

CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS  
DE BELGIQUE

29 octobre 2021

**NOTE DE POLITIQUE GÉNÉRALE (\*)**

**Travail**

---

Voir:

Doc 55 **2294/ (2021/2022)**:

- 001: Liste des notes de politique générale.  
002 à 005: Notes de politique générale.

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

BELGISCHE KAMER VAN  
VOLKSVERTEGENWOORDIGERS

29 oktober 2021

**BELEIDSNOTA (\*)**

**Werk**

---

Zie:

Doc 55 **2294/ (2021/2022)**:

- 001: Lijst van beleidsnota's.  
002 tot 005: Beleidsnota's.

(\*) Overeenkomstig artikel 111 van het Reglement.

05547

|                    |  |
|--------------------|--|
| <b>N-VA</b>        | : <i>Nieuw-Vlaamse Alliantie</i>   |
| <b>Ecolo-Groen</b> | : <i>Ecologistes Confédérés pour l'organisation de luttes originales – Groen</i> |
| <b>PS</b>          | : <i>Parti Socialiste</i>  |
| <b>VB</b>          | : <i>Vlaams Belang</i>   |
| <b>MR</b>          | : <i>Mouvement Réformateur</i>   |
| <b>CD&amp;V</b>    | : <i>Christen-Démocratique en Vlaams</i>   |
| <b>PVDA-PTB</b>    | : <i>Partij van de Arbeid van België – Parti du Travail de Belgique</i>          |
| <b>Open Vld</b>    | : <i>Open Vlaamse liberalen en democraten</i>                                    |
| <b>Vooruit</b>     | : <i>Vooruit</i>   |
| <b>cdH</b>         | : <i>centre démocrate Humaniste</i>  |
| <b>DéFI</b>        | : <i>Démocrate Fédéraliste Indépendant</i>                                       |
| <b>INDEP-ONAFH</b> | : <i>Indépendant - Onafhankelijk</i>   |

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

## Introduction

Les années 2020 et 2021 ont été profondément marquées par la crise du coronavirus qui a eu des répercussions importantes sur le plan social et économique et sur le marché du travail.

L'année dernière, nous constations une légère baisse du taux d'emploi, une légère hausse du taux de chômage et une baisse du chiffre d'affaires des entreprises. L'utilisation du chômage temporaire coronavirus et du droit-passerelle était très importante.

Face à cette crise sans précédent, le gouvernement fédéral a travaillé sans relâche, en collaboration avec les gouvernements des entités fédérées, et a adopté des mesures importantes pour soutenir les travailleurs et les entreprises.

L'ensemble des mesures prises ont permis de soutenir notre économie et de préserver notre marché du travail de conséquences dévastatrices.

## Reprise socio-économique

Même si nous devons rester très humbles et prudents face au coronavirus, aujourd'hui, les prévisions sont positives. En effet, la reprise a été plus forte et rapide que prévu.

Après s'être contractée de 6,3 % l'an dernier, le Bureau Fédéral du Plan estime désormais que l'économie belge devrait enregistrer une croissance de 5,7 % en 2021 et de 3 % en 2022.

L'activité économique en Belgique renouerait avec son niveau d'avant crise au quatrième trimestre de cette année.

Au niveau de l'emploi, en juin 2021, le Bureau Fédéral du Plan estimait la progression de l'emploi intérieur de 44 000 personnes en 2021 et 2022. En septembre 2021, le Bureau Fédéral du Plan estimait la croissance de l'emploi de 73 000 personnes au cours de la période 2021-2022.

Alors qu'en aout 2020, nous constations une très forte baisse du taux d'emploi des 20 à 64 ans, qui était ce mois-là de 68,8 %, nous constatons désormais une augmentation importante du taux d'emploi. En effet, selon Statbel, le taux d'emploi au deuxième trimestre de 2021 est de 70,5 %. Le taux d'emploi est revenu à son niveau du 4<sup>e</sup> trimestre de 2019 (avant la crise).

## Inleiding

De jaren 2020 en 2021 werden sterk getekend door de coronacrisis, die grote gevolgen had op sociaal vlak, economisch vlak en voor de arbeidsmarkt.

Vorig jaar zagen we een lichte daling van de werkgelegenheidsgraad, een lichte stijging van het werkloosheidscijfer en een daling van de omzet van bedrijven. Het gebruik van de tijdelijke werkloosheid wegens overmacht corona en het overbruggingsrecht lag bijzonder hoog.

Geconfronteerd met deze onbekende crisis heeft de federale regering, in samenwerking met de regeringen van de gefedereerde entiteiten, onvermoeibaar doorgewerkt en belangrijke maatregelen genomen om werknemers en bedrijven te steunen.

Het geheel van maatregelen heeft bijgedragen aan de ondersteuning van onze economie en de bescherming van onze arbeidsmarkt tegen de verwoestende gevolgen van de gezondheidscrisis.

## Sociaal-economisch herstel

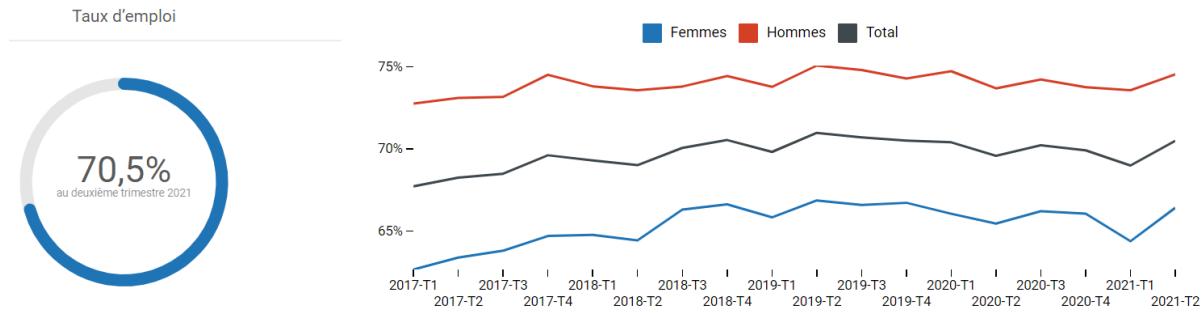
Hoewel we zeer bescheiden en voorzichtig moeten blijven ten aanzien van het coronavirus, zijn de vooruitzichten vandaag positief. Het herstel is sterker en komt sneller dan verwacht.

Na een krimp van 6,3 % vorig jaar verwacht het Federaal Planbureau nu een groei van de Belgische economie met 5,7 % in 2021 en 3 % in 2022.

Verwacht wordt dat de economische activiteit in België in het vierde kwartaal van dit jaar opnieuw het niveau van voor de crisis zal halen.

Wat de werkgelegenheid betreft, schatte het Federaal Planbureau in juni 2021 dat de binnenlandse tewerkstelling in 2021 en 2022 met 44 000 personen zou toenemen. In september 2021 raamde het Federaal Planbureau de groei van de tewerkstelling op 73 000 personen in de periode 2021-2022.

Terwijl we in augustus 2020 een zeer scherpe daling van de werkgelegenheidsgraad van de 20 tot 64-jarigen zagen tot 68,8 %, zien we nu een aanzienlijke stijging van de arbeidsparticipatie. Volgens Statbel bedraagt de werkgelegenheidsgraad in het tweede kwartaal van 2021 immers 70,5 %. De arbeidsparticipatie is teruggekeerd naar het niveau van het vierde kwartaal van 2019 (vóór de crisis).

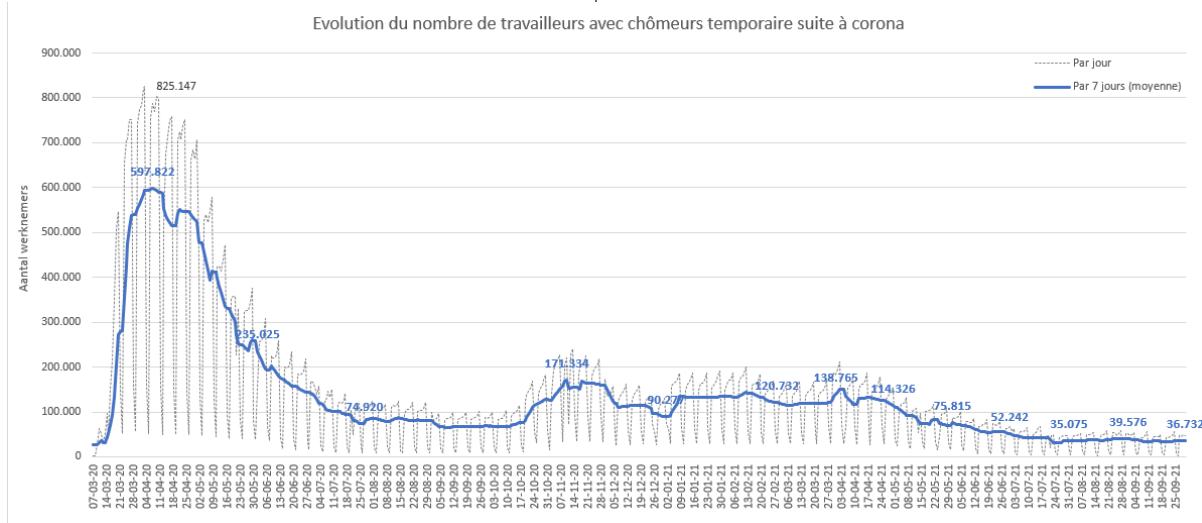


Le chômage temporaire force majeure coronavirus, qui est la principale mesure de soutien tant pour les travailleurs que pour les employeurs, est également de moins en moins utilisé.

En effet, depuis le début de la crise sanitaire, l'utilisation du chômage temporaire est au plus bas. Ainsi, au 25 septembre 2021, il y avait 36 732 travailleurs en chômage corona, alors qu'au plus fort de la crise, en avril 2020, ils ont été jusqu'à 600 000 (et même plus de 825 000 certains jours).

Tijdelijke werkloosheid wegens overmacht corona, de belangrijkste steunmaatregel voor zowel werknemers als werkgevers, wordt ook steeds minder gebruikt.

Sinds het begin van de gezondheidscrisis was het gebruik van tijdelijke werkloosheid nooit lager. Zo waren er op 25 september 2021 36 732 werknemers werkloos wegens corona, terwijl dat er op het hoogtepunt van de crisis, in april 2020, tot 600 000 waren (en op bepaalde dagen zelfs meer dan 825 000).



### Le chômage temporaire force majeure coronavirus

Si la reprise semble amorcée, il n'en demeure pas moins que le chômage temporaire coronavirus reste vital pour des entreprises et des travailleurs victimes d'un COVID-19 à plus long terme.

### Tijdelijke werkloosheid wegens overmacht corona

Hoewel het herstel aan de gang lijkt te zijn, blijft tijdelijke werkloosheid wegens corona van vitaal belang voor bedrijven en werknemers die te lijden hebben onder langdurige COVID.

Selon une étude du bureau SDWORX<sup>1</sup>, ce sont surtout les petites PME de moins de 20 travailleurs qui utilisent le chômage temporaire force majeure coronavirus.

Les secteurs qui utilisent le plus le chômage temporaire coronavirus sont les secteurs de l'HoReCa (8,51 %), l'aviation (6,84 %), le secteur du divertissement (4,91 %), les coiffeurs et les soins de beauté (3,69 %) et le secteur de la construction (3,50 %).

Afin de continuer de soutenir les travailleurs, les entreprises et les secteurs en difficulté, le chômage temporaire force majeure corona a été prolongé jusqu'au 31 décembre 2021, y compris en cas de quarantaine du travailleur ou d'un enfant qu'il a sous sa garde.

En outre, 2021 a été marquée par les terribles inondations qui ont profondément touché une partie de la Belgique. Le chômage temporaire a également été crucial pour aider les travailleurs et entreprises des zones sinistrées.

Pour 2022, les partenaires sociaux discutent de la manière de faire évoluer le mécanisme de chômage temporaire. Cette évolution aura pour objectif de rationaliser, simplifier et/ou harmoniser les régimes actuels.

Le cadre du chômage temporaire concernant la disponibilité et l'inscription auprès des services régionaux sera également évalué. Le but est de permettre aux travailleurs de profiter de ces périodes pour accroître leurs formations et leurs compétences. Une coopération avec les Régions sera mise en œuvre, avec la possibilité d'une interprétation asymétrique entre les Régions afin de mieux s'adapter au marché du travail de chacune.

## Restructurations

Malgré la reprise économique et les mesures de soutien prises pour protéger les entreprises en difficulté et leur personnel, des restructurations sont à regretter.

Dans ces cas, il convient de pouvoir mettre à disposition un ensemble efficace d'instruments pour atténuer les conséquences sociales des pertes d'emplois et accompagner la réorientation des travailleurs impactés.

Les partenaires sociaux ont évidemment un rôle fondamental à jouer. Le Conseil National du Travail a

Volgens een studie van SDWORX<sup>1</sup> zijn het vooral kleine en middelgrote ondernemingen met minder dan 20 werknemers die gebruik maken van tijdelijke werkloosheid wegens overmacht corona.

De sectoren die het meest gebruik maken van tijdelijke werkloosheid zijn de horecasector (8,51 %), de luchtvaart (6,84 %), de entertainmentsector (4,91 %), de kappers- en schoonheidsverzorging (3,69 %) en de bouwsector (3,50 %)

Om werknemers, ondernemingen en sectoren in moeilijkheden te blijven steunen, is de tijdelijke werkloosheid wegens overmacht corona verlengd tot en met 31 december 2021, ook in geval van quarantaine van de werknemer of een kind onder zijn of haar hoede.

Bovendien werd 2021 getekend door de verschrikkelijke overstromingen die een deel van België zwaar hebben getroffen. Tijdelijke werkloosheid was ook van cruciaal belang om werknemers en bedrijven in de getroffen gebieden te helpen.

Voor 2022 bespreken de sociale partners hoe het systeem van tijdelijke werkloosheid verder kan worden ontwikkeld. Deze hervorming moet erop gericht zijn de huidige regelingen te rationaliseren, te vereenvoudigen en/of te harmoniseren.

Ook het kader van de tijdelijke werkloosheid met betrekking tot de beschikbaarheid en de inschrijving bij de gewestelijke diensten zal worden geëvalueerd. Het is de bedoeling dat de werknemers van deze periodes gebruik kunnen maken voor opleiding en om hun vaardigheden te verbeteren. Er zal worden samengewerkt met de gewesten, met de mogelijkheid van asymmetrische interpretatie tussen de gewesten, om zich beter aan te passen aan de regionale arbeidsmarkt.

## Herstructureringen

Ondanks het economisch herstel en de steunmaatregelen ter bescherming van ondernemingen in moeilijkheden en hun personeel, vallen er helaas herstructureringen te betreuren.

In dergelijke gevallen moet een doeltreffend instrumentarium ter beschikking worden gesteld om de sociale gevolgen van het banenverlies te verzachten en de heroriëntatie van de getroffen werknemers te begeleiden.

De sociale partners hebben uiteraard een fundamentele rol te spelen. Op 27 oktober 2020 heeft de Nationale

<sup>1</sup> <https://www.sdworx.be/nl-be/pers/2021/2021-10-11-tijdelijke-werkloosheid-corona-treft-nog-ongeveer-100000-werknemers-in-prive-sector>.

<sup>1</sup> <https://www.sdworx.be/nl-be/pers/2021/2021-10-11-tijdelijke-werkloosheid-corona-treft-nog-ongeveer-100000-werknemers-in-prive-sector>.

rendu le 27 octobre 2020 un avis (n° 2184) concernant certains aspects liés des restructurations.

Les travaux pour la mise en œuvre de cet avis, en ce qui concerne des solutions en vue de centraliser les textes et d'améliorer le flux des informations entre les entreprises et les autorités ont déjà commencé. La centralisation de l'information fera également l'objet d'améliorations.

La mise en place d'un guichet unique permettant les notifications entre les entreprises et les autorités en cas de licenciements collectifs est étudiée et se fera bien évidemment en pleine collaboration et en bonne intelligence avec les entités fédérées et administrations compétentes. Des pistes ont déjà été étudiées au niveau de la mise en œuvre technique.

Par ailleurs, les partenaires sociaux pourront étudier d'autres pistes, notamment:

- L'évaluation et l'amélioration de l'information économique et financière;

- Un premier état des lieux de l'application de la recommandation n° 28 du CNT (cette double recommandation adressée aux Commissions Paritaires et aux entreprises concerne une information-consultation de qualité et efficace, ainsi que les informations à communiquer en relation avec les co-contractants dont les sous-traitants);

- L'analyse sérieuse des mesures alternatives aux licenciements;

Enfin, sans modifier la loi Renault, en cas de plan social, un volet formation sera rendu obligatoire.

Les restructurations font l'objet d'un monitoring permanent par mon administration et le gouvernement.

#### **Simplifications administratives dans l'assurance chômage**

La gestion optimale, par les organismes de paiement, de l'afflux de demandes de chômage temporaire force majeure corona a été rendue possible grâce à des simplifications administratives. Toute une série de démarches ont été abandonnées afin d'accélérer le processus d'indemnisation.

Sur la base des contrôles réalisés a posteriori, on constate que l'allégement de la procédure n'a, comparativement au nombre de demandes qu'il a fallu traiter

Arbeidsraad een advies (nr. 2184) uitgebracht over bepaalde aspecten van herstructureringen.

Het werk om dit advies uit te voeren, met betrekking tot oplossingen voor het centraliseren van teksten en het verbeteren van de informatiestroom tussen ondernemingen en de autoriteiten, is reeds begonnen. Ook de centralisatie van informatie zal worden verbeterd.

De oprichting van één centraal loket voor meldingen tussen de ondernemingen en de autoriteiten in geval van collectief ontslag wordt bestudeerd, en zal uiteraard in volledige samenwerking en goede verstandhouding met de bevoegde gefedereerde entiteiten en administraties worden uitgevoerd. Sommige opties zijn al bestudeerd op vlak van technische uitvoering.

Daarnaast kunnen de sociale partners andere opties onderzoeken, waaronder:

- Evaluatie en verbetering van de economische en financiële informatie;

- Een eerste inventaris van de toepassing van aanbeveling nr. 28 van de NAR (deze dubbele aanbeveling, gericht tot de Paritaire Comités en de bedrijven, betreft de kwaliteit en de doeltreffendheid van de informatie-verstrekking, en ook de informatie die moet worden verstrekt met betrekking tot de medecontractanten, met inbegrip van de ondераannemers);

- Ernstige analyse van alternatieve maatregelen voor afvloeiing;

Tenslotte zal bij een sociaal plan, een opleidingscomponent verplicht worden gemaakt, zonder de Wet Renault te wijzigen.

Herstructureringen worden voortdurend gemonitord door mijn administratie en de regering.

#### **Administratieve vereenvoudigingen in de werkloosheidsverzekering**

Het optimale beheer van de toevloed van aanvragen om tijdelijke werkloosheid wegens overmacht corona door de uitbetalingsinstellingen is via administratieve vereenvoudigingen mogelijk gemaakt. Een hele reeks procedures is geschrapt om het uitbetalingsproces te versnellen.

Op basis van de controles achteraf kan worden vastgesteld dat de vereenvoudiging van de procedure niet heeft geleid tot aanzienlijke bedragen aan onterechte

durant la crise, pas générée des montants importants d'indus.

Fort de ce constat, avec les administrations concernées et les organismes de paiement, nous avons mis en place un groupe de travail chargé d'étudier les simplifications et digitalisations possibles pour rendre l'assurance chômage plus efficace et accélérer les procédures et le traitement des demandes.

#### **Tenir compte des nouvelles formes de cohabitation**

Conformément à l'accord de gouvernement, il sera examiné si l'assurance chômage est encore adaptée aux formes actuelles de vie commune (dont les nouvelles formes de cohabitation et solidarité comme l'habitat intergénérationnel), et/ou de soins et aux choix de chacun.

Le Comité de Gestion de l'ONEm sera amené à se prononcer sur cette question.

#### **Assimilation du chômage temporaire coronavirus de 2021 pour le calcul des vacances annuelles**

Les travailleurs qui ont été mis au chômage temporaire coronavirus en 2021 devaient normalement subir une diminution de leurs pécules de vacances. Afin d'éviter cette situation, le gouvernement prévoira l'assimilation des périodes de chômage temporaire coronavirus pour le calcul des vacances annuelles. De cette manière, le travailleur ne sera pas victime une nouvelle fois de ce mécanisme.

Afin de permettre aux employeurs de faire face à cette assimilation, une enveloppe globale de 154 millions d'euros est prévue. Conformément à l'avis 2 250 du Conseil National du Travail, cette enveloppe sera répartie à hauteur de 107 millions d'euros pour soutenir les employeurs d'ouvriers et à hauteur de 47 millions d'euros pour soutenir les employeurs d'employés y compris face aux inondations.

#### **Augmentation des allocations de chômage minimales**

Grâce à l'action du gouvernement, comme chaque année, en plus de l'indexation et des mesures décidées par les partenaires sociaux dans le cadre de la liaison au bien-être des allocations sociales, les allocations de chômage minimales continueront d'augmenter. Le 1<sup>er</sup> janvier 2022, pour la deuxième fois consécutive, les allocations seront augmentées de 1,125 %.

betalingen, in vergelijking met het aantal aanvragen dat tijdens de crisis moest worden verwerkt.

Op basis van deze constatering hebben wij samen met de betrokken overhedsdiensten en de uitbetelingsinstellingen een werkgroep opgericht, die zich moet buigen over mogelijke vereenvoudigingen en digitaliseringen om de werkloosheidsverzekering efficiënter te maken en de procedures en de behandeling van de aanvragen te versnellen.

#### **Rekening houden met nieuwe vormen van samenwonen**

Overeenkomstig het regeerakkoord zal worden nagegaan of de werkloosheidsverzekering nog aangepast is aan de huidige samenlevingsvormen (met inbegrip van nieuwe samenlevingsvormen en solidariteit zoals intergeneratieel wonen), en/of de zorg en de keuzes van elk individu.

Het Beheerscomité van de RVA zal worden verzocht zijn advies over deze kwestie uit te brengen.

#### **Gelijkstelling van tijdelijke werkloosheid in 2021 voor de berekening van het jaarlijkse vakantiegeld**

Werknemers die in 2021 tijdelijk werkloos waren, zouden normaliter een vermindering van hun vakantiegeld moeten hebben incasseren. Om deze situatie te vermijden, zal de regering zorgen voor de gelijkstelling van de perioden van tijdelijke werkloosheid overmacht corona voor de berekening van de jaarlijkse vakantie. Op die manier zal de werknemer niet opnieuw het slachtoffer worden van dit mechanisme.

Om de werkgevers in staat te stellen deze gelijkstelling te kunnen opvangen, wordt een totaalbedrag van 154 miljoen euro uitgetrokken. Overeenkomstig advies 2 250 van de Nationale Arbeidsraad zal deze enveloppe als volgt verdeeld worden: 107 miljoen euro om de werkgevers van arbeiders te steunen en 47 miljoen euro om de werkgevers van bedienden te steunen, ook in het kader van de overstromingen.

#### **Verhoging van de minimumwerkloosheidsuitkeringen**

Dankzij het optreden van de regering zal de minimumwerkloosheidsuitkering zoals elk jaar blijven stijgen, naast de indexering en de maatregelen die de sociale partners hebben beslist in het kader van de welvaartsaanpassing van de sociale uitkeringen. Op 1 januari 2022 zullen de uitkeringen voor de tweede keer op rij met 1,125 % worden verhoogd.

## Congés de vaccination

Afin de faciliter et de soutenir la campagne de vaccination, dont le succès revêt une importance capitale pour notre société et notre économie, un congé de vaccination a été instauré pour les travailleurs.

Afin de faciliter davantage la vaccination des mineurs, je souhaite également offrir la possibilité aux parents de faire appel à ce congé de vaccination s'ils accompagnent leur enfant mineur vivant avec eux pour le faire vacciner.

## Soutenir la reprise au travers d'un plan de redémarrage et de transition

Afin de soutenir la reprise socio-économique amorcée, le gouvernement s'est doté d'un plan de redémarrage et de transition.

Le premier axe de ce plan comprend un ensemble de mesures pour réformer le marché de travail.

Après la crise sans précédent que nous traversons, le but est d'offrir un nouveau souffle et de nouvelles opportunités aux travailleurs et aux entreprises.

Ces mesures s'inscrivent dans l'objectif du gouvernement, avec le soutien des Régions, d'atteindre un taux d'emploi de 80 % à l'horizon 2030. Avec les investissements supplémentaires, le tax shift ciblé sur les bas et moyens salaires et les autres politiques menées par l'ensemble du gouvernement, ces mesures permettront de créer 13 500 emplois supplémentaires par an.

### a) Lutte contre les métiers en pénuries

Selon les données d'Eurostat, au deuxième trimestre 2021, le taux d'emplois vacants dans la zone euro était de 2,3 %. En Belgique, ce pourcentage était de 4,2 %, ce qui représente, après la République tchèque, le plus haut taux de la zone euro.

## Vaccinatieverlof

Om de vaccinatiecampagne, die enorm belangrijk is voor onze samenleving en economie, te faciliteren en te ondersteunen, werd een vaccinatieverlof ingevoerd voor werknemers.

Om ook de vaccinatie van minderjarigen verder te faciliteren, wil ik ook de mogelijkheid bieden aan ouders om zich te beroepen op dit vaccinatieverlof als ze hun minderjarig inwonend kind begeleiden om dit te laten vaccineren.

## Ondersteuning van het herstel door middel van een herstart- en transitieplan

Ter ondersteuning van het sociaaleconomisch herstel dat op gang is gekomen, heeft de regering een herstart- en transitieplan opgesteld.

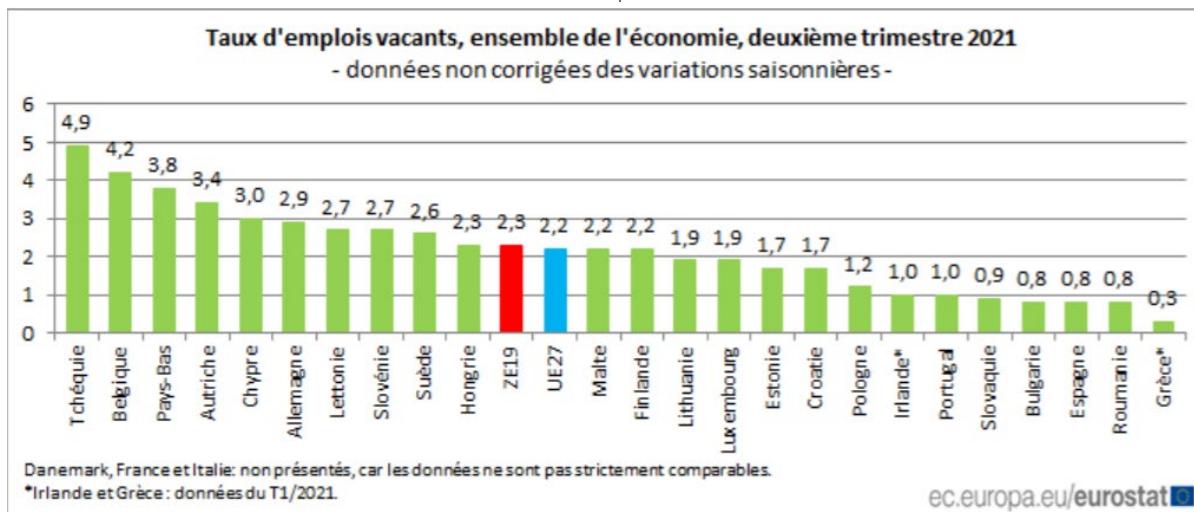
De eerste as van dit plan omvat een reeks maatregelen om de arbeidsmarkt te hervormen.

Na de ongekende crisis die we doormaken, is het de bedoeling om werknemers en bedrijven weer ademruimte te geven en nieuwe kansen te bieden.

Deze maatregelen passen in het kader van de doelstelling van de regering om, met de steun van de regio's, tegen 2030 een werkgelegenheidsgraad van 80 % te bereiken. Samen met de extra investeringen, de tax shift voor de lage en middelhoge lonen en de andere beleidsmaatregelen van de hele regering zullen deze maatregelen het mogelijk maken 13 500 extra jobs per jaar te creëren.

### a) Strijd tegen knelpuntberoepen

Volgens gegevens van Eurostat bedroeg de vacaturegraad in de eurozone in het tweede kwartaal van 2021 2,3 %. In België bedroeg dit percentage 4,2 %, wat na Tsjechië het hoogste percentage in de eurozone is.



À titre de comparaison, au premier trimestre de 2021, le taux d'emplois vacants en Belgique était de 3,5 %.

Les vacances d'emplois concernent un grand nombre de secteurs comme:

- celui de la construction, qui est fortement mis à contribution dans le cadre de la reconstruction des zones sinistrées ou des investissements du Plan national pour la reprise et la résilience;
- celui de l'HoReCa, toujours fortement impacté par la crise du coronavirus;
- celui des soins de santé, en première ligne dans la lutte contre le coronavirus...

Cette problématique concerne l'ensemble des Régions. En coopération avec les entités fédérées, le gouvernement fédéral adoptera un plan contenant une série de mesures pour répondre aux pénuries:

- Une plateforme interfédérale sera mise en place afin de favoriser la mobilité des travailleurs entre les Régions. Dans le cadre de cette plateforme, le rôle de coordination de Synerjob sera intensifié.

Cette plateforme intègrera les administrations fédérales et les entités fédérées et sera chargée d'émettre des recommandations afin de favoriser la mobilité des travailleurs entre les régions et les différents bassins d'emploi au sein d'une même région. Cette plateforme pourra également suggérer des mesures ciblées sur un territoire ou une région. Les difficultés de mobilité et la barrière de la langue seront également analysées dans ce cadre.

Ter vergelijking: in het eerste kwartaal van 2021 bedroeg de vacaturegraad in België 3,5 %.

Vacatures hebben betrekking op een groot aantal sectoren, zoals:

- de bouwsector, die sterk betrokken is bij de wederopbouw van overstromingsgebieden en de investeringen in het kader van het nationaal plan voor herstel en veerkracht;
- de horecasector, die nog steeds zwaar getroffen wordt door de coronacrisis;
- de gezondheidszorg, in de frontlinie in de strijd tegen het coronavirus...

Deze kwestie belangt alle regio's aan. In samenwerking met de gefedereerde entiteiten zal de federale regering een plan goedkeuren met een reeks maatregelen om het tekort aan arbeidskrachten op te vangen:

- Er zal een interfederaal platform worden opgericht om de mobiliteit van werknemers tussen de regio's te bevorderen. De coördinerende rol van Synerjob zal worden geïntensiveerd in het kader van dit platform.

Het platform zal de federale administraties en de gefedereerde entiteiten samenbrengen en heeft tot taak aanbevelingen te formuleren ter bevordering van de mobiliteit van werknemers tussen de regio's en de verschillende werkgelegenheidsgebieden binnen eenzelfde regio. Dit platform zal ook maatregelen kunnen voorstellen die gericht zijn op een gebied of een regio. Ook mobiliteitsproblemen en taalbarrières zullen in dit kader worden geanalyseerd.

Les entités fédérées seront également encouragées à mettre en œuvre de bonnes pratiques et/ou à conclure des accords de coopération afin de faciliter la mobilité interrégionale des travailleurs, sachant que cette mobilité devra aussi être favorisée par le biais d'une meilleure information donnée aux employeurs.

En outre, dans le cadre du renforcement de la mobilité interrégionale des travailleurs, le demandeur d'emploi de longue durée qui commence à travailler dans une autre Région pourra conserver pendant trois mois 25 % de son allocation de chômage de la première période d'indemnisation. Cette mesure sera évaluée avant la fin de 2023.

- Les Régions bénéficieront, dans le cadre institutionnel existant, d'une plus grande autonomie en ce qui concerne la disponibilité des demandeurs d'emploi. Cela permettra de tenir compte des enjeux régionaux. Cette mesure sera bien évidemment mise en œuvre en concertation avec les entités fédérées.

- Afin de soutenir les politiques des entités fédérées, le cumul entre les allocations de chômage, le revenu de formation et les primes régionales seront renforcés. Le ministre des Finances renforcera également l'exonération fiscale sur ces primes qui passera de 350 à 700 euros.

- Les partenaires sociaux seront invités, au niveau sectoriel, à utiliser davantage les fonds sectoriels afin d'encourager les formations dans les métiers en pénurie. Ils pourront s'inspirer du projet "Formation 600" du secteur des soins de santé.

- Permettre de créer des fonds intersectoriels afin que les reconversions et la mobilité sur le marché de travail soient facilitées.

- Les plans de formation au sein des entreprises seront stimulés.

- Un monitoring des causes des pénuries sera mis en place au niveau fédéral. En s'appuyant sur le travail réalisé au niveau régional, tous les deux ans, les commissions paritaires seront invitées à dresser la liste des métiers en pénurie dans leur secteur. Elles seront également invitées à penser les causes de ces pénuries et proposer des mesures pour y remédier.

- L'accord sectoriel 2019-2020 dans le secteur de la construction sera mis en œuvre. Si des accords pour

De gefedereerde entiteiten zullen ook worden aangemoedigd om goede praktijken toe te passen en/of samenwerkingsovereenkomsten te sluiten om de interregionale mobiliteit van werknemers te vergemakkelijken, met dien verstande dat deze mobiliteit ook zal moeten worden bevorderd door een betere voorlichting van de werkgevers.

Bovendien zal, in het kader van de versterking van de interregionale mobiliteit van de werknemers, een langdurig werkzoekende die in een andere regio gaat werken 25 % van zijn werkloosheidsuitkering uit de eerste vergoedingsperiode gedurende drie maanden kunnen behouden. Deze maatregel zal voor eind 2023 geëvalueerd worden.

- Binnen het bestaande institutionele kader zullen de regio's een grotere autonomie krijgen met betrekking tot de beschikbaarheid van werkzoekenden. Zo kan rekening worden gehouden met regionale uitdagingen. Deze maatregel zal uiteraard in overleg met de gefedereerde entiteiten worden geïmplementeerd.

- Om het beleid van de gefedereerde entiteiten te ondersteunen, zal de combinatie van werkloosheidsuitkering, opleidingsinkomen en regionale premies worden versterkt. De minister van Financiën zal ook de belastingvrijstelling op deze bonussen verhogen, namelijk van 350 tot 700 euro.

- Aan de sociale partners zal worden gevraagd om op sectoraal niveau meer gebruik te maken van sectorale fondsen om de opleiding in beroepen met een tekort te stimuleren. Zij zouden inspiratie kunnen putten uit het "Vorming 600"-project in de zorgsector.

- Het mogelijk maken om intersectorale fondsen op te richten waardoor omscholing en mobiliteit op de arbeidsmarkt kan worden vergemakkelijkt.

- Opleidingsplannen binnen bedrijven zullen worden gestimuleerd.

- Er zal een monitoring opgezet worden op federaal niveau m.b.t. de oorzaken van de tekorten. Op basis van de werkzaamheden op regionaal niveau zal aan de paritaire comités worden gevraagd om om de twee jaar een lijst op te stellen van de knelpuntberoepen in hun sector. Zij zullen ook worden verzocht na te denken over de oorzaken van de tekorten en maatregelen voor te stellen om deze te verhelpen.

- Het sectoraal akkoord voor 2019-2020 in de bouwsector zal worden uitgevoerd. Indien in andere sectoren

lutter contre les pénuries sont conclus dans d'autres secteurs, ils seront évalués avant d'être mis en œuvre.

- Les groupements d'employeurs seront améliorés avec une attention particulière pour les opportunités offertes afin de faire face aux métiers en pénurie. En effet, il s'agit d'un système par lequel des employeurs s'associent pour occuper des travailleurs afin de mutualiser leurs besoins. Un tel dispositif peut être particulièrement intéressant dans les situations de pénurie de main d'œuvre. Les membres du groupement peuvent en effet se grouper pour offrir un travail à temps plein au travailleur, ce qui est plus intéressant pour ce dernier.

- Les partenaires sociaux seront invités à remettre un avis sur des adaptations de la loi du 12 décembre 2000 sur les groupements d'employeurs notamment pour que celle-ci soit mise en conformité avec le code des sociétés, sur la détermination de la Commission paritaire, le principe du user pay et sur les freins administratifs. La problématique du recrutement des travailleurs du groupement par l'utilisateur ou par les membres du groupement sera également abordée.

- Le congé de sollicitation sera amélioré afin d'être plus flexible pour le travailleur. Les partenaires sociaux sont également invités à faire des propositions dans ce sens.

- Afin d'encourager les chômeurs de plus d'un an à occuper un emploi dans un métier en pénurie, le cumul du salaire et de l'allocation de chômage sera optimisé. Concrètement, le chômeur de longue durée qui trouve un emploi dans un métier en pénurie pourra garder 25 % de son allocation de chômage de la première période pendant trois mois. Il pourra faire appel à ce cumul une fois au cours d'une carrière. L'efficacité de cette mesure sera évaluée après un an.

Les mesures pour lesquelles les Régions ont une compétence feront évidemment l'objet d'une concertation avec les entités fédérées dans le cadre d'une conférence interministérielle "Politique du marché du travail, Insertion socio-professionnelle et sociale".

#### b) Réduction additionnelle pour allocations de chômage

À la suite de l'arrêt de la Cour constitutionnelle 20/2021 du 11 février 2021, par analogie avec les pensions et les autres revenus de remplacement, le ministre des Finances remplacera la réduction additionnelle pour allocations de chômage par une réduction

afspraken worden gemaakt om tekorten aan te pakken, zullen deze worden geëvalueerd alvorens te worden geïmplementeerd.

- Werkgeversgroeperingen zullen worden versterkt, waarbij de nadruk zal liggen op mogelijkheden om knelpuntberoepen aan te pakken. Het gaat immers om een systeem waarbij werkgevers zich verenigen om werknemers in dienst te nemen, om zo hun gezamenlijke behoeften te kunnen dekken. Een dergelijk systeem kan bijzonder interessant zijn in een situatie van een tekort aan arbeidskrachten. De leden van de groepering kunnen zich verenigen om de werknemer voltijds werk aan te bieden, wat voor de betrokkenen aantrekkelijker is.

- De sociale partners zal worden gevraagd een advies uit te brengen over de aanpassingen van de wet van 12 december 2000 betreffende de werkgeversgroeperingen, met name om deze in overeenstemming te brengen met het wetboek van vennootschappen en verenigingen, over de bepaling van het paritair comité, over het user pay systeem en over de administratieve belemmeringen. Ook de kwestie van het inhuren van werknemers van de groepering door de gebruiker of door leden van de groepering zal worden behandeld.

- Het sollicitatieverlof zal worden verbeterd om het flexibeler te maken voor de werknemer. Aan de sociale partners wordt in dit verband gevraagd om voorstellen te doen.

- Om werklozen die langer dan een jaar werkloos zijn aan te moedigen een knelpuntberoep in te vullen, zal de combinatie van loon en werkloosheidssuitkering worden geoptimaliseerd. Concreet betekent dit dat langdurig werklozen die een knelpuntberoep invullen, gedurende drie maanden 25 % van hun werkloosheidssuitkering uit de eerste periode zullen kunnen behouden. Zij zullen deze accumulatie één keer in de loop van hun carrière kunnen gebruiken. De doeltreffendheid van deze maatregel zal na een jaar worden geëvalueerd.

De maatregelen waarvoor de gewesten bevoegd zijn, zullen uiteraard het voorwerp uitmaken van overleg met de gefedereerde entiteiten in het kader van een interministeriële conferentie "Arbeidsmarktbeleid, Socio-professionele en Sociale Inschakeling".

#### b) Aanvullende vermindering voor werkloosheidssuitkeringen

Ingevolge de uitspraak van het Grondwettelijk Hof 20/2021 van 11 februari 2021 zal de minister van Financiën, naar analogie van de pensioenen en andere vervangingsinkomens, de bijkomende vermindering voor werkloosheidssuitkeringen vervangen door een

additionnelle pour allocations de chômage. Cela permettra d'éviter qu'une personne ayant eu une activité pendant toute la période imposable ait un revenu net inférieur à une personne qui a été au chômage pendant toute la période imposable.

c) Octroi d'un droit individuel à la formation de 5 jours par an

Comme le Conseil Supérieur de l'Emploi l'a justement souligné dans son dernier rapport du 26 février 2021, la formation est l'une des clés essentielles pour l'augmentation du taux d'emploi.

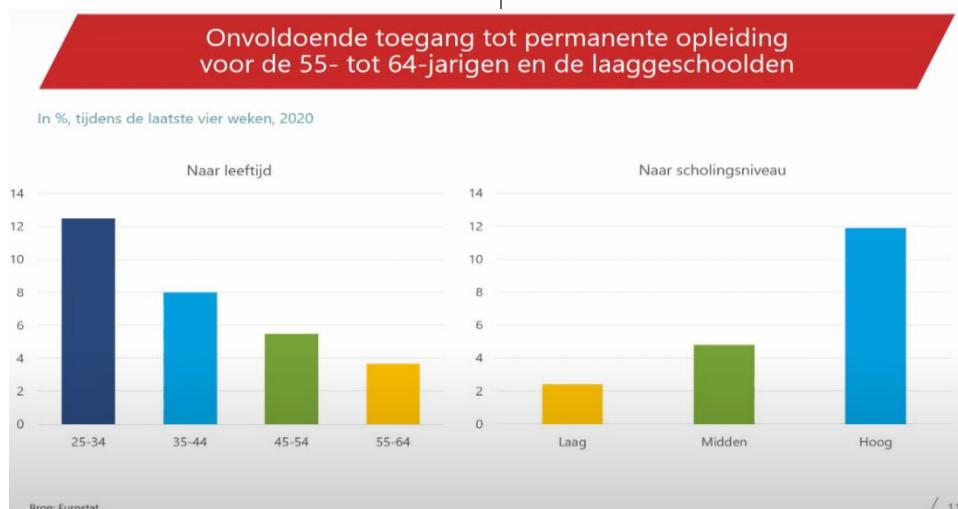
Actuellement, la formation continue n'est pas suffisamment soutenue et est très mal répartie.

aanvullende vermindering voor werkloosheidssuitkeringen. Zo wordt voorkomen dat een persoon die gedurende het hele belastbare tijdperk heeft gewerkt een lager netto-inkomen heeft dan een persoon die gedurende het hele belastbare tijdperk werkloos is geweest.

c) Toekenning van een individueel recht op opleiding van 5 dagen per jaar

Zoals de Hoge Raad voor de Werkgelegenheid in zijn laatste verslag van 26 februari 2021 terecht opmerkt, is opleiding een van de essentiële sleutels om de arbeids-participatie te verhogen.

Momenteel wordt de bij- en nascholing onvoldoende ondersteund en is de toegang ertoe zeer onevenwichtig verdeeld.



Une enquête d'Eurostat montrent que les travailleurs de 25-34 ans bénéficient de trois fois plus de formation que les travailleurs de 55 à 64 ans durant les 4 dernières semaines. Les travailleurs peu diplômés ont environ six fois moins accès à la formation que les travailleurs les plus diplômés durant les 4 dernières semaines.

Les femmes bénéficient également de moins de formations que les hommes.

Afin d'améliorer l'accès à la formation pour tous, le gouvernement mettra en place un droit individuel à 5 jours de formation par an en 2024. Une trajectoire de croissance sera établie en ce sens.

Ce droit sera flexible afin de correspondre aux besoins des entreprises et des travailleurs. Il sera possible de prévoir plus de formation une année et moins une autre,

Een onderzoek van Eurostat toont aan dat werknemers in de leeftijdsgroep 25-34 jaar drie keer meer opleiding kregen in de laatste 4 weken dan werknemers in de leeftijdsgroep 55-64 jaar. Werknemers met een laag opleidingsniveau hebben in de laatste 4 weken ongeveer zes keer minder toegang tot opleiding dan werknemers met een hoog opleidingsniveau.

Vrouwen krijgen ook minder opleiding dan mannen.

Om de toegang tot opleiding voor iedereen te verbeteren, zal de regering in 2024 een individueel recht op 5 dagen opleiding per jaar invoeren. Daartoe zal een groeitraject worden opgezet.

Dit recht zal flexibel zijn om te kunnen inspelen op de behoeften van ondernemingen en werknemers. Het zal mogelijk zijn het ene jaar meer en het andere jaar

mais la moyenne de 5 jours devra être respectée sur une période de cinq ans.

Afin de tenir compte des spécificités des petites et moyennes entreprises, des exceptions et dérogations resteront d'application pour les entreprises occupant moins de 10 travailleurs et moins de 20 travailleurs.

Les partenaires sociaux pourront également prévoir des aménagements par CCT afin de tenir compte des réalités sectorielles.

Ce droit sera lié au compte individuel de formation, dès que celui-ci sera mis en place. Le compte individuel de formation sera élaboré en étroite collaboration entre l'ONSS, Smals et le SPF ETCS. L'intention est de l'ajouter à terme à *MyCareer.be*, ce qui assurera en même temps une plus grande valorisation de cet outil. Tout cela, bien entendu, sera fait en concertation avec les partenaires sociaux et les régions.

#### d) Réforme de l'article 39ter pour favoriser la mobilité des travailleurs

Depuis des années, l'article 39ter de la loi sur les contrats de travail est source de crispations au sein des partenaires sociaux et n'a pu être mis en œuvre.

Afin de renforcer la mobilité des travailleurs, cet article sera réformé et mis en œuvre.

Pour un travailleur dont le contrat de travail est rompu par l'employeur et qui a droit à un préavis ou une indemnité égale à la rémunération en cours correspondant à au moins 30 semaines, le préavis se décomposera en 2 parties: la partie A correspondant à 2/3 du préavis total avec un minimum de 26 semaines et la partie B correspondant au résidu.

Pour la partie A, les règles actuelles restent inchangées. La partie B sera versée toujours sous la forme d'une indemnité compensatoire de préavis. Les cotisations patronales relatives à cette partie B seront versées à un prestataire de services, au sens de la loi du 5 septembre 2001 visant à améliorer le taux d'emploi des travailleurs.

Le travailleur doit se rendre disponible et suivre les mesures d'employabilité proposées par ce prestataire pendant une durée correspondant à la partie B. Les mesures d'employabilité proposées doivent répondre

minder opleiding te voorzien, maar het gemiddelde van 5 dagen zal over een periode van vijf jaar moeten worden gerespecteerd.

Om rekening te houden met de specifieke kenmerken van kleine en middelgrote ondernemingen blijven uitzonderingen en afwijkingen van toepassing op ondernemingen met minder dan 10 werknemers en minder dan 20 werknemers.

De sociale partners zullen ook via Cao's aanpassingen kunnen voorzien om rekening te houden met de sectorale realiteit.

Dit recht zal worden gekoppeld aan de individuele opleidingsrekening, zodra die is geïmplementeerd. De individuele opleidingsrekening zal worden uitgewerkt in nauwe samenwerking tussen de RSZ, Smals en de FOD WASO. Het is de bedoeling om het op termijn toe te voegen aan *MyCareer.be*, wat er tegelijk voor zal zorgen dat dit instrument meer wordt gevaloriseerd. Dit alles zal uiteraard in overleg gebeuren met de sociale partners en de regio's.

#### d) Hervorming van artikel 39ter ter bevordering van de mobiliteit van werknemers

Artikel 39ter van de wet inzake arbeidsovereenkomsten is jarenlang een bron van onenigheid geweest tussen de sociale partners en is niet geïmplementeerd kunnen worden.

Om de mobiliteit van werknemers te versterken, zal dit artikel worden hervormd en toegepast.

Voor een werknemer wiens arbeidsovereenkomst door de werkgever wordt beëindigd en die gedurende ten minste 30 weken recht heeft op een opzeggingstermijn of een vergoeding gelijk aan het loon, wordt de opzeggingstermijn in twee delen gesplitst: een deel A dat overeenkomt met 2/3 van de totale opzeggingstermijn met een minimum van 26 weken en een deel B dat overeenkomt met het resterende gedeelte.

Voor deel A blijven de huidige regels ongewijzigd. Deel B zal nog steeds worden betaald in de vorm van een opzeggingsvergoeding. De werkgeversbijdragen voor dit deel B zullen worden betaald aan een dienstverlener in de zin van de wet van 5 september 2001 tot de verbetering van de werkgelegenheidsgraad van de werknemers.

De werknemer moet zich beschikbaar stellen en inzetbaarheidsmaatregelen volgen die door de dienstverlener worden aangeboden gedurende een periode die overeenkomt met deel B. De aangeboden maatregelen

aux critères de qualité prévus à l'article 11/4 de la loi du 5 septembre 2001 visant à améliorer le taux d'emploi des travailleurs.

#### e) Trajet de transition

La transition d'un emploi à un autre sera également améliorée au travers des trajets de transition.

Un employeur aura la possibilité de proposer un trajet de transition à un travailleur dans le cadre d'un licenciement. Le travailleur pourra également demander à l'employeur de lui proposer un trajet de transition. Ce trajet de transition permet à l'employeur de mettre le travailleur à la disposition d'un autre employeur par l'intermédiaire d'une agence intérim agréée ou du service régional pour l'emploi.

Le travailleur conserve évidemment l'intégralité de son salaire, qui est payé par l'employeur initial qui recevra une compensation (partielle) du nouvel employeur.

Si, à l'issue d'un trajet de transition, le travailleur n'est pas engagé par le nouvel employeur, il conserve le droit aux allocations du chômage et à un délai/une indemnité de préavis éventuels.

Le travailleur conserve également son ancienneté en matière d'accès au crédit-temps et au congé thématique s'il est engagé par le nouvel employeur.

#### f) Commerce électronique

De plus en plus d'achats sont effectués en ligne. La crise sanitaire a, ici aussi, profondément modifié nos habitudes.

Pourtant, malgré ses nombreux atouts, la Belgique a accusé un retard concernant le développement de l'e-commerce pour des raisons multiples comme des facteurs fiscaux, d'organisation du travail, de concurrence, notamment entre les plateformes belges et étrangères, le prix des livraisons, les pratiques commerciales illégales de certains acteurs étrangers, etc.

Afin d'évaluer les causes de ce retard et d'adopter les mesures adéquates, le gouvernement lance l'"e-commerce strategy 4 Belgium". Cette plateforme sera lancée par le premier ministre avec les membres compétents du gouvernement. Elle réunira les acteurs de l'e-commerce en vue d'aboutir à des propositions

moeten voldoen aan de kwaliteitscriteria zoals voorzien in artikel 11/4 van de wet van 5 september 2001 tot de verbetering van de werkgelegenheidsgraad van de werknemers.

#### e) Transitietraject

De overgang van de ene baan naar de andere zal ook worden verbeterd door middel van transitietrajecten.

Een werkgever zal een werknemer een transitietraject kunnen aanbieden in de context van een ontslag. De werknemer zal de werkgever ook kunnen vragen om een transitietraject aan te bieden. Via het transitietraject kan de werkgever de werknemer via een erkend uitzendbureau of de gewestelijke dienst voor arbeidsbemiddeling aan een andere werkgever ter beschikking stellen.

De werknemer behoudt uiteraard zijn volledige loon, dat wordt betaald door de oorspronkelijke werkgever, die een (gedeeltelijke) vergoeding ontvangt van de nieuwe werkgever.

Indien de werknemer aan het einde van een transitietraject niet door de nieuwe werkgever in dienst is genomen, behoudt hij het recht op een werkloosheidssuitkering en een eventuele opzeggingstermijn-/vergoeding.

De werknemer behoudt ook zijn anciënniteit wat de toegang tot tijdscrediet en thematische verloven betreft, indien hij door de nieuwe werkgever in dienst wordt genomen.

#### f) Elektronische handel

Steeds meer aankopen worden online gedaan. Ook hier heeft de gezondheidscrisis onze gewoonten ingrijpend veranderd.

Ondanks vele troeven heeft België echter een achterstand opgelopen bij de ontwikkeling van de elektronische handel. Verschillende redenen liggen aan de basis, zoals fiscale factoren, de organisatie van het werk, de concurrentie tussen Belgische en buitenlandse platforms, de prijs van de leveringen, illegale handelspraktijken van bepaalde buitenlandse spelers, enz.

Om de oorzaken van deze vertraging te evalueren en passende maatregelen te nemen, lanceert de regering de "e-commerce strategy 4 Belgium". Dit platform zal door de eerste minister en de bevoegde regeringsleden worden gelanceerd. Het platform zal de spelers op het gebied van de elektronische handel bijeenbrengen om

concrètes rapidement. Ce travail sera soutenu par le Conseil Central de l'Économie.

En parallèle, un avis aux partenaires sociaux est demandé sur deux propositions concrètes:

— La réintroduction structurelle de l'article 57 de la loi-programme du 25 décembre 2017.

— Une proposition législative afin de permettre aux entreprises de mener des expériences en matière d'organisation du travail avec des travailleurs individuels et sur base volontaire. Une évaluation est prévue après un an.

En l'absence d'avis unanime des partenaires sociaux, le gouvernement prendra position sur la suite à donner à ce dossier.

**g) Évaluation de la loi sur la nature des relations de travail et travailleurs de plateformes**

Le travail organisé via des plateformes est porteur d'innovations mais aussi d'incertitudes quant au statut et à la protection sociale des personnes qui exercent une telle activité.

Ces travailleuses et travailleurs doivent bénéficier de bonnes conditions de travail et d'une meilleure protection sociale.

Le site *platformwork.be* a été mis en ligne fin septembre pour accompagner l'évaluation de la loi sur la nature des relations de travail qui doit contribuer à lutter contre les phénomènes des faux indépendants et des faux salariés.

Les partenaires sociaux ont évidemment aussi été consultés sur cette évaluation. Nous attendons prochainement leur avis sur cette législation en général et sur le travail via plateformes en particulier.

Le gouvernement est attentif aux initiatives européennes (comme la récente résolution du Parlement Européen du 16 septembre 2021 sur des conditions de travail, des droits et une protection sociale justes pour les travailleurs de plateformes) et aux réglementations et jurisprudences qui se développent en Belgique et à l'étranger.

La consultation qui a été lancée via *platformwork.be*<sup>2</sup> recueille déjà des témoignages instructifs et des propositions intéressantes. Jusque mi-décembre, tout un chacun a la possibilité de déposer aisément sa contribution

snell met concrete voorstellen te komen. Deze werkzaamheden zullen worden ondersteund door de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven.

Tegelijkertijd wordt de sociale partners om advies gevraagd over twee concrete voorstellen:

— De structurele herinvoering van artikel 57 van de programmawet van 25 december 2017.

— Een wetgevingsvoorstel om bedrijven in staat te stellen op vrijwillige basis met individuele werknemers experimenten op het gebied van de arbeidsorganisatie op te zetten. Een evaluatie na één jaar is gepland.

Indien de sociale partners geen unaniem advies uitbrengen, zal de regering een standpunt innemen over het verdere verloop.

**g) Evaluatie van de wet op de aard van de arbeidsrelaties en platformwerkers**

Georganiseerd werk via platforms brengt innovatie maar ook onzekerheden met zich mee wat betreft het statuut en de sociale bescherming van degenen die dergelijke activiteiten verrichten.

Deze werknemers hebben behoefte aan goede arbeidsomstandigheden en een betere sociale bescherming.

De website *platformwork.be* is eind september online gegaan ter begeleiding van de evaluatie van de wet op de aard van de arbeidsrelaties, die moet bijdragen tot de bestrijding van de fenomenen van schijnzelfstandigheid en schijnwerknemers.

Uiteraard zijn ook de sociale partners over deze evaluatie geraadpleegd. Wij verwachten hun advies over deze wetgeving in het algemeen en over platformwerk in het bijzonder in de nabije toekomst.

De regering heeft aandacht voor Europese initiatieven (zoals de recente resolutie van het Europees Parlement van 16 september 2021 over eerlijke arbeidsvooraarden, rechten en sociale bescherming voor platformwerkers) en voor de regelgeving en rechtspraak die in België en daarbuiten tot stand komen.

De raadpleging die via *platformwork.be*<sup>2</sup> werd gelanceerd, levert nu al leerrijke getuigenissen en interessante voorstellen op. Tot half december kan iedereen gemakkelijk vrij een bijdrage leveren, of in het kader van een

<sup>2</sup> <http://www.platformwork.be>.

<sup>2</sup> <http://www.platformwork.be>.

dans le cadre d'une thématique particulière ou alors de façon libre. Ceci nous a ainsi déjà permis de confirmer à quel point certaines problématiques étaient prégnantes, comme celle de la location de compte.

Par ailleurs, complémentairement, une consultation sera lancée en coopération avec mes collègues en charge des Affaires Sociales, des Indépendants, de l'Agenda Numérique et le secteur de l'économie de plateforme afin d'offrir de bonnes conditions de travail et une meilleure protection sociale aux personnes qui y sont actives de manière structurelle.

Au plus tard le 1<sup>er</sup> février 2022, cette consultation doit déboucher sur une proposition concrète visant à améliorer les conditions de travail et la protection sociale des personnes actives dans l'économie de plateforme.

#### h) Place based policies et territoires zéro chômage

Conformément à l'accord de gouvernement, une concertation sera engagée avec les entités fédérées sur l'opportunité des "place-based policies", dans le respect des compétences de chacun.

#### i) Amélioration du cadre pour le télétravail

Avec la crise sanitaire, le télétravail s'est imposé sur le marché du travail. Bien que le télétravail ne soit plus obligatoire, il s'est durablement implanté dans notre manière de travailler.

Les partenaires sociaux sont évidemment saisis de cette question. Durant la crise, ils ont pu conclure la CC149 concernant le télétravail obligatoire ou recommandé, qui cessera d'être en vigueur le 31 décembre 2021. Il est désormais nécessaire de faire évoluer le cadre existant du télétravail. Les discussions devront aboutir prochainement. En particulier, il faudra veiller à ce que l'acquis du télétravail reste.

Il est, par exemple, souhaitable d'accorder aux travailleurs le droit de demander à leur employeur de les autoriser à pratiquer le télétravail pour les fonctions qui le permettent. L'employeur qui refuse cette demande doit pouvoir le justifier. Les modalités de la CCT85 doivent également être analysées et modernisées.

Des mesures doivent également être prises dans le domaine de la sécurité, de la santé et du bien-être au travail, singulièrement au niveau de l'ergonomie. Des leçons doivent être tirées de la période de crise.

Il sera également prévu une clarification des frais liés au télétravail.

bepaald thema. Dit heeft mogelijk gemaakt te verifiëren in welke mate bepaalde problemen, zoals de verhuur van een account, voorkomen.

Daarnaast zal in samenwerking met mijn collega's van Sociale Zaken, Zelfstandigen, de Digitale Agenda en de sector van de platformeconomie een raadpleging worden gelanceerd om goede arbeidsvoorwaarden en een betere sociale bescherming te bieden aan mensen die structureel in deze sector actief zijn.

Uiterlijk op 1 februari 2022 moet deze raadpleging resulteren in een concreet voorstel ter verbetering van de arbeidsomstandigheden en de sociale bescherming van mensen die actief zijn in de platformeconomie.

#### h) Place based policies en zones zonder werkloosheid

Overeenkomstig het regeerakkoord zal met de gefedereerde entiteiten overleg worden gepleegd over de wenselijkheid van "place based policies", met respect voor de bevoegdheden van elk van de entiteiten.

#### i) Verbetering van het kader voor telewerken

Door de gezondheidscrisis is telewerken een belangrijk onderdeel van de arbeidsmarkt geworden. Hoewel telewerken niet langer verplicht is, is het een vast onderdeel van onze manier van werken geworden.

De sociale partners zijn duidelijk betrokken bij deze kwestie. Tijdens de crisis konden zij CAO149 over verplicht of aanbevolen telewerk sluiten, dat op 31 december 2021 niet meer van kracht zal zijn. Nu moet het bestaande kader voor telewerken verder worden ontwikkeld. De besprekingen zouden spoedig moeten worden afgerond. Er zal met name moeten worden voor gezorgd dat het telewerken verworven is en behouden blijft.

Het is bijvoorbeeld wenselijk werknemers het recht te geven hun werkgever te vragen hen toe te staan te telewerken voor die functies die dat toelaten. De werkgever die dit verzoek weigert, moet dit kunnen verantwoorden. Ook de voorwaarden van de CAO85 moeten worden geanalyseerd en gemoderniseerd.

Er moeten ook maatregelen worden genomen op het gebied van de veiligheid, de gezondheid en het welzijn op het werk, met name op het gebied van de ergonomie. Er moeten lessen worden getrokken uit de crisisperiode.

Er zal ook meer duidelijkheid komen over de kosten verbonden aan het telewerken.

j) Un meilleur équilibre entre vie privée et vie professionnelle dans l'intérêt du travailleur

La crise sanitaire a également démontré la nécessité d'améliorer la conciliation entre vie privée et vie professionnelle du travailleur.

À côté de l'augmentation du congé de naissance de 10 à 20 jours d'ici la fin de la législature, la directive 2019/1158 sur l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée (Work Life balance), qui vise à parvenir à une plus grande égalité entre les femmes et les hommes sur le marché du travail, en permettant aux travailleurs ayant des responsabilités familiales de concilier plus facilement travail et vie privée, doit être transposée.

Concrètement, des règles minimales et des droits individuels sont établis en ce qui concerne le congé de naissance/paternité, le congé parental, le congé pour soins, l'absence pour cause de force majeure et les modalités de travail flexibles pour les travailleurs ou les aidants avec des protections spécifiques.

Un avant-projet de loi transposant cette directive est actuellement soumis pour avis au sein du Conseil national du travail. Cet avis est attendu prochainement, afin de pouvoir transposer la directive dans les temps.

La directive 2019/1152 du 20 juin 2019 relative à des conditions de travail transparentes et prévisibles dans l'Union européenne revoit les règles relatives à l'obligation d'information des travailleurs sur leurs conditions de travail et participe également à une meilleure conciliation entre vie privée et vie professionnelle. Un avant-projet de loi transposant cette directive est également soumis aux partenaires sociaux.

Le Conseil National du Travail sera également amené à se prononcer sur la manière de mettre en œuvre la jurisprudence européenne sur l'enregistrement du temps de travail et en particulier, l'arrêt C-55/18 de la Cour de Justice de l'Union Européenne.

Une proposition sera également faite aux partenaires sociaux sur la possibilité de prêter un emploi à temps plein sur 4 jours au lieu de 5, sur une plus grande flexibilité pour prêter plus d'heures pendant une semaine et moins une autre semaine, sur un droit à la déconnexion pendant certaines périodes et sur un délai légal plus long dans lequel l'horaire de travail des travailleurs à temps partiel doit être communiqué en cas d'horaires variables.

j) Een beter evenwicht tussen werk en privéleven in het belang van de werknemer

De gezondheidscrisis heeft ook aangetoond dat het evenwicht tussen werk en privéleven van de werknemers moet worden verbeterd.

Naast de verhoging van het geboorteverlof van 10 naar 20 dagen tegen het einde van de legislatuur, moet richtlijn 2019/1158 betreffende het evenwicht tussen werk en privéleven (Work Life balance) worden omgezet. Die richtlijn heeft tot doel meer gelijkheid tussen vrouwen en mannen op de arbeidsmarkt tot stand te brengen, door het gemakkelijker te maken voor werknemers met gezinsverantwoordelijkheden hun werk en privéleven te combineren.

Concreet worden minimumvoorschriften en individuele rechten vastgesteld met specifieke beschermingen met betrekking tot geboorte-/vaderschapsverlof, ouderschapsverlof, zorgverlof, afwezigheid wegens overmacht en flexibele werkregelingen voor werknemers of verzorgers.

Een wetsontwerp tot omzetting van deze richtlijn wordt momenteel voor advies voorgelegd aan de Nationale Arbeidsraad. Dit advies wordt binnenkort verwacht, zodat de richtlijn op tijd kan worden omgezet.

De richtlijn 2019/1152 van 20 juni 2019 betreffende transparante en voorspelbare arbeidsomstandigheden in de Europese Unie herziet de regels rond de verplichting om werknemers te informeren over hun arbeidsomstandigheden, en draagt ook bij tot een betere combinatie van werk en privéleven. Een wetsontwerp tot omzetting van deze richtlijn wordt ook aan de sociale partners voorgelegd.

De Nationale Arbeidsraad zal ook worden verzocht zich uit te spreken over de wijze waarop uitvoering moet worden gegeven aan de Europese jurisprudentie betreffende de registratie van de arbeidstijd, en met name aan arrest C-55/18 van het Hof van Justitie van de Europese Unie.

Aan de sociale partners zal ook een voorstel worden voorgelegd over de mogelijkheid om een voltijdse baan op 4 in plaats van 5 dagen te presteren, over een grotere flexibiliteit om in de ene week meer uren te werken en in de andere week minder, over een recht op offline zijn gedurende bepaalde periodes en over een langere wettelijke periode waarbinnen de werktijden van deeltijdse werknemers moeten worden meegedeeld in geval van flexibele werktijden.

Le gouvernement demandera également aux partenaires sociaux une proposition pour permettre aux travailleurs à temps partiel avec un horaire variable de déterminer leurs jours de dispense de prestations.

### **Évaluation des différentes formes de congés**

En 2022, après que les mesures nécessaires auront été prises pour assurer la transposition complète et en temps voulu de la directive 2019/1158 du 20 juin 2019 sur l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et des aidants (Work Life balance), à propos de laquelle nous reviendrons plus loin, une consultation avec les partenaires sociaux sera lancée, au cours de laquelle les différents régimes de congé pour les travailleurs seront examinés en profondeur.

L'objectif est de simplifier, d'harmoniser et d'optimiser, en accordant une attention particulière aux motifs des soins et à la combinaison de la vie professionnelle et familiale.

Les partenaires sociaux seront invités, entre autres, à examiner les conditions d'ancienneté imposées aux différents régimes de congé et à déterminer si ces dernières ne devraient plus être limitées à l'emploi chez le même employeur.

Et ce, sachant que ces conditions peuvent limiter la mobilité sur le marché du travail.

### **Jour férié régional**

Toujours conformément à l'accord de gouvernement, un projet d'arrêté royal a été soumis aux partenaires sociaux, réunis au sein du Conseil national du travail, afin d'accorder aux salariés un jour férié régional supplémentaire.

En pratique, en fonction du lieu de travail du travailleur cela impliquera:

1° le jour férié de la Communauté flamande fixé par décret pour les travailleurs employés dans une unité d'exploitation de l'employeur située en Région flamande;

2° le lundi qui suit le jour férié de la Région wallonne déterminé par décret pour les travailleurs occupés dans un établissement de l'employeur situé en Région wallonne;

3° le jour férié de la Région de Bruxelles-Capitale, tel que déterminé par l'ordonnance, pour les travailleurs occupés dans un établissement de l'employeur situé dans la Région de Bruxelles-Capitale.

De regering zal de sociale partners ook om een voorstel vragen om deeltijdse werknemers met variabele werktijden in staat te stellen hun dagen van vrijstelling van prestaties te bepalen.

### **Evaluatie van de verschillende vormen van verlof**

In 2022 zal, nadat het nodige gedaan is voor de tijdige en volledige omzetting van de richtlijn 2019/1158 van 20 juni 2019 betreffende het evenwicht tussen werk en privéleven voor ouders en mantelzorgers (work-life balance), waar we later op terugkomen, een overleg opgestart worden met de sociale partners om de verschillende verlofstelsels voor werknemers grondig onder de loep te nemen.

Dit om te komen tot een vereenvoudiging, harmonisering en optimalisering, met specifieke aandacht voor de motieven zorg en de combinatie van werk en gezin.

Aan de sociale partners zal onder meer gevraagd worden om zich te buigen over de anciënniteitsvereisten opgelegd voor verschillende verlofstelsels, en of er niet overwogen dient te worden om deze niet langer te beperken tot tewerkstelling bij dezelfde werkgever.

Dit in het licht van het feit dat dergelijke voorwaarden de mobiliteit op de arbeidsmarkt kunnen beperken.

### **Regionale feestdag**

Eveneens in lijn met het regeerakkoord, werd aan de sociale partners in de Nationale Arbeidsraad een ontwerp van KB voorgelegd dat een bijkomende regionale feestdag aan de werknemers wil toekennen.

Concreet zal het afhankelijk van de werkplek van de werknemer gaan over:

1° de bij decreet vastgestelde feestdag van de Vlaamse gemeenschap voor de werknemers tewerkgesteld in een exploitatiezetel van de werkgever gelegen in het Vlaamse Gewest;

2° de maandag volgend op de bij decreet vastgestelde feestdag van het Waalse Gewest voor de werknemers tewerkgesteld in een exploitatiezetel van de werkgever gelegen in het Waalse Gewest;

3° de bij ordonnantie vastgestelde feestdag van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest voor de werknemers tewerkgesteld in een exploitatiezetel van de werkgever gelegen in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest.

Ainsi, chaque travailleur peut profiter pleinement de la fête de sa région.

Dès que j'aurai reçu l'avis des partenaires sociaux, les mesures nécessaires seront prises.

### **Mobilité domicile-travail**

La mobilité des travailleuses et travailleurs doit être encouragée. En ce domaine, je travaillerai notamment avec mon collègue, le ministre Gilkinet, pour favoriser une mobilité plus verte, plus responsable et plus accessible (y compris pécuniairement) pour les trajets domicile-travail.

En ce qui concerne les transports en commun, les partenaires sociaux seront consultés en vue d'une généralisation du tiers-payant pour la SNCB et également une extension aux sociétés de transport régionales en collaboration avec toutes les parties prenantes.

En ce qui concerne les déplacements à vélo, à côté de l'indemnité kilométrique (à propos de laquelle mon collègue Gilkinet a déjà interrogé le CNT et le CCE), nous nous attaquerons aussi aux différents obstacles à l'utilisation du vélo pour le trajet domicile-travail.

Parmi ceux-ci, figurent notamment le rangement du vélo en toute sécurité, la possibilité de changer de tenue et de se rafraîchir, ainsi que la potentielle recharge de la batterie. D'autres commodités ou aménagements du lieu de travail peuvent être envisagés en fonction des possibilités de l'entreprise et des besoins des travailleurs liés à des risques spécifiques.

Je poserai la question aux partenaires sociaux concernant l'évaluation et l'amélioration du cadre réglementaire pour que le sujet soit pris en considération dans un maximum d'entreprises.

### Trajet de réintégration 2.0

En ce qui concerne la réinsertion des malades de longue durée, conformément aux différentes évaluations faites par les partenaires sociaux et divers experts et conformément à l'accord de gouvernement, j'opte pour une approche positive de ce défi. Nous séparerons le processus de réintégration, qui vise à soutenir les employeurs et les travailleurs dans leur retour au sein de leur entreprise, de la procédure de "force majeure médicale". Pour ces derniers, une nouvelle procédure distincte sera élaborée, qui ne pourra être engagée que lorsqu'un travailleur est inapte au travail depuis au moins neuf mois. Il s'agit d'inciter tous les employeurs et les travailleurs à entamer un dialogue et à donner toutes les chances à un éventuel retour au travail auprès de son

Op die manier kan iedere werknemer ten volle genieten van het feest van diens regio.

Zodra ik in deze het advies van de sociale partners heb ontvangen, zullen de verder nodige stappen ondernomen worden.

### **Woon-werkverplaatsingen**

De mobiliteit van werknemers moet worden aangemoedigd. Op dit vlak zal ik samenwerken met mijn collega, minister Gilkinet, om groenere, meer verantwoorde en meer toegankelijke (ook financieel) mobiliteit voor woon-werkverplaatsingen te bevorderen.

Wat het openbaar vervoer betreft, zullen de sociale partners worden geraadpleegd met het oog op de veralgemeening van de derdebetalersregeling voor de NMBS en de uitbreiding ervan tot de regionale vervoersmaatschappijen, in samenwerking met alle betrokken partijen.

Wat het fietsen betreft, zullen we naast de kilometervergoeding (waarover mijn collega Gilkinet reeds vragen heeft gesteld aan de NAR en de CRB) ook de verschillende belemmeringen aanpakken die het gebruik van de fiets voor het woon-werkverkeer in de weg staan.

Daartoe behoren de veilige stalling van de fiets, de mogelijkheid om zich om te kleden en op te frissen, en de mogelijkheid om een accu op te laden. Andere voorzieningen of faciliteiten op de werkplek kunnen worden overwogen, afhankelijk van de mogelijkheden van het bedrijf en de behoeften van de werknemers gelinkt met specifieke risico's.

Ik zal de sociale partners vragen het regelgevingskader te evalueren en te verbeteren om ervoor te zorgen dat hiermee in zo veel mogelijk bedrijven rekening wordt gehouden.

### Reintegratietraject 2.0

Wat de reintegratie van langdurig zieken betreft kies ik voor een positieve aanpak van deze uitdaging, in lijn met de verschillende evaluaties die gebeurden door de sociale partners en verschillende experten en in lijn met het regeerakkoord. We zullen het reintegratietraject, dat bedoeld is om werkgevers en werknemers te ondersteunen bij de terugkeer naar hun bedrijf, loskoppelen van de procedure "medische overmacht". Voor deze laatste zal een nieuwe aparte procedure worden uitgewerkt die pas zal kunnen worden opgestart wanneer een werknemer minimum 9 maanden arbeidsongeschikt is. Dit met de bedoeling om alle werkgevers en werknemers te stimuleren het gesprek met elkaar aan te gaan, en alle kansen te geven om mogelijk te maken

employeur. Notre ambition est d'encourager financièrement les employeurs et les travailleurs à approfondir l'exercice de retour au travail au sein de leur propre entreprise, en collaboration très étroite avec le médecin du travail et les experts en bien-être des services de prévention. Nous étudions également, en concertation avec les régions et le ministre des Affaires sociales, la manière de stimuler les processus informels et le recrutement de malades de longue durée en dehors de sa propre entreprise. Nous visons donc une approche multidisciplinaire renforcée.

Le processus de réintégration actuel sera également simplifié, l'accent sera mis encore davantage sur les talents des travailleurs; les employeurs et les médecins du travail pourront prendre des initiatives à un stade plus précoce; des mesures incitatives visant à motiver les travailleurs et les employeurs à entamer un processus de réintégration d'une part et à mener à bien ces processus d'autre part seront examinées et proposées. Mais il faut aussi renforcer la politique de réintégration collective dans les entreprises. Les entreprises concluront des accords dans le cadre de la concertation sociale, tant en ce qui concerne la prévention des risques professionnels que l'accompagnement des travailleurs après une période de maladie.

Des investissements seront également réalisés dans la communication numérique entre tous les médecins concernés afin de faciliter au mieux le retour au travail et que chaque acteur puisse assumer son rôle le plus efficacement possible.

Les "coordinateurs retour au travail", une initiative portée par le ministre des Affaires sociales, collaboreront également à ces processus de réintégration en servant de point de contact pour les personnes qui peuvent et souhaitent préparer un retour au travail.

Désormais, les travailleurs ne pourront plus être tenus de fournir un certificat de maladie à l'employeur pour les absences d'un jour ou moins. Cela s'applique à un maximum de 3 absences d'un jour par travailleur par an. Ni les conventions collectives de travail ni les règlements du travail ne pourront y déroger. Le salarié est tenu d'informer l'employeur immédiatement de son absence et de l'adresse où il séjourne pendant son absence. Les autres possibilités de contrôle pour l'employeur en matière de droit à la rémunération garantie, telles que prévues à l'article 31 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, restent pleinement applicables.

Cette adaptation fera l'objet d'une concertation avec les partenaires sociaux et les acteurs du système d'assurance

dat de werknemer opnieuw aan de slag kan gaan bij de werkgever. Het is ook onze ambitie om werkgevers en werknemers financieel aan te moedigen om de oefening rond terug-naar-werk binnen het eigen bedrijf grondig te maken in zeer nauwe samenwerking met de arbeidsartsen en de welzijnsexperten van de preventiediensten. We onderzoeken eveneens, in dialoog met de gewesten en de minister van Sociale Zaken, hoe informele trajecten en het aanwerven van langdurig zieken van buiten het eigen bedrijf kunnen gestimuleerd worden. We zetten dus in op een versterkte multidisciplinaire aanpak.

Het huidige reïntegratietraject zal ook worden vereenvoudigd, de klemtouw zal nog meer komen te liggen op de talenten van de werknemers; werkgevers en arbeidsartsen zullen vroeger initiatief kunnen nemen; stimulerende maatregelen om zowel werknemers als werkgevers te motiveren om enerzijds een reïntegratietraject op te starten en in tweede instantie deze trajecten tot een goed einde te brengen, zullen worden onderzocht en voorgesteld. Maar ook het collectieve reïntegratiebeleid in bedrijven moet worden versterkt. Bedrijven zullen akkoorden maken in het kader van sociaal overleg voor zowel preventie van werkgerelateerde risico's als het begeleiden van werknemers na een periode van ziekte.

Er zal ook geïnvesteerd worden in digitale communicatie tussen alle betrokken artsen zodat de terugkeer naar het werk zo goed mogelijk gefaciliteerd kan worden en elke actor zijn rol zo efficiënt mogelijk kan opnemen.

De terug-naar-werk-coördinator, een initiatief van de minister van Sociale Zaken, zal ook helpen bij deze re-integratieprocessen, door als contactpunt te fungeren voor mensen die zich kunnen en willen voorbereiden op een herintreding op de arbeidsmarkt.

Aan werknemers zal voortaan niet meer kunnen worden opgelegd om een ziekteattest te verstrekken aan de werkgever voor afwezigheden van 1 dag of minder. Dit geldt voor maximaal 3 afwezigheden van 1 dag per werknemer per jaar. Collectieve arbeidsovereenkomsten noch arbeidsreglementen zullen hiervan kunnen afwijken. De werknemer dient de werkgever voorafgaandelijk te informeren over de afwezigheid en mee te delen op welk adres hij of zij verblijft tijdens de afwezigheid. De andere controlesmogelijkheden voor de werkgever met betrekking tot het recht op het gewaarborgd loon, zoals voorzien in artikel 31 van arbeidsovereenkomstenwet van 3 juli 1978, blijven onverkort van toepassing.

Deze aanpassing zal onderwerp zijn van overleg met de sociale partners en de actoren binnen de

maladie et sera évaluée après un an. Les PME pourront déroger à ce régime.

### Pouvoir d'achat

#### Indexation

Un des défis importants auquel nous devons faire face est celui de l'inflation, notamment soutenue par l'augmentation du coût de l'énergie.

Les prévisions du Bureau du Plan montrent depuis le début de l'année 2021 une forte augmentation des prix à la consommation qui devrait progressivement se résorber en 2022.

ziekteverzekering en zal na een jaar worden geëvalueerd. Kmo's kunnen afwijken van deze regeling.

### Koopkracht

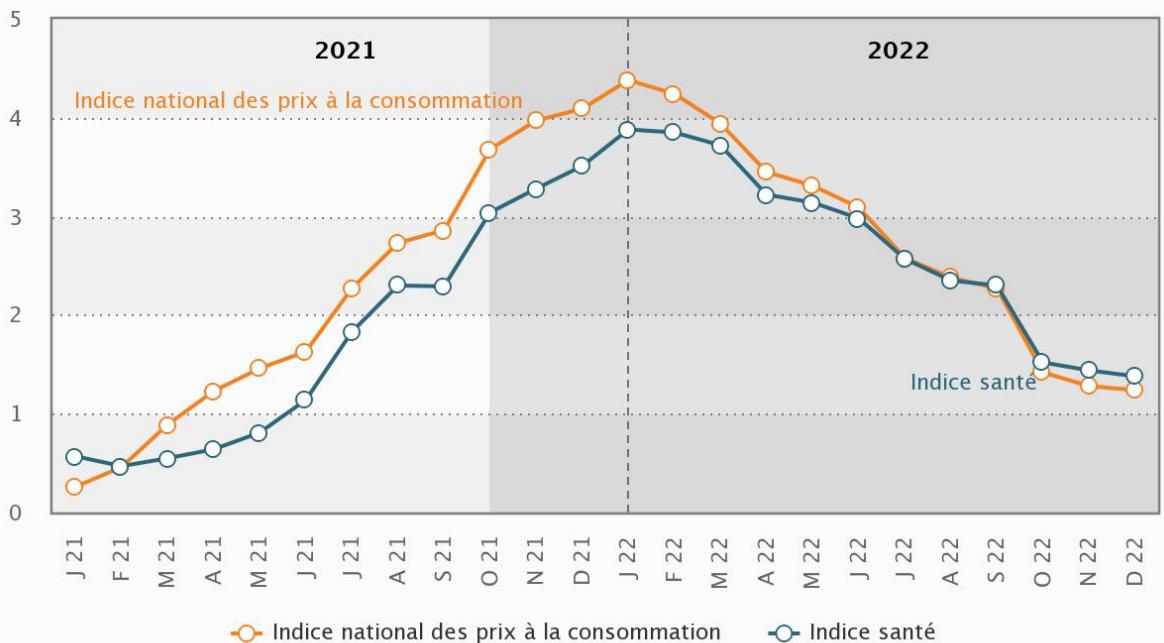
#### Indexering

Een van de grootste uitdagingen waaraan wij het hoofd moeten bieden, is de inflatie, die met name in de hand wordt gewerkt door de stijging van de energiekosten.

Sinds begin 2021 wijzen de prognoses van het Planbureau op een sterke stijging van de consumptielprijzen, die in 2022 geleidelijk zou moeten afnemen.

### Evolution mensuelle de l'inflation

taux de croissance à un an d'intervalle en %, les valeurs dans la zone grise sont des prévisions



Face à ce risque d'inflation, la Belgique dispose d'un outil important pour protéger les travailleurs et les allocataires sociaux: l'indexation automatique des salaires et des allocations sociales.

Cette indexation a permis de compenser l'augmentation des coûts, en augmentant les salaires et les allocations. Grâce à ce mécanisme, les allocations sociales ont été augmentées de 2 % en septembre 2021 et les salaires de la fonction publique et de la plupart des travailleurs du secteur privé ont été augmentés en octobre 2021.

Geconfronteerd met dit inflatierisico beschikt België over een belangrijk instrument om werknemers en uitkeringsgerechtigden te beschermen: de automatische indexering van lonen en sociale uitkeringen.

Deze indexering heeft het mogelijk gemaakt de stijgende kosten te compenseren door de lonen en uitkeringen te verhogen. Dankzij dit mechanisme worden de sociale uitkeringen in september 2021 met 2 % verhoogd en worden de lonen voor ambtenaren en de meeste werknemers in de privésector in oktober 2021 verhoogd.

Les prévisions du Bureau fédéral du Plan prévoient une nouvelle augmentation de 2 % respectivement en février 2022 et mars 2022.

Le mécanisme d'indexation automatique est garanti par le gouvernement.

### **Soutien au pouvoir d'achat**

Les revenus des particuliers sont en augmentation. En effet, le budget économique publié en septembre 2021 par le Bureau du Plan<sup>3</sup> prévoit une augmentation du revenu disponible des particuliers de 1,8 % en 2021 et de 0,6 % en 2022. Ces estimations prévoient que les rémunérations des salariés progresseront de 3,4 % en 2021 et de 2,6 % en 2022.

Il s'agit de moyennes. Mais le gouvernement n'a pas oublié les plus fragiles puisque les allocations sociales minimales sont augmentées, en plus de l'indexation et des enveloppes bien-être et que, pour la première fois depuis 2008, le salaire minimum interprofessionnel est augmenté au-delà de l'indexation.

### **Conférence pour l'emploi**

Chaque année, une conférence annuelle pour l'emploi est organisée. Ces conférences ont notamment pour but de créer les conditions pour atteindre l'objectif de 80 % de taux d'emploi.

Comme l'indique le Conseil Supérieur de l'Emploi, cela impliquera surtout de mobiliser les groupes dits à risque, c'est-à-dire ceux qui sont actuellement les moins représentés sur le marché du travail. Ce sont de manière transversale les personnes faiblement diplômées, les personnes originaires d'un pays en dehors de l'UE, les personnes âgées de 60 à 64 ans, les malades de longue durée, les personnes en situation de handicap et, dans une moindre mesure, les femmes. Les conférences annuelles se concentrent donc logiquement sur ces groupes.

Dans ma note d'orientation de début de législature, il était déjà annoncé qu'à partir de 2021, une conférence annuelle sur l'emploi serait organisée. L'objectif de cette conférence est de réunir autour des différentes thématiques identifiées les partenaires sociaux, les entités fédérées et les experts du domaine, en vue d'élaborer des plans d'action concrets.

En 2021, la première conférence sur l'emploi a eu lieu les 7 et 8 septembre.

<sup>3</sup> [https://www.plan.be/press/communique-2154-nl-de\\_belgische\\_economie\\_zou\\_dit\\_jaar\\_nog\\_haar\\_niveau\\_van\\_voor\\_de\\_coronacrisis\\_bereiken](https://www.plan.be/press/communique-2154-nl-de_belgische_economie_zou_dit_jaar_nog_haar_niveau_van_voor_de_coronacrisis_bereiken).

Het Federaal Planbureau voorspelt een verdere stijging met 2 % in respectievelijk februari 2022 en maart 2022.

Het automatische indexeringsmechanisme is gewaarborgd door de regering.

### **Koopkrachtondersteuning**

De persoonlijke inkomens stijgen. In de economische begroting die het Planbureau<sup>3</sup> publiceerde wordt immers uitgegaan van een stijging van het persoonlijk beschikbaar inkomen met 1,8 % in 2021 en 0,6 % in 2022. Deze ramingen voorspellen dat het loon van de werknemers in 2021 met 3,4 % en in 2022 met 2,6 % zal stijgen.

Dit zijn gemiddelden. Maar de regering is de meest kwetsbaren niet vergeten: de minimumuitkeringen worden verhoogd, naast de indexering en de welvaartsenvolledigheden, en voor het eerst sinds 2008 wordt het interprofessionele minimumloon bovenop de indexering verhoogd.

### **Werkgelegenheidsconferentie**

Elk jaar wordt een werkgelegenheidsconferentie georganiseerd. Een van de doelstellingen van deze conferenties is het scheppen van de voorwaarden voor het bereiken van de werkgelegenheidsdoelstelling van 80 %.

Zoals de Hoge Raad voor de Werkgelegenheid opmerkt, zal het daarbij vooral gaan om het mobiliseren van de zogenaamde risicogroepen, d.w.z. degenen die momenteel het minst op de arbeidsmarkt vertegenwoordigd zijn. Daartoe behoren laaggeschoolden, mensen met een afkomst van buiten de EU, 60-64-jarigen, langdurig zieken, gehandicapten en, in mindere mate, vrouwen. De jaarlijkse conferenties richten zich dan ook logischerwijs op deze groepen.

In mijn vorige beleidsnota werd reeds aangekondigd dat vanaf 2021 jaarlijks een conferentie over werkgelegenheid zou worden georganiseerd waaraan de sociale partners, de gefedereerde entiteiten en experts zullen deelnemen. Dit met het oog op het uitwerken van concrete actieplannen.

In 2021 vond de eerste werkgelegenheidsconferentie plaats op 7 en 8 september.

<sup>3</sup> [https://www.plan.be/press/communique-2154-nl-de\\_belgische\\_economie\\_zou\\_dit\\_jaar\\_nog\\_haar\\_niveau\\_van\\_voor\\_de\\_coronacrisis\\_bereiken](https://www.plan.be/press/communique-2154-nl-de_belgische_economie_zou_dit_jaar_nog_haar_niveau_van_voor_de_coronacrisis_bereiken).

Le thème de cette conférence était “une fin de carrière harmonieuse”.

La question de la fin de carrière ne peut être abordée que si l'on considère l'ensemble de la carrière. Et plus largement encore, tout le cycle de vie du travailleur.

Les réflexions sur la fin de carrière comportent également indéniablement une dimension de genre. On le sait, à l'heure où les tâches ménagères et familiales sont encore principalement assumées par les femmes, il est nécessaire de se pencher sur l'amélioration de l'équilibre entre vie privée et vie professionnelle.

De même, il faut travailler encore et toujours sur la lutte contre toutes les formes de discrimination. Selon le Conseil supérieur de l'emploi, les travailleurs âgés se voient proposer un nouveau contrat dans seulement dans 9 % des cas. Il est donc primordial de prendre également des mesures de lutte contre la discrimination et de faire évoluer les mentalités pour le maintien à l'emploi des travailleurs dits plus âgés.

À la suite de la conférence annuelle de 2021, un plan d'actions sera réalisé.

Une approche sectorielle sera réalisée afin de définir au mieux la gravité des problèmes et permettre aux secteurs de prendre des mesures de prévention. Concrètement, sur base d'un monitoring des risques au travail qui sera réalisé, des fonds sectoriels seront créés et/ou renforcés afin de mettre en place des mesures pour lutter contre la pénibilité des fonctions dans leurs secteurs à court, moyen et long terme. Il s'agira de mesures visant à favoriser l'aménagement des postes de travail, améliorer la prévention, permettre des aménagements de temps de travail, ...

En cas de restructuration ou de licenciement collectif, s'il existe un plan social, sans modifier la loi Renault, un volet formation sera également rendu obligatoire.

La conférence annuelle de 2022 sera consacrée à un autre groupe dit à risque, à savoir les personnes originaires d'un pays en dehors de l'UE.

### **Lutte contre les discriminations**

L'ensemble du gouvernement s'est engagé à lutter contre toutes les formes de discrimination.

Il est vrai que les discriminations au travail, notamment en ce qui concerne l'accès au marché du travail, sont

Deze conferentie droeg het thema “harmonieuze eindeloopbanen”.

Het is alvast duidelijk dat de eindeloopbaan enkel aangepakt kan worden als de hele loopbaan onder de loep wordt genomen. En zelfs ruimer, de hele levenscyclus van de werknemer.

Er is ook een onmiskenbare genderdimensie in de reflectie over het einde van de loopbaan. Het is bekend dat in een tijd waarin huishoudelijke en gezinstaken nog steeds hoofdzakelijk door vrouwen worden verricht, moet worden gekeken naar een beter evenwicht tussen privé en beroepsleven.

Ook moet verder worden gewerkt aan de bestrijding van alle vormen van discriminatie. Volgens de Hoge raad voor Werkgelegenheid krijgen oudere werknemers slechts in 9 % van de gevallen een nieuw contract aangeboden. Daarom is het van essentieel belang dat ook maatregelen worden genomen om discriminatie tegen te gaan, en een mentaliteitsverandering tot stand te brengen om de zogenaamde oudere werknemers aan het werk te houden.

Na de jaarlijkse conferentie in 2021 zal een actieplan worden opgesteld.

Een sectorale aanpak zal worden gevuld om de ernst van de problemen beter te definiëren en de sectoren in staat te stellen preventieve maatregelen te nemen. Concreet zullen, op basis van een monitoring van de arbeidsrisico's, sectorale fondsen worden opgericht en/of versterkt om maatregelen in te voeren ter bestrijding van de zwaarte van functies op korte, middellange en lange termijn. Het gaat onder meer om maatregelen om de aanpassing van de werkplekken te bevorderen, de preventie te verbeteren, aanpassingen van de werktijden mogelijk te maken, enz.

In geval van herstructurering of collectief ontslag zal, indien er een sociaal plan is, ook een opleidingsluik verplicht worden gemaakt, zonder een wijziging van de Wet Renault.

De jaarlijkse conferentie van 2022 zal gericht zijn op een andere doelgroep, namelijk mensen van buiten de EU.

### **Bestrijding van discriminatie**

De hele regering zet zich in voor de bestrijding van alle vormen van discriminatie.

Het is waar dat er nog te veel vormen van discriminatie op de werkplek bestaan, met name wat de toegang tot

encore trop nombreuses et grèvent le taux d'emploi dans notre pays.

Pour favoriser la relance et augmenter le taux d'emploi global en Belgique, il faut favoriser un marché du travail exempt de toute discrimination, plus inclusif.

En concertation avec la secrétaire d'État à l'égalité des chances, plusieurs mesures seront prises:

### **Tests de situation**

Un avant-projet de loi a été soumis aux partenaires sociaux afin d'améliorer le cadre juridique et favoriser les tests de discrimination.

Les tests de discrimination sont une méthode particulière de recherche qui permet de mettre à jour des comportements discriminatoires. Si, par exemple, une travailleuse suspecte d'avoir été évincée d'un emploi en raison de sa grossesse ou qu'un travailleur considère qu'il n'a pas obtenu un poste en raison de son origine, ils peuvent s'adresser au Contrôle des lois sociales. Afin de déterminer si l'employeur a eu un comportement discriminatoire à son égard, les services d'inspection pourront par exemple réaliser un test de discrimination en envoyant des CV fictifs à l'employeur.

Actuellement, ces tests de discrimination ne peuvent être réalisés que dans un cadre très strict. Celui-ci est repris à l'article 42/1 du Code Pénal Social et implique que les conditions suivantes doivent être remplies de manière cumulative: il doit y avoir des indications objectives de discrimination et une plainte ou un signalement soutenu par des résultats de datamining et datamatching. Les infractions qu'aurait à commettre un inspecteur pour réaliser le test de discrimination (par exemple, l'usage d'un faux nom) ne peuvent pas être plus graves que celles pour lesquelles cette méthode de détection est utilisée et ces infractions doivent nécessairement être proportionnées à l'objectif poursuivi. Une autre condition est que l'auditeur du travail ou le procureur du Roi doivent donner leur consentement écrit préalable. Enfin, le test de discrimination ne peut être mis en œuvre que s'il est nécessaire d'établir les conditions réelles discriminatoires pour des clients ou des travailleurs et que ces constatations ne peuvent être faites daucune autre manière.

Les conditions sont donc très strictes. De sorte que, depuis la mise en place du système en 2018, très peu de tests ont pu être réalisés.

L'objectif du gouvernement est de réviser en profondeur l'article concerné du Code pénal social. Désormais,

de arbeidsmarkt betreft, en dat dit een negatieve invloed heeft op de werkgelegenheidsgraad in ons land.

Om de relance te bevorderen en de algemene werkgelegenheidsgraad in België te verhogen, moeten we gaan voor een arbeidsmarkt die vrij is van discriminatie en meer gericht is op integratie.

In overleg met de staatssecretaris voor Gelijke kansen, zullen verschillende maatregelen worden genomen:

### **Praktijktesten**

Er is een wetsontwerp ingediend bij de sociale partners om het juridisch kader te verbeteren en het testen op discriminatie te bevorderen.

Discriminatietesten zijn een bijzondere onderzoeks-methode die discriminerend gedrag aan het licht kan brengen. Indien bijvoorbeeld een werkneemster vermoedt dat zij wegens haar zwangerschap is afgewezen voor een baan, of indien een mannelijke werknemer meent dat hij wegens zijn afkomst geen baan heeft gekregen, kunnen ze zich wenden tot het Toezicht op de Sociale Wetten. Om vast te stellen of de werkgever zich ten opzichte van de werknemer discriminerend heeft gedragen, kunnen de inspectiediensten bijvoorbeeld een discriminatietest uitvoeren door fictieve cv's naar de werkgever te sturen.

Momenteel kunnen dergelijke discriminatietesten alleen binnen een zeer strikt kader worden uitgevoerd. Dit is vastgelegd in artikel 42/1 van het Sociaal Strafwetboek en houdt in dat cumulatief aan de volgende voorwaarden moet zijn voldaan: er moet sprake zijn van objectieve aanwijzingen van discriminatie en er moet een klacht of aangifte zijn ondersteund door de resultaten van datamining en datamatching. De strafbare feiten die een inspecteur zou moeten plegen om de discriminatietest uit te voeren (bijvoorbeeld het gebruik van een valse naam) kunnen niet ernstiger zijn dan die waarvoor deze opsporingsmethode wordt gebruikt en deze strafbare feiten moeten noodzakelijkerwijs in verhouding staan tot het nagestreefde doel. Een andere voorwaarde is dat de arbeidsauditeur of de procureur des konings vooraf schriftelijk toestemming moet verlenen. Ten slotte kunnen discriminatietesten alleen worden gebruikt als het nodig is om feitelijke discriminerende voorwaarden voor klanten of werknemers vast te stellen en deze bevindingen niet op een andere manier kunnen worden gedaan.

De voorwaarden zijn dus zeer streng. Als gevolg daarvan zijn er sinds de invoering van het systeem in 2018 nog maar weinig testen uitgevoerd.

De regering streeft naar een grondige herziening van het desbetreffende artikel van het Sociaal Strafwetboek.

l'inspection sociale doit pouvoir effectuer des tests de discrimination en s'appuyant soit sur une plainte, soit sur des données de datamining et datamatching soit encore sur la base d'indication objective. L'accord écrit et préalable de l'auditeur du travail est maintenu pour la mise en œuvre des tests. De même, l'encadrement des tests de discrimination permet d'éviter toute forme de provocation.

L'avant-projet de loi est sur la table des partenaires sociaux et a également été soumis à différentes instances comme le Conseil consultatif de droit pénal social; Unia; l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes; l'Autorité de protection de données.

Afin de pouvoir entrer en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2022, le projet de loi sera prochainement soumis à votre assemblée.

Le travail des inspecteurs sociaux ne se limite pas à la réalisation des tests de discrimination.

Le Contrôle des lois sociales (CLS) est en effet chargé de la surveillance des trois lois fédérales anti-discrimination dans le domaine des relations de travail.

Il s'agit de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes, de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination, et la loi du 30 juillet 1981 tendant à réprimer certains actes inspirés par le racisme ou la xénophobie.

Les inspecteurs du CLS exercent leurs missions sur la base du Code pénal social.

Dans ce cadre, le CLS a développé un partenariat étendu et fructueux avec Unia et l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes. Le CLS s'investit dans cette collaboration par des concertations régulières et l'échange d'informations juridiques pertinentes et de bonnes pratiques. Je me réjouis de la bonne collaboration entre ces différentes institutions.

### **Cellule diversité pour assurer un monitoring**

Le réseau Européen Equinet souligne que des données fiables et comparatives sont essentielles, entre autres, pour évaluer et contrôler la réalisation des droits fondamentaux dans tous les domaines de l'égalité, pour fournir une visibilité de la nature et de l'étendue de la discrimination, et pour permettre aux décideurs politiques de mieux concevoir et adapter les politiques de lutte contre la discrimination et l'exclusion.

Voortaan moet de sociale inspectie discriminatietesten kunnen uitvoeren op basis van een klacht, datamining en data matching of objectieve aanwijzingen. De voorafgaande schriftelijke toestemming van de arbeidsauditeur wordt gehandhaafd voor de uitvoering van testen. Ook maakt het kader voor discriminatietesten het mogelijk elke vorm van provocatie te vermijden.

Het wetsontwerp ligt op tafel bij de sociale partners en is ook voorgelegd aan verschillende instanties, zoals de Adviesraad van het sociaal strafrecht, Unia, het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen en de Gegevensbeschermingsautoriteit.

Om op 1 januari 2022 in werking te kunnen treden, zal het wetsontwerp binnenkort bij het Parlement worden ingediend.

Het werk van de sociaal inspecteurs blijft niet beperkt tot discriminatietesten.

Het Toezicht op de Sociale Wetten (TSW) is belast met het toezicht op de drie federale antidiscriminatiewetten op het gebied van de arbeidsrelaties.

Het gaat om de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen, de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie, en de wet van 30 juli 1981 ter bestrijding van bepaalde door racisme of vreemdelingenhaat ingegeven daden.

De TSW-inspecteurs voeren hun taken uit op basis van het Sociaal Strafwetboek.

In dit verband heeft het TSW een uitgebreid en vruchtbare partnerschap ontwikkeld met Unia en het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen. Het TSW overlegt regelmatig met hen en wisselt relevante juridische informatie en goede praktijken uit. Ik ben verheugd over de goede samenwerking tussen de verschillende instellingen.

### **Eenheid diversiteit om de monitoring van de situatie te garanderen**

Het Europese Equinet-netwerk benadrukt dat betrouwbare en vergelijkende gegevens van essentieel belang zijn om onder meer de verwezenlijking van de grondrechten op alle gebieden van gelijkheid te beoordelen en te controleren, om de aard en de omvang van discriminatie zichtbaar te maken, en om beleidsmakers in staat te stellen beleidsmaatregelen ter bestrijding van discriminatie en uitsluiting beter uit te werken en aan te passen.

Une des problématiques dans la réalisation des tests de situation est d'ailleurs liée au manque de données statistiques permettant de soutenir le datamining et le datamatching. En effet, la collecte de données n'est pas chose facile. Il convient d'ailleurs de souligner le remarquable travail réalisé par Unia et le SPF ETCS qui, tous les deux ans, publient le Monitoring socio-économique qui analyse l'évolution récente du marché du travail ainsi que les conditions de travail des personnes selon leur origine.

Afin de répondre à ce besoin de données supplémentaires et à l'accord de gouvernement qui prévoyait la mise en place d'un monitoring académique de la diversité et de la discrimination au niveau des secteurs, une cellule spécifique sera mise en place au sein du SPF ETCS. Cette cellule sera chargée, en collaboration avec des académiques, de recueillir des informations sur la diversité dans les différents secteurs d'activité.

L'objectif est de mettre en évidence différentes disparités (par exemple, la présence des hommes et des femmes, la présence des travailleurs d'origine étrangère, la présence de travailleurs plus âgés, la présence de travailleurs en situation de handicap, ...) que l'on pourrait retrouver au sein des secteurs.

Ces données seront agrégées et transmises aux différentes commissions paritaires qui seront amenées à expliquer les difficultés et faire des propositions afin d'améliorer la situation (principe du comply or explain).

### **Actions positives**

Les actions positives sont des mesures spécifiques destinées à prévenir ou à compenser les désavantages liés aux critères protégés par les lois anti-discrimination. Les mesures d'actions positives sont un moyen très utile pour toucher certaines catégories de travailleurs.

Les lois anti-discrimination encadrent la possibilité de mener des actions positives et habilitent le Roi à fixer les hypothèses et les conditions dans lesquelles une mesure d'action positive peut être mise en œuvre. Ainsi, l'arrêté royal du 11 février 2019 a mis en place une procédure d'autorisation pour l'élaboration de plans d'actions positives en matière d'emploi.

Le mécanisme mis en place est toutefois peu opérationnel et manque de visibilité. À peine cinq plans ont été introduits pour approbation. Il s'agit pourtant d'un mécanisme qui permettrait aux entreprises de s'adresser

Een van de problemen bij het uitvoeren van situatietests is het gebrek aan statistische gegevens ter ondersteuning van datamining en datamatching. Het verzamelen van gegevens is effectief geen gemakkelijke taak. Er zij gewezen op het uitstekende werk van de Unia en de FOD WASO, die om de twee jaar de sociaaleconomische monitoring publiceren, waarin de recente evolutie van de arbeidsmarkt en de arbeidsomstandigheden van de mensen naar gelang van hun herkomst worden geanalyseerd.

Om tegemoet te komen aan deze behoefte aan aanvullende gegevens en aan het regeringsakkoord, dat voorzag in de invoering van een academische monitoring van diversiteit en discriminatie op sectoraal niveau, zal binnen de FOD WASO een specifieke eenheid worden opgericht. Deze eenheid zal, in samenwerking met academici, verantwoordelijk zijn voor het verzamelen van informatie over diversiteit in de verschillende sectoren van activiteit.

Het doel is de aandacht te vestigen op de verschillende ongelijkheden die binnen sectoren kunnen worden aangetroffen. (Bijvoorbeeld de vertegenwoordiging van mannen en vrouwen, de aanwezigheid van werknemers van buitenlandse origine, de aanwezigheid van oudere werknemers, de aanwezigheid van werknemers met een handicap, enz.)

Deze gegevens zullen worden samengevoegd en doorgegeven aan de verschillende gemengde comités, die zullen worden gevraagd de moeilijkheden toe te lichten en voorstellen te doen om de situatie te verbeteren (comply or explain-beginsel).

### **Positieve acties**

Positieve acties zijn specifieke maatregelen om nadelen die verband houden met door de antidiscriminatiewetgeving beschermde criteria, te voorkomen of te compenseren. Positieve acties zijn een zeer nuttig middel om bepaalde categorieën werknemers te bereiken.

De antidiscriminatiewetten bieden een kader voor de mogelijkheid van positieve actie en geven de Koning de bevoegdheid om de uitgangspunten en voorwaarden te bepalen, waaronder een maatregel van positieve actie kan worden uitgevoerd. Zo is bij koninklijk besluit van 11 februari 2019 een autorisatieprocedure ingevoerd voor de ontwikkeling van positieve acties op het gebied van werkgelegenheid.

Het ingevoerde mechanisme is echter niet erg operationeel en mist zichtbaarheid. Slechts vijf plannen zijn ter goedkeuring ingediend. Het gaat om een mechanisme dat bedrijven in staat zou stellen zich specifiek te richten

spécifiquement à des publics souvent discriminés et par conséquent de renforcer leur participation au marché du travail.

En coordination avec le Conseil National du Travail, le cadre réglementaire existant sera analysé afin de mettre en évidence les difficultés qui pourraient constituer des freins à la mise en œuvre des plans d'actions positives. Le cas échéant, l'arrêté royal du 11 février 2019 sera modifié.

En outre, il est nécessaire de faire connaître ce mécanisme aux secteurs et aux entreprises de sorte qu'il puisse être mis en œuvre dans la pratique: des mesures seront prises pour diffuser les informations requises à propos des types de plans d'actions positives, des possibilités d'y recourir et sur les types d'actions susceptibles d'être autorisées.

### **Écart salarial**

La législation sur l'écart salarial introduite en 2012 (loi du 22 avril 2012 visant à lutter contre l'écart salarial entre les hommes et les femmes) vise à lutter contre l'écart salarial entre les hommes et les femmes et à faire de l'écart salarial un sujet de dialogue social par le biais de mesures au niveau intersectoriel, sectoriel et de l'entreprise.

La législation en question constitue un bon cadre pour discuter de l'écart de rémunération entre les sexes. Néanmoins, la lutte efficace contre l'écart salarial dans le domaine reste une préoccupation majeure, comme le montre le rapport sur l'écart salarial publié chaque année.

Avec ma collègue la secrétaire d'État à l'égalité des chances, nous continuons l'évaluation approfondie de la réglementation existante sur l'écart salarial afin de déboucher sur un projet de modifications nécessaires pour la rendre encore plus efficace. L'évaluation et l'adaptation de la réglementation sur l'écart salarial se feront en étroite collaboration entre le SPF Emploi, l'Institut pour l'égalité entre les femmes et les hommes et les partenaires sociaux au sein du Conseil national du travail.

Nous ne partons pas d'une page blanche. En effet, les partenaires sociaux ont déjà été amenés à se prononcer sur des pistes d'amélioration. De même, les avis du Conseil de l'égalité des chances entre les femmes et les hommes seront pris en compte.

En outre, nos travaux tiendront compte de l'initiative en cours au niveau européen sur la transparence des salaires.

op groepen die vaak worden gediscrimineerd en zo hun participatie op de arbeidsmarkt te vergroten.

In coördinatie met de Nationale Arbeidsraad zal het bestaande regelgevingskader worden geanalyseerd om de moeilijkheden aan het licht te brengen die de uitvoering van positieve acties zouden kunnen in de weg staan. Indien nodig zal het koninklijk besluit van 11 februari 2019 worden gewijzigd.

Bovendien moet dit mechanisme bij de sectoren en ondernemingen bekend worden gemaakt, zodat het in de praktijk kan worden toegepast: er zullen maatregelen worden genomen om de nodige informatie te verspreiden over de soorten van positieve actie, de mogelijkheden om ze te gebruiken en de soorten acties die kunnen worden toegestaan.

### **Loonkloof**

De in 2012 ingevoerde loonkloofwet (wet van 22 april 2012 ter bestrijding van de loonkloof tussen mannen en vrouwen) heeft ten doel de loonkloof tussen mannen en vrouwen te bestrijden, en van de loonkloof een thema van de sociale dialoog te maken door middel van maatregelen op sector-overkoepelend, sectoraal en bedrijfsniveau.

Deze wetgeving biedt een goed kader voor de behandeling van de loonkloof tussen mannen en vrouwen. Toch blijft het effectief aanpakken van de loonkloof op dit gebied een belangrijk aandachtspunt, zoals blijkt uit het jaarlijkse verslag over de loonkloof.

Samen met mijn collega, de staatssecretaris voor Gelijke Kansen, zet ik de grondige evaluatie van de bestaande loonkloofwet voort, om te komen tot een ontwerp met nodige wijzigingen om de verordening nog doeltreffender te maken. De evaluatie en aanpassing van de loonkloofwet zal gebeuren in nauwe samenwerking tussen de FOD Werkgelegenheid, het Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen en de sociale partners binnen de Nationale Arbeidsraad.

We beginnen niet vanaf nul. De sociale partners werden reeds gevraagd hun advies te geven over mogelijke verbeteringen. Ook zal rekening worden gehouden met de adviezen van de Raad van de Gelijke Kansen voor Mannen en Vrouwen.

Voorts zal in onze werkzaamheden rekening worden gehouden met het initiatief dat op Europees niveau wordt genomen met betrekking tot de transparantie van de verloning.

## **Non dégressivité des allocations de chômage durant le congé de maternité**

La directive 79/7/CEE du Conseil du 19 décembre 1978 impose de veiller à ce que la réglementation nationale ne soit pas discriminatoire en matière de sécurité sociale.

Or dans la réglementation du chômage actuelle, il existe une réelle discrimination dès lors que la dégressivité s'applique indistinctement tant aux hommes qu'aux femmes, alors que seule la femme peut porter un enfant et accoucher.

La femme en congé de maternité est par essence dans l'incapacité de travailler et est donc dans l'impossibilité temporaire de poursuivre son projet d'insertion professionnelle.

La dégressivité actuelle porte donc atteinte aux droits de la chômeuse lorsqu'elle est en congé de maternité. Un avis rendu par le Conseil de l'Egalité des Chances entre Hommes et Femmes cet été 2021 confirme l'existence d'une discrimination.

En concertation avec mon collègue le ministre des Affaires sociales, une solution sera apportée à cette problématique.

Le souhait est d'adapter la réglementation de manière à répondre à cette réalité spécifique au travers d'une modification en parallèle de la réglementation chômage et de la réglementation de l'assurance maladie et invalidité.

### **Travailleurs du sexe**

Offrir une plus grande sécurité aux travailleurs est l'un des principes directeurs de ma politique. L'une des catégories de travailleurs qui vivent dans la plus grande incertitude est celle des travailleurs du sexe.

Dans la lignée de la réforme du code pénal sur le droit pénal sexuel, je prendrai cette année les mesures nécessaires pour garantir que les travailleurs du sexe qui concluent un contrat de travail ne soient pas lésés par leur employeur ou des tiers qui invoquent la nullité de ce contrat.

Les travailleurs du sexe eux-mêmes pourront toujours tirer tous leurs droits et leur protection d'un tel contrat de travail, et pourront toujours invoquer eux-mêmes sa nullité s'ils le souhaitent.

## **Het bevriezen van de degressiviteit van de werkloosheidsuitkeringen voor de periode van het zwangerschapsverlof**

Richtlijn 79/7/EEG van de Raad van 19 december 1978 bepaalt dat de nationale regelingen niet discriminerend mogen zijn op het gebied van de sociale zekerheid.

In de huidige werkloosheidsregeling is er echter sprake van echte discriminatie, aangezien de degressiviteit zonder onderscheid zowel op mannen als op vrouwen wordt toegepast, terwijl alleen vrouwen een kind kunnen baren en kinderen kunnen krijgen.

Een vrouw die met zwangerschapsverlof is, kan in feite niet werken en is dus tijdelijk niet in staat haar project van arbeidsintegratie voort te zetten.

De huidige degressiviteit ondermijnt zo de rechten van de werkloze vrouw wanneer zij met zwangerschapsverlof is. In een advies dat de Raad van de Gelijke Kansen voor Mannen en Vrouwen deze zomer 2021 heeft uitgebracht, wordt bevestigd dat er sprake is van discriminatie.

In overleg met mijn collega, de minister van Sociale Zaken, zal een oplossing voor dit probleem worden gevonden.

Het is de bedoeling de regelgeving aan deze specifieke realiteit aan te passen door tegelijkertijd de werkloosheidsreglementering en de reglementering inzake de ziekte- en arbeidsongeschiktheidsverzekering te wijzigen.

### **Seksworkers**

Meer zekerheid bieden aan werknemers is een van de krachtlijnen van mijn beleid. Seksworkers zijn een van de categorieën werknemers die in de grootste onzekerheid leven.

Aansluitend bij de hervorming van het Strafwetboek voor wat betreft het seksueel strafrecht, zal ik nog dit jaar het nodige doen om te zorgen dat seksworkers die een arbeidsovereenkomst afsluiten, geen negatieve gevolgen ondervinden van het inroepen van de nietigheid van die overeenkomst door hun werkgever of derden.

De seksworkers zelf zullen al hun rechten en bescherming nog kunnen putten uit een dergelijke arbeidsovereenkomst en zullen als ze dit zelf zouden wensen, nog steeds zelf de nietigheid ervan kunnen inroepen.

En outre, le gouvernement continue de faire de la lutte contre l'exploitation sexuelle une priorité, et le proxénétisme et l'abus d'autrui restent des délits punissables.

Outre l'inopposabilité de la nullité du contrat de travail à l'égard des travailleurs du sexe, la réflexion se poursuit avec mes collègues pour offrir aux travailleurs du sexe une protection optimale en fonction des spécificités de leur type d'activité.

En attendant, cependant, cette inopposabilité de la nullité du contrat de travail est déjà un grand pas en avant pour offrir plus de sécurité aux personnes concernées.

### **Sécurité, Santé et Bien-être au travail**

L'année 2021 peut être considérée comme une année charnière pour le bien-être des travailleurs dans l'exercice de leur métier.

Non seulement la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs au travail a fêté ses 25 ans, mais la pandémie du coronavirus a démontré plus que jamais l'importance de lieux de travail sûrs et sains.

Les services de prévention et tous les acteurs impliqués dans les administrations compétentes, les partenaires sociaux et les acteurs actifs au niveau sectoriel et dans les entreprises ont fait des heures supplémentaires pour rendre les lieux de travail aussi sûrs que possible et limiter au maximum la transmission des virus sur les lieux de travail. Ils ont également aidé les travailleurs et les employeurs à mettre en place le télétravail obligatoire dans les entreprises de la meilleure façon possible, et ils ont soutenu les travailleurs et les employeurs sur les lieux de travail qui ont parfois rencontré de grandes difficultés en raison de l'évolution souvent rapide des mesures et du besoin de flexibilité qui en découle.

Je profite donc de l'occasion, au nom de l'ensemble du gouvernement fédéral, pour remercier toutes les personnes impliquées pour leurs efforts et leur engagement sans fin au cours des 20 derniers mois.

### **Sécurité, santé et bien-être au travail**

Le bien-être et la sécurité au travail sont une priorité de ma politique et nous sommes plus que jamais confrontés à d'énormes défis. Je vous présenterai bientôt un plan d'action national concret visant à améliorer le bien-être des travailleurs dans l'exercice de leurs fonctions.

Dit staat los van het feit dat de regering seksuele uitbuiting prioritair blijft bestrijden en zowel pooierschap als misbruik van anderen strafbare feiten blijven.

Naast die niet-inroepbaarheid van de nietigheid van de arbeidsovereenkomst ten aanzien van sekswerkers, wordt met mijn collega's het denkwerk verdergezet om sekswerkers een optimale bescherming te bieden in functie van de specifieke kenmerken eigen aan hun type activiteit.

In tussentijd is deze niet-inroepbaarheid van de nietigheid van de arbeidsovereenkomst echter al een grote stap vooruit om de betrokkenen meer zekerheid te bieden.

### **Veiligheid, gezondheid en welzijn op het werk**

2021 kan beschouwd worden als een scharnierjaar voor het welzijn van de werknemers op het werk.

Niet alleen vierde de wet van 4 augustus 1996 rond het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk zijn 25ste jubileum, door de coronapandemie werd het belang van veilige en gezonde werkplekken ook meer dan ooit gevreesd.

De preventiediensten en alle betrokken actoren in de bevoegde administraties, de sociale partners en actieve actoren op sectorniveau en in de bedrijven draaiden overuren om de arbeidsplaatsen zo veilig mogelijk te maken en virusoverdracht op de arbeidsplaatsen zo goed mogelijk in te perken. Ze begeleidden ook werknemers en werkgevers om het verplichte telewerk zo optimaal mogelijk ingang te laten vinden in de bedrijven, en ze ondersteunden werknemers en werkgevers op de arbeidsplaatsen die het soms erg moeilijk hadden gezien de vaak snel wijzigende maatregelen en de daaruit volgende noodzakelijke flexibiliteit.

Ik wil de kans dan ook grijpen om al deze betrokkenen in naam van de federale regering te bedanken voor hun inzet en hun toomeloze engagement van de laatste 20 maanden.

### **Veiligheid, gezondheid en welzijn op het werk**

Welzijn en veiligheid op het werk zijn een prioriteit in mijn beleid en we staan meer dan ooit voor gigantische uitdagingen. Ik zal jullie binnenkort een concreet Nationaal Actieplan ter verbetering van het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk voorleggen.

Il s'agit d'un plan très ambitieux et multifactoriel qui doit améliorer et améliorera les conditions de travail de tous les travailleurs actifs sur nos lieux de travail en Belgique.

Je peux déjà vous dire quelles sont les priorités de ce plan:

— Les travailleurs sont encore trop souvent exposés à des agents chimiques dangereux dans le cadre de leur travail.

Mon ambition est de prendre des mesures, tant au niveau européen qu'au niveau national, pour protéger au mieux les travailleurs de ces substances particulièrement nocives.

Par exemple, une valeur limite contraignante ambitieuse pour le silicium cristallin doit être décidée et intégrée d'urgence dans notre législation sur le bien-être.

— En ce qui concerne la protection de la santé, il est également important d'avoir une bonne qualité de l'air sur chaque lieu de travail.

Le renouvellement de l'air et la ventilation sur le lieu de travail ne constituent pas seulement une question importante dans la lutte contre la pandémie de COVID-19, mais méritent également toute l'attention dans le cadre de la création d'un environnement de travail sain et agréable en réduisant l'exposition à d'autres agents biologiques et chimiques.

Les campagnes de sensibilisation et d'application menées par l'Inspection de la sécurité et de la santé au travail seront conçues et mises en œuvre dans ce cadre.

— Les risques psychosociaux au travail sont aussi, plus qu'il n'est acceptable dans un pays comme la Belgique, une source de très grande souffrance humaine. Un plan fédéral pour la résilience mentale et la lutte contre le stress toxique et tous les risques psychosociaux liés au travail sera mis en place avec les différents ministres compétents.

— Les troubles musculosquelettiques, souvent associés à des problèmes liés au stress, constituent l'un des problèmes de santé liés au travail les plus courants dans notre pays.

J'agirai donc, parallèlement aux travaux en cours au niveau européen, pour examiner comment un cadre juridique concret peut être établi en Belgique.

— Les accidents du travail restent l'une des principales causes de décès et d'invalidité. Dans le secteur

Het wordt een zeer ambitieus en multifactorieel plan dat de arbeidsomstandigheden van alle werknemers op onze Belgische werkplekken moet en zal verbeteren.

Ik kan jullie al enkele van mijn prioriteiten van dit plan meegeven:

— Werknemers worden bij de uitvoering van hun werk nog te vaak blootgesteld aan gevaarlijke chemische agentia.

Het is mijn ambitie zowel binnen Europa als op nationaal niveau stappen te zetten om werknemers zo optimaal mogelijk tegen deze bijzonder schadelijke stoffen te beschermen.

Zo moet er onder andere spoedig een ambitieuze bindende grenswaarde voor kristallijn silicium worden beslist en in onze welzijnswetgeving opgenomen.

— Met het oog op de bescherming van de volksgezondheid is het ook van belang te beschikken over een goede luchtkwaliteit op elke arbeidsplaats.

De luchtververing en ventilatie van de arbeidsplaats is niet alleen een belangrijk thema bij de bestrijding van de COVID-19-pandemie, maar verdient ook alle aandacht in het kader van het creëren van een gezonde en aangename arbeidsomgeving, door het verminderen van de blootstelling aan andere biologische en chemische agentia.

Sensibiliserende en handhavende campagnes door de Inspectie Toezicht Welzijn op het Werk zullen dan ook in dit kader worden opgezet en uitgevoerd.

— Ook de psychosociale risico's op het werk vormen, meer dan aanvaardbaar is in een land als België, een bron van erg veel menselijk leed. Een federaal plan voor mentale veerkracht en de strijd tegen toxische stress en alle werkgerelateerde psychosociale risico's zal worden opgezet met de verschillende bevoegde ministers.

— Maar ook de musculoskeletale aandoeningen, vaak in combinatie met stress-gerelateerde problematieken, zijn één van de meest voorkomende werkgerelateerde gezondheidsproblemen in ons land.

Ik zal dan ook actie ondernemen, parallel aan de huidige werkzaamheden op het Europese niveau, om te onderzoeken hoe er in België een concreet wettelijk kader kan tot stand komen.

— Arbeidsongevallen zijn nog steeds één van de belangrijkste oorzaken van sterfte en arbeidsongeschiktheid.

de la construction, le nombre d'accidents du travail reste élevé, avec des conséquences souvent graves. Mais aussi dans d'autres secteurs plus précaires et risqués comme le travail temporaire, l'exploitation forestière, les scieries, etc., nous devons viser rien de moins qu'une stratégie VISION-ZERO et élaborer des plans d'action sectoriels concrets pour réduire drastiquement ces accidents du travail.

— J'ai également l'ambition d'accorder une attention particulière à des groupes professionnels et des secteurs spécifiques où la sécurité et la santé des travailleurs sont exposées à un grand nombre de risques professionnels souvent très dangereux, qui se traduisent souvent par des accidents du travail graves et des plaintes de santé sérieuses.

Je pense en premier lieu aux nombreux travailleurs étrangers et détachés sur les chantiers belges, mais aussi aux centaines de milliers d'aides ménagères et de domestiques qui rendent la vie de beaucoup d'entre nous plus agréable mais qui sont souvent exposés à de trop nombreux risques sanitaires dans le cadre de leur travail.

La sécurité et la santé des travailleurs des plateformes méritent également une attention explicite et des dispositions claires doivent être prises pour protéger leur sécurité et leur santé dans le cadre de leur travail.

— Conformément à l'accord de gouvernement, le Conseil Supérieur pour la Prévention et la Protection au Travail sera amené à examiner les conditions de travail dans les secteurs clés et les services essentiels.

— Le bien-être au travail est un défi pour le gouvernement, mais il l'est tout autant pour les partenaires sociaux et les services de prévention. C'est pourquoi je veux m'associer aux employeurs, aux salariés et aux conseillers en prévention au niveau interprofessionnel, sectoriel et de l'entreprise pour mettre en place une politique de bien-être ambitieuse.

— La Belgique s'est toujours présentée comme un partisan de l'Europe. Je suis moi-même un grand défenseur de PLUS d'Europe, certainement en ce qui concerne les droits sociaux des employés.

C'est pourquoi nous suivrons de près les actions entreprises au niveau européen et jouerons un rôle de premier plan dans l'élaboration des directives et autres instruments européens en cours de développement au niveau européen.

Au niveau de l'Organisation Internationale du Travail, nous ne nous efforçons pas seulement de ratifier les

In de bouwsector blijft het aantal arbeidsongevallen hoog, vaak met ernstige gevolgen. Maar ook in andere meer precaire en risicovolle sectoren zoals uitzendarbeid, bosontginning, zagerijen etc. moeten we ijveren voor niet minder dan een "VISION-ZERO" strategie en sectoraal concrete actieplannen opmaken om deze arbeidsongevallen drastisch te verlagen.

— Het is ook mijn ambitie om een speciale aandacht te geven aan specifieke beroepsgroepen en sectoren waar de veiligheid en gezondheid van werknemers blootgesteld zijn aan veel en vaak zeer gevaarlijke beroepsrisico's, met vaak zware arbeidsongevallen en ernstige gezondheidsklachten tot gevolg.

Ik denk hierbij in eerste instantie aan de vele buitenlandse en gedetacheerde werknemers op de Belgische bouwwerven maar ook aan de honderdduizenden huis-houdhulp en dienstboden die het leven van velen onder ons aangenamer maken, maar vaak aan te veel gezondheidsrisico's worden blootgesteld tijdens de uitvoering van hun werk.

Ook de veiligheid en gezondheid van platformwerkers verdient expliciete aandacht en er moeten duidelijke afspraken worden gemaakt om hun veiligheid en gezondheid tijdens de uitvoering van hun werk te beschermen.

— Overeenkomstig het regeringsakkoord zal de Hoge Raad voor Preventie en Bescherming op het Werk worden verzocht de arbeidsomstandigheden in sleutelsectoren en essentiële diensten te onderzoeken.

— Welzijn op het werk is een uitdaging voor de overheid, maar het is dat evenzeer voor de sociale partners en de preventiediensten. Ik wil daarom de handen in elkaar slaan met de werkgevers, werknemers en preventieadviseurs op interprofessioneel, sectoraal en bedrijfsniveau om een ambitieus welzijnsbeleid op poten te zetten.

— België heeft zich steeds geprofileerd als een voorvechter van Europa. Ik ben zelf ook een grote pleitbezorger van meer Europa, zeker wat de sociale rechten van de werknemers betreft.

Daarom zullen we de acties die op Europees vlak worden ondernomen van nabij opvolgen en een trekkersrol opnemen in de uitwerking van de Europese richtlijnen en andere instrumenten die op Europees niveau worden uitgewerkt.

Op het vlak van de Internationale Arbeidsorganisatie streven we niet alleen naar de ratificatie van de voor

conventions relatives à la sécurité et à la santé et de les appliquer concrètement. Nous continuerons également à travailler à l'intégration de la sécurité et de la santé dans les normes fondamentales du travail.

### **Renforcer l'Inspection du bien-être au travail**

La loi sur le bien-être au travail et le Code du bien-être au travail sont des bases juridiques plus que solides pour garantir la sécurité et la santé des employés sur nos lieux de travail.

Mais une bonne législation va de pair avec la sensibilisation, l'information et l'application des services d'inspection. C'est pourquoi j'ai plaidé au sein du gouvernement fédéral pour le renforcement de l'inspection du bien-être au travail, afin qu'en plus d'employeurs puissent être guidés de manière optimale dans le développement d'une politique de bien-être qualitative et efficace et qu'en plus de travailleurs puissent être sûrs de travailler dans des lieux de travail sûrs et sains - une exigence fondamentale à laquelle chaque travailleur a droit. 8 inspecteurs seront recrutés d'ici 2022 et nous devons faire encore mieux pour atteindre les normes de l'OIT.

### **Plan fédéral pour la résilience mentale au travail**

Un plan fédéral pour la résilience mentale et la lutte contre le stress et tous les risques psychosociaux liés au travail est actuellement en cours d'élaboration avec plusieurs de mes collègues ministres, avec les partenaires sociaux et avec différents acteurs du domaine de la santé mentale et des conditions de travail.

Dans le cadre de ce plan, une campagne médiatique nationale de grande envergure sera lancée à la mi-novembre 2021, qui visera d'une part à sensibiliser la population active aux risques psychiques néfastes causés par le travail et au rôle fondamental des employeurs dans la prévention de ces risques psychosociaux sur les lieux de travail. En outre, en 2022 et 2023, des subventions seront accordées à des projets sectoriels de prévention primaire pour développer une expertise spécialisée sur les risques psychosociaux en se concentrant sur les risques mentaux spécifiques liés au travail dans divers secteurs particulièrement touchés par la pandémie.

En outre, la législation sur le harcèlement moral et sexuel débouche encore rarement sur une condamnation tant la charge de la preuve est lourde pour le travailleur. Ce plan sera également l'occasion, avec les partenaires

veiligheid en gezondheid relevante Verdragen en de concrete toepassing ervan. We zullen ook blijven ijveren voor de integratie van veiligheid en gezondheid in de fundamentele arbeidsnormen.

### **Versterking van de Inspectie Toezicht Welzijn op het Werk**

De welzijns wet en de Codex Welzijn op het Werk bieden een meer dan solide juridische basis om de veiligheid en gezondheid van werknemers op onze arbeidsplaatsen te waarborgen.

Maar goede wetgeving gaat hand in hand met sensibilisering, informerende en handhavende inspectiediensten. Ik heb er binnen de federale regering dan ook voor gepleit om de inspectie Toezicht Welzijn op het Werk te versterken zodat nog meer werkgevers optimaal begeleid kunnen worden bij het uitwerken van een kwalitatief en doeltreffend welzijnsbeleid en nog meer werknemers de zekerheid hebben te werken op veilige en gezonde arbeidsplaatsen – een elementaire basisvooraarde waar elke werknemer recht op heeft. 8 inspecteurs zullen tegen 2022 aangeworven worden, en we moeten nog meer doen om de normen van de IAO te bereiken.

### **Federaal Plan mentale Veerkracht op het Werk**

Een federaal plan voor mentale veerkracht en de strijd tegen stress en alle werkgerelateerde psychosociale risico's wordt momenteel opgezet met verschillende van mijn collega-ministers, de sociale partners en verschillende actoren op het gebied van geestelijke gezondheid en arbeidsomstandigheden.

In het kader van dit plan wordt midden november 2021 een grootschalige nationale mediacampagne gelanceerd die enerzijds de actieve beroepsbevolking wil sensibiliseren rond schadelijke mentale risico's veroorzaakt door het werk en de elementaire rol van de werkgevers in de preventie van deze psychosociale risico's op de arbeidsplaatsen. Daarnaast zullen in 2022 en 2023 subsidies worden toegekend aan sectorale primaire preventieprojecten om gespecialiseerde expertise op het gebied van psychosociale risico's te ontwikkelen door meer aandacht te besteden aan specifieke arbeidsgerelateerde mentale risico's in diverse sectoren die in het bijzonder door de pandemie werden getroffen.

Bovendien leidt de wetgeving inzake pesteringen en ongewenst seksueel gedrag op het werk nog steeds zelden tot een veroordeling, omdat de bewijslast voor de werknemer zo zwaar is. Dit plan zal ook de gelegenheid

sociaux, de procéder à l'évaluation de cette législature afin de rendre la protection plus effective.

### Déconnexion

Lorsque nous parlons de bien-être et de sécurité au travail, nous ne pouvons pas non plus ignorer un véritable droit à la déconnexion.

Aujourd'hui, la réglementation du travail est claire: on ne peut attendre d'un travailleur qu'il reste à la disposition de son employeur en dehors des heures de travail effectif.

Dans la pratique, cependant, il est clair que les travailleurs ressentent le besoin de répondre aux messages de leur employeur en dehors des heures de travail et que les employeurs font pression sur les travailleurs pour qu'ils répondent efficacement à ces messages également en dehors des heures de travail.

Cela conduit à une dilution inacceptable des frontières entre le travail et la vie privée.

Mon ambition est, en concertation avec les partenaires sociaux, d'adapter la législation de telle sorte que, dans chaque entreprise, des accords soient conclus sur l'exercice par les travailleurs de leur droit d'être injoignables et sur l'engagement de l'employeur à ne pas contacter ses travailleurs en dehors des heures de travail.

En outre, les conditions d'utilisation des outils numériques doivent être établies de manière à ce que le repos, les congés, la vie privée et familiale restent garantis, et des actions de formation et de sensibilisation doivent être prévues pour les travailleurs et les cadres sur l'utilisation raisonnée des outils numériques et les risques liés à une connexion excessive.

L'évaluation de la charge de travail de chaque travailleur et l'examen des différentes procédures de travail y sont indissociables.

### Datamining des risques professionnels pour un travail durable

Un travail soutenable et durable nécessite d'avoir de bonnes conditions de travail qui préservent la santé mentale et physique du travailleur tout au long de sa carrière. L'objectif du projet datamining des risques professionnels est de reprendre toutes les données belges sur les conditions de travail dans un outil digital/datamining. Rassembler ces données dans un seul instrument

zijn om, samen met de sociale partners, deze wetgeving te evalueren om waar nodig doeltreffender te maken.

### Offline zijn

Als we het hebben over welzijn en veiligheid op het werk, kunnen we ook niet omheen een echt recht op offline zijn.

De arbeidsreglementering is vandaag duidelijk: een werknemer kan niet verondersteld worden bereikbaar te blijven voor diens werkgever buiten de eigenlijke arbeidsuren.

In de praktijk is het echter duidelijk dat werknemers zowel de noodzaak voelen om ook buiten de arbeidsuren te reageren op berichten van hun werkgever, als dat werkgevers druk zetten op werknemers om ook buiten de arbeidsuren effectief op dergelijke berichten te reageren.

Hetgeen leidt tot een onaanvaardbare verwatering van de grenzen tussen werk en privéleven.

Mijn streven is om, in overleg met de sociale partners, de wetgeving in die zin aan te passen dat in elke onderneming afspraken dienen gemaakt te worden over de uitoefening door de werknemers van hun recht om onbereikbaar te zijn en het engagement van de werkgever om buiten de arbeidsuren hun werknemers niet te contacteren.

Waarin eveneens gebruiksvoorwaarden inzake digitale hulpmiddelen dienen opgenomen te worden, zodanig dat rusttijden, verlof, privéleven en familieeven gewaarborgd blijven, en waarbij vormings- en sensibiliseringssacties voorzien dienen te worden voor werknemers en leidinggevenden over het verstandig gebruik van digitale hulpmiddelen en de risico's verbonden aan overmatig online zijn.

Een meting van de werklast van elke werknemer en een onderzoek van de verschillende werkprocedures zijn hier ook onlosmakelijk mee verbonden.

### Datamining van beroepsrisico's voor duurzaam werk

Duurzaam werk vereist goede arbeidsomstandigheden die de geestelijke en lichamelijke gezondheid van de werknemer gedurende zijn of haar hele loopbaan vrijwaren. Het doel van het datamining project voor beroepsrisico's is om alle Belgische gegevens over arbeidsomstandigheden te verzamelen in een digitaal/ datamining instrument. Door deze gegevens samen te

numérique permettra aux décideurs politiques et à tous les acteurs de faire des choix réfléchis.

Il est important pour la Belgique de disposer de données permettant de surveiller et de suivre l'évolution des conditions de travail.

Venant de plusieurs sources possibles, ces données sont indispensables pour sensibiliser le monde politique et tous les acteurs de l'entreprise à l'impact des risques professionnels non seulement pour les travailleurs mais aussi pour les entreprises et la société.

Au sein de chacune de ces sources de données, il est constaté qu'il y a une émergence des problèmes liés aux troubles musculosquelettiques (maux de dos, tendinites...) et des risques psychosociaux (stress, burnout...). Ceux-ci ont un impact considérable pour les travailleurs, pour les entreprises et pour la société.

Avoir une vision globale, commune et digitale de ces données permettrait de prendre des mesures plus adéquates en matière de sensibilisation, de prévention et de prendre des décisions sur base de données objectives.

L'objectif est d'offrir des conditions d'un travail soutenable et durable au travailleur afin de préserver sa sécurité et sa santé (physique et mentale) tout au long de sa carrière professionnelle. C'est aussi la voie indispensable pour laisser la possibilité aux travailleurs de travailler plus longtemps dans de bonnes conditions de travail.

Le projet va débuter par l'engagement de 3 experts par le SPF Emploi. Ceux-ci auront une bonne expérience en matière de risques professionnels et de conditions de travail mais aussi dans l'analyse des données statistiques.

Ils commenceront leur travail en contactant et en réunissant les responsables des principales sources de données belges (FEDRIS, SPF Emploi (CBE), SPF Santé, SPF Économie, INAMI, SEPP...).

Un rapport digital sur les conditions de travail et les risques professionnels en Belgique sera établi tous les 1 ou 2 ans. Cette synthèse sera digitalisée et présentée de manière conviviale via un site web.

brengen in één enkel digitaal instrument zullen beleidsmakers en alle actoren weloverwogen keuzes kunnen maken.

Het is voor België van belang over gegevens te beschikken om de ontwikkeling van de arbeidsomstandigheden te volgen en te controleren.

Deze gegevens, die uit verschillende mogelijke bronnen afkomstig zijn, zijn van essentieel belang om de politiek en alle actoren van de onderneming bewust te maken van de gevolgen van beroepsrisico's, niet alleen voor de werknemers, maar ook voor de ondernemingen en de samenleving.

Binnen elk van deze gegevensbronnen wordt geconstateerd dat er sprake is van problemen in verband met musculoskeletale aandoeningen (rugpijn, tendinitis, enz.) en psychosociale risico's (stress, burn-out, enz.). Deze hebben een aanzienlijk effect op werknemers, bedrijven en de samenleving.

Een globale, gemeenschappelijke en digitale visie op deze gegevens zou het mogelijk maken adequatere maatregelen te nemen op het gebied van bewustmaking en preventie, en beslissingen te nemen op basis van objectieve gegevens.

Het doel is werknemers duurzame arbeidsomstandigheden te bieden, zodat hun veiligheid en gezondheid (lichamelijk en geestelijk) gedurende hun hele beroepsloopbaan gewaarborgd zijn. Het is ook de enige manier om werknemers langer te laten werken in goede arbeidsomstandigheden.

Het project zal starten met de aanwerving van 3 deskundigen door de FOD Werkgelegenheid. Zij zullen beschikken over ervaring met beroepsrisico's en arbeidsomstandigheden, maar ook met de analyse van statistische gegevens.

Zij zullen het werk aanvatten met het contacteren en samenbrengen van de personen die verantwoordelijk zijn voor de belangrijkste Belgische gegevensbronnen (FEDRIS, FOD Werkgelegenheid (KBO), FOD Volksgezondheid, FOD Economie, RIZIV, EDPBW ...).

Om de 1 à 2 jaar zal een digitaal rapport over de arbeidsomstandigheden en beroepsrisico's in België worden opgesteld. Deze samenvatting zal worden gedigitaliseerd en op een gebruiksvriendelijke manier online worden aangeboden.

Un accent sera mis sur les risques psychosociaux et la santé mentale, risques qui ne cessent de croître et que la crise COVID-19 a encore accentués.

En outre, ces risques sont encore trop méconnus et ou trop peu pris en compte au sein des entreprises. Une des sources principales est l'enquête nationale sur les conditions de travail.

En 2010, 2015 et 2020, le SPF Emploi a collaboré avec Eurofound en finançant une augmentation de l'échantillon belge des données recueillies par Eurofound. Cette augmentation de l'échantillon permet une analyse plus fine et détaillée des conditions de travail en Belgique.

L'évolution des données belges depuis 2010 et la prise en compte de la crise du COVID-19 dans les futures enquêtes européennes permettront d'évaluer aussi l'impact de cette crise sur les travailleurs et leurs conditions de travail.

Le SPF Emploi, Travail et Concertation sociale coordonnera le projet qui rentre dans ses missions d'être un centre de référence et d'expertise en matière de bien-être au travail.

### **Médecins spécialistes en formation**

En ce qui concerne les médecins spécialistes en formation, nous poursuivrons, avec mon collègue Vandenbroucke, la mise en œuvre de la convention collective du 19 mai 2021, conclue au sein de la Commission paritaire nationale médecins-hôpitaux, sur les conditions minimales qui doivent figurer dans les conventions de formation conclues avec les médecins spécialistes en formation.

Nous veillerons également à la poursuite des travaux relatifs à l'amélioration de leur statut.

Une attention particulière sera portée sur le mesurage et le contrôle de leur temps de travail.

### **Évaluation des différentes formes de contrats sur notre marché du travail**

Selon l'Enquête sur les forces de travail de Statbel, environ 27 % des salariés travaillent à temps partiel en 2020. Avec un taux de travail à temps partiel de 42,4 %, les femmes sont clairement surreprésentées.

Environ 10 % des travailleurs salariés ont un contrat temporaire en 2020. Les types de contrats temporaires les plus courants en 2020 sont les contrats à durée

De nadruk zal liggen op psychosociale risico's en geestelijke gezondheid, risico's die voortdurend toenemen en die door de coronacrisis nog verder zijn geaccentueerd.

Bovendien zijn deze risico's in de bedrijven nog te weinig bekend en wordt er te weinig rekening mee gehouden. Een van de belangrijkste bronnen is de nationale enquête over de arbeidsomstandigheden.

In 2010, 2015 en 2020 heeft de FOD Werkgelegenheid samengewerkt met Eurofound door de financiering van een uitbreiding van de gegevens die in de Belgische steekproef van door Eurofound werden verzameld. De uitbreiding van de steekproef maakt een meer gedetailleerde analyse van de arbeidsomstandigheden in België mogelijk.

De evolutie van de Belgische gegevens sinds 2010 en de opname van de coronacrisis in toekomstige Europese onderzoeken zullen het ook mogelijk maken om de impact van deze crisis op de werknemers en hun arbeidsomstandigheden te beoordelen.

De FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg zal het project coördineren, dat past in zijn opdracht om een referentie- en expertisecentrum voor welzijn op het werk te zijn.

### **Artsen-specialisten in opleiding**

Wat de artsen-specialisten in opleiding betreft, zal ik, samen met mijn collega Vandenbroucke, de collectieve overeenkomst van 19 mei 2021 over de minimumvoorraarden die moeten worden opgenomen in de opleidingsovereenkomsten met artsen in opleiding, gesloten in de Nationale Paritaire Commissie Geneesheren-Ziekenhuizen, verder uitvoeren.

We zullen er ook voor zorgen dat verder wordt gewerkt aan de verbetering van hun statuut.

Bijzondere aandacht zal worden besteed aan het meten en controleren van hun arbeidstijd.

### **Evaluatie van de verschillende contractvormen op onze arbeidsmarkt**

Volgens de Enquête naar de arbeidskrachten van Statbel zal in 2020 ongeveer 27 % van de werknemers deeltijds werken. Met een aandeel van 42,4 % zijn vrouwen duidelijk oververtegenwoordigd bij wie deeltijds werkt.

Ongeveer 10 % van de werknemers heeft in 2020 een tijdelijk contract. De meest voorkomende soorten tijdelijke contracten in 2020 zijn contracten voor bepaalde tijd

déterminée (46 %), suivis par l'intérim (20 %) et les contrats d'étudiant (16 %).

Comme indiqué dans l'accord de gouvernement, il est prioritaire pour le gouvernement d'éviter que les travailleurs intérimaires dépendent de contrats journaliers successifs (avec le même utilisateur) pendant de longues périodes. L'utilisation abusive et excessive de ces contrats sera combattue, en concertation avec les partenaires sociaux interprofessionnels et sectoriels.

Cela s'inscrit également dans la recherche d'une plus grande sécurité de l'emploi, car travailler avec des contrats journaliers successifs place les travailleurs dans une situation extrêmement précaire, avec tous les problèmes que cela implique en termes de construction de relations sociales, de souscription d'un prêt, de conclusion d'un bail, etc.

En ce qui concerne spécifiquement le travail intérimaire, la législation stipulera explicitement qu'il n'est pas permis d'employer un travailleur, sous couvert d'un flexijob, par le biais d'un travail intérimaire chez le même employeur où le travailleur travaille déjà au moins à 4/5 temps. Un travailleur propre d'une entreprise de travail intérimaire pourra toujours être occupé en tant que flexi-travailleur avec un contrat de travail intérimaire auprès d'un autre employeur (utilisateur) par l'intermédiaire de la même entreprise de travail intérimaire.

Une simplification administrative importante sera également mise en œuvre, car les contrats de travail électroniques pour travailleurs intérimaires seront automatiquement transférés à l'absl SIGeDIS après une période de conservation initiale de cinq ans à compter de la fin du contrat de travail. Et ce, afin de les faire archiver davantage par SIGeDIS.

Il ne sera donc plus nécessaire, après la période initiale de conservation de cinq ans, de demander par lettre recommandée à un travailleur intérimaire ce qu'il veut faire du contrat électronique. Cela offre immédiatement une sécurité supplémentaire aux travailleurs intérimaires concernés et augmente la transparence.

Notre droit du travail est en constante évolution, si ce n'est pas par le biais de droits et de protections nouvellement imposés, mais par l'évolution de la jurisprudence.

Par exemple, également en raison des jugements de notre Cour constitutionnelle.

Le 17 juin 2021, cette Cour a rendu l'arrêt 93/2021.

(46 %), suivis par l'intérim (20 %) et les contrats d'étudiant (16 %).

Zoals aangegeven in het regeerakkoord, is het voor de regering een prioriteit om te vermijden dat uitzendkrachten gedurende lange periodes afhankelijk zijn van opeenvolgende dagcontracten (bij eenzelfde gebruiker). Het oneigenlijk en overmatig gebruik daarvan zal bestreden worden, in overleg met de interprofessionele en sectorale sociale partners.

Dit kadert ook in het streven naar zekerder tewerkstelling, gezien werken met opeenvolgende dagcontracten werknemers in een extreem onzekere situatie verzeild doet geraken, met alle problemen van dien op het vlak van het opbouwen van sociale relaties, het aangaan van een lening, het afsluiten van een huurcontract, etc.

Nog specifiek wat uitzendarbeid betreft, zal in de wetgeving expliciet ingeschreven worden dat het niet toegestaan is om een werknemer, onder het mom van een flexijob via uitzendarbeid aan het werk te stellen bij dezelfde werkgever waar de werknemer al minstens een 4/5de tewerkstelling uitoefent. Een werknemer van een uitzendbureau kan altijd als flexi-jobber met een uitzendovereenkomst via hetzelfde uitzendbureau bij een andere werkgever (gebruiker) worden tewerkgesteld.

Ook zal een grote administratieve vereenvoudiging doorgevoerd worden, doordat elektronische contracten voor uitzendarbeid na een initiële bewaarperiode van vijf jaar vanaf het einde van de arbeidsovereenkomst, automatisch overgemaakt zullen worden aan de vzw SIGeDIS. En dit om deze verder te laten archiveren door de vzw SIGeDIS.

Het zal dus niet meer vereist zijn om na de initiële bewaarperiode van vijf jaar telkens per elektronisch contract via een aangetekend schrijven aan een uitzendkracht te vragen wat de uitzendkracht wenst dat er gebeurt met het elektronische contract. Hetgeen meteen ook een bijkomende zekerheid biedt aan de betrokken uitzendkrachten en de transparantie verhoogt.

Ons arbeidsrecht evolueert continu, is het niet door nieuw afgedwongen rechten en bescherming, dan wel door evoluties in de rechtspraak.

Zo bijvoorbeeld ook omwille van arresten van ons Grondwettelijk Hof.

Op 17 juni 2021 werd door dit Hof het arrest 93/2021 geveld.

Par cet arrêt, la Cour a précisé qu'une succession de contrats à durée déterminée et de contrats de remplacement ne peut conduire les travailleurs concernés, après avoir été confrontés à une telle succession de contrats pendant deux ans, à ne pas pouvoir appliquer la présomption de contrat de travail à durée indéterminée à leur situation.

Afin d'exécuter l'arrêt susmentionné, j'ai chargé mon administration de préparer un projet de texte visant à modifier la loi sur les contrats de travail. Il en résultera une meilleure protection des travailleurs concernés et des contrats de travail plus sûrs sur le plan juridique.

#### **Réforme du statut des travailleurs du secteur des arts et de la création**

Les concertations autour de la réforme du statut des travailleurs des arts et de la création se poursuivent.

Le Conseil National du Travail est chargé d'émettre un avis sur le résultat du groupe de travail "Work in the Arts".

Une fois que cet avis sera rendu, celui-ci sera analysé et le gouvernement adoptera des propositions en vue de l'amélioration de la protection sociale de cette catégorie de travailleur particulière.

#### **Permettre le cumul entre les allocations de chômage et jetons de présence secteur culturel**

La participation du secteur culturel aux travaux des instances consultatives est essentielle pour l'élaboration des politiques culturelles et pour étayer les avis sur l'attribution des subventions.

Un problème est que cette participation rémunérée en jetons de présence est incompatible avec la réglementation chômage au sein de laquelle est pourtant organisée la protection sociale des travailleurs du secteur des arts et de la création.

Cette situation constitue un frein à la participation de certains membres et empêche le bon fonctionnement des instances consultatives du secteur culturel organisées par les communautés et la commission artistes fédérale.

Un projet d'arrêté royal est en cours d'élaboration pour régler cette problématique.

Met het arrest verduidelijkt het Hof dat een opeenvolging van contracten van bepaalde duur en vervangingscontracten er niet kan toe leiden dat de betrokken werknemers, na twee jaar lang met een dergelijke opeenvolging van contracten geconfronteerd geweest te zijn, niet het vermoeden van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde duur op hun situatie toegepast zien.

Teneinde uitvoering te geven aan voormeld arrest, heb ik mijn administratie opgedragen om een ontwerp van tekst op te stellen om de arbeidsovereenkomstenwet aan te passen. Dit zal leiden tot een betere bescherming van de betrokken werknemers en meer rechtzekere arbeidsovereenkomsten.

#### **Hervorming van het statuut van werknemers in de kunst- en de creatieve sector**

Het overleg over de hervorming van het statuut van werknemers in de kunst- en creatieve sector wordt voortgezet.

De Nationale Arbeidsraad is belast met het uitbrengen van een advies over de resultaten van de werkgroep "Work in the Arts".

Zodra dit advies is uitgebracht, zal het worden geanalyseerd en zal de regering voorstellen goedkeuren om de sociale bescherming van deze specifieke categorie werknemers te verbeteren.

#### **Het toestaan van de cumulatie van werkloosheidsuitkeringen en presentiegelden in de culturele sector**

De deelname van de culturele sector aan de werkzaamheden van de adviesorganen is van essentieel belang voor de ontwikkeling van het cultuurbeleid en ter ondersteuning van de adviezen over de toekenning van subsidies.

Een probleem is dat deze deelname, die wordt vergoed via presentiegeld, onverenigbaar is met de werkloosheidsgereglementering, die voorziet in de sociale bescherming van werknemers in de kunst- en creatieve sector.

Deze situatie belemmert de deelname van bepaalde leden en verhindert de goede werking van de adviesorganen van de culturele sector, die door de gemeenschappen en de federale kunstenaarscommissie worden georganiseerd.

Een ontwerp van koninklijk besluit is in voorbereiding om deze kwestie te regelen.

## **Travail occasionnel**

Le statut de celles et ceux qui travaillent sous le régime du travail associatif, dans les secteurs sportif et socio-culturel, sera également amélioré en collaboration avec mes collègues les ministres Vandenbroucke et Van Peteghem.

Une législation pérenne devra offrir, dès le 1<sup>er</sup> janvier 2022, un cadre sécurisant tant pour les employeurs que pour les travailleurs.

## **Concertation sociale**

Vous connaissez maintenant mon attachement à la concertation sociale.

Au cours de la première année de cette législature, nous avons eu des contacts fréquents avec les partenaires sociaux à différents niveaux et nous continuerons à le faire dans la période à venir.

Comme ce fut le cas en 2021, ma priorité en 2022 et les années suivantes de cette législature sera de mettre en œuvre les avis unanimes du Conseil National du Travail et, dans la mesure du possible, de mettre en œuvre les avis unanimes précédemment émis qui n'ont pas encore été mis en œuvre.

Par exemple, les mesures nécessaires seront prises pour lancer un cycle de projets sur l'organisation innovante du travail en 2022, à la suite de l'avis n° 2 170 émis à la mi-2020. Cela devrait conduire à une situation gagnant-gagnant pour les travailleurs et les employeurs concernés en recherchant une synergie entre la qualité de l'organisation et la qualité du travail.

Aussi, le passage à une numérisation définitive et complète des éco-chèques, revendication unanime récurrente des partenaires sociaux depuis 2015 (le dernier avis du Conseil National du Travail sur ce sujet a été rendu fin septembre 2021), sera bientôt achevé, en collaboration avec mon collègue responsable des Affaires sociales, le ministre Frank Vandenbroucke.

Il en va de même pour les accords sectoriels.

Par exemple, nous soumettrons bientôt à la discussion un projet de loi qui met en œuvre l'accord sectoriel conclu au sein de la Commission paritaire de la construction.

## **Gelegenheidswerk**

In samenwerking met mijn collega's, de ministers Vandenbroucke en Van Peteghem, zal ook het statuut van degenen die in verenigingsverband werken in de sport-sector en de sociaal-culturele sector, worden verbeterd.

Vanaf 1 januari 2022 zou de duurzame wetgeving een rechtzeker kader moeten bieden voor zowel werkgevers als werknemers.

## **Sociaal overleg**

U weet intussen dat ik het sociaal overleg hoog in het vaandel draag.

We hebben het eerste jaar van deze regeerperiode veelvuldig contact gehad met de sociale partners op de verschillende niveaus en zullen dat ook blijven doen de komende periode.

Zoals dit in 2021 het geval was, zal ook in 2022 en de volgende jaren van deze legislatuur mijn prioriteit erin bestaan om unanieme adviezen van de Nationale Arbeidsraad uit te voeren en waar mogelijk uitvoering te geven aan nog niet uitgevoerde eerder uitgebrachte unanieme adviezen.

Zo zal bijvoorbeeld het nodige gedaan worden om in 2022 een cyclus van projecten inzake innovatieve arbeidsorganisatie te lanceren, in navolging van het advies nr. 2 170 van midden 2020. Hetgeen moet leiden tot een win-win situatie voor zowel de betrokken werknemers als de betrokken werkgevers door het zoeken van een synergie tussen de kwaliteit van de organisatie en de kwaliteit van de arbeid.

Ook de overgang naar een definitieve en volledige digitalisering van de ecocheques, een unanieme vraag van de sociale partners die al sinds 2015 herhaaldelijk terugkeert (het meest recente advies van de Nationale Arbeidsraad hieromtrent werd eind september 2021 uitgebracht), zal eerstdaags afgerond worden in samenwerking met mijn collega bevoegd voor Sociale Zaken, minister Frank Vandenbroucke.

Hetzelfde geldt voor sectorale akkoorden.

Zo zullen we binnenkort een wetsontwerp ter besprekking voorleggen dat gevolg geeft aan het sectoraal akkoord dat werd gesloten in het Paritair Comité voor het bouwbedrijf.

Les partenaires sociaux ont convenu de moduler davantage l'organisation du temps de travail et d'optimiser les possibilités de prise de repos compensatoire.

Les partenaires sociaux de la Commission paritaire pour l'industrie et commerce du diamant ont également demandé à l'unanimité que des ajustements soient apportés aux réglementations qui existent encore spécifiquement pour leur secteur.

Un autre projet en cours de préparation à la demande des partenaires sociaux concerne l'exclusion des contrats de travail pour les titres-services du système des salaires de départ.

### **Harmonisation du paysage des commissions paritaires**

Plusieurs secteurs sont déjà activement engagés dans un exercice d'harmonisation. Les secteurs sont activement soutenus dans cette démarche par l'administration.

Il a également été demandé au CNT d'évaluer l'article 27 amendé de la loi sur les CCT qui stipule l'application des conventions collectives de travail en cas de passage d'une commission paritaire à une autre en raison d'une modification du champ d'application ou de l'institution ou l'abrogation d'une (sous-)commission paritaire.

Il est également envisagé de prévoir un dispositif similaire pour les arrêtés royaux pris à la demande ou sur avis des partenaires sociaux et qui prévoient des conditions de travail spécifiques dans leur secteur, afin de garantir la sécurité juridique en cas de transfert vers une autre ou une nouvelle commission paritaire.

### **Maribel social**

L'objectif du Maribel social est de promouvoir l'emploi dans le secteur non marchand (principalement) par la création d'emplois supplémentaires, y compris, par exemple, dans les secteurs de la santé. Sous le gouvernement précédent, une mesure d'urgence a été prise pour amortir l'impact financier résultant de la crise du coronavirus et pour soutenir l'emploi.

En collaboration avec le ministre des Affaires sociales, nous continuons à surveiller les effets de la crise corona sur l'emploi dans le secteur et, si nécessaire, à proposer des mesures pour soutenir à nouveau ces secteurs.

Si vous accordez de l'importance au dialogue social, il est important de le soutenir suffisamment.

De sociale partners spraken af om de arbeidstijdroganisatie meer te modularen en de mogelijkheden om de inhaalrust op te nemen te optimaliseren.

Ook de sociale partners van het paritair comité voor de diamantnijverheid- en handel hebben unaniem gevraagd om aanpassingen door te voeren aan de reglementering die nog specifiek voor hun sector bestaat.

Een ander ontwerp dat op vraag van de sociale partners in voorbereiding is, betreft de uitsluiting van de arbeidsovereenkomst dienstencheques van het systeem van de starterslonen.

### **Harmonisering van het landschap van de paritaire comités**

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

Ook werd een evaluatie gevraagd aan de NAR met betrekking tot het gewijzigde artikel 27 van de CAO-Wet dat de toepassing van cao's bepaalt in geval van overgang van het ene paritaire comité naar het andere bij wijziging van een bevoegdheidsgebied of de opheffing/ oprichting van een paritair (sub)comité.

Ook wordt bekeken of een gelijkaardige regeling kan voorzien worden wat betreft koninklijke besluiten die op vraag of advies van de sociale partners werden uitgevaardigd en die specifieke arbeidsvoorwaarden voorzien in hun sector. Dit om de rechtszekerheid bij overgang naar een ander of een nieuw paritair comité te waarborgen.

### **Sociale Maribel**

Het doel van de sociale Maribel is de bevordering van de tewerkstelling (voornamelijk) in de non-profitsector via de creatie van bijkomende arbeidsplaatsen, waaronder bijvoorbeeld de gezondheidssectoren. Onder de vorige regering werd een noodmaatregel genomen om de financiële impact op te vangen ten gevolge van de coronacrisis en de tewerkstelling te ondersteunen.

Samen met de minister voor Sociale Zaken blijven we de gevolgen van de coronacrisis op de tewerkstelling in de sector monitoren, en stellen we zo nodig maatregelen voor om deze sectoren opnieuw te ondersteunen.

Als je het sociaal overleg hoog in het vaandel draagt, is het belangrijk dit sociaal overleg voldoende te ondersteunen.

Conformément aux obligations européennes et internationales, la capacité des partenaires sociaux à mener des négociations collectives devrait être encouragée et renforcée.

### **Conseil National du Travail et Conseil Central de l'Économie**

Le Conseil National du Travail et le Conseil Central de l'Économie jouent un rôle crucial à cet égard.

Compte tenu de l'ampleur des tâches confiées au Conseil National du Travail et au Conseil Central des Entreprises, des crédits supplémentaires sont prévus pour un renforcement progressif de leurs capacités, de 145 000 euros pour le Conseil Central des Entreprises et de 290 000 euros pour le Conseil National du Travail.

### **Accord dans le cadre de la négociation interprofessionnelle pour 2021-2022**

Le 8 juin 2021, à la suite de la proposition de médiation du gouvernement, les partenaires sociaux sont parvenus à un accord dans le cadre de la négociation interprofessionnelle pour 2021-2022.

Le gouvernement s'est engagé à soutenir l'accord. Je voudrais souligner certains éléments.

Un élément très important est l'augmentation progressive du salaire minimum. La dernière fois que le salaire minimum a été augmenté, en dehors de l'indexation normalement prévue, c'était en 2008! Ces dernières années, le salaire minimum a perdu de sa valeur par rapport aux autres salaires.

Une première augmentation prendra effet le 1<sup>er</sup> avril 2022. Ensuite, le RMMMG (Revenu minimum mensuel moyen garanti) sera augmenté de 76,28 euros bruts (en plus de l'indexation).

Cette augmentation sera compensée par le bonus fiscal et social et le coût supplémentaire pour l'employeur sera compensé autant que possible par l'introduction d'un seuil de salaire très bas.

Les modifications légales encore nécessaires à cet effet vous seront soumises très prochainement.

Un autre élément important concerne l'âge de fin de carrière.

In lijn met Europese en internationale verplichtingen dient de capaciteit van sociale partners om collectieve onderhandelingen te voeren te worden bevorderd en versterkt.

### **Nationale Arbeidsraad en Centrale Raad voor het Bedrijfsleven**

De Nationale Arbeidsraad en de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven spelen een cruciale rol op dit vlak.

Gezien de uitgebreide opdrachten die aan de Nationale Arbeidsraad en de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven zijn toevertrouwd, worden bijkomende kredieten toegekend voor een geleidelijke versterking van hun capaciteiten, van 145 000 euro voor de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven en van 290 000 euro voor de Nationale Arbeidsraad.

### **Akkoord in het kader van de interprofessionele onderhandelingen voor 2021-2022**

Op 8 juni 2021 sloten de sociale partners, na het bemiddelingsvoorstel van de regering, een akkoord in het kader van de interprofessionele onderhandelingen voor 2021-2022.

De regering heeft zich ertoe geëngageerd het akkoord te ondersteunen. Enkele elementen breng ik graag onder de aandacht.

Een zeer belangrijk element is de stapsgewijze verhoging van het minimumloon. De laatste keer dat het minimumloon werd verhoogd, buiten de reguliere indexatie, was in 2008! Het minimumloon verloor de afgelopen jaren aan waarde ten opzichte van de andere lonen.

Een eerste verhoging gaat al in op 1 april 2022. Dan wordt het GGMMI (Gewaarborgd gemiddeld minimum maandinkomen) verhoogd met 76,28 euro bruto (bovenop indexatie).

Deze verhoging wordt gecompenseerd via de fiscale en sociale werkbonus en de meerkost voor de werkgever wordt zo maximaal mogelijk gecompenseerd door de invoering van een zeer lage loongrens.

De wettelijke wijzigingen die hiervoor nog nodig zijn, worden u zeer binnenkort voorgelegd.

Een ander belangrijk element betreft de eindeloopbanen.

Pour tous les systèmes spécifiques de (Chômage avec complément d'entreprise) CCE, à l'exception du CCE médical, l'âge d'entrée n'est pas relevé et reste de 60 ans.

Quant à l'exemption de la disponibilité "adaptée", pour tous ces systèmes (sauf le CCE médical), elle sera de 42 ans de carrière ou de 62 ans.

Les adaptations nécessaires de la réglementation ont déjà été effectuées (par arrêté royal).

Grâce à l'accord social conclu, une fin de carrière de 1/5<sup>e</sup> et 1/2<sup>e</sup> – sous certaines conditions – est possible à partir de 55 ans, avec allocation.

Une fin de carrière avec allocation est accessible dès 55 ans aux travailleurs ayant une carrière longue (35 ans), une profession lourde ou travaillant dans une entreprise en restructuration/difficultés.

Enfin, je voudrais également mentionner la section sur la flexibilité, en particulier les heures supplémentaires volontaires.

Les partenaires sociaux ont convenu de prolonger les 120 heures corona volontaires jusqu'en 2022 et de les étendre à tous les secteurs, sous forme d'heures relais.

Pour 2021, il s'agit de 120 heures supplémentaires volontaires pour tous les secteurs et pour les secteurs essentiels sur le solde des heures corona non encore utilisées au 1<sup>er</sup>, 2<sup>e</sup> et 3<sup>e</sup> trimestre 2021.

Pour 2022, il s'agit de 120 heures supplémentaires volontaires pour tous les secteurs.

Cette modification législative vous sera également soumise prochainement.

### **Évaluation des élections sociales**

L'évaluation des élections sociales de 2020 a déjà commencé. En raison de la crise du COVID-19, c'était une édition très spéciale. Avec les partenaires sociaux, une évaluation sera faite des expériences de la dernière édition.

L'application web sera également évaluée, et les préparatifs nécessaires seront effectués afin de préparer une version améliorée pour la prochaine édition des élections sociales.

Le résultat des évaluations et les changements convenus seront, si nécessaire, formalisés dans un

Voor alle specifieke SWT-systemen (Stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag), behalve medische SWT, wordt de instapleeftijd niet verhoogd, en blijft die 60 jaar.

Wat de vrijstelling van "aangepaste" beschikbaarheid betreft, wordt het voor al deze systemen (met uitzondering van medische SWT) 42 jaar loopbaan of 62 jaar.

De nodige aanpassingen hiervoor in de reglementering werden al doorgevoerd (via koninklijk besluit).

Door het sociaal akkoord is 1/5<sup>e</sup> én 1/2<sup>e</sup> landingsbaan – onder bepaalde voorwaarden – mogelijk vanaf de leeftijd van 55 jaar, en dat mét uitkering.

De landingsbaan met uitkering is vanaf 55 jaar toegankelijk voor werknemers met een lange loopbaan (35 jaar) met een zwaar beroep of actief in een onderneming in herstructurerings/moeilijkheden.

Tot slot wil ik ook nog wijzen op het luik over de flexibiliteit en dan in het bijzonder de vrijwillige overuren.

De sociale partners kwamen overeen om de 120 vrijwillige uren in het kader van corona te verlengen tot 2022 en uit te breiden naar alle sectoren, in de vorm van uren in het kader van relance.

Voor 2021 gaat het om 120 bijkomende vrijwillige overuren voor alle sectoren, en voor essentiële sectoren over het saldo aan uren dat nog niet is gebruikt in het kader van corona in 1<sup>e</sup>, 2<sup>e</sup> en 3<sup>e</sup> kwartaal van 2021.

Voor 2022 gaat het om 120 bijkomende vrijwillige uren voor alle sectoren.

Ook deze wetswijziging wordt u weldra voorgelegd.

### **Evaluatie sociale verkiezingen**

Er werd al gestart met de evaluatie van de sociale verkiezingen 2020. Het was omwille van de coronacrisis een heel bijzondere editie. Samen met de sociale partners wordt een balans opgemaakt van de ervaringen tijdens de voorbije editie.

Ook de webapplicatie zal worden geëvalueerd, en de nodige voorbereidingen worden getroffen om deze in verbeterde versie klaar te stomen voor de volgende editie van de sociale verkiezingen.

Het resultaat van de evaluaties en overeengekomen wijzigingen, wanneer nodig geformaliseerd in een unaniem

avis unanime du Conseil National du Travail afin d'être traduits et inscrits dans un projet de loi qui devra être voté au Parlement à temps pour les prochaines élections sociales.

### Réduction collective du temps de travail

Le système de réduction des cotisations de l'ONSS actuel visant à stimuler la réduction collective du temps de travail (qui comprend l'introduction de la semaine de quatre jours, l'introduction d'une réduction collective du temps de travail ou une combinaison des deux) est trop peu utilisé.

Avec les partenaires sociaux, je vais évaluer ce système et, si possible, l'améliorer.

### Europe

Comme mon administration, j'attache la plus grande importance à la transposition en temps voulu des règlementations européennes, tant en ce qui concerne les directives européennes que la mise en conformité de la réglementation belge avec les arrêts de la Cour de justice de l'Union européenne.

En ce qui concerne les directives européennes, des travaux préparatoires sont déjà en cours pour assurer la transposition des directives suivantes d'ici 2022:

- la directive 2019/1158 du 20 juin 2019 relative à l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et des aidants (Work Life Balance);
- la directive 2019/1152 du 20 juin 2019 relative à des conditions de travail transparentes et prévisibles dans l'Union européenne (Written Statement);
- la directive (UE) 2020/1057 du 15 juillet 2020 établissant des règles spécifiques concernant le détachement de conducteurs dans le secteur du transport routier.

L'importance d'une transposition rapide de ces directives est multiple: d'une part, elles garantissent des droits et une protection supplémentaire à nos travailleurs, et d'autre part, elles assurent des conditions de concurrence équitables à nos entreprises.

La directive 2019/1158 Work Life balance vise à atteindre une plus grande égalité entre les femmes et les hommes sur le marché du travail en permettant aux travailleurs ayant des responsabilités familiales de concilier plus facilement leur travail et leur vie privée.

advies van de Nationale Arbeidsraad, zal omgezet en verankerd worden in een ontwerp van wetgeving, dat tijdig voor de aanvang van de volgende editie van de sociale verkiezingen dient te worden gestemd in het Parlement.

### Collectieve arbeidsduurvermindering

Het systeem van de huidige RSZ-bijdragevermindering ter stimulering van collectieve arbeidsduurvermindering (waaronder zowel het invoeren van een vierdagenweek onder valt, als het invoeren van een collectieve arbeidsduurvermindering, als een combinatie van beiden), wordt te weinig gebruikt.

Samen met de sociale partners zal ik het systeem evalueren en waar mogelijk remediëren.

### Europa

Net zoals mijn administratie, hecht ik het grootste belang aan het tijdig omzetten van de Europese reglementering. Zowel wat betreft de Europese richtlijnen, als de Belgische reglementering in overeenstemming brengen met de arresten van het Hof van Justitie van de Europese Unie.

Op het vlak van Europese richtlijnen zijn nu reeds de voorbereidende werkzaamheden bezig om in 2022 te komen tot een omzetting van alvast volgende richtlijnen:

- de richtlijn 2019/1158 van 20 juni 2019 rond het evenwicht tussen werk en privéleven voor ouders en mantelzorgers (work-life balance);
- de richtlijn 2019/1152 van 20 juni 2019 rond transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden in de Europese Unie (written statement);
- de richtlijn (EU) 2020/1057 van 15 juli 2020 tot vaststelling van specifieke regels met betrekking tot de detachering van chauffeurs in de sector van het wegvervoer.

Het belang van een tijdige omzetting van deze richtlijnen is veelzijdig: langs de ene kant garanderen deze bijkomende rechten en bescherming voor onze werknemers, langs de andere kant zorgen ze voor een gelijk speelveld voor onze ondernemingen.

De richtlijn 2019/1158 Work Life balance beoogt een grotere gelijkheid van vrouwen en mannen op de arbeidsmarkt door het gemakkelijker te maken voor werknemers met zorgtaken om hun werk te combineren met hun privéleven.

Cette directive s'appuie sur les règles de la précédente directive 2010/18/UE et les complète en renforçant les droits existants et en introduisant de nouveaux droits.

Plus précisément, elle fixe des prescriptions minimales et des droits individuels concernant le congé de paternité, le congé parental, le congé pour assistance médicale, l'absence du travail pour cause de force majeure et les modalités de travail flexibles pour les travailleurs qui sont des parents ou des aidants. Elle est assortie d'un certain nombre de dispositions protectrices.

Un avant-projet de loi transposant cette directive est actuellement soumis à l'avis des partenaires sociaux au sein du Conseil National du Travail.

La directive 2019/1152 sur la transparence des conditions de travail fait partie du pilier européen des droits sociaux.

L'objectif de cette directive est d'améliorer les conditions de travail en favorisant un emploi plus transparent et plus prévisible tout en assurant l'adaptabilité du marché du travail.

La directive comporte deux parties principales:

D'une part, la mise à jour des règles relatives aux informations à fournir aux travailleurs sur leurs conditions de travail et, d'autre part, l'établissement d'un ensemble de droits minimaux pour chaque travailleur dans l'UE.

Les employeurs sont tenus d'informer leurs travailleurs en temps utile des principaux détails de la relation de travail.

Par rapport à la précédente directive 91/533/CEE, la directive 2019/1152 prévoit que des informations plus détaillées doivent être fournies au travailleur dans un délai court (soit 7 jours ou un mois à compter du début de l'emploi, selon l'élément d'information concerné, au lieu de 2 mois auparavant).

De même, toute modification des conditions de travail qui ont été communiquées antérieurement doit être transmise par l'employeur au travailleur dans les meilleurs délais et au plus tard le jour de l'entrée en vigueur de la modification.

En ce qui concerne les droits minimaux, la directive prévoit notamment:

Deze richtlijn bouwt voort op de voorschriften van de vorige richtlijn 2010/18/EU en vult die aan door de bestaande rechten te versterken en door nieuwe rechten in te voeren.

Meer specifiek worden minimumvoorschriften en individuele rechten vastgelegd met betrekking tot vaderschapsverlof, ouderschapsverlof, zorgverlof, arbeidsverzuim wegens overmacht en flexibele werkregelingen voor werknemers die ouder zijn of mantelzorger. En dit gekoppeld aan een aantal beschermende bepalingen.

Een voorontwerp van wet ter omzetting van deze richtlijn ligt momenteel ter advies voor aan de sociale partners in de Nationale Arbeidsraad.

De richtlijn 2019/1152 betreffende transparante arbeidsvoorraarden vormt een onderdeel van de Europese pijler van sociale rechten.

Het doel van deze richtlijn is de arbeidsvoorraarden te verbeteren door transparanter en beter voorspelbare werkgelegenheid te bevorderen, en tegelijkertijd te zorgen voor aanpassingsvermogen op de arbeidsmarkt.

De richtlijn bevat twee grote luiken:

Enerzijds de actualisering van de regels met betrekking tot de informatie die aan werknemers moet worden verstrekt over hun arbeidsomstandigheden, en anderzijds het invoeren van een aantal minimumrechten voor elke werknemer in de EU.

Werkgevers worden verplicht hun werknemers tijdig in kennis te stellen van de belangrijkste gegevens van de arbeidsrelatie.

In vergelijking met de vorige richtlijn 91/533/EEG voorziet de richtlijn 2019/1152 in meer gedetailleerde informatie die aan de werknemer moet worden bezorgd, en dit binnen een korte termijn (namelijk ofwel 7 dagen ofwel een maand vanaf de aanvang van de tewerkstelling al naar gelang het element van informatie waar het om gaat. Dit in de plaats van een termijn van 2 maanden voordien).

Ook elke wijziging in de arbeidsvoorraarden die eerder werden meegedeeld, moet zo snel mogelijk door de werkgever aan de werknemer worden gecommuniceerd, en dit uiterlijk op de dag waarop de wijziging van kracht wordt.

Wat minimumrechten betreft, voorziet de richtlijn onder meer:

— un certain nombre de restrictions supplémentaires concernant les périodes d'essai qui existent encore dans les contrats de travail temporaire, de travail intérimaire et d'emploi d'étudiants;

— l'impossibilité pour l'employeur d'imposer une interdiction au travailleur de travailler pour d'autres employeurs pendant la relation de travail;

— la garantie d'un degré minimum de prévisibilité des horaires de travail en cas d'horaires variables fixés par l'employeur; et

— le droit pour tout travailleur ayant au moins six mois d'ancienneté de demander une forme de travail offrant des conditions de travail plus prévisibles et plus sûres et l'obligation pour l'employeur de donner une réponse écrite motivée.

Toujours en ce qui concerne cette directive, un avant-projet de loi pour sa transposition est actuellement soumis à l'avis des partenaires sociaux au sein du Conseil National du Travail.

La directive 2020/1057 du 15 juillet 2020 relative aux règles spécifiques concernant le détachement de conducteurs dans le secteur du transport routier établit des règles sectorielles pour le détachement de conducteurs professionnels dans le transport routier commercial et pour l'application effective de ces règles.

En effet, le degré très élevé de mobilité de la force de travail dans le secteur du transport routier international concerné a soulevé des questions et des problèmes juridiques particuliers concernant l'application de la directive 96/71/CE sur le détachement des travailleurs.

La directive vise à maintenir un équilibre entre la liberté des entrepreneurs de fournir des services transfrontaliers, la libre circulation des marchandises et des conditions de travail adéquates et une protection sociale qualitative pour les conducteurs concernés.

Un avant-projet de loi transposant cette directive très technique et sectorielle a déjà été soumis à l'avis des partenaires sociaux au sein du Conseil National du Travail. Leur avis est attendu dans le courant du mois.

Comme déjà indiqué, j'ai également l'intention de mettre la réglementation belge en conformité avec les arrêts de la Cour de justice de l'Union européenne.

Par exemple, notre réglementation sur les vacances annuelles n'est pas conforme à la directive 2003/88/

— een aantal aanvullende beperkingen op de nog bestaande proefperiodes in de arbeidsovereenkomsten voor uitvoering van tijdelijke arbeid, uitzendarbeid en voor tewerkstelling van studenten;

— de onmogelijkheid voor de werkgever om een verbod op te leggen aan de werknemer om tijdens de arbeidsrelatie te werken voor andere werkgevers;

— het garanderen van een minimale voorspelbaarheid van werkroosters bij door de werkgever vastgelegde variabele uurroosters; en

— het recht voor elke werknemer met ten minste zes maanden anciënniteit om te verzoeken om een vorm van werk met meer voorspelbare en zekerdere arbeidsvoorwaarden en een verplichting van de werkgever om hierop gemotiveerd schriftelijk te antwoorden.

Ook wat deze richtlijn betreft, ligt een voorontwerp van wet ter omzetting ervan momenteel ter advies voor bij de sociale partners in de Nationale Arbeidsraad.

De richtlijn 2020/1057 van 15 juli 2020 tot vaststelling van specifieke regels met betrekking tot de detachering van bestuurders in de wegvervoersector, legt sectorspecifieke regels vast voor de detachering van beroepschauffeurs in het commerciële wegvervoer en voor de effectieve handhaving van deze regels.

Dit gezien de zeer hoge mate van mobiliteit van het personeelsbestand in de betrokken sector van het internationaal wegvervoer bijzondere juridische vragen en problemen deed rijzen inzake de toepassing van de richtlijn 96/71/EG betreffende detachering.

De richtlijn tracht het evenwicht te bewaren tussen de vrijheid van ondernemers om grensoverschrijdende diensten te verlenen, het vrije verkeer van goederen en correcte arbeidsvoorwaarden en kwalitatieve sociale bescherming voor de betrokken bestuurders.

Een voorontwerp van wet ter omzetting van deze zeer technische en sectorspecifieke richtlijn ligt ook reeds ter advies voor bij de sociale partners in de Nationale Arbeidsraad. Hun advies wordt binnen de maand verwacht.

Zoals al aangegeven, is het ook mijn intentie om de Belgische reglementering te conformeren aan de arresten van het Hof van Justitie van de Europese Unie.

Zo is onze reglementering inzake jaarlijkse vakantie al geruime tijd niet meer conform de richtlijn 2003/88/

CE sur certains aspects de l'aménagement du temps de travail depuis un certain temps.

C'est une conséquence de la jurisprudence de la Cour de justice de l'Union européenne.

Plus précisément, elle concerne:

- L'impossibilité de prendre des vacances en raison d'une maladie (arrêt Schutlz).

Dans ce cas, il doit être possible de reporter la prise de vacances à la fin de l'année de vacances;

- Le travailleur tombe malade pendant ses vacances (arrêt Anged).

Dans ce cas, le travailleur doit pouvoir prendre ses congés à une date ultérieure;

- Le droit aux vacances de la travailleuse en congé de maternité (arrêt Mérino Gomez).

La travailleuse doit avoir droit à des vacances indépendamment du congé de maternité, et il doit être possible de reporter la prise de ces vacances à une date ultérieure.

Afin de mettre notre réglementation en conformité avec la jurisprudence précitée, un projet de loi et un projet d'arrêté royal ont été élaborés.

Tous deux sont actuellement soumis pour avis aux partenaires sociaux au sein du Conseil National du Travail.

En tout état de cause, en 2022, l'objectif est de mettre fin à ce décalage entre la réglementation belge et les droits des travailleuses et des travailleurs, tels qu'élaborels par la jurisprudence européenne.

Un autre chantier lié à celui-ci de la jurisprudence de la Cour de justice de l'Union européenne, est la mise en œuvre de l'arrêt C-55/18 du 14 mai 2019.

L'arrêt indique que, pour se conformer pleinement à la directive 2003/88/CE, les États membres doivent imposer aux employeurs l'obligation de mettre en place un système objectif, fiable et accessible d'enregistrement du temps de travail quotidien de chaque travailleur.

Le Conseil National du Travail est invité à donner son avis sur la manière de mettre en œuvre cette jurisprudence européenne.

EG betreffende een aantal aspecten van de organisatie van de arbeidstijd.

Dit naar aanleiding van rechtspraak van het Europese Hof van Justitie.

Het betreft meer bepaald:

- De onmogelijkheid om vakantie op te nemen omdat van ziekte (arrêt Schutlz).

De opname van vakantie dient in dergelijk geval te kunnen worden uitgesteld tot na het vakantiejaar;

- Het ziek vallen van de werknemer tijdens het opnemen van vakantie (arrêt Anged).

De werknemer dient in dergelijke gevallen de vakantie te kunnen opnemen op een later ogenblik;

- Het recht op vakantie van de werkneemster in zwangerschapsverlof (arrêt Mérino Gomez).

De werkneemster dient te beschikken over een recht op vakantie los van het zwangerschapsverlof, de opname van deze vakantiedagen moet kunnen worden uitgesteld naar een latere datum.

Om onze reglementering in lijn te brengen met voormalde rechtspraak, werden een ontwerp van wet en een ontwerp van KB opgesteld.

Beiden liggen op dit ogenblik ter advies voor bij de sociale partners in de Nationale Arbeidsraad.

Het is alleszins de bedoeling om in 2022 paal en perk te stellen aan deze discrepancie tussen de Belgische reglementering en de rechten voor de werkneemsters en werknemers, die via rechtspraak op het Europese niveau zijn uitgewerkt.

Een andere werf gelinkt aan deze van de rechtspraak van het Europese Hof van Justitie, is het uitvoering geven aan het arrest C-55/18 van 14 mei 2019.

In dit arrest werd geoordeeld dat om ten volle conform te zijn aan voormalde Richtlijn 2003/88/EG, lidstaten aan werkgevers de verplichting moeten opleggen om een objectief, betrouwbaar en toegankelijk systeem op te zetten waarmee de dagelijkse arbeidstijd van iedere werknemer wordt geregistreerd.

De Nationale Arbeidsraad wordt verzocht om zich uit te spreken over hoe vervolg moet worden gegeven aan deze Europese jurisprudentie.

Avec ma collègue la secrétaire d'État à l'Égalité des chances, nous travaillons également à l'élaboration d'un projet de loi qui permettra aux victimes de discrimination d'être mieux protégées contre les licenciements représailles.

Cette modification fait suite à un arrêt de la Cour de Justice de l'Union Européenne (arrêt C-404/18 Hakelbracht).

Le Conseil National du Travail est consulté pour avis.

#### **Socle européen des droits sociaux**

Lors du Sommet de Porto (mai 2021), un plan d'action sur le socle européen des droits sociaux a été adopté.

Dans ce plan, des objectifs et sous-objectifs européens ont été fixés sur l'emploi, la formation et l'inclusion sociale.

Je mènerai, sur base de l'avis du Conseil supérieur de l'emploi, des consultations politiques dans les prochaines semaines pour fixer les objectifs nationaux permettant de soutenir ces objectifs européens.

Plusieurs dossiers capitaux sont en discussion dans ce cadre comme le Règlement 883 (coordination des systèmes de sécurité sociale), la directive égalité des chances, la directive sur la transparence des salaires et la directive sur le salaire minimum adéquat. Un suivi attentif est accordé à ces dossiers.

Une proposition de Règlementation européenne sur le télétravail est attendue avant la fin de 2021.

#### **Procédure d'identification des déséquilibres sociaux au niveau européen**

La crise COVID-19 a suspendu la procédure normale du semestre européen qui mène aux recommandations spécifiques par pays chaque année en juin.

Dans ce contexte, j'ai déposé, avec ma collègue espagnole, la ministre Yolanda Diaz, une proposition visant à identifier et réagir à l'émergence des déséquilibres sociaux au niveau des États membres et de l'Union européenne.

Si elle est adoptée, cette nouvelle procédure d'identification des déséquilibres sociaux viendra compléter la procédure d'identification des déséquilibres macroéconomiques.

L'objectif est de garantir une meilleure appropriation des défis sociaux à mesure qu'ils émergent au niveau

Samen met mijn collega, de staatssecretaris voor Gelijke Kansen, werk ik ook aan een wetsvoorstel dat slachtoffers van discriminatie betere bescherming biedt tegen vergeldingsontslagen.

Deze wijziging volgt op een arrest van het Europees Hof van Justitie (C-404/18 Hakelbracht).

De Nationale Arbeidsraad wordt om advies gevraagd.

#### **Europese pijler van sociale rechten**

Tijdens de top van Porto (mei 2021) is een actieplan voor de Europese pijler van sociale rechten goedgekeurd.

In dit plan werden Europese doelstellingen en subdoelstellingen vastgesteld rond werkgelegenheid, opleiding en sociale integratie.

Op basis van het advies van de Hoge Raad voor de Werkgelegenheid zal ik in de komende weken politiek overleg plegen om nationale doelstellingen vast te stellen ter ondersteuning van deze Europese doelstellingen.

In dit verband worden verschillende belangrijke dossiers besproken, zoals Verordening nr. 883 (coördinatie van de socialezekerheidsstelsels), de richtlijn inzake gelijke kansen, de richtlijn inzake de transparantie van de salarissen en de richtlijn inzake een adequaat minimumloon. Deze dossiers worden van nabij gevolgd.

Een voorstel voor een Europese reglementering rond telewerken wordt verwacht voor eind 2021.

#### **Procedure voor de vaststelling van sociale onevenwichtigheden op Europees niveau**

Door de coronacrisis is de normale procedure van het Europees semester opgeschort, die elk jaar in juni tot landenspecifieke aanbevelingen leidt.

In dit verband heb ik samen met mijn Spaanse collega, minister Yolanda Diaz, een voorstel ingediend om sociale onevenwichtigheden die opduiken op het niveau van de lidstaten en de EU in kaart te brengen en daarop te reageren.

Indien deze nieuwe procedure voor de vaststelling van sociale onevenwichten wordt aangenomen, zal ze een aanvulling vormen op de procedure voor de vaststelling van macro-economische onevenwichten.

Het doel is ervoor te zorgen dat sociale uitdagingen, naarmate zij zich op nationaal en Europees niveau

national et européen et garantir ainsi, un meilleur équilibre entre la gouvernance économique et sociale de l'Europe.

### **Cadre stratégique de l'UE en matière de santé et de sécurité au travail**

La pandémie de COVID-19 a montré à quel point la santé et la sécurité au travail sont essentielles à la protection de la santé des travailleurs, au fonctionnement de notre société et à la continuité des activités économiques et sociales critiques.

Dans ce contexte, la Commission a pris l'engagement de mettre à jour les règles en matière de sécurité et de santé au travail en adoptant le cadre stratégique de l'UE en matière de santé et de sécurité au travail pour la période 2021-2027.

Ce cadre définit les actions clés nécessaires pour améliorer la santé et la sécurité des travailleurs au cours des prochaines années.

La Belgique soutient pleinement l'approche de la Vision zéro en matière de décès liés au travail dans l'Union européenne et souhaite voir relevée l'ambition du texte initial. Nous mettrons l'accent sur la prévention des accidents dans les secteurs précaires et dans les statuts précaires où il y a beaucoup plus de risques: travailleurs de plate-forme, travailleurs détachés, domestiques, aide à domicile etc.

Nous devons également oser tirer des leçons positives de la crise et les appliquer à l'avenir.

Je pense ici à un bon équilibre entre vie professionnelle et vie privée, aux possibilités de télétravail et de travail hybride, aux possibilités de se rencontrer numériquement, etc. Toujours en prêtant attention au bien-être des travailleurs.

### **International**

#### Ratification de la convention OIT 190

En juin 2019, à l'occasion de la célébration du centenaire, la Conférence internationale du Travail a adopté la Convention 190 concernant l'élimination de la violence et du harcèlement dans le monde du travail accompagnée de la Recommandation 2062.

Il s'agit du premier instrument international établissant des normes spécifiques et applicables à l'échelle mondiale contre la violence et le harcèlement au travail. Les États membres et la commission européenne ont travaillé ensemble pour arriver à un texte ambitieux.

aandienen, beter worden aangepakt, en zo te zorgen voor een beter evenwicht tussen economisch en sociaal beleid in Europa.

### **EU-beleidskader inzake gezondheid en veiligheid op het werk**

De COVID-19-pandemie heeft aangetoond hoe essentieel gezondheid en veiligheid op het werk zijn voor de bescherming van de gezondheid van werknemers, het functioneren van onze samenleving en de continuïteit van essentiële economische en sociale activiteiten.

Tegen deze achtergrond heeft de Commissie zich ertoe verbonden de regels rond veiligheid en gezondheid op het werk te actualiseren door het strategisch EU-kader voor gezondheid en veiligheid op het werk voor de periode 2021-2027 goed te keuren.

In dit kader worden de voornaamste acties uiteengezet die de komende jaren nodig zijn om de gezondheid en veiligheid van werknemers te verbeteren.

België staat volledig achter de "Vision Zero" aanpak van werkgerelateerde overlijdens in de EU en wil dat de ambitie van de oorspronkelijke tekst wordt verhoogd. We zullen ons concentreren op ongevallenpreventie in onzekere sectoren en in onzekere statuten waar veel meer risico's bestaan: platformworkers, gedetacheerde werknemers, huishoudelijk personeel, thuishulp, enz.

We moeten ook positieve lessen durven trekken uit de crisis en die durven toepassen op de toekomst.

Ik denk hierbij aan een goede balans tussen werk en privéleven, telewerk- en hybride werkmogelijkheden, digitale vergadermogelijkheden, enzovoort – steeds met het oog op het welzijn van de werknemers.

### **Internationaal**

#### Ratificatie van IAO-Verdrag 190

In juni 2019 heeft de Internationale Arbeidsconferentie ter gelegenheid van de viering van het eeuwfeest Verdrag 190 betreffende de uitbanning van geweld en intimidatie op het werk goedgekeurd, evenals Aanbeveling 2062.

Dit is het eerste internationale instrument dat specifieke en wereldwijd toepasbare normen bepaald tegen geweld en intimidatie op het werk. De lidstaten en de Europese Commissie hebben samengewerkt om tot een ambitieuze tekst te komen.

La Belgique poursuivra son travail de ratification de ce nouvel instrument législatif.

#### Ratification de la convention OIT 18

En ce qui concerne la convention n° 183 sur la protection de la maternité conclue en 2000, convention qui prévoit entre autres le droit aux pauses d'allaitement, il semble qu'au niveau fédéral, on pourrait finalement envisager de lancer la procédure d'assentiment moyennant une dernière analyse de la part de l'administration.

#### Réunion ministérielle du Travail et de l'Emploi (13-15 décembre 2021) de l'OCDE:

J'assumerai la vice-présidence de la prochaine réunion ministérielle du Travail et de l'Emploi (13-15 décembre 2021) de l'OCDE.

Cette réunion ministérielle et le Forum, qui le précède, auront pour titre "Surmonter la crise du COVID-19 vers un meilleur marché du travail au service de tous".

Dans ce cadre, nous travaillerons spécifiquement sur les priorités dans le cadre de la transformation numérique.

Il s'agit notamment de créer un bon équilibre entre le développement du télétravail et le travail de plateforme tout en préservant les droits du travail, en favorisant la consultation et le dialogue social des travailleurs, et en préservant la vie privée et le droit de se déconnecter.

De même, la promotion d'une approche "humaine aux commandes" de l'intelligence artificielle est d'une importance primordiale.

#### Promotion du travail décent à l'OIT

Notre pays poursuivra son engagement pour soutenir l'Agenda du travail décent de l'OIT qui repose sur 4 piliers qui sont indissociables, interdépendants et qui se renforcent mutuellement: la création d'emplois, les droits au travail, la protection sociale et le dialogue social.

Le travail décent constitue par ailleurs une composante centrale du Programme 2030 et plus particulièrement de l'objectif 8 qui invite à promouvoir une croissance économique soutenue, durable et partagée, le plein emploi productif et le travail décent pour tous.

L'OIT, par son rôle normatif, sa structure tripartite et son expérience du dialogue social possède une valeur

België zal het werk verderzetten om dit nieuwe regelgevend instrument te ratificeren.

#### Ratificatie van IAO-verdrag 183

Wat betreft het in 2000 gesloten Verdrag nr. 183 rond de bescherming van het moederschap, dat ook voorziet in het recht op borstvoedingspauzes, lijkt het erop dat op federaal niveau eindelijk de instemmingsprocedure kan worden gestart na een laatste analyse door de administratie.

#### Ministeriële bijeenkomst van de ministers van Arbeid en Werkgelegenheid van de OESO (13-15 december 2021):

Ik zal het vicevoorzitterschap van de volgende ministeriële bijeenkomst van de OESO over arbeid en werkgelegenheid (13-15 december 2021) op mij nemen.

De titel van deze ministeriële bijeenkomst en van het forum dat eraan voorafgaat, zal zijn: De COVID-19-crisis overwinnen voor een betere arbeidsmarkt voor iedereen".

Binnen dit kader zullen wij specifiek werken aan prioriteiten in de context van de digitale transformatie.

Daartoe behoren het creëren van een goed evenwicht tussen de ontwikkeling van het telewerk en platformwerk met behoud van arbeidsrechten, het bevorderen van raadpleging en sociale dialoog van werknemers, en het waarborgen van privacy en het recht op offline zijn.

Ook is de ontwikkeling van een "*human-in command*" aanpak voor van kunstmatige intelligentie bijzonder belangrijk.

#### Bevordering van waardig werk bij de IAO

Ons land zal zich blijven inzetten voor de ondersteuning van de agenda voor waardig werk van de IAO, die gebaseerd is op vier onlosmakelijk met elkaar verbonden, onderling afhankelijke en elkaar versterkende pijlers: het creëren van jobs, arbeidsrechten, sociale bescherming en sociale dialoog.

Waardig werk is ook een centraal onderdeel van de Agenda 2030, en meer in het bijzonder van doelstelling 8, waarin wordt opgeroepen tot het bevorderen van aanhoudende, inclusieve en duurzame economische groei, volledige en productieve werkgelegenheid en waardig werk voor iedereen.

De IAO heeft door haar normatieve rol, haar tripartiete structuur en haar ervaring met de sociale dialoog een

ajoutée dans le système des Nations Unies pour la réalisation des ODD (Objectifs de développement Durable).

La Belgique a toujours soutenu fermement le rôle normatif de l'OIT et son système de contrôle.

Elle est le 3<sup>e</sup> État membre à avoir ratifié le plus grand nombre de conventions de l'OIT et poursuivra ses efforts en faveur de la ratification de conventions internationales du travail supplémentaires.

Elue en tant que membre adjoint du Conseil d'administration de l'OIT en juin 2021 pour un mandat de 3 ans, la Belgique pourra ainsi renforcer son rôle au sein de l'OIT et son action dans les différentes composantes du travail décent afin de contribuer à la mission fondatrice de l'OIT d'œuvrer pour la justice sociale.

Dans le cadre de la présidence belge de l'UE en 2024, notre pays jouera également un rôle actif pour coordonner les positions des pays de l'UE tant pour la Conférence internationale du Travail que pour les sessions du Conseil d'administration de l'OIT.

La Belgique continuera à défendre l'inclusion de la sécurité et de la santé au travail dans le cadre des principes et droits fondamentaux de l'OIT, débat actuellement en cours au sein du Conseil d'administration.

Cela pourrait permettre de renforcer l'application universelle de ces principes et le rôle normatif de l'OIT.

Défendre les droits des travailleurs, promouvoir la sécurité sur le lieu de travail et assurer la protection de tous les travailleurs fait partie de l'objectif 8 sur le travail décent du Programme 2030.

#### Point focal OIT

Dans un avis rendu le 3 mars 2021, les partenaires sociaux se sont entendus pour faire la promotion de la déclaration de principes tripartites sur les entreprises multinationales de l'OIT.

Le Conseil se propose de mettre en place un mécanisme de suivi renforcé de la promotion de la Déclaration ainsi que des modalités de fonctionnement qui permettent d'en garantir la mise en œuvre concrète.

Je serai attentif à ce que des synergies puissent se mettre en place avec le Point de Contact National (PCN),

toegevoegde waarde in het VN-systeem voor de verwezenlijking van de SDG's (Sustainable Development Goals).

België is altijd een groot voorstander geweest van de normgevende rol van de IAO en haar toezichtsysteem.

Het is de derde lidstaat die het grootste aantal IAO-verdragen heeft geratificeerd en zal zich blijven inspannen voor de ratificatie van aanvullende internationale arbeidsverdragen.

België, dat in juni 2021 voor een termijn van drie jaar wordt verkozen tot plaatsvervangend lid van de raad van bestuur van de IAO, zal zo zijn rol binnen de IAO en zijn acties in de verschillende componenten van waardig werk kunnen versterken om bij te dragen tot de basisopdracht van de IAO, namelijk werken aan sociale rechtvaardigheid.

In het kader van het Belgische EU-voorzitterschap in 2024 zal ons land ook een actieve rol spelen bij de coördinatie van de standpunten van de EU-landen voor zowel de vergaderingen van de Internationale Arbeidsconferentie als die van de raad van bestuur van de IAO.

België zal blijven pleiten voor het opnemen van veiligheid en gezondheid op het werk in het kader van de principes en fundamentele rechten van de IAO, een debat dat momenteel in de raad van bestuur lopende is.

Dit zou de universele toepassing van deze principes en de normatieve rol van de IAO kunnen versterken.

Het verdedigen van de rechten van werknemers, het bevorderen van de veiligheid op het werk en het waarborgen van de bescherming van alle werknemers maakt deel uit van Doelstelling 8 over waardig werk van de Agenda 2030.

#### IAO-contactpunt

In een advies van 3 maart 2021 zijn de sociale partners overeengekomen de tripartiete IAO-beginselverklaring rond multinationals te ondersteunen.

De Raad stelt voor een versterkt follow-upmechanisme in te stellen ter promotie van de verklaring, en om de operationele regelingen voor de praktische uitvoering ervan te waarborgen.

Ik zal erop toezien dat er synergien tot stand kunnen worden gebracht met het Nationaal Contactpunt (NCP),

organisé au sein du SPF Économie relativement à la promotion des lignes directrices de l'OCDE.

### **Lutte contre la fraude sociale**

Nous avons adopté des mesures de soutien à la suite de la pandémie de COVID-19 qui a eu un impact sur le budget de la sécurité sociale.

Les mesures de soutien ont joué un rôle important dans la gestion des conséquences économiques et sociales de la pandémie et dans l'amortissement du choc financier pour les entreprises et les personnes (familles) touchées.

Il va sans dire que les mesures de soutien étaient nécessaires et ont empêché le pays de tomber dans une récession encore plus profonde.

Certaines mesures de soutien étaient basées sur des mécanismes de soutien existants dont les conditions ont été (temporairement) ajustées ou assouplies pour les rendre applicables aux entreprises ou aux personnes touchées par la pandémie.

De tels assouplissements semblent logiques et nécessaires, mais ont parfois conduit à une utilisation inappropriée.

Pour une approche coordonnée de la lutte contre la fraude aux mesures de soutien corona, je compte sur le SIRS, avec mes collègues ministre des Affaires sociales et ministre des Indépendants.

Le recrutement supplémentaire de 50 inspecteurs devrait permettre aux services d'inspection de détecter et de combattre cette fraude.

Parallèlement, nous travaillons à une mise à jour nécessaire de l'accord de coopération du 1<sup>er</sup> juin 2011 entre l'État fédéral et les régions et communautés concernant la coordination des contrôles en matière de travail illégal et de fraude sociale.

### **Le dumping social**

En 2021, le SIRS a lancé un programme de travail sur le dumping social. Il s'agit d'une approche intégrée et globale de ce phénomène. Pour 2022, la lutte contre le dumping social sera encore renforcée: au début de l'année, huit inspecteurs ont été recrutés exclusivement pour ce phénomène de fraude. Le renforcement supplémentaire de l'inspection sera également utilisé à cette fin.

binnen de FOD Economie, wat betreft de promotie van de OESO-richtlijnen.

### **Strijd tegen sociale fraude**

Wij hebben naar aanleiding van de COVID-19-pandemie steunmaatregelen genomen met een weerslag op de begroting van de sociale zekerheid.

De steunmaatregelen speelden een belangrijke rol in het beheersen van de economische en sociale gevolgen van de pandemie, en in het opvangen van de financiële klap voor de getroffen ondernemingen en personen (gezinnen).

Dat de steunmaatregelen noodzakelijk waren en het land hebben behoed voor een nog diepere recessie hoeft geen verder betoog.

Sommige steunmaatregelen waren gebaseerd op bestaande ondersteuningsmechanismen, waarvan de voorwaarden (tijdelijk) werden aangepast of versoepeld om ze toepasbaar te maken voor de ondernemingen of personen die onder de pandemie leden.

Deze versoepelingen bleken logisch en noodzakelijk, maar hebben soms geleid tot een oneigenlijk gebruik.

Voor een gecoördineerde aanpak van de strijd tegen fraude met coronasteun reken ik, samen met mijn collega's, de minister van sociale zaken en de minister van zelfstandigen, op de SIOD.

De extra aanwerving van 50 inspecteurs moet het mogelijk maken voor de inspectiediensten om deze fraude op te sporen en aan te pakken.

Tegelijk werken we aan een noodzakelijke update van het samenwerkingsakkoord van 1 juni 2011 tussen de Federale Staat en de gewesten en gemeenschappen over de coördinatie van de controles inzake illegale arbeid en sociale fraude.

### **Sociale dumping**

In 2021 is de SIOD gestart met een programmawerking sociale dumping. Het gaat om een geïntegreerde en globale aanpak van dit fenomeen. In 2022 wordt de strijd tegen sociale dumping nog verder opgevoerd: eerder dit jaar werden al acht extra inspecteurs aangeworven uitsluitend voor dit fraudefenomeen. De extra versterking van de inspectie zal ook hiervoor ingezet worden.

Pour la première fois, le gouvernement va élaborer un plan stratégique à long terme (2022-2025). Il est actuellement soumis aux parties prenantes pour avis.

Ce plan pluriannuel prévoit une approche multidisciplinaire des services d'inspection sociale avec la Police, la Justice et les Finances et ce, au niveau belge et européen.

En tant que vice-président du Collège de lutte contre la fraude fiscale et sociale, je soutiens également la coopération qui s'y déroule.

Afin d'aborder des problèmes sectoriels spécifiques, une concertation tripartite entre la politique, le SIRS avec les services d'inspection sociale et les partenaires sociaux (organisations d'employeurs et de travailleurs) est organisée régulièrement depuis un certain temps. Ces consultations aboutissent à un plan dit de concurrence loyale (PCL) et comprennent des mesures concrètes pour lutter contre la fraude sociale dans le secteur et promouvoir la concurrence loyale. Avec le SIRS, j'analyse si d'autres secteurs peuvent être encouragés à atteindre ces PCL.

Les conséquences de la mise en œuvre du paquet Mobilité sont suivies de près par mon cabinet et par le SIRS et les services d'inspection fédéraux et régionaux, en collaboration avec les ministres fédéraux et régionaux compétents et le SPF Mobilité.

Avec la ministre des Entreprises publiques, je soutiens le développement d'une nouvelle disposition dans la loi postale du 26 janvier 2018.

Cette disposition impose aux opérateurs postaux pour la distribution d'envois postaux (e.a. colis), en particulier pour les livraisons du "dernier kilomètre", avec un certain chiffre d'affaires en Belgique, l'obligation d'avoir un contrat de travail avec un certain pourcentage de toutes les personnes physiques qui exercent directement ou indirectement des activités de collecte ou de distribution d'envois postaux pour eux.

Nous voulons ainsi mettre un frein à la multiplication des petites et moyennes entreprises de sous-traitance, caractérisées par un fort lien de dépendance des sous-traitants vis-à-vis du donneur d'ordre.

Après tout, ce sont les travailleurs employés par ces sous-traitants qui en paient le prix, à travers le niveling par le bas des salaires et des conditions de travail.

Ces mesures s'inscrivent pleinement dans la proposition que j'ai demandé à mon cabinet de rédiger pour lutter

Voor het eerst heeft de regering een Strategisch meerjarenplan (2022-2025) uitgewerkt. Het ligt momenteel voor advies voor bij de stakeholders.

Het meerjarenplan voorziet een multidisciplinaire aanpak van sociale inspectiediensten met Politie, Justitie en Financiën, zowel op Belgisch als Europees niveau.

Als ondervoorzitter van het College voor de strijd tegen de fiscale en sociale fraude ondersteun ik eveneens de samenwerking die daar gerealiseerd wordt.

Om specifieke sector gebonden problemen aan te pakken, wordt sinds geruime tijd geregeld een tripartite overleg georganiseerd tussen het beleid, de SIOD met de sociale inspectiediensten en de sociale partners (werkgevers- en werknemersorganisaties). Dat overleg resulteert in een zogenaamd Plan voor Eerlijke Concurrentie (PEC) en omvat concrete maatregelen om sociale fraude in de sector te bestrijden en eerlijke concurrentie te bevorderen. Samen met de SIOD analyseer ik of bijkomende sectoren kunnen aangespoord worden om tot dergelijke PEC's te komen.

De gevolgen van de implementatie van de Mobility Package wordt van nabij gevuld door mijn kabinet, de SIOD en de federale en regionale inspectiediensten. We doen dit in samenwerking met de bevoegde federale en regionale ministers en de FOD Mobiliteit.

Samen met minister van Overheidsbedrijven ondersteun ik de uitwerking van een nieuwe bepaling in de postwet van 26 januari 2018.

Deze bepaling verplicht postbedrijven voor de levering van postzendingen (o.a. pakjes) een arbeidsovereenkomst te hebben met een bepaald percentage van alle fysieke personen die rechtstreeks of onrechtstreeks activiteiten uitvoeren, zoals ophalen of distributie van postzendingen. Dit geldt in het bijzonder voor de "last mile"-leveringen, en bedrijven met een bepaalde omzet in België.

We willen zo een rem zetten op de vele kleine en middelgrote bedrijven in onderaanneming, gekenmerkt door een sterke afhankelijkheid van de onderaannemers ten opzichte van de opdrachtgever.

Het zijn immers de uitvoerders tewerkgesteld door deze onderaannemers die er de prijs voor betalen, via de race to the bottom qua lonen en werkcondities.

Dergelijke maatregelen liggen helemaal in lijn met het voorstel dat ik mijn kabinet liet uitwerken in de strijd

contre le dumping social dans divers secteurs à risque, tels que la construction, le nettoyage et les coursiers.

Dans cette proposition, il s'agit de limiter la chaîne de sous-traitance et de l'obligation d'employer un pourcentage des exécutants dans les conditions d'un contrat de travail.

Afin de mettre un terme à cette "course vers le bas", je proposerai également d'interdire la simple externalisation du contrat par les travailleurs indépendants à une autre entreprise.

#### Bien-être

Comme le plan d'action 2021, le plan stratégique pluriannuel fixe un certain nombre d'objectifs stratégiques.

Il s'agit notamment de la création d'un marché du travail inclusif qui garantit la sécurité et la santé au travail pour tous les travailleurs et donc aussi plus de contrôles sur les travailleurs détachés et leurs conditions de travail et de vie.

Les événements récents ont montré qu'il est important de renforcer le contrôle des règles qui permettent de garantir le bien-être, la sécurité et la santé au travail (crise COVID-19, accidents dramatiques, ...). Et dans ce contexte, il est important de renforcer la coopération entre l'inspection Contrôle du bien-être au travail (CBE) et les services d'inspection sociale des Régions et de la Communauté germanophone.

Le non-respect des règles de santé et de sécurité au travail est souvent lié à la fraude sociale.

C'est pourquoi, dès son entrée en fonction, le gouvernement a entrepris d'aligner progressivement le nombre d'inspecteurs sur les normes fixées par l'Organisation internationale du travail.

Je continue à m'efforcer d'atteindre cette norme. Toutefois, cela doit également tenir compte des efforts budgétaires et des autres engagements pris par moi-même et le gouvernement dans le cadre de l'accord du gouvernement.

Les services du Contrôle du Bien-être seront davantage intégrés au fonctionnement du SIRS afin de permettre aux autres services d'inspection de se concentrer davantage sur cette question.

tegen sociale dumping in diverse risicosectoren, zoals de bouw, de schoonmaak en de koerierdiensten.

In dat voorstel gaat het om een beperking van het aantal (verticale) schakels in de (onder)aannemingsketen, en om de verplichting om een percentage van de uitvoerders van prestaties te werk te stellen via een arbeidsovereenkomst.

Om die race tot the bottom te stoppen, zal ik ook voorstellen om een verbod in te voeren op het louter uitbesteden van de opdracht door zelfstandigen aan een ander bedrijf.

#### Welzijn

Het Strategisch meerjarenplan legt, zoals in het Actieplan 2021, een aantal strategische doelstellingen vast.

Daarbij hoort het creëren van een inclusieve arbeidsmarkt die de veiligheid en de gezondheid op het werk garandeert voor alle werknemers, en dus ook meer controles op gedetacheerde werknemers en hun werk- en leefomstandigheden.

De recente actualiteit heeft het belang aangetoond van de versterking van de controle op de regels die het welzijn, de veiligheid en de gezondheid op het werk waarborgen (COVID-19-crisis, dramatische ongevallen, ...). In dit verband is het dus belangrijk de samenwerking te versterken tussen de inspectie Toezicht op het Welzijn (TWW) op het werk met de sociale inspectiediensten van de Gewesten en van de Duitstalige Gemeenschap.

Het niet naleven van de regels rond de veiligheid en de gezondheid op het werk, is vaak gelinkt met sociale fraude.

Daarom heeft de regering bij haar aantreden ook vooropgesteld het aantal inspecteurs geleidelijk in lijn te brengen met de normen van de Internationale Arbeidsorganisatie.

Ik blijf deze norm nastreven. Hierbij moet echter ook rekening gehouden worden met de begrotingsinspanningen en de andere engagementen die door mezelf en de regering zijn aangegaan in het kader van het regeerakkoord.

TWW zal beter worden geïntegreerd binnen de werking van de SIOD, om te zorgen dat ook andere inspectiediensten zich meer op deze kwestie richten.

### Traite des êtres humains

Étant donné qu'une approche qualitative du phénomène de la traite des êtres humains et de l'exploitation économique, qui nécessite une bonne coopération avec les services de police, requiert une capacité des équipes d'inspection spécialisées supérieure à celle actuellement disponible, le recrutement d'inspecteurs supplémentaires est extrêmement bienvenu.

Je voudrais également attirer l'attention sur le fait que la détection des victimes de la traite des êtres humains ne peut se traduire par un objectif budgétaire pour les services d'inspection.

Aider les victimes en les orientant vers les centres d'accueil spécialisés nécessite des ressources et du temps qui ne doivent pas être gaspillés car la priorité serait donnée à l'objectif budgétaire.

### Discrimination

L'efficacité des pouvoirs spéciaux des inspecteurs sociaux dans le domaine de la discrimination sera améliorée.

Les ressources financières et humaines consacrées au développement des techniques d'exploration des données permettront de trouver un nouvel équilibre dans la fourniture de preuves aux victimes de discrimination.

### Plan d'action opérationnel 2022

La conversion actualisée des objectifs stratégiques du nouveau plan stratégique à long terme dans le plan d'action opérationnel 2022 a débuté au début du mois d'octobre. Les services d'inspection sociale doivent soumettre leurs propositions d'actions de contrôle concrètes, récurrentes ou nouvelles, communes et individuelles, au SIRS, qui est chargé de les concrétiser dans le plan d'action opérationnel.

Ainsi, le SIRS apporte un soutien politique dans la lutte contre le travail illégal et la fraude sociale, comme le prévoit le Code pénal social.

### Code pénal social

Dans l'accord de gouvernement, le souhait a été exprimé de s'attaquer au sentiment d'impunité qui anime certains délinquants et fraudeurs. Le contrat social belge implique des droits et des obligations qui doivent être garantis et mis en œuvre de manière correcte.

À cette fin, avec les autres ministres compétents, nous travaillons sur une réforme globale du code pénal social

### Menschenhandel

De aanwerving van extra inspecteurs is uiterst welkom, gezien een kwalitatieve aanpak van het fenomeen van mensenhandel en economische uitbuiting, waarbij goed moet kunnen worden samengewerkt met de politiediensten, een uitgebreidere capaciteit van de gespecialiseerde inspectieteams vergt dan momenteel beschikbaar is.

Ik wil hier toch ook de aandacht vestigen op het feit dat de detectie van slachtoffers van mensenhandel zich niet laat vertalen in een budgettaire doelstelling voor de inspectiediensten.

Het helpen van slachtoffers door hen te verwijzen naar de gespecialiseerde opvangcentra vergt middelen en tijd, die niet mogen ontbreken omdat prioriteit zou worden gegeven aan een budgettaire doelstelling.

### Discriminatie

De effectiviteit van de bijzondere bevoegdheden van de sociaal inspecteurs rond discriminatie wordt verbeterd.

Financiële middelen en mensen om datamining-technieken te ontwikkelen zullen er mee voor zorgen dat een nieuw evenwicht kan worden gevonden in de bewijsvoering voor slachtoffers van discriminatie.

### Operationeel Actieplan 2022

De geactualiseerde vertaalslag van de strategische objectieven uit het nieuwe Strategisch meerjarenplan naar het operationeel actieplan 2022, werd begin oktober ingezet. De sociale inspectiediensten moeten hun voorstellen van concrete recurrente of nieuwe, gemeenschappelijke en individuele controleacties overmaken aan de SIOD, die instaat voor de verdere concretisering in het operationeel actieplan.

Op die manier zorgt de SIOD voor de beleidsondersteuning bij de strijd tegen de illegale arbeid en de sociale fraude, zoals voorzien is in het Sociaal Strafwetboek.

### Sociaal Strafwetboek

In het regeringsakkoord werd de wens geuit het gevoel van straffeloosheid dat sommige overtreders en fraudeurs drijft, aan te pakken. Het Belgische sociale contract impliceert rechten en plichten die op een correcte manier moeten worden gewaarborgd en uitgevoerd.

Met dit doel, werk ik, samen met de andere bevoegde ministers, aan een algemene hervorming van het wetboek

afin notamment d'y inclure une définition du dumping social et de renforcer les sanctions mais également sur l'évaluation de la charte entre les organisations patronales et d'indépendants et les services d'inspection sociale.

#### Coopération entre les administrations fiscales, sociales et économiques

L'échange d'informations entre les différentes administrations fiscales, sociales et économiques sera renforcé afin d'assurer une plus grande efficacité et de permettre une plus grande simplification administrative.

Et la coopération entre les différents services d'inspection sociale, les services d'inspection fiscale, les services d'inspection économique et le pouvoir judiciaire sera également améliorée.

En tant que vice-président du Collège de lutte contre la fraude sociale et fiscale, j'ai élaboré, avec mon collègue Van Peteghem, qui préside ce Collège, un plan d'action concret intitulé "Lutte contre la fraude sociale et fiscale".

En 2022, les actions qui y sont inscrites, y compris, donc, les actions à mener par les inspections sociales définies au sein du Comité stratégique du SIRS, seront déployées et mises en œuvre en vue d'atteindre les objectifs budgétaires.

L'un des chantiers inclus dans ce plan concerne le contrôle multidisciplinaire des projets d'infrastructure et des chantiers de construction à grande échelle.

Comme beaucoup de ces projets sont des appels d'offres publics, je ferai évaluer toutes les dispositions prises au niveau national et régional pour prévenir le dumping social et l'exploitation de la main-d'œuvre à cet égard.

J'ai demandé à mon administration de prendre des initiatives pour sensibiliser davantage les pouvoirs adjudicateurs en leur fournissant des directives pratiques pour reconnaître et donc éviter le dumping social.

En outre, le non-respect du droit environnemental, social et du travail dans les marchés publics entraîne souvent une distorsion de la concurrence et donc une concurrence déloyale.

La sauvegarde de la compétitivité de nos entreprises et donc la garantie d'une concurrence loyale constituent également un objectif stratégique du plan pluriannuel.

van sociaal strafrecht. We zullen onder meer de sancties aanscherpen en een definitie van sociale dumping opnemen in het wetboek. Daarnaast zullen we werken aan de evaluatie van het charter tussen werkgevers- en zelfstandigenorganisaties en sociale inspectiediensten.

#### Samenwerking tussen de fiscale, sociale en economische administraties

De uitwisseling van informatie tussen de verschillende fiscale, sociale en economische administraties zal worden verbeterd, om een grotere doeltreffendheid te garanderen en meer administratieve vereenvoudiging mogelijk te maken.

Ook de samenwerking tussen de verschillende sociale inspectiediensten, belastinginspectiediensten, economische inspectiediensten en het gerechtelijk apparaat zal worden verbeterd.

Als ondervoorzitter van het College voor sociale en fiscale fraudebestrijding heb ik samen met mijn collega Van Peteghem, die voorzitter van dit College is, een concreet actieplan "Sociale en Fiscale Fraudebestrijding" uitgewerkt.

In 2022 worden met het oog op het bereiken van de budgettaire doelstellingen de acties van het plan verder uitgerold en uitgevoerd, waaronder dus de acties te ondernemen door de sociale inspectiediensten, zoals vastgelegd door het Strategisch Comité van de SIOD.

Eén van de werven, opgenomen binnen dit plan, heeft betrekking op de multidisciplinaire controle op grootschalige infrastructuurprojecten en bouwwerven.

Omdat veel van deze projecten publieke aanbestedingen zijn, zal ik alle afspraken op landelijk en regionaal vlak laten evalueren om sociale dumping en arbeidsuitbuiting hierbij te voorkomen.

Ik heb gevraagd aan mijn administratie om initiatieven te nemen om de aanbestedende overheden verder te sensibiliseren door hen praktische richtlijnen te bieden om sociale dumping te herkennen en dus te vermijden.

Het niet naleven van het milieu-, sociaal en arbeidsrecht bij overheidsopdrachten leidt immers vaak tot een vervalsing van de mededinging en dus oneerlijke concurrentie.

Het waarborgen van het concurrentievermogen van onze bedrijven en het garanderen van eerlijke concurrentie is ook een strategische doelstelling van het meerjarenplan.

Il est donc très important d'utiliser pleinement le potentiel de la législation pour garantir une concurrence saine entre les entrepreneurs.

Mais dans le même temps, des contrôles devront toujours être effectués: après tout, le dumping social ne s'arrête pas à l'attribution du marché.

#### Renforcer la collaboration internationale

En octobre 2021, un contrôle routier conjoint sera effectué, impliquant les forces de police belges et étrangères et nos services d'inspection sociale. Ils vérifieront le respect des mesures de lutte contre le dumping social contenues dans le nouveau paquet Mobilité.

J'ai insisté pour que le nombre d'inspections trans-frontalières soit augmenté.

Nous coopérons dans tous les domaines pour développer l'Autorité européenne du travail et soutenons pleinement les "inspections concertées et conjointes".

#### **Administrations**

##### Simplification administrative

Le travail de simplification administrative se poursuivra au niveau des administrations et instituts de sécurité sociale afin de faciliter la vie des employeurs, des travailleurs et des bénéficiaires d'allocations.

Une attention particulière sera aussi portée sur le langage utilisé dans les explications fournies par le SPF et l'ONEM aux travailleurs et aux entreprises, pour que chacun puisse plus facilement comprendre ses droits et ses obligations.

##### Administrateurs généraux et administrateurs adjoints

À la suite d'une procédure de sélection, le nouvel administrateur général, M. Jean-Marc Vandenbergh et le nouvel administrateur général adjoint, M. Axel Delvoie, ont pris leurs fonctions au sein de l'ONEm.

Je les félicite chaleureusement et suis convaincu de l'excellent travail qui sera réalisé.

Het is bijgevolg van groot belang dat het potentieel van de wetgeving ten volle wordt benut om een gezonde mededinging tussen ondernemers te waarborgen.

Maar tegelijk zullen er altijd controles nodig blijven: sociale dumping stopt immers niet op het moment dat de opdracht is gegund.

#### Internationale samenwerking versterken

In oktober 2021 nog wordt een gemeenschappelijke wegcontrole uitgevoerd, met inzet van Belgische en buitenlandse politiediensten en onze sociale inspectiediensten. Zij zullen daarbij de naleving van maatregelen van het nieuwe Mobility Package controleren ter bestrijding van de sociale dumping.

Ik heb erop aangedrongen om het aantal grensoverschrijdende inspecties terug op te drijven.

Wij werken op alle vlakken mee aan de uitbouw van de Europese Arbeidsautoriteit en ondersteunen ten volle de "concerted and joint inspections".

#### **Administraties**

##### Administratieve vereenvoudiging

Op het niveau van de administraties en instellingen van de sociale zekerheid zal verder worden gewerkt aan administratieve vereenvoudiging om het leven van werkgevers, werknemers en uitkeringsgerechtigden te vergemakkelijken.

Er zal ook bijzondere aandacht worden besteed aan het taalgebruik in de toelichting die de FOD en de RVA aan de werknemers en de ondernemingen verstrekken, zodat iedereen zijn rechten en plichten gemakkelijker kan begrijpen.

##### Algemeen en adjunct-administrateurs

Na een selectieprocedure zijn de nieuwe administrateur-generaal, de heer Jean-Marc Vandenbergh, en de nieuwe adjunct-administrateur-generaal, de heer Axel Delvoie, in functie getreden bij de RVA.

Ik feliciteer hen van harte en ben overtuigd van het uitstekend werk dat zal worden verricht.

Par ailleurs, le poste d'Administrateur général de la CAPAC étant devenu vacant, une procédure de recrutement sera prochainement lancée via le SELOR. Je remercie l'Administratrice générale adjointe, Mme De Sutter d'assurer l'intérim jusqu'à la nomination d'un nouvel administrateur-général.

*Le ministre du Travail,*

Pierre-Yves DERMAGNE

Voorts zal binnenkort via SELOR een aanwervingsprocedure worden gestart, gezien de post van administrateur-generaal van de HVW vacant is. Ik wil de adjunct-administrateur-generaal, mevrouw De Sutter, bedanken voor haar optreden als ad interim-administrateur-generaal tot een nieuwe administrateur-generaal is benoemd.

*De minister van Werk,*

Pierre-Yves DERMAGNE