

BELGISCHE KAMER VAN
VOLKSVERTEGENWOORDIGERS

14 mei 2025

BELEIDSVERKLARING

van de vice-eersteminister en
minister van Werk, Economie en Landbouw

(*partim*: Werk)

Verslag

namens de commissie
voor Sociale Zaken, Werk en
Pensioenen
uitgebracht door
mevrouw **Florence Reuter**

Inhoud	Blz.
I. Inleidende uiteenzetting	3
II. Algemene bespreking.....	3
A. Vragen en opmerkingen van de leden.....	3
B. Antwoorden van de minister	81
C. Replieken en aanvullende antwoorden	124
III. Voorstellen van aanbeveling en stemmingen.....	125
Bijlage: Aangenomen aanbeveling.....	133

Zie:

Doc 56 0767/ (2024/2025):
001 tot 043: Beleidsverklaringen.
044 tot 073: Verslagen.

CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS
DE BELGIQUE

14 mai 2025

EXPOSÉ D'ORIENTATION
POLITIQUE

du vice-premier ministre et ministre de
l'Emploi, de l'Économie et de l'Agriculture

(*partim*: Emploi)

Rapport

fait au nom de la commission
des Affaires sociales, de l'Emploi et
des Pensions
par
Mme **Florence Reuter**

Sommaire	Pages
I. Exposé introductif.....	3
II. Discussion générale.....	3
A. Questions et observations des membres.....	3
B. Réponses du ministre	81
C. Répliques et réponses complémentaires	124
III. Propositions de recommandation et votes.....	125
Annexe: Recommandation adoptée	133

Voir:

Doc 56 0767/ (2024/2025):
001 à 043: Exposés d'orientation politique.
044 à 073: Rapports.

**Samenstelling van de commissie op de datum van indiening van het verslag/
Composition de la commission à la date de dépôt du rapport**

Voorzitter/Président: Denis Ducarme

A. — Vaste leden / Titulaires:

N-VA	Frieda Gijbels, Wouter Raskin, Axel Ronse
VB	Kurt Moons, Ellen Samyn
MR	Denis Ducarme, Florence Reuter
PS	Caroline Désir, Marie Meunier
PVDA-PTB	Nadia Moscufo, Robin Tonnaïu
Les Engagés	Isabelle Hansez, Anne Pirson
Vooruit	Anja Vanrobaeys
cd&v	Nathalie Muylle
Ecolo-Groen	Sarah Schlitz
Open Vld	Vincent Van Quickenborne

B. — Plaatsvervangers / Suppléants:

Eva Demesmaeker, Kathleen Depoorter, Lotte Peeters, Wim Van der Donckt
Britt Huybrechts, Dieter Keuten, Dominiek Snelpe
Daniel Bacquellaine, Christophe Bombled, Victoria Vandenberg
Frédéric Daerden, Dimitri Legasse, Sophie Thémont
Roberto D'Amico, Kim De Witte, Raoul Hedebouw
Xavier Dubois, Jean-François Gatelier, Aurore Tourneur
Fatima Lamarti, Funda Oru
Leentje Grillaert, Nahima Lanjri
Petra De Sutter, Dieter Vanbesien
Alexia Bertrand, Irina De Knop

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

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

DAMES EN HEREN,

Uw commissie heeft de beleidsverklaring van de vice-eersteminister en minister van Werk, Economie en Landbouw (*partim*: Werk), de heer David Clarinval, besproken tijdens haar vergaderingen van 18 en 25 maart 2025.

I. — INLEIDENDE UITEENZETTING

De heer David Clarinval, viceminister en minister van Werk, Economie en Landbouw, zet de krachtlijnen uiteen van zijn beleidsverklaring (partim: Werk) (DOC 56 0767/002).

II. — ALGEMENE BESPREKING

A. Vragen en opmerkingen van de leden

Mevrouw Eva Demesmaecker (N-VA) merkt op dat het bevorderen van tewerkstelling de rode draad vormt van de beleidsverklaring van de minister. Dit is uiterst positief. De huidige werkzaamheidsgraad blijft zorgwekkend laag, momenteel werken 1,9 miljoen mensen niet, waarvan twee derde een vervangingsinkomen ontvangt. Hoe langer mensen uit de arbeidsmarkt verdwijnen, hoe moeilijker het wordt om opnieuw te activeren. De beleidsverklaring voorziet een concreet en uitgebreid maatregelenpakket om de beoogde 80 % werkzaamheidsgraad voor België te bereiken. De uitdaging ligt nu in de intelligente en snelle uitvoering van deze maatregelen.

De eerste pijler van de beleidsverklaring betreft de hervorming van de sociale bescherming. Terwijl sociale bescherming essentieel blijft, is het voortijdig afschrijven van mensen met een aanzienlijk arbeidspotentieel onaanvaardbaar. Het commissielid benadrukt de noodzaak om mensen die afhangen van bestaande uitkeringsstelsels meer te gaan activeren.

De tweede pijler uit de beleidsverklaring richt zich op jobcreatie. Gezien de huidige internationale handelsconflicten, bevindt het economische weefsel in België zich onder druk. Het is van cruciaal belang om concurrentieel te blijven, zowel op economisch als sociaal vlak. Een proactieve aanpak waarin internationale crisissen niet enkel als bedreiging, maar ook als opportuniteit worden gezien, is nodig.

Een andere prioriteit uit de beleidsverklaring is ervoor zorgen dat werken meer loont. Momenteel wordt arbeid in dit land extreem zwaar belast, terwijl werk de beste garantie biedt tegen armoede en de drijvende kracht

MESDAMES, MESSIEURS,

Votre commission a examiné l'exposé d'orientation politique du vice-premier ministre et ministre de l'Emploi, de l'Économie et de l'Agriculture (*partim*: Emploi), M. David Clarinval, lors de ses réunions des 18 et 25 mars 2025.

I. — EXPOSÉ INTRODUCTIF

M. David Clarinval, vice-premier ministre et ministre de l'Emploi, de l'Économie et de l'Agriculture, expose les lignes de force de son exposé d'orientation politique (partim: Emploi) (DOC 56 0767/002).

II. — DISCUSSION GÉNÉRALE

A. Questions et observations des membres

Mme Eva Demesmaecker (N-VA) constate que la promotion de l'emploi est le fil rouge de l'exposé d'orientation politique du ministre. C'est extrêmement positif. Avec 1,9 million de personnes inactives, dont deux tiers perçoivent un revenu de remplacement, le taux d'emploi actuel reste préoccupant. Plus les personnes restent longtemps éloignées du marché du travail et plus il est difficile de les réactiver. L'exposé d'orientation politique prévoit un ensemble de mesures concrètes et détaillées pour atteindre l'objectif de 80 % de taux d'emploi en Belgique. Le défi qui se pose aujourd'hui est de les mettre en œuvre de manière intelligente et rapide.

Le premier pilier de l'exposé d'orientation politique concerne la réforme de la protection sociale. Si la protection sociale demeure essentielle, il est inacceptable de mettre prématurément au rebut des personnes qui ont un potentiel de travail considérable. La membre de la commission souligne la nécessité de réactiver davantage ceux qui dépendent des régimes de prestations existants.

Le deuxième pilier de l'exposé d'orientation politique se concentre sur la création d'emplois. Compte tenu des conflits commerciaux internationaux actuels, le tissu économique belge est sous pression. Il est crucial de rester compétitif, tant sur le plan économique que social. Il faut mener une approche proactive dans laquelle les crises internationales ne sont pas seulement vues comme une menace, mais aussi comme une opportunité.

Une autre priorité de l'exposé d'orientation politique est de faire en sorte que le travail soit plus rémunérateur. Aujourd'hui, celui-ci est extrêmement taxé en Belgique, alors qu'il constitue le meilleur garant contre la pauvreté

is achter welvaart en koopkracht. Werken moet fiscaal aantrekkelijker worden door een fiscale hervorming en de mogelijkheid om fiscaal voordelig bij te verdienen.

De uitvoering van deze hervormingen vereist een gecoördineerde inspanning. Er moeten concrete uitvoeringsbesluiten worden opgesteld die worden omgezet in werkbare en controleerbare processen en procedures. Alle betrokken partners hebben hierin een rol te spelen, zodat het nieuwe beleid daadwerkelijk wordt geïmplementeerd, opgevolgd en geëvalueerd.

Hervorming is een teaminspanning, waarbij sociale partners moeten worden overtuigd van de urgentie van deze hervormingen, zodat zij zich constructief en actief engageren. Enkel door gezamenlijke inspanningen kan de sociale bescherming worden gemoderniseerd en betaalbaar blijven.

Wie kan werken, ook mensen met een beperking, moet worden geactiveerd. Indien dit niet gebeurt, dreigt het volledige sociale beschermingssysteem onhoudbaar te worden. Werkgevers en werknemers dragen hierin een gedeelde verantwoordelijkheid.

Mevrouw Demesmaecker onderstreept dat het algemeen belang steeds voorrang moet krijgen op individuele belangen. De implementatie van deze hervormingen vormt evenwel een uitdaging voor de bevoegde ministers.

De heer Axel Ronse (N-VA) benadrukt allereerst het cruciale belang van een tijdige uitvoering van de hervormingen van de arbeidsmarkt zoals voorzien in de beleidsverklaring. De spreker pleit ervoor om deze voor de zomer door het Parlement te laten goedkeuren, aangezien veel van de terugverdieneffecten zich situeren binnen zowel het beleid van de minister voor Sociale Zaken, de heer Frank Vandenbroucke, inzake de integratie van langdurig zieken, als binnen het domein van de minister van Werk, de heer David Clarinval.

Wat de *Federal Learning Account* (FLA) betreft, vraagt de heer Ronse zich af welk alternatief instrument de minister zal voorstellen? Zal het Parlement zich voor een derde keer over de FLA moeten buigen?

Daarnaast richt de spreker zich op het arbeidspotentieel van langdurig zieken, een dossier waarin samenwerking met de minister voor Sociale Zaken, de heer Frank Vandenbroucke noodzakelijk is. Hoe zal dit arbeidspotentieel concreet worden gemeten?

Een ander aandachtspunt betreft de loonvorming, specifiek de stijgende kostprijs van maaltijdcheques. Wat zal de impact hiervan zijn op de wet van 26 juli 1996 tot

et le moteur de la prospérité et du pouvoir d'achat. Il faut aussi le rendre plus attractif fiscalement, grâce à une réforme fiscale et à la possibilité de percevoir des revenus d'appoint de manière fiscalement avantageuse.

La mise en œuvre de ces réformes nécessite un effort coordonné. Des décisions concrètes de mise en œuvre doivent être élaborées et converties en processus et en procédures réalistes et vérifiables. Toutes les parties prenantes ont un rôle à jouer à cet égard, afin que la nouvelle politique soit effectivement mise en œuvre, suivie et évaluée.

La réforme est un effort collectif, dans lequel les partenaires sociaux doivent être convaincus de l'urgence de ces réformes, afin qu'ils s'engagent de manière constructive et active. Seuls des efforts conjoints permettront de moderniser la protection sociale et d'assurer sa finançabilité.

Ceux qui peuvent travailler, y compris les personnes handicapées, doivent être activés. Sinon, c'est l'ensemble du système de protection sociale qui risque de devenir insoutenable. Employeurs et travailleurs ont une responsabilité partagée à cet égard.

Mme Desmesmaecker souligne que l'intérêt général doit toujours primer sur les intérêts individuels. La mise en œuvre de ces réformes représente néanmoins un défi pour les ministres compétents.

M. Axel Ronse (N-VA) souligne tout d'abord l'importance cruciale de mettre en œuvre les réformes du marché du travail en temps utile, comme le prévoit l'exposé d'orientation politique. Il plaide pour que le Parlement approuve cet exposé avant l'été, car de nombreux effets retour relèvent à la fois de la politique du ministre des Affaires sociales, M. Frank Vandenbroucke, en ce qui concerne l'intégration des malades de longue durée, et de celle du ministre de l'Emploi, M. David Clarinval.

En ce qui concerne le *Federal Learning Account* (FLA), M. Ronse demande quel sera l'instrument alternatif proposé par le ministre. Le Parlement devra-t-il se pencher sur le FLA une troisième fois?

L'intervenant aborde ensuite le potentiel de travail des malades de longue durée, un dossier pour lequel la coopération avec le ministre des Affaires sociales, M. Frank Vandenbroucke, est indispensable. Comment ce potentiel sera-t-il mesuré concrètement?

Un autre point d'attention concerne la formation des salaires, en particulier l'augmentation du coût des chèques-repas. Quel sera l'impact de cette évolution

bevordering van de werkgelegenheid en tot preventieve vrijwaring van het concurrentievermogen, laatst gewijzigd bij de wet van 19 maart 2017, ook de loonnormwet genoemd?

Verder vraagt het commissielid naar de stand van zaken inzake overleg met de sociale partners. Nu het eerste akkoord binnen de Groep van Tien is bereikt, zal de minister verder in gesprek gaan met de sociale partners over de essentiële elementen van het regeerakkoord? Discussies hierover zouden moeten vermeden worden, aangezien het regeerakkoord het kader vormt, terwijl de sociale partners slechts de modaliteiten invullen. Is er al een consensus bij de sociale partners over de invulling van die modaliteiten?

Ook wijst het commissielid op de samenwerking met andere ministers, ook met deelstaatsministers, die nodig zijn bij het doorvoeren van de hervormingen van de werkloosheidsuitkeringen, o.a. wat de beperking van knelpuntopleidingen tot twee jaar betreft. Deze laatste genoemde maatregel zal de instroom in cruciale sectoren zoals de zorg, het onderwijs en het sociaal werk beïnvloeden.

Zal de kunstwerkuitkering ook beperkt worden in de tijd en is er hierbij rekening gehouden met de meerjarenbegroting?

Daarnaast kaart de heer Ronse het flexi-jobstatuut aan. Vanaf 1 januari 2024 zal het niet langer mogelijk zijn om een flexi-job uit te oefenen bij een werkgever waar men reeds is te werk gesteld in het kader van een andere arbeidsrelatie. Dit creëert praktische belemmeringen voor sectoren zoals uitzendkantoren en leidt volgens de spreker tot ongewenste beperkingen van het flexi-jobbeleid en een ongelijk speelveld voor flexi-jobbers, waarvoor een oplossing nodig is.

Tot slot wenst de spreker de minister veel moed en doorzettingsvermogen toe bij de implementatie van deze historische hervormingen. Die hervormingen zijn essentieel om de sociale zekerheid te beschermen en veilig te stellen voor toekomstige generaties.

De voltallige N-VA-fractie steunt het beleid van de minister volledig.

De heer Kurt Moons (VB) vindt dat de beleidsverklaring niet veel toevoegt aan het regeerakkoord. Hij hekelt ook het gebrek aan een budgettair kader, terwijl dat vereist is overeenkomstig artikel 121bis van het Reglement van de Kamer. Waarom vermeldt de minister niet de budgettaire impact van zijn beleid? Is dit nog niet

sur la loi du 26 juillet 1996 relative à la promotion de l'emploi et à la sauvegarde préventive de la compétitivité, modifiée en dernier lieu par la loi du 19 mars 2017, également appelée "loi sur la norme salariale"?

Le membre de la commission s'interroge également sur l'état d'avancement des concertations avec les partenaires sociaux. Le premier accord ayant été conclu au sein du Groupe des Dix, le ministre poursuivra-t-il la discussion sur les éléments essentiels de l'accord de gouvernement avec les partenaires sociaux? Les discussions à ce sujet sont à éviter, dès lors que l'accord de gouvernement constitue le cadre et que les partenaires sociaux ne font qu'en préciser les modalités. Est-on parvenu à un consensus auprès de ces derniers sur les modalités concrètes?

Le membre de la commission insiste également sur la coopération avec d'autres ministres, y compris des entités fédérées, qui sont nécessaires pour mettre en œuvre les réformes des allocations de chômage, y compris la limitation à deux ans des formations vers les métiers en pénurie. Cette dernière mesure influera sur l'afflux de travailleurs dans des secteurs cruciaux tels que les soins de santé, l'enseignement et le travail social.

L'allocation du travail des arts sera-t-elle également limitée dans le temps et le budget pluriannuel a-t-il été pris en compte à cet égard?

M. Ronse aborde également le statut du flexi-job. À partir du 1^{er} janvier 2024, il ne sera plus possible d'exercer un flexi-job chez un employeur auprès duquel le travailleur travaille déjà dans le cadre d'une autre relation de travail. Cette mesure crée des obstacles pratiques pour des secteurs tels que les agences d'intérim et entraîne, selon l'intervenant, des restrictions indésirables sur la politique en matière de flexi-job et une concurrence inégale pour les flexi-jobistes. Une solution s'impose en la matière.

Enfin, l'intervenant souhaite au ministre beaucoup de courage et de persévérance dans la mise en œuvre de ces réformes historiques, qui sont essentielles pour protéger et préserver la sécurité sociale pour les générations futures.

L'ensemble du groupe N-VA soutient pleinement la politique du ministre.

M. Kurt Moons (VB) estime que l'exposé d'orientation politique n'ajoute pas grand-chose à l'accord de gouvernement. Il critique également l'absence de cadre budgétaire, pourtant exigé par l'article 121bis du Règlement de la Chambre. Pourquoi le ministre ne mentionne-t-il pas l'impact budgétaire de sa politique?

afgeklopt binnen de regering-De Wever? Het overgrote deel van de beleidsverklaringen bevat geen budgettair kader. Vindt de minister het zelf ook niet onbetamelijk om een beleid voor te stellen zonder enige financiële onderbouwing? Is dat wat we in de toekomst mogen verwachten van deze regering, die naar eigen zeggen financieel orde op zaken wenst te stellen? Of vraagt de minister een blanco cheque te tekenen?

De minister vertrekt van de huidige sociaal-economische toestand van België, die op zijn minst zorgwekkend is. Er bestaat zelfs het risico dat ons land het grootste begrotingstekort van Europa zal hebben. De minister erkent de noodzaak van grondige hervormingen en de regering-De Wever verbindt er zich toe een deel ervan bij het begin van de legislatuur door te voeren.

De spreker vindt ook dat er grote stappen zouden kunnen worden gezet in het veiligstellen van ons sociaal beleid door middel van het substantieel verhogen van het aantal werkenden in onze samenleving.

De minister heeft het terecht over de grote onevenwichten op onze arbeidsmarkt, met zijn structurele tekortkomingen. Zo zijn er enerzijds 320.000 niet-werkende werkzoekenden en 580.000 langdurig zieke. Dat zijn dus in totaal 850.000 door de overheid betaalde niet werkende burgers. Anderzijds zijn er 175.000 vacatures die niet ingevuld geraken. Deze onevenwichten bestaan al heel lang, maar worden nooit concreet en doortastend aangepakt.

Volgens de spreker moeten vier fenomenen in acht worden genomen bij de aanpak van een verder negatief evoluerende arbeidsmarkt.

Ten eerste is er de steeds stijgende arbeidskost. Door de inflatie denken bedrijven twee keer na voor ze nieuwe aanwervingen overwegen.

Ten tweede is de opgetekende jobcreatie van de laatste jaren veelal toe te schrijven aan aanwervingen in de publieke eerder dan in de private sector, en is die dus minder gerelateerd aan economische groei. Deze jobs betekenen eerder een extra kost voor de overheid dan een financiële opbrengst.

Ten derde: door de vergrijzing van onze bevolking is relatief en geleidelijk aan meer nood aan de vervanging van mensen in bestaande jobs, eerder dan aan de invulling van nieuwe jobs als gevolg van economische

La question n'a-t-elle pas encore été arrêtée au sein du gouvernement De Wever? La grande majorité des exposés d'orientation politique sont dépourvus de cadre budgétaire. Le ministre ne trouve-t-il pas incorrect de proposer une politique non étayée financièrement? Est-ce à cela que nous pouvons nous attendre de la part de ce gouvernement à l'avenir, lui qui prétend vouloir mettre de l'ordre dans les finances? À moins que le ministre nous demande de signer un chèque en blanc?

Le ministre part de la situation socio-économique actuelle de la Belgique, pour le moins préoccupante. Notre pays risque même d'enregistrer le déficit budgétaire le plus important d'Europe. Le ministre reconnaît la nécessité de réformer en profondeur et le gouvernement De Wever s'engage à mettre en œuvre une partie de celles-ci dès le début de la législature.

L'intervenant estime également que de grands progrès pourraient être réalisés pour préserver notre politique sociale en augmentant substantiellement le nombre d'actifs dans notre société.

Le ministre a souligné à juste titre les grands déséquilibres de notre marché du travail, avec ses déficiences structurelles. On dénombre ainsi, d'une part, 320.000 demandeurs d'emploi inactifs et 580.000 malades de longue durée, soit un total de 850.000 citoyens sans emploi payés par l'État et, d'autre part, 175.000 postes qui ne trouvent pas de candidats. Ces déséquilibres existent depuis des lustres, mais n'ont jamais été traités de manière concrète et efficace.

L'intervenant estime que quatre phénomènes doivent être pris en compte pour lutter contre un marché du travail qui ne cesse de se dégrader.

Premièrement, il y a les coûts du travail en constante augmentation. En raison de l'inflation, les entrepreneurs réfléchissent à deux fois avant d'envisager de nouvelles embauches.

Deuxièmement, la création d'emplois enregistrée ces dernières années est principalement attribuable au recrutement dans le secteur public, plutôt que dans le secteur privé, et est donc moins liée à la croissance économique. Ces emplois représentent un coût supplémentaire pour les finances publiques plutôt que des recettes financières.

Troisièmement, en raison du vieillissement de notre population, il est nécessaire de remplacer progressivement les personnes occupant des emplois existants, plutôt que de créer de nouveaux emplois en raison de la

groei. Een sterk activerende aanpak van het huidige leger niet-werkende personen dringt zich dan ook op.

Ten slotte is er ook een duidelijke mismatch tussen de gevraagde profielen en de beschikbare *skill sets* bij het aanbod werkzoekenden.

Volgens de spreker is de huidige situatie ook te verklaren door de politieke inertie van de voorbije jaren. De grootste oorzaken van de onevenwichten werden en worden nooit openlijk aangekaart en/of benoemd. De grote regionale verschillen in werkzaamheids- en werkloosheidsgraad worden steeds onder die Belgische mat geveegd. De meest recente cijfers van het vierde kwartaal van 2024 maken dit onmiskenbaar duidelijk.

De werkzaamheidsgraad in België bedraagt momenteel 72,8 %, een stijging van 0,5 procentpunt ten opzichte van het derde kwartaal. In Vlaanderen ligt dit cijfer op 78,2 %, een toename van 1,9 procentpunt. In Wallonië daarentegen is de werkzaamheidsgraad gedaald tot 66,3 %, een afname van 1,3 procentpunt. In Brussel bedraagt de werkzaamheidsgraad 63,8 %, wat neerkomt op een daling van 1,6 procentpunt.

Ook wat betreft de werkloosheidspercentages zien we een vergelijkbaar beeld. In België bedraagt de werkloosheidsgraad gemiddeld 5,9 %, met 3,8 % in Vlaanderen, 8 % in Wallonië en zelfs 12,3 % in Brussel.

Dat is dan ook de grootste kritiek van de heer Moons op de beleidsverklaring. De regering-De Wever ziet amper de regionale verschillen in de Belgische arbeidsmarkt. Alle voorgestelde maatregelen hebben betrekking op de Belgische situatie in het algemeen, terwijl er voor de activering van de niet werkenden drastisch verschillende maatregelen zouden moeten worden voorzien in de verschillende gewesten en gemeenschappen.

Hoe zal de regering de werkzaamheidsgraad in België van het huidige 72,8 % naar het beoogde 80 % brengen in 2029? Zal elke gemeenschap naar die 80 % moeten evolueren? Of rekenen de twee mijlenver achterlopende delen van dit land nog maar eens op de ijverige Vlamingen die met hun werk de Franstalige putten wel zullen delven?

Begrijpt de minister de bezorgdheid van de Vlamingen bij de paradox dat een sterk Vlaams activeringsbeleid – door de fiscale meerinkomsten en lagere sociale uitgaven – meer federaal geld vrijmaakt voor een lakser Franstalig activeringsbeleid? Het klopt dat de beleidsverklaring overleg tussen het federale en de gewestelijke niveaus

croissance économique. Il s'impose dès lors d'adopter une approche d'activation forte vis-à-vis de la cohorte de sans-emploi que l'on connaît actuellement.

Enfin, il existe une inadéquation manifeste entre les profils recherchés et les compétences disponibles parmi les demandeurs d'emploi.

L'intervenant estime que la situation actuelle s'explique également par l'inertie politique de ces dernières années. Les principales causes des déséquilibres n'ont jamais été identifiées et/ou nommées ouvertement et ne le sont toujours pas. Les grandes différences régionales en matière de taux d'emploi et de chômage sont toujours mises sous le tapis en Belgique. Les derniers chiffres du quatrième trimestre 2024 le montrent indéniablement.

Le taux d'emploi en Belgique s'élève actuellement de 72,8 %, soit une augmentation de 0,5 point de pourcentage par rapport au troisième trimestre. En Flandre, ce chiffre se situe à 78,2 %, soit une augmentation de 1,9 point de pourcentage. En Wallonie, en revanche, le taux d'emploi a chuté à 66,3 %, soit une baisse de 1,3 point de pourcentage. À Bruxelles, ce taux s'élève à 63,8 %, ce qui représente une baisse de 1,6 point de pourcentage.

La situation est similaire en ce qui concerne les pourcentages du chômage. En Belgique, le taux de chômage s'élève en moyenne à 5,9 %: il se situe à 3,8 % en Flandre et à 8 % en Wallonie et grimpe jusqu'à 12,3 % à Bruxelles.

C'est également la principale critique de M. Moons à l'égard de l'exposé d'orientation politique. Le gouvernement De Wever reconnaît à peine les différences régionales sur le marché du travail belge. Toutes les mesures proposées concernent la situation belge en général, alors qu'il faudrait prévoir des mesures radicalement différentes en fonction des Régions et Communautés pour activer les inactifs.

Comment le gouvernement compte-t-il s'y prendre pour relever le taux d'emploi actuel de 72,8 % en Belgique vers l'objectif de 80 % à l'horizon 2029? Chaque Communauté devra-t-elle évoluer vers ces 80 %? Ou les deux parties de ce pays, qui sont tellement à la traîne, comptent-elles à nouveau sur les travailleurs flamands qui se tueront à la tâche pour combler les trous des francophones?

Le ministre comprend-il l'inquiétude des Flamands face au paradoxe selon lequel une politique d'activation flamande forte – grâce aux recettes fiscales supplémentaires et à la baisse des dépenses sociales – libère davantage de moyens du fédéral pour mener une politique d'activation francophone plus laxiste? Il

vermeldt. De spreker citeert passages uit de tekst en stelt kritische vragen: Hebben onze politici dit niet al decennia beloofd? Of hebben ze ons dat allemaal voorgelogen? Lukt het keer op keer niet om tot een akkoord te komen? Of erger nog, wilden ze niet tot overeenkomsten komen?

De vaststelling blijft dat er nog niets is verbeterd en dat de nieuwe regering exact dezelfde aanpak hanteert als vroeger, naïef onwetend of perfide wel wetend dat deze aanpak nooit de gewenste resultaten in ons land oplevert. Dat de Franstaligen deze aanpak blijven verdedigen, is begrijpelijk. De spreker vindt ze evenwel kortzichtig en betwijfelt of die überhaupt in hun belang is.

Het lid hekelt het feit dat de N-VA, die in de vorige legislatuur een wetsvoorstel had ingediend om een dergelijk normatief kader over te hevelen naar de gewesten, nu afstapt van hun confederale logica en dus instemt met de uitgeputte en desastreuze Belgische logica van een federaal normatief kader voor een per definitie persoonsgebonden materie. Enkel een doorgedreven regionalisering van het arbeidsmarktbeleid en een financiële responsabilisering van de gewesten en gemeenschappen ter zake kan zorgen voor een gedifferentieerd aanbod van maatregelen, toegespitst op de noden en behoeften van elke regio. Daarom doet het lid de aanbeveling om het arbeidsmarktbeleid structureel verder uit te diepen op gemeenschaps- en gewestniveau en naar deze niveaus over te hevelen. Enkel daar kunnen de behoeften van de burgers en de wijzigende omgevingsfactoren duidelijk in kaart worden gebracht. Een daarop afgestemd arbeidsmarktbeleid zal vervolgens de regio, de gemeenschap en de burger ten goede komen door economische en persoonlijke ontwikkeling te stimuleren.

Het lid heeft het vervolgens over de maatregelen die betrekking hebben op het activeringsbeleid. Hij begint daarbij met de werkloosheidsuitkeringen.

Naast het bieden van een tijdelijke bescherming wordt ook getracht om de werklozen te responsabiliseren en te dynamiseren. Dat is een nobel en noodzakelijk doel. Dat de uitkering beperkt zal worden tot maximaal twee jaar vindt hij sociaal verantwoord en logisch. Toch heeft hij daar enkele vragen en bedenkingen bij.

In het begin zal de werkloze een hogere steun ontvangen dan nu het geval is om vervolgens af te nemen. Wat zal het tempo van deze vermindering zijn en welke percentages van de huidige werkloosheidsvergoeding

est vrai que l'exposé d'orientation politique mentionne une concertation entre les niveaux fédéral et régional. L'intervenant cite des passages du texte et pose des questions critiques: Nos politiciens ne promettent-ils pas cela depuis des décennies? Ou nous ont-ils tous menti? Est-il si compliqué de parvenir à un accord? Ou pire encore, n'ont-ils jamais voulu aboutir à un accord?

Le constat demeure que rien ne s'est amélioré et que le nouveau gouvernement mène exactement la même approche qu'auparavant, ignorant naïvement ou sachant perfidement que cette approche ne donnera jamais les résultats escomptés en Belgique. Il est compréhensible que les francophones continuent de défendre cette approche. L'intervenant les juge imprévoyants et doute que ce soit dans leur intérêt.

L'intervenant déplore que la N-VA, qui avait déposé, sous la législature précédente, une proposition de loi visant à transférer ce cadre normatif aux régions, abandonne maintenant sa logique confédérale, et adhère ainsi à la logique belge, usée et désastreuse, d'un cadre normatif fédéral pour une matière personnelle par définition. Seule une régionalisation en profondeur de la politique de l'emploi et une responsabilisation financière des régions et des communautés en la matière peuvent garantir la mise en place d'une offre différenciée et adaptée aux besoins et aux exigences de chaque entité fédérée. C'est pourquoi l'intervenant recommande que la politique de l'emploi soit structurellement approfondie au niveau des communautés et des régions, et transférée à ces niveaux de pouvoir. Ce n'est qu'ainsi que les besoins des citoyens et les mutations de l'environnement économique pourront être clairement identifiés. Une politique de l'emploi adaptée à ces besoins profitera ensuite aux régions, aux communautés et aux citoyens en stimulant le développement économique et personnel.

L'intervenant évoque ensuite les mesures relatives à la politique d'activation. Il commence par mentionner les allocations de chômage.

Outre qu'il offrira une protection temporaire, le gouvernement tentera de responsabiliser et de dynamiser les chômeurs. C'est un objectif noble et nécessaire. L'intervenant estime qu'il est socialement responsable et logique que les allocations soient limitées à deux ans. Il pose toutefois quelques questions et exprime quelques préoccupations.

Dans un premier temps, les chômeurs bénéficieront d'allocations plus élevées qu'aujourd'hui, puis ces allocations diminueront. Quel sera le rythme de cette diminution? Et quels seront les pourcentages de l'allocation

zullen aan het begin en aan het einde van de tweejarperiodes worden toegepast?

De gewestelijke diensten voor arbeidsbemiddeling zijn ook belangrijke actoren op het vlak van activering. Wat zijn de incentives voor deze diensten om daadwerkelijk het terug-naar-het werkproces op te starten voor elke werkloze? Waarom zou dit nu plots beter lukken dan vroeger? Deze diensten hadden toen toch ook een gelijkaardige verantwoordelijkheid?

De beperking in de tijd van de werkloosheidsuitkering zal niet gelden voor mensen ouder dan 55 jaar. Het lid noemt deze uitzondering, gezien hun specifieke situatie in de arbeidsmarkt, billijk en rechtvaardig. Hij vindt evenwel dat er ook een uitzondering moeten gelden ten aanzien van werklozen in opleiding voor knelpuntberoepen. Dat zou de verbetering van de *matching* tussen de gevraagde en de aangeboden profielen ten goede kunnen komen.

De oplossing die de minister voor deze doelgroep voorziet, houdt in dat de werkloosheidsvergoeding voor wie zelf ontslag neemt mogelijk verlengd kan worden tot twaalf maanden. Welke redenen moeten door een werknemer worden aangegeven om te kunnen genieten van deze werkloosheidsvergoeding na zelf ontslag te hebben genomen? Vindt de minister dit een sociale maatregel tegenover werkwilligen en wat is de doelstelling ervan? Past de opleiding voor knelpuntberoepen in een dergelijke procedure van uitzondering of kan dit als een algemene uitzondering gelden van de beperking van de werkloosheid in de tijd?

Het is toch logisch dat mensen die werkloos zijn en zelf de moeite doen om hun probleem op te lossen via het volgen van opleiding, de nodige tijd krijgen om die opleiding te vervolmaken, zeker als het een opleiding tot knelpuntberoep betreft. Deze opleidingen nemen dikwijls meer dan twee jaar in beslag. Door de stopzetting van de werkloosheidsuitkering in de tijd voor deze welwillende, geëngageerde burgers is de verderzetting van de opleiding dikwijls financieel onhaalbaar. Dankzij een uitzondering voor deze doelgroep worden knelpuntberoepen ingevuld, gaan de werklozen weer aan de slag, en hoeven er geen werkloosheidsvergoedingen meer te worden betaald.

Dat de N-VA in Vlaanderen meer zorg- en verpleegkundigen uit het buitenland wil halen en tegelijkertijd een beperking in de tijd van de werkloosheidsvergoeding wil invoeren zonder een uitzondering te voorzien op deze beperking voor de talloze werklozen die juist zo'n opleiding (willen) volgen, vindt hij hallucinant.

de chômage actuelle appliqués au début et à la fin de la période de deux ans?

Les services régionaux de l'emploi sont également des acteurs importants dans le domaine de l'activation. Comment ces services seront-ils encouragés à réellement entamer le processus de remise au travail de chaque chômeur? Pourquoi ce processus devrait-il soudainement mieux fonctionner aujourd'hui qu'hier? Ces services n'avaient-ils pas déjà une responsabilité similaire?

La limitation des allocations de chômage dans le temps ne s'appliquera pas aux personnes de plus de 55 ans. L'intervenant estime que cette exception est juste et équitable, compte tenu des spécificités de leur situation sur le marché du travail. Cependant, il pense qu'une exception devrait également s'appliquer aux chômeurs qui suivent une formation en vue d'exercer un métier en pénurie. Cela pourrait contribuer à améliorer l'adéquation entre les profils demandés et les profils proposés.

La solution prévue par le ministre pour ce groupe cible implique que l'allocation de chômage accordée aux travailleurs démissionnaires pourra être portée à douze mois. Quelles raisons un salarié devra-t-il invoquer pour pouvoir bénéficier d'une allocation de chômage après avoir démissionné de son plein gré? Le ministre considère-t-il qu'il s'agit d'une mesure sociale à l'égard de personnes disposées à travailler et quel est son objectif? La formation en vue de l'exercice d'un métier en pénurie s'inscrit-elle dans cette procédure exceptionnelle ou peut-elle être considérée comme une exception générale à la limitation du chômage dans le temps?

Il est logique que les chômeurs qui s'efforcent de remédier à leur situation en suivant une formation se voient accorder le temps nécessaire pour terminer cette formation, surtout s'il s'agit d'une formation à un métier en pénurie. Ces formations durent souvent plus de deux ans. La suppression des allocations de chômage pour ces allocataires de bonne volonté et engagés priverait nombre d'entre eux des moyens financiers nécessaires à la poursuite de leur formation. En accordant cette exception à ce groupe cible, les métiers en pénurie pourront être pourvus, les chômeurs pourront retrouver du travail et il ne faudra plus leur verser des allocations de chômage.

L'intervenant estime qu'il est ahurissant que la N-VA veuille faire venir davantage d'infirmiers de l'étranger en Flandre, et qu'elle veuille parallèlement limiter les allocations de chômage dans le temps sans prévoir d'exception à cette limite pour les innombrables chômeurs qui suivent précisément cette formation (ou souhaitent la suivre).

De spreker vindt ook dat mantelzorgers het recht op een werkloosheidsuitkering zouden moeten behouden. Vlaanderen telt naar schatting 1 miljoen mantelzorgers. Een minderheid zorgt fulltime voor iemand, maar deze groep kan nu nog steun krijgen in de vorm van een werkloosheidsuitkering. Als deze steun wegvalt, dan zullen deze mensen geforceerd worden te gaan werken waardoor ze niet meer voor die zorgbehoevenden kunnen zorgen, wat de nood aan professionele zorg doet toenemen. En dit terwijl er net te weinig verplegers zijn en de financiering van de gezondheidszorg onder druk staat.

Als ze niet op zoek gaan naar een job en ervoor kiezen te blijven zorgen voor de zieken, dan zullen ze misschien een leefloon aanvragen en in de armoede belanden.

Dit systeem ontlast de zorgsector, verlaagt de kosten voor gezondheidszorg en de nood aan professionele zorg. Het is belangrijk voor het welzijn van de zieken en speelt een belangrijke rol in sociale cohesie.

Hoeveel werklozen zullen volgens de regering werk vinden binnen die twee jaar, en hoe snel zou dat gebeuren? Welk percentage mensen zal op een leefloon terugvallen? Deze hervorming werd door de eerste minister in een interview met VRT Nieuws op 1 februari 25 bestempeld als de meest communautaire hervorming die je kunt doorvoeren. Wat vindt de minister van deze uitspraak? Heeft dit betrekking op de verschuiving van een deel van de werkloosheidsvergoeding naar de uitbetaling van leeflonen, waardoor de verantwoordelijkheid naar de gemeenten verschuift, met name naar de Waalse en Brusselse gemeenten? Waarom is er dan in een compensatie voorzien voor de OCMW's met federale middelen?

De werkloosheidsvergoedingen zullen verder worden uitbetaald door de vakbondsorganisaties en de Hulpkas voor werkloosheidsuitkeringen (HVW). Waarom worden deze uitkeringen niet rechtstreeks uitbetaald door de overheid? Waarom blijft deze regering het businessmodel van de syndicaten ondersteunen via de toeslag per werkloze, nu de overheid op alle mogelijke domeinen moet besparen? Het lid beveelt aan om de werkloosheidsuitkering voortaan nog enkel te laten uitbetalen door de HVW, die hiertoe zal worden geprofessionaliseerd en gedigitaliseerd.

Door de minimale financiële verschillen tussen werken en niet werken, kiezen velen gemakshalve voor sociale bijstand. Het Vlaams Belang heeft zich steeds zeer sociaal en meevoelend opgesteld tegenover de

L'intervenant estime également que les aidants proches devraient conserver le droit aux allocations de chômage. La Flandre compte environ un million d'aidants proches. Une minorité d'entre eux prodiguent des soins à temps plein, mais ceux-ci peuvent actuellement encore bénéficier d'une aide sous la forme d'allocations de chômage. Si cette aide est supprimée, ces personnes seront obligées d'aller travailler et elles ne pourront plus s'occuper des personnes qui ont besoin d'elles, ce qui augmentera le besoin de soins professionnels à un moment où il n'y a pas assez d'infirmières et où le financement des soins de santé est sous pression.

Si ces personnes ne cherchent pas un emploi et choisissent de continuer à s'occuper de personnes malades, elles pourront peut-être demander un revenu d'intégration et basculer dans la pauvreté.

Or, le système des aidants proches allège la charge qui pèse sur le secteur des soins de santé, réduit les coûts des soins de santé et le besoin de soins professionnels. Il est important pour le bien-être des malades et joue un rôle important dans la cohésion sociale.

Combien de chômeurs vont-ils trouver un emploi dans les deux ans selon le gouvernement? Et à quelle vitesse? Quel sera le pourcentage de personnes qui devront se rabattre sur un revenu d'intégration? Dans une interview accordée à VRT Nieuws le 1^{er} février 2025, le Premier ministre a présenté cette réforme comme étant la plus communautaire qui soit. Que pense le ministre de cette déclaration? Cela a-t-il un rapport avec le transfert de la responsabilité du paiement d'une partie des allocations de chômage aux communes, en particulier aux communes wallonnes et bruxelloises, qui devront payer les revenus d'intégration? Pourquoi une compensation financée par le niveau fédéral est-elle alors prévue pour les CPAS?

Les allocations de chômage continueront d'être payées par les organisations syndicales et la Caisse auxiliaire de paiement des allocations de chômage (CAPAC). Pourquoi ces allocations ne seront-elles pas directement versées par les pouvoirs publics? Pourquoi le gouvernement va-t-il continuer à soutenir le modèle économique des syndicats par le biais du supplément par chômeur à un moment où les autorités publiques devraient réaliser des économies dans tous les domaines possibles? L'intervenant recommande que les allocations de chômage soient dorénavant uniquement versées par la CAPAC, qui serait professionnalisée et numérisée à cet effet.

Les différences de revenus étant minimales entre ceux qui travaillent et ceux qui ne travaillent pas, beaucoup de personnes choisissent de vivre d'une allocation sociale par commodité. Le Vlaams Belang a toujours

zwakkeren en de kwetsbaren in onze samenleving, maar ook zeer streng tegenover profiteurs en fraudeurs. Een overheid heeft de plicht geen systeem te creëren dat kan misbruikt worden. En laat dat nu net ook in België al sinds mensenheugenis het geval zijn, meent de spreker.

Het doel van deze regering om werken meer te doen lonen is legitiem en noodzakelijk.

De regering beoogt tegen het einde van de legislatuur een verschil te bewerkstelligen van minstens 500 euro netto per maand tussen de vergoeding van mensen die werken en de vergoeding van mensen die niet werken. Dit zal gebeuren via een fiscale hervorming enerzijds en een plafonnering van het geheel van sociale bijstand anderzijds.

De verhoging van de nettolonen zal geschieden via onder meer een verhoging van de belastingvrije som en de verlaging van de bijzonder bijdrage aan sociale zekerheid. Waarom gaan die maatregelen pas in vanaf 2027 en komen ze pas tot een volledige uitwerking tegen 2029? Aan een verdiscontering van 3 % bedraagt het verschil trouwens 430 in plaats van 500 euro. Alle werkenden zullen dus nog wat langer moeten wachten voordat ze de voordelen van dit beleid ervaren.

Verder wenst de minister de kloof met de ons omringende land te verkleinen op het vlak van de werkzaamheidsgraad. Volgens de heer Moons moeten niet alleen de laagste lonen maar ook, en vooral, die van de middenklasse stijgen. In België geldt het hoogste belastingtarief van 50 % voor jaarlijkse inkomsten vanaf ongeveer 49.000 euro. In Nederland geldt het hoogste tarief van 49,5 % vanaf een inkomen van 79.000 euro. In Duitsland is het hoogste tarief van 45 % van toepassing vanaf 250.000 euro per jaar. En in Frankrijk eveneens 45 % vanaf 152.000 euro. In tegenstelling tot de verkiezingsbeloftes van de N-VA komen er geen aanpassingen aan de tarieven en belastingschijven voor die middenklasse. Waarom niet? Zijn de mensen uit de middenklasse niet minstens even belangrijk in de toegevoegde waarden aan ons bruto binnenlands product?

Daarnaast wenst de minister de minimumlonen te verhogen. De spreker beschouwt dit als een voorbeeld van een falend arbeidsmarktbeleid dat tekortschiet in het stimuleren van een hogere werkzaamheidsgraad in minder performante regio's. Een verhoging van de

adopté une position très sociale et bienveillante envers les personnes faibles et vulnérables de notre société, mais aussi très stricte à l'égard des profiteurs et des fraudeurs. Toute autorité publique a le devoir d'éviter de créer un système qui peut être détourné, contrairement à ce que la Belgique a fait, selon l'intervenant, depuis des temps immémoriaux.

L'intervenant estime que l'objectif du gouvernement, qui vise à rendre le travail plus rémunérateur, est légitime et nécessaire.

Le gouvernement vise à obtenir une différence d'au moins 500 euros nets par mois entre la rémunération des personnes qui travaillent et celle des personnes qui ne travaillent pas d'ici la fin de la législature. Cet objectif sera atteint grâce à une réforme fiscale, d'une part, et à un plafonnement des prestations sociales, d'autre part.

L'augmentation des salaires nets sera obtenue, entre autres, grâce à une augmentation de la quotité du revenu exemptée d'impôt et à une réduction de la cotisation spéciale de sécurité sociale. Pourquoi ces mesures n'entreront-elles pas en vigueur avant 2027 et ne produiront-elles pas tous leurs effets avant 2029? Si l'on applique un taux d'actualisation de 3 %, la différence sera de 430 euros au lieu de 500 euros. Tous les travailleurs devront donc encore attendre un peu avant de bénéficier des avantages de cette politique.

Le ministre entend par ailleurs réduire l'écart avec les pays voisins en matière de taux d'emploi. Selon M. Moons, ce ne sont pas seulement les rémunérations les plus basses qui devraient augmenter, mais aussi, et surtout, celles de la classe moyenne. En Belgique, le taux d'imposition le plus élevé, de 50 %, s'applique *grosso modo* aux revenus annuels de 49.000 euros ou plus. Aux Pays-Bas, le taux le plus élevé de 49,5 % s'applique aux revenus de 79.000 euros ou plus. En Allemagne, le taux le plus élevé de 45 % s'applique aux revenus annuels de 250.000 euros ou plus. Et en France, le taux le plus élevé est également de 45 % pour les revenus de 152.000 euros ou plus. Contrairement aux promesses électorales de la N-VA, il n'est pas question d'un ajustement des taux, ni des tranches d'imposition pour la classe moyenne. Pourquoi pas? Les contribuables de la classe moyenne ne sont-ils pas au moins aussi importants dans la valeur ajoutée de notre produit intérieur brut?

En outre, le ministre souhaite augmenter le salaire minimum. L'intervenant estime que cela illustre une politique de l'emploi défailante qui ne parvient pas à obtenir un taux d'emploi plus élevé dans les régions les moins performantes. Porter le salaire minimum au

minimumlonen op hetzelfde niveau in alle regio's zal immers een omgekeerd effect hebben op de armere regio's. Bedrijven die zouden willen investeren vanwege de lagere lonen in vergelijking met rijke regio's, verliezen hiermee een belangrijk argument. Dit kan ertoe leiden dat zij afhaken, wat resulteert in minder werkgelegenheid en daardoor een lagere activatiegraad. Ziet de minister de logica in van deze economische redenering? Waarom past hij deze differentiatie niet toe als een eerste aanzet tot een werkelijk geregionaliseerd arbeidsmarktbeleid met resultaten tot gevolg?

De spreker neemt met enige tevredenheid kennis van de doelstellingen om de lasten op arbeid voor ondernemingen te verlagen. Om verder private investeringen en innovatie in België aan te trekken, is het immers noodzakelijk een duidelijk, transparant en eerlijk fiscaal systeem voor langere tijd aan te houden. Vandaag horen onze arbeidskosten tot de hoogste van Europa. Een verlaging van die sociale lasten dringt zich op. Het lid kijkt dan ook uit naar de concrete maatregelen ter zake. Klopt het dat de regering een afbouw plant van alle mogelijke fiscale en parafiscale lasten en sociale bijdragen ter versterking van het industrieel en geheel economisch weefsel? Is de minister voorstander van een versterking van de concurrentiekracht van de ondernemingen? Welke concrete maatregelen plant hij in dit verband? Zijn er maatregelen voorzien ter bevordering van de arbeidsproductiviteit? Waarom is daar in de beleidsverklaring niet veel over terug te vinden?

De heer Moons neemt nota van de plannen van de regering om te voorkomen dat mensen ziek worden, om te voorkomen dat mensen die gezondheidsproblemen krijgen langdurig wegvallen op het werk en om mensen die uitvallen te ondersteunen in de terug-naar-werktrajecten. Er wordt ingezet op vijf sleutelactoren: werkgevers, werknemers, artsen, mutualiteiten en gewestelijke diensten voor arbeidsbemiddeling.

Kan de minister inzicht geven in de volgens hem werkelijke en effectievere maatregelen die nu voorzien worden in vergelijking met de maatregelen die werden genomen tijdens de vivaldiregering? In 2023 zijn slechts 2300 terug-naar-werktrajecten opgestart, en het aantal succesvol afgehandelde trajecten is nog lager.

De werkgevers worden geacht nog actiever in te spelen op arbeidsongeschiktheid bij hun werknemers. De re-integratieprocessen worden strikt opgelegd en gesanctioneerd bij niet-toepassing. Verder zullen de werkgevers alweer bijkomende kosten moeten dragen, namelijk 30 % van de RIZIV-uitkering gedurende de eerste twee maanden van primaire arbeidsongeschiktheid na de periode van gewaarborgd loon. Het lid ziet hierin

même niveau dans toutes les régions aura, en effet, l'effet inverse sur les régions les plus pauvres. Les entreprises qui souhaiteraient y investir parce que le coût des rémunérations y est plus faible par rapport aux régions riches perdront ainsi une raison importante de le faire. Cela pourrait les inciter à y renoncer, ce qui entraînerait une baisse de l'emploi et donc un taux d'activation plus faible. Le ministre comprend-il la logique de ce raisonnement économique? Pourquoi ne pas appliquer cette différenciation comme une première étape dans la perspective d'une politique de l'emploi réellement régionalisée et efficace?

L'intervenant a pris connaissance, avec une certaine satisfaction, des objectifs de réduction des charges sur le travail pour les entreprises. Afin de continuer à attirer les investissements privés et l'innovation en Belgique, il faut en effet maintenir un système fiscal clair, transparent et équitable à long terme. Aujourd'hui, en Belgique, les coûts de la main-d'œuvre sont parmi les plus élevés d'Europe. Une réduction des charges sociales s'impose. L'intervenant attend donc avec impatience les mesures concrètes à cet égard. Est-il vrai que le gouvernement prévoit de réduire toutes les charges fiscales et parafiscales et les cotisations sociales afin de renforcer le tissu industriel et économique dans son ensemble? Le ministre est-il favorable au renforcement de la compétitivité des entreprises? Quelles mesures concrètes envisage-t-il à cet égard? Des mesures sont-elles prévues pour favoriser la productivité du travail? Pourquoi en est-il si peu question dans l'exposé d'orientation politique?

M. Moons prend note des projets du gouvernement visant à prévenir la maladie, à éviter les absences prolongées des personnes qui ont des problèmes de santé, et à soutenir les personnes absentes au cours des procédures de remise au travail. L'accent sera mis sur cinq acteurs clés: les employeurs, les travailleurs, les médecins, les mutualités et les services régionaux de l'emploi.

Le ministre peut-il donner un aperçu des mesures prévues aujourd'hui qui sont, selon lui, véritablement plus efficaces que celles prises sous le gouvernement Vivaldi? En 2023, seulement 2300 trajets de retour au travail ont été entamés, et le nombre de trajets achevés avec fruit est encore plus faible.

On attend des employeurs qu'ils réagissent encore plus activement à l'incapacité de travail de leurs travailleurs. Les processus de réintégration sont strictement imposés et leur non-application est suivie d'une sanction. Les employeurs devront en outre supporter à nouveau des coûts supplémentaires, à savoir 30 % de l'indemnité de l'INAMI durant les deux premiers mois d'incapacité primaire suivant la période de revenu garanti. Le membre

een extra penalisering van werkgevers voor problemen waar ze wellicht zelf geen invloed op hebben. Zou deze werkgeverstussenkomst, geheel of deels, niet kunnen terugvloeien naar de bedrijven bij een succesvolle terugkeer naar het werk van een langdurige zieke?

De werknemers zullen te maken krijgen met preventie- en responsabiliseringsmaatregelen. De spreker ondersteunt het idee, maar heeft twijfels bij de voorgestelde maatregelen. Volstaat een vermindering met 10 % van de uitkering bij niet-naleving van administratieve verplichtingen? Zal dit echt een afschrikkeffect teweegbrengen bij de zieken? Geldt deze vermindering ook bij onvrijwillige administratieve fouten vanwege de werknemer? Waarom werd de mogelijkheid van ziekte zonder medisch attest niet volledig afgeschaft? Is het terugbrengen van het aantal van drie naar twee keer per jaar geen doekje voor het bloeden? Laten we op deze manier niet toe dat opportunisten verder misbruik maken van het systeem? Hoe zal de minister de coördinatie tussen het federale niveau en de deelstaten concreet versterken?

Voorts verneemt het lid graag waarom de Federal Learning Account niet volledig op de schop gaat. De minister onderzoekt de mogelijkheid om een minder administratief belastend systeem in te voeren. De bedrijven krijgen dus weer te maken een nieuwe tool met een controlerende functie.

Verder constateert het lid dat er weer geen sprake is van een substantiële vermindering van regels. Heel wat maatregelen hebben te maken met een zekere flexibilisering van de arbeidsmarkt. Een annualisering van de arbeidstijd met akkoord van de werknemers is voordelig voor beide partijen. Een aantal beperkende maatregelen voor bedrijven wordt opgeheven, zoals strenge openingsuren, verbod op nachtarbeid en wettelijke verplichte sluitingsdagen. Kan de minister garanderen dat de rechten van de werknemers niet zullen worden geschonden bij de invulling van de daaraan verbonden arbeidsuren? Met andere woorden, zullen de werknemers niet gedwongen worden om onregelmatige uren te werken aan minder voordelige uurlonen?

De flexijobs worden uitgebreid naar alle sectoren. Voor de spreker komt deze flexibilisering neer op het bedenken en ontwikkelen van bijkomende werkstatuten, en het creëren van extra complicaties. Hij denkt hierbij niet alleen aan flexijobs, maar ook aan de uitbreiding van de studentenarbeid, dienstencheques, maaltijdcheques, enz. Is de minister er niet van overtuigd dat de algemene fiscale en sociale lasten op arbeid veel te hoog zijn en dat daarom steeds nieuwe stelsels in het leven moeten

voit dans cette mesure une pénalisation supplémentaire des employeurs pour des problèmes sur lesquels ils n'ont peut-être aucune influence. Cette intervention de l'employeur ne pourrait-elle pas être entièrement ou partiellement reversée aux entreprises en cas de retour au travail réussi d'un malade de longue durée?

Les travailleurs se verront imposer des mesures de prévention et de responsabilisation. L'intervenant soutient cette idée, mais il émet des doutes quant aux mesures proposées. Une diminution de 10 % de l'indemnité en cas de non-respect des obligations administratives est-elle suffisante? Cette sanction sera-t-elle suffisamment dissuasive pour les malades? S'appliquera-t-elle également en cas d'erreur administrative involontaire du travailleur? Pourquoi la possibilité d'une maladie sans certificat médical n'a-t-elle pas été totalement supprimée? Ramener le nombre de jours autorisé pour ce type d'absence de trois à deux par an changera-t-il quelque chose? Ne permet-on pas aux opportunistes de continuer à abuser du système? Comment le ministre entend-il concrètement renforcer la coordination entre le niveau fédéral et les entités fédérées?

Le membre demande par ailleurs pourquoi le Federal Learning Account n'est pas purement et simplement supprimé. Le ministre prévoit d'examiner comment introduire un système moins contraignant sur le plan administratif. Les entreprises devront donc à nouveau se familiariser avec un nouvel outil destiné à les contrôler.

Le membre fait ensuite observer qu'il n'est de nouveau pas question d'une réduction substantielle du nombre de règles. De nombreuses mesures concernent une certaine flexibilisation du marché du travail. L'annualisation du temps de travail avec l'accord des travailleurs est avantageux pour les deux parties. Une série de mesures restrictives pour les entreprises seront supprimées, comme les heures d'ouverture strictes, l'interdiction du travail de nuit et les jours de fermeture légaux. Le ministre peut-il garantir que les droits des travailleurs ne seront pas violés suite aux modifications des heures de travail qui résulteront de ces mesures? En d'autres termes, les travailleurs ne seront-ils pas contraints de travailler selon des horaires irréguliers pour des salaires horaires moins avantageux?

Les flexi-jobs seront étendus à tous les secteurs. L'intervenant estime que cette flexibilisation nécessitera la création de statuts professionnels supplémentaires et entraînera donc de nouvelles complications. Il ne pense pas seulement aux flexijobs mais aussi à l'élargissement du travail des étudiants, aux titres-services, aux chèques-repas, etc. Le ministre ne pense-t-il pas que les charges fiscales et sociales sur le travail sont généralement beaucoup trop élevées, et que c'est la

worden geroepen om toch enigszins de kost van arbeid te beperken? Zou het niet beter zijn drastisch de sociale bijdrage te verminderen en zo tot een meer coherent, rechtvaardig en eenvoudig systeem te komen?

De regering wenst ook het maximum aantal uren studentenarbeid te verhogen. Heeft de minister weet van onderzoeken naar de impact van overdreven studentenarbeid op de studieproductiviteit? Het lid verwijst hierbij naar de publicatie *Student Employment and Education: a Meta-Analysis*¹. Uit 36 internationale studies blijkt dat het overschrijden van vijftien uren arbeid per week tijdens schoolperiodes een negatieve invloed kan hebben op de studieproductiviteit van de studenten. Daarom beveelt het lid aan om de grens voor studentenarbeid te verhogen tot maximum 650 uren op voorwaarde dat het aantal uren studentenarbeid per week tijdens normale schoolperiodes (dus niet tijdens vakantieperiodes) beperkt wordt tot vijftien uur per week.

De geplande administratieve vereenvoudiging voor de werkgevers verdient aanbeveling. De spreker vraagt om toelichting bij het project EGov 3.0 en de toekomstige aanpassingen ervan.

Het verbaast het lid ten eerste dat er, behalve in de inleidende beschouwingen, in de beleidsverklaring niets te vinden is over arbeidsmobiliteit. Waarom werd er geen aandacht besteed aan deze problematiek, vooral gezien de sterke focus van de regering op het activeren van inactieven in het centrum en het zuiden van het land? Het is immers alom bekend dat de Vlaamse bedrijven in West-Vlaanderen gemakkelijk de Fransen kunnen overtuigen bij hen over de grens te komen werken, maar dat er bitter weinig Franstalige Belgen bereid zijn die taalgrens over te steken om in Vlaanderen te werken. Taal kan het probleem niet zijn. Afstand ook niet. Wat is het dan wel? Is de minister van plan om de arbeidsmobiliteit in het zuiden en het centrum van het land aan te moedigen? Zo ja, hoe?

Het lid doet alvast de aanbeveling om de problematiek van de interne Belgische arbeidsmobiliteit te onderzoeken en te faciliteren, met eventuele sancties voor werkonwilligen.

Het lid zou het voornemen om de strijd tegen sociale fraude en sociale dumping op te voeren oprecht nemen, ware het niet voor de vaststelling dat de sociale fraude in het OCMW van Anderlecht al werd weggemoffeld en in de doofpot gestopt. Hoe geloofwaardig is de minister in zijn strijd tegen sociale fraude als men zelfs geen

raison pour laquelle de nouveaux systèmes doivent constamment être inventés pour limiter quelque peu le coût du travail? Ne serait-il pas préférable de diminuer radicalement les cotisations sociales pour parvenir à un système plus cohérent, plus juste et plus simple?

Le gouvernement entend également augmenter le nombre maximum d'heures que les étudiants peuvent prester. Le ministre a-t-il pu prendre connaissance d'études mesurant l'impact du travail intensif des étudiants sur leur productivité dans leurs études? Le membre renvoie à la publication "*Student Employment and Education: a Meta-Analysis*"¹. Il ressort de 36 études internationales que prester davantage que 15 heures par semaine durant les périodes de cours peut avoir une incidence négative sur la productivité des étudiants. C'est pourquoi le membre recommande de relever le plafond pour le travail des étudiants à maximum 650 heures, à condition que le nombre d'heures de travail par semaine de cours normale (hors périodes de vacances) soit limité à 15.

L'intervenant se félicite de la simplification administrative prévue pour les employeurs. Il demande des précisions concernant le projet EGov 3.0 et ses futures applications.

Le membre s'étonne fortement qu'hormis dans les considérations introductives, l'exposé d'orientation politique reste muet concernant la mobilité des travailleurs. Pourquoi le ministre ne consacre-t-il aucune attention à cette problématique, en dépit de l'accent mis par le gouvernement sur l'activation des inactifs du centre et du sud du pays? En effet, il est bien connu que les entreprises de Flandre occidentale parviennent aisément à convaincre les travailleurs français de venir travailler par-delà la frontière, mais que très peu de Belges francophones sont prêts à traverser la frontière linguistique pour aller travailler en Flandre. Le problème ne peut donc être ni la langue, ni la distance. Quel est-il alors? Le ministre entend-il encourager la mobilité des travailleurs du sud et du centre du pays? Dans l'affirmative, comment?

En tout état de cause, l'intervenant recommande d'examiner la problématique de la mobilité des travailleurs à l'intérieur de la Belgique et de faciliter cette mobilité, le cas échéant en prévoyant des sanctions pour les chômeurs qui ne sont pas disposés à travailler.

Le membre aurait pensé que l'intention d'intensifier la lutte contre la fraude sociale et le dumping social était sincère si la fraude sociale commise au CPAS d'Anderlecht n'avait pas été étouffée et camouflée. De quelle crédibilité le ministre dispose-t-il dans sa lutte contre la fraude sociale si le Parlement n'estime même

¹ <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0272775724000335>

¹ <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0272775724000335>

parlementaire onderzoekscommissie nodig acht in het dossier van het OCMW van Anderlecht? Hoe kijkt de minister aan op de parlementaire werkzaamheden in het dossier van het OCMW van Anderlecht? Wat zal de impact daarvan zijn op zijn verkondigde strijd tegen sociale fraude?

De beleidsverklaring (blz. 20) stelt: “We waarborgen de juridische bescherming van de vakbonden voor wat betreft betogingen en stakingen onder stakingsaanzegging of hun rol binnen bedrijven, zodat ze hun historische rol kunnen blijven spelen. Voor hun handelingen als dienstverlener of als organisator van (andere) activiteiten vallen ze onder de gangbare regels van financiële transparantie en juridische aansprakelijkheid.” Kan de minister wat meer klaarheid brengen in de draagwijdte van deze zinnen en dit onmiddellijk relateren aan het wetsvoorstel van zijn partij om aan de vakbonden rechtspersoonlijkheid op te dringen?

De bepalingen rond arbeidsmigratie zijn zeer beperkt, meent de heer Moons. Ze betreffen het maximaal ondersteunen van het arbeidsmigratiebeleid van de deelstaten, gerichte maatregelen om migranten beter te integreren, het stroomlijnen van de gecombineerde vergunningsprocedure en het inpassen van de legale arbeidsmigratie in de globale migratiestrategie.

Na vele jaren de politieke wereld te hebben verwittigd voor de onnoemelijke problemen die migratie met zich meebrengt, is het vandaag voor bijna iedereen duidelijk dat het VB het van in het begin bij het rechte eind had en dat we eindelijk paal en perk moeten stellen aan de instroom van migranten en werk moeten maken van weloverwogen remigratie.

Wat migratie betreft, roept deze regering dat zij het strengste migratiebeleid ooit in België zal voeren, in lijn met wat mogelijk is in Europa. Het is natuurlijk niet zo moeilijk streng te zijn als de lat vanaf het begin al zo laag ligt, vindt de spreker. Er wordt bovendien voorbijgegaan aan het feit dat andere landen zoals Duitsland, Nederland, Denemarken, Hongarije en Oostenrijk al verdergaande maatregelen hebben genomen om die migratie in te perken.

Ook arbeidsmigratie maakt deel uit van deze grotere migratieproblematiek. Acht de minister het niet nuttig om een streng arbeidsmigratiebeleid aan zijn beleidsverklaring toe te voegen in parallel met, ingebed in en minstens zo sterk als het algemene migratiebeleid van deze regering?

pas nécessaire de mettre une commission d'enquête parlementaire en place pour examiner le dossier du CPAS d'Anderlecht? Quel regard le ministre porte-t-il sur les travaux parlementaires dans ce dossier? Quelle est l'incidence de ce dossier sur la lutte qu'il annonce mener contre la fraude sociale?

On peut lire ce qui suit dans l'exposé d'orientation politique (p. 20): “Nous garantissons la protection juridique des syndicats concernant les manifestations et les grèves avec un préavis de grève ou leur rôle dans les entreprises afin que chaque organisation puisse continuer à exercer son rôle historique. Pour leurs actions comme prestataire de service ou organisateur d'autres activités, elles sont soumises aux règles habituelles de transparence financière et de responsabilité juridique.” Le ministre peut-il fournir plus de précisions sur la portée de ces phrases et établir un lien direct avec la proposition de loi de son groupe visant à contraindre les syndicats à se doter de la personnalité juridique?

Les dispositions relatives à la migration pour raisons professionnelles sont très limitées, selon M. Moons. Elles consistent à soutenir pleinement la politique de migration à des fins professionnelles des entités fédérées, à prendre des mesures ciblées afin de mieux intégrer les ressortissants étrangers sur le marché de l'emploi, à simplifier la procédure des permis uniques et à inscrire la migration légale de main d'œuvre dans une stratégie globale de migration.

Après avoir mis le monde politique en garde durant de nombreuses années contre les innombrables problèmes causés par la migration, presque tout le monde se rend compte aujourd'hui que le VB avait raison depuis le début et qu'il convient enfin d'endiguer l'afflux de migrants et d'œuvrer à une politique de retour réfléchie.

En ce qui concerne la migration, l'actuel gouvernement annonce son ambition de mener la politique migratoire la plus stricte jamais connue en Belgique, dans le respect des règlements européens. L'intervenant estime qu'il n'est toutefois pas difficile de faire preuve d'une plus grande fermeté quand la barre a été placée si bas. On ignore en outre que d'autres pays comme l'Allemagne, les Pays-Bas, le Danemark, la Hongrie et l'Autriche ont déjà pris des mesures plus poussées pour freiner la migration.

La migration de main d'œuvre s'inscrit dans la problématique de la migration au sens large. Le ministre n'estime-t-il pas utile d'insérer, dans son exposé d'orientation politique, une politique de migration à des fins professionnelles parallèle à la politique migratoire globale du gouvernement et au moins aussi ferme que celle-ci?

Volgens de spreker is arbeidsmigratie geen oplossing voor mogelijke tijdelijke opvang van arbeidskrapte. Er zijn immers vele onmiddellijk beschikbare oplossingen voorradig die bedrijven zouden kunnen voorzien van de nodige arbeidskrachten. Het vereist enkel de activering van de duizenden werklozen, vooral in Wallonië en Brussel, de 500.000 langdurig zieken, 44 % van de niet-actieve niet-EU-migranten en de werklozen in andere landen van de EU. En enkel voor hoogopgeleide en Westerse, Aziatische profielen is er mogelijkheid tot arbeidsmigratie voor echte, niet in te vullen, gespecialiseerde vacatures.

Het is een fabeltje dat arbeidsmigranten voordelen zouden opleveren voor de samenleving. Negatieve gevolgen zoals massamigratie via gezinshereniging, verlaging van de loonvoorwaarden, problemen in onderwijs, huisvesting, sociale voorzieningen worden nog steeds teveel veronachtzaamd. Ter inspiratie van de minister kan de spreker een idee aandragen voor een apart stelsel van sociale zekerheid voor niet-Belgen.

Het is trouwens veelbetekenend dat de huidige eerste minister in 2018 een essay schreef in *De Standaard*, stellende dat links eens moest kiezen tussen een betaalbare sociale zekerheid of het opengrenzenbeleid. Hij haalt daarin aan dat de combinatie van beide niet mogelijk is. De regering-de Wever voorziet echter geen duidelijke maatregelen voor het stopzetten van het opengrenzenbeleid en neemt geen duidelijk standpunt in inzake een aparte sociale zekerheid voor niet-Belgen.

Daarom beveelt het lid de minister aan om de alinea met betrekking tot arbeidsmigratie aan te vullen met betekenisvolle informatie aangaande de huidige stand van zaken van arbeidsmigratie in België alsmede de gevolgen ervan. Hij zal ook maatregelen aankondigen ter vermindering van een verdere uitbreiding van mogelijkheden tot arbeidsmigratie en veeleer inzetten op de activatie van de 800.000 niet-werkenden om de arbeidskrapte op te lossen.

Mevrouw Florence Reuter (MR) benadrukt dat de beleidsverklaring van de minister perfect aansluit bij de ambities van de arizonaregering: snel handelen met concrete maatregelen, de werkgelegenheid opnieuw aanzwengelen om de kloof tussen België en andere Europese landen te verkleinen.

De minister heeft er de volgende veelzeggende cijfers bijgehaald: er zijn momenteel 320.000 werkzoekenden

L'intervenant estime que la migration de la main d'œuvre n'est pas une solution pour une éventuelle pénurie temporaire de main d'œuvre. Il existe en effet de nombreuses solutions immédiatement disponibles pour fournir aux entreprises la main d'œuvre nécessaire. Il suffit à cette fin d'activer les milliers de chômeurs, principalement en Wallonie et à Bruxelles, les 500.000 malades de longue durée, les 44 % de migrants non actifs issus de pays non européens et les chômeurs d'autres pays de l'Union européenne. La migration à des fins professionnelles ne devrait être possible que pour les profils occidentaux ou asiatiques possédant un diplôme de l'enseignement supérieur et pour pourvoir aux offres d'emploi spécialisées pour lesquelles on ne trouve pas de candidats.

Il est erroné d'affirmer que les travailleurs migrants apportent une valeur ajoutée à la société. Les conséquences négatives telles que la migration de masse au travers des regroupements familiaux, la diminution des salaires et les problèmes dans l'enseignement, le logement et les services sociaux restent aujourd'hui encore trop négligés. L'intervenant soumet une idée qui pourra peut-être inspirer le ministre: un système de sécurité sociale distinct pour les non-Belges.

Il est d'ailleurs significatif que l'actuel ministre ait écrit en 2018 dans *De Standaard* que la gauche devait choisir entre une sécurité sociale financable et la politique d'ouverture des frontières. Le ministre ajoute dans cet article d'opinion qu'il n'est pas possible de combiner les deux. Le gouvernement De Wever ne prévoit toutefois pas de mesures claires visant à arrêter la politique d'ouverture des frontières et il ne prend aucune position claire concernant la piste de créer une sécurité sociale distincte pour les non-Belges.

C'est pourquoi le membre recommande au ministre de compléter l'alinéa relatif à la migration pour raisons professionnelles par des informations significatives concernant la situation de la migration de la main d'œuvre en Belgique et ses conséquences. Il devrait également annoncer des mesures visant à empêcher l'élargissement des possibilités de migration pour raisons professionnelles et miser plutôt sur l'activation des 800.000 inactifs pour résoudre le problème de la pénurie de main d'œuvre.

Mme Florence Reuter (MR) souligne que la note d'orientation politique du ministre est parfaitement conforme aux aspirations de l'Arizona: agir vite avec des mesures concrètes, relancer l'emploi afin de réduire l'écart entre la Belgique et les autres pays européens.

Le ministre a cité ces chiffres édifiants: il y a actuellement 320.000 demandeurs d'emploi alors que l'on

ondanks een hoog aantal vacatures. Het streven naar een werkzaamheidsgraad van 80 % moet o.a. de sociale zekerheid mee helpen financieren.

De koers van de minister is duidelijk: van werk een echte motor voor inclusie en welvaart maken. De spreker kan niet anders dan de minister steunen bij het verwezenlijken van dat programma.

De werkloosheidsuitkeringen zullen moeten worden hervormd. België is het enige Europese land waar men levenslang werkloosheidsuitkeringen kan genieten. De bedoeling van werkloosheidsuitkeringen is mensen met een probleem te helpen en hen in staat stellen er weer bovenop te komen. De minister heeft aangekondigd dat hij de hervorming van de werkloosheidsuitkering, waarbij die tot twee jaar in de tijd zou worden beperkt, voor de zomer rond wil hebben. Kan de minister uitleggen hoe die hervorming ten uitvoer zal worden gelegd? Is een nog verder doorgedreven degressiviteit van de uitkeringen nog steeds een optie?

De rol van de gewesten is cruciaal bij het flankeren van die maatregelen. Zijn de gewesten er ook klaar voor?

Die hervorming zal gevolgen hebben: 100.000 mensen, van wie de helft in Wallonië woont, worden erdoor getroffen. Niet alle werklozen zullen bij het OCMW aankloppen. Een verschuiving zal wellicht echter onvermijdelijk zijn. Vandaar dat in een herfinanciering van de OCMW's is voorzien. Heeft de minister een idee van hoeveel werklozen bij het OCMW zouden terechtkomen?

De spreker wijst erop hoe belangrijk stimulansen tot werk zijn. De regering wil garanderen dat iemand die 's ochtends opstaat om te gaan werken 500 euro meer overhoudt dan iemand die niet werkt. Dankzij die maatregel zouden bepaalde werkgelegenheidsvalen verdwijnen. Mevrouw Reuter breekt een lans voor goede voorlichting ter zake, teneinde desinformatie te voorkomen.

De minister heeft al een constructieve vergadering met de sociale partners gehad over met name het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag (SWT). Denkt de minister dat de sociale partners bereid zijn om ter zake vooruitgang te boeken en die hervormingen te ondersteunen? Is een constructieve dialoog met die partners echt mogelijk tegen een achtergrond van hervormingen en het vastleggen van begrotingsprioriteiten?

De minister zal als onderdeel van zijn beleid werk maken van een "rugzak" met de verlopen die men per kind kan doen gelden.

compte de nombreux emplois vacants. L'objectif de 80 % de taux d'emploi doit permettre, entre autres, de financer la sécurité sociale.

Le cap du ministre est clair: faire du travail un véritable moteur d'inclusion et de prospérité. L'oratrice ne peut que soutenir le ministre à concrétiser ce programme.

Il sera nécessaire de réformer les allocations de chômage. La Belgique est le seul pays européen où l'on peut bénéficier du chômage à vie. Le chômage doit aider des personnes qui ont un problème et leur permettre de rebondir. Le ministre a annoncé vouloir aboutir avant l'été avec la réforme de la limitation du chômage à deux ans. Le ministre peut-il expliquer la mise en œuvre de cette réforme? La dégressivité renforcée des allocations reste-t-elle une option?

Le rôle des régions est fondamental pour accompagner ces mesures. Est-ce que les régions sont également prêtes?

Cette réforme aura des conséquences: 100.000 personnes, dont la moitié en Wallonie, sont concernées. Tous les chômeurs n'iront pas au CPAS. Toutefois, il y aura vraisemblablement un glissement inévitable. C'est la raison pour laquelle un refinancement des CPAS est prévu. Le ministre a-t-il une idée du nombre de personnes qui glisseraient du chômage vers les CPAS?

L'oratrice rappelle l'importance de favoriser le travail. Le gouvernement souhaite créer une différence de 500 euros entre une personne qui se lève le matin pour travailler et une personne qui ne travaille pas. Cette mesure permettrait de mettre fin à certains pièges à l'emploi. Mme Reuter souligne l'importance de faire preuve de pédagogie afin d'éviter la désinformation.

Le ministre a déjà eu une réunion constructive avec les partenaires sociaux, notamment concernant le régime de chômage avec complément d'entreprise (RCC). Le ministre sent-il cette volonté d'avancer et de soutenir ces réformes au sein des partenaires sociaux? Un dialogue constructif avec ces partenaires est-il véritablement possible, tout en menant à bien les réformes et en définissant les priorités budgétaires?

Un des aspects de la politique du ministre consiste en la mise en place d'un "sac à dos" de congés pour chaque enfant.

Met dat voorstel wil de minister dat werknemers hun gezinsleven beter kunnen organiseren en dat bijvoorbeeld grootouders voor hun kleinkinderen kunnen zorgen. Kan de minister dat nieuwe systeem nader toelichten? Dekt het alle of enkel een deel van de huidige verlopen?

Daarmee zullen veel gezinnen en dan vooral eenoudergezinnen geholpen zijn. Wat met gescheiden ouders? Hoe kan de huidige wetgeving worden aangepast om tegemoet te komen aan de behoeften van alle gezinnen?

Met betrekking tot flexi-jobs wijst de spreekster erop dat het maximumuurloon zal worden verhoogd en dat de flexi-jobregeling wellicht zal worden uitgebreid naar andere sectoren. Kan de minister uitleggen om welke sectoren het gaat? Hoe kan de sociale bescherming van de betrokken werknemers worden gewaarborgd? Beschikt de minister over cijfers waaruit blijkt dat flexi-jobs de werkgelegenheid kunnen stimuleren?

De minister wil werknemers ook meer vrijheid geven in het organiseren van hun werktijd. Hoe denkt hij die doelstelling te bereiken?

In welke maatregelen is voorzien om het avond- en weekendwerk te vereenvoudigen? Zal er per sector met aangepaste uurroosters kunnen worden gewerkt? Dat is in het bijzonder voor de horeca belangrijk, die sinds de COVID-19-crisis met een ernstig tekort aan personeel kampt.

Mevrouw Reuter vindt dat er niet over werk en toegang tot werk kan worden gepraat zonder het stakingsrecht te vermelden. Het nieuws wordt door stakingen beheerst, met de staking bij de NMBS die al de hele week duurt, en de algemene staking die voor 31 maart 2025 gepland staat. De spreekster vraagt zich af hoe parallel daarmee de toegang tot de werkplek en de vrijheid van ondernemen kan worden gewaarborgd. Is de regering van plan een duidelijker wettelijk kader te scheppen waarbinnen syndicale en economische vrijheid hand in hand kunnen gaan?

De vakbonden zullen binnenkort geen deel meer uitmaken van het HVW-beheerscomité, maar zullen wel de uitkeringen blijven uitbetalen. De minister had het over de invoering van een kwaliteitsbarometer om de doelmatigheid van de uitbetalingsinstellingen na te gaan. Hoe zal die barometer concreet werken? Wanneer zal die worden ingevoerd?

De heer Denis Ducarme (MR) benadrukt dat werk niet de enige bescherming tegen bestaansonzekerheid is.

La proposition du ministre vise à permettre aux travailleurs de mieux organiser leur vie de famille, et de permettre, par exemple, aux grands-parents de s'occuper de leurs petits-enfants. Le ministre peut-il expliciter davantage ce nouveau système? Va-t-il englober les congés actuels ou une partie?

Il s'agit d'un système qui viendra en aide à de nombreuses familles, particulièrement les familles monoparentales. Qu'en est-il des parents séparés? Comment adapter la législation actuelle pour répondre à l'ensemble des familles?

Concernant les flexi-jobs, l'oratrice rappelle que le salaire horaire maximum sera augmenté et qu'ils seront vraisemblablement étendus à d'autres secteurs. Le ministre peut-il expliquer quels secteurs sont concernés? Comment garantir la protection sociale des travailleurs concernés? Le ministre dispose-t-il de chiffres qui démontrent que les flexi-jobs permettent de stimuler l'emploi?

Le ministre souhaite également offrir plus de liberté aux travailleurs pour organiser leur temps de travail. Comment compte-t-il procéder pour parvenir à cet objectif?

Quelles mesures sont prévues pour simplifier le travail du soir ou du week-end? Des horaires adaptés seront-ils possibles par secteur, et notamment pour l'Horeca, qui souffre beaucoup d'un manque de main-d'œuvre depuis la crise du COVID-19?

Pour Mme Reuter, on ne peut pas parler de travail et d'accès au travail sans évoquer le droit de grève. Les grèves sont dans l'actualité, avec la grève de la SNCB qui s'étend toute la semaine ainsi que la grève générale prévue le 31 mars 2025. L'oratrice s'interroge: comment garantir parallèlement l'accès au travail et garantir la liberté d'entreprendre? Le gouvernement envisage-t-il un cadre légal plus clair pour concilier liberté syndicale avec liberté économique?

Les syndicats ne feront bientôt plus partie du comité de gestion de la CAPAC mais continueront à payer les allocations. Le ministre a évoqué la mise en place d'un baromètre de qualité afin de vérifier l'efficacité des institutions de paiement des allocations. Comment ce baromètre va-t-il fonctionner concrètement? Quand ce baromètre va-t-il être mis en place?

M. Denis Ducarme (MR) souligne que l'emploi n'est pas l'unique rempart face à la précarité. Toutefois, en

Als liberaal denkt hij wel dat werk de beste bescherming is tegen bestaansonzekerheid.

Het is de taak van de minister om de beoogde hogere werkzaamheidsgraad te verwezenlijken.

Volgens de spreker heeft werk een emanciperend en beschermend effect.

De heer Ducarme en de hele MR-fractie kijken vol ongeduld uit naar de concrete uitvoering van de hervorming van de werkloosheid. Werkloosheid werd in het Zuiden van het land immers lange tijd gezien als een "systeem". De socialisten hebben een opeenvolging van generaties werklozen gecreëerd. De MR en Les Engagés zullen het Zuiden van het land moeten bevrijden van dat patroon, waarvan bepaalde partijen in het Noorden van het land vaak een karikatuur maken.

De spreker wil graag meer vernemen over de uitvoering van die hervorming waarbij de werkloosheid in de tijd wordt beperkt.

Een ander belangrijk aspect van de beleidsverklaring is het creëren van een verschil van 500 euro netto tussen het inkomen van een werkende en dat van een werkloze. Het is een grote uitdaging voor de minister, want de verwachtingen aangaande die maatregel zijn hooggespannen.

De heer Ducarme benadrukt het belang van het sociaal overleg voor de liberalen, in tegenstelling tot wat vaak wordt gezegd.

De spreker noemt een andere belangrijke maatregel: de verhoging van het minimumloon in België.

De heer Ducarme heeft het ook over het stakingsrecht: zo dit recht moet worden geëerbiedigd en door Europese bepalingen gewaarborgd is, zo moet ook de vrijheid om te werken worden geëerbiedigd.

Mevrouw Sophie Thémont (PS) benadrukt dat de arizonacoalitie het verraad aan de werknemers belichaamt.

De partijen van de arizonaregering hadden beloofd om werk op te waarderen door werknemers te beloven dat ze maandelijks 500 euro meer zouden verdienen. In werkelijkheid zal die verhoging slechts 100 euro bedragen en zal ze er ook pas in 2029 komen.

Om die aanvallen op de arbeidsmarkt te rechtvaardigen, hamert de arizonaregering erop dat de budgettaire situatie catastrofaal is. Het klopt dat die moeilijke situatie moet worden aangepakt, maar dat moet op een rechtvaardige manier gebeuren. In plaats van aandeelhouders

tant que libéral, il estime que l'emploi constitue le meilleur rempart face à la précarité.

Le devoir du ministre sera de rencontrer cet objectif d'augmentation du taux d'emploi.

Pour l'orateur, le travail émancipe et protège les individus.

M. Ducarme souligne l'impatience du groupe MR de voir la réforme du chômage se concrétiser. En effet, le chômage a été considéré comme un système pendant longtemps au sud du pays. Les socialistes ont mis en place une succession de générations de chômeurs. Le MR et Les Engagés vont devoir sortir le sud du pays de ce schéma souvent caricaturé par certains partis du nord du pays.

L'orateur souhaiterait avoir des précisions sur la mise en œuvre de cette réforme de limitation du chômage dans le temps.

Un autre point essentiel de la note d'orientation politique consiste à créer une différence de 500 euros nets entre le travailleur et le chômeur. Il s'agit d'un grand défi pour le ministre car l'attente est forte à propos de cette mesure.

M. Ducarme souligne l'importance de la concertation sociale pour les libéraux, contrairement à ce qui est souvent dit.

L'orateur évoque une autre mesure importante: celle qui vise à augmenter le salaire minimum en Belgique.

M. Ducarme évoque également le droit de grève: si ce droit doit être respecté et il est garanti par des dispositions européennes, il convient également de respecter la liberté de travailler.

Mme Sophie Thémont (PS) souligne que la coalition Arizona est celle de la trahison des travailleurs.

Les partis du gouvernement Arizona avaient promis de valoriser le travail, en promettant aux travailleurs de gagner 500 euros de plus par mois. En réalité, l'augmentation du salaire ne sera que de 100 euros et n'interviendra qu'en 2029.

Pour justifier ces attaques contre le monde du travail, le gouvernement Arizona martèle que la situation budgétaire est catastrophique. Certes, il convient de redresser une situation budgétaire difficile mais il faut le faire de manière juste. Au lieu de mettre pleinement

en banken te doen bijdragen, beslist de regering om aan sociale afbraak te doen door de meest kwetsbaren in het vizier te nemen.

Volgens mevrouw Thémont bedient de regering zich van argumenten die al veertig jaar dezelfde zijn. De werknemers moeten zich aanpassen om de bedrijven draaiende te houden. De regering is erin geslaagd hardwerkende mensen te laten geloven dat hun leven er beter op wordt als de armsten nog armer worden gemaakt. Het is echter niet omdat een brandweerman of een onderwijzeres langer zal werken, dat het werk van de arbeider op de werf minder zwaar zal zijn. Het is niet omdat de werkloze zijn uitkering zal verliezen, dat de verkoopster van Zara beter zal worden betaald. Het is niet omdat de materiële steun voor de leefloner wordt afgetopt, dat de werknemer van het sorteercentrum beter zal worden betaald voor zijn nachtwerk, dat zijn gezondheid ruïneert.

De vrouwen zullen de grootste slachtoffers zijn van deze regering. De vereniging "Vie féminine" heeft dit overigens in de pers benadrukt de dag na de bekendmaking van het regeerakkoord: "Deze regering is niet alleen antisociaal, maar de facto antivrouw."

Maatregelen zoals flexibelere werktijden, de afschaffing van de brugpensioenen, de langere loopbanen en de beperking van het recht op werkloosheidsuitkeringen, zullen de vrouwen harder treffen.

De regering houdt vast aan het keurslijf van de dwingende loonnorm. Er zal dus niet over hogere lonen kunnen worden onderhandeld. De Centrale Raad voor het Bedrijfsleven (CRB) heeft verklaard dat er de komende twee jaren geen loonmarge zal zijn. Werknemers zullen de hogere levensduurte moeten dragen, met de indexaanpassing als enige compensatie. De dreiging van een verdere verslechtering van de indexregeling is niet van de baan: de regering verschuift het debat naar 2027.

De werknemers hebben geen enkele garantie dat deze index na 2027 behouden zal blijven.

De spreekster wil graag een antwoord op haar vraag over de mini-indexsprong die tijdens deze legislatuur 956 miljoen euro zou opleveren.

Mevrouw Thémont brengt in herinnering dat de automatische indexering bij overeenkomst is verworven en is vastgelegd in collectieve arbeidsovereenkomsten (cao), waarvoor de sociale partners autonoom verantwoordelijk zijn. Hun vragen een advies uit te brengen over een bevoegdheid die hen al toekomt, lijkt op zijn minst vreemd en enigszins overbodig.

à contribution les actionnaires et les banques, le gouvernement décide de procéder à une casse sociale en s'attaquant aux plus vulnérables.

Pour Mme Thémont, les arguments utilisés par le gouvernement sont les mêmes depuis 40 ans. Les travailleurs doivent s'adapter pour faire tourner les entreprises. Le gouvernement a réussi à faire croire aux personnes qui travaillent dur que leur vie serait meilleure en appauvrissant les plus pauvres. Or, ce n'est pas parce qu'un pompier ou une institutrice travaillera plus longtemps que l'ouvrier sur son chantier aura un travail moins lourd. Ce n'est pas parce que le chômeur perdra ses allocations que la vendeuse de Zara sera mieux payée. Ce n'est pas parce que le bénéficiaire du RIS verra ses aides matérielles plafonnées que le travailleur du centre de tri aura une meilleure compensation pour son travail de nuit qui ruine sa santé.

Les femmes seront les grandes victimes de ce gouvernement. L'association "Vie féminine" l'a d'ailleurs dit dans la presse dès le lendemain de l'accord de gouvernement: "Ce gouvernement n'est pas seulement anti-social, il est de facto anti-femmes".

Les mesures telles que la flexibilisation du temps de travail, la suppression des prépensions, l'allongement des carrières, le droit au chômage réduit, vont toucher plus durement les femmes.

Le gouvernement maintient le carcan de la norme salariale impérative. Les salaires ne pourront donc pas être négociés à la hausse. Le Conseil Central de l'Économie (CCE) a déclaré qu'il n'y aurait aucune marge salariale ces deux prochaines années. Les travailleurs devront supporter l'augmentation du coût de la vie, sans autre compensation que l'index. La menace de voir l'index se détériorer plus encore reste entière: le gouvernement remet la discussion sur la table pour 2027.

Les travailleurs n'ont aucune garantie que cet index soit maintenu au-delà de ce délai.

L'intervenante souhaiterait avoir une réponse sur sa question relative au mini saut d'index qui rapporterait 956 millions d'euros sous la législature.

Mme Thémont aimerait rappeler que le système d'indexation automatique est un acquis conventionnel, défini par des conventions collectives de travail (CCT), sur lesquelles les partenaires sociaux ont une responsabilité autonome. Leur demander un avis sur une compétence qui leur appartient déjà semble pour le moins étrange et superflu.

Gelukkig houdt de regering vast aan de geplande verhoging van het minimumloon. Die geplande verhoging lijkt echter niet in overeenstemming te zijn met het akkoord van de sociale partners uit juli 2021, waarin het Duitse minimumloon als maatstaf wordt genomen. Duitsland beoogt het minimumloon immers te verhogen tot 15 euro per uur tegen 2026. Met de geplande verhogingen en indexeringen zal het Belgische minimumloon in 2026 slechts 13,5 euro bedragen, wat minder is dan het Duitse referentieloon. Wat beoogt de minister in dat verband te ondernemen?

De regering is dus van plan het minimumloon te verhogen. Maar hoe wil ze de loonkloof van 23 % tussen vrouwen en mannen wegwerken? Amper een woord daarover. In een verloren zinnetje over de bestrijding van gendergerelateerd geweld komt dit even aan bod.

Als het gaat over het vergroten van de kloof tussen de lonen en de uitkeringen wordt een en ander concreet en zijn de maatregelen duidelijk. Maar als het erop aankomt de loonkloof tussen vrouwen en mannen aan te pakken, vindt men daarover één schamel zinnetje terug.

De regering opent de aanval op de werkweek van 38 uren. Moet in herinnering worden gebracht wat voor strijd de werkenden hebben geleverd om die aanzienlijke sociale vooruitgang binnen te halen?

De werkweek van 38 uren zal verdwijnen; de nieuwe norm bedraagt voortaan 48 uren per week. Het minimaal aantal uren van de arbeidsovereenkomsten gaat ook op de schop doordat de arbeidstijd voortaan op jaarbasis zou worden berekend. Morgen kan een werknemer een overeenkomst van 3 uren per maand krijgen, zolang hij maar beschikbaar blijft voor eventueel meer uren.

Vooraf vrouwen zullen door die maatregel worden getroffen, aangezien met name deeltijdcontracten zullen worden getroffen door die grotere flexibiliteit qua uurroosters. Welnu, vooral vrouwen hebben een deeltijdse arbeidsovereenkomst: 850.000 in 2023 tegenover 187.000 mannen. Maar liefst 42 % van de vrouwen werkt deeltijds.

De spreekster legt een concreet voorbeeld voor: een alleenstaande moeder met een arbeidsovereenkomst van 20 uren per week in de verkoop. Ze moet nu al op zoek naar andere baantjes om elke maand rond te komen. Morgen kan ze een arbeidsovereenkomst van 3 gewaarborgde uren per maand krijgen en zal ze verschillende kleine arbeidsovereenkomsten moeten combineren om alsnog een fatsoenlijk maandinkomen te verdienen.

Heureusement, le gouvernement maintient l'augmentation du salaire minimum prévu. Toutefois, cette augmentation prévue ne semble pas être conforme à l'accord des partenaires sociaux de juillet 2021, qui prend le salaire minimum allemand comme référence. Or, celui-ci est prévu à 15 euros de l'heure en 2026. Avec les augmentations et indexations prévues, le salaire minimum belge ne sera que de 13,5 euros en 2026, ce qui est trop bas par rapport au salaire de référence allemand. Que compte faire le ministre à ce sujet?

Le gouvernement poursuit l'augmentation du salaire minimum. Mais que prévoit-il pour réduire l'écart salarial de 23 % entre les femmes et les hommes? Quasiment rien. Il n'y a qu'une seule phrase dans la note sur la lutte contre les violences liées au genre.

Quand il s'agit de creuser l'écart entre les salaires et les allocations, les mesures sont claires. Mais lorsqu'il s'agit de s'attaquer à l'écart salarial hommes-femmes, il n'y a qu'une seule phrase.

Le gouvernement s'attaque à la semaine des 38 h. Faut-il rappeler les combats acharnés menés par les travailleurs pour obtenir cette avancée sociale majeure?

La semaine des 38 h va disparaître, pour grimper à une norme de 48 h par semaine. On va aussi faire sauter le minimum d'heures pour les contrats de travail, en annualisant le temps de travail. Demain, un travailleur pourra se retrouver avec un contrat de 3 heures par mois, tout en restant disponible pour plus d'heures éventuelles.

Ce sont principalement les femmes qui vont être le plus touchées par cette mesure car ce sont les contrats à temps partiel qui vont être le plus touchés par cette flexibilisation des horaires. Or, les femmes sont majoritaires dans les temps partiels: elles étaient 850.000 en 2023 contre 187.000 hommes. 42 % des femmes travaillent à temps partiel.

L'intervenante prend un exemple concret: celui d'une maman solo qui a un contrat de 20 heures par semaine dans la vente. Elle doit déjà trouver d'autres petits boulots pour boucler son budget du mois. Demain, elle pourra se retrouver avec un contrat de 3 heures garanties sur le mois et devra jongler entre plusieurs petits contrats pour avoir un revenu décent tous les mois.

Wat zal immers het gevolg zijn van die annualisering van de arbeidstijd en van de accordeonuurroosters? Men kan niets meer plannen, er is geen gewaarborgd minimuminkomen om de maand mee rond te komen, meerdere onzekere arbeidsovereenkomsten moeten worden gecombineerd, men kan geen huurovereenkomst meer afsluiten enzovoort.

Kan de minister zich voorstellen wat voor stress iemand ervaart wanneer die niet weet of hij de maand zal rondkomen en zich moet afvragen hoe een elektriciteitsfactuur zal worden betaald?

De minister licht in zijn beleidsverklaring toe: "De toegang tot een stabiele job blijft de beste bescherming tegen armoede." Kan de minister dan eens uitleggen hoe een arbeidsovereenkomst van 4 uren per week de meest kwetsbaren zal beschermen? Hoe kan een arbeidsovereenkomst van 4 uren per week als "een stabiele job" en als "de beste bescherming tegen armoede" worden beschouwd? Hoe zal de combinatie van verschillende kleine arbeidsovereenkomsten "een stabiele job" waarborgen?

Gelijklopend daarmee beoogt de minister de verplichting op te heffen om alle toepasbare uurroosters op te nemen in het arbeidsreglement. Hoe zal die maatregel "een stabiele job" bevorderen? Hoe kan men verschillende arbeidsovereenkomsten met elkaar combineren als men niet eens weet hoe het uurrooster eruitziet? Hoe zullen de inspectiediensten kunnen nagaan of een deeltijdse werknemer volgens het vastgelegde uurrooster werkt?

De spreekster ziet nog meer aantastingen van de werknemersrechten: het einde van het verbod op nachtwerk, de versoepeling van de openingsuren, de afschaffing van de overlonen, de verlaging van de opzeggingsvergoedingen en de herinvoering van de proefperiode.

Met de verkorting van de nachtwerktijden zal een kassabediende die vroeger tot 20 uur werkte maar waarvan de supermarkt voortaan open is tot 22 uur of tot middernacht, het zonder overloon moeten doen en avonden met het gezin missen. Is dat wat men bedoelt met werk valoriseren?

De impact van nachtwerk op de gezondheid is nochtans gekend. Toch doet de minister er alles aan om dat nachtwerk te faciliteren. En dan zal hij later verbaasd zijn dat er te veel langdurig zieken in België zijn.

Opnieuw zullen de vrouwen de dupe van die maatregel zijn, aangezien meer vrouwen dan mannen arbeidsongeschikt worden. In een kwarteeuw is het aantal vrouwen in arbeidsongeschiktheid met 345 % gestegen.

Qu'est-ce que l'annualisation du temps de travail et les horaires en accordéon vont avoir pour conséquence? Aucune planification possible, aucune garantie de revenu minimum pour boucler le mois, jongler entre plusieurs contrats précaires, plus de possibilité de souscrire un contrat de bail, ...

Le ministre peut-il imaginer le stress d'une personne quand elle ne parvient pas à boucler les fins de mois et qu'elle se demande comment elle va payer une facture d'électricité?

Le ministre explique dans son exposé que "l'accès à un emploi stable reste la meilleure protection contre la pauvreté". Le ministre peut-il expliquer comment un contrat de 4 heures par semaine peut protéger les plus vulnérables? En quoi un contrat de 4 heures par semaine est-il un "emploi stable" et la "meilleure protection contre la pauvreté"? En quoi combiner plusieurs petits contrats constitue-t-il la garantie d'un emploi stable?

En parallèle, le ministre supprime l'obligation d'inclure les horaires de travail dans le règlement de travail. En quoi cette mesure favorise-t-elle un "emploi stable"? Comment peut-on combiner plusieurs contrats si on ne dispose pas d'horaires de travail? Comment les services d'inspection pourront-ils vérifier si un travailleur à temps partiel travaille toujours dans le cadre de son horaire prévu?

L'oratrice cite d'autres attaques aux droits des travailleurs: la fin de l'interdiction du travail de nuit, l'assouplissement des heures d'ouverture, la suppression des sursalaires, la réduction des indemnités de préavis et la remise en route de la période d'essai.

Avec la réduction des heures de travail de nuit, une caissière qui travaillait jusqu'à 20 h et dont le supermarché décide d'ouvrir jusqu'à 22 h ou minuit, devra travailler sans aucun sursalaire en se privant de ses soirées en famille. Est-ce cela la valorisation du travail?

On connaît pourtant l'impact sur la santé du travail de nuit. Pourtant, le ministre fait tout pour faciliter ce travail de nuit et il s'étonnera, par la suite, qu'il y ait trop de malades de longue durée en Belgique.

À nouveau, les femmes seront victimes de cette mesure car elles sont plus nombreuses que les hommes à tomber en invalidité. En un quart de siècle, le nombre de femmes en invalidité a augmenté de 345 %. Les

Vrouwen lopen tweemaal zoveel risico als mannen om ziek te worden.

Het arizonaproject is een project van op de spits gedreven flexibiliteit. Onder het mom van budgettaire efficiëntie creëert de regering een arbeidsmarkt met twee snelheden: flexibiliteit en rijkdom voor de werkgevers, en armoede en onzekerheid voor de werknemers. De regering slaat een bres in alle barrières die maken dat werk een bron van stabiele inkomsten kan zijn, dat werk beschermend en emanciperend kan zijn en dat werk tot persoonlijke sociale vooruitgang kan leiden.

De minister breidt flexi-jobs uit naar alle sectoren, waardoor de concurrentie tussen werknemers hand over hand zal toenemen. Waarom zou een onderneming moeite doen voor een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd met bedrijfsvoorheffing, als ze in plaats daarvan flexi-jobbers kan aanwerven?

De minister wil het verbod op flexi-jobs bij verbonden ondernemingen voor voltijdse werknemers afschaffen, met name om de horeca te ondersteunen. Het Rekenhof heeft nochtans al vastgesteld dat in de horeca een derde van de door flexi-jobbers gepresteerde uren in de plaats is gekomen van vaste banen. Is dat de manier waarop de regering de horeca wil steunen? Door vaste banen te vervangen door flexi-jobs? Is dat wat het begrip stabiel werk inhoudt?

De minister stelt dat hij de controles wil opdrijven om misbruik te voorkomen. Hoe definieert de minister misbruik in het raam van flexi-jobs? Is de vervanging van vaste banen door flexi-jobs volgens de minister misbruik?

De spreekster vraagt zich af of, gezien het feit dat de minister flexi-jobs uitbreidt naar alle sectoren, hij ook van plan is om het verbod op flexi-jobs voor sekswerkers met een arbeidsovereenkomst af te schaffen?

De distributiebedrijven of de horeca zullen besparen dankzij de flexi-jobs en studentenwerk. Studenten zullen voortaan vanaf 15 jaar mogen werken, gedurende 650 uur per jaar maar zonder sociale rechten.

Is de minister zich ervan bewust dat de verlaging van de minimumleeftijd tot 15 jaar indruist tegen Verdrag nr. 138 van de Internationale Arbeidsorganisatie, dat de lidstaten (waaronder België) verplicht de minimumleeftijd geleidelijk te verhogen?

Volgens mevrouw Thémont staat die maatregel symbool voor het arizonaproject inzake werk: voltijdse arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde tijd structureel

femmes ont deux fois plus de chances de tomber malade que les hommes.

Le projet de l'Arizona est un projet de flexibilisation à outrance. Sous des airs d'efficacité budgétaire, le gouvernement met en place un monde du travail à deux vitesses: souplesse et richesse pour les employeurs, pénibilité et précarité pour les travailleurs. Le gouvernement fait sauter toutes les digues qui permettent que le travail soit une source de revenus stables, que le travail soit protecteur, que le travail soit émancipateur, qu'il permette une ascension sociale.

Le ministre étend les flexi-jobs à tous les secteurs, ce qui va mettre un coup d'accélérateur dans la concurrence entre travailleurs. Pourquoi une entreprise se fendrait-elle d'un CDD avec précompte professionnel, si elle peut engager des travailleurs en flexi-job à la place?

Le ministre souhaite supprimer l'interdiction de flexi-job dans des entreprises liées pour les travailleurs à temps plein afin de soutenir l'Horeca. La Cour des comptes a pourtant déjà constaté que dans l'Horeca, un tiers des heures effectuées en flexi-jobs sont des remplacements d'emplois fixes. Est-ce de cette manière que le gouvernement compte soutenir l'Horeca? En remplaçant des emplois fixes par des flexi-jobs? Est-ce cela la notion d'emploi stable?

Le ministre dit vouloir renforcer les contrôles pour éviter les abus. Comment le ministre définit-il les abus en matière de flexi-job? Est-ce que le remplacement d'emplois fixes par des flexi-jobs constitue un abus aux yeux du ministre?

L'oratrice s'interroge: étant donné que le ministre étend les flexi-jobs à tous les secteurs, envisage-t-il également de supprimer l'interdiction d'utilisation de flexi-jobs pour les travailleurs du sexe sous contrat de travail?

Les entreprises de la distribution ou de l'Horeca vont en faire des économies, grâce aux flexi-jobs et aux jobs d'étudiants. Désormais, les étudiants vont pouvoir travailler à partir de 15 ans, 650 heures par an et sans aucuns droits sociaux.

Le ministre est-il conscient que l'abaissement à 15 ans va à l'encontre de la Convention n° 138 de l'Organisation internationale du travail, qui impose aux États membres (y compris la Belgique) de relever progressivement l'âge minimum de travail?

Pour Mme Thémont, cette mesure symbolise le projet de l'Arizona pour le travail: remplacer structurellement les contrats à durée indéterminée à temps plein par les

vervangen door studentenjobs, flexi-jobs, nulurencontracten enzovoort. Zelfs een halftijdse arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd zal een luxe worden.

Voor diegenen die deze graal in de wacht zouden slepen, voert de regering opnieuw de proefperiode in om de opzegtermijn bij een snelle verbreking van het contract zo kort mogelijk te houden. Als klap op de vuurpijl beperkt de minister de ontslagvergoedingen tot 52 weken. Met die maatregel zou een werknemer die 25 jaar bij Audi heeft gewerkt enkele duizenden euro's aan ontslagvergoeding hebben verloren en zelf een deel van zijn omscholing hebben moeten betalen.

Voka en het VBO hebben waarschijnlijk de champagne ontkurkt op de avond van het regeerakkoord. Zelfs in hun wildste dromen hadden ze waarschijnlijk niet zoveel verwacht.

De minister stelt dat hij een werkzaamheidsgraad van 80 % wil bereiken. Mevrouw Thémont heeft veeleer de indruk dat de regering 100 % flexibiliteit vanwege de werknemers wil, en 100 % winst voor de grote bedrijven.

De spreekster vestigt de aandacht van de minister op de ter attentie van de regering ingediende mondelinge vragen, namelijk die over de met betrekking tot de arbeidsmarkt verwachte terugverdieneffecten en ontvangsten. Mevrouw Thémont hoopt dat er cijfers in de antwoorden zullen worden verwerkt, want een begrotingsbeleid kan onmogelijk in het ijlle worden besproken.

Wat de maatregelen jegens werkzoekenden betreft, zijn de regeringspartijen hun beloften wel degelijk nagekomen. Ze zijn zelfs nog verder gegaan: de termijn waarbinnen uitkeringen worden uitbetaald, zal tot maximum twee jaar worden beperkt. Men moet 5 jaar gewerkt hebben om ervoor in aanmerking te komen. Wie daar niet aan komt, heeft slechts recht op uitbetaling gedurende een jaar of luttele maanden meer.

De minister zegt dat hij werken wil opwaarderen. Maar dat zal alleen maar bijdragen tot de verarming van al degenen die moeite hebben om werk te vinden, omdat ze te oud of niet voldoende geschoold zijn, of omdat de voorgestelde contracten onverenigbaar zijn met hun gezinsverplichtingen. Ze denkt daarbij aan alleenstaande moeders die in hun eentje hun werkuren en hun kinderen moeten zien te verzoenen, vaak zonder dat ze daarin worden afgelost. Hoe zal het hen vergaan wanneer ze een job met avond- en weekendwerk weigeren omdat ze geen kinderopvang en geen recht op werkloosheidsuitkeringen hebben? Ze zullen in een nog precairdere situatie terechtkomen, aangezien het OCMW hun kinderopvangproblemen niet zal kunnen oplossen.

jobs étudiants, les flexi-jobs, les contrats zéro heure, etc. Même un CDD à mi-temps deviendra un luxe.

Pour les personnes qui décrocheraient ce graal, le gouvernement réinstaura la période d'essai pour limiter les préavis en cas de rupture rapide du contrat. Pour couronner le tout, le ministre limite à 52 semaines les indemnités de licenciement. Avec cette mesure, un ouvrier qui travaillait chez Audi depuis 25 ans aurait perdu plusieurs milliers d'euros d'indemnité de licenciement et aurait dû payer une partie de sa formation de reconversion professionnelle.

Le Voka et la FEB ont dû sabrer le champagne le soir de l'accord de gouvernement. Même dans leurs rêves les plus fous, ils n'en espéraient sans doute pas tant.

Le ministre dit vouloir atteindre 80 % de taux d'emploi. Mme Thémont a plutôt l'impression que le gouvernement veut atteindre 100 % de flexibilité des travailleurs pour 100 % de bénéfices pour les grandes entreprises.

L'oratrice attire l'attention du ministre sur les questions déposées dans le cadre des questions orales au gouvernement, concernant les effets retours et les recettes prévues sur le marché du travail. Mme Thémont espère disposer de réponses chiffrées car il n'est pas possible de discuter d'une politique budgétaire basée sur du vent.

En ce qui concerne les mesures à l'encontre des demandeurs d'emploi, les partis du gouvernement ont bien tenu leurs promesses. Ils ont même été plus loin: les allocations seront limitées dans le temps à deux ans maximum. Il faudra travailler 5 années pour y avoir droit. Si on n'a pas eu cette chance, on n'aura droit qu'à un an, ou quelques mois de plus.

Le ministre dit vouloir revaloriser le travail. Mais il ne va faire qu'appauvrir ceux qui peinent à retrouver un emploi, parce qu'ils sont trop âgés, parce qu'ils ne sont pas assez formés, parce que les contrats qu'on leur propose sont incompatibles avec leurs contraintes familiales. L'oratrice pense aux mamans solo qui doivent jongler seules entre les horaires de travail et leurs enfants, parfois sans aucun autre relais. Que vont-elles faire quand elles auront refusé un emploi qui leur demande des heures de travail en soirée ou le week-end parce qu'elles n'ont aucune solution de garde, et qu'elles seront exclues du chômage? Elle se retrouveront dans une plus grande précarité encore: ce n'est pas le CPAS qui pourra résoudre les problèmes de garde.

Mevrouw Thémont haalt het lot aan van werknemers vanaf 55 jaar, die bij sollicitatiegesprekken bijna systematisch worden afgewezen. En toch worden ze gestraft als ze niet snel genoeg werk vinden. Bovendien zal met de versnelde degressiviteit van hun uitkeringsbedrag hun koopkracht als sneeuw voor de zon smelten.

De minister zegt dat hij van het werkloosheidsstelsel een echt verzekeringsstelsel wil maken. Wat dan met de individualisering van de sociale rechten? Is de minister van plan om het tarief “samenwonende” af te schaffen?

De minister legt uit dat hij meer financiële bescherming zal bieden dan nu het geval is, maar geeft geen details, geen tarieven, geen bedragen. Kan de minister hierover meer duidelijkheid verstrekken?

Welke vervangingsratio is er tijdens de eerste werkloosheidsperiode van toepassing op de werkloosheidsuitkering? Hoelang duurt die periode? Welk budget wordt ervoor uitgetrokken?

De minister wijst erop dat men, wanneer men in een periode van drie jaar één jaar werkt, recht heeft op één jaar werkloosheidsuitkering. Met hoeveel dagen komt een jaar werken overeen?

Om recht te hebben op de uitbetaling van uitkeringen gedurende twee jaar, moet je 5 jaar gewerkt hebben. Maar welke referentieperiode wordt gebruikt om die 5 jaar werken te berekenen?

Voor de spreekster zijn dat geen details bij een dermate ingrijpende hervorming. We hebben het hier over mensen in moeilijkheden die de minister in de armoede zal storten.

De minister neemt in de beleidsverklaring ook een cryptisch zinnetje op met betrekking tot de berekening van de duur waarbinnen men een recht op uitkeringen kan doen gelden:

“Bovendien kan iedereen die in de loop van zijn loopbaan meerdere keren werkloos wordt, als hij opnieuw aan de toelatingsvoorwaarden voldoet (een jaar gewerkt in de laatste 3 jaar), recht hebben op de maximale periode van twee jaar op basis van de nog beschikbare beroepsloopbaan (gespaard).” (DOC 56 0767/002, blz. 5-6).

Wat verstaat de minister daar precies onder? Welke precieze regel zal de RVA gebruiken om te berekenen of een werkneemster die net haar baan heeft verloren, al dan niet recht heeft op de maximale uitkeringsduur? Kan de minister concrete voorbeelden geven?

Mme Thémont évoque le sort des travailleurs de 55 ans, qui se voient recalés quasiment systématiquement lors des entretiens d'embauche. Ils seront pourtant sanctionnés s'ils ne retrouvent pas assez rapidement du travail. Par ailleurs, leur pouvoir d'achat va fondre comme neige au soleil avec la dégressivité de leurs allocations qui va s'accélérer.

Le ministre dit vouloir refaire du chômage un véritable régime assurantiel. Qu'en est-il alors de l'individualisation des droits sociaux? Le ministre prévoit-il de supprimer le taux cohabitant?

Le ministre explique qu'il va offrir une protection financière plus élevée qu'aujourd'hui mais n'apporte aucune précision, aucun taux, aucun montant. Le ministre peut-il donner davantage d'explications?

Quel sera le ratio de remplacement des allocations de chômage durant la première période? Quelle sera la durée de cette période? Quel budget est prévu pour cela?

Le ministre souligne qu'une année de travail sur 3 ans donnera droit à un an de chômage. À combien de jours correspond une année de travail?

Pour avoir droit à 2 ans, il faudra avoir travaillé 5 ans. Mais sur quelle période de référence seront calculées ces 5 années de travail?

Pour l'oratrice, il ne s'agit pas de détails dans une réforme aussi violente. Il est question de personnes en difficulté que le ministre va pousser dans la pauvreté.

Le ministre évoque aussi une règle sibylline pour le calcul de la durée du droit aux allocations dans l'exposé d'orientation politique:

“Celui qui devient plusieurs fois chômeur au cours de sa carrière peut, s'il remplit à nouveau les conditions d'admission (une année travaillée au cours des 3 dernières années), ouvrir le droit à la durée maximale de deux ans sur la base de la carrière professionnelle encore disponible (épargnée)” (DOC 56 0767/002, p. 5-6).

Qu'entend le ministre précisément? Selon quelle règle précise l'ONEM calculera-t-il si la travailleuse qui vient de perdre son emploi a droit ou non à la durée maximale d'allocation? Le ministre peut-il donner des exemples concrets?

De minister zegt dat hij ten behoeve van de duidelijkheid van de regeling de voorwaarden wil vereenvoudigen. Hij voert er echter een voor de werknemers onontwaaerbare complexiteit aan toe. De RVA begaat geregeld vergissingen.

Wie niet over de vaardigheden of de ondersteuning beschikt om de regeling te doorgronden en te begrijpen, dreigt de pineut van die complexiteit te worden.

Met de hervorming van de werkloosheidsuitkeringen beweert de minister het gewestelijke "maatwerkbeleid" te willen versterken. In werkelijkheid start de minister met het ontrafelen van het federale karakter van de werkloosheidsverzekering.

De spreekster vraagt zich met betrekking tot die nieuwe regeling voorts af of de specifieke werkloosheidsregels voor havenarbeiders en zeevissers overeind zal blijven, gezien de specifieke aard van hun werk arbeidsomstandigheden, dan wel dat ook zij zullen worden getroffen door die hervorming waarbij de uitbetaling van de uitkeringen in de tijd wordt beperkt en de degressiviteit van het uitkeringsbedrag wordt versneld.

In de beleidsverklaring van de minister staat ook het volgende te lezen: "De gewestelijke diensten voor arbeidsbemiddeling zijn ook belangrijke actoren op het vlak van activering: zij vullen autonoom in hoe ze aan het einde van de periode van werkloosheid via een ultimatum jobaanbod de uitkeringsgerechtigde werklozen begeleiden richting het normaal economisch circuit." (DOC 56 0767/002, blz. 6).

Hoe zal de minister de gewestelijke diensten dwingen tot een dergelijk jobaanbod? In de beleidsverklaring over de institutionele hervormingen was sprake van een gewestelijke modellering van de regelgeving, meer bepaald met betrekking tot de criteria voor gepast werk. Betekent dit dat die uiteindelijke plicht om een baan aan te bieden zal worden aangepast naargelang van de gewesten? Zal de werkzoekende na twee jaar anders worden behandeld naargelang hij in Vlaanderen dan wel Wallonië woont?

De minister verklaart ook dat "de impact van deze hervormingen op het aantal leefloonbegunstigden zal worden gecompenseerd door een versterking van de federale financiering van de OCMW's. Deze zal afhankelijk worden gemaakt van de concrete resultaten inzake beroepsherinschakeling." (DOC 56 0767/002, blz. 7).

Hoe zal de financiering van het OCMW concreet worden versterkt? Hoe beoordeelt de minister de "concrete resultaten inzake beroepsherinschakeling"?

Le ministre dit vouloir une simplification des conditions pour rendre le dispositif plus clair. Pourtant, il introduit des complexités dans lesquelles les travailleurs ne se retrouveront pas. L'ONEM commet régulièrement des erreurs.

Cette complexité risque bien de pénaliser celles et ceux qui n'ont pas les capacités ou les soutiens pour y voir clair et comprendre la législation.

Avec la réforme des allocations de chômage, le ministre dit vouloir renforcer les politiques régionales "sur mesure". En réalité, le ministre amorce la dissolution du caractère fédéral de l'assurance chômage.

Concernant ce nouveau régime, l'oratrice s'interroge: est-ce que les règles spécifiques du chômage applicables aux travailleurs des ports et aux pêcheurs des mers continueront à s'appliquer à l'avenir, compte tenu de la particularité de leur emploi et conditions de travail, ou bien seront-ils également impactés par la réforme de limitation des allocations et de dégressivité renforcée?

Le ministre dit également que "les services régionaux pour l'emploi sont également des acteurs importants en matière d'activation: ils décideront de façon autonome comment orienter les chômeurs vers le circuit économique normal à la fin du chômage, par le biais d'une offre d'emploi finale" (DOC 56 0767/002, p. 6).

Comment le ministre va-t-il contraindre les offices régionaux à fournir cette offre d'emploi? Dans l'exposé d'orientation politique sur les réformes institutionnelles, il a été question d'une modélisation régionale de la réglementation, notamment pour cette modélisation des critères d'emploi convenable. Cela signifie-t-il que cette obligation d'offre d'emploi finale sera ajustée selon les régions? Selon qu'il soit en Flandre ou en Wallonie, le demandeur d'emploi sera-t-il traité différemment au bout des deux ans?

Le ministre dit que "L'impact de ces réformes sur le nombre de bénéficiaires du revenu d'intégration sera compensé par un renforcement du financement fédéral aux CPAS. Celui-ci sera conditionné à des résultats concrets en matière de réinsertion professionnelle" (DOC 56 0767/002, p. 7).

Comment le financement des CPAS sera concrètement renforcé? Comment le ministre évalue-t-il les "résultats concrets en matière de réinsertion professionnelle"?

De minister heeft het ook over de mogelijkheid om eenmaal tijdens de loopbaan bij zelf genomen ontslag toch het recht op een werkloosheidsuitkering te behouden gedurende zes maanden, eenmaal met zes maanden verlengbaar mits men slaagt voor een knelpuntberoepopleiding. Betekent dit dat de werkloosheidsuitkering niet behouden blijft tijdens de hele opleidingsperiode? Dat zou nergens op slaan. Hoe denkt de minister de omscholing naar knelpuntberoepen aan te moedigen als de werknemers niet gedurende de hele omscholingsperiode recht hebben op een werkloosheidsuitkering?

De spreekster wijst erop dat ze de minister vragen had gesteld over die beperking in de tijd van uitkeringen in het geval van een knelpuntberoepopleiding, waarbij ze benadrukt dat Vooruit en cd&v om een uitzondering vroegen bij omscholing. Werd deze kwestie binnen de regering besproken?

Met betrekking tot het individuele recht op opleiding kondigt de minister aan dat opgebouwde opleidingsrechten geen aanleiding kunnen geven tot een betaling in de vorm van een loon. Hoe zal de minister voorkomen dat die opleidingsrechten zich jaar na jaar opstapelen zonder dat ze ooit worden uitgeoefend? Hoe zullen de werkgevers worden verplicht om hun werknemers opleidingsrechten te laten uitoefenen?

Wat de strijd tegen sociale fraude betreft, verwijst de minister nergens naar het werk van de Bijzondere commissie mensenhandel en mensensmokkel, die tijdens de vorige zittingsperiode werd voorgezeten door de heer Khalil Aouasti. De regering doet alsof die commissie nooit heeft bestaan. Ze had nochtans honderd aanbevelingen geformuleerd, alle door het Parlement aangenomen. De beleidsverklaring van de minister bevat geen spoor van die aanbevelingen. De minister kondigt aan dat hij de sociale-inspectiediensten gaat versterken, maar geeft geen details over het aantal geplande aanwervingen, voor welke diensten en in het bijzonder voor de gespecialiseerde cel-ECOSOC die gevallen van economische en sociale uitbuiting opspoor.

Hoeveel sociale inspecteurs zullen in de loop van de legislatuur worden aangeworven? In welke verhouding zal dit gebeuren over de verschillende diensten?

De spreekster wil ook meer duidelijkheid over de kunstwerkers. De minister legt uit dat de actieve, passieve en aangepaste beschikbaarheid zal worden geïntegreerd in een uniforme vorm van actieve beschikbaarheid voor alle werklozen, maar de uitzonderingen voor kunstenaars blijven behouden.

Kan de minister de strekking van die zin verduidelijken? Geldt dit alleen voor de vrijstelling van de beschikbaarheid

Le ministre évoque aussi la possibilité de maintenir ses allocations de chômage une fois sur la carrière lors d'une démission, durant 6 mois, renouvelables 6 mois sous condition d'une formation réussie dans un métier en pénurie. Cela signifie-t-il que les allocations de chômage ne seront pas maintenues pendant toute la durée de la formation? Cela n'aurait aucune logique. Comment le ministre compte-t-il encourager des reconversions dans les métiers en pénurie si les travailleurs ne touchent pas leurs allocations de chômage pendant toute la durée de leur reconversion?

L'oratrice souligne avoir interrogé le ministre sur la limitation des allocations dans le temps en cas de formation dans un métier en pénurie, en soulignant que Vooruit et le cd&v demandaient une exception dans ces cas de reconversion. Cette question a-t-elle été discutée au sein du gouvernement?

En matière de droit individuel à la formation, le ministre annonce que les droits à la formation accumulés ne peuvent pas donner lieu à un paiement sous forme de salaire. Comment le ministre va-t-il éviter que ces droits à la formation soient accumulés année après année sans jamais être exercés? Comment les employeurs seront-ils obligés de permettre à leurs travailleurs d'exercer leurs droits à la formation?

En matière de lutte contre la fraude sociale, le ministre ne fait aucune référence au travail de la Commission spéciale sur la traite des êtres humains, présidée par M. Khalil Aouasti sous la précédente législature. Le gouvernement fait comme si cette commission n'avait jamais existé. Elle avait pourtant donné lieu à 100 recommandations, adoptées par le parlement. On ne retrouve aucune trace de ces recommandations dans l'exposé du ministre. Ce dernier annonce qu'il va renforcer les services d'inspection sociales mais ne donne aucune précision sur le nombre de recrutements prévus, pour quels services, et en particulier pour la cellule Ecosoc, spécialisée dans la détection des cas d'exploitation économique et sociale.

Combien d'inspecteurs sociaux seront recrutés au cours de la législature? Dans quelles proportions selon les différents services?

L'oratrice souhaite aussi avoir des précisions concernant les travailleurs des arts. Le ministre explique qu'il va intégrer la disponibilité active, passive et adaptée sous une forme de disponibilité active pour tous les chômeurs en conservant néanmoins les exceptions pour les artistes.

Le ministre peut-il préciser la portée de cette phrase? Vise-t-elle uniquement la dispense de disponibilité et

en gepast werk? Of betekent het ook dat alle uitzonderingsmaatregelen met betrekking tot de degressiviteit en de beperking van de werkloosheidsuitkeringen zullen worden gehandhaafd?

Zullen de in 2022 ingestelde specifieke werkloosheidsregels voor kunstwerkers worden opgeheven? Zullen ook de kunstenaars worden onderworpen aan de nieuwe regeling van beperking in de tijd en degressiviteit?

Zo ja, dan staat de kunst- en cultuurwereld een drama te wachten.

Mevrouw Nadia Moscufo (PVDA-PTB) heeft haar betoog opgebouwd rond vier punten:

- de lonen;
- de arbeidsomstandigheden;
- de werkloosheid;
- de aanvallen tegen de vakbonden.

Als de MR dan toch de échte partij van de werkende mensen is, hoe verklaart de minister dan dat hij, in een land met beursgenoteerde bedrijven die maar liefst 6,4 miljard euro dividend uitkeren aan hun aandeelhouders, de lonen van de werkende mensen in die bedrijven beoogt te bevriezen? Die werkende mensen hebben overigens al 4000 euro moeten derven als gevolg van de door de vorige regering opgelegde loonstop.

Als de MR opkomt voor de koopkracht van de werkende mensen, waarom wil de minister dan een deel van de premies voor nachtarbeid afschaffen en overuren zonder overloon invoeren? Waarom wil hij ons allemaal langer doen werken, tot 67 jaar, en een deel van de pensioenen verlagen van wie eerder zou willen stoppen met werken?

De arbeidswereld zal dit niet zomaar laten gebeuren en zal in groten getale aanwezig zijn op de betoging van 31 maart 2025. Dat wordt het begin van een grote verzetbeweging.

De spreekster gaat vervolgens in op de loonstop. Voor 2025-2026 beoogt de regering de in 2017 aangescherpte wet van 26 juli 1996 tot bevordering van de werkgelegenheid en tot preventieve vrijwaring van het concurrentievermogen (hierna: de wet van 1996) te behouden. De spreekster is echter van oordeel dat die wet dermate streng is geworden dat ze collectieve loononderhandelingen eenvoudigweg onmogelijk maakt.

l'emploi convenable? Ou signifie-t-elle également que toutes les mesures d'exception concernant la dégressivité et la limitation des allocations de chômage sont conservées elles aussi?

Est-ce que les règles spécifiques du chômage pour les travailleurs des arts mises en œuvre en 2022 seront abrogées? Est-ce que les artistes seront eux aussi soumis au nouveau régime de limitation dans le temps et de dégressivité?

Si c'est le cas, c'est un drame qui se prépare pour le secteur artistique et le monde de la culture.

Mme Nadia Moscufo (PVDA-PTB) a construit son intervention en quatre points:

- les salaires;
- les conditions de travail;
- le chômage;
- les attaques contre les syndicats.

Si le MR est le parti des travailleurs, comment le ministre explique-t-il, dans un pays où les entreprises sont cotées en bourse et versent 6,4 milliards d'euros de dividendes à leurs actionnaires, vouloir bloquer les salaires des travailleurs de ces entreprises? Ces travailleurs ont par ailleurs déjà perdu 4000 euros à cause du blocage salarial des gouvernements précédents.

Si le MR défend le pouvoir d'achat des travailleurs, pourquoi le ministre veut-il supprimer une partie des primes de nuit et introduire des heures supplémentaires sans sursalaire? Pourquoi veut-il nous faire tous travailler plus longtemps, jusqu'à 67 ans, et baisser une partie des pensions de ceux qui souhaiteraient s'arrêter plus tôt?

Le monde du travail ne va pas se laisser faire et sera nombreux à manifester le 31 mars 2025. Ce sera le début d'un grand mouvement de résistance.

La députée revient ensuite sur le blocage salarial. Le gouvernement conservera pour 2025-2026 la loi du 26 juillet 1996 relative à la promotion de l'emploi et à la sauvegarde préventive de la compétitivité (ci-après "la loi de 1996"), renforcée en 2017. Elle estime que cette loi est devenue tellement stricte qu'elle rend la négociation collective des salaires tout simplement impossible.

Welnu, de collectieve loononderhandelingen worden gewaarborgd door conventies van de Internationale Arbeidsorganisatie (IAO), die België zelf heeft geratificeerd. In 2021 hebben de drie Belgische vakbonden overigens een klacht ingediend bij de IAO, wegens niet-naleving van die internationale conventies. In oktober 2022 werden zij dienaangaande in het gelijk gesteld. De wet van 1996 is strijdig met IAO-conventie 98 betreffende het recht van organisatie en collectief overleg. Meer in het bijzonder ondermijnt de wet de autonomie van de sociale partners om collectieve loononderhandelingen te kunnen voeren. De IAO stelt dat het niet de regering toekomt om via een wet criteria te bepalen waarbinnen de loononderhandelingen moeten plaatsvinden. Nergens anders in Europa worden de zaken overigens zo aangepakt.

Het beginsel van de automatische loonindexering wordt gehandhaafd, maar er is geen enkele garantie dat zulks na 2026 ook het geval zal zijn. De minister beoogt de sociale partners namelijk te vragen om tegen 31 december 2026 een advies voor te bereiden over de hervorming van de wet van 12 april 1965 betreffende de bescherming van het loon der werknemers (de loonwet) en het systeem van de automatische indexering, rekening houdend met het concurrentievermogen van de ondernemingen en de koopkracht van de werknemers. Welnu, het is weinig waarschijnlijk dat de sociale partners tot een overeenkomst zullen komen. De werkgevers hebben er geen enkel belang bij om een compromis te sluiten met de vakbonden, omdat ze al op voorhand weten dat als er geen akkoord komt, de minister voor hen zal opkomen en zal opleggen wat hun goed uitkomt.

De minimumlonen zullen worden verhoogd in 2026 en in 2028. In werkelijkheid stonden die verhogingen al vast sinds 2021, na een akkoord tussen de werkgevers en de vakbonden. Het is een goede maatregel, maar andermaal mag de gemeenschap opdraaien voor de financiering ervan via een verlaging van de werkgeversbijdragen. Een en ander zal de werkgevers helemaal niets kosten.

Voorts wijst de spreekster erop dat het minimumloon in België minder bedraagt dan het minimumloon in Duitsland, Nederland, Luxemburg en zelfs Ierland. Bovendien is ze van oordeel dat het minimumloon in de andere landen niet zal worden bijgebeend met die verhoging van 35 euro in 2026.

Inzake de arbeidsomstandigheden beoogt de minister de werknemers aan te moedigen om langer te blijven werken. Welnu, onder het mom van een modernisering van het arbeidsrecht zal hij in werkelijkheid slechtere arbeidsomstandigheden tot stand brengen.

Or, la négociation collective des salaires est garantie par des conventions de l'Organisation internationale du travail (OIT), que la Belgique a elle-même ratifiées. En 2021, les trois syndicats belges avaient d'ailleurs introduit une plainte auprès de l'OIT pour non-respect de ces conventions internationales. Ils ont obtenu gain de cause en octobre 2022. La loi de 1996 consiste en une violation de la convention numéro 98 de l'OIT sur le droit d'organisation et de négociation collective. Plus précisément, la loi porte atteinte à l'autonomie des partenaires sociaux pour négocier collectivement des salaires. L'OIT fait valoir qu'il n'appartient pas au gouvernement, par le biais d'une loi, de déterminer des critères dans lesquels les négociations salariales doivent avoir lieu. Une telle manière de procéder n'existe d'ailleurs nulle part ailleurs en Europe.

Si le principe de l'indexation automatique des salaires est maintenu, cette indexation n'est pas garantie après 2026. En effet, le ministre compte demander aux partenaires sociaux de préparer un avis sur la réforme de la loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs (la loi sur les salaires) et du système d'indexation automatique d'ici le 31 décembre 2026, en prenant en compte la compétitivité des entreprises et le pouvoir d'achat des travailleurs. Or, il est peu probable que les partenaires sociaux parviennent à se mettre d'accord. Le patronat n'a aucun intérêt à trouver un compromis avec les syndicats puisqu'ils savent à l'avance que s'il n'y a pas d'accord, le ministre prendra leur défense et imposera ce qui lui convient.

Le salaire minimum sera augmenté en 2026 et en 2028. En réalité, ces augmentations étaient déjà prévues depuis 2021 suite à un accord conclu entre patrons et syndicats. Si cette mesure est positive, ce sera encore la collectivité qui la financera par le biais d'une réduction des cotisations patronales. Cela ne coûtera rien aux patrons.

La députée rappelle en outre que le salaire minimum en Belgique est inférieur au salaire minimum en Allemagne, aux Pays-Bas, au Luxembourg et même en Irlande. Elle estime par ailleurs que cette augmentation de 35 euros d'ici 2026 ne permettra pas de rattraper le salaire minimum des autres pays.

En ce qui concerne les conditions de travail, le ministre projette d'encourager les travailleurs à rester actifs plus longtemps. Or, sous couvert de modernisation du droit du travail, il va en réalité dégrader les conditions de travail.

Zo beoogt hij allereerst de werknemers meer vrijheid te geven om binnen de Europese regels en in onderling akkoord met hun werkgever de arbeidsuren te bepalen.

De spreekster is van oordeel dat vooral de bedrijven en niet de werknemers baat hebben bij dat overleg. Werkzoekenden zullen hun uurrooster ook niet meer kunnen betwisten, wat dreigt te leiden tot een verhoogde concurrentie met wie al in die bedrijven werkt.

Wat de eerbiediging van de Europese regels betreft, wijst de spreekster erop dat die niet bijzonder dwingend zijn op het vlak van arbeidsduur en bovendien niet voorschrijven hoelang een werkdag maximaal mag duren. Ze betreurt dat in de beleidsverklaring niets te lezen valt over de naleving van de IAO-verdragen, die bepalen dat een werkdag niet langer dan 8 uur mag duren.

Hoe wil de minister ervoor zorgen dat die IAO-verdragen, die dus een maximale arbeidsduur van 8 uur per dag stipuleren, worden nageleefd? Zullen de werkgevers en werknemers niet langer verplicht zijn de in de arbeidswet van 16 maart 1971 vastgelegde maximale dagelijkse en wekelijkse werktijd na te leven en ervan kunnen afwijken aan de hand van individuele overeenkomsten? Zal de minister wijzigingen doorvoeren in de hiërarchie van de bronnen van de verbintenissen in de arbeidsbetrekkingen, zoals die is vastgelegd in artikel 51 van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités?

De minister wil een nieuw wettelijk kader invoeren dat de annualisering van de arbeidstijd en zogeheten accordeonuurroosters mogelijk maakt, waarbij de vrije keuze wordt gelaten tussen inhaalrust en uitbetaling. De wetgeving voorziet echter al in die flexibiliteit en in de mogelijkheid om de werkuren te spreiden over een referentieperiode van een jaar. Welke nieuwigheden wil de minister dan juist invoeren boven op de al bestaande mogelijkheden? Wat zijn de minimale en de maximale dagen weekmarges die de minister wil hanteren voor dat accordeonuurrooster? Hoeveel uren per jaar zal iemand kunnen laten uitbetalen in de plaats van op te nemen als inhaalrust? Welke regeling heeft de minister voor ogen om koopkrachtverlies te voorkomen?

Terwijl overuren voorheen recht gaven op een onderhandeld overloon, wil de minister nu de uurroosters uitbreiden zodat meer uren kunnen worden gepresteerd zonder overloon. Is de minister voornemens dat verlies aan overloon netto te compenseren via een vrijstelling van sociale bijdragen of een belastingverlaging? Hoelang op voorhand moeten werknemers uiterlijk worden ingelicht over aanpassingen in hun uurrooster?

D'abord, en instaurant plus de liberté pour déterminer les heures de travail en concertation avec les employeurs, et ce dans le respect des règles européennes.

L'oratrice pense plutôt que ces concertations seront dans l'intérêt des entreprises et non pas des travailleurs. Les demandeurs d'emploi ne pourront pas non plus contester leur horaire de travail, ce qui risque de créer une concurrence accrue avec ceux qui travaillent déjà dans ces entreprises.

Quant au respect des règles européennes, la députée rappelle que celles-ci ne sont pas très contraignantes en matière de durée du travail et ne prévoient d'ailleurs pas de durée maximale de journée de travail. Elle regrette qu'il ne soit pas fait mention dans l'exposé d'orientation politique du respect des conventions de l'OIT selon lesquelles une journée de travail dure maximum 8 heures.

Comment le ministre compte-t-il assurer le respect des conventions de l'OIT qui fixent une durée maximale de 8 heures par jour la journée du travail? Les employeurs et les travailleurs ne seront-ils plus obligés de respecter les limites journalières et hebdomadaires de la durée du travail fixée dans la loi du 16 mars 1971 sur le travail et qu'ils pourront y déroger par le biais d'une convention individuelle? Le ministre va-t-il modifier la hiérarchie des sources des droits et obligations dans les relations de travail établies par l'article 51 de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires?

Le ministre prévoit d'introduire un nouveau cadre légal permettant l'annualisation du temps de travail et des horaires "accordeon" avec la liberté de choisir entre la récupération du temps de travail ou le paiement. Or, la législation prévoit déjà la possibilité de flexibilité et la possibilité de répartir les heures de travail sur une période de référence d'un an. Qu'est-ce que le ministre veut alors introduire de plus par rapport aux possibilités existantes? Quelles sont, selon lui, les marges minimales et maximales par jour et par semaine de cet horaire "accordeon"? Combien d'heures par an pourront être payées plutôt que récupérées? Quel mécanisme le ministre compte-t-il mettre en place pour garantir qu'il n'y aura pas de perte de pouvoir d'achat?

Le ministre va introduire une extension des horaires qui permettra de prester des heures sans sursalaire là où, avant, ces heures auraient donné droit à un sursalaire négocié. Le ministre va-t-il compenser en net la perte du sursalaire via une exonération des cotisations sociales ou une réduction d'impôts? Dans quels délais le travailleur devrait-il être averti des variations de l'horaire de travail?

De minister heeft plannen om het verbod op nachtarbeid af te schaffen. Nochtans kan daar in welbepaalde situaties nu al van worden afgeweken. Door het verbod volledig af te schaffen, dreigt nachtwerk de algemene regel te worden. Mensen die vaak 's nachts werken lopen echter een verhoogd risico op cardiovasculaire aandoeningen, kanker, slaapstoornissen en mentale kwalen. Een veralgemening van het nachtwerk strookt niet met de doelstelling mensen langer aan het werk te houden; ze zullen alleen maar sneller ziek worden.

De afschaffing van het verbod op nachtarbeid is bovendien een frontale aanval op de collectieve rechten van werknemers en effent het pad voor ongebreidelde uitbuiting zonder enige compensatie. Sectoren die nachtarbeid willen invoeren, kunnen dat thans immers alleen door met hun werknemers over strikte voorwaarden en overloon te onderhandelen, teneinde de impact op hun gezondheid en gezinsleven te compenseren.

In de distributiesector en in alle aanverwante sectoren is nu al pas vanaf middernacht en niet meer vanaf 20 u. sprake van nachtwerk. Daardoor derft elke nieuwe werknemer in een van die sectoren vier uren nachtpremie ten opzichte van zijn collega's. Volgens de Nationale Confederatie van het Kaderpersoneel (NCK) kan het maandelijkse loonverlies voor een werknemer oplopen tot tussen de 228 en de 434 euro.

Is de minister van plan de procedures te wijzigen om een arbeidsregeling in te voeren die nachtarbeid omvat? Kan hij garanderen dat in bedrijven met een vakbondsafvaardiging de invoering van een arbeidsregeling met nachtarbeid alleen mogelijk is via een collectieve arbeidsovereenkomst tussen de werkgever en alle vertegenwoordigde vakbondsorganisaties, ook in de distributiesector en de aanverwante sectoren? Blijft het verplicht de procedure voor wijziging van het arbeidsreglement na te leven om een arbeidsregeling in te voeren die prestaties tussen 20 u. en middernacht omvat? Kan de minister garanderen dat de ondernemingsraad, in bedrijven die er een hebben, bevoegd blijft voor wijzigingen aan het arbeidsreglement en bijgevolg uurroosters kan invoeren die voorzien in prestaties tussen 20 u. en middernacht? Welke regelingen heeft de minister voor ogen om ervoor te zorgen dat de overschakeling naar nachtarbeid vanaf middernacht in de distributiesector en alle aanverwante sectoren niet leidt tot koopkrachtverlies voor iedereen die werkt tussen 20 u. en middernacht?

De minister is van plan om de verplichte wekelijkse sluitingsdag af te schaffen. Sinds de regeringsverklaring hebben verscheidene supermarktketens de gelegenheid te baat genomen om de opening van de winkels op

Le ministre projette de supprimer l'interdiction du travail de nuit. Il existe des dérogations au travail de nuit pour des situations particulières. Le risque de cette suppression est que le travail de nuit se généralise. Or, le travail de nuit est un facteur aggravant pour les maladies cardiovasculaires, le cancer, les troubles du sommeil et les maladies mentales. Cette généralisation du travail de nuit est en contradiction avec l'objectif d'allonger la durée du travail, puisque les gens seront encore plus vite malades.

La fin de l'interdiction du travail de nuit constitue aussi une attaque frontale contre les droits collectifs des travailleurs et ouvre une porte à l'exploitation sans limite et sans contrepartie. En effet, actuellement, chaque secteur qui souhaite recourir au travail de nuit doit le négocier avec des conditions strictes et un sursalaire pour compenser les impacts sur la santé et sur la vie familiale des travailleurs.

Dans le secteur de la distribution et tous les secteurs annexes, le travail de nuit débutera à minuit au lieu de 20 h actuellement. Chaque nouveau travailleur dans ces secteurs aura quatre heures de prime de nuit en moins par rapport à ses collègues. Selon la Confédération Nationale des Cadres (CNC), un travailleur peut subir une perte de salaire mensuelle comprise entre 228 et 434 euros.

Le ministre compte-t-il modifier les procédures pour introduire un régime de travail comportant des prestations de nuit? Peut-il garantir que, dans les entreprises où il existe une délégation syndicale, un régime de travail comportant des prestations de nuit ne pourra être introduit que via une convention collective de travail conclue entre l'employeur et toutes les organisations syndicales représentées au sein de la délégation syndicale, et ce, y compris dans le secteur de la distribution et les secteurs connexes? Sera-t-il toujours indispensable de respecter la procédure de modification du règlement de travail pour introduire un régime de travail comportant des prestations entre 20 h et 24 h? Le ministre peut-il garantir que dans les entreprises où il existe un conseil d'entreprise, celui-ci restera compétent pour modifier le règlement de travail et par conséquent pourra introduire des horaires de travail comportant des prestations entre 20 et 24 h? Quels mécanismes le ministre mettra-t-il en place pour garantir que le passage du travail de nuit à minuit dans le secteur de la distribution et les secteurs annexes n'entraînera aucune perte de pouvoir d'achat pour les travailleurs actuellement actifs entre 20 h et 24 h?

Le ministre projette de supprimer le jour de fermeture hebdomadaire obligatoire. Depuis la déclaration du gouvernement, plusieurs enseignes de supermarché ont déjà sauté sur l'occasion pour forcer l'ouverture des

zondag erdoor te duwen en de hoogte van de premies voor zondagswerk in vraag te stellen.

De franchisewinkels van verschillende ketens zijn nu al langer op zondag open dankzij de massale inzet van flexi-jobs en studentenjobs, maar nu zorgt het regeerakkoord voor een echte dijkbreuk in de grootdistributie met een volledige veramerikanisering van de arbeidsmarkt, waar winkels de klok rond open zullen zijn.

Vandaag brengt 8 uur zondagswerk, waarbij een bonus van 5 euro per uur wordt betaald, 160 euro extra per maand in het laatje. Door de afschaffing van die premie zal het inkomen van die werknemers, die al een moeilijk werkrooster en een laag loon hebben, dalen.

De minister wil het aantal vrijwillige overuren die geen recht geven op overloon en niet kunnen worden gecompenseerd, verhogen. Daarmee zet de minister de vakbonden buitenspel en herleidt hij een en ander tot een persoonlijke zaak tussen werkgever en werknemer.

Bovendien zal de toename van het aantal gewerkte uren, tot 360 uur per jaar – wat neerkomt op 7 uur extra per week – op de lange termijn een weerslag hebben op de gezondheid van de betrokken werknemers. Dat is in tegenspraak met het idee om mensen langer te laten werken.

Aangezien er geen overloon is en de werkgever geen socialezekerheidsbijdragen op die overuren betaalt, wordt de werkgever aangemoedigd in te zetten op overuren in plaats van extra personeel aan te werven. Waarom wil de minister werknemers en werkgevers meer vrijheid geven om hun werktijden te bepalen, of een nieuw wettelijk kader invoeren voor de annualisering van de arbeidstijd en voor accordeonuurroosters, en staat hij tegelijkertijd vrijwillig overwerk toe dat de werkgever minder kost? Die overuren geven immers geen recht op overloon en zijn aan geen enkele sociale bijdrage onderworpen. Waarom zouden werkgevers hun toevlucht nemen tot een annualisering van de arbeidstijd als ze met vrijwillig overwerk dezelfde doelstellingen kunnen bereiken tegen lagere kosten? Hoe zullen de verschillende maatregelen inzake arbeidsduur en overuren zich tot elkaar verhouden?

Wat de hervorming van de werkloosheid betreft, vindt de spreker dat in de beleidsverklaring niet veel meer staat dan in het regeerakkoord. De minister stelt vier maatregelen voor: een hogere werkloosheidsuitkering bij aanvang van de werkloosheid, een grotere degressiviteit van de werkloosheidsuitkering, de beperking in de tijd

magasins le dimanche et remettre en cause le montant des primes accordées pour le travail du dimanche.

Si les magasins franchisés de plusieurs enseignes ouvraient déjà le dimanche, à grand renfort de flexi-jobs et de jobs étudiants, l'accord du gouvernement crée une brèche dans le secteur de la grande distribution vers une américanisation complète du marché du travail, où les magasins seront ouverts 24 h sur 24, 7 jours sur 7.

Aujourd'hui, 8 heures de travail le dimanche avec une prime de 5 euros par heure représentent un supplément de 160 euros par mois. La suppression de cette prime entraînera donc une baisse du revenu pour ces travailleurs qui ont déjà des horaires difficiles et des petits salaires.

Le ministre souhaite augmenter le nombre d'heures supplémentaires volontaires qui ne donnent pas droit à un sursalaire et qui ne sont pas récupérées. Ce faisant, le ministre met les organisations syndicales hors-jeu et en fait une affaire individuelle entre le patron et le travailleur.

En outre, l'augmentation du nombre d'heures prestées, allant jusqu'à 360 heures par an – ce qui représente 7 heures supplémentaires par semaine – aura à terme des répercussions sur la santé des travailleurs. Cela est en contradiction avec l'idée de faire travailler les gens plus longtemps.

Comme il n'y a pas de sursalaire et qu'en plus l'employeur ne paye pas de cotisations sociales sur ces heures supplémentaires, l'employeur est encouragé à recourir aux heures supplémentaires plutôt que d'engager du personnel supplémentaire. Pourquoi le ministre souhaite-t-il accorder plus de liberté aux travailleurs et aux employeurs pour fixer leurs horaires ou introduire un nouveau cadre légal pour l'annualisation du temps de travail et les horaires "accordeon", alors qu'il autorise en parallèle des heures supplémentaires volontaires moins coûteuses pour l'employeur? En effet, ces heures supplémentaires ne donneront pas droit à un sursalaire et ne seront soumises à aucune cotisation sociale. Pourquoi les employeurs recourraient-ils à l'annualisation du temps de travail si le recours aux heures supplémentaires volontaires leur permettront d'atteindre les mêmes objectifs tout en coûtant moins cher? Comment les différentes mesures en matière de durée du travail et d'heures supplémentaires vont-elles s'articuler entre elles?

En ce qui concerne la réforme du chômage, la députée estime que l'exposé d'orientation politique n'en dit pas beaucoup plus que l'accord de gouvernement. Le ministre avance quatre mesures: une allocation de chômage plus élevée en début de chômage, une dégressivité accrue des allocations de chômage, la limitation dans le temps

voor de werkloosheidsuitkering tot maximum twee jaar en de beperking in de tijd voor de inschakelingsuitkering tot maximum een jaar.

Volgens de spreekster zou het inkomensverschil van 500 euro tussen werkenden en niet-werkenden er vooral juist komen door een drastische verlaging van de werkloosheidsuitkeringen en niet zozeer door een aanzienlijke verhoging van het nettoloon.

Wat de hogere werkloosheidsuitkering aan het begin van de werkloosheid betreft, geeft de minister aan dat dat alleen zou gelden voor de eerste drie maanden werkloosheid, zonder te zeggen hoe de werkloosheidsuitkering tijdens die periode zal worden berekend. Volgens de spreekster is er voor werknemers met een laag loon geen verbetering in zicht. Het verhogen van de loongrens op basis waarvan de werkloosheidsuitkering wordt berekend, is immers een van de opties om het uitkeringsbedrag te verhogen. Dat betekent dat de werkloosheidsuitkering van wie onder die grens blijft, tijdens die eerste periode niet zal stijgen. Kan de minister bevestigen dat de opwaardering van de werkloosheidsuitkering alleen voor de eerste drie maanden geldt? Hoe hoog is de loongrens voor die periode?

De minister kondigt ook een grotere degressiviteit van de werkloosheidsuitkeringen aan. Hij wil de regels met betrekking tot de degressiviteit vereenvoudigen door met minder tussenstappen te werken, waardoor het bedrag dus sneller zal zakken. Bovendien zal het bedrag van de werkloosheidsuitkering nog sterker dalen dan nu het geval is. Hoeveel periodes zullen er in totaal zijn? Hoe zullen de werkloosheidsuitkeringen voor elk van die periodes worden berekend? Overweegt de minister voor de laatste periode forfaitaire bedragen? Wat is het maximumbedrag van de werkloosheidsuitkering waarop een alleenstaande na één jaar werkloosheid recht heeft?

Naast deze snellere degressiviteit is de regering ook van plan om de belastingvermindering op werkloosheidsuitkeringen af te schaffen. Een alleenstaande die twee jaar werkloos is, wordt nu normaal gezien niet belast. Met de beoogde maatregel zal hij voortaan belastingen moeten betalen, wat voor hem zal neerkomen op een verlies van 215 euro per maand.

In werkelijkheid is de belastingverlaging op het vervangingsinkomen geen geschenk om mensen aan te moedigen om werkloos te blijven, maar veeleer een compenserende maatregel voor het feit dat het brutobedrag van de werkloosheidsuitkeringen al een stuk lager ligt dan het brutoloon dat de betrokkene ontving voor hij zijn job verloor. Die belastingvermindering heeft dus tot doel het verlies aan inkomsten te beperken.

à maximum deux ans des allocations de chômage et la limitation du temps à maximum un an des allocations d'insertion.

Pour l'oratrice, l'écart de 500 euros entre les travailleurs et ceux qui ne travaillent pas serait principalement atteint en réduisant fortement les allocations de chômage, plutôt qu'en augmentant significativement les salaires nets.

Pour ce qui est de l'allocation de chômage plus élevée en début de chômage, le ministre a indiqué que cela ne concernerait que les trois premiers mois de chômage sans préciser comment sera calculée l'allocation de chômage pendant cette période. Pour les travailleurs à bas salaire, aucune amélioration n'est prévue, explique la députée. En effet, l'une des options pour augmenter le montant des allocations consiste à relever le plafond salarial servant au calcul des allocations de chômage. Ainsi, dans cette hypothèse, les personnes dont le salaire est inférieur à ce plafond ne verront aucune augmentation de leurs allocations de chômage durant cette première période. Le ministre confirme-t-il que la revalorisation de l'allocation de chômage ne concernera que les trois premiers mois? Quel sera le plafond salarial de cette période?

Le ministre annonce aussi une dégressivité accrue des allocations de chômage. Il compte simplifier la dégressivité en réduisant le nombre d'étapes, ce qui revient à une diminution plus rapide. En outre, le montant de l'allocation de chômage diminuera plus fortement qu'aujourd'hui. Combien de périodes y aura-t-il au total? Comment seront calculées les allocations de chômage pour chacune de ces périodes? Le ministre prévoit-il des montants forfaitaires pour la dernière période? Quel sera le montant maximum de l'allocation de chômage pour un isolé après un an de chômage?

En plus de cette dégressivité accrue, le gouvernement prévoit de supprimer la réduction d'impôt sur les allocations de chômage. Actuellement, un chômeur isolé en deuxième année de chômage n'est normalement pas imposé. Avec cette mesure, il devra désormais payer des impôts, ce qui entraînera pour lui une perte de 215 euros par mois.

En réalité, la réduction d'impôt sur les revenus de remplacement n'est pas un cadeau destiné à inciter les gens à rester au chômage, mais plutôt une mesure visant à compenser le fait que le montant brut des allocations de chômage est déjà significativement inférieur au salaire brut que le travailleur percevait avant de perdre son emploi. Cette réduction d'impôt a donc pour objectif d'atténuer la perte de revenus.

De beperking tot twee jaar voor een werkloosheidsuitkering zal afhangen van de beroepsloopbaan. Volgens de RVA zou de maatregel betrekking hebben op 100.000 mensen. Dat cijfer omvat werklozen die al meer dan twee jaar zonder werk zitten, met uitzondering van de 55-plussers. Volgens het lid is dat cijfer een onderschatting van het aantal uitsluitingen, aangezien het geen rekening houdt met het feit dat niet alle werklozen boven de 55 zullen voldoen aan de vereiste van een loopbaan van dertig jaar. Het houdt ook geen rekening met mensen die minder dan twee jaar werkloos zijn en geen vijf jaar hebben gewerkt. Bij dat cijfer moeten ook de jongeren worden opgeteld die een inschakelingsuitkering ontvangen en die na een jaar zullen worden uitgesloten.

Regelmatig wordt verklaard dat 100.000 werklozen na twee jaar zullen worden uitgesloten, terwijl er 175.000 vacatures op de arbeidsmarkt zijn. De werklozen beantwoorden echter niet noodzakelijk aan het gezochte profiel. Veel werklozen die zijn uitgesloten van werkloosheidsuitkeringen zijn immers ook op zoek naar werk.

Op bladzijde 6 van de beleidsverklaring staat te lezen dat de minister ervoor zal zorgen “dat korte werkperiodes die de werkloosheid onderbreken niet in aanmerking worden genomen voor de berekening van de maximale duur van de werkloosheidsuitkeringen”. Op bladzijde 5 luidt het bovendien dat “iedereen die in de loop van zijn loopbaan meerdere keren werkloos wordt, als hij opnieuw aan de toelatingsvoorwaarden voldoet (...), recht [kan] hebben op de maximale periode van twee jaar op basis van de nog beschikbare beroepsloopbaan (...)”.

Betekent dit dat de teller van de werkloosheidsduur nooit op nul wordt gezet wanneer de werkloze een baan vindt – zoals het geval is voor de inschakelingsuitkeringen, die beperkt zijn in de tijd? Om de teller opnieuw op nul te kunnen zetten, moet men immers opnieuw het equivalent van een jaar werken om weer aanspraak te kunnen maken op een jaar werkloosheidsuitkering. Op die manier zullen mensen worden uitgesloten die tijdens de twee jaar werkloosheid wel regelmatig hebben gewerkt, maar voor korte periodes of als uitzendkracht.

De spreekster wijst erop dat die werkloze werknemers niet inactief zijn. Thans heeft 68 % van de mensen die langer dan een jaar bij Forem zijn ingeschreven, wel degelijk gewerkt sinds die inschrijving. Velen van hen rijgen de onzekere arbeidsovereenkomsten aaneen. Wat gebeurt er met deeltijdse werknemers die een aanvullende werkloosheidsuitkering ontvangen (de inkomensgarantie-uitkering)? Is de minister ook van plan om hun inkomensgarantie-uitkering na twee jaar af te schaffen?

La limitation à deux ans des allocations de chômage dépendra de la carrière professionnelle. Selon l'ONEM, cela concernerait 100.000 personnes. Ce chiffre tient compte des chômeurs de plus de deux ans, à l'exception des chômeurs de plus de 55 ans. Selon la députée, ce chiffre sous-estime le nombre d'exclusions, car il ne tient pas compte du fait que tous les chômeurs de plus de 55 ans ne rempliront pas la condition de 30 ans de carrière. Il ne prend pas non plus en considération les chômeurs de moins de deux ans qui n'ont pas cinq ans de travail à leur actif. Il convient aussi d'ajouter à ce chiffre les jeunes qui perçoivent une allocation d'insertion et qui seront exclus après un an.

On répète régulièrement que 100.000 chômeurs seront exclus après