

BELGISCHE KAMER VAN
VOLKSVERTEGENWOORDIGERS

5 november 2018

ALGEMENE BELEIDSNOTA (*)

Sociale zaken

CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS
DE BELGIQUE

5 novembre 2018

NOTE DE POLITIQUE GÉNÉRALE (*)

Affaires sociales

Zie:

Doc 54 **3296/ (2018/2019):**

001: Lijst van Beleidsnota's.

002 tot 25: Beleidsnota's.

(*) Overeenkomstig artikel 111 van het Reglement.

Voir:

Doc 54 **3296/ (2018/2019):**

001: Liste des notes de politique générale.

002 à 25: Notes de politique générale.

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

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

Afkortingen bij de nummering van de publicaties:

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

Abréviations dans la numérotation des publications:

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

Officiële publicaties, uitgegeven door de Kamer van volksvertegenwoordigers

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

De publicaties worden uitsluitend gedrukt op FSC gecertificeerd papier

Publications officielles éditées par la Chambre des représentants

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

Les publications sont imprimées exclusivement sur du papier certifié FSC

1. — INLEIDING

De afgelopen jaren heb ik hard gewerkt om ons sociaal model robuuster te maken. Mijn uitgangspunt daarbij is dat de sociale zekerheid moet beschermen en activeren én bovendien financieel gezond moet zijn. Zo garanderen we onze sociale bescherming ook voor de volgende generaties.

Om dit te bewerkstelligen, heb ik gewerkt op 4 grote sporen:

1. Meer mensen aan de slag met extra koopkracht;
2. Een effectieve sociale bescherming;
3. Mensen die voldoende bijdragen of bijgedragen hebben aan het systeem, krijgen de kans om iets bij te verdienen;
4. Een meer efficiënte en betere dienstverlening.

Ook tijdens de laatste maanden van deze legislatuur blijven dit mijn prioriteiten.

Meer mensen aan de slag met extra koopkracht

Deze regering heeft sinds haar aantreden ingezet op jobcreatie. Meer mensen aan het werk betekent immers dat er meer mensen bijdragen aan ons sociaal model en er minder mensen afhankelijk zijn van een uitkering. Hiervoor is het belangrijk dat er voldoende jobs zijn en dat werken meer loont dan niet werken. Vandaar dat we via de *taxshift* de sociale bijdragen op werken gevoelig verlaagd hebben en mensen die werken meer laten overhouden op het einde van de maand. De grootste inspanning is gebeurd voor de laagste lonen om de kloof met de werkloosheidsuitkeringen te vergroten en mensen zo aan te moedigen om te gaan werken. Daarnaast heb ik het veel goedkoper gemaakt om eerste werknemers aan te werven. Dit beleid werpt haar vruchten af: sinds de start van deze regering zijn er 165 234 voltijds equivalenten bijgekomen.

Mede dankzij deze maatregelen kennen we in ons land vandaag de dag ook een ongezien hoog aantal vacatures. Het is belangrijk dat deze ook effectief ingevuld worden, zodat de werkzaamheidsgraad verder

1. — INTRODUCTION

Ces dernières années, j'ai beaucoup travaillé pour accroître la solidité de notre modèle social. À cet égard, mon principe est celui selon lequel la sécurité sociale doit à la fois protéger et activer, tout en étant financièrement saine. C'est également ainsi que nous pourrons garantir la viabilité de notre protection sociale pour les générations à venir.

Pour ce faire, j'ai suivi 4 grandes pistes:

1. Augmenter le nombre de personnes au travail et le pouvoir d'achat;
2. Une protection sociale efficace;
3. Donner aux personnes qui cotisent (ou ont cotisé) suffisamment au système l'opportunité de gagner un revenu supplémentaire;
4. Renforcer l'efficacité et la qualité du service au citoyen

Telles resteront mes priorités au cours des derniers mois de cette législature.

Augmenter le nombre de personnes au travail et le pouvoir d'achat

Depuis son entrée en fonction, ce gouvernement s'est concentré sur la création d'emplois. Davantage de personnes au travail signifie en effet que plus il y a de contributeurs à notre modèle social moins il y a de personnes dépendant d'une prestation sociale. À cette fin, il est important qu'il y ait suffisamment d'emplois et que le travail soit plus rémunérateur que l'absence de travail. C'est pour cela que nous avons considérablement réduit les cotisations de sécurité sociale sur le travail par le biais du *tax shift* et permis aux personnes qui travaillent d'avoir un salaire poche supérieur à la fin du mois. Les efforts majeurs ont été consentis en faveur des salaires les plus bas afin d'augmenter l'écart par rapport aux allocations de chômage et d'encourager ainsi les gens à accepter un emploi. J'ai aussi fait en sorte qu'il soit beaucoup moins coûteux d'embaucher des premiers travailleurs. Cette politique porte ses fruits: 165 234 équivalents temps plein supplémentaires ont été créés depuis l'entrée en fonction de ce gouvernement.

Grâce à ces mesures, notre pays compte aujourd'hui un nombre sans précédent de postes vacants. Il importe qu'il y soit effectivement pourvu, afin que le taux d'emploi augmente encore et qu'un plus grand nombre

stijgt en er meer mensen bijdragen aan de sociale zekerheid. In dit kader heeft de regering een jobs deal onderhandeld met als doel de vraag en het aanbod op de arbeidsmarkt dichter naar elkaar toe te brengen en mensen die kunnen werken, te activeren op de arbeidsmarkt. Als minister van Sociale Zaken ben ik bij verschillende maatregelen uit de jobs deal betrokken. De implementatie van deze maatregelen is de komende maanden prioritair.

Een effectieve sociale bescherming

Ons sociaal systeem moet ons beschermen tegen sociale risico's. Het moet zo veel als mogelijk activerend werken omdat een job de beste garantie is tegen armoede, maar moet uiteraard ook adequaat beschermen voor wie de kansen op de arbeidsmarkt moeilijker zijn. Via de welvaartsenveloppe trekken we de uitkeringen verder op.

Ik zet verder in op de preventie van arbeidsongeschiktheid en de re-integratie van langdurig zieken. We willen mensen die inactief zijn en terug aan de slag kunnen, opnieuw naar de arbeidsmarkt toeleiden. Ik wil de langdurig zieken niet afschrijven, maar helpen. Als zij daar klaar voor zijn, moeten zij de kans krijgen om op eigen ritme opnieuw aan de slag te gaan en zo aansluiting te vinden bij hun leven van voor de ziekte. Mijn beleid begint vruchten af te werpen, dus ik ga verder op de ingeslagen weg.

Daarnaast moeten we vaststellen dat de effectieve uittredingsleeftijd uit de arbeidsmarkt in België te veel blijft afwijken van de normale leeftijd van het wettelijk pensioen. Maar het moet voor mensen ook haalbaar zijn om tot de pensioenleeftijd actief te blijven. Daarom heb ik er bij de uitwerking van de jobs deal voor gepleit dat werkgever en werknemer voortaan gemakkelijker zo'n zachte landingsbaan overeen kunnen komen.

Bijverdienen

In ons land vragen we veel van mensen die werken. Hoewel de (para)fiscale druk daalt, blijft ze op een aanzienlijk niveau. Daarom wil ik iets terugdoen voor mensen die genoeg bijdragen of bijgedragen hebben via systemen waarin zij op een voordelige manier kunnen bijverdienen.

Zo blijf ik inzetten op het systeem van de *flexi-jobs*, dat sinds dit jaar ook mogelijk is in de detailhandel en voor gepensioneerden. Uit de cijfers blijkt dat dit een groot succes is.

de personnes cotisent à la sécurité sociale. Dans ce contexte, le gouvernement a négocié un accord en matière d'emploi dans le but de rapprocher la demande et l'offre sur le marché du travail et d'activer sur ce marché les personnes qui peuvent travailler. En tant que ministre des Affaires sociales, je suis concernée par diverses mesures de l'accord en matière d'emploi. Leur mise en œuvre est une priorité dans les mois à venir.

Une protection sociale efficace

Notre système social doit nous protéger des risques sociaux. Elle doit avoir un effet activateur autant que possible parce qu'un emploi est la meilleure garantie contre la pauvreté, mais il doit évidemment aussi protéger adéquatement ceux qui rencontrent plus de difficultés sur le marché du travail. Grâce à l'enveloppe bien-être, nous augmentons encore les allocations.

Je continue de mettre l'accent sur la prévention de l'incapacité de travail et la réinsertion des malades de longue durée. Nous voulons réorienter vers le marché du travail des personnes inactives qui peuvent retravailler. Je ne veux pas mettre sur la touche les malades de longue durée, mais les aider. Lorsqu'ils sont prêts à faire le pas, ils doivent avoir la possibilité de reprendre le travail à leur propre rythme et de retrouver leur vie d'avant la maladie. Ma politique commence à porter ses fruits et je continuerai dans cette voie.

En outre, force est de constater que l'âge effectif de sortie du marché du travail en Belgique reste trop éloigné de l'âge normal de la pension légale. Mais il doit également être envisageable de rester actif jusqu'à l'âge de la retraite. C'est pourquoi, lors de l'élaboration de l'accord en matière d'emploi, j'ai plaidé pour que l'employeur et le travailleur salarié puissent s'entendre plus facilement à l'avenir sur une fin de carrière en douceur.

Gagner un revenu supplémentaire

Dans notre pays, nous demandons beaucoup aux gens qui travaillent. Bien que la pression (para)fiscale diminue, son niveau reste considérable. C'est pourquoi je veux offrir une compensation à ceux qui cotisent (ou ont cotisé) suffisamment, et ce par le biais de systèmes dans lesquels ils peuvent gagner un revenu supplémentaire dans des conditions avantageuses.

Par exemple, je continuerai à m'investir dans le système des *flexi-jobs*, qui, depuis cette année, est également applicable au commerce de détail et aux pensionnés. Les chiffres montrent qu'il s'agit d'un grand succès.

Daarnaast heeft de regering, op mijn voorstel het afgelopen jaar de regeling van het onbelast bijverdienen of “plussen” uitgewerkt. Wie graag zijn handen uit de mouwen steekt of anderen wil helpen, kan nu 500 euro per maand of 6 000 euro per jaar onbelast bijverdienen met minimale administratie. Dit is onder meer mogelijk voor verenigingswerk (bijvoorbeeld sporttrainingen, nachtoppas, enz.) of diensten van burger tot burger (boodschappen doen voor oudere mensen, bijles geven, kinderopvang, enz.). Met het systeem van plussen wil ik geëngageerde burgers aanmoedigen en ondersteunen. Ik ben ervan overtuigd dat dit een versterking vormt van ons sociaal model.

Een meer efficiënte en betere dienstverlening

Daarnaast blijf ik inzetten op een efficiënte en betere dienstverlening in de sociale zekerheid, onder andere op het vlak van automatische toekenning van sociale rechten

2. — MEER MENSEN AAN DE SLAG MET EXTRA KOOPKRACHT

2.1. Jobs, jobs, jobs

2.1.1. Verlaging van de werkgeversbijdragen voor de private sector

Het basispercentage van de werkgeversbijdragen van de private sector werd stapsgewijs verlaagd om de loonkost van werknemers te verminderen teneinde Belgische ondernemingen opnieuw concurrentieel te maken.

Voor de werkgevers uit de profit sector werd het faciaal tarief van de werkgeversbijdragen van 32,4 % en is sinds 1 januari 2018 een faciaal tarief van 25 % van toepassing. Daarnaast werd zowel het component van de forfait als de hogelooengrens van de structurele vermindering geschrapt zodat het nu onmiddellijk duidelijk is voor werkgevers welke het verschuldigde bijdragepercentage is. Ten laatste werd sterk ingezet op de uitbreiding van de zone van de lagelooengrens zodat voor deze jobs het percentage van werkgeversbijdragen nog sterker daalt. Deze zone wordt vanaf 1 januari 2019 uitgebreid tot de gemiddelde lonen.

Voor de social profitsector, inclusief beschutte werkplaatsen werd het basispercentage van de werkgeversbijdragen ook stapsgewijs verlaagd rekening

De plus, l'année dernière, le gouvernement a, sur ma proposition, mis en œuvre la réglementation relative au revenu supplémentaire exempt d'impôts, à savoir le statut des “activités complémentaires”. Ceux qui aiment retrousser leurs manches ou aider les autres peuvent à présent gagner 500 euros supplémentaires non taxés par mois, soit 6 000 euros par an, avec un minimum d'administration. C'est le cas, notamment, pour le travail associatif (par exemple entraîneur sportif, garde de nuit, etc.) ou les services entre citoyens (faire des courses pour des personnes âgées, donner des cours particuliers, assurer l'accueil d'enfants, etc.). Avec le système des activités complémentaires, je veux encourager et soutenir des citoyens engagés. Je suis convaincue que cela contribue à renforcer notre modèle social.

Renforcer l'efficacité et la qualité du service au citoyen

En outre, je continuerai à œuvrer au renforcement de l'efficacité et de la qualité des services dans le domaine de la sécurité sociale, notamment en ce qui concerne l'octroi automatique de droits sociaux.

2. — AUGMENTER LE NOMBRE DE PERSONNES AU TRAVAIL ET LE POUVOIR D'ACHAT

2.1. Jobs, jobs, jobs

2.1.1. Réduction des cotisations patronales pour le secteur privé

Le pourcentage de base des cotisations patronales du secteur privé a été progressivement réduit afin d'abaisser les coûts salariaux des travailleurs salariés et de rendre les entreprises belges à nouveau compétitives.

Pour les employeurs du secteur marchand, le taux facial des cotisations patronales a été fixé à 32,4 % et, depuis le 1^{er} janvier 2018, un taux facial de 25 % est d'application. En outre, tant la composante forfaitaire que le plafond salarial élevé de la réduction structurelle ont été supprimés, afin que les employeurs sachent immédiatement et précisément quel est le pourcentage de cotisation dû. Enfin, un effort important a été fait pour étendre le champ d'application du plafond des bas salaires, afin que le pourcentage des cotisations patronales pour ces emplois diminue encore plus fortement. Ce champ d'application sera étendu aux salaires moyens à partir du 1^{er} janvier 2019.

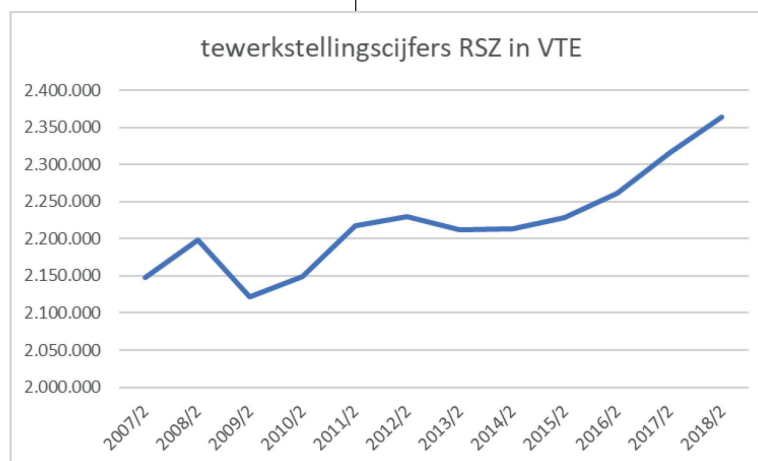
Pour le secteur non marchand, en ce compris les ateliers protégés, le pourcentage de base des cotisations patronales a également été progressivement réduit, en

houdend met de eigen karakteristieken van deze twee categorieën.

Deze maatregel heeft bijgedragen tot een stijging van de tewerkstelling (werknemers) sinds de start van Michel I:

tenant compte des caractéristiques spécifiques de ces deux catégories.

Cette mesure a contribué à une augmentation de l'emploi (salariés) depuis le début du gouvernement Michel I:



2.1.2. Versterking en uitbreiding van de doelgroepvermindering eerste aanwervingen

Sinds 2016 kan een zelfstandige of een kleine, maar groeiende onderneming makkelijker de stap zetten naar bijkomende aanwervingen. De financiële meerkost die het aanwerven van een eerste werknemer met zich meebrengt, is immers veel lager omdat een eerste aanwerving vrijgesteld is van basiswerkgeversbijdragen voor de levensduur van de onderneming (van toepassing op aanwervingen van een eerste werknemer tot en met 31/12/2020). Anderzijds is de bijdragevermindering die van toepassing was op de 1^e tot de 5^e werknemer, nu van toepassing op de 2^e tot de 6^e werknemer. Deze maatregel draagt bij tot het scheppen van banen en het verbeteren van de competitiviteit van de ondernemingen. In 2017 werden de bedragen van de vermindering voor een 3^e tot 6^e aanwerving geharmoniseerd en versterkt.

Elke werkgever die beroep doet op de doelgroepvermindering voor een eerste aanwerving betekent een nieuwe job. Het gaat vooral om bijkomende jobs in de handel, de bouw en de horeca. Van deze 31 167 nieuwe jobs situeren er zich 16 244 in Vlaanderen, 9 699 in het Waals Gewest en 5 224 in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest.

Aantal werkgevers die voor een eerste keer een beroep doen op de vrijstelling van de basiswerkgeversbijdragen voor een eerste werknemer:

2.1.2. Renforcement et extension de la réduction groupe-cible pour les premiers engagements

Depuis 2016, il est plus facile pour une entreprise indépendante ou une petite entreprise en pleine croissance de procéder à des engagements supplémentaires. Le surcoût financier lié à l'engagement d'un premier salarié est en effet beaucoup moins élevé car un premier engagement est exonéré de cotisations patronales de base pendant toute la durée de vie de l'entreprise (concerne l'engagement d'un premier salarié jusqu'au 31/12/2020 inclus). Par ailleurs, le bénéfice de la réduction des cotisations pour l'engagement du 1^{er} jusqu'au 5^e salarié s'applique maintenant à l'engagement du 2^e au 6^e salarié. Cette mesure contribue à la création d'emplois et à l'amélioration de la compétitivité des entreprises. En 2017, les montants de la réduction pour le recrutement du 3^e au 6^e salarié ont été harmonisés et augmentés.

Le fait qu'un employeur recourt à la réduction groupe cible pour un premier engagement correspond à la création d'un nouvel emploi. Il s'agit principalement d'emplois supplémentaires dans le commerce, la construction et l'horeca. Sur ces 31 167 nouveaux emplois, 16 244 se trouvent en Flandre, 9 699 en Région wallonne et 5 224 en Région de Bruxelles-Capitale.

Nombre d'employeurs qui recourent la première fois à l'exonération des cotisations patronales de base pour l'engagement d'un premier salarié:

NIEUWE INTREDERS – CUMULATIEF/NOMBRE CUMULATIF DE NOUVEAUX EMPLOYEURS BENEFICIAIRES									
Regio/Région	Provincie/Province	2016/1	2016/2	2016/3	2016/4	2017/1	2017/2	2017/3	2017/4
Totaal Brussel Hoofdstedelijk Gewest / Total Région de Bruxelles-Capitale		1.029	1.835	2.404	3.127	3.817	4.292	4.650	5.224
	Totaal Antwerpen/ Total Anvers	915	1.686	2.278	2.900	3.556	4.084	4.561	5.032
	Totaal Vlaams-Brabant/ Total Brabant flamand	418	765	1.061	1.353	1.657	1.930	2.167	2.365
	Totaal Oost-Vlaanderen/ Total Flandre orientale	607	1.053	1.453	1.756	2.143	2.558	2.866	3.100
	Totaal West-Vlaanderen/ Total Flandre occidentale	703	1.212	1.629	2.069	2.510	2.795	3.152	3.545
	Totaal Limburg/ Total Limbourg	383	737	1.024	1.254	1.536	1.771	1.993	2.202
Totaal Vlaanderen/Total Flandre		3.026	5.453	7.445	9.332	11.402	13.138	14.739	16.244
	Totaal Waals-Brabant/ Total Brabant wallon	294	524	701	907	1.109	1.246	1.411	1.550
	Totaal Henegouwen/ Total Hainaut	605	1.099	1.472	1.891	2.257	2.606	2.836	3.154
	Totaal Luik/ Total Liège	587	1.031	1.457	1.808	2.140	2.475	2.715	2.968
	Totaal Namen/ Total Namur	128	226	339	402	486	550	630	661
	Totaal Luxemburg/ Total Luxembourg	252	475	675	839	977	1.140	1.285	1.366
Totaal Wallonië/Total Wallonie		1.866	3.355	4.644	5.847	6.969	8.017	8.877	9.699
Totaal België/Total Belgique		5.921	10.643	14.493	18.306	22.188	25.447	28.266	31.167

De cijfers tonen aan dat reeds veel ondernemers de weg hebben gevonden naar deze maatregel. Toch zijn mijn collega, Denis Ducarme, minister van Middenstand, Zelfstandigen en kmo's en ikzelf overtuigd dat meer promotie nodig is en werd begin september een campagne opgestart waarbij de focus ligt op een website (www.eerstewerknemer.be) waarop ondernemers alle uitleg over de maatregel kunnen terugvinden.

Daarnaast zal ik ook het rapport van het Rekenhof over de *non take-up* van deze maatregel in detail analyseren en indien nodig gerichte acties ondernemen.

2.2. Winstpremies

Er zijn niet zo heel veel manieren om je werknemers te belonen, zonder dat die beloning sterk wordt wegbelast.

Daarom hebben we met de regering de winstpremie aangepast aan een voordelig sociaal en fiscaal tarief. Werkgevers en werknemers betalen immers al voldoende sociale bijdragen en belastingen op het reguliere loon. Als werkgevers daarbovenop hun werknemers

Les chiffres montrent que de nombreux entrepreneurs ont déjà fait usage de cette mesure. Néanmoins, mon collègue Denis Ducarme, ministre des Classes moyennes, des Indépendants et des PME, et moi-même sommes convaincus qu'une plus grande promotion est nécessaire. Au début du mois de septembre, une campagne a été lancée, laquelle assure la promotion d'un site web (<https://premierengagement.be/fr/>) sur lequel les entrepreneurs peuvent trouver toutes les explications concernant cette mesure.

J'analyserai également en détail le rapport de la Cour des comptes sur le "*non take-up*" de cette mesure et, si nécessaire, je déciderai d'actions spécifiques.

2.2. Primes sur les bénéfices

Il n'y a pas tant de façons de rétribuer des travailleurs sans que cette rétribution ne fasse l'objet d'une imposition fiscale très lourde.

C'est pourquoi nous avons déterminé avec le gouvernement, pour la prime sur les bénéfices, un taux social et fiscal favorable. Les employeurs et les travailleurs salariés employés paient déjà suffisamment de cotisa-

willen laten delen in de winst, dan is het gepast dat ze dat op een parafiscaal vriendelijke manier kunnen doen.

Werknemers betalen op deze winstpremie slechts 13,07 % sociale bijdragen en daarna een gunstig fiscaal tarief van 7 %. Op deze manier kunnen ondernemingen winst op een (para)fiscaal vriendelijke manier uit hun onderneming laten vloeien naar hun werknemers en zullen zij dus ook minder belastbare winst hebben in de vennootschapsbelasting. Bovendien motiveert deze maatregel de werknemers om hun beste beentje bij te zetten voor de onderneming.

2.3. Mobiliteitsbudget

Onze wegen slibben dicht. Er zijn naar schatting meer dan 400 000 salarismotors in België. Deze motors worden door de mensen die ermee rijden beschouwd als een deel van het loon.

Sinds begin dit jaar kunnen mensen met een bedrijfsmotor deze omzetten naar een mobiliteitsvergoeding. Dat betekent extra netto met een voordelige fiscale en parafiscale behandeling in plaats van een bedrijfsmotor.

Met het mobiliteitsbudget geven we met de regering nog extra keuzevrijheid aan werknemers die beschikken over een bedrijfsmotor of ervoor in aanmerking komen. Met dit budget kunnen werknemers hun bedrijfsmotor inruilen voor een milieuvriendelijke versie, een elektrisch model of een motor met een lage CO₂-uitstoot.

Met het budget of met wat er van rest kunnen ze ook alternatieve en duurzame vervoersmiddelen kopen zoals een abonnement op het openbaar vervoer, een fiets, een deelauto, een werkbuss, een taxi of ook huisvestingskosten als de werknemer dicht bij het werk gaat wonen. Als dan nog geld overblijft, wordt dat uitbetaald.

3. — EEN EFFECTIEVE SOCIALE BESCHERMING

3.1. De welvaartsenveloppe

Voor de komende periode 2019-2020 voorziet de regering een bedrag van 640 miljoen euro om de uitkeringen op te trekken.

Over de periode 2015-2018 voorzagt de regering reeds een gecumuleerd bedrag van 1,127 miljard euro

tions sociales et d'impôts sur le salaire régulier. Si les employeurs veulent faire participer leurs travailleurs aux bénéfices, ils doivent pouvoir le faire d'une manière parafiscalement avantageuse.

Les travailleurs salariés ne paient que 13,07 % de cotisations de sécurité sociale sur cette prime sur les bénéfices, et ensuite un taux fiscal avantageux de 7 %. De cette façon, les entreprises peuvent faire bénéficier leurs salariés de leurs bénéfices d'une manière (para) fiscalement avantageuse et elles auront donc moins de bénéfices imposables au titre de l'impôt sur les sociétés. De plus, cette mesure motive les travailleurs salariés à faire de leur mieux pour l'entreprise.

2.3. Budget mobilité

Nos routes sont saturées. On estime qu'il y a plus de 400 000 voitures de société en Belgique. Ces voitures sont considérées par ceux qui les conduisent comme faisant partie du salaire.

Depuis le début de cette année, les personnes disposant d'une voiture de société peuvent échanger leur véhicule contre une allocation de mobilité. Cela signifie un montant supplémentaire net assorti d'un traitement fiscal et parafiscal avantageux en échange d'une voiture de société.

Grâce au budget mobilité, nous donnons, avec le gouvernement, une liberté de choix supplémentaire aux salariés qui disposent d'une voiture de société ou qui y ont droit. Ce budget permet aux salariés d'échanger leur voiture de société contre un véhicule plus respectueux de l'environnement, un modèle électrique ou une voiture à faible émission de CO₂.

Avec le budget ou ce qu'il en reste, les salariés peuvent également opter pour des modes de transport alternatifs et durables, tels que les transports en commun en tant qu'abonné, un vélo, une voiture partagée, un bus d'entreprise, un taxi ou consacrer une somme à un logement s'ils se rapprochent de leur lieu de travail. S'il reste encore de l'argent, il leur est versé.

3. — UNE PROTECTION SOCIALE EFFICACE

3.1. Enveloppe bien-être

Pour la période 2019-2020 à venir, le gouvernement prévoit un montant de 640 millions d'euros pour augmenter les allocations.

Sur la période 2015-2018, le gouvernement a déjà prévu un montant cumulé de 1,127 milliards d'euros

voor de welvaartsenveloppe. In totaal wordt dus een zeer aanzienlijk bedrag geïnvesteerd van 1,767 miljard euro.

Voor de enveloppe 2019-2020 zal de Regering binnenkort aan de sociale partners vragen om een voorstel van invulling te doen.

3.2. De zachte landingsbanen

De effectieve uittredingsleeftijd uit onze arbeidsmarkt wijkt nog te veel af van de wettelijke pensioenleeftijd. In 2017 was de gemiddelde uittredingsleeftijd van werknemers 60,5 jaar, terwijl de wettelijke pensioenleeftijd 65 jaar is.

50+'ers hebben het moeilijk op de arbeidsmarkt. Mensen worden nog al te vaak omwille van hun leeftijd aan de kant geschoven. Ik wil mijn bijdrage doen voor een activeringsbeleid voor 50+'ers, dat gebaseerd is op positieve maatregelen waardoor oudere werknemers langer aan de slag kunnen blijven op een haalbare en menselijke manier. Dat beoog ik middels het systeem van de zachte landingsbanen.

Oudere werknemers kunnen van hun werkgever of het Fonds voor bestaanszekerheid een aanvullende vergoeding krijgen als ze langer aan de slag blijven in een minder zware functie. Voorbeeld: een werknemer schakelt over van ploegenarbeid naar een dagregime. Op de aanvullende vergoeding zijn geen sociale zekerheidsbijdragen verschuldigd en zo wordt dus het loonverlies door de omschakeling van het arbeidsregime opgevangen.

Ik heb, samen met de minister van Werk, het initiatief genomen om het systeem van de zachte landingsbanen nog toegankelijker te maken door de toetredingsvoorwaarden te versoepelen. Vanaf 1 januari 2019 zullen ook individuele werknemers, die werken in een sector waarvoor nog geen sectorale afspraken bestaan, een zachte landingsbaan kunnen overeenkomen met hun werkgever.

3.3. Voorkomen van arbeidsongeschiktheid en actief herstel

3.3.1. De verdere ontwikkeling van de preventie van arbeidsongeschiktheid

Voorkomen is beter dan genezen. Al te vaak maakt preventiebeleid plaats voor curatieve maatregelen of vergoedingen. Er moet aandacht besteed worden aan alle belangrijke gezondheidsrisico's voordat aandoeningen ontstaan en chronisch worden.

pour l'enveloppe bien-être. Au total, un montant très important de 1,767 milliards d'euros est donc investi.

Pour l'enveloppe 2019-2020, le gouvernement demandera prochainement aux partenaires sociaux de soumettre une proposition concrète.

3.2. Les fins de carrière en douceur

L'âge effectif de sortie de notre marché du travail est encore bien trop éloigné de l'âge légal de la retraite. En 2017, l'âge moyen de départ à la retraite des salariés était de 60,5 ans, alors que l'âge légal de la retraite est de 65 ans.

Les personnes de plus de 50 ans ont des difficultés sur le marché du travail. Trop souvent, les gens sont écartés à cause de leur âge. J'entends contribuer à une politique d'activation des personnes de plus de 50 ans, basée sur des mesures positives qui permettent aux travailleurs âgés de rester plus longtemps au travail d'une manière réaliste et humaine. C'est ce que je vise par le biais du système des fins de carrière en douceur.

Les travailleurs âgés peuvent recevoir une indemnité complémentaire de leur employeur ou du Fonds de sécurité d'existence s'ils restent plus longtemps en exerçant un métier moins lourd. Exemple: un travailleur salarié passe du régime de travail posté à un régime de jour. Aucune cotisation de sécurité sociale n'est due sur l'indemnité complémentaire, ce qui signifie que la perte de salaire due au changement de régime de travail est compensée.

Avec le ministre de l'emploi, j'ai pris l'initiative de rendre le système des fins de carrière en douceur encore plus accessible en assouplissant les conditions d'accès. À partir du 1^{er} janvier 2019, les travailleurs individuels occupés dans un secteur pour lequel il n'existe pas encore d'accords sectoriels pourront également convenir avec leur employeur d'une fin de carrière en douceur.

3.3. Prévention de l'incapacité de travail et reprise active

3.3.1. Poursuite du développement de la prévention de l'incapacité de travail

Mieux vaut prévenir que guérir. Les politiques de prévention sont trop souvent délaissées au profit du curatif ou de l'indemnisation. Il faut agir sur tous les risques majeurs pour la santé avant que les affections ne deviennent chroniques et ne s'installent.

Deze visie heeft de weg gebaand voor verschillende projecten waarbij werk als een van de factoren beschouwd wordt. De aanpak is holistisch. De begeleidingstrajecten beogen de terugkeer naar het werk, maar slaan ook op levensstijlen en gedragingen die van invloed zijn op de gezondheid. Wij zijn begonnen met arbeidsgelateerde lage rugpijn en psychosociale aandoeningen. Deze veroorzaken meer dan de helft van de arbeidsongeschiktheden.

a) Website – arbeidsgelateerde psychosociale aandoeningen

In 2019 zullen nuttige informatie en tools voor werkgevers, werknemers, zorgverstrekkers en burgers in het algemeen gebundeld worden in een website over *burn-out*. Dit gebeurt in samenwerking met de verschillende betrokken overheidsdiensten en met de minister van Werk.

b) Geïntegreerd preventiebeleid voor burn-out – proefprojecten

Een geïntegreerde preventiestrategie voor gezondheidsrisico's, in het bijzonder *burn-out*, kan alleen ontwikkeld worden op de drie niveaus van primaire (vóór de ziekte), secundaire (in een vroeg stadium van de ziekte) en tertiaire (complicaties en risico op recidive) preventie. Om deze visie te concretiseren, werd in 2017, met de hulp van Möbius, een democratische oefening uitgevoerd om een actieplan op te stellen. Dit actieplan is het resultaat van een participatief proces waarbij verschillende belanghebbenden, instellingen en actoren op het veld betrokken waren.

Het resultaat is een geïntegreerd preventiebeleid met een reeks doelstellingen en acties, dat volgende principes beoogt:

- de bescherming van het welzijn van elk individu is verankerd in de maatschappij dankzij een gedeelde verantwoordelijkheid van het individu en het arbeidsmilieu;
- arbeidsgelateerde mentale aandoeningen worden zoveel mogelijk voorkomen. Ze worden effectief aangepakt op basis van de sterke punten van elk individu en op basis van de arbeidsomstandigheden, door middel van een systematische en multidisciplinaire aanpak in de realiteit van de arbeidsrelaties.

Dit plan is een instrument, een werkbasis die de komende maanden verder verfijnd zal worden op basis van de resultaten van de proefprojecten en een overzicht van wat er op internationaal niveau gedaan wordt in samenwerking met de academische wereld. Er moeten verschillende proefprojecten opgestart worden om

Cette vision a ouvert la voie à différents projets où le travail est considéré comme un facteur parmi d'autres. L'approche est holistique. Les trajets d'accompagnement visent le retour au travail mais portent aussi sur les modes de vie et sur les comportements ayant une influence sur la santé. Pour commencer, nous nous sommes attaqués aux affections lombaires et psychosociales liées au travail qui causent plus de la moitié des incapacités de travail.

a) Site web – affections psychosociales liées au travail

En 2019, un site web relatif au burnout sera développé afin de centraliser des informations et des outils utiles aux employeurs, aux travailleurs, aux prestataires de soins et aux citoyens en général. Cela se fera en collaboration avec les différents services publics concernés et le ministre de l'Emploi.

b) Politique de prévention intégrée burnout – projets pilotes

Une stratégie de prévention des risques sur la santé et plus spécifiquement du burnout ne peut se concevoir que de manière intégrée sur les trois niveaux de prévention primaire (en amont de la maladie), secondaire (stade précoce de son évolution) et tertiaire (complications et risques de récurrences). Afin de concrétiser cette vision, en 2017, avec l'aide de Möbius, un exercice démocratique a été exécuté afin d'établir un plan d'actions. Ce plan d'actions est le résultat d'un trajet participatif dans lequel différentes parties prenantes, institutions et acteurs de terrain ont été impliqués.

Le résultat est une politique de prévention intégrée assortie d'un éventail d'objectifs et d'actions qui vise les principes suivants:

- la prise en compte du bien-être de chaque individu est ancrée dans la société grâce à une responsabilité partagée de l'individu et du milieu professionnel;
- les affections mentales liées au travail sont prévenues au maximum. Elles sont abordées efficacement en se basant sur les forces de chaque individu et sur les conditions de travail, via l'utilisation d'une approche systémique et multidisciplinaire dans la réalité des relations de travail.

Ce plan est un outil, une base de travail qui sera encore affinée dans les mois à venir en fonction des résultats que procureront les projets pilotes et une revue de ce qui se fait au niveau international en collaboration avec le monde académique. Plusieurs projets pilotes doivent être démarrés pour y répondre. C'est pourquoi

een antwoord te bieden. Daarom doen wij een beroep op de verschillende actoren die betrokken zijn bij de preventie, behandeling en re-integratie van personen met een arbeidsgerelateerde mentale aandoening. Zij kunnen oplossingen voorstellen om deze doelstellingen te bereiken, door middel van een eenjarig proefproject, geïnspireerd op het opgestelde actieplan.

Wanneer de wetenschappelijke literatuur niet alle relevante gegevens verstrekt, moeten nieuwe experimentele studies uitgewerkt worden om de factoren van vooruitgang en de doeltreffendheid van bepaalde praktijken te evalueren.

c) *De burn-out als arbeidsgerelateerde ziekte*

Tegen deze achtergrond zullen tot 1 000 werknemers in ziekenhuizen en banken (met uitzondering van verzekeringen) die een *burn-out* hebben of in de gevarenzone zitten, kunnen deelnemen aan een proefproject voor secundaire preventie dat hun een begeleidingstraject op maat biedt. Dit proefproject zal uitgewerkt worden door het Federaal agentschap voor beroepsrisico's *Fedris*. Het project is bedoeld voor personen die hun werk meermaals kortstondig onderbroken hebben of die hun werk sedert minder dan twee maanden onderbroken hebben. De begeleidings- en zorgtrajecten die opgezet zullen worden, zijn erop gericht personen aan het werk te houden of snel weer aan het werk te krijgen.

De trajecten zullen gespreid worden over een periode van maximaal 9 maanden en maximaal 17 sessies omvatten. Deze sessies zullen bestaan uit een klinische raadpleging en betrekking hebben op bijvoorbeeld stressbeheersing, levenshygiëne, het beroepsproject van de werknemer. Deskundigen die verantwoordelijk zijn voor de zorgpaden zullen indien nodig gebruik maken van psycholichamelijke of cognitief-emotionele benaderingen, zoals kinesithérapie en relaxatie om de werknemer te begeleiden bij zijn herstel.

Na twee jaar zal het proefproject geëvalueerd worden. Na afloop van deze evaluatie zal de regering beslissen of het project uitgebreid moet worden. Indien dit het geval is, zal een permanent *burn-out* programma opgezet worden, zoals het geval was voor rugpijn. *Burn-out* zal dan erkend worden als een arbeidsgerelateerde ziekte.

d) *Uitbreiding van het lagerugprogramma*

Het door *Fedris* voorgestelde programma is erop gericht werknemers die wegens rugpijn arbeidsongeschikt zijn, zo snel mogelijk en onder de beste omstandigheden weer aan het werk te krijgen. Het is immers wetenschappelijk bewezen dat een snelle behandeling van

nous faisons appel aux différents acteurs concernés par la prévention, le traitement et la réintégration de personnes atteintes d'affections mentales liées au travail. Ils peuvent proposer des solutions pour parvenir à ces objectifs, au moyen d'un projet pilote d'un an, tirant son inspiration du plan d'action défini.

Quand la littérature scientifique ne fournit pas toutes les données pertinentes, de nouvelles études expérimentales doivent être mises au point pour évaluer les facteurs de progrès et évaluer l'efficacité de certaines pratiques.

c) *Le burn-out comme maladie en lien avec le travail*

Dans la même optique, jusqu'à 1 000 travailleurs en *burn-out* ou menacés de *burn-out* issus du milieu hospitalier et du milieu bancaire (hors assurance) pourront participer à un projet pilote de prévention secondaire leur offrant un trajet d'accompagnement sur mesure. Ce projet pilote sera développé par l'agence fédérale des risques professionnels *Fedris*. Le projet s'adressera aux personnes qui multiplient de courts arrêts de travail ou sont en arrêt de travail depuis moins de 2 mois. Les trajets d'accompagnement et de soins qui seront mis en place ont pour objectif de permettre le maintien au travail ou la reprise rapide de l'activité.

Ils s'étaleront sur une période de maximum 9 mois et comprendront un kit de 17 séances maximum. Ces séances comprendront une consultation clinique et porteront par exemple sur la gestion du stress, l'hygiène de vie, le projet professionnel du travailleur. Les professionnels responsables des trajets de soins utiliseront si nécessaire des approches psychocorporelles ou cognitivo-émotionnelle, comme la kinésithérapie et la relaxation pour accompagner le travailleur dans sa guérison.

Après deux ans, le projet pilote sera évalué. Au terme de cette évaluation, le gouvernement décidera si le projet mérite d'être étendu. Si c'est le cas, un programme *burn-out* permanent sera mis en place, comme cela a été le cas pour les maux de dos. Dès lors, le *burn-out* sera reconnu comme maladie en lien avec le travail.

d) *Une extension du programme-dos*

Le programme proposé par *Fedris* vise une reprise du travail dans les meilleurs délais et dans les meilleures conditions, pour des travailleurs qui sont en incapacité de travail à la suite de maux de dos. Il est en effet démontré scientifiquement qu'une prise en charge

een rugpatiënt kan voorkomen dat de werknemer lange periodes ongeschikt is en dat de ziekte chronisch wordt.

Het programma bestaat uit 2 delen:

1. een multidisciplinair revalidatieprogramma voor de rug, met kinesithérapie, ergotherapie, fysiotherapie, ergonomie, psychologie, ... Dit programma wordt uitgevoerd in een revalidatiecentrum en omvat hoogstens 36 groepssessies van twee uur, gespreid over een periode van maximaal zes maanden;

2. ergonomische maatregelen om de werkhervatting te vergemakkelijken. Bijvoorbeeld: een analyse van de arbeidsomstandigheden of een opleiding op het werk over hoe te werken en te bewegen om de rug te sparen.

Dit programma is bedoeld voor werknemers in de privésector en personeelsleden van provinciale en plaatselijke overheidsdiensten (PPO's) die arbeidsongeschikt zijn wegens lage rugpijn en die rugbelastend werk uitvoeren.

Het staat buiten kijf dat het multidisciplinaire revalidatieprogramma voor de rug een positief effect heeft op de arbeidsongeschiktheid: 87 % van de werknemers (thans dus +/- 700 werknemers per jaar) die het programma volgden, hebben het werk hervat; de meesten binnen de twee maanden na het begin van de groepssessies in een centrum.

Gezien het succes wou ik het programma openstellen voor meer werknemers, door de toegang te versoepelen en 600 000 euro extra te investeren in 2019.

e) Preventie en bewustmakingscampagne over asbest

Sinds 2017 heeft het Asbestfonds naast zijn opdracht inzake schadeloosstelling een nieuwe opdracht inzake preventie gekregen ten belope van 650 000 euro per jaar. Zo werd in samenwerking met Constructiv een nationale bewustmakingscampagne "Wees alert voor asbest. Als je 't goed aanpakt, heb je niks te vrezen" gelanceerd bij werkgevers, werknemers, toekomstige werknemers en burgers. Er zal ook een website met alle vereiste informatie opgezet worden en een Android-applicatie zal aangeven welke acties juist zijn.

Een actieplan tegen blootstelling aan asbest brengt heel wat uitdagingen met zich. De grootste is eigen aan België. Het overheidsbeleid inzake risicobeheer "asbest" is een gedeelde verantwoordelijkheid van verschillende

rapide d'un patient souffrant de maux de dos permet d'éviter une évolution vers la chronicité et de longues périodes d'incapacité.

Le programme se compose de 2 volets:

1. un programme de rééducation multidisciplinaire pour le dos, comprenant kinésithérapie, ergothérapie, physiothérapie, ergonomie, psychologie... Ce programme est réalisé dans un centre de réadaptation et comprend au maximum 36 séances collectives de deux heures, étalées sur une période d'au maximum six mois;

2. des mesures ergonomiques visant à faciliter la reprise du travail. Par exemple: une analyse des conditions de travail ou une formation sur le lieu de travail ayant pour but d'apprendre à travailler et à se mouvoir en ménageant son dos.

Ce programme s'adresse aux travailleurs du secteur privé et des administrations provinciales et locales (APL) qui sont en incapacité de travail suite à des douleurs lombaires et qui ont un travail contraignant pour le dos.

On peut clairement affirmer que le programme de rééducation multidisciplinaire pour le dos a un impact positif sur l'incapacité de travail. En effet, 87 % des travailleurs (actuellement donc, +/- 700 travailleurs par an) ayant bénéficié du programme ont repris le travail, la plupart dans un délai de deux mois après avoir commencé les séances collectives dans un centre.

Au vu de son succès, j'ai souhaité élargir l'accessibilité du programme à plus de travailleurs, en assouplissant les conditions d'accès et en investissant 600 000€ supplémentaires en 2019.

e) Prévention et Campagne de sensibilisation à l'amiante

Le Fonds amiante a reçu depuis 2017 à côté de sa mission d'indemnisation, une nouvelle mission de prévention à hauteur de 650 000€ annuel. Grâce à cela, une campagne nationale de sensibilisation "Face à l'amiante, des solutions existent" a été lancée en collaboration avec Constructiv auprès des employeurs, travailleurs, futurs travailleurs et citoyens. Un site web sera également créé afin de centraliser toutes les informations nécessaires et une application Android sera proposée pour identifier les bons gestes.

Un plan d'actions contre l'exposition à l'amiante comporte beaucoup de défis. Le plus grand est inhérent à la Belgique. Les politiques publiques de gestion du risque "amiante" sont des compétences partagées entre

overheidsniveaus. Om een doeltreffend en rechtvaardig beleid voor alle Belgen te kunnen voeren, moeten wij samen vooruit zien te komen. Daarom hebben Fedris en Constructiv, naast deze campagne, een handvest voor toetreding opgesteld, want alleen samen kunnen wij de zware erfenis van asbest aanpakken en toekomstige generaties beschermen.

f) Preventie van verhoogde risico's op arbeidsongevallen

Sinds 2009 moeten bedrijven met een, op basis van hun aantal arbeidsongevallen, onevenredig hoog risico op arbeidsongevallen in vergelijking met andere bedrijven in hun sector een forfaitaire bijdrage betalen aan hun verzekeraar. De verzekeraar, als consultant, zal de bijdrage gebruiken voor de preventie van ongevallen bij de betrokken werkgever.

De verzekeringsmaatschappij, als consultant, bestemt deze forfaitaire bijdrage voor de preventie van arbeidsongevallen bij de betrokken werkgever door een actieplan voor te stellen met concrete preventieve maatregelen om herhaling van gelijkaardige ongevallen te voorkomen.

Het Beheerscomité voor de ongevallen van Fedris bekijkt thans de wetswijzigingen die nodig zijn om bedrijven met een verhoogd risico beter in kaart te brengen en om de bijdrage in kwestie daadwerkelijk te innen en te investeren.

Ik sta volledig achter dit initiatief, aangezien de procedure voor het opsporen van verhoogde risico's, die werkgevers helpt hun preventiebeleid te corrigeren en/of te verbeteren, zijn doeltreffendheid bewezen heeft.

3.3.2. Bijdragen aan een actief herstel van de arbeidsongeschiktheid via re-integratie

De wetgeving rond de re-integratietrajecten is nu bijna 2 jaar in voege. Het was van in het begin duidelijk dat hier een omslag gevraagd werd van iedereen die bij het proces betrokken is. We moeten anders gaan kijken naar mensen in arbeidsongeschiktheid, om hen te kunnen helpen hun resterende capaciteiten zo veel als mogelijk te benutten. Ook en vooral in hun belang.

Samen met collega Kris Peeters heb ik een evaluatie van de re-integratietrajecten gevraagd aan de sociale partners. De werkgroep *Back to Work* van de Nationale Arbeidsraad kwam deze maand met de resultaten van de evaluatie van de wetgeving, zoals wettelijk voorzien was. Op basis van deze evaluatie zullen wij een analyse

plusieurs niveaux de pouvoir. Pour avoir une politique efficace et équitable pour tous les Belges, il faut avancer ensemble. C'est pourquoi à côté de cette campagne, Fedris et Constructiv ont rédigé une charte d'adhésion, car c'est tous ensemble qu'on pourra faire face à la gestion du lourd héritage de l'amiante et protéger les générations futures.

f) Prévention des risques aggravés en accident du travail

Depuis 2009, les entreprises présentant un risque aggravé d'accidents du travail de manière disproportionnée sur base de leur nombre d'accidents du travail comparativement aux autres entreprises de leur secteur, doivent verser à leur assureur une contribution forfaitaire que ce dernier, en tant que consultant, affectera à la prévention des accidents chez l'employeur en question.

L'entreprise d'assurances, en tant que consultant, affecte cette contribution forfaitaire à la prévention des accidents du travail chez l'employeur concerné en proposant un plan d'action incluant des mesures concrètes de prévention à prendre afin de prévenir la répétition d'accidents semblables.

Le comité de gestion des accidents du travail de Fedris se penche actuellement sur les modifications législatives nécessaires à un meilleur sondage des entreprises avec un risque aggravé et à la perception effective et investissement de la contribution en question.

Je soutiens complètement cette initiative, la procédure de détection des risques aggravés qui permet d'aider les employeurs à rectifier et/ou améliorer leur politique de prévention ayant en effet démontré toute son efficacité.

3.3.2. Contribuer à une reprise active en cas d'incapacité de travail grâce à la réinsertion

La législation concernant les trajets de réintégration est en vigueur depuis près de 2 ans. Il était clair dès le départ qu'un changement était demandé de la part de toutes les personnes associées au processus. Nous devons envisager différemment les personnes en incapacité de travail, pour les aider à utiliser autant que possible leurs capacités restantes. Aussi et surtout dans leur intérêt.

Conjointement avec mon collègue Kris Peeters, j'ai demandé une évaluation des trajets de réinsertion aux partenaires sociaux. Ce mois-ci, le groupe de travail *"Back to work"* du Conseil national du travail a présenté les résultats de l'évaluation de la législation, comme la loi le prévoit. Sur la base de cette évaluation, nous

maken van welke acties moeten ondernomen worden om de trajecten nog aan te scherpen.

Ik heb intussen ook verder gewerkt en binnen de regering een akkoord bereikt over enkele beleidsinitiatieven die de procedures ondersteunen, zoals bijvoorbeeld het invoeren van vragenlijsten die naar de socio-professionele achtergrond peilen bij de betrokkene. Dit moet er voor zorgen dat de artsen die met de begeleiding belast zijn een zo correct mogelijk beeld kunnen vormen wat de (rest)mogelijkheden zijn van de patiënt. Hierbij is het cruciaal om de reglementering zo aan te passen dat personen die geconfronteerd worden met een tijdelijke terugval gestimuleerd worden om het contact met het werk te blijven houden, ook al zijn zij niet in staat om maar korte periodes te werken. Voor de personen waarbij na onderzoek van de preventiedienst duidelijk wordt dat zij nooit meer het werk bij de werkgever zullen kunnen hervatten, bekijk ik samen met minister Peeters hoe de outplacementbegeleiding een brug kan vormen tussen het traject bij de werkgever en het traject bij de ziekteverzekering.

De re-integratietrajecten creëerden duidelijke, gestroomlijnde procedures voor de instellingen en de artsen belast met de opvolging van arbeidsongeschikte patiënten. Echter, het is ook nodig om de gerechtigden te informeren van die nieuwe mogelijkheden. Een grote bemerkerende factor om het werk deeltijds te hervatten is de onzekerheid over de mogelijkheden. Werknemers zijn onzeker over hun statuut, over of betaald werk tijdens de arbeidsongeschiktheid effectief een mogelijkheid is, en over het gevolg voor hun uitkeringen. Patiënten moeten weten dat een progressieve werkhervatting niet alleen financiële voordelen met zich meebrengt – ze kunnen hun loon cumuleren met een deel van hun uitkering, waardoor hun inkomen tijdens eender welke toegelaten activiteit hoger ligt dan enkel een uitkering – ze moeten ook weten dat het werk een positief effect heeft op hun welzijn en zelfs op hun gezondheidstoestand.

Daarom zullen de minister van Werk en ik samen met het RIZIV, de FOD Sociale Zekerheid, de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg en de sociale partners en de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid, een website lanceren die zal dienen als een referentie- en infoportaal voor patiënten én werkgevers. Hierin komen alle vragen en antwoorden aan bod die gerechtigden of werkgevers hebben die zich in een periode van ziekte of werkverwijdering bevinden, en die vragen hebben over deels aan de slag gaan of blijven. Eén van de uitgangspunten is de meest gestelde vragen van de gerechtigden zelf, zodat de onduidelijkheden die nu nog bestaan worden weggewerkt. Om te kunnen bepalen welke

mènerons une analyse des mesures à prendre pour encore améliorer les trajets.

Entre-temps, j'ai poursuivi mes travaux et, au sein du gouvernement, un accord a été dégagé sur plusieurs initiatives politiques d'accompagnement des procédures, comme l'instauration de questionnaires pour sonder le contexte socioprofessionnel des intéressés, par exemple. Ce système doit permettre aux médecins chargés de l'accompagnement de déduire le plus correctement possible quelles sont les possibilités (restantes) du patient. Dans ce contexte, il est crucial d'adapter la réglementation de sorte à encourager les personnes confrontées à une rechute temporaire à rester en contact avec le travail, même si elles ne peuvent travailler que pendant de courtes périodes. Concernant les personnes pour lesquelles il apparaît clairement, après examen par le service de prévention, qu'elles ne pourront plus jamais reprendre leur travail auprès de leur employeur, j'examine avec le ministre Peeters comment la procédure de reclassement (outplacement) peut constituer une passerelle entre le trajet chez l'employeur et le trajet à l'assurance maladie.

Les trajets de réinsertion ont créé des procédures claires et cohérentes pour les institutions et les médecins chargés du suivi des patients en incapacité de travail. Toutefois, il est également nécessaire d'informer les bénéficiaires de ces nouvelles possibilités. Un obstacle majeur à la reprise du travail à temps partiel est l'incertitude quant aux possibilités. Les travailleurs salariés ne sont pas certains de leur statut, ils ne savent pas si un travail rémunéré pendant une incapacité de travail est une possibilité réelle et ils ignorent quel pourrait en être l'impact sur leur indemnité. Les patients doivent savoir qu'une reprise progressive du travail ne génère pas seulement des avantages financiers – ils peuvent cumuler leur salaire avec une partie de leur indemnité. Ainsi, le revenu qu'ils perçoivent durant une quelconque activité autorisée est supérieur à leur seule indemnité – ils doivent également savoir que le travail a un effet positif sur leur bien-être et même sur leur état de santé.

C'est pourquoi, en collaboration avec l'INAMI, le SPF Sécurité sociale, le SPF Emploi, Travail et Concertation sociale, les partenaires sociaux et l'Office national de sécurité sociale, nous allons, le ministre de l'Emploi et moi-même, lancer un site web qui servira de portail de référence et d'information pour les patients et les employeurs. Il y sera traité de toutes les questions et réponses que se posent les employeurs ou les bénéficiaires qui sont en période de maladie ou d'écartement du travail et qui ont des questions au sujet d'une occupation à temps partiel ou d'une reprise du travail à temps partiel. La création de ce site trouve notamment son origine dans les questions les plus fréquemment

onderwerpen het belangrijkste zijn voor werkgever en patiënten doen we bovendien beroep op de deskundige kennis van de ziekenfondsen, patiëntenverenigingen en sociale partners. Op die manier proberen we het sensibiliserende en oriënterende aspect te optimaliseren.

3.3.3. *Ontwikkeling en beter gebruik van de kennis in de verzekeringsgeneeskunde*

De verschillende werkgroepen binnen het Nationaal College voor sociale verzekeringsgeneeskunde inzake arbeidsongeschiktheid zetten in 2018 hun werkzaamheden verder. Het College zorgt voor een constructieve uitwisseling tussen deskundigen uit verschillende sectoren van de sociale zekerheid. De eerste belangrijke resultaten zijn reeds zichtbaar.

De werkgroep die een inventaris van de verschillende regelgevingen inzake evaluatie van de arbeidsongeschiktheid opstelde, bezorgde me haar conclusies. Op grond van deze resultaten zullen nu de aanknopingspunten waar een medische consensus rond gebouwd kan worden, in kaart worden gebracht. Dit zou moeten resulteren in gemeenschappelijke beoordelingsmethodes die de toets van de geneeskunde van de 21^e eeuw doorstaan.

Daarnaast verwachten we begin 2019 de eindconclusies van de studie inzake het opstellen van richtlijnen voor het voorschrijven van arbeidsongeschiktheidsperiodes. Deze richtlijnen over 8 pathologieën zullen een duidelijk kader vormen waaraan artsen het voorschrijven van de periode van arbeidsongeschiktheid kunnen aftoetsen. Het College, dat in 2016 werd opgericht, garandeert dat er een intensief wetenschappelijk onderzoek met de verschillende medische sectoren voorafgaat aan de gedragen beslissing.

4. — BIJVERDIENEN

4.1. Flexi-jobs

Een *flexi-job* is een vorm van tewerkstelling waarbij een werknemer die minstens 4/5^e werkt bij één of meerdere andere werkgevers, aan zeer gunstige voorwaarden kan bijverdienen in bepaalde sectoren. Dit was al een tijdje zo in de horecasector, en sinds 1 januari 2018 kan men ook in de detailhandel aan de slag als *flexi-jobber*. Het systeem werd eveneens uitgebreid naar gepensioneerden. Als flexijobber krijg je een nettoloon, waarop geen belastingen of sociale bijdragen betaald worden. Er is geen beperking op het aantal uren dat

posées par les bénéficiaires eux-mêmes. Son but est de lever les imprécisions qui subsistent encore. Afin de déterminer les sujets les plus importants pour les employeurs et les patients, nous faisons également appel à l'expertise des mutualités, des associations de patients et des partenaires sociaux. De la sorte, nous essayons d'optimiser les aspects de sensibilisation et d'orientation.

3.3.3. *Développement et meilleure utilisation des connaissances en matière de médecine d'assurance*

Les différents groupes de travail actifs au sein du Collège national de médecine d'assurance sociale en matière d'incapacité de travail ont poursuivi leurs activités en 2018. Le Collège assure un échange constructif entre les experts des différents secteurs de la sécurité sociale. Les premiers résultats importants sont déjà visibles.

Le groupe de travail qui a dressé l'inventaire des différentes législations relatives à l'évaluation de l'incapacité de travail m'a transmis ses conclusions. Sur la base de ces résultats, nous allons à présent pouvoir cartographier les synergies susceptibles de faire l'objet d'un consensus médical. Il devrait en résulter des méthodes d'évaluation communes qui résistent à l'épreuve de la médecine du 21^e siècle.

En outre, au début de l'année 2019, nous attendons les conclusions finales de l'étude sur l'élaboration de directives pour la prescription de la période d'incapacité de travail. Ces directives relatives à 8 pathologies fourniront un cadre clair auquel pourront se référer les médecins pour la prescription de la période d'incapacité de travail. Le Collège, qui a été créé en 2016, garantit l'exécution d'une recherche scientifique intensive en collaboration avec les différents secteurs médicaux avant la prise d'une décision fondée.

4. — REVENUS COMPLÉMENTAIRES

4.1. Flexi-jobs

Un *flexi-job* est une forme d'emploi permettant au travailleur occupé au moins à 4/5^e temps auprès d'un ou plusieurs autres employeurs de bénéficier de revenus complémentaires dans certains secteurs à des conditions très favorables. C'était déjà le cas depuis un certain temps dans le secteur horeca et, depuis le 1^{er} janvier 2018, il est également possible travailler dans le commerce de détail comme flexi-travailleur. Le système a été étendu aux pensionnés. En tant que flexi-travailleur, vous bénéficiez d'un salaire net sur

iemand als flexi-werknemer mag presteren en geen limiet op wat je mag bijverdienen.

De cijfers van de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid tonen aan dat meer en meer werknemers een *flexi-job* hebben en ook gepensioneerden de weg naar de *flexi-jobs* hebben gevonden:

	2018/1	2018/2	2018/3 (tem 25/09) (jusqu'au 25/09)
Aantal flexi – werknemers Nombre de flexi-travailleurs	29 533	35 732	33 512
Aantal flexi – gepensioneerden Nombre de flexi-pensionnés	2 267	3 692	4 513

lequel aucun impôt ni cotisation de sécurité sociale n'est payé. Il n'y a pas de limite au nombre d'heures qu'une personne peut travailler en tant que flexi-travailleur et aucune limite sur ce que vous pouvez gagner en revenu complémentaire.

Les chiffres de l'Office national de sécurité sociale montrent que de plus en plus de travailleurs exercent un *flexi-job* et que les pensionnés ont également adopté les *flexi-jobs*:

4.2. Plussen

In 2018 heeft de regering, op mijn voorstel, het mogelijk gemaakt dat burgers die graag hun handen uit de mouwen steken, "plussen". Dit is de mogelijkheid om via maatschappelijk nuttig werk iets bij te verdienen – lastenvrij en met minimale administratie.

Met deze maatregel wil ik burgers die volledig bijdragen, zowel fiscaal als parafiscaal aanmoedigen om toch nog bepaalde engagementen tegen een beperkte vergoeding aan te gaan. Dit is nodig omdat in sommige situaties de vrijwilligersvergoeding niet afdoende is of oneigenlijk gebruikt wordt, clubs en verenigingen de mogelijkheid moeten hebben om beroep te doen op beter gekwalificeerde personen, burgers voor bepaalde beperkte klusjes op de reguliere markt niemand vinden.

Zolang je inkomsten uit bijklussen binnen een vastgelegde limiet blijven, hoeft je er geen bijdragen of belastingen op te betalen.

Concreet bepaalt de regeling "plussen" dat je onbelast mag bijverdienen bovenop je beroepsinkomsten. De limiet ligt vast op 500 euro per maand of 6 000 euro per jaar (niet geïndexeerde bedragen).

4.2. Activité complémentaire

En 2018, sur ma proposition, le gouvernement a créé une nouvelle possibilité d'exercer une activité complémentaire pour les citoyens qui souhaitent se retroucher les manches. Il s'agit de la possibilité de percevoir des revenus complémentaires en effectuant du travail utile à la société, sans charges et avec un minimum de démarches administratives.

Par cette mesure, je veux encourager les citoyens qui contribuent pleinement, tant sur le plan fiscal que parafiscal, à encore prendre certains engagements moyennant des indemnités limitées. C'est nécessaire parce que, dans certaines situations, les indemnités de volontaire sont insuffisantes ou utilisés abusivement, les clubs et associations doivent avoir la possibilité de faire appel à des personnes plus qualifiées, les citoyens ne trouvent personne sur le marché régulier pour certains petits travaux de taille limitée.

Tant que vos revenus provenant d'activités complémentaires restent inférieurs à une limite déterminée, vous n'avez pas à payer de cotisations ou d'impôts sur ces revenus.

Concrètement, le nouveau régime des activités complémentaires prévoit que vous pouvez avoir des revenus complémentaires non imposables en plus de vos revenus professionnels. La limite est fixée à 500 euros par mois ou 6 000 euros par an (montants non indexés).

De regeling plussen geldt voor drie soorten diensten, die elk hun eigen kenmerken hebben:

— Verenigingswerk. Het gaat bijvoorbeeld over sporttrainingen, culturele activiteiten of begeleiding van schoolkinderen;

— Diensten van burger tot burger. Hier gaat het bijvoorbeeld over kleine herstellingen waarvoor mensen geen beroep doen op een vakman, bijles geven of oppassen;

— Bijkluizen in de deeleconomie. Je levert bijvoorbeeld maaltijden of vervoer, of nog andere diensten, typisch via een applicatie. Je valt enkel onder de bijkluizing als je via een erkend platform werkt.

Op 30 september 2018 werden reeds 2 472 aangiften in het kader van het verenigingswerk geregistreerd en 446 aangiften in de diensten van burger tot burger.

Het verenigingswerk en de diensten van burger tot burger gelden voor werknemers die minimaal 4/5^e werken, zelfstandigen in hoofdberoep, en gepensioneerden. Je moet dus wel een hoofdactiviteit hebben om deze activiteiten te kunnen doen. Dat is een stok achter de deur om oneerlijke concurrentie te vermijden.

Vanaf 1 januari 2019 zal voor de sportactiviteiten in het verenigingsleven een limiet van 1 000 euro per maand van toepassing zijn, rekening houdend met de limiet van 6 000 per jaar (niet geïndexeerde bedragen). Deze verhoging van de maandlimiet voor sportactiviteiten in het verenigingsleven komt er in overleg met sector en de deeltentiteiten en moet ervoor zorgen dat de organisatie van specifieke seizoensgebonden activiteiten in de sportsector, zoals sportkampen, stages en intensievere trainingsperiodes in functie van belangrijke wedstrijden, niet wordt bemoeilijkt.

5. — MEER EFFICIËNTIE EN EEN BETERE DIENSTVERLENING

5.1. De automatische toekenning van rechten

De automatische toekenning van de sociale tarieven en van de aanvullende rechten verbonden aan het sociaal statuut staat centraal in het Regeerakkoord. De doelstelling is ambitieus in die zin dat alle sociaal verzekerden die recht hebben op aanvullende rechten,

Le nouveau régime des activités complémentaires s'applique à trois types de services, chacun ayant ses propres caractéristiques:

— Travail associatif. Il s'agit, par exemple, d'entraînement sportif, d'activités culturelles ou de l'accompagnement de voyages scolaires;

— Services de citoyen à citoyen. Il s'agit, par exemple, de petites réparations pour lesquelles les gens ne font pas appel à un professionnel, des cours particuliers ou de garde d'enfant;

— Activités complémentaires dans l'économie participative. Exemple: vous fournissez des repas, du transport ou d'autres services, généralement en passant par une application. Vous relevez uniquement du régime des activités complémentaires si vous passez par une plateforme reconnue.

Au 30 septembre 2018, on avait déjà enregistré 2 472 déclarations dans le cadre des activités du secteur associatif et 446 déclarations dans les services de citoyen à citoyen.

Les activités du secteur associatif et les services de citoyen à citoyen s'appliquent aux salariés qui travaillent au moins à 4/5^e, aux indépendants en activité principale et aux pensionnés. Il faut donc avoir une activité principale pour pouvoir exercer ces activités. Il s'agit d'une condition dissuasive pour éviter la concurrence déloyale.

À compter du 1^{er} janvier 2019, une limite de 1000 euros par mois s'appliquera aux activités sportives dans le secteur associatif, compte tenu de la limite de 6000 euros par an (montants non indexés). Cette augmentation de la limite mensuelle pour les activités sportives dans le secteur associatif est convenue en concertation avec le secteur et les entités concernées et devrait garantir que l'organisation d'activités saisonnières spécifiques dans le secteur sportif, comme les camps sportifs, les stages et les périodes de formation plus intensive en fonction de matches importants, ne soit pas rendue plus compliquée.

5. — PLUS D'EFFICACITÉ ET UN MEILLEUR SERVICE

5.1. L'octroi automatique des droits

L'octroi automatique des tarifs sociaux et des droits supplémentaires liés au statut social est au cœur de l'accord de gouvernement. L'objectif est ambitieux dans le sens où tous les assurés sociaux qui peuvent prétendre à des droits supplémentaires doivent pouvoir

van deze rechten moeten kunnen genieten. Daarbij worden hen zoveel mogelijk administratieve formaliteiten bespaard door hun reële sociale situatie in aanmerking te nemen.

Op mijn initiatief heeft de KSZ een buffergegevensbank ontwikkeld met de meest gebruikte persoonsgegevens die nodig zijn om sociale rechten en tarieven toe te kennen. De gegevensbank dient als basis om de toekenningscriteria te bepalen of iemand in aanmerking komt voor een sociaal recht of aangepast tarief.

Ik heb, samen met de staatssecretaris bevoegd voor administratieve vereenvoudiging, de regeringen en lokale besturen aangeschreven, om het gebruik van de buffergegevensbank te promoten. Het idee werd opgepikt door enkele besturen. Maar ondanks onze inspanningen moeten we vaststellen dat een groot aantal personen in een precaire situatie niet opnemen waar ze recht op hebben.

Tot nog toe werd geopteerd voor een strategie waarbij de toekennende instanties (verzekeringsinstellingen, water en gasleveranciers, lokale besturen,...) werden aangezet om aan te sluiten op de buffergegevensbank bij de KSZ (push-strategie). De huidige mogelijkheden van ICT maken het mogelijk de burger zelf uit te rusten met mobiele toepassingen (responsive website en app) waarbij deze op een gemakkelijke manier zelf de relevante informatie kan opvragen en elektronisch ter beschikking kan (laten) stellen van de toekennende instantie.

Ik zal een responsive website en app lanceren waarmee de burgers zelf kunnen nagaan of ze, op basis van hun sociaal statuut, in aanmerking komen voor een sociaal tarief of aanvullend recht en dit ook kunnen aanvragen. Hiermee wens ik de non-take up van sociale rechten nog verder terug te dringen.

5.2. Uitvoering van de zesde staatshervorming

Op 1 januari 2019 nemen de Vlaamse Gemeenschap, de Duitstalige Gemeenschap en het Waals Gewest het beheer en de betaling van de gezinsbijslagen over. Vanaf die datum zullen in de deelentiteiten erkende uitbetalingsactoren (regionale kinderbijslagfondsen) de opdracht overnemen van de federale kinderbijslagfondsen.

Ik heb in het in de schoot van het Overlegcomité opgerichte comité ad hoc voor de gezinsbijslagen, de expertise verzameld en die ter beschikking gesteld van de deelentiteiten. Als facilitator heb ik de deelentiteiten aangemoedigd om verschillende samenwerkingsak-

en te bereiken. Ce faisant, ils seront épargnés autant que possible de formalités administratives en tenant compte de leur situation sociale réelle.

À mon initiative, la BCSS a développé une base de données tampon avec les données personnelles les plus fréquemment utilisées pour l'octroi des droits et des tarifs sociaux. La base de données sert de base pour déterminer les critères d'attribution pour qu'une personne puisse bénéficier d'un droit social ou d'un tarif adapté.

Conjointement avec le secrétaire d'État en charge de la simplification administrative, j'ai écrit aux gouvernements et aux autorités locales pour promouvoir l'utilisation de la base de données tampon. L'idée a été reprise par plusieurs administrations. Cependant, malgré nos efforts, nous devons constater qu'un grand nombre de personnes en situation précaire ne font pas valoir leurs droits.

Jusqu'à présent, la stratégie choisie a consisté à encourager les organismes chargés de l'octroi (organismes assureurs, fournisseurs d'eau et de gaz, administrations locales, etc.) à s'associer à la banque de données tampon de la BCSS (stratégie push). Les possibilités actuelles des TIC permettent d'équiper les citoyens eux-mêmes d'applications mobiles (site web adaptable et appli) dans lesquelles ils peuvent facilement récupérer eux-mêmes les informations pertinentes et les mettre à la disposition de l'instance chargée de l'octroi.

Je lancerai un site web adaptable et une appli qui permettront aux citoyens de vérifier par eux-mêmes si, sur la base de leur statut social, ils sont éligibles pour un tarif social ou un droit supplémentaire et s'ils peuvent les demander. De cette manière, je veux encore réduire davantage le non-recours aux droits sociaux.

5.2. Mise en œuvre de la sixième réforme de l'État

Le 1^{er} janvier 2019, la Communauté flamande, la Communauté germanophone et la Région wallonne reprennent la gestion et le paiement des allocations familiales. À partir de cette date, les acteurs de versement reconnus dans les entités fédérées (caisses régionales d'allocations familiales) reprendront la mission des caisses fédérales d'allocations familiales.

Au comité ad hoc pour les allocations familiales mis en place au sein du Comité de concertation, j'ai réuni l'expertise et l'ai mise à disposition des entités fédérées. En tant que facilitateur, j'ai encouragé les entités fédérées à conclure différents accords de coopération, afin

koorden af te sluiten, zodat de uitbetaling van de gezinsbijslagen te allen tijde gewaarborgd wordt.

De Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie is niet klaar en heeft daarom beslist om uit het federale systeem te stappen op 31 december 2019. Dit is de einddatum die voorzien is in de bijzondere wetten die geleid hebben tot de 6^e staatshervorming. Dit betekent dat ook in 2019 het federaal agentschap voor de kinderbijslag (FAMIFED) nog zal instaan voor het administratief beheer en de uitbetaling van de gezinsbijslagen aan 171 283 Brusselse gezinnen en 315 303 kinderen.

6. — AANDACHT VOOR BIJZONDERE GROEPEN

6.1. Vrijwilligers

Naar aanleiding van het 10-jarig bestaan van de Wet van 3 juli 2005 betreffende de rechten van de vrijwilligers een evaluatie van de wet gevraagd aan de Hoge Raad voor Vrijwilligers.

In 2016 werd deze evaluatie verstrekt. Over het algemeen is de Hoge Raad voor Vrijwilligers tevreden over de Vrijwilligerswet en ze heeft een grote stap vooruit betekend voor de vrijwilligers. In de praktijk stoten zij op enkele problemen, waarvoor zij suggesties tot verbetering doen. Ik ga nu de wet aanpassen om deze suggesties te implementeren:

— Het toepassingsgebied van de Vrijwilligerswet wordt uitgebreid tot bestuurders en mandatarissen van instellingen zonder winstoogmerk die hun mandaat kosteloos uitoefenen. Dit was eigenlijk reeds de bedoeling bij de totstandkoming van de wet, maar in de praktijk ondervinden bestuursvrijwilligers soms moeilijkheden met administraties. Daarom wordt het nu expliciet ingeschreven in de wet;

— Er wordt voorzien in een verruimde informatieplicht voor organisaties die met vrijwilligers werken. Zo moeten zij de vrijwilligers vooraleer zij hun activiteit aanvangen inlichten over de elementen van hun opdracht die onder het beroepsgeheim vallen en de draagwijdte daarvan;

— De bedragen die vrijwilligers ontvangen worden voortaan “kostenvergoeding” genoemd in plaats van “vergoeding” om te benadrukken dat hun engagement kosteloos is;

— Het bedrag van de vergoeding voor het gebruik van de eigen wagen en de eigen fiets wordt voor vrijwilligers op hetzelfde niveau gebracht als voor ambtenaren;

que le versement des allocations familiales soit garanti à tout moment.

La Commission communautaire commune n'est pas prête et a donc décidé de quitter le système fédéral le 31 décembre 2019. C'est la date de fin prévue dans les lois spéciales qui ont conduit à la 6^e réforme de l'État. Cela signifie qu'en 2019, l'Agence fédérale des allocations familiales (FAMIFED) restera responsable de la gestion administrative et du versement des allocations familiales à 171 283 familles bruxelloises et 315 303 enfants.

6. — ATTENTION ACCORDÉE AUX CATÉGORIES PARTICULIÈRES

6.1. Volontaires

À l'occasion des 10 ans d'existence de la loi du 3 juillet 2005 relative aux droits des volontaires, une évaluation de la loi a été demandée au Conseil supérieur des volontaires.

Cette évaluation a été fournie en 2016. En général, le Conseil supérieur des volontaires est satisfait de la loi sur les volontaires, qui a permis des progrès importants pour les volontaires. Dans la pratique, ils sont confrontés à quelques problèmes, pour lesquels ils formulent des suggestions d'amélioration. Je vais à présent adapter la loi afin de mettre ces suggestions en œuvre:

— Le champ d'application de la loi sur les volontaires sera étendu aux administrateurs et mandataires d'institutions sans but lucratif, qui exercent leur mandat bénévolement. Cette intention existait déjà en fait lors de la rédaction de la loi, mais les administrateurs volontaires sont parfois confrontés à des difficultés face aux administrations. Elle est dès lors explicitement intégrée à présent dans la loi;

— Une obligation d'information plus large est prévue pour les organisations qui font appel à des volontaires. Ainsi, avant que les volontaires entament leurs activités, ils doivent être informés des éléments de leur mission auxquels s'applique le secret professionnel et la portée de celui-ci;

— Les montants que les volontaires perçoivent s'appelleront dorénavant “défraiement” au lieu de “indemnité” afin de souligner que leur engagement est à titre gracieux;

— Le montant de l'indemnité pour l'utilisation de la voiture personnelle et de la bicyclette personnelle est, pour les volontaires, aligné sur celui des fonctionnaires;

— Vrijwilligers mogen de kostenvergoeding voor het vrijwilligerswerk combineren met de kostenvergoeding voor hun reële vervoerskosten ten belope van 2 000 kilometer per jaar per vrijwilliger. Hierop wordt een uitzondering voorzien voor vrijwilligers die het regelmatig vervoeren van personen als activiteit hebben, bijvoorbeeld het vervoer van zieke personen. Voor hen geldt die beperkte cumul dus niet;

— De vergoedingen die vrijwilligers ontvangen worden onvatbaar gemaakt voor beslag en overdracht. Het betreft immers geen inkomen voor de vrijwilliger, maar een terugbetaling van kosten. Zo worden personen met schulden niet ontmoedigd om vrijwilligerswerk te doen;

— De occasionele geschenken die vrijwilligers ontvangen naar aanleiding van bepaalde gebeurtenissen (Kerstmis, Sinterklaas,...) worden niet in aanmerking genomen voor het maximumbedrag van de kostenvergoeding. Hiervoor wordt er verwezen naar de regelgeving van de werknemers;

— De wettelijke grondslag van de Hoge Raad voor Vrijwilligers wordt in de Vrijwilligerswet zelf ingeschreven. Elk voorontwerp van wet of ontwerp van Koninklijk Besluit die een invloed hebben op het Vrijwilligerswerk in België moeten systematisch voor advies aan de Hoge Raad voor Vrijwilligers worden voorgelegd, behalve in dringende gevallen.

Daarnaast wordt de jaarlijkse kostenvergoeding die vrijwilligers voor vrijwilligers in de sport, het niet-dringend ziekenvervoer en de nacht- en dagoppas opgetrokken van 1 364 euro naar 2 500 euro. Zo zullen deze vrijwilligers meer prestaties kunnen doen op een jaar. Deze kostenvergoeding is niet combineerbaar met het nieuwe statuut plussen, terwijl voor de sport ook uitkeringsgerechtigden uitgesloten zijn.

6.2. Een snellere uitbetaling van moederschapsuitkering voor zelfstandigen

Samen met de minister van Zelfstandigen heb ik tijdens deze regeerperiode het moederschapsverlof voor de zelfstandigen versterkt. De verlofperiode werd opgetrokken tot 12 weken en het facultatieve deel van het verlof kan op vraag van de moeder in delen of halftijds worden opgenomen. Door een meer flexibele opname van het verlof blijft de zelfstandige regisseur van haar activiteit én gezinsleven. De reglementaire betalingstermijn van de moederschapsuitkering evolueerde echter niet mee, waardoor in sommige gevallen de bevallen zelfstandige gedurende een te lange periode zonder inkomen valt. We gaan daarom de uitbetalingsmoda-

— Les volontaires peuvent combiner le défraiement pour le volontariat avec le défraiement pour leurs frais de déplacement réels jusqu'à 2 000 kilomètres par an et par volontaire. Une exception est prévue pour les volontaires qui exercent comme activité le transport régulier de personnes, par exemple le transport de personnes malades. Ce cumul limité ne leur est donc pas applicable;

— Les indemnités que les volontaires perçoivent ne peuvent pas faire l'objet d'une saisie et d'une cession. Il ne s'agit en effet pas d'un revenu pour le volontaire, mais d'un remboursement de frais. Les personnes ayant des dettes ne sont ainsi pas découragées à faire du volontariat;

— Les cadeaux occasionnels que les volontaires reçoivent lors de certains événements (Noël, Saint-Nicolas...) ne sont pas pris en considération pour le montant maximum du défraiement. À cet effet, il est fait référence à la réglementation applicable aux travailleurs salariés;

— Le fondement légal du Conseil supérieur des volontaires est inscrit dans la loi sur les volontaires elle-même. Tout avant-projet de loi ou projet d'arrêté royal qui a une incidence sur la loi sur les volontaires en Belgique doit systématiquement être soumis pour avis au Conseil supérieur des volontaires, sauf dans des cas d'urgence.

Par ailleurs, le défraiement annuel que les volontaires perçoivent dans le secteur sportif, le transport non urgent de personnes et la garde de nuit et de jour est majoré de 1 364 euros à 2 500 euros. Ces volontaires pourront ainsi effectuer davantage de prestations par an. Ce défraiement ne peut être combiné avec le nouveau statut de l'activité complémentaire, alors que pour le sport les allocataires sont également exclus.

6.2. Paiement plus rapide de l'indemnité de maternité pour les travailleuses indépendantes

Avec le ministre des Indépendants, j'ai renforcé le congé de maternité pour les travailleuses indépendantes au cours de la présente législature. La période de congé a été augmentée à 12 semaines et la partie facultative du congé peut être prise par parties ou à mi-temps à la demande de la mère. En prenant son congé de manière plus flexible, la travailleuse indépendante maîtrise son activité et sa vie familiale. Toutefois, le délai réglementaire de paiement de l'indemnité de maternité n'a pas connu la même évolution, de sorte que la travailleuse indépendante qui a accouché est dans certains cas sans revenu pendant une période trop longue. Nous allons

liteiten aanpassen zodat de zelfstandige sneller haar moederschapsuitkering ontvangt.

6.3. Ziekte-uitkering voor 65-plussers

Momenteel geldt het principe dat wanneer men ziek wordt na de pensioenleeftijd men voor zijn bestaanszekerheid terug kan vallen op zijn pensioen. De ziekte-uitkeringen worden daarom niet meer uitgekeerd vanaf de eerste dag van de maand die volgt op de maand tijdens dewelke de gerechtigde de leeftijd van 65 jaar bereikt. Wanneer het evenwel een gerechtigde betreft die verder werkzaam is geweest na het bereiken van de pensioenleeftijd wordt de ziekte-uitkering geweigerd vanaf de eerste dag van de tweede maand na die waarin de arbeidsongeschiktheid is aangevangen.

In de praktijk vallen zieke 65-plussers na de periode van gewaarborgd loon terug op hun pensioen. Wanneer ze na de arbeidsongeschiktheid periode opnieuw aan slag gaan bouwen ze echter geen pensioenrechten meer op. Arbeidsongeschiktheidsuitkeringen zullen daarom kunnen uitbetaald worden in geval van ziekte na de pensioenleeftijd wanneer de betrokkene is blijven doorwerken na het bereiken van die leeftijd (continuïteitsvoorwaarde). De periode waarop men aanspraak kan maken op ziekte-uitkeringen wordt beperkt tot 6 maanden. Hiermee worden korte ziekteperiodes opgevangen die toch langer duren dan de periode van het gewaarborgd loon. Indien de arbeidsongeschiktheidsperiode van de 65-plusser langer duurt dan 6 maanden valt zij of hij terug op zijn pensioen. Samen met de minister van Zelfstandigen zal ik een gelijkaardige maatregel nemen voor de zelfstandigen.

Via de pensioenhervorming wil de regering langer werken mogelijk maken. Ik ondersteun dus dit beleid door deze flankerende maatregel binnen de ziekteverzekering.

6.4. Pleegzorgverlof, adoptieverlof en mantelzorg

In juni 2018 besliste de commissie Sociale Zaken over het invoeren van een pleegzorgverlof en over optrekken van het aantal weken toegekend adoptieverlof. Dit moet het moederschapsverlof en de situaties waarin er sprake is van een opvang in het gezin die pas na de geboorte van het kind plaatsvindt, op gelijke hoogte brengen. Het staat vast dat dit een positieve stimulans zal betekenen voor ouders die een kind adopteren,

dès lors adapter les modalités de paiement afin que la travailleuse indépendante perçoive son indemnité de maternité plus rapidement.

6.3. Indemnité de maladie pour les personnes âgées de plus de 65 ans

Actuellement, en principe, lorsqu'une personne tombe malade après l'âge de la retraite, elle peut assurer sa sécurité d'existence au moyen de sa pension. Les indemnités de maladie ne sont plus octroyées pour cette raison à partir du premier jour du mois suivant le mois au cours duquel le titulaire atteint l'âge de 65 ans. Toutefois, lorsqu'il s'agit d'un titulaire qui a poursuivi une activité après avoir atteint l'âge de la retraite, l'indemnité de maladie est refusée à partir du premier jour du deuxième mois suivant celui au cours duquel l'incapacité de travail a débuté.

Dans la pratique, les personnes malades âgées de plus de 65 ans ne bénéficient plus que de leur pension après la période de salaire garanti. Lorsqu'elle reprennent le travail après l'incapacité de travail, elles ne se constituent toutefois plus de droits de pension. Des indemnités de maladie pourront dès lors être payées en cas de maladie après l'âge de la retraite lorsque l'intéressé a poursuivi son activité après avoir atteint cet âge (condition de continuité). La période pendant laquelle il est possible de prétendre à des indemnités de maladie est limitée à 6 mois. Il est ainsi possible de tenir compte de courtes périodes de maladie qui durent de toute manière plus longtemps que la période du salaire garanti. Si la période d'incapacité de travail de la personne âgée de plus de 65 ans dure plus de 6 mois, il ou elle bénéficie à nouveau de sa pension. Avec le ministre des Indépendants, je prendrai une mesure similaire pour les indépendants.

Le gouvernement souhaite offrir la possibilité de travailler plus longtemps au moyen de la réforme des pensions. Je soutiens donc cette politique par cette mesure d'accompagnement dans le cadre de l'assurance maladie.

6.4. Congé pour soins d'accueil, congé d'adoption et soins de proximité

En juin 2018, la commission des Affaires sociales a décidé d'instaurer le congé pour soins d'accueil et d'augmenter le nombre de semaines de congé d'adoption octroyé. Ces mesures doivent harmoniser le congé de maternité et les situations dans lesquelles il est question d'un accueil dans la famille ultérieur à la naissance de l'enfant. Il est clair qu'il s'agira là d'un incitant positif pour les parents qui adoptent un enfant,

alsook voor de pleeggezinnen die zó belangrijk zijn om jongeren die nood hebben aan geborgenheid de nodige opvang te bieden.

Deze beslissing zal ik de komende maanden technisch uitwerken met de bevoegde administraties. Specifiek voor de uitbreiding van het adoptieverlof zal ik dit samen met de minister van Zelfstandigen uitvoeren. Alle modaliteiten, van de aangifte tot de toekenning van het vervangingsinkomen voor de periode van het verlof, worden uitgewerkt.

Niet alleen jongerenzorg verdient echter mijn aandacht. In het zomerakkoord van 2017 vond de regering een akkoord rond de uitvoering van de Wet rond de mantelzorgers. Ik werkte hiervoor een voorstel uit dat ik aan de regering zal voorleggen. Het is immers cruciaal dat, als we de zorgcontinuïteit willen verbeteren, dat informele zorg officieel erkend wordt en dat de mantelzorgers kunnen rekenen op steun, informatie en een eenvoudige ontsluiting van de sociale voordelen waar ze recht op hebben.

6.5. Jonge ouders

Uit enkele internationale studies hebben we het vermoeden dat er een verband kan bestaan tussen het werk dat in de privésfeer wordt verricht (zorg, kinderen, huishouden), en het voorvallen van psychosociale ziekten. De combinatie van verantwoordelijkheid in het gezin, of elders, en de verantwoordelijkheden op het werk kan zorgen voor een grotere belasting dan bij de personen die gewoonlijk minder intens beide zaken combineren. Het zou dus kunnen dat jonge ouders, en in het bijzonder jonge mama's, een risicogroep vormen.

Daarom heb ik eerder dit jaar een omvattende studie besteld om de link tussen combinatiedruk en psychosociale risico's te onderzoeken, in het bijzonder voor deze groep in de zogenaamde "sandwichleeftijd", hoe de groep van jonge ouders, vaak dertigers, vaak genoemd worden. Via empirisch onderzoek wordt de relatie tussen tijdsbesteding in werk en gezin enerzijds en ziekte-incidentie onder de loep genomen. Op basis van een grote groep statistische gegevens zal er voor het eerst in dit land een precieze analyse kunnen gebeuren van het verband tussen deze elementen. Daar blijft het niet bij: de onderzoeksgroep werd eveneens gevraagd om voorstellen van pistes voor verder onderzoek en beleid te ontwikkelen. Dit moet de volgende regeringen en deelregeringen toestaan om, indien de link wordt aangetoond, specifieke maatregelen te ontwikkelen tegen de negatieve effecten van combinatiedruk.

ainsi que pour les familles d'accueil qui sont tellement importantes pour offrir l'accueil nécessaire aux jeunes qui ont besoin d'affection.

J'exécuterai cette décision d'un point de vue technique au cours des prochains mois avec les administrations compétentes. En particulier pour l'extension du congé d'adoption, je l'exécuterai avec le ministre des Indépendants. Toutes les modalités, depuis la déclaration jusqu'à l'octroi d'un revenu de remplacement pour la période du congé, seront fixées.

Non seulement les soins aux jeunes retiennent mon attention. Déjà dans l'accord d'été 2017, le gouvernement est parvenu à un accord quant à l'application de la loi concernant les aidants proches. J'ai élaboré à cet effet une proposition que je vais soumettre au gouvernement. Il est en effet crucial que, si nous voulons améliorer la continuité des soins, les soins informels soient officiellement reconnus et que les aidants proches puissent compter sur un soutien, des informations et un accès simple aux avantages sociaux auxquels ils ont droit.

6.5. Jeunes parents

Quelques études internationales nous laissent présumer qu'il peut exister un lien entre le travail accompli dans la sphère privée (soins, enfants, ménage) et la survenance de maladies psychosociales. La combinaison de responsabilités au sein de la famille, ou ailleurs, et les responsabilités au travail peut entraîner une charge plus lourde qu'auprès des personnes qui combinent habituellement les deux aspects de manière moins intense. Il est donc possible que les jeunes parents, et en particulier les jeunes mères, soient un groupe à risques.

J'ai dès lors demandé plus tôt cette année d'effectuer une étude globale afin d'examiner le lien entre la pression combinée et les risques psychosociaux, en particulier pour cette catégorie "d'âge sandwich", comme les jeunes parents, souvent dans la trentaine, sont fréquemment appelés. Au moyen d'études empiriques, la relation entre le temps consacré au travail et à la famille, d'une part, et l'incidence morbide, d'autre part, est examinée. Sur la base d'un grand nombre de données statistiques, ces éléments pourront être analysés avec précision pour la première fois dans notre pays. La mission n'est pas achevée pour autant: il a également été demandé au groupe de recherche de formuler des pistes de recherches complémentaires et politiques. Ces travaux devront permettre aux gouvernements suivants et aux gouvernements des entités fédérées, si le lien est démontré, de mettre au point des mesures spécifiques afin de combattre les effets négatifs de la pression combinée.

6.6. Sociaal akkoord in de gezondheidssector

Zoals u weet, hebben de minister van Werk en ikzelf op 25 oktober vorig jaar na 10 jaar een nieuw groot meerjarenakkoord met de federale gezondheidssector afgesloten.

Dit jaar zijn de sociale partners van de private sector begonnen met de eerste fase van de uitrol van het IF-IC classificatiemodel. De doelstelling is om nog dit najaar te starten met een eerste noodzakelijke onderhoudsfase. Om aan de talrijke bezorgdheden tegemoet te komen, zullen de sociale partners in dat kader ook in overleg treden met de verschillende beroepsorganisaties. Als blijkt dat de geschatte kostprijs van de eerste fase niet wordt overschreden, zal gestart worden met de tweede fase. Ik heb de sociale partners gevraagd om daarbij een bijzondere aandacht te hebben voor het zorgpersoneel. Verder heb ik erop aangedrongen om ook de verpleegkundigen die recht hebben op een premie BBT (bijzondere beroepstitel) /BBK (bijzondere beroepsbekwaamheid) mee op te nemen.

In de publieke sector heeft men al een eerste beperkte vergelijking gemaakt tussen de verschillende barema's in de publieke sector enerzijds en het IF-IC doelbarema zoals vastgesteld binnen de private sector anderzijds. Nu wordt gestart met een ruimere loonstudie. De bevindingen die daaruit voortvloeien zullen dan gebruikt worden om een voor de publieke sector aangepast IF-IC classificatiemodel te ontwikkelen. Het budget dat voor de uitrol van IF-IC werd voorzien zal dit jaar deels worden gebruikt met het oog op een éénmalige verhoging van de eindejaarspremie. Een ander deel zal net als in de private sector worden bestemd als buffer die desgevallend kan worden aangesproken mocht de kostprijs van een eerste fase van uitrol hoger zijn dan de geschatte kost ervan.

Net zoals het geval was in 2017, zal in uitvoering van het akkoord een bijkomende injectie van 25 mio euro gebeuren in de tweede pensioenpijler. Op die manier wordt ook dit jaar de vooropgestelde doelstelling van een dekingsgraad van 0,6 % van de bruto loonmassa gehaald. In samenwerking met de minister van Pensioenen, zal nog dit jaar een wettelijke basis voor de oprichting van een tweede pensioenpijler voor de contractuelen van de openbare sector worden voorzien.

In de loop van dit jaar is er al heel wat vooruitgang geboekt binnen de werkgroepen rond de uitwerking van kwalitatieve maatregelen in de publieke sector, de modernisering van het loopbaanbeleid en de ontwikkeling van een sociaal luik in het kader van de hervorming van het ziekenhuislandschap. In de komende tijd zal op

6.6. Accord social dans le secteur des soins de santé

Comme vous le savez, le ministre de l'Emploi et moi-même avons signé le 25 octobre de l'année dernière après 10 ans un nouveau grand accord pluriannuel avec le secteur fédéral de la santé.

Cette année, les partenaires sociaux du secteur privé ont entamé la première phase de la mise en œuvre du modèle de classification IF-IC. L'objectif est d'entamer encore en cette fin d'année une première phase nécessaire de maintenance. Afin de répondre aux nombreuses préoccupations, les partenaires sociaux se concerteront également dans ce cadre avec les différentes organisations professionnelles. S'il apparaît que le coût estimé de la première phase n'est pas dépassé, la deuxième phase sera entamée. J'ai demandé aux partenaires sociaux d'accorder par ailleurs une attention particulière au personnel soignant. En outre, j'ai insisté sur le fait de tenir compte également des infirmiers qui ont droit à une prime TPP (titre professionnel particulier) /QPP (qualification professionnelle particulière).

Dans le secteur public, une première comparaison limitée a déjà été effectuée entre les différents barèmes dans le secteur public, d'une part, et le barème cible IF-IC tel qu'il est fixé dans le secteur privé, d'autre part. Une étude salariale plus globale sera à présent entamée. Les constatations qui en dériveront serviront alors à développer un modèle de classification IF-IC adapté au secteur public. Le budget prévu pour la mise en œuvre de l'IF-IC sera utilisé cette année partiellement en vue d'une augmentation unique de la prime de fin d'année. Tout comme dans le secteur privé, une autre partie servira de réserve qui pourra éventuellement être utilisée si le coût d'une première phase de la mise en œuvre est supérieur au coût estimé.

Tout comme en 2017, le deuxième pilier de pension bénéficiera d'un apport supplémentaire de 25 millions d'euros en exécution de l'accord. L'objectif prévu d'un taux de couverture de 0,6 % de la masse salariale brute sera ainsi également atteint cette année. En collaboration avec le ministre des Pensions, une base légale pour la création d'un deuxième pilier de pension pour les contractuels du secteur public sera encore prévue cette année.

Dans le courant de cette année, de nombreux progrès ont été réalisés au sein des groupes de travail en ce qui concerne l'exécution de mesures qualitatives dans le secteur public, la modernisation de la politique salariale et le développement d'un volet social dans le cadre de la réforme du paysage hospitalier. Cet élan

dit elan worden verdergegaan om zo snel als mogelijk en hopelijk voor het einde van dit jaar te landen. Ik ben ervan overtuigd dat dit zal lukken, gelet op de constructieve houding van de sociale partners in deze.

7. — HET INTERNATIONALE EN EUROPESE BELEID

Heel wat activiteiten en beslissingen op internationaal niveau, zowel bilateraal als multilateraal, hebben een reële weerslag op het Belgische sociale beschermingssysteem. We zijn dan ook sterk aanwezig in de verschillende technische comités en werkgroepen, zowel bij de Europese Unie als bij andere internationale organisaties, zoals de Internationale Arbeidsorganisatie, de Organisatie van de Verenigde Naties, de Raad van Europa, de OESO, Zo kunnen we de Belgische belangen op het vlak van sociale zekerheid vertegenwoordigen en verdedigen en hebben we aandacht voor de realisatie en handhaving van een kwaliteitsvol internationaal sociaal beleid.

7.1. De Europese Unie

In de Raad Werkgelegenheid, Sociaal beleid, Volksgezondheid en Consumentenzaken (EPSCO) en in het Comité van de Sociale Bescherming dat de Raad ondersteunt gaan we voortdurend het gesprek aan met onze Europese Partners.

Met de herziening van het Europese rechtskader streeft de Europese Commissie verschillende doelstellingen na: enerzijds de grensoverschrijdende mobiliteit bevorderen (de toegang tot rechten en plichten voor werknemers en bedrijven vergemakkelijken), vrij verrichten van diensten bevorderen, en anderzijds de lidstaten ondersteunen bij hun inspanningen om grensoverschrijdende sociale fraude en misbruik te bestrijden.

Mijn administratie volgt alle wetgevingsiniciatieven die een impact op de stelsels van sociale bescherming kunnen hebben op de voet.

Afgelopen juni heeft de herziening van de Europese verordeningen betreffende de coördinatie van de socialezekerheidsstelsels een belangrijke stap voorwaarts gezet. Na 18 maanden moeizame onderhandelingen is de Raad EPSCO tot een algemene oriëntatie inzake het voorstel gekomen. Het standpunt van de Raad moet nog verzoend worden met dat van het Europees Parlement, dat in november verwacht wordt.

Op 13 maart heeft de Europese Commissie een voorstel tot oprichting van een nieuw Europees agentschap,

sera poursuivi à l'avenir afin de finaliser les travaux le plus rapidement possible et, je l'espère, avant la fin de l'année. Je suis convaincue que nous y parviendrons, compte tenu de l'attitude constructive des partenaires sociaux dans ce domaine.

7. — LA POLITIQUE INTERNATIONALE ET EUROPÉENNE

De nombreuses activités et décisions au niveau international, qu'elles soient bilatérales ou multilatérales, ont une incidence réelle sur le système belge de protection sociale. Par conséquent, nous sommes très présents dans les différents groupes de travail et comités techniques, tant auprès de l'Union européenne qu'auprès d'autres organisations internationales, comme l'Organisation internationale du travail, l'Organisation des Nations Unies, le Conseil de l'Europe, l'OCDE.... Nous pouvons ainsi représenter et défendre les intérêts belges en matière de sécurité sociale et nous prêtons attention à la réalisation et à l'application d'une politique sociale internationale de qualité.

7.1. L'Union européenne

Nous entretenons un dialogue permanent avec nos partenaires européens au sein du Conseil Emploi, Politique sociale, Santé et Consommateurs (EPSCO) et du Comité de la protection sociale que le Conseil soutient.

À travers la révision du cadre légal européen la Commission européenne poursuit différents objectifs, à savoir: d'une part, promouvoir la mobilité transfrontalière (faciliter l'accès aux droits et obligations pour les travailleurs et entreprises), faciliter la libre prestation de services et, d'autre part, soutenir les États membres dans leurs efforts en vue de combattre la fraude sociale transfrontalière et les abus.

Mon administration suit de près toutes ces initiatives législatives qui peuvent avoir un impact sur les systèmes de protection sociale.

En juin dernier, la révision des Règlements européens de coordination des systèmes de sécurité sociale a franchi une étape majeure. À l'issue de 18 mois de négociations difficiles, le Conseil EPSCO est parvenu à une orientation générale sur la proposition. Cette position du Conseil reste à concilier avec celle du Parlement européen, qui est attendue pour le mois de novembre.

Le 13 mars 2018, la commission européenne publié une proposition visant à la création d'une nouvelle

“Europese arbeidsautoriteit” (ELA) gepubliceerd. Dit agentschap heeft tot doel de effectieve uitvoering van het Europese rechtskader en de naleving ervan door de lidstaten inzake grensoverschrijdende mobiliteit en coördinatie van de socialezekerheidsstelsels te waarborgen.

Samen met de minister van Werk en de Staatssecretaris voor Bestrijding van de sociale fraude, alsook met mijn collega's van de deelgebieden, maken wij actief werk van de oprichting van de Europese arbeidsautoriteit tijdens de wetgevingswerkzaamheden in de Raad en aan het in werking stellen van dit Europees agentschap vanaf 2019.

Meer in het bijzonder wat de coördinatie van de socialezekerheidsstelsels betreft, zal ik er mee voor zorgen dat dit agentschap de toegang van burgers, werknemers, bedrijven tot volledige en kwalitatief goede informatie kan vergemakkelijken om hun mobiliteit en grensoverschrijdende dienstverrichting te bevorderen.

7.2. BELEESSI

Het project BeLEESSI is een informaticasysteem waarmee alle instellingen van sociale zekerheid binnen de EU elektronisch, snel en veilig informatie kunnen uitwisselen.

De Kruispuntbank van de sociale zekerheid en de FOD Sociale Zekerheid werken het project verder uit. Het moet een beperking van de administratieve belasting voor burgers en bedrijven die gebruik maken van hun recht op vrij verkeer, een snellere uitoefening van de rechten alsook effectievere controles mogelijk maken.

7.3. Brexit

De *Brexit* zal gevolgen hebben voor de wijze waarop de sociale zekerheidscoördinatie verloopt van burgers die zich tussen de Europese Unie en het verenigd Koninkrijk verplaatsen.

In overleg met de FOD Buitenlandse Zaken en de andere betrokken actoren volgt de FOD Sociale Zekerheid de *Brexit*-problematiek van nabij op, zeker nu de uittredingsdatum (30 maart 2019) nabij komt en de onderhandelingen geïntensifieerd worden.

Het spreekt voor zich dat ik deze onderhandelingen van nabij volg om de verworven sociale zekerheidsrechten van Belgische burgers te beschermen en de continuïteit inzake sociale zekerheidscoördinatie post-*Brexit* te verzekeren.

Agence européenne, “l’Autorité Européenne du travail” (ELA) dont l’objectif est de s’assurer de la mise en œuvre réelle du cadre légal européen et de son respect par les États membre en matière de mobilité transfrontalière et de coordination des systèmes de sécurité sociale.

Avec le ministre de l’emploi et le Secrétaire d’État compétent en matière de lutte contre la fraude sociale, ainsi qu’avec mes collègues des entités fédérées, nous œuvrons activement à la création de cette Agence Européenne du travail lors des travaux législatifs au conseil et à rendre effective cette agence européenne dès 2019.

Plus particulièrement en ce qui concerne la coordination des systèmes de sécurité sociale, je contribuerai à ce que cette agence puisse faciliter l’accès des citoyens, des travailleurs des entreprises à une information complète et de qualité en vue de faciliter leur mobilité et a prestation de services transfrontalière.

7.2. BELEESSI

Le projet BeLEESSI est un système informatique qui permet à toutes les institutions de sécurité sociale au sein de l’UE d’échanger des informations de façon électronique, rapide et sécurisée.

La Banque Carrefour de la Sécurité sociale et le SPF Sécurité sociale continuent le déploiement qui doit permettre la réduction de la charge administrative pour les citoyens et les entreprises qui utilisent leur droit à la libre circulation, un exercice plus rapide des droits et des contrôles plus efficaces.

7.3. Brexit

Le *Brexit* aura des conséquences pour le déroulement de la coordination en matière de sécurité sociale en ce qui concerne les citoyens qui se déplacent entre l’Union européenne et le Royaume-Uni.

En concertation avec le SPF Affaires étrangères et les acteurs concernés, le SPF Sécurité sociale suit de près la problématique du *Brexit*, certainement à présent que la date de sortie (30 mars 2019) approche et que les négociations s’intensifient.

Je suis évidemment ces négociations de près afin de protéger les droits de sécurité sociale acquis de citoyens belges et d’assurer la continuité de la coordination en matière de sécurité sociale après le *Brexit*.

De FOD sociale zekerheid zal op regelmatige basis communiceren naar de burgers en bedrijven over de impact van de *Brexit*. Daarbij wordt rekening gehouden met alle mogelijke scenario's.

7.4. Het “World Social Security Forum 2019” en de viering van 75 jaar sociale zekerheid in België

De *International Social Security Association* (ISSA) is 's werelds toonaangevende internationale organisatie voor socialezekerheidsinstellingen, overheidsdiensten en agentschappen.

Om de drie jaar wordt een “*World Social Security Forum*” georganiseerd. Aan dit forum nemen experts in sociale zekerheid deel uit 130 verschillende landen, waaronder ministers, vertegenwoordigers van internationale organisaties en leidinggevend en hogere kaders van sociale zekerheidsinstellingen.

In 2019 zal het forum van 14 tot 18 oktober 2019 in België (Brussel) georganiseerd worden. België viert dan ook zijn 75^e verjaardag van de Sociale Zekerheid en het forum zal een gelegenheid zijn om deze verjaardag te vieren.

7.5. Bilaterale relaties

Om goede economische betrekkingen te onderhouden met andere landen die investeren in België en zo arbeidsplaatsen creëren, en met het oog op een betere bescherming van onze expats zal verder geïnvesteerd worden in bilaterale sociale zekerheidsverdragen met niet EU – landen.

Zo kan een dubbele bijdragebetaling worden vermeden en verliezen de betrokkenen hun pensioenrechten niet die ze opgebouwd hebben in één van beide landen.

In 2018 werd het verdrag met Kosovo getekend, dat weldra aan het Parlement zal worden voorgelegd.

Het nieuwe verdrag met Turkije is inwerking getreden op 01/09/2018. Met Thailand en Peru zijn er contacten die worden verder gezet.

Wat betreft het nieuwe verdrag met Marokko dat door het federale Parlement al is goedgekeurd wachten we op de goedkeuring door het Vlaamse Parlement.

De minister van Sociale Zaken,

Maggie DE BLOCK

Le SPF Sécurité sociale informera régulièrement les citoyens et les entreprises au sujet de l'incidence du *Brexit*. Il sera tenu compte de tous les scénarios possibles.

7.4. Le “World Social Security Forum 2019” et la célébration des 75 ans de la sécurité sociale en Belgique

L'*International Social Security Association* (ISSA) est la première organisation internationale pour les institutions, les agences et les services publics de sécurité sociale au monde.

Un “*World Social Security Forum*” est organisé tous les trois ans. Ce forum réunit des experts de la sécurité sociale de 130 pays différents, dont des ministres, des représentants d'organisations internationales et des dirigeants, ainsi que des cadres supérieurs d'institutions de sécurité sociale.

En 2019, le forum se tiendra en Belgique (Bruxelles) du 14 au 18 octobre. La Belgique célébrera aussi son 75^e anniversaire de la sécurité sociale et le forum sera l'occasion de célébrer cet anniversaire.

7.5. Relations bilatérales

Afin d'entretenir de bonnes relations économiques avec d'autres pays qui investissent en Belgique et créent ainsi des emplois, et en vue d'une meilleure protection de nos expatriés, des nouvelles conventions bilatérales de sécurité sociale avec des pays qui ne sont pas membres de l'UE seront conclues.

Un double paiement de cotisations peut ainsi être évité et les intéressés ne perdent pas leurs droits de pension qu'ils se sont constitués dans un des deux pays.

La convention avec le Kosovo a été signée en 2018 et sera bientôt soumise au Parlement.

La nouvelle convention avec la Turquie est entrée en vigueur le 01/09/2018. Il y a des contacts avec la Thaïlande et le Pérou, qui seront développés.

En ce qui concerne la nouvelle convention avec le Maroc qui a déjà été approuvée par le Parlement, nous attendons l'approbation par le Parlement flamand.

La ministre des Affaires sociales,

Maggie DE BLOCK