaux pour l'emploi ont été également impliqués dans la mise en œuvre de cette réforme pour que celle-ci se déroule le plus sereinement possible.

Enfin, la réforme s'accompagne d'un renforcement du soutien à l'économie sociale.

L'ensemble de ces dispositifs garantit que la fin de l'assurance chômage pour certains ne rime pas avec abandon: une transition progressive est assurée, évitant tout basculement brutal vers l'assistance sociale et donnant à chacun les moyens d'une réinsertion réussie.

Le nouveau cadre se veut donc libéral et volontariste dans son approche: il responsabilise les bénéficiaires en liant plus étroitement droits et efforts de recherche d'emploi, tout en réaffirmant l'engagement de la collectivité à accompagner activement chaque demandeur d'emploi vers une activité professionnelle.

Ce faisant, la réforme concilie la justice contributive, l'efficacité économique et la solidarité sociale, en transformant l'assurance chômage en un instrument dynamique au service de l'emploi et de la prospérité partagée.

4.– Werken moet altijd lonen: werk valoriseren en de aanmoediging te werken versterken

Er is een fundamenteel principe dat deze regering inspireert: werken moet altijd beter lonen dan niet werken. Werken zorgt niet alleen voor een inkomen, het is de eerste motor van individuele emancipatie, waardigheid en sociale cohesie. Daarom moet elke euro die met werk verdiend wordt, zich concreet vertalen in de portemonnee, zelfs – en vooral – voor zij die deeltijds werken of weinig verdienen.

Deze visie kadert in een logica van actieve sociale rechtvaardigheid: de mensen beschermen die dat nodig hebben, maar prioritair diegenen die elke ochtend opstaan om bij te dragen. Dit veronderstelt een gelijktijdige aanpak van fiscale, administratieve en sociale belemmeringen die werkhervatting soms ontmoedigen. Het doel is duidelijk: een tastbare billijkheid garanderen tussen wie werkt en wie uitkeringen ontvangt, met behoud van een sterk en menselijk vangnet.

De regering heeft zich een ambitieus doel gesteld: het nettoverschil tussen een inkomen uit arbeid en een vervangingsinkomen tegen het einde van de legislatuur op te trekken tot ten minste 500 euro. Om dat te bereiken zal een omvangrijke fiscale hervorming worden doorgevoerd door mijn collega, de minister van Financiën, om het nettoloon van werknemers te verhogen.

Gelijktijdig werkt de regering aan de definitie van een uitkeringennorm die garandeert dat de uitkeringen die mensen ontvangen op actieve leeftijd niet sneller stijgen dan de lonen. Dit moet ontmoedigingseffecten voorkomen, en opnieuw bevestigen dat werken de prioriteit geniet als vector voor sociale mobiliteit.

Met het oog op transparantie en budgettaire beheersing, zal alle sociale bijstand worden geplafonneerd en opgenomen in een gecentraliseerd register – met uitzondering van de uitkeringen in het kader van de ziekteverzekering die uitgesloten blijven van deze regeling.

Tot slot, om de sociale rechtvaardigheid te vrijwaren daar waar zij het meest noodzakelijk is, zal de welvaartsenveloppe worden vervangen door een specifieke enveloppe, die prioritair gericht wordt op de meest kwetsbare doelgroepen: mensen met een handicap, langdurig zieken, invaliden. Niemand wordt aan zijn lot overgelaten, maar niemand zal zonder perspectief blijven.

4.– Travailler doit toujours payer: valoriser l'emploi et renforcer l'incitation au travail

Un principe fondamental anime ce gouvernement: le travail doit toujours payer davantage que l'inactivité. Le travail n'est pas seulement un revenu; il est le premier moteur d'émancipation individuelle, de dignité et de cohésion sociale. C'est pourquoi chaque euro gagné par le travail doit se traduire concrètement dans le portefeuille, même – et surtout – pour ceux qui exercent une activité à temps partiel ou faiblement rémunérée.

Cette vision s'inscrit dans une logique de justice sociale active: protéger ceux qui en ont besoin, mais en soutenant prioritairement ceux qui se lèvent chaque matin pour contribuer. Elle suppose d'agir simultanément sur les freins fiscaux, administratifs et sociaux qui découragent parfois la reprise d'activité. L'objectif est clair: garantir une équité tangible entre ceux qui travaillent et ceux qui bénéficient de prestations, tout en maintenant un filet de sécurité solide et humain.

Le gouvernement s'est fixé une cible ambitieuse: porter à au moins 500 euros par mois l'écart net entre un revenu du travail et une allocation de remplacement à l'horizon de la législature. Pour y parvenir, une réforme fiscale d'ampleur sera déployée par mon collègue le ministre des Finances afin d'augmenter le salaire net des travailleurs.

En parallèle, le gouvernement travaille à la définition d'une norme d'allocations garantissant que les prestations perçues par les personnes en âge de travailler n'évoluent pas plus vite que les salaires. Il s'agit d'éviter les effets de désincitation, tout en réaffirmant la priorité au travail comme vecteur de mobilité sociale.

Par souci de transparence et de maîtrise budgétaire, l'ensemble des aides sociales sera plafonné et répertorié dans un registre centralisé – à l'exception des prestations liées à l'assurance maladie qui continueront d'être exclues de ce dispositif.

Enfin, pour préserver la justice sociale là où elle est la plus nécessaire, l'enveloppe bien-être sera remplacée par une enveloppe spécifique, ciblée prioritairement vers les publics les plus vulnérables: personnes en situation de handicap, malades de longue durée, invalides. Personne ne sera laissé pour compte, mais personne ne sera laissé sans perspective.

5.– Preventie en re-integratie: een globaal plan om afwezigheid terug te dringen en de terugkeer naar werk te dynamiseren

België wordt geconfronteerd met een stille, maar explosieve ontsparing: het aantal langdurig arbeidsongeschikten is nu hoger dan 550.000. Deze populatie is vandaag talrijker dan de uitkeringsgerechtigde werklozen, wat een teken is van een structurele omslag. Volgens het RIZIV is het aantal begunstigden van de invaliditeit in het stelsel van de werknemers tussen 2010 en 2024 meer dan verdubbeld, van 257.935 tot meer dan 514.000. Dit fenomeen is geen reeks van individuele gevallen meer van een medisch toeval, maar een grondige transformatie van de arbeidsmarkt, die de houdbaarheid van ons systeem van sociale bescherming op de proef stelt.

De Hoge Raad voor de Werkgelegenheid benadrukt dat 7,2 % van de 20-64-jarigen inactief is door ziekte of handicap, het grootste aandeel in Europa.

Deze explosie vertaalt zich automatisch in een enorme budgettaire ontsparing.

Voor 2025 schat het monitoringcomité de kosten van de uitkeringen voor arbeidsongeschikte werknemers, zowel in primaire arbeidsongeschiktheid als in invaliditeit, op 14,2 miljard euro. Zonder beleidsmaatregelen zal deze toename zich doorzetten. Het monitoringcomité schat dat deze verhoging zal oplopen tot een bedrag van 18,2 miljard euro in 2030. Zoals aangegeven in het rapport van het monitoringcomité van juli 2025, worden twee totaal tegengestelde tendensen vastgesteld tussen enerzijds de uitgaven van de RVA die sterk dalen als gevolg van het ingevoerde proactieve beleid, en anderzijds de uitgaven aan RIZIV-uitkeringen voor het stelsel van de werknemers die zeer sterk toenemen.

Deze post alleen draagt in belangrijke mate bij aan het tekort van de sociale zekerheid, geraamd op 6,2 miljard euro in 2024, en brengt het evenwicht ervan op middellange termijn in gevaar indien er geen corrigerende maatregelen worden genomen.

Los van de financiële last, staat het vermogen van het land op het spel om de economische en demografische uitdagingen aan te gaan. Terwijl België het moeilijk heeft om een werkzaamheidsgraad van 73 % te bereiken, ruim onder de 83 % die werd behaald in Nederland, is bijna een derde van de inactieven op actieve leeftijd vandaag geclassificeerd als arbeidsongeschikt om medische redenen.

Deze onopgemerkte transitie van werkloosheid naar invaliditeit creëert een dubbele val: zij berooft

5.– Prévention et réintégration: un plan global pour réduire l'absentéisme et dynamiser le retour à l'emploi

La Belgique est confrontée à une dérive silencieuse mais explosive: le nombre de personnes en incapacité de travail de longue durée dépasse désormais les 550.000. Cette population est aujourd'hui plus nombreuse que les chômeurs indemnisés, signe d'un basculement structurel. Selon l'INAMI entre 2010 et 2024, le nombre de bénéficiaires de l'invalidité dans le régime de travailleurs salariés a plus que doublé, passant de 257.935 à plus de 514.000. Ce phénomène n'est plus une série de cas individuels relevant d'un aléa médical, mais une transformation profonde du marché du travail, qui met à l'épreuve la soutenabilité de notre système de protection sociale.

Le Conseil supérieur de l'emploi souligne que 7,2 % des 20-64 ans sont inactifs pour cause de maladie ou de handicap, part la plus élevée d'Europe.

Cette explosion se traduit mécaniquement par une dérive budgétaire massive.

Pour 2025 le Comité de monitoring estime le coût des prestations pour les travailleurs salariés en incapacité de travail, tant en incapacité de travail primaire qu'en invalidité, à 14,2 milliards euros. Sans mesures politiques, cette hausse se poursuivra. Le comité de monitoring estime que cette hausse atteindra un montant de 18,2 milliards en 2030. Comme l'indique le rapport du comité de monitoring de juillet 2025, on constate deux tendances totalement opposées entre d'un côté les dépenses de l'ONEM qui sont en forte baisse à la suite de politiques proactives mises en place et les dépenses de l'INAMI-indemnité pour le régime de travailleurs salariés qui sont en très forte croissance.

Ce seul poste contribue de manière déterminante au déficit de la sécurité sociale, estimé à 6,2 milliards d'euros en 2024, et menace son équilibre à moyen terme si aucune action corrective n'est entreprise.

Au-delà de la charge financière, c'est la capacité du pays à relever les défis économiques et démographiques qui est en jeu. Alors que la Belgique peine à atteindre un taux d'emploi de 73 %, loin des 83 % atteints aux Pays-Bas, près d'un tiers des inactifs en âge de travailler sont aujourd'hui classés en incapacité pour raisons médicales.

Cette transition insidieuse du chômage vers l'invalidité crée un double piège: elle prive les entreprises

ondernemingen van een toenemend aandeel potentiële arbeidskrachten en legt de samenleving een duurzame last op. Elke persoon die permanent overgaat op invaliditeit, vertegenwoordigt niet alleen een jaarlijkse uitgave die kan oplopen tot tienduizenden euro's, maar ook een verloren fiscale en sociale bijdrage voor de samenleving.

Dit dossier is geen technische kwestie voor enkele experts meer: het is een budgettaire, economische en sociale tijdbom. De urgentie is er: ofwel nemen we het heft in handen, ofwel laten we het systeem geleidelijk stikken.

Gelet op deze vaststelling heeft de federale regering van de preventie van arbeidsongeschiktheid en de professionele re-integratie een centrale pijler gemaakt van haar tewerkstellingsbeleid. Het doel is duidelijk: vermijden dat ziekte een weg zonder terugkeer wordt. Het gaat er niet om de realiteit in vraag te stellen van individueel leed, of om wie niet meer kan werken te culpabiliseren, maar om opnieuw een perspectief te bieden aan wie nog een potentieel heeft, zelfs gedeeltelijk. Een sociaal vangnet dat die naam waardig is, moet beschermen, maar ook de restcapaciteiten mobiliseren zodra die bestaan.

De federale strategie steunt op een logica van gedeelde verantwoordelijkheid tussen werknemers, werkgevers, artsen, ziekenfondsen en gewestelijke diensten voor arbeidsbemiddeling. De strategie draait rond drie complementaire assen: het ontstaan van arbeidsongeschiktheid voorkomen, de band tussen werknemer en onderneming in stand houden vanaf de eerste weken afwezigheid, en een terugkeer naar werk organiseren telkens wanneer dat mogelijk is, ook in een andere beroepsomgeving dan de oorspronkelijke.

Samen met mijn collega, de minister van Sociale Zaken, hebben wij in 2025 al meerdere maatregelen genomen in dit domein die vanaf 2026 in werking zullen treden.

Versterking van preventie binnen ondernemingen

Voorkomen is beter dan genezen. Daarom zal de Codex over het welzijn op het werk worden gemoderniseerd, en dit vanaf 1 januari 2026, om elke kwetsbare werknemer, vooraleer er zich een langdurige werkonderbreking voordoet, in staat te stellen formeel een aanpassing van zijn werkpost of een alternatieve functie aan te vragen. De werkgever zal het advies kunnen vragen van de preventieadviseur of de arbeidsarts om aangepaste oplossingen te identificeren.

d'une partie grandissante de main-d'œuvre potentielle et impose à la collectivité une charge durable. Chaque personne qui bascule définitivement dans l'invalidité représente non seulement une dépense annuelle pouvant atteindre plusieurs dizaines de milliers d'euros, mais également une contribution fiscale et sociale perdue pour la collectivité.

Ce dossier n'est plus une question technique réservée à quelques experts: c'est une bombe à retardement budgétaire, économique et sociale. L'urgence est là: soit nous reprenons la main, soit nous laissons le système s'asphyxier progressivement.

Face à ce constat, le gouvernement fédéral a fait de la prévention de l'incapacité de travail et de la réintégration professionnelle un axe stratégique central de sa politique de l'emploi. L'objectif est clair: éviter que la maladie ne devienne une voie sans retour. Il ne s'agit pas de mettre en doute la réalité des souffrances individuelles ni de culpabiliser celles et ceux qui ne peuvent plus travailler, mais de redonner une perspective à ceux qui disposent encore d'un potentiel, même partiel. Une sécurité sociale digne de ce nom doit protéger, mais aussi mobiliser les capacités résiduelles dès qu'elles existent.

La stratégie fédérale repose sur une logique de co-responsabilité entre travailleurs, employeurs, médecins, mutualités et services régionaux de l'emploi. Elle se décline en trois axes complémentaires: prévenir l'installation dans l'incapacité, maintenir le lien entre le travailleur et l'entreprise dès les premières semaines d'absence, et organiser un retour à l'emploi chaque fois qu'il est possible, y compris dans un autre environnement professionnel que celui d'origine.

Avec mon collègue le ministre des Affaires sociales, nous avons déjà pris en 2025 plusieurs mesures dans cette matière qui entreront en vigueur dès 2026.

Renforcer la prévention au cœur des entreprises

Mieux vaut prévenir que guérir. Le Code du bien-être au travail sera modernisé et ce, dès le 1^{er} janvier 2026 afin de permettre à tout travailleur fragilisé de demander formellement un aménagement de poste ou une fonction alternative avant que ne survienne un arrêt de longue durée. L'employeur pourra solliciter l'avis du conseiller en prévention ou du médecin du travail pour identifier des solutions adaptées.

De re-integratie omvormen: van een zwaar en laat traject naar een snelle en wendbare begeleiding

De tweede pijler bestaat uit het omvormen van de re-integratietrajecten die vaak laattijdig zijn en als dwingend worden ervaren, tot een snelle, geïndividualiseerde begeleiding die gericht is op de resterende capaciteiten.

Vanaf 2026 zal het medisch attest na een maand afwezigheid automatisch worden doorgestuurd naar de arbeidsarts, waardoor arbeidsongeschiktheid als gevolg van professionele of contextuele oorzaken vroeger kan worden geïdentificeerd.

De arbeidsarts zal contact moeten opnemen met de werknemer die al meer dan een maand afwezig is, hetzij via een uitwisseling van informatie, hetzij via een fysieke ontmoeting.

Na acht weken zal de preventiedienst overgaan tot een evaluatie van het professionele potentieel van de betrokkene, en, in voorkomend geval, een re-integratietraject opstarten. De werkgever zal, met het akkoord van de werknemer, dit traject kunnen opstarten vanaf de eerste dag ongeschiktheid, waardoor elke wachtperiode vervalst.

We moeten ook verder durven kijken dan de onderneming die de werknemer tewerkstelt. Tijdens een traject moet de werkgever niet alleen de concrete mogelijkheid van aangepast werk en aanpassing van de werkpost binnen zijn eigen onderneming onderzoeken, maar hij kan dat eventueel ook doen bij andere werkgevers.

Alle actoren responsabiliseren om een daadwerkelijke terugkeer te garanderen

De derde pijler berust op de responsabilisering van elke actor vanaf volgend jaar.

Werknemers zullen verplicht zijn mee te werken aan de re-integratiestappen. Een ongerechtvaardigde weigering zal kunnen leiden tot een vermindering en zelfs een tijdelijke schorsing van de uitkeringen.

Ondernemingen met meer dan twintig werknemers zullen een re-integratietraject moeten opstarten binnen een termijn van zes maanden zodra een potentieel wordt geïdentificeerd, op straffe van een sanctie.

Bovendien zullen de ondernemingen die geen kmo's zijn tijdens de eerste twee maanden primaire arbeidsongeschiktheid na de periode van het gewaarborgd loon een bijdrage van 30 % moeten leveren van de uitkering betaald door het RIZIV om een preventiebeleid aan te moedigen. Het beheer van afwezigheden van korte duur

Transformer la réintégration: d'un parcours lourd et tardif à un accompagnement rapide et agile

Le deuxième pilier consiste à transformer les trajectoires de réintégration, trop souvent tardives et vécues comme coercitives, en un accompagnement rapide, individualisé et orienté vers les capacités restantes.

À partir de 2026, le certificat médical sera automatiquement transmis au médecin du travail après un mois d'absence, ce qui permettra d'identifier plus tôt les incapacités liées à des causes professionnelles ou contextuelles.

Le médecin du travail devra entrer en contact avec le travailleur absent depuis plus d'un mois, que ce soit via un échange d'informations ou une rencontre physique.

Passé huit semaines, le service de prévention devra procéder à une évaluation du potentiel professionnel de l'intéressé et, le cas échéant, initier un trajet de réintégration. Avec l'accord du travailleur, l'employeur pourra même lancer ce trajet dès le premier jour d'incapacité, supprimant tout délai d'attente.

Nous devons également oser regarder plus loin que l'entreprise qui emploie le travailleur. Lors d'un trajet, l'employeur doit non seulement étudier les possibilités concrètes de travail adapté et d'aménagement du poste de travail au sein de sa propre entreprise, mais il peut aussi éventuellement le faire chez d'autres employeurs.

Responsabiliser tous les acteurs pour garantir un retour effectif

Le troisième pilier repose sur la responsabilisation de chaque acteur dès l'année prochaine.

Les travailleurs auront l'obligation de collaborer aux démarches de réintégration; un refus injustifié pourra entraîner une réduction, voire une suspension temporaire des indemnités.

Les entreprises de plus de vingt travailleurs devront lancer un trajet de réintégration dans un délai de six mois dès lors qu'un potentiel est identifié, sous peine de sanction.

Par ailleurs, durant les deux premiers mois d'incapacité primaire après la période de salaire garanti, les entreprises qui ne sont pas des PME, contribueront à hauteur de 30 % de l'indemnité versée par l'INAMI, afin d'encourager des politiques de prévention. La gestion des absences de courte durée sera également encadrée

zal ook strikter omkaderd worden, met een beperking tot twee dagen per jaar zonder medisch attest.

Aanpassing van het wettelijk kader om de belemmeringen voor een terugkeer naar werk weg te werken

Om de juridische belemmeringen voor een geleidelijke terugkeer naar werk weg te werken, zullen er meerdere aanpassingen aan het arbeids- en sociaal zekerheidsrecht worden doorgevoerd. Het mechanisme van dertig dagen gewaarborgd loon in geval van hervat zal pas kunnen worden geactiveerd na acht weken daadwerkelijke hervatting, waardoor een einde wordt gemaakt aan het “draaideureffect”. In geval van een toegelaten gedeeltelijke hervatting zal de werkgever niet langer een nieuw gewaarborgd loon moeten betalen, waardoor een belemmering voor een geleidelijke hervatting wordt weggenomen. Tot slot zal de termijn die de verbreking voor medische overmacht mogelijk maakt, worden teruggebracht van negen naar zes maanden, met de garantie dat een functie pas vacant wordt verklaard na de definitieve medische bevestiging van de ongeschiktheid.

2026: 30 jaar welzijnswet – een sleutelmoment om te versnellen

Er zijn echter bijkomende hervormingen nodig als wij willen voorkomen dat het aantal langdurig arbeidsongeschikten aanzienlijk toeneemt. Binnen de regering hebben wij een nieuwe reeks maatregelen uitgewerkt in het kader van het plan inzake de preventie en re-integratie van langdurig arbeidsongeschikten. Dit kadert in wat men de “vierde golf” noemt.

Het gaat opnieuw om een geheel aan maatregelen om alle actoren de nodige instrumenten te bieden, waarbij er van hen concrete inspanningen worden verwacht. Alle betrokken partijen – artsen, werknemers, werkgevers en ziekenfondsen – moeten hun verantwoordelijkheid opnemen.

Een vermindering van het aantal langdurig arbeidsongeschikten zal enkel slagen als we vermijden dat mensen langdurig arbeidsongeschikt worden en als we verhinderen dat mensen er langer in blijven dan nodig is, door wie nog beschikt over een arbeidspotentieel aan te moedigen om een beroepsactiviteit gedeeltelijk of volledig te hervatten. Herstel blijft centraal staan in deze benadering en wij garanderen dat ieders gezondheidstoestand wordt gevrijwaard.

plus strictement, avec une limitation à deux jours par an sans certificat médical.

Adapter le cadre légal pour lever les freins au retour au travail

Pour lever les obstacles juridiques au retour progressif au travail, plusieurs ajustements du droit du travail et de la sécurité sociale seront adoptés. Le mécanisme des trente jours de salaire garanti en cas de rechute ne pourra être réactivé qu’après huit semaines de reprise effective, mettant fin à “l’effet tourniquet”. En cas de reprise partielle autorisée, l’employeur ne sera plus tenu de payer un nouveau salaire garanti, ce qui lèvera un frein à la reprise progressive. Enfin, le délai permettant la rupture pour force majeure médicale sera réduit de neuf à six mois, tout en garantissant qu’un poste ne puisse être déclaré vacant qu’après confirmation médicale définitive de l’inaptitude.

2026: 30 ans de la loi Bien-être – un moment clé pour accélérer

Des réformes complémentaires sont toutefois nécessaires si nous voulons éviter l’accroissement significatif du nombre de personnes en incapacité de travail de longue durée. Au sein du gouvernement, nous avons élaboré une nouvelle série de mesures dans le cadre du plan relatif à la prévention et à la réintégration des personnes en incapacité de travail de longue durée. Celle-ci s’inscrit dans ce que l’on appelle la “quatrième vague”.

Il s’agit à nouveau d’un ensemble de mesures visant à fournir les outils nécessaires à tous les acteurs, tout en attendant de leur part des efforts concrets. Toutes les parties concernées – médecins, travailleurs, employeurs et mutualités – doivent assumer leurs responsabilités.

Une diminution du nombre de personnes en incapacité de travail de longue durée ne pourra réussir que si nous évitons l’entrée dans l’incapacité de travail de longue durée et si nous empêchons que les personnes y restent plus longtemps que nécessaire, tout en encourageant celles qui disposent encore d’un potentiel de travail à reprendre partiellement ou totalement une activité professionnelle. Le rétablissement reste au cœur de cette approche et nous garantissons que l’état de santé de chacun sera préservé.

Zo heeft mijn collega, de minister van Sociale Zaken, zich tot doel gesteld om het aantal invaliden structureel te verminderen met 100.000 mensen in vergelijking met de voorziene projecties. Deze maatregelen zullen het ook mogelijk maken om de werkzaamheidsgraad te verhogen.

In dit kader en in mijn bevoegdheidsdomein zal ik in het bijzonder het preventieve luik versterken.

Wij zetten sterk in op preventie binnen ondernemingen om afwezigheden te voorkomen:

— Ten eerste zullen we het gezondheidstoezicht hervormen om het aan te passen aan een veranderende arbeidsmarkt. Een kwalitatief en efficiënt gezondheidstoezicht, verzekerd door de preventiediensten, vormt een essentiële voorwaarde om de arbeidsongeschiktheid bij werknemers te voorkomen.

— Ten tweede zullen de sociale inspectiediensten toezien op een betere toepassing van de verplichting inzake het collectieve preventie- en re-integratiebeleid, zoals voorzien in de Codex over het welzijn op het werk.

— Ten derde zullen de pilootprojecten rond burn-out in de Nationale Arbeidsraad opnieuw worden opgestart in 2026. Het regelgevend kader zal bovendien worden aangepast zodat de goede praktijken die voortvloeien uit deze projecten op grote schaal worden verspreid en toegankelijk worden gemaakt.

— Ten vierde zal ik, samen met de andere bevoegde ministers, het nationaal plan inzake burn-out actief ondersteunen, door alle bestaande initiatieven en maatregelen te steunen. Dit zal gebeuren onder de coördinatie van het federaal netwerk "Mentale gezondheid @ werk".

— Tot slot zal 2026, waarin de wet op het welzijn op het werk dertig jaar bestaat, een scharniermoment zijn. Dit zal niet alleen de gelegenheid zijn om de verworvenheden in de kijker te zetten, maar ook om over te gaan tot een grondige herevaluatie van ons preventiebeleid, met betrokkenheid van de Hoge Raad voor de Preventie en de Nationale Arbeidsraad.

We nemen ook extra maatregelen op het vlak van re-integratie:

— Door de toepassing te verbeteren van het collectieve re-integratiebeleid, benadrukken wij het belang van een gestructureerde en globale benadering binnen ondernemingen.

— Wij zullen eveneens een project opstarten rond sectorale mobiliteit. Deze mobiliteit vormt een tussenstap

Mon collègue le ministre des Affaires sociales s'est ainsi fixé comme objectif de réduire structurellement de 100.000 personnes le nombre d'invalides par rapport aux projections prévues. Ces mesures permettront également d'augmenter le taux d'emploi.

Dans ce cadre et dans mon domaine de compétence, je renforcerai en particulier le volet préventif.

Nous misons fortement sur la prévention au sein des entreprises afin d'éviter les absences:

— Premièrement, nous réformerons la surveillance de la santé afin de l'adapter aux besoins d'un marché du travail en mutation. Une surveillance de la santé qualitative et efficace, assurée par les services de prévention, constitue une condition essentielle pour prévenir l'incapacité de travail des travailleurs.

— Deuxièmement, les services d'inspection sociale veilleront à une meilleure application de l'obligation relative à la politique collective de prévention et de réintégration prévue dans le Code du bien-être au travail.

— Troisièmement, les projets pilotes relatifs au burn-out au sein du Conseil national du travail seront relancés en 2026. Le cadre réglementaire sera en outre adapté afin que les bonnes pratiques issues de ces projets soient diffusées à grande échelle et rendues accessibles.

— Quatrièmement, avec les autres ministres compétents, je soutiendrai activement le plan national relatif au burn-out, en appuyant l'ensemble des initiatives et mesures existantes. Cela se fera sous la coordination du réseau fédéral "Santé mentale @Travail".

— Finalement, l'année 2026, qui marquera les trente ans de la loi sur le bien-être au travail, constituera un moment charnière. Ce sera l'occasion non seulement de mettre en lumière ses acquis, mais aussi de procéder à une réévaluation approfondie de notre politique de prévention en associant le Conseil supérieur pour la prévention et le Conseil national du travail.

Nous prenons également des mesures complémentaires en matière de réintégration:

— En améliorant l'application de la politique collective de réintégration, nous soulignons l'importance d'une approche structurée et globale au sein des entreprises.

— Nous lancerons également un projet relatif à la mobilité sectorielle. Cette mobilité sectorielle constitue

tussen de re-integratie binnen de onderneming van oorsprong en de re-integratie op de arbeidsmarkt. Zij richt zich tot de werknemers die na een lange afwezigheid niet meer in staat zijn hun initiële functie uit te oefenen, maar die beschikken over vaardigheden die overdraagbaar zijn binnen dezelfde sector.

Al deze elementen moeten samen onderzocht worden met de maatregelen die onder andere bevoegdheidsdomeinen vallen, waarin het voorschrijven van de arbeidsongeschiktheid door artsen hervormd zal worden, de ziekenfondsen financieel meer geresponsabiliseerd zullen worden, de uitbreiding van de solidariteitsbijdrage voor werkgevers voorbereid zal worden, en zowel het terug-naar-werk-fonds als de werkhervattingspremies voor werkgevers versterkt zullen worden.

Uiteindelijk doel: een dynamische, rechtvaardige en duurzame sociale zekerheid

De onderliggende ambitie voor heel deze hervorming is die van een actieve sociale staat, die beschermt zonder te infantiliseren, en die begeleidt zonder te berusten. Het gaat er niet meer om standaard uitkeringen uit te betalen, maar om arbeidsongeschikten opnieuw aan het werk te krijgen telkens wanneer dat mogelijk is. Elke, zelfs gedeeltelijke, hervatting vertegenwoordigt opnieuw een inkomen, een verminderde uitgave en een hervonden waardigheid. Het is op die manier dat ons sociaal model billijk, duurzaam en menselijk zal kunnen blijven.

6.– Een inclusieve arbeidsmarkt

Wij blijven investeren in een echt inclusieve samenleving, waar elk individu, ongeacht gender, geaardheid, religie, afkomst, leeftijd, handicap of eender ander criterium beschermd door de wet, dezelfde rechten en opportuniteiten geniet.

Als minister van Werk zal ik, in samenwerking met mijn bevoegde collega's en de bevoegde administraties, de analyse en opvolging verzorgen van de in 2022 uitgevoerde evaluatie van de antidiscriminatiewetten. Deze voorbereidende oefening zal vervolgens vertaald worden naar een nieuwe evaluatiecyclus.

In samenspraak met de sociale partners en in samenwerking met mijn collega's belast met Gelijke Kansen en Sociale Zaken, en met de essentiële steun van de betrokken administraties, bereiden wij de omzetting voor van Richtlijn (EU) 2023/970 van 10 mei 2023 van het Europees Parlement en de Raad ter versterking van de toepassing van het beginsel van gelijke beloning van mannen en vrouwen voor gelijke of gelijkwaardige arbeid,

une voie intermédiaire entre la réintégration au sein de l'entreprise d'origine et la réintégration sur le marché du travail. Elle s'adresse aux travailleurs qui, après une absence de longue durée, ne sont plus en mesure d'exercer leur fonction initiale, mais qui disposent de compétences transférables au sein du même secteur d'activité.

L'ensemble de ces éléments doit être examiné conjointement avec les mesures relevant des autres domaines de compétence, dans lesquels la prescription de l'incapacité de travail par les médecins sera réformée, les mutualités seront davantage responsabilisées financièrement, l'extension de la cotisation de solidarité pour les employeurs sera préparée, et tant le fonds "retour au travail" que les primes de reprise du travail destinées aux employeurs seront renforcés.

Objectif final: une sécurité sociale dynamique, juste et durable

L'ambition qui sous-tend l'ensemble de cette réforme est celle d'un État social actif, qui protège sans infantiliser et qui accompagne sans résigner. Il ne s'agit plus de se contenter d'indemniser par défaut, mais de remettre au travail les personnes en capacité chaque fois que cela est possible. Chaque reprise, même partielle, représente un revenu retrouvé, une dépense réduite et une dignité restaurée. C'est ainsi que notre modèle social pourra rester juste, durable et humain.

6.– Un marché du travail inclusif

Nous continuons à investir dans une société véritablement inclusive, où chaque individu, indépendamment de son sexe, de son orientation sexuelle, de sa religion, de son origine, de son âge, de son handicap ou de tout autre critère protégé par la loi, bénéficie des mêmes droits et opportunités.

En tant que ministre de l'Emploi, je veillerai, en collaboration avec mes collègues compétents ainsi qu'avec les administrations compétentes, à l'analyse et au suivi de l'évaluation des lois anti discrimination réalisée en 2022. Cet exercice préparatoire sera ensuite traduit dans un nouveau cycle d'évaluation.

En concertation avec les partenaires sociaux et en collaboration avec mes collègues en charge de l'Egalité des chances et des Affaires sociales, et avec l'appui essentiel des administrations concernées, nous préparons la transposition de la directive (UE) 2023/970 du 10 mai 2023 du Parlement européen et du Conseil visant à renforcer l'application du principe de l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes pour un

op een manier die de efficiëntie van de bestrijding van de loonkloof versterkt, en de onredelijke administratieve lasten voor de werkgevers niet verhoogt. De regering zal erop toezien dat ondernemingen niet onderworpen zullen worden aan onredelijke administratieve lasten om zich in regel te stellen met de maatregelen die werden uitgewerkt om de loonkloof te verminderen. De bestaande analyse-instrumenten, zoals de diversiteitsfiches, zullen ook bestudeerd worden in het kader van de uitwerking en zoveel mogelijk worden geïntegreerd in de uiteindelijke procedure. Ook de overlapping met de bestaande regionale instrumenten zal worden bekeken.

Bovendien blijft de toegang tot een stabiele job de beste bescherming tegen armoede. Een van de prioritaire doelen van de regering bestaat erin werken aantrekkelijker en lonender te maken, om zoveel mogelijk mensen in staat te stellen hun precaire situatie duurzaam achter zich te laten. Deze benadering maakt het ook mogelijk om de inspanningen beter te focussen op de mensen die niet kunnen werken en die een gerichte steun nodig hebben. Er zal een versterkte begeleiding worden aangeboden aan de mensen die het verst verwijderd zijn van de arbeidsmarkt, met inbegrip van langdurig zieken en leefloongerechtigden.

Tot slot wil ik ook de invoering van een familiecrediet onder de aandacht brengen wat het eveneens mogelijk zal maken om de gelijkheid tussen mannen en vrouwen en de intergenerationele relaties te versterken.

7.– Een billijk en competitief loon: de koopkracht en de economische groei versterken

Het regeerakkoord bevestigt dat koopkracht en competitiviteit geen tegenstrijdige, maar complementaire doelstellingen zijn. In een context van beheerste inflatie en internationale druk op de kosten, is het essentieel om eerlijke lonen te garanderen die mensen in staat stellen om op een waardige manier te leven van de vruchten van hun arbeid, en om tegelijkertijd het vermogen van bedrijven om te investeren, aan te werven en te innoveren te ondersteunen. Dit veronderstelt een evenwichtige waardeverdeling tussen werkgevers en werknemers, vergemakkelijkt door een eerlijkere belasting op arbeid en gemoderniseerd sociaal overleg. In dit verband wordt er nauw samengewerkt met de minister van Sociale Zaken.

Om deze ambitie te concretiseren, voert de regering hervormingen door die gericht zijn op lage en middenlonen, met name door de werkgeversbijdragen te verlagen en het netto-inkomen van werknemers te ondersteunen. Deze maatregelen maken deel uit van een coherente strategie om de economische activiteit te stimuleren, kwaliteitsvolle werkgelegenheid te bevorderen en loonzekerheid te bestrijden.

même travail, d'une manière qui renforcera l'efficacité de la lutte contre l'écart salarial, tout en veillant à ne pas augmenter les charges administratives déraisonnables sur les employeurs. Le gouvernement veillera à ce que les entreprises ne soient pas soumises à des charges administratives déraisonnables pour se conformer aux mesures élaborées afin de contribuer à réduire l'écart salarial. Les outils analytiques existants, tels que les fiches de diversité, seront également étudiés dans le cadre de l'élaboration et intégrés autant que possible dans la procédure finale. Le chevauchement avec les outils régionaux existants sera également examiné.

Par ailleurs, l'accès à un emploi stable demeure la meilleure protection contre la pauvreté. L'un des objectifs prioritaires du gouvernement est de rendre le travail plus attractif et rémunérateur, afin de permettre à un maximum de personnes de sortir durablement de la précarité. Cette approche permet aussi de mieux concentrer les efforts sur ceux qui ne peuvent pas travailler et qui nécessitent un soutien ciblé. Un accompagnement renforcé sera proposé aux personnes les plus éloignées de l'emploi, y compris les malades de longue durée et les bénéficiaires de l'aide sociale.

Enfin, je tiens à mettre aussi en avant la mise en place d'un crédit familial qui permettra également de renforcer l'égalité femme-homme et les relations intergénérationnelles.

7.– Un salaire juste et compétitif: renforcer le pouvoir d'achat et la croissance économique

L'accord de gouvernement affirme que le pouvoir d'achat et la compétitivité ne sont pas des objectifs antagonistes, mais complémentaires. Dans un contexte d'inflation maîtrisée et de pression internationale sur les coûts, il est essentiel de garantir des salaires justes, qui permettent de vivre dignement du fruit de son travail, tout en soutenant la capacité des entreprises à investir, embaucher et innover. Cela suppose un partage équilibré de la valeur entre employeurs et travailleurs, facilité par une fiscalité du travail plus équitable et par une concertation sociale modernisée. À cet égard, une coopération étroite est menée avec le ministre des Affaires sociales.

Pour concrétiser cette ambition, le gouvernement a mis œuvre des réformes ciblées sur les bas et moyens salaires, notamment par une baisse des charges patronales et un soutien au revenu net des travailleurs. Ces mesures s'inscrivent dans une stratégie cohérente pour stimuler l'activité économique, favoriser l'emploi de qualité et lutter contre la précarité salariale.

Onze ondernemingen moeten competitief blijven als ze willen slagen in een steeds competitievere wereldmarkt. Door de sociale zekerheidsbijdragen te verlagen, stellen we hen in staat hun totale productiekosten te verlagen, te investeren in innovatie en de economie, jobs te creëren en competitieve prijzen te handhaven.

Deze maatregelen bevorderen hun groei en duurzaamheid en versterken de nationale economie, terwijl hun vermogen om zich aan te passen aan mondiale economische uitdagingen behouden blijft.

Vier concrete maatregelen helpen onmiddellijk bij het verbeteren van de competitiviteit van onze ondernemingen.

Allereerst werd vanaf april 2025 een substantiële verlaging van de werkgeversbijdragen voor lage en middenlonen ingevoerd. Door de lasten op deze lonen te verlagen, stimuleren we niet alleen de creatie van nieuwe jobs, maar maken we het ook aantrekkelijker om hogere lonen uit te betalen.

Ten tweede is in het regeerakkoord bepaald dat we het salarisplafond voor werkgeversbijdragen geleidelijk zullen invoeren tot het niveau van het salaris van de eerste minister. Een eerste stap om dat te bereiken, wordt vanaf juli 2025 uitgevoerd.

Ten derde maakt de regering een duidelijke politieke keuze, in aanvulling op de gestarte fiscale en sociale hervormingen, om sociale bescherming, individuele verantwoordelijkheid en economische competitiviteit beter op elkaar af te stemmen. Daartoe wordt een gerichte indexering punctueel uitgevoerd in 2026 en 2028. Het principe van de automatische indexering blijft volledig behouden voor de lonen tot 4.000 euro bruto en voor de vervangingsuitkeringen tot 2.000 euro bruto, waardoor een volledige bescherming wordt gegarandeerd van de koopkracht van de lage en middenlonen. Naast deze drempels wordt de automatische aanpassing aan de index geïndexed, zonder de verworven rechten of een retroactief effect aan te tasten. Deze modulering maakt het mogelijk om de kloof tussen inkomsten uit arbeid en vervangingsinkomsten te vergroten, om opnieuw te bevestigen dat werken altijd aantrekkelijker moet zijn dan niet werken, en de automatische overdracht van de inflatie op de hoogste lonen te beperken. In de privé-sector wordt het voordeel van deze gerichte indexering gedeeld tussen werkgevers om marges vrij te maken voor investering, innovatie en tewerkstelling, en de staat, in een logica van budgettaire verantwoordelijkheid en houdbaarheid van de sociale zekerheid. Deze

Nos entreprises doivent rester compétitives pour réussir sur un marché mondial de plus en plus concurrentiel. En réduisant les charges sociales, nous leur permettons de réduire leurs coûts total de production, d'investir dans l'innovation et dans l'économie, de créer de l'emploi et de maintenir des prix compétitifs.

Ces mesures favorisent leur croissance, leur pérennité et renforcent l'économie nationale, tout en préservant leur capacité à s'adapter aux défis économiques mondiaux.

Quatre mesures concrètes aident immédiatement à améliorer la compétitivité de nos entreprises.

Premièrement, une réduction substantielle des charges patronales aux employeurs pour les bas et moyens salaires est mise en place dès avril 2025. En diminuant les charges sur ces salaires, nous encouragerons non seulement la création de nouveaux emplois, mais rendrons également plus attractif le fait de verser des salaires plus élevés.

Deuxièmement, l'accord de gouvernement stipule que nous mettons progressivement en place le plafond salarial pour les cotisations patronales au niveau du salaire du Premier ministre. Une première étape pour y arriver est mise en œuvre dès juillet 2025.

Troisièmement, en complément des réformes fiscales et sociales engagées, le gouvernement opère un choix politique clair visant à mieux aligner protection sociale, responsabilité individuelle et compétitivité économique. À cette fin, une indexation ciblée est mise en œuvre de manière ponctuelle en 2026 et en 2028. Le principe de l'indexation automatique est intégralement préservé pour les salaires jusqu'à 4.000 euros bruts et pour les allocations de remplacement jusqu'à 2.000 euros bruts, garantissant ainsi une protection pleine du pouvoir d'achat des bas et moyens revenus. Au-delà de ces seuils, l'adaptation automatique à l'index est plafonnée, sans remise en cause des droits acquis ni effet rétroactif. Cette modulation permet à la fois de renforcer l'écart relatif entre revenus du travail et revenus de remplacement, afin de réaffirmer que l'activité professionnelle doit toujours être plus attractive que l'inactivité, et de limiter la transmission mécanique de l'inflation sur les salaires les plus élevés. Dans le secteur privé, l'avantage résultant de cette indexation ciblée est partagé entre les employeurs, afin de dégager des marges pour l'investissement, l'innovation et l'emploi, et l'État fédéral, dans une logique de responsabilité budgétaire et de soutenabilité de la sécurité sociale. Cette approche

evenwichtige benadering beschermt werk, ondersteunt de competitiviteit en versterkt de geloofwaardigheid van het sociaal model.

Ten vierde hebben wij beslist de Plus Plannen te hervormen, of de verminderingen van de sociale werkgeversbijdragen op de eerste aanwervingen, en dit zoals voorzien in het regeerakkoord. Het bedrag van de verminderingen voor de eerste tot de derde aanwerving zal worden herzien. Er zullen ook nieuwe verminderingen worden gecreëerd voor de vierde en de vijfde aanwerving, om groeiende kmo's optimaal te steunen in hun economische ontwikkeling.

In diezelfde geest verlengt de regering de innovatiepremie die het mogelijk maakt om de werknemers op een fiscaal en sociaal voordelige manier te belonen die bijdragen aan de verbetering van producten, processen of de organisatie van de onderneming. Deze regeling valoriseert de operationele innovatie op het terrein, versterkt de productiviteit en de competitiviteit van ondernemingen en ondersteunt de koopkracht zonder de arbeidskosten structureel te verhogen. De premie vormt een efficiënte stimulans, in het bijzonder voor kmo's, om de aanwerving van werknemers en de creatie van waarde aan te moedigen.

Gelijklopend heeft de regering ook concrete maatregelen genomen om de koopkracht van werknemers te versterken.

Enerzijds zullen de lage en middenlonen in 2025-2026 via de automatische loonindexering stijgen met 5,5 %. Dat vertegenwoordigt voor de gezinnen met twee inkomsten, op basis van een gemiddeld loon, een winst van 1250 € netto jaarlijks tegen het einde van 2026.

Anderzijds heeft de regering beslist om de maximale nominale waarde van maaltijdcheques te verhogen met 2 euro, in combinatie met een verdubbeling van de fiscale aftrek van 2 naar 4 euro, voor werkgevers die de maaltijdcheques van hun werknemers verhogen van 8 naar 10 euro. Dit vertegenwoordigt een winst van 440 euro netto per jaar voor de begunstigden van de maatregel. Bij wijze van uitzondering wordt deze mogelijke verhoging met 2 euro in 2026 niet opgenomen in de loonmarge. De wet van '96 werd in die zin aangepast.

Bovendien zal de jobbonus sociaal en fiscaal worden versterkt. Op sociaal niveau beoogt de maatregel een versterking van de jobbonus om het nettoloon van lage lonen te verhogen en de promotieval die samenhangt met verhogingen van het minimumloon te beperken.

équilibrée protège le travail, soutient la compétitivité et renforce la crédibilité du modèle social.

Quatrièmement, nous avons décidé de réformer les "plans plus", soit les réductions de cotisations patronales pour les premiers engagements et ce, comme prévu dans l'accord de gouvernement. Le montant des réductions pour le premier jusqu'au troisième engagement sera revu. Il sera également créé des nouvelles réductions pour le quatrième et le cinquième engagement de travailleurs, afin de soutenir de manière optimale les PME en croissance dans leur développement économique.

Dans le même esprit, le gouvernement reconduit la prime à l'innovation, qui permet de récompenser, de manière fiscalement et socialement avantageuse, les travailleurs contribuant à l'amélioration des produits, des processus ou de l'organisation de l'entreprise. Ce dispositif valorise l'innovation opérationnelle issue du terrain, renforce la productivité et la compétitivité des entreprises, et soutient le pouvoir d'achat sans alourdir structurellement le coût du travail. Il constitue un levier incitatif efficace, en particulier pour les PME, pour encourager l'engagement des travailleurs et la création de valeur.

Parallèlement, le gouvernement a également pris des mesures concrètes afin de renforcer le pouvoir d'achat des travailleurs.

D'une part, durant les années 2025-2026, par le jeu de l'indexation automatique des salaires, les salaires bas et moyens augmenteront de 5,5 %. Cela constitue, pour un ménage proméritant deux rémunérations sur base d'un salaire moyen, un gain de 1250€ nets annuels au terme de l'année 2026.

D'autre part, le gouvernement a décidé de rehausser de 2 euros la valeur faciale maximale des titres-repas, accompagné d'un doublement de la déductibilité fiscale, de 2 à 4 euros, pour les employeurs qui augmentent de 8 à 10 euros les titres-repas de leurs collaborateurs. Cela représente un gain de 440 euros nets par an pour les bénéficiaires de la mesure. À titre exceptionnel, cette augmentation possible de 2 euros en 2026, n'entre pas dans la marge salariale, la loi de '96 ayant été adaptée en ce sens.

Par ailleurs, un renforcement supplémentaire du bonus à l'emploi social et fiscal aura lieu. Au niveau social, la mesure vise un renforcement du bonus à l'emploi afin d'augmenter le salaire net des bas revenus et de limiter le piège à promotion lié aux hausses du salaire minimum.

Naast het loon in de strikte zin, mobiliseert de regering ook extra hefboomen om werken aantrekkelijker te maken en werknemers meer keuze te bieden in de organisatie van hun beroepsleven. In dit kader wordt het mobiliteitsbudget hervormd om de efficiëntie en de aantrekkelijkheid ervan te versterken met het oog op een duurzamere en flexibelere mobiliteit. Elke werkgever die structureel bedrijfswagens ter beschikking stelt van zijn werknemers, zal een mobiliteitsbudget moeten bieden als alternatief, waardoor het voordeel van de wagen geheel of gedeeltelijk kan worden omgeruild voor mobiliteitsoplossingen die aangepast zijn aan de individuele behoeften. Het juridisch kader wordt in 2026 ingevoerd, terwijl de concrete toepassing ervan zal plaatsvinden vanaf 2027, om een geleidelijke aanpassing van de praktijken mogelijk te maken. Deze hervorming moedigt duurzamere mobiliteitskeuzes aan, met behoud van een gunstige fiscale en sociale behandeling en meer vrijheid voor de werknemers.

8.– Een arbeidsmarkt aangepast aan de uitdagingen van de 21^{ste} eeuw

Langer werken

Wij willen werknemers aanmoedigen om langer actief te blijven door flexibele en evenwichtige beleidsmaatregelen te nemen die aangepast zijn aan de verschillende loopbaanrealiteiten. Er werden daartoe al meerdere maatregelen genomen.

Sinds 1 juli 2025 is het ouderschapsverlof ook open voor pleegouders, waardoor de gelijke behandeling wordt versterkt tussen de verschillende vormen van ouderschap. Bovendien werden alle vormen van werkloosheid met bedrijfstoeslag (SWT) afgeschaft, met uitzondering van het medisch SWT, dat strikt omkaderd en voorbehouden wordt voor werknemers met zware fysieke problemen of een blijvende ongeschiktheid. Er zal extra waakzaam worden toegezien op de toegang tot dit specifieke stelsel, en de toegangsvoorwaarden zullen worden aangepast als er duidelijke verschillen worden vastgesteld in vergelijking met vroegere tendensen.

Voor 2026 zijn er andere structurele werven voorzien.

In overleg met de sociale partners introduceert de regering geleidelijk het familiekrediet om de verlofrechten te vereenvoudigen en te harmoniseren voor alle mensen die bijdragen aan het zorgen voor en het opvoeden van een kind. Deze regeling wil een meer evenwichtige verdeling bevorderen van de verloven tussen de ouders, waarbij nieuwe modaliteiten worden voorzien, met name de mogelijkheid voor de grootouders om verlof op te nemen, en door de verschillen af te schaffen op basis van het beroepsstatuut. Om deze hervorming te ondersteunen

Au-delà du salaire au sens strict, le gouvernement mobilise également des leviers complémentaires afin de renforcer l'attractivité de l'emploi et d'offrir aux travailleurs davantage de choix dans l'organisation de leur vie professionnelle. Dans ce cadre, le budget mobilité est réformé afin d'en renforcer l'effectivité et l'attractivité dans une perspective de mobilité plus durable et plus flexible. Tout employeur qui met de manière structurelle des voitures de société à disposition de ses travailleurs devra proposer un budget mobilité comme alternative, permettant d'échanger tout ou partie de l'avantage voiture contre des solutions de mobilité adaptées aux besoins individuels. Le cadre juridique est mis en place en 2026, tandis que la mise en application concrète interviendra à partir de 2027, afin de permettre une adaptation progressive des pratiques. Cette réforme encourage des choix de mobilité plus durables, tout en préservant un traitement fiscal et social favorable et une liberté accrue pour les travailleurs.

8.– Un marché du travail adapté aux défis du 21^e siècle

Travailler plus longtemps

Nous entendons encourager les travailleurs à rester actifs plus longtemps en mettant en place des politiques flexibles, équilibrées et adaptées aux différentes réalités de carrière. Plusieurs mesures ont d'ores et déjà été adoptées à cette fin.

Depuis le 1^{er} juillet 2025, le congé parental est également ouvert aux parents d'accueil, renforçant ainsi l'égalité de traitement entre les différentes formes de parentalité. Par ailleurs, toutes les formes de régime de chômage avec complément d'entreprise (RCC) ont été supprimées, à l'exception du RCC médical, strictement encadré et réservé aux travailleurs présentant des problèmes physiques graves ou une incapacité durable. Une vigilance accrue sera exercée quant à l'admission à ce régime spécifique, et les conditions d'accès seront adaptées si des écarts significatifs par rapport aux tendances antérieures venaient à être constatés.

D'autres chantiers structurants sont prévus pour 2026.

En concertation avec les partenaires sociaux, le gouvernement introduit progressivement le crédit familial, afin de simplifier et d'harmoniser les droits aux congés pour l'ensemble des personnes participant aux soins et à l'éducation d'un enfant. Ce dispositif vise à favoriser une répartition plus équilibrée des congés entre les parents, tout en prévoyant de nouvelles modalités, notamment la possibilité de prise de congé par les grands-parents, et en supprimant les distinctions liées au statut professionnel. Afin de soutenir cette réforme,

werd al een jaarlijkse enveloppe van 25 miljoen euro voorzien in de meerjarenbegroting. De uitvoering van het familiekrediet zal geleidelijk gebeuren en zal beginnen met de introductie van een extra week moederschaps- of geboorteverlof naar keuze, toegankelijk voor de ene of andere partner, ongeacht het beroepsstatuut. Een bijkomende financiering ten belope van 15 miljoen euro zal worden toegekend in 2026 en 2027, en zal vanaf 2028 worden verhoogd tot 35 miljoen euro. In samenwerking met de bevoegde ministers zal ik in juli 2026 een voorontwerp van wet voorstellen dat een globaal juridisch kader vastlegt voor het familiekrediet, dat ontworpen is als een recht dat gekoppeld is aan het kind.

Mantelzorgers spelen een zeer belangrijke rol. Ze hebben betere ondersteuning nodig en hun status en rechten moeten worden versterkt. We bekijken waar we verdere stappen kunnen zetten op het vlak van administratieve vereenvoudiging en volgen samen met mijn collega minister van Sociale Zaken op of en hoe we het mantelzorgverlof kunnen flexibiliseren, zodat zorg en werk beter gecombineerd kunnen worden.

Ik maak ook werk van de harmonisering van de voorwaarden, opnamemogelijkheden en duurtijd van de verschillende vormen van loopbaanonderbreking en tijdskrediet binnen de verschillende stelsels en hun afstemming op de regeling in de private sector.

Wij zullen erop toezien dat, parallel aan de initiatieven die worden genomen in het kader van het regeerakkoord met betrekking tot het familiekrediet en de harmonisering van loopbaanonderbrekingen, soortgelijke initiatieven voor de openbare sector en zelfstandigen worden genomen wanneer dat nodig is en in overeenstemming met het regeerakkoord.

Een opleidingsrecht aangepast aan de noden van de arbeidsmarkt

In uitvoering van de “arbeidsdeal” (2022) hebben we onder de vorige regering een individueel opleidingsrecht ingesteld. Sinds 2024 gaat het om 5 dagen voor alle voltijdse werknemers. Deze maatregel draagt ertoe bij dat het aanpassingsvermogen en de productiviteit van zij die werken versterkt wordt en eveneens voor een daadwerkelijke invulling van levenslang leren en een blijvende inzetbaarheid op de arbeidsmarkt. Om het opleidingsrecht beter in overeenstemming te brengen met de noden van de werkgever en de behoeften van de werknemer, zal voor de invulling ervan meer ingezet worden op flexibiliteit en collectivisering.

Om bijkomende administratieve verplichtingen te vermijden zal ik in overleg met de sociale partners een

enveloppe annuële de 25 millions d’euros est déjà prévue au budget pluriannuel. La mise en œuvre du crédit familial sera progressive et débutera par l’introduction d’une semaine supplémentaire, au choix, de repos de maternité ou de congé de naissance, accessible à l’un ou l’autre partenaire, quel que soit son statut professionnel. Un financement complémentaire sera octroyé à hauteur de 15 millions d’euros en 2026 et 2027, puis porté à 35 millions d’euros à compter de 2028. En collaboration avec les ministres compétents, je présenterai en juillet 2026 un avant-projet de loi établissant un cadre juridique global pour le crédit familial, conçu comme un droit lié à l’enfant.

Les aidants proches jouent un rôle crucial. Ils ont besoin d’un meilleur soutien, et leur statut et leurs droits doivent être renforcés. Nous examinons les mesures supplémentaires que nous pouvons prendre en matière de simplification administrative et, en collaboration avec mon collègue le ministre des affaires sociales, nous évaluons si et comment nous pouvons assouplir le congé pour aidants proches, afin de mieux concilier soins et travail.

Je mène également un travail d’harmonisation des conditions, des possibilités d’utilisation et de la durée des différentes formes d’interruption de carrière et de crédit-temps, au sein des différents régimes, sur le régime du secteur privé.

Nous veillerons qu’en parallèle des initiatives prises dans le cadre de l’accord du gouvernement en ce qui concerne le crédit familial et l’harmonisation des interruptions de carrière, que des initiatives similaires pour le secteur public et les indépendants soient prises lorsque cela s’avère nécessaire et conforme à l’accord du gouvernement.

Un droit à la formation adapté aux besoins du marché du travail

Dans le cadre de la mise en œuvre du “deal pour l’emploi” (2022), nous avons introduit un droit individuel à la formation sous le gouvernement précédent. Depuis 2024, il s’agit de 5 jours pour tous les travailleurs à temps plein. Cette mesure contribue à renforcer la capacité d’adaptation et la productivité de ceux qui travaillent, ainsi que la mise en œuvre effective de l’apprentissage tout au long de la vie et de l’employabilité durable sur le marché du travail. Pour permettre au droit à la formation d’être plus en adéquation avec les besoins de l’employeur et ceux du travailleur, sa mise en œuvre mettra davantage l’accent sur la flexibilité et la collectivisation.

Afin d’éviter des obligations administratives supplémentaires, j’introduirai, en concertation avec les

vereenvoudigde en meer toegankelijk regeling invoeren door onder andere flexi-jobs, seizoenarbeiders en studenten uit te sluiten. Om de effectiviteit van deze maatregelen te verzekeren, kunnen opgebouwde vormingsrechten geen aanleiding geven tot een uitbetaling in loon. Ik zal ook bijzondere aandacht besteden aan de informele opleiding binnen de ondernemingen en in het bijzonder binnen de kmo's. Ik zal er eveneens op toezien dat geen afbreuk gedaan wordt aan de bestaande vrijstellingen en uitzonderingen voor bedrijven met minder dan 10 en 20 werknemers. Een voorontwerp van wet tot uitvoering van deze maatregel is in voorbereiding.

Dit Parlement heeft ook de schrapping van de Federale Learning Account (FLA) goedgekeurd. Deze schrapping van de FLA zal gepaard gaan met het afsluiten van een samenwerkingsakkoord dat wordt voorbereid met de gewesten. Dit samenwerkingsakkoord zal de basis zijn voor de ontwikkeling van een Individual Learning Account (ILA).

De Individual Learning Account verzamelt de informatie over de opleidingen gevolgd bij door de gemeenschappen erkende opleidingsinstellingen en zij zal toegankelijk gemaakt worden via mycareer.be. De burgers zullen ook zelf elders verkregen attesten en certificaten kunnen opladen. Dit systeem, dat administratief minder zwaar is, respecteert het "only once"-principe en zal gebruikt kunnen worden door (toekomstige) werkgevers en overheidsdiensten voor arbeidsbemiddeling om meer mensen in staat te stellen werk te vinden.

Modernisering van het arbeidsrecht

Het lijkt me ook onontbeerlijk om het Belgische arbeidsrecht aan te passen aan de economische, technologische en sociale ontwikkelingen om een evenwicht te kunnen blijven garanderen tussen bescherming van werknemers en flexibiliteit voor ondernemingen.

In 2025 werden er al meerdere maatregelen op dit vlak genomen. Enerzijds werd de beperking van de studentenarbeid permanent opgetrokken tot 650 uur per jaar en werd de leeftijd voor studentenarbeid op 15 jaar gebracht. Met deze maatregelen komen wij tegemoet aan de vraag van jongeren om meer te kunnen werken en aan de behoefte van ondernemingen aan meer en flexibelere arbeidskrachten. Ook de startbaanverplichting werd geschrapt.

Andere thema's worden besproken binnen de regering en/of zijn al in eerste lezing behandeld door de Ministerraad. Zij zullen dus binnenkort ter goedkeuring

interlocuteurs sociaux, un dispositif simplifié et plus accessible en excluant notamment les flexi-jobs, les travailleurs saisonniers et les étudiants. Afin d'assurer l'effectivité de ces mesures, les droits à la formation accumulés ne peuvent donner lieu à une rémunération sous forme de salaire. J'accorderai également une attention particulière à la formation informelle au sein des entreprises, en particulier au sein des PME. Je veillerai également à ce qu'aucune atteinte ne soit portée aux exemptions et dérogations existantes pour les entreprises comptant moins de 10 et 20 travailleurs. Un avant-projet de loi visant à mettre en œuvre cette mesure est en préparation.

Ce Parlement a également approuvé la suppression du Federal Learning Account (FLA). Cette suppression du FLA accompagnera la conclusion de l'accord de coopération en cours de préparation en collaboration avec les Régions. Cet accord de coopération sera la base pour le développement d'un Individual Learning Account (ILA).

L'Individual Learning Account rassemble les informations relatives aux formations suivies auprès des organismes de formation reconnus par les Communautés et elles seront rendues accessibles via mycareer.be. Les citoyens eux-mêmes auront également la possibilité de télécharger des attestations et des certificats obtenus ailleurs. Ce système, moins lourd administrativement, respecte le principe du "only once" et pourra être utilisé utilement par les (futurs) employeurs et les services publics de l'emploi afin de permettre à davantage de personnes d'accéder au travail.

Modernisation du droit du travail

Il me paraît également indispensable d'adapter le droit du travail belge aux évolutions économiques, technologiques et sociales en vue de pouvoir continuer à garantir un équilibre entre la protection des travailleurs et la flexibilité des entreprises.

En 2025, plusieurs mesures ont déjà été adoptées à ce sujet. D'une part, la limitation du travail étudiant a été relevée de manière permanente à 650 heures par an ainsi que le relèvement de l'âge pour le travail étudiant à 15 ans. Avec ces mesures, nous répondons à la demande des jeunes de pouvoir travailler davantage ainsi qu'aux besoins des entreprises en main-d'œuvre plus nombreuse et flexible. L'obligation relative au premier emploi a également été supprimée.

D'autres thématiques sont en cours de discussion au sein du gouvernement et/ou sont déjà passés en première lecture au sein du Conseil des ministres. Elles seront

aan het Parlement worden voorgelegd. Het gaat met name om de volgende maatregelen:

Versoepeling van de arbeidsreglementen

De verplichting om alle uurroosters op te nemen in het arbeidsreglement zal worden geschrapt, op voorwaarde dat de grenzen aan de flexibiliteit er duidelijk in gedefinieerd worden.

Afschaffing van de minimale wekelijkse arbeidsduur

De huidige verplichting van een minimale wekelijkse arbeidsduur die overeenkomt met ten minste een derde van een volledig uurrooster zal worden vervangen door een minimum van een tiende.

Afschaffing van het verbod op nachtarbeid

Om de competitiviteit van onze ondernemingen te ondersteunen en de verplaatsing van de productie naar onze buurlanden te vermijden, zal het verbod op nachtarbeid voor alle sectoren worden afgeschaft. Voor de distributiesector en de aanverwante sectoren, met inbegrip van de e-commerce, wordt nachtarbeid gedefinieerd als prestaties tussen 23u en 6u. In dit kader zal ik erop toezien dat de koopkracht van de bestaande werknemers gevrijwaard blijft. De procedures om nachtarbeid in te voeren, zullen ook worden versoepeld. In het wetsontwerp dat in eerste lezing werd goedgekeurd, werden de distributiesector en de aanverwante sectoren, met inbegrip van de e-commerce, beperkt tot vijf paritaire comités. Op basis van het advies van de Nationale Arbeidsraad en de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven werd de lijst uitgebreid met 9 extra paritaire comités. Deze 14 paritaire comités zullen worden gekoppeld aan een definitie om de distributiesector, aanverwante sectoren en e-commerce af te bakenen. Er moet immers koste wat het kost worden vermeden dat wij zelf concurrentie zouden organiseren tussen sectoren of tussen ondernemingen. We moeten er terecht op toezien dat onze ondernemingen opnieuw de slagkracht en de nodige zuurstof krijgen om billijk te kunnen concurreren met buitenlandse ondernemingen.

Op basis van de recente cijfers van Comeos zijn er veel distributiecentra geopend in onze buurlanden, die goed zijn voor ongeveer 20.000 jobs. Het is van essentieel belang dat jobs in de toekomst behouden kunnen blijven of gecreëerd kunnen worden in België. Om de sociale dialoog binnen de detailhandel te ondersteunen en een duurzame toekomst te garanderen voor deze sector, heb ik twee diepgaande studies besteld. Deze hebben tot doel een objectieve en onderbouwde stand van zaken op te maken van de bestaande verschillen,

donc présentées prochainement au Parlement pour approbation. Il s'agit notamment des mesures suivantes.

Assouplissement des règlements de travail

L'obligation d'inclure tous les horaires de travail applicables dans le règlement de travail sera supprimée, à condition que les limites de la flexibilité y soient clairement définies.

Suppression de la durée minimale hebdomadaire de travail

L'obligation actuelle d'une durée minimale de travail hebdomadaire correspondant à au moins un tiers d'un horaire complet sera remplacée par un minimum d'un dixième.

Suppression de l'interdiction du travail de nuit

Pour soutenir la compétitivité de nos entreprises et éviter la délocalisation de la production vers nos pays voisins, l'interdiction du travail de nuit pour tous les secteurs sera supprimée. Pour le secteur de la distribution et les secteurs connexes, y compris le commerce électronique, le travail de nuit est défini comme des prestations entre 23h et 6h. Dans ce cadre, je veillerai à ce que le pouvoir d'achat des travailleurs existants soit préservé. Les procédures pour introduire le travail de nuit seront également assouplies. Dans le projet de loi approuvé en première lecture, le secteur de la distribution ainsi que les secteurs connexes, y compris l'e-commerce, ont été limités à cinq commissions paritaires. Après l'avis du Conseil national du travail et du Conseil central de l'économie la liste était élargie avec 9 commissions paritaires en plus. Ces 14 commissions paritaires seront combinées avec une définition pour déterminer ladite secteur de la distribution, secteurs connexes y compris e-commerce. En effet, il faut à tout prix éviter que nous organisations nous-mêmes une concurrence entre les secteurs ou entre les entreprises. Nous devons justement veiller à redonner à nos entreprises la capacité d'action et l'oxygène nécessaires pour leur permettre de concurrencer équitablement les entreprises étrangères.

D'après des chiffres récents de Comeos, de nombreux centres de distribution ont ouvert dans nos pays voisins, représentant quelque 20.000 emplois. Il est essentiel que, à l'avenir, des emplois puissent être maintenus ou créés en Belgique. Afin de soutenir le dialogue social au sein du secteur du commerce de détail et de garantir un avenir durable à ce secteur, j'ai commandé la réalisation de deux études approfondies. Celles-ci ont pour objectif de dresser un état des lieux objectif et étayé des différences, des difficultés et des préoccupations

moeilijkheden en bekommernissen binnen de betrokken paritaire comités, en tegelijk concrete en operationele oplossingen te formuleren.

De resultaten van deze studies zullen de basis vormen van een gestructureerde dialoog met de sociale partners, in de vorm van een rondetafel. Dit overleg zal erop gericht zijn om samen een gedeelde strategie en een coherent actieplan uit te werken om de sector te versterken en hem gunstige en duurzame perspectieven te bieden.

Vrijwillige overuren

Wat betreft de vrijwillige overuren voeren we een aantrekkelijk systeem in van maximaal 360 vrijwillige overuren zonder motief, van toepassing in alle sectoren. Voor 240 van deze vrijwillige overuren is geen overloon verplicht en is bruto gelijk aan netto, dus zonder sociale bijdrage of personenbelasting. Voor de horeca zullen de huidige 360 vrijwillige overuren opgetrokken worden naar 450 overuren, waarvan 360 zonder verplicht overloon. Deze overuren kunnen enkel gepresteerd worden op vrijwillige basis. De ontwerp tekst voorziet uitdrukkelijk het afsluiten van een schriftelijk akkoord tussen werknemer en werkgever. Dit akkoord zal telkens stilzwijgend worden verlengd voor een nieuwe periode van een jaar. Het akkoord kan te allen tijde schriftelijk worden opgezegd met een opzegtermijn van een maand. Op die manier kan de werknemer extra verdienen bij zijn eigen werkgever, die op zijn beurt kan rekenen op ervaren personeel.

Beperking van de maximale opzegtermijn

In geval van ontslag door de werkgever wordt de opzegtermijn beperkt tot 52 weken zodra de werknemer een anciënniteit van 17 jaar bereikt. Deze bepaling is van toepassing op de contracten waarvan de uitvoering zal beginnen op of na 1 april 2026.

Annualisering

Het regeerakkoord voorziet in de invoering van een nieuw arbeidskader dat de annualisering van de arbeidstijd of accordeon-uurroosters mogelijk maakt voor deeltijdse en voltijdse arbeid, onder voorbehoud van het akkoord van de betrokken werknemers. Er werd voor de zomer een voorontwerp van wet voor advies voorgelegd aan de sociale partners.

Deze annualisering zal worden ingevoerd zonder verlies van koopkracht. Deze regeling zal ertoe bijdragen dat er beter kan ingespeeld worden op pieken en dalen in de onderneming en minder beroep moet gedaan worden

existant au sein des commissions paritaires concernées, tout en proposant des pistes de solutions concrètes et opérationnelles.

Les résultats de ces études constitueront la base d'un dialogue structuré avec les partenaires sociaux, qui prendra la forme d'une table ronde. Cet échange visera à élaborer conjointement une stratégie partagée et un plan d'action cohérent, destinés à renforcer le secteur et à lui assurer des perspectives favorables et durables.

Heures supplémentaires volontaires

Pour les heures supplémentaires volontaires, un système attractif de 360 heures supplémentaires volontaires sans motif, applicable dans tous les secteurs sera introduit. Pour 240 de ces heures supplémentaires compensatoires, il n'y a pas d'obligation de sursalaire et le brut équivaut au net, c'est-à-dire sans cotisation sociale ni impôt sur le revenu des personnes physiques. Dans l'horeca, les 360 heures supplémentaires volontaires seront relevées à 450 heures supplémentaires, dont 360 sans sursalaire. Celles-ci ne peuvent être prestées que sur une base volontaire. Le projet de texte prévoit explicitement la conclusion d'un accord écrit entre le travailleur et l'employeur. Cet accord sera chaque fois tacitement renouvelé pour une nouvelle période d'un an. L'accord peut être résilié à tout moment par écrit, moyennant le respect d'un délai de préavis d'un mois. De cette manière, le travailleur peut gagner un revenu supplémentaire auprès de son propre employeur, qui peut, de son côté, compter sur du personnel expérimenté.

Limitation de la durée maximale du préavis

En cas de licenciements par l'employeur, la durée du délai du préavis est limitée à 52 semaines dès que le travailleur atteint une ancienneté de 17 ans. Cette disposition est applicable aux contrats de travail dont l'exécution commence à partir du 1^{er} avril 2026 ou une date ultérieure.

Annualisation

L'accord de gouvernement prévoit l'instauration d'un nouveau cadre de travail permettant l'annualisation du temps de travail ou des horaires "accordeon" pour le travail à temps partiel et à temps plein, sous réserve de l'accord des travailleurs concernés. Un avant-projet de loi a été soumis aux partenaires sociaux pour avis avant l'été.

Cette annualisation sera mise en place sans perte de pouvoir d'achat. Ce dispositif permettra à l'entreprise de mieux anticiper les pics et les creux d'activité et de réduire le recours aux heures supplémentaires ou au

op overuren of tijdelijke werkloosheid. De werknemer ontvangt een stabiel inkomen.

Dit ontwerp zal binnenkort in meer detail worden besproken binnen de regering.

Flexi-jobs

Samen met de minister van Sociale Zaken en de minister van Financiën heb ik werk gemaakt van de uitvoering van de afspraken in het regeerakkoord rond de flexi-jobs.

Er werd al een voorontwerp van wet in eerste lezing goedgekeurd en voor advies naar het comité A en het comité overheidsbedrijven gestuurd. Na advies van de Raad van State zal de tekst een tweede keer worden besproken binnen de regering.

Het maximumjaarinkomen voor flexi-jobs wordt verhoogd naar 18.000 euro, en het maximumuurloon in de horecasector naar 21 euro. Het verbod van tewerkstelling bij verbonden ondernemingen voor voltijdse werknemers wordt geschrapt.

De flexi-jobs zullen ook worden uitgebreid naar alle sectoren, maar met respect voor de regels inzake de toegang tot de beschermde beroepen in publieke en private sectoren die met grote tekorten kampen. We respecteren de autonomie van de sociale partners en behouden de mogelijkheid om via een opt-out flexi-jobs uit te sluiten. Aan de bevoegde diensten wordt gevraagd de nodige monitoring verder te zetten en eventuele misbruiken te signaleren.

Proefperiode

Het regeerakkoord voorzag ook dat na overleg met de sociale partners, de proefperiode uiterlijk voor 31 december 2025 opnieuw ingevoerd zal worden, waardoor het mogelijk wordt voor beide partijen om de arbeidsovereenkomst te beëindigen met een opzegtermijn van een week gedurende de eerste zes maanden van de overeenkomst. De nodige teksten hiervoor werden opgesteld en voor advies voorgelegd aan de Nationale Arbeidsraad in mei 2025. Na een herinnering in september besliste de Raad om geen advies uit te brengen. De tekst werd in eerste lezing goedgekeurd voor het einde van het jaar en bevindt zich nu voor advies bij de Raad van State.

Onder de nieuwe maatregelen die ik in 2026 wil nemen, bevindt zich de afschaffing, op vraag van de inspectiediensten, van de verplichte melding aan de inspectiediensten van overuren gepresteerd wegens onvoorziene omstandigheden. Deze maatregel zal het

chômage temporaire. Le travailleur bénéficiera d'un revenu stable.

Ce projet sera prochainement discuté plus en détail au sein du gouvernement.

Flexi-jobs

Ensemble avec le ministre des Affaires sociales et le ministre des Finances, j'ai travaillé à la mise en œuvre des modalités convenues dans l'accord de gouvernement concernant les flexi-jobs.

Un avant-projet de loi a déjà été approuvé en première lecture et envoyé pour avis au comité A et le comité d'entreprises publiques. Après avis du Conseil d'État, le texte sera discuté au sein du gouvernement une deuxième fois.

Le plafond des revenus maximum pour les flexi-jobs sera porté à 18.000 euros par an et le salaire horaire maximum dans le secteur de l'Horeca sera porté à 21 euros. L'interdiction pour les salariés à temps plein de travailler dans des entreprises liées est supprimée.

Les flexi-jobs seront également étendus à tous les secteurs en tenant compte des règles d'accès aux professions protégées dans les secteurs publics et privés confrontés à d'importantes pénuries. Nous respectons l'autonomie des partenaires sociaux et conservons la possibilité d'exclure les flexi-jobs via un opt-out. Les services compétents seront invités à poursuivre le monitoring requis et à signaler les éventuels abus.

Période d'essai

L'accord de gouvernement prévoyait aussi qu'après concertation avec les partenaires sociaux, au plus tard le 31 décembre 2025, la période d'essai sera réintroduite, permettant aux deux parties de mettre fin au contrat de travail avec un préavis d'une semaine au cours des six premiers mois du contrat. Les textes nécessaires à cet effet ont été rédigés et soumis pour avis au Conseil national du travail en mai 2025. Après un rappel en septembre, le Conseil a décidé de ne pas rendre un avis. Le texte a été approuvé en première lecture avant le nouvel an et se trouve pour avis au Conseil d'État.

Parmi les nouvelles mesures que je souhaite mettre en place en 2026 figure la suppression, à la demande des services d'inspection, de l'obligation de notification aux services d'inspection des heures supplémentaires prestées en raison de circonstances imprévues. Cette

bovendien mogelijk maken om de administratieve lasten voor ondernemingen opnieuw te verminderen.

Bovendien voorziet het regeerakkoord dat in de gevallen waarin de akkoorden tussen werkgever en werknemer om de zes maanden moeten worden vernieuwd (bijvoorbeeld voor de vierdagenweek), deze verplichting vervangen moet worden of op zijn minst aangevuld met de mogelijkheid om een akkoord van onbepaalde duur af te sluiten, met een zesmaandelijks herroepingsrecht. Ook hier zal ik werk van maken.

Het regeerakkoord voorziet ook dat werk gemaakt wordt van uitzendarbeid van onbepaalde duur. Ook dit is een belangrijke maatregel. Deze maatregel biedt ondernemingen meer flexibiliteit en versterkt de werkzekerheid voor de werknemers. Ondernemingen kunnen op die manier voldoen aan hun personeelsbehoeften zonder voortdurend tijdelijke contracten te moeten verlengen, terwijl de werknemers de mogelijkheid krijgen te werken in een stabiel kader, met behoud van de voordelen van uitzendarbeid. Dit versterkt eveneens de aantrekkelijkheid van onze arbeidsmarkt. In overleg met de sociale partners zullen we onderzoeken hoe misbruik van niet-aanwervingsclausules kan voorkomen en aangepakt worden. We bekijken eveneens hoe het gebruik van projectourcing in de zorg ontmoedigd kan worden.

Eind december heeft de voorzitter van het paritair comité mij ervan op de hoogte gebracht dat de sociale partners geen akkoord hadden bereikt. Ik zal dan ook van de nodige initiatieven nemen om het regeerakkoord uit te voeren.

Tot slot zal ik, in samenwerking met de ministers van Financiën, Mobiliteit en Sociale Zaken werk maken van de implementatie van de eerste fase van het mobiliteitsbudget, dat systematisch kan worden aangeboden door werkgevers aan werknemers die recht hebben op een bedrijfswagen of die er reeds over beschikken.

De responsabiliseringsbijdrage voor opeenvolgende dagcontracten in de uitzendsector werd na twee jaar praktijk geëvalueerd door de sociale partners. Naar aanleiding van deze evaluatie zal ik bekijken of er extra maatregelen moeten worden genomen om misbruik aan te pakken.

Tijdens het conclaaf heeft de regering eveneens beslist dat elke werkgever dient te beschikken over een deugdelijk systeem waarmee de door iedere werknemer gepresteerde dagelijkse en wekelijkse arbeidstijd op een objectieve, betrouwbare en toegankelijke manier kan worden geregistreerd. Samen met de minister van

mesure permettra en outre de réduire à nouveau la charge administrative pour les entreprises.

Par ailleurs, l'accord de gouvernement prévoit que, dans les cas où les accords entre l'employeur et le travailleur doivent être renouvelés tous les six mois (par exemple pour la semaine de quatre jours), cette obligation doit être remplacée ou au minimum complétée par la possibilité de conclure un accord à durée indéterminée, assorti d'un droit de révocation semestriel. Je m'y attellerai également.

L'accord de gouvernement prévoit également que des travaux seront menés pour mettre en œuvre le travail intérimaire à durée indéterminée. Il s'agit également d'une mesure importante. Cette mesure offre davantage de flexibilité aux entreprises et renforce la sécurité de l'emploi pour les travailleurs. Les entreprises peuvent ainsi mieux répondre à leurs besoins en personnel sans devoir prolonger constamment des contrats temporaires, tandis que les travailleurs ont la possibilité d'évoluer dans un cadre plus stable, tout en conservant les avantages du travail intérimaire. Cela renforce également l'attractivité de notre marché du travail. En concertation avec les partenaires sociaux, nous étudierons comment prévenir et lutter contre les abus liés aux clauses de non-engagement. Nous examinerons également comment décourager le recours à l'externalisation de projets dans le secteur de la santé.

Fin décembre, la présidente de la commission paritaire m'a informé que les partenaires sociaux n'étaient pas parvenus à un accord. J'entends dès lors prendre les initiatives nécessaires afin de mettre en œuvre l'accord de gouvernement.

Enfin, je travaillerai, en collaboration avec les ministres des Finances, de la Mobilité et des Affaires sociales, à la mise en œuvre de la première phase du budget mobilité, qui pourra être systématiquement proposé par les employeurs aux travailleurs ayant droit à une voiture de société ou qui en disposent déjà.

La contribution de responsabilisation pour les contrats journaliers successifs dans le secteur intérimaire a été évaluée, après deux années de pratique, par les partenaires sociaux. À la suite de cette évaluation, j'examinerai s'il convient de prendre des mesures supplémentaires pour lutter contre les abus.

Lors du conclave, le gouvernement a également décidé que chaque employeur doit disposer d'un système adéquat permettant d'enregistrer, de manière objective, fiable et accessible, le temps de travail quotidien et hebdomadaire effectué par chaque travailleur. En collaboration avec la ministre de la Fonction publique,

ambtenarenzaken zal ik werk maken van een voorontwerp van wet hieromtrent.

Arbeidsmigratie

We ondersteunen maximaal vanuit het federaal niveau het arbeidsmigratiebeleid van de deelstaten. Er zullen gerichte maatregelen worden genomen om migranten beter te integreren op de arbeidsmarkt. Om dit doel te bereiken, nemen we prioritair maatregelen en kijken we hiervoor naar de rapporten van de Nationale Bank van België en de Hoge Raad voor de Werkgelegenheid.

We zetten verder in op het stroomlijnen van de gecombineerde vergunningsprocedure en maatregelen ter bescherming van werknemer-gecombineerde vergunninghouders die slachtoffer zijn van sociale inbreuken door de werkgever.

We zorgen ervoor dat legale arbeidsmigratie inpast in een globale migratiestrategie die focust op internationale samenwerking.

Administratieve vereenvoudiging

Administratieve vereenvoudiging en digitalisering zijn essentieel om de competitiviteit van Belgische bedrijven te verbeteren. Door de administratieve lasten te verminderen, kunnen bedrijven tijd en middelen vrijmaken voor hun kernactiviteiten: innovatie en ondernemen. Gelijklopend is de digitalisering van de economische interactie tussen bedrijven en met de administratie ook van cruciaal belang. Deze maatregelen dragen immers in grote mate bij tot het creëren van een omgeving die bevorderlijk is voor groei en innovatie.

De federale regering heeft van administratieve vereenvoudiging een prioriteit gemaakt, met een duidelijk doel: de administratieve lasten voor bedrijven en werknemers verminderen. De regering wil de administratieve lasten met 30 % verminderen. Het Federaal Plan Administratieve Vereenvoudiging (FPAV) dat in december 2025 werd goedgekeurd legt een ambitieus kader vast om dit doel te bereiken.

In deze context heb ik een geheel aan concrete maatregelen voorgesteld, die voortvloeien uit het sectoroverleg en afgestemd zijn op de e-Gov 3.0 strategie en de engagementen in het interfederaal plan MAKE2025-2030. Deze maatregelen zijn opgebouwd rond drie prioriteiten:

— De digitalisering en de automatisering van de sociale verplichtingen om overbodige formaliteiten te verminderen en de transparantie te versterken.

je travaillerais à l'élaboration d'un avant-projet de loi en la matière.

Migration pour raison professionnelle

Au niveau fédéral, nous soutenons pleinement la politique de migration à des fins professionnelles des entités fédérées. Des mesures-cibles seront prises afin de mieux intégrer les ressortissants étrangers sur le marché de l'emploi. Pour atteindre cet objectif, nous prendrons des mesures prioritaires en nous basant sur les rapports de la Banque Nationale de Belgique et du Conseil supérieur de l'emploi.

De même, la procédure des permis uniques sera simplifiée et des mesures seront adoptées pour protéger les salariés titulaires de permis uniques qui sont victimes d'infractions sociales de la part de leur employeur.

Nous veillons à ce que la migration légale de main d'œuvre s'inscrive dans une stratégie globale de migration axée sur la coopération internationale.

Simplification administrative

La simplification administrative et la numérisation sont essentielles pour améliorer la compétitivité des entreprises belges. Réduire les charges administratives, c'est permettre aux entreprises de libérer du temps et des ressources pour leurs activités principales: innover et entreprendre. Parallèlement, la numérisation des interactions économiques des entreprises entre elles et avec l'administration est également cruciale. Ces mesures contribuent à créer un environnement propice à la croissance et à l'innovation.

Le gouvernement fédéral a fait de la simplification administrative une priorité, avec un objectif clair: réduire les charges administratives de 30 %. Le Plan fédéral de simplification administrative (PFSA) approuvé en décembre 2025 fixe un cadre ambitieux pour atteindre cet objectif.

Dans ce contexte, j'ai proposé un ensemble de mesures concrètes, issues des consultations sectorielles et alignées sur la stratégie e-Gov 3.0 et les engagements du plan interfédéral MAKE 2025-2030. Ces mesures s'articulent autour de trois priorités:

— La digitalisation et l'automatisation des obligations sociales, afin de réduire les formalités redondantes et renforcer la transparence.

— De harmonisering en de vereenvoudiging van de arbeidsregelingen, met als doel de procedures te verlichten en de rechtszekerheid te versterken.

— De verlichting van de rapportageverplichtingen om duplicaties te schrappen en de gegevens via de openbare databanken te automatiseren.

Deze hervormingen zijn erop gericht een eenvoudiger, meer digitaal en transparantere administratieve omgeving te bieden aan ondernemingen en werknemers. Tot slot hecht ik groot belang aan de vereenvoudiging van het leven van burgers en ondernemingen. Daarom zal ik aan de Ministerraad maatregelen voorleggen die het mogelijk maken om de administratieve verplichtingen voor ondernemers te vereenvoudigen of te schrappen.

Tot slot heeft de regering, in een logica van administratieve vereenvoudiging en doeltreffendheid van het tewerkstellingsbeleid, een einde gemaakt aan de startbaanverplichting die in 1999 werd ingevoerd. Deze maatregel legde werkgevers van meer dan 50 werknemers op om een quotum van 3 % jongeren jonger dan 26 jaar te behalen en te voldoen aan jaarlijkse rapportageverplichtingen. In werkelijkheid had de maatregel geen significante impact op de toegang van jongeren tot de arbeidsmarkt, en genereerde hij een zware administratieve en overmatige last voor ondernemingen. De afschaffing ervan is er dus op gericht te zorgen voor meer aanwervingsvrijheid, nutteloze bureaucratie te verminderen en werkgevers in staat te stellen zich te focussen op een HR-beleid gebaseerd op vaardigheden en werkelijke behoeften. Deze keuze kadert in een benadering ten voordele van een modernere, evenwichtigere en efficiëntere arbeidsmarkt die tegelijkertijd de opportuniteiten geboden aan jongeren versterkt en het vermogen van ondernemingen om jobs te creëren, te innoveren en competitief te blijven in een veeleisende economische context.

Hervorming federale administraties

Samen met mijn collega's draag ik bij aan het initiatief van mijn collega, de minister van Modernisering van de Overheid, voor de hervorming van de federale administraties.

Dit omvat de reorganisatie van de sociale federale overheidsdiensten met als doel maximaal synergiën te bekomen. Eén van de doelstellingen is om te komen tot een sterke overheidsdienst Sociale zaken.

De voorzitters van de FOD Sociale Zekerheid en de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg hebben de opdracht gekregen om tegen 31 maart 2026 en in overleg met de betrokken stakeholders aan de

— L'harmonisation et la simplification des régimes de travail, avec pour objectif d'alléger les procédures et de renforcer la sécurité juridique.

— L'allègement des obligations de reporting, afin de supprimer les doublons et automatiser les données via les bases publiques.

Ces réformes visent à offrir un environnement administratif plus simple, plus digital et plus transparent pour les entreprises et les travailleurs. Enfin, j'accorde une grande importance à simplifier la vie des citoyens et des entreprises. C'est pourquoi je soumettrai au Conseil des ministres des mesures permettant de simplifier ou de supprimer les obligations administratives pour les entrepreneurs.

Enfin, dans une logique de simplification administrative et d'efficacité des politiques de l'emploi, le gouvernement a mis fin à l'obligation de premier emploi, instaurée en 1999. Cette mesure imposait aux employeurs de plus de 50 travailleurs d'atteindre un quota de 3 % de jeunes de moins de 26 ans et de satisfaire à des obligations de reporting annuel. Dans les faits, elle n'a pas démontré d'impact significatif sur l'accès des jeunes au marché du travail, tout en générant une charge administrative lourde et disproportionnée pour les entreprises. Sa suppression vise dès lors à restaurer une plus grande liberté de recrutement, à réduire la bureaucratie inutile et à permettre aux employeurs de se concentrer sur des politiques de ressources humaines fondées sur les compétences et les besoins réels. Ce choix s'inscrit dans une approche assumée en faveur d'un marché du travail plus moderne, plus équilibré et plus efficace, qui renforce simultanément les opportunités offertes aux jeunes et la capacité des entreprises à créer de l'emploi, à innover et à rester compétitives dans un contexte économique exigeant.

Réforme des administrations fédérales

Avec mes collègues, je contribue à l'initiative de ma collègue, la ministre de l'Action et de la Modernisation publique, visant à réformer les administrations fédérales.

Cela comprend la réorganisation des services publics fédéraux sociaux dans le but de réaliser un maximum de synergies. L'un des objectifs est d'aboutir à un service public Affaires sociales fort.

Les présidents du SPF Sécurité sociale et du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale ont été chargés de présenter aux ministres compétents, d'ici au 31 mars 2026 et en concertation avec les parties prenantes

bevoegde ministers een volledig uitgewerkt operationeel actieplan inclusief tijdslijn voor te stellen. De volledige integratie (fusie) van de FOD SZ, FOD WASO en POD MI dient in één beweging te gebeuren.

De voorzitters van de FOD Sociale Zekerheid en de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg hebben de opdracht gekregen om tegen 31 maart 2026 en in overleg met de betrokken stakeholders aan de bevoegde ministers een volledig uitgewerkt operationeel actieplan inclusief tijdslijn voor te stellen. De volledige integratie (fusie) van de FOD SZ, FOD WASO en POD MI dient in één beweging te gebeuren.

9.– Strijd tegen sociale fraude

In de loop van de voorbije maanden hebben wij de strijd tegen sociale en fiscale fraude opgevoerd om eerlijke concurrentie tussen ondernemingen en een correct gebruik van overheidsmiddelen te garanderen. De sociale inspecties werden geïntensiveerd in de meest gevoelige sectoren, waar specifieke gedragscodes werden uitgewerkt om de praktijken beter te omkaderen en alle actoren te responsabiliseren.

Een wetsontwerp, uitgewerkt in samenspraak met de minister belast met Sociale fraudebestrijding en de minister van Justitie, werd afgewerkt met het oog op de verhoging van de opcentiemen van strafrechtelijke en administratieve boetes, zodat rekening wordt gehouden met de inflatie en vermeden wordt dat hun impact met de tijd wordt uitgehold.

Deze maatregelen geven een duidelijk signaal: fraude zal niet langer worden getolereerd en de naleving van de regels wordt opnieuw een voordeel, geen handicap.

Er werd een nieuw actieplan 2026-2027 overeengekomen dat zal dienen als operationeel kader, na de goedkeuring van het strategisch plan 2026-2029 dat de prioriteiten op middellange termijn vastlegt, met name in de strijd tegen sociale dumping, sociale uitkeringsfraude en zwartwerk, in het bijzonder door de begunstigen van sociale uitkeringen. Er werd bijzondere aandacht besteed aan de recente vaststellingen over langdurig zieken en de fraude in de gezondheidszorgen. Door de pakkans te vergroten, willen wij een mentaliteitswijziging teweegbrengen in het ecosysteem van de ziekte-uitkeringen.

Ik wil er ook aan herinneren dat wij, ondanks een budgetair bijzonder moeilijke periode, investeringen mogelijk hebben gemaakt voor de aanwerving van 100 extra

concernées, un plan d'action opérationnel complet, assorti d'un calendrier. L'intégration complète (fusion) du SPF Sécurité sociale, du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale et du SPP Intégration sociale doit se faire en une seule fois.

Dans le cadre des réformes relatives à du redesign fédéral et à la centralisation des services de soutien, nous veillons en permanence à la position particulière des IPSS. La coopération des présidents, des fonctionnaires dirigeants et de l'administration est essentielle à la réussite et à la mise en œuvre des réformes structurelles. Nous demandons donc au Collège des présidents des IPSS de soumettre au Conseil des ministres, pour décision, un projet de centralisation et de synergie avant le 31 mars 2026.

9.– Lutte contre la fraude sociale

Au cours des derniers mois, nous avons renforcé la lutte contre la fraude sociale et fiscale afin de garantir une concurrence loyale entre entreprises et une juste utilisation des moyens publics. Les inspections sociales ont été intensifiées dans les secteurs les plus sensibles, où des codes de conduite spécifiques ont été élaborés pour mieux encadrer les pratiques et responsabiliser tous les acteurs.

Un projet de loi, élaboré conjointement avec le ministre en charge de la Lutte contre la Fraude sociale et la ministre de la justice, a été finalisé afin que les décimes additionnels des amendes pénales et administratives soient révisés à la hausse pour tenir compte de l'inflation et éviter que leur impact ne s'érode avec le temps.

Ces mesures envoient un signal clair: la fraude ne sera plus tolérée et le respect des règles redevient un avantage, non un handicap.

Un nouveau plan d'action 2026-2027 a été convenu et servira de cadre opérationnel, à la suite de l'adoption du plan stratégique 2026-2029 qui a fixé les priorités à moyen terme, notamment dans la lutte contre le dumping social, la fraude aux prestations sociales ou encore le travail non déclaré, en particulier par les bénéficiaires d'allocations sociales. Une attention particulière a été accordée aux constatations récentes concernant les malades de longue durée et la fraude dans les soins de santé. En augmentant le risque de détection, nous veillons à instaurer un changement de mentalité dans l'écosystème des indemnités de maladie.

Je souhaite également rappeler que, malgré une période budgétaire particulièrement difficile, nous avons rendu possibles des investissements pour le recrutement

sociale inspecteurs. Het doel is om de stabiliteit van de slagkracht van onze inspectiediensten te verzekeren.

Gelijklopend zullen wij de controle-instrumenten moderniseren, met name via een betere interconnectie van de databanken tussen inspectie, fiscaliteit, politie en justitie, zowel in België als op Europees niveau.

Tijdens het conclaaf zijn wij ook overeengekomen om een check-in/check-outsysteem in te voeren voor werken in onroerende staat, om administratieve vereenvoudiging en een betere opvolging van de veiligheid op de werf met elkaar te verzoenen.

Samen met mijn collega belast met Sociale fraudebestrijding hebben wij beslist om de sociale inspecteurs toe te laten de hoedanigheid te verkrijgen van officier van gerechtelijke politie voor mobiliteitsovertredingen. Dit zal hen toelaten onmiddellijke inningen uit te voeren bij internationale transporteurs en hun collega's bij mobiliteit en de politie optimaal bij te staan in de uitvoering van hun opdrachten.

Ik verwacht ook in 2026 de werkzaamheden te kunnen realiseren voor de update van het samenwerkingsakkoord tussen de gewestelijke en federale inspectiediensten, om zo de efficiëntie van onze inspectiediensten te versterken. Ik engageer mij dan ook ten volle in deze strijd. De acties die ik zojuist heb vermeld, zijn erop gericht de samenwerking tussen de verschillende instellingen te versterken, de instrumenten voor fraudedetectie te verbeteren en strengere sancties in te voeren voor fraudeurs.

De sociale inspectie van de FOD Werkgelegenheid zal volledig meewerken aan de versterking van de strijd tegen sociale fraude, met name in het kader van de detachering van buitenlandse werknemers in België via zijn ter zake gespecialiseerde cellen.

Bovendien is wat er al door de inspecties werd gerealiseerd aanzienlijk: in totaal werden er tot op heden 7.454 sectorcontroles uitgevoerd in het kader van de gemeenschappelijke controleacties. Voor de eerste zes maanden van 2025 werd volgens de SIOD al een resultaat geboekt van 180 miljoen euro.

Tot slot zal om dit alles mogelijk te maken de rol van de SIOD als strategisch steunorgaan worden gemoderniseerd om de synergiën tussen de inspectiediensten nog efficiënter te versterken.

Sociale fraude is complex en evolueert, maar ons antwoord is voortaan gestructureerd, gecoördineerd en onverbiddelijk. Onze boodschap is duidelijk: wie de

de 100 inspecteurs sociaux supplémentaires. L'objectif est d'assurer une stabilité dans la capacité d'action de nos services d'inspection.

En parallèle, nous moderniserons les outils de contrôle, notamment via une meilleure interconnexion des bases de données entre inspection, fiscalité, police et justice, en Belgique comme à l'échelle européenne.

Lors du conclave, nous avons également convenu de mettre en place un système de check-in/check-out pour les travaux immobiliers, afin de concilier simplification administrative et meilleur suivi de la sécurité sur le chantier.

Enfin, avec mon collègue en charge de la lutte contre la fraude sociale, nous avons décidé de permettre aux inspecteurs sociaux d'obtenir la qualité d'officier de police judiciaire pour les infractions liées à la mobilité. Cela leur permettra d'effectuer des perceptions immédiates auprès des transporteurs internationaux et d'assister de manière optimale leurs collègues de la mobilité et de la police dans l'exécution de leurs missions.

J'attends également de pouvoir, en 2026, réaliser les travaux relatifs à la mise à jour de l'accord de coopération entre les services d'inspection régionaux et fédéraux, afin de renforcer ainsi l'efficacité de nos services d'inspection. Je suis donc pleinement engagé dans cette lutte. Les actions que je viens de mentionner visent à renforcer la coopération entre les différentes institutions, à améliorer les outils de détection de la fraude et à instaurer des sanctions plus strictes pour les fraudeurs.

L'Inspection du travail du SPF Emploi coopérera pleinement au renforcement de la lutte contre la fraude sociale notamment dans le cadre du détachement des travailleurs étrangers en Belgique via ses cellules spécialisées en cette matière.

D'ailleurs, ce qui est déjà réalisé par les inspections est déjà considérable: Au total, 7.454 contrôles sectoriels ont été effectués à ce jour dans le cadre des actions de contrôle communes. Pour le premier semestre de cette année, un résultat de 180 millions d'euros a déjà été obtenu, selon le SIRS.

Enfin, pour rendre tout cela possible, le rôle du SIRS en tant qu'organe stratégique de soutien sera modernisé, afin de renforcer encore plus efficacement les synergies entre les services d'inspection.

La fraude sociale est complexe et évolutive, mais notre réponse sera désormais structurée, coordonnée et implacable. Notre message est clair: celui qui respecte

regels respecteert, zal worden gesteund, wie ze omzeilt zal eindelijk de prijs betalen.

10.– Een gemoderniseerd sociaal overleg: evenwicht tussen dialoog, verantwoordelijkheid en transparantie

Het sociaal overleg maakt deel uit van het DNA van ons Belgische model. Het blijft een waardevol instrument voor cohesie en stabiliteit. Maar om legitiem en efficiënt te blijven, moet het evolueren aan hetzelfde ritme als de samenleving die het reguleert. In een mobielere en gediversifieerdere arbeidsmarkt die veeleisender is in termen van transparantie en verantwoordelijkheid, volstaat het niet langer om de geërfde evenwichten te behouden: ze moeten worden gemoderniseerd.

Onze ambitie is duidelijk: de dialoog versterken zonder rigiditeit, de syndicale rechten waarborgen en tegelijk hun uitoefening verduidelijken, en zorgen voor een onberispelijk gebruik van de overheidsmiddelen die aan de sociale actoren zijn toevertrouwd. De modernisering van het sociaal overleg betekent niet dat het wordt verzwakt. Integendeel, ze geeft het de middelen om een solide en gerespecteerde pijler van onze economische democratie te blijven.

In een geest van modernisering en efficiëntie vragen wij de sociale partners om tegen 1 januari 2027 het aantal paritaire comités te rationaliseren om het sociaal overleg aan te passen aan de economische realiteit van de 21^{ste} eeuw. Minder structuren betekent meer leesbaarheid, meer slagkracht, een grotere capaciteit om de uitdagingen van de arbeidsmarkt aan te gaan.

We waarborgen de juridische bescherming van de vakbonden voor wat betreft betogingen en stakingen onder stakingsaanzegging of hun rol binnen bedrijven, zodat ze hun historische rol kunnen blijven spelen. Voor hun handelingen als dienstverlener of als organisator van (andere) activiteiten vallen ze onder de gangbare regels van financiële transparantie en juridische aansprakelijkheid.

Daarnaast zullen de vakbonden de opdracht tot uitbetaling van de werkloosheidsuitkeringen blijven vervullen. In het belang van goed bestuur en institutionele onpartijdigheid zullen de sociale partners echter geen deel meer uitmaken van het beheerscomité van de HVW. Deze laatste zal worden gemoderniseerd om aan efficiëntie te winnen en de kwaliteit van de dienstverlening aan werkzoekenden te verbeteren.

Het gebruik van overheidsmiddelen die bestemd zijn voor instellingen die betrokken zijn bij de sociale zekerheid zal worden onderworpen aan een versterkte

les règles sera soutenu; celui qui les contourne devra enfin en assumer le coût.

10.– Une concertation sociale modernisée: équilibre entre dialogue, responsabilité et transparence

La concertation sociale fait partie de l'ADN de notre modèle belge. Elle reste un outil précieux de cohésion et de stabilité. Mais pour demeurer légitime et efficace, elle doit évoluer au même rythme que la société qu'elle régule. Dans un marché du travail plus mobile, plus diversifié et plus exigeant en termes de transparence et de responsabilité, il ne suffit plus de préserver les équilibres hérités: il faut les moderniser.

Notre ambition est claire: renforcer le dialogue sans rigidité, garantir les droits syndicaux tout en clarifiant leur exercice, et assurer une utilisation irréprochable des moyens publics confiés aux acteurs sociaux. Moderniser la concertation, ce n'est pas l'affaiblir; c'est lui donner les moyens de rester un pilier solide et respecté de notre démocratie économique.

Dans un esprit de modernisation et d'efficacité, nous invitons les partenaires sociaux à rationaliser d'ici le 1^{er} janvier 2027 le nombre de commissions paritaires, afin d'adapter la concertation sociale à la réalité économique du XXI^e siècle. Moins de structures, c'est plus de lisibilité, plus de réactivité, et une meilleure capacité à répondre aux défis du marché du travail.

Nous garantissons la protection juridique des syndicats concernant les manifestations et les grèves avec un préavis de grève ou leur rôle dans les entreprises afin que chaque organisation puisse continuer à exercer son rôle historique. Pour leurs actions comme prestataire de service ou organisateur d'(autres) activités, elles sont soumises aux règles habituelles de transparence financière et de responsabilité juridique.

Par ailleurs, les syndicats continueront à assurer la mission de paiement des allocations de chômage. Toutefois, dans un souci de bonne gouvernance et d'impartialité institutionnelle, les partenaires sociaux ne feront plus partie du comité de gestion de la CAPAC. Cette dernière sera modernisée pour gagner en efficacité et en qualité de service envers les demandeurs d'emploi.

L'utilisation des fonds publics destinés aux institutions impliquées dans la sécurité sociale sera soumise à une vérification renforcée par la Cour des comptes. Toutes

controle door het Rekenhof. Alle structuren die met overheidsmiddelen worden gefinancierd, met inbegrip van diegene die tot secundaire netwerken behoren, zullen moeten aantonen dat de toegekende middelen correct, doelgericht en efficiënt worden aangewend. Dit impliceert een regelmatige herevaluatie van de controleprocedures van de OISZ, van de financiële stromen die aan hen worden toegewezen, evenals van de responsabiliseringsmechanismen die ze begeleiden.

Om een optimale dienstverlening aan burgers te garanderen, zal er een kwaliteitsbarometer van de uitbetalingsinstellingen van werkloosheidsuitkeringen worden ingevoerd, naar het voorbeeld van wat al bestaat voor de erkende sociale secretariaten. Deze regeling zal het mogelijk maken om de kwaliteit van de dossierverwerking, de betrouwbaarheid van de gegevensuitwisseling met de openbare instellingen van sociale zekerheid en de snelheid waarmee de begunstigden geholpen worden te objectiveren. De RVA zal toezien op de naleving van de vastgelegde criteria.

De bescherming tegen ontslag van de personeelsvertegenwoordigers die werkelijk verkozen werden bij de sociale verkiezingen blijft ongewijzigd. Om opnieuw te zorgen voor een correct evenwicht tussen syndicale bescherming en rechtszekerheid voor ondernemingen, zal de duur van de bescherming van kandidaten die voor de tweede keer niet verkozen worden, ingekort worden van twee jaar tot zes maanden.

Onze democratie berust op twee principes die onlosmakelijk met elkaar verbonden zijn: de vrijheid van meningsuiting en individuele verantwoordelijkheid. Hoewel het recht om te demonstreren volledig moet worden gewaarborgd, vereist de bescherming van de openbare orde en de collectieve veiligheid dat kan worden opgetreden tegen ontsporingen. Daarom zullen wij rechters de mogelijkheid bieden om personen die zijn veroordeeld voor gewelddadige feiten of ernstige verstoringen, te verbieden deel te nemen aan toekomstige manifestaties.

Tot slot vragen wij, om het kader voor de uitoefening van het stakingsrecht veilig te stellen, de sociale partners om uiterlijk tegen 31 december 2025 de toepasselijke regels te verduidelijken, door het herenakkoord uit 2002 te actualiseren in het licht van de rechtspraak en de internationale standaarden. Het stakingsrecht moet volledig worden gewaarborgd, maar met respect voor de vrijheden van anderen, de continuïteit van essentiële activiteiten en de openbare orde. De regering verbindt zich ertoe het gedefinieerde evenwicht te respecteren.

les structures financées sur ressources publiques, y compris celles relevant des réseaux secondaires, devront démontrer l'usage correct, ciblé et efficace des moyens alloués. Cela implique une réévaluation régulière des procédures de contrôle des IPSS, des flux financiers qui leur sont destinés ainsi que des mécanismes de responsabilisation qui les accompagnent.

Pour garantir un service optimal aux citoyens, un baromètre de qualité des institutions de paiement des allocations de chômage sera introduit, à l'image de ce qui existe déjà pour les secrétariats sociaux agréés. Ce dispositif permettra d'objectiver la qualité du traitement des dossiers, la fiabilité des échanges de données avec les institutions publiques de sécurité sociale et la rapidité de prise en charge des bénéficiaires. L'ONEM veillera au respect des critères établis.

La protection contre le licenciement des représentants du personnel effectivement élus lors des élections sociales reste inchangée. En revanche, afin de rétablir un juste équilibre entre protection syndicale et sécurité juridique pour les entreprises, la durée de protection accordée aux candidats non élus pour la deuxième fois sera ramenée de deux ans à six mois.

Notre démocratie repose sur deux principes indissociables: la liberté d'expression et la responsabilité individuelle. Si le droit de manifester doit continuer à être pleinement garanti, la protection de l'ordre public et de la sécurité collective impose de pouvoir agir contre les débordements. Dès lors, nous permettrons aux juges d'interdire de participation à de futures manifestations les individus condamnés pour faits violents ou graves perturbations.

Enfin, afin de sécuriser le cadre d'exercice du droit de grève, nous demandons aux partenaires sociaux de clarifier d'ici le 31 décembre 2025 les règles applicables, en actualisant l'accord de 2002 à la lumière de la jurisprudence et des standards internationaux. Le droit de grève doit être pleinement garanti, mais dans le respect des libertés d'autrui, de la continuité des activités essentielles et de l'ordre public. Le gouvernement s'engage à respecter l'équilibre qui sera défini.

11.– Een coherent en sterk werkgelegenheidsbeleid in de Europese en internationale context

De regering zal de initiatieven op internationaal vlak blijven steunen om oneerlijke concurrentie voor onze ondernemingen en onmenselijke arbeidsomstandigheden te vermijden.

Op mondiaal niveau blijven wij de fundamentele rol van de Internationale Arbeidsorganisatie (IAO) en haar engagement voor sociale rechtvaardigheid en waardig werk voor iedereen, evenals haar unieke tripartite structuur, steunen.

België heeft twee nieuwe conventies van IAO geratificeerd tijdens mijn bezoek aan de Internationale Arbeidsconferentie van juni 2025: conventie nr. 188 over arbeid in de visserij (2007) en conventie nr. 131 over de bepaling van minimumlonen (1970). De ratificering van deze twee conventies illustreert ons permanente engagement ten voordele van een normatief mandaat voor de IAO die een cruciale rol speelt in de versterking van de band tussen economische groei en sociale vooruitgang. Daarmee plaatst België zich op de derde plaats van de IAO-lidstaten die de meeste conventies hebben geratificeerd, met 118 ratificeringen (116 conventies en 2 protocollen). Met deze ratificeringen onderstreept België zijn permanente ondersteuning van de opdracht en de waarden van de IAO.

België heeft bijgedragen aan de normatieve werkzaamheden van de IAO en heeft de goedkeuring gesteund van een nieuwe conventie en een nieuwe aanbeveling over biologische gevaren in de werkomgeving. De 113de Internationale Arbeidsconferentie heeft in juni 2025 de eerste internationale arbeidsnormen aangenomen om de blootstelling aan biologische risico's op het werk te voorkomen en werknemers daar beter tegen te beschermen. Dit vormt een belangrijke stap in de mondiale inspanningen om de veiligheid en de gezondheid op het werk in alle sectoren te versterken.

België heeft ook bijgedragen aan de eerste bespreking van de IAO met het oog op de uitwerking van nieuwe instrumenten over waardig werk in de platformeconomie. Wij hebben de voorstellen gesteund ten gunste van de aanneming van een conventie aangevuld met een aanbeveling. Het gaat om een belangrijke stap om de rechten en omstandigheden van werknemers van digitale platformen te verbeteren en aan te tonen dat technologische innovatie en de opkomst van nieuwe vormen van arbeidsorganisatie hand in hand kunnen gaan met bescherming en billijkheid. Deze bespreking zal worden voortgezet in 2026 tijdens de 114de sessie van de IAO, met het oog op de aanneming van deze twee instrumenten.

11.– Une politique de l'emploi cohérente et forte dans le contexte européen et international

Le gouvernement continuera à soutenir les initiatives, à l'échelle internationale, afin d'éviter la concurrence déloyale pour nos entreprises et les conditions de travail inhumaines.

Au niveau mondial, nous avons continué à soutenir le rôle fondamental de l'Organisation internationale du Travail (OIT) et son engagement envers la justice sociale et le travail décent pour tous ainsi que sa structure tripartite unique.

La Belgique a ratifié deux nouvelles conventions de l'OIT, lors de la visite du ministre Clarinval à la Conférence internationale du Travail en juin 2025: la convention n°188 sur le travail dans la pêche (2007) et la convention n°131 sur la fixation des salaires minima (1970). La ratification de ces deux instruments illustre notre engagement continu en faveur du mandat normatif de l'OIT qui joue un rôle crucial pour renforcer le lien entre la croissance économique et le progrès social. La Belgique se classe ainsi en troisième position des États membres de l'OIT ayant ratifié le plus grand nombre de conventions avec 118 ratifications (116 conventions et 2 protocoles). Avec ces ratifications, la Belgique souligne son soutien continu à la mission et aux valeurs de l'OIT.

La Belgique a contribué aux travaux normatifs de l'OIT et a soutenu l'adoption d'une nouvelle convention et d'une nouvelle recommandation sur les dangers biologiques dans le milieu de travail. La 113^e Conférence internationale du Travail a adopté en juin 2025 les premières normes internationales du travail visant à prévenir l'exposition aux risques biologiques en milieu de travail et à protéger les travailleurs contre ceux-ci. Cela constitue une étape importante dans les efforts mondiaux pour renforcer la sécurité et la santé au travail dans tous les secteurs.

La Belgique a également contribué à la première discussion de l'OIT en vue de l'élaboration de nouveaux instruments sur le travail décent dans l'économie des plateformes. Nous avons soutenu les propositions en faveur de l'adoption d'une convention complétée par une recommandation. Il s'agit d'une étape importante pour améliorer les droits et les conditions des travailleurs des plateformes numériques et démontrer que l'innovation technologique et l'émergence de nouvelles formes d'organisation du travail peuvent aller de pair avec la protection et l'équité. Cette discussion se poursuivra en 2026 lors de la 114^e session de la Conférence internationale du Travail, en vue de l'adoption de ces deux instruments.

België heeft de aanneming gesteund van een resolutie van de IAO over de tweede wereldtop voor de sociale ontwikkeling (2025).

Binnen de OESO hebben wij bijgedragen aan de uitwerking van een aanbeveling over het gebruik van artificiële intelligentie op de arbeidsmarkt.

Om de competitiviteit van de Europese economie te verbeteren, moet het juiste evenwicht worden gevonden tussen enerzijds financieel en economisch beleid en anderzijds het werkgelegenheids- en sociaal beleid. In deze context zetten we in op het garanderen van een evenwichtige en billijke bijdrage van de EPSCO-Raad aan het Europees Semester en aan de daarmee samenhangende beleidsprocessen.

Samen met Nederland, Denemarken, Duitsland, Italië, Letland en Luxemburg hebben wij begin 2025 een standpuntnota over de detachering van onderdanen van derde landen in de EU overgemaakt aan de Commissie en aan de collega-ministers van de andere lidstaten. Daarin pleiten wij voor een duidelijker kader inzake deze detachering.

Wij hebben kennisgenomen van de eerste evaluatie door de Europese Commissie van de Europese Arbeidsautoriteit (ELA) en zien met belangstelling uit naar de voorstellen om de autoriteit te versterken in het kader van het aangekondigde mobiliteitspakket. De Europese Commissie heeft ook een nieuw actieplan aangekondigd in het kader van de Europese Pijler van Sociale Rechten, evenals een roadmap voor kwaliteitsvolle jobs, en wij voorzien om actief deel te nemen aan de bespreking daarover en aan de acties die daaruit voortvloeien.

Samen met de gewesten en de gemeenschappen hebben wij actief deelgenomen aan een akkoord binnen de Raad van de EU over de stagerichtlijn, evenals aan de bijbehorende aanbeveling. Wij volgen ook de andere wetgevende processen van nabij. Dat geldt in het bijzonder voor de modernisering van de Europese regels voor de coördinatie van de sociale zekerheid, waarbij wij blijven pleiten voor een aanpak die rekening houdt met de nieuwe realiteiten van de arbeidsmarkt en tegelijk de Belgische bijzonderheden vrijwaart, met name op het vlak van werkloosheid.

Wij doen ons best voor een strikte en tijdige omzetting van de Europese richtlijnen, ook op het vlak van werkgelegenheid. Wij vermijden overregulering om intra-Europese concurrentie en eventuele negatieve gevolgen voor onze bedrijven te vermijden, zelfs wanneer de richtlijnen worden omgezet via sociale akkoorden.

La Belgique a soutenu l'adoption d'une Résolution de l'OIT concernant le deuxième Sommet mondial pour le développement social (2025).

Au sein de l'OCDE, nous avons contribué à l'élaboration d'une recommandation concernant l'utilisation de l'intelligence artificielle sur le marché du travail.

Afin de renforcer la compétitivité de l'économie européenne, il est nécessaire de trouver un bon équilibre entre la politique financière et la politique économique, d'une part, et la politique de l'emploi et la politique sociale, d'autre part. Dans ce contexte, nous avons poursuivi nos efforts pour garantir une contribution équilibrée et équitable du Conseil EPSCO au Semestre européen et aux processus politiques qui y sont liés.

Avec les Pays-Bas, le Danemark, l'Allemagne, l'Italie, la Lettonie et le Luxembourg, nous avons transmis début 2025 à la Commission et aux ministres collègues des autres États membres un document de position sur le détachement de ressortissants de pays tiers dans l'UE. Nous y plaidons pour un cadre plus clair concernant ce détachement.

Nous avons pris connaissance de la première évaluation par la Commission européenne de l'Autorité européenne du travail (ELA) et attendons avec intérêt les propositions visant à renforcer l'Autorité dans le cadre du paquet "mobilité" annoncé. La Commission européenne a également annoncé un nouveau plan d'action dans le cadre du Socle européen des droits sociaux, ainsi qu'une feuille de route sur les emplois de qualité, et nous prévoyons de participer activement à la discussion à ce sujet et aux actions qui en découleront.

Avec les Régions et les Communautés, nous avons participé activement à un accord au sein du Conseil de l'UE concernant la directive sur les stages, ainsi qu'à la recommandation qui l'accompagne. Nous suivons également de près les autres processus législatifs. Cela vaut en particulier pour la modernisation des règles européennes de coordination de la sécurité sociale, où nous continuons à plaider pour une prise en compte des nouvelles réalités du marché du travail tout en préservant les spécificités belges, notamment en matière de chômage.

Nous nous efforçons d'assurer une transposition en temps voulu des directives européennes, y compris dans le domaine de l'emploi. Nous évitons la surréglementation, afin d'éviter la concurrence intra-européenne et d'éventuels effets négatifs sur nos entreprises, même lorsque les directives sont transposées par le biais d'accords sociaux.

12.– Duurzame ontwikkelingsdoelstellingen

De federale regering bepaalt haar werkgelegenheidsbeleid resoluut in het kader van de Agenda 2030 van de Verenigde Naties en de duurzame ontwikkelingsdoelstellingen (SDG's) ervan. Alle prioriteiten van de Beleidsnota Werk 2026 dragen op coherente en ambitieuze wijze bij aan deze doelstellingen, conform het Federaal plan voor duurzame ontwikkeling 2021-2025 (FPDO), dat tot doel heeft alle beleidslijnen van de overheid af te stemmen op de SDG's.

1) Bijdragen aan de SDG's

Deze transversale integratie van de duurzame ontwikkeling versterkt de samenhang in het werkgelegenheidsbeleid en maakt het tegelijkertijd mogelijk om te anticiperen op de grote maatschappelijke en economische uitdagingen van de toekomst. Dankzij zijn competenties op het vlak van werkgelegenheid, arbeid en sociaal overleg speelt de FOD Werk dus een essentiële rol bij de uitvoering van de SDG's die verband houden met waardig werk, gelijke kansen en sociale innovatie. De regering wil deze dynamiek voortzetten door de interdepartementale aanpak en de sociale innovatie te bevorderen om een inclusieve, duurzame arbeidsmarkt tot stand te brengen die is aangepast aan de huidige veranderingen. Vanuit dit perspectief is het streven naar een werkzaamheidsgraad van 80 % in 2030 – een belangrijke nationale doelstelling – volledig in lijn met het streven naar volledige, productieve werkgelegenheid en waardig werk voor iedereen, die SDG 8 nastreeft.

Werkgelegenheid als vector om de armoede uit te roeien en de ongelijkheid te verminderen (SDG 1 en 10).

Emancipatie door werk staat centraal in de federale strategie en wordt aangemoedigd, zodat iedereen “volgens zijn mogelijkheden aan de collectieve inspanning bijdraagt”. De hervorming van de werkloosheidsverzekering en de intensivering van het beleid om werkzoekenden te activeren, zijn bedoeld om mensen te responsabiliseren en tegelijk hun terugkeer naar de arbeidsmarkt te bevorderen.

Door meer burgers toegang te bieden tot werk en werk lonender te maken, hebben deze maatregelen een directe impact op het terugdringen van armoede (SDG 1). Werkgelegenheid is immers een belangrijke hefboom om de inkomens van gezinnen te verbeteren en sociale uitsluiting te bestrijden.

Tegelijkertijd draagt de prioriteit die wordt gegeven aan het waarderen van werk (bijvoorbeeld door een eerlijkere belasting op arbeid en aangepaste minimumlonen) ertoe

12.– Objectifs de développement durable

Le gouvernement fédéral inscrit résolument sa politique de l'emploi dans le cadre de l'Agenda 2030 des Nations Unies et de ses Objectifs de Développement Durable (ODD). L'ensemble des priorités de la Note de politique générale Emploi 2026 contribue de manière cohérente et ambitieuse à ces objectifs, conformément au Plan Fédéral de Développement Durable 2021-2025 (PFDD) qui vise à aligner toutes les politiques publiques sur les ODD.

1) Contributions aux SDGs

Cette intégration transversale du développement durable renforce la cohérence des politiques publiques en matière d'emploi tout en permettant d'anticiper les grands défis sociétaux et économiques à venir. Ainsi, par ses compétences en emploi, travail et concertation sociale, le SPF Emploi joue un rôle essentiel dans la mise en œuvre des ODD liés à l'emploi décent, à l'égalité des chances et à l'innovation sociale. Le gouvernement entend poursuivre cette dynamique en favorisant l'approche interdépartementale et l'innovation sociale afin de garantir un marché du travail inclusif, durable et adapté aux mutations en cours. Dans cette perspective, tendre vers un taux d'emploi à 80 % d'ici 2030 – objectif national majeur – s'inscrit pleinement dans la poursuite du plein emploi productif et du travail décent pour tous visé par l'ODD 8.

L'emploi comme vecteur d'éradication de la pauvreté et de réduction des inégalités (ODD 1 et 10).

Au cœur de la stratégie fédérale, l'émancipation par le travail est encouragée afin que chacun puisse “contribuer à l'effort collectif selon ses capacités”. La réforme de l'assurance chômage et l'intensification des politiques d'activation des demandeurs d'emploi vise à responsabiliser les individus tout en dynamisant leur retour vers l'activité.

En permettant à davantage de citoyens d'accéder à un emploi et en faisant en sorte que travailler paye davantage, ces mesures agissent directement sur la réduction de la pauvreté (ODD 1). En effet, l'emploi est un levier majeur pour améliorer les revenus des ménages et lutter contre l'exclusion sociale.

Parallèlement, la priorité donnée à la valorisation du travail (par exemple via une fiscalité du travail plus juste et des salaires minimaux adaptés) contribue à ce que le

bij dat werk zorgt voor waardige levensomstandigheden, waardoor het risico op “werkende armen” afneemt.

Het garanderen van een billijk en competitief loon dat de koopkracht verhoogt en tegelijk het economische concurrentievermogen in stand houdt (krachtlijn 7 van de ABN) draagt bij aan een inclusieve groei die iedereen ten goede komt en dus aan het behalen van SDG 10 inzake het verminderen van ongelijkheid.

De toegang tot werk voor mensen die niet deelnemen aan de arbeidsmarkt wordt actief ondersteund, zodat niemand aan zijn lot wordt overgelaten. Dit streven naar sociale inclusie is in lijn met de doelstelling om de ongelijkheid terug te dringen (SDG10) door iedereen eerlijke economische kansen te bieden. Het beleid dat wordt gevoerd (opleiding, gerichte begeleiding, stimulansen voor het aanwerven van personeel) bevordert zo gelijke kansen, vooral voor de meest kwetsbare groepen zoals mensen met een handicap, migranten van buiten de EU of oudere werklozen.

Gendergelijkheid (SDG 5).

De creatie van een inclusieve arbeidsmarkt houdt met name in dat de specifieke obstakels waarmee vrouwen worden geconfronteerd, worden weggenomen. Het werkgelegenheidsbeleid omvat een transversale genderdimensie die gericht is op gendergelijkheid (SDG 5).

Er worden acties ondernomen om de gelijke behandeling van vrouwen en mannen te waarborgen en promoten – of het nu gaat om gelijke lonen of non-discriminatie bij aanwerving. Het verkleinen van de loonkloof en het bevorderen van de loopbaanontwikkeling van vrouwen behoren tot de belangrijkste uitdagingen.

Bovendien ondersteunt de regering actief maatregelen om het beroeps- en privéleven te combineren, omdat dit vooral vrouwen aangaat. De bevordering van flexibele werkregelingen of telewerken onder toezicht, evenals de strijd tegen genderstereotypen, dragen bij aan het wegnemen van hindernissen voor de werkgelegenheid van vrouwen, in overeenstemming met de uitdagingen van SDG 5.

Door meer vrouwen de mogelijkheid te bieden volledig aan de arbeidsmarkt deel te nemen, versterken deze initiatieven zowel de economische groei als de sociale gelijkheid. Ze maken deel uit van een visie van emancipatie door werk, waarbij iedereen -vrouwen en mannen- op gelijke voet zijn potentieel kan ontwikkelen.

travail assure des conditions de vie décentes, réduisant le risque de “travailleurs pauvres”.

Garantir un salaire juste et compétitif qui renforce le pouvoir d'achat tout en préservant la compétitivité économique (axe 7 de la NPG) participe à une croissance inclusive au bénéfice de tous, et donc à la réalisation de l'ODD 10 sur la réduction des inégalités.

L'accès à l'emploi des personnes éloignées du marché du travail est activement soutenu afin que personne ne soit laissé de côté. Cet engagement à l'inclusion sociale rejoint l'objectif de réduire les inégalités (ODD 10) en offrant à chacun des opportunités économiques équitables. Les politiques menées (formation, accompagnement ciblé, incitants à l'embauche) favorisent ainsi l'égalité des chances, notamment pour les groupes les plus vulnérables comme les personnes en situation de handicap, les migrants hors UE ou les chômeurs âgés.

Promouvoir l'égalité femmes-hommes (ODD 5).

Construire un marché du travail inclusif implique en particulier de lever les obstacles spécifiques rencontrés par les femmes. La politique de l'emploi intègre une dimension de genre transversale visant l'égalité entre les sexes (ODD 5).

Des actions sont menées pour garantir et promouvoir l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes – qu'il s'agisse d'égalité salariale ou de non-discrimination à l'embauche. Réduire l'écart salarial et favoriser la progression de carrière des femmes font partie des enjeux clés identifiés.

De plus, le gouvernement soutient activement les mesures de conciliation entre vie professionnelle et vie privée, conscientes que ces enjeux touchent particulièrement les femmes. La promotion de formules de travail flexibles ou de télétravail encadré, ainsi que la lutte contre les stéréotypes de genre, contribuent à éliminer les obstacles à l'emploi des femmes, conformément aux défis de l'ODD 5.

En permettant à davantage de femmes de participer pleinement au marché du travail, ces initiatives renforcent à la fois la croissance économique et l'égalité sociale. Elles s'inscrivent dans une vision d'émancipation par le travail où chacun, femme ou homme, peut réaliser son potentiel sur un pied d'égalité.

Goede gezondheid en welzijn (SDG 3).

Welzijn op het werk vormt een fundamentele pijler van een duurzaam werkgelegenheidsbeleid. Door mee te werken aan SDG 3 “Goede gezondheid en welzijn” verhoogt de regering de inspanningen om gezonde en veilige arbeidsomstandigheden voor alle werknemers te waarborgen.

De implementatie van een globaal preventie- en re-integratieplan (krachtlijn 5 van de ABN) heeft tot doel het absentisme om gezondheidsredenen terug te dringen en de toename van langdurige arbeidsongeschiktheid te bestrijden. De doelstelling bestaat erin arbeidsongevallen en beroepsziekten te voorkomen, de levenskwaliteit op het werk te verbeteren en de geestelijke gezondheid van werknemers te versterken. Er worden hoge normen op het gebied van veiligheid en gezondheid op het werk toegepast om elke werknemer op zijn werkplek te beschermen.

De recente evaluatie van het Plan mentaal welzijn op het werk (MWOHW) maakte het mogelijk om de preventieacties inzake burn-out, stress en psychosociale risico's aan te passen, waarbij bijzondere aandacht werd besteed aan de meest blootgestelde werknemers. Bovendien hebben de versterking van de preventiediensten in de kmo's en de specifieke follow-up van werknemers in een onzekere situatie tot doel ervoor te zorgen dat geen enkele werknemer onbeschermd blijft tegen risico's voor zijn gezondheid.

Door een gezonde werkomgeving te bevorderen draagt het werkgelegenheidsbeleid rechtstreeks bij aan de goede gezondheid van werknemers (SDG 3), terwijl het tegelijk de productiviteit en economische duurzaamheid van ondernemingen verbetert. Een gezonde werknemer is immers een werknemer die langer actief kan blijven, in het belang van hemzelf, zijn gezin en de samenleving.

Levenslang leren en groene en digitale transitie (SDG 4 en 8).

In een snel veranderende wereld hecht de regering veel belang aan kwaliteitsvolle opleidingen en de ontwikkeling van vaardigheden, in lijn met SDG 4 “Kwaliteitsonderwijs”.

Gelet op de twee uitdagingen van digitalisering en ecologische transitie, is het absoluut noodzakelijk dat elke werknemer zijn vaardigheden kan updaten en aanpassen.

Het doel bestaat erin ervoor te zorgen dat niemand aan zijn lot wordt overgelaten bij de transformatie van de

Des conditions de travail sûres et saines pour un bien-être durable (ODD 3).

Le bien-être au travail constitue un pilier fondamental d'une politique de l'emploi durable. Contribuant à l'ODD 3 “Bonne santé et bien-être”, le gouvernement multiplie les efforts pour garantir des conditions de travail saines et sûres à tous les travailleurs.

La mise en œuvre d'un plan global de prévention et de réintégration (axe 5 de la NPG) vise à réduire l'absentéisme pour raisons de santé et à lutter contre la hausse des incapacités de longue durée. Il s'agit notamment de prévenir les accidents du travail et les maladies professionnelles, d'améliorer la qualité de vie au travail et de renforcer la santé mentale des travailleurs. Des normes élevées de sécurité et santé au travail sont appliquées afin de protéger chaque travailleur sur son lieu de travail.

La récente évaluation du plan Bien-Être Mental au Travail (BEMAT) a permis d'adapter les actions de prévention du burn-out, du stress et des risques psychosociaux, avec une attention particulière portée aux travailleurs les plus exposés. En outre, le renforcement des services de prévention dans les PME et le suivi spécifique des travailleurs précaires visent à ce qu'aucun travailleur ne soit laissé sans protection face aux risques pour sa santé.

En promouvant un environnement de travail sain, la politique de l'emploi contribue directement à la bonne santé des travailleurs (ODD 3) tout en améliorant la productivité et la soutenabilité économique des entreprises. Un travailleur en bonne santé est en effet un travailleur qui peut demeurer actif plus longtemps, au bénéfice de lui-même, de sa famille et de la société.

Formation tout au long de la vie et transitions verte et numérique (ODD 4 et 8).

Dans un monde du travail en rapide évolution, le gouvernement accorde une importance cruciale à la formation de qualité et au développement des compétences, en ligne avec l'ODD 4 “Éducation de qualité”.

Face aux défis jumeaux de la digitalisation et de la transition écologique, il est impératif que chaque actif puisse actualiser et adapter ses compétences.

L'objectif est de garantir que personne ne soit laissé pour compte dans la transformation du marché du travail,

arbeidsmarkt, in overeenstemming met de prioriteiten van SDG 4. Concreet ondersteunt de regering opleidingsprogramma's in digitale vaardigheden, groene beroepen en sectoren die met een tekort aan arbeidskrachten kampen, uitgaande van een toekomstgerichte visie op de behoeften. Zo wordt er bijvoorbeeld onderzoek gevoerd over de impact van artificiële intelligentie en de opkomst van nieuwe beroepen om zo het opleidingsbeleid richting te geven en te anticiperen op de evoluties.

Door te investeren in menselijk kapitaal bevordert België de duurzame inzetbaarheid van werknemers en het concurrentievermogen van zijn economie en draagt het land tegelijk bij aan de doelstellingen op het vlak van inclusieve groei en waardig werk van SDG 8. Goed opgeleid personeel is immers de sleutel tot het benutten van de kansen van de groene transitie (klimaatbanen, circulaire economie) en de digitale revolutie in plaats van de gevolgen ervan passief te ondergaan.

Waardig werk voor iedereen en economische groei (SDG 8).

Alle hervormingen die doorgevoerd worden, hebben de bevordering van waardig werk en een duurzame economische groei tot doel, in overeenstemming met SDG 8. Het bevorderen van inclusieve, duurzame en kwaliteitsvolle werkgelegenheid voor iedereen is een transversale doelstelling. Dit impliceert enerzijds de vermindering van de werkonzekerheid en anderzijds de creatie van een context die bevorderlijk is voor het creëren van productieve banen.

De strijd tegen sociale fraude en niet-aangegeven werk (krachtlijn 9 van de ABN) wordt opgevoerd om eerlijke concurrentie tussen ondernemingen te garanderen en werknemers te beschermen tegen uitbuiting. De middelen van de Arbeidsinspectie worden versterkt om misbruiken te bestraffen, wat bijdraagt aan een eerlijke, rechtvaardige en veilige werkomgeving voor iedereen.

Tegelijkertijd stimuleert de regering de creatie van innovatieve en duurzame nieuwe banen: steun aan de sociale en solidaire economie, aan ondernemingen met een sociaal doel en sociale innovatieprojecten behoort tot de prioriteiten. Het doel bestaat erin de economische groei te stimuleren en tegelijk tegemoet te komen aan de maatschappelijke behoeften, waarmee wordt bewezen dat economische prestaties en sociale vooruitgang hand in hand kunnen gaan.

Lopende transities worden op zo'n manier aangepakt dat ze kwaliteitsvolle banen genereren: bijvoorbeeld door werknemers in sectoren die klimaatverandering ondergaan te begeleiden om groene banen te bevorderen en een rechtvaardige transitie te garanderen (niemand wordt

conformément aux priorités de l'ODD 4. Concrètement, le gouvernement soutient des programmes de formation aux compétences numériques, aux métiers verts et aux secteurs en pénurie, en s'appuyant sur une vision prospective des besoins. Par exemple, des études sont menées sur l'impact de l'intelligence artificielle et l'émergence de nouveaux métiers, afin d'orienter les politiques de formation et d'anticiper les évolutions.

En investissant dans le capital humain, la Belgique favorise l'employabilité durable des travailleurs et la compétitivité de son économie, tout en contribuant aux objectifs de croissance inclusive et de travail décent de l'ODD 8. Un personnel bien formé est en effet la clé pour saisir les opportunités de la transition verte (emplois climatiques, économie circulaire) et de la révolution numérique, plutôt que d'en subir passivement les conséquences.

Un travail décent pour tous et une croissance soutenable (ODD 8).

L'ensemble des réformes entreprises converge vers la promotion d'un travail décent et d'une croissance économique soutenue conformément à l'ODD 8. Promouvoir un emploi inclusif, durable et de qualité pour tous est un objectif transversal. Cela implique d'une part de réduire la précarisation de l'emploi et d'autre part de créer un contexte propice à la création d'emplois productifs.

La lutte contre la fraude sociale et le travail non déclaré (axe 9 de la NPG) est intensifiée afin de garantir une concurrence loyale entre entreprises et de protéger les travailleurs de l'exploitation. Les moyens de l'Inspection du travail sont renforcés pour sanctionner les abus, ce qui participe à assurer à chacun un cadre de travail juste, équitable et sécurisé.

Parallèlement, le gouvernement encourage la création de nouvelles opportunités d'emplois innovants et durables: le soutien à l'économie sociale et solidaire, aux entreprises à finalité sociale et aux projets d'innovation sociale figure parmi les priorités. Il s'agit de stimuler la croissance économique tout en répondant à des besoins sociétaux, prouvant que performance économique et progrès social peuvent aller de pair.

Les transitions en cours sont abordées de manière qu'elles génèrent de l'emploi de qualité: par exemple, accompagner les travailleurs dans les secteurs en mutation climatique pour favoriser les emplois verts et assurer une transition juste (personne n'étant laissé de

aan zijn lot overgelaten bij de omscholing). Ten slotte wordt bijzondere nadruk gelegd op de aanwezigheid van ondervertegenwoordigde groepen op de arbeidsmarkt (jongeren, oudere werknemers, mensen van vreemde origine) om de globale activiteitsgraad te verhogen. Deze verhoging van het aantal actieve werknemers zorgt voor een meer rechtvaardige en gedeelde groei, terwijl ze bijdraagt aan de levensvatbaarheid van ons sociaal model. Kortom, door waardige arbeidsvoorwaarden te waarborgen en de toegang tot werkgelegenheid uit te breiden, evolueert België naar volledige en productieve werkgelegenheid voor iedereen, in overeenstemming met doelstelling 8.5 van de SDG's (volledige werkgelegenheid en waardig werk tegen 2030).

Via de regelingen van de sociale Maribel en de fiscale Maribel bevordert de regering de creatie van extra jobs in sectoren met een hoge maatschappelijke meerwaarde. Deze regelingen, die gebaseerd zijn op een gerichte lastenverlaging en op een gemeenschappelijke financiering binnen sociale fondsen, maken het mogelijk om de tewerkstelling in de non-profitsector op duurzame wijze te ondersteunen. In 2026 zal deze dynamiek worden voortgezet en zo bijdragen aan de verwezenlijking van de doelstelling van waardig werk voor iedereen en aan de versterking van de sociale cohesie.

Alle ondernomen hervormingen zijn gericht op de bevordering van waardig werk en een duurzame economische groei, in overeenstemming met SDG 8. Het bevorderen van inclusieve, duurzame en kwaliteitsvolle werkgelegenheid voor iedereen is een transversale doelstelling. Dit impliceert enerzijds het verminderen van de precarisering van werkgelegenheid en anderzijds het creëren van een context die gunstig is voor de creatie van productieve jobs.

Een voorbeeldig bestuur en een sterke sociale dialoog (SDG 16).

De federale regering bevestigt haar sterke en constante overtuiging dat het sociaal overleg een centrale plaats inneemt in de totstandkoming en de uitvoering van het overheidsbeleid. Dit overleg, als pijler van het Belgische socio-economische model, moet zich echter blijven ontwikkelen om volledig afgestemd te blijven op de veranderingen op de arbeidsmarkt. In dat verband is een geleidelijke modernisering noodzakelijk, met name wat betreft de uitoefening van het stakingsrecht, de werking van de paritaire comités en het evenwicht dat moet worden bewaard in het loonbeleid tussen enerzijds de automatische loonindexering en anderzijds de loonmarge zoals vastgelegd in de wet van 1996, die een maximaal kader bepaalt met het oog op het vrijwaren van de competitiviteit en de economische houdbaarheid.

côté dans la reconversion). Enfin, un accent particulier est mis sur la participation au marché du travail des publics sous-représentés (jeunes, travailleurs âgés, personnes d'origine étrangère) afin d'augmenter le taux d'activité global. Cet élargissement de la base de travailleurs actifs alimente une croissance plus équitable et partagée, tout en contribuant à la viabilité de notre modèle social. En somme, en garantissant des conditions de travail décentes et en élargissant l'accès à l'emploi, la Belgique progresse vers le plein emploi productif pour tous, conformément à la cible 8.5 des ODD (plein emploi et travail décent d'ici 2030).

À travers les dispositifs du Maribel social et du Maribel fiscal, le gouvernement favorise la création d'emplois supplémentaires dans les secteurs à forte utilité sociale. Ces mécanismes, fondés sur une réduction ciblée des charges et sur un financement mutualisé au sein de fonds sociaux, permettent de soutenir durablement l'emploi dans le secteur non marchand. En 2026, cette dynamique sera poursuivie contribuant ainsi à la réalisation de l'objectif de travail décent pour tous et au renforcement de la cohésion sociale.

L'ensemble des réformes entreprises converge vers la promotion d'un travail décent et d'une croissance économique soutenue conformément à l'ODD 8. Promouvoir un emploi inclusif, durable et de qualité pour tous est un objectif transversal. Cela implique d'une part de réduire la précarisation de l'emploi et d'autre part de créer un contexte propice à la création d'emplois productifs.

Une gouvernance exemplaire et un dialogue social renforcé (ODD 16).

Le gouvernement réaffirme une conviction forte et constante quant à la place centrale que le dialogue social occupe dans l'élaboration et la mise en œuvre des politiques publiques. Ce dialogue, pilier du modèle socio-économique belge, doit toutefois continuer à évoluer afin de rester pleinement en phase avec les transformations du marché du travail. À cet égard, une modernisation progressive est nécessaire, notamment en ce qui concerne l'exercice du droit de grève, le fonctionnement des commissions paritaires et l'équilibre à préserver dans la politique d'augmentation salariale entre, d'une part, l'indexation automatique des salaires et la marge salariale définie par la loi de 1996 qui définit un cadre maximal visant à garantir la compétitivité et la soutenabilité économique.

Om de werkgerelateerde SDG's te behalen, moeten ook de instellingen van de arbeidsmarkt en het sociaal overleg worden versterkt. De federale regering bevordert een transparant en efficiënt bestuur door het kader voor collectieve onderhandelingen en de dialoog tussen de sociale partners te moderniseren. Dit gemoderniseerde sociale overleg streeft naar een evenwicht tussen dialoog, verantwoordelijkheid en transparantie, als waarborgen voor solide en legitieme arbeidsinstellingen.

Een constructieve sociale dialoog draagt bij aan vrede, gerechtigheid en doeltreffende instellingen (SDG 16), helpt conflicten te temperen en maakt het mogelijk om gezamenlijk oplossingen te vinden voor complexe uitdagingen zoals veranderingen in de arbeidsvoorwaarden of structurele hervormingen. België steunt daarbij op zijn tripartiete model (werkgevers, vakbonden en overheid) om in een klimaat van vertrouwen evenwichtige en gedragen hervormingen tot stand te brengen.

Daarnaast versterkt de hierboven vermelde strijd tegen sociale fraude de sociale rechtvaardigheid door ervoor te zorgen dat iedereen eerlijk bijdraagt aan de sociale-zekerheidsstelsels (bijdragende rechtvaardigheid) en dat de rechten van werknemers worden gerespecteerd. De FOD Werk, de Nationale Arbeidsraad, enz. waken over het respect voor de fundamentele rechten op het werk en over een grotere transparantie op de arbeidsmarkt. Een dergelijk doeltreffend en inclusief bestuur van de arbeidsmarkt is een noodzakelijke voorwaarde om alle doelstellingen inzake duurzame ontwikkeling op coherente wijze te bereiken.

Door de werking van de instellingen te verbeteren en de actoren op het terrein actief te betrekken, verzekert de regering dat de transitie naar een duurzame arbeidsmarkt plaatsvindt in een klimaat van vertrouwen en rechtvaardigheid, in overeenstemming met SDG 16.

Tot slot kan worden geconcludeerd dat het werkgelegenheidsbeleid van de federale regering volledig bijdraagt aan de verwezenlijking van de prioritaire SDG's van de Agenda 2030. Concrete en gecoördineerde acties richten zich gelijktijdig op de economische, sociale en institutionele dimensies van duurzame ontwikkeling die verband houden met werkgelegenheid. Of het nu gaat om de uitroeiing van armoede via professionele inschakeling (SDG 1), de bevordering van gezondheid en welzijn op het werk (SDG 3), de versterking van vaardigheden (SDG 4), gendergelijkheid (SDG 5), waardig werk voor iedereen (SDG 8), de vermindering van ongelijkheden (SDG 10) of de versterking van instellingen (SDG 16), de doorgevoerde hervormingen versterken elkaar en streven een gemeenschappelijke ambitie na. Zij getuigen van de wil om elke burger de voorwaarden te bieden voor emancipatie via werk, met

Atteindre les ODD liés au travail passe également par le renforcement des institutions du marché du travail et de la concertation sociale. Le gouvernement fédéral promeut une gouvernance transparente et efficace, en modernisant le cadre de la négociation collective et du dialogue entre partenaires sociaux. Cette concertation sociale modernisée vise un équilibre entre le dialogue, la responsabilité et la transparence, gages d'institutions du travail solides et légitimes.

Contribuant à la Paix, la justice et les institutions efficaces (ODD 16), un dialogue social constructif permet d'apaiser les conflits et de trouver des solutions partagées aux défis complexes tels que l'évolution des conditions de travail ou les réformes structurelles. La Belgique s'appuie sur son modèle de tripartisme (employeurs, syndicats, gouvernement) pour construire dans la confiance des réformes équilibrées et acceptées.

Par ailleurs, la lutte contre la fraude sociale mentionnée plus haut renforce la justice sociale en garantissant que chacun contribue équitablement aux systèmes de sécurité sociale (justice contributive) et que les droits des travailleurs sont respectés. Le SPF Emploi, le Conseil National du Travail, etc. veillent au respect des droits fondamentaux au travail et au renforcement de la transparence sur le marché du travail. Une telle gouvernance du marché du travail, efficace et inclusive, est un prérequis pour atteindre l'ensemble des objectifs de développement durable de manière cohérente.

En améliorant le fonctionnement des institutions et en impliquant les acteurs de terrain, le gouvernement s'assure que la transition vers un marché du travail durable se fait dans un climat de confiance et de justice, conformément à l'ODD 16.

En conclusion, la politique de l'emploi du gouvernement fédéral contribue pleinement à la réalisation des ODD prioritaires de l'Agenda 2030. Des actions concrètes et coordonnées adressent simultanément les dimensions économiques, sociales et institutionnelles du développement durable liées à l'emploi. Qu'il s'agisse de l'éradication de la pauvreté par l'insertion professionnelle (ODD 1), de la promotion de la santé et du bien-être au travail (ODD 3), de l'élévation des compétences (ODD 4), de l'égalité des genres (ODD 5), du travail décent pour tous (ODD 8), de la réduction des inégalités (ODD 10) ou du renforcement des institutions (ODD 16), les réformes engagées se renforcent mutuellement et poursuivent une ambition commune. Elles témoignent de la volonté d'assurer à chaque citoyen les conditions de son émancipation par le travail, tout en garantissant la soutenabilité économique de notre

behoud van de economische duurzaamheid van ons sociaal model. Door haar strategie af te stemmen op de Duurzame Ontwikkelingsdoelstellingen versterkt de federale regering de samenhang van haar beleid en bereidt zij de toekomst op verantwoorde wijze voor. Deze proactieve aanpak maakt van werkgelegenheid de motor van een ontwikkeling die zowel menselijk inclusief als economisch duurzaam is, en verzekert dat België zijn verantwoordelijkheid opneemt in de verwezenlijking van de Agenda 2030 van de Verenigde Naties.

2) Bijdragen om de kloven weg te werken

Recente evaluaties van België inzake de uitvoering van de Duurzame Ontwikkelingsdoelstellingen tonen aan dat bijkomende inspanningen nodig blijven om bepaalde doelstellingen te behalen, in het bijzonder op het vlak van werkgelegenheid. In dat opzicht werd in 2024 in opdracht van het Federaal Instituut voor Duurzame Ontwikkeling een gap-analyse uitgevoerd door een consortium van onderzoekers, waarbij de huidige situatie van België werd vergeleken met de 169 doelstellingen van de Agenda 2030. Deze analyse maakte het mogelijk de domeinen te identificeren waarin gerichte bijstellingen noodzakelijk zijn.

Binnen het domein van het werkgelegenheidsbeleid werden verschillende initiatieven genomen om deze kloven te verkleinen. Zij zijn erop gericht de inclusiviteit van de arbeidsmarkt te versterken, terwijl tegelijk individuele verantwoordelijkheid, sociale innovatie en economische competitiviteit worden bevorderd. Deze maatregelen passen binnen een logica van duurzame groei, gebaseerd op emancipatie door arbeid, de valorisatie van vaardigheden en de creatie van werkgelegenheidskansen. Zij dragen in het bijzonder bij aan het bereiken van de doelstellingen inzake productieve volledige tewerkstelling, veiligheid en kwaliteit van het werk, evenals de bescherming van de grondrechten.

SDG 8.5 – Tegen 2030 komen tot een volledige en productieve tewerkstelling en waardig werk voor alle vrouwen en mannen, ook voor jonge mensen en personen met een handicap, alsook een gelijk loon voor werk van gelijke waarde.

De gap-analyse wijst op aanhoudende ongelijkheden, zowel wat betreft de gemiddelde uurverdiensten van werknemers, naargelang gender, leeftijd, beroep en handicapsituatie, als wat betreft de werkloosheidspercentages, uitgesplitst naar gender, leeftijd en handicapsituatie.

Om op deze vaststellingen te reageren, zijn de genomen maatregelen opgebouwd rond complementaire assen. In de eerste plaats wordt het inclusiebeleid versterkt via een gerichte begeleiding van laaggeschoolde

modèle social. En alignant sa stratégie sur les Objectifs de Développement Durable, le gouvernement fédéral renforce la cohérence de son action publique et prépare l'avenir de façon responsable. Cette approche proactive fait de l'emploi le moteur d'un développement à la fois humainement inclusif et économiquement soutenable, assurant que la Belgique prenne toute sa part dans la réalisation de l'Agenda 2030 des Nations Unies.

2) Contributions pour combler les écarts

Les évaluations récentes de la Belgique en matière de mise en œuvre des Objectifs de développement durable montrent que des efforts complémentaires demeurent nécessaires pour atteindre certaines cibles, en particulier dans le domaine de l'emploi. À cet égard, une analyse des écarts ("gap analysis"), commandée par l'Institut fédéral pour le développement durable et réalisée en 2024 par un consortium de chercheurs, a comparé la situation actuelle de la Belgique aux 169 cibles de l'Agenda 2030. Cette analyse a permis d'identifier les domaines dans lesquels des ajustements ciblés sont requis.

Dans le champ de la politique de l'emploi, plusieurs initiatives ont été engagées afin de réduire ces écarts. Elles visent à renforcer l'inclusivité du marché du travail tout en favorisant la responsabilité individuelle, l'innovation sociale et la compétitivité économique. Ces mesures s'inscrivent dans une logique de croissance durable, fondée sur l'émancipation par le travail, la valorisation des compétences et la création d'opportunités d'emploi. Elles contribuent plus particulièrement à l'atteinte des objectifs liés au plein emploi productif, à la sécurité et à la qualité du travail, ainsi qu'à la protection des droits fondamentaux.

ODD 8.5 – D'ici à 2030, parvenir au plein emploi productif et garantir à toutes les femmes et à tous les hommes, y compris les jeunes et les personnes handicapées, un travail décent et un salaire égal pour un travail de valeur égale.

L'analyse des écarts met en évidence des disparités persistantes, tant en matière de gains horaires moyens des salariés, selon le sexe, l'âge, la profession et la situation de handicap, que de taux de chômage, ventilés par sexe, âge et situation de handicap.

Pour répondre à ces constats, les contributions mises en œuvre s'articulent autour d'axes complémentaires. D'abord, les politiques d'inclusion sont renforcées par un accompagnement ciblé des jeunes sans qualification, des

jongeren, personen met een handicap en langdurig werklozen, met het oog op het wegwerken van de specifieke belemmeringen voor hun duurzame inschakeling op de arbeidsmarkt. Vervolgens wordt de bevordering van de loongelijkheid voortgezet door een grotere loontransparantie en de invoering van stimulansen die een gelijke behandeling van werknemers en werkneemsters bevorderen.

SDG 8.7 – Gedwongen arbeid, moderne slavernij en mensensmokkel, de ergste vormen van kinderarbeid uit de wereld helpen

De evaluatie brengt de noodzaak aan het licht om de inspanningen ter preventie en bestrijding van kinderarbeid voort te zetten en te versterken, gemeten onder meer aan de hand van het aandeel en het aantal betrokken kinderen van 5 tot 17 jaar, uitgesplitst naar gender en leeftijd.

In dit kader steunen de voorziene maatregelen op een zowel internationale als preventieve benadering. De internationale samenwerking wordt versterkt door de actieve deelname van België aan initiatieven van de Internationale Arbeidsorganisatie en de Europese Unie die gericht zijn op de bestrijding van dwangarbeid, moderne slavernij en mensenhandel.

SDG 8.8 – De arbeidsrechten beschermen en veilige en gezonde werkomgevingen bevorderen voor alle werknemers

De gap-analyse benadrukt het bestaan van aanhoudende uitdagingen op het vlak van veiligheid en arbeidsrechten. Deze hebben enerzijds betrekking op het aantal arbeidsongevallen, zowel dodelijke als niet-dodelijke, per 100.000 werknemers, uitgesplitst naar gender en migratiestatus, en anderzijds op de mate waarin de arbeidsrechten worden nageleefd, in het bijzonder wat betreft de syndicale vrijheid en het collectief overleg, in het licht van de normen van de Internationale Arbeidsorganisatie en de nationale wetgeving.

Om deze uitdagingen aan te gaan, worden verschillende complementaire acties voortgezet. In de eerste plaats worden de arbeidsinspecties versterkt, zowel qua personeel als qua instrumenten, om misbruiken beter op te sporen en een betere naleving van de regels inzake veiligheid en gezondheid op het werk te waarborgen. Vervolgens worden de arbeidsomstandigheden verbeterd via de uitvoering van het plan Mentaal Welzijn op het Werk (BEMAT), dat gerichte acties voorziet ter preventie van burn-out en psychosociale risico's. Tot slot wordt het sociaal overleg gemoderniseerd, onder meer door de hervorming van het stakingsrecht, de aanpassing van de werking van de paritaire comités en een meer

personen in situation de handicap et des chômeurs de longue durée, afin de lever les obstacles spécifiques à leur insertion durable sur le marché du travail. Ensuite, la promotion de l'égalité salariale est poursuivie au moyen d'une plus grande transparence des rémunérations.

ODD 8.7 – Éliminer le travail forcé, l'esclavage moderne, la traite des êtres humains et les pires formes de travail des enfants

L'évaluation met en lumière la nécessité de poursuivre et de renforcer les efforts visant à prévenir et à combattre le travail des enfants, mesuré notamment par la proportion et le nombre d'enfants âgés de 5 à 17 ans concernés, selon le sexe et l'âge.

Dans ce cadre, les contributions prévues reposent sur une approche à la fois internationale et préventive. La coopération internationale est renforcée par une participation active de la Belgique aux initiatives de l'Organisation internationale du Travail et de l'Union européenne visant à lutter contre le travail forcé, l'esclavage moderne et la traite des êtres humains.

ODD 8.8 – Défendre les droits des travailleurs et promouvoir la sécurité et la santé au travail pour tous

L'analyse des écarts souligne l'existence d'enjeux persistants en matière de sécurité et de droits du travail. Ceux-ci concernent, d'une part, le nombre d'accidents du travail, mortels et non mortels, rapporté à 100.000 travailleurs et ventilé selon le sexe et le statut migratoire, et, d'autre part, le niveau de respect des droits du travail, en particulier en ce qui concerne la liberté syndicale et la négociation collective, au regard des standards de l'Organisation internationale du Travail et de la législation nationale.

Pour répondre à ces défis, plusieurs actions complémentaires sont poursuivies. D'abord, les inspections du travail sont renforcées, tant en moyens humains qu'en outils, afin d'améliorer la détection des abus et de garantir un meilleur respect des règles en matière de sécurité et de santé au travail. Ensuite, les conditions de travail sont améliorées par la mise en œuvre du plan Bien-Être Mental au Travail (BEMAT), qui prévoit des actions ciblées de prévention du burn-out et des risques psychosociaux. Enfin, le dialogue social est modernisé, notamment à travers la réforme du droit de grève, l'adaptation du fonctionnement des commissions paritaires et une coordination salariale plus équilibrée,

evenwichtige looncoördinatie, met het oog op sociale relaties die tegelijk stabiel, verantwoordelijk en aangepast zijn aan de evoluties van de arbeidsmarkt.

De minister van Werk,

David Clarinval

afin de garantir des relations sociales à la fois stables, responsables et adaptées aux évolutions du marché du travail.

Le ministre de l'Emploi,

David Clarinval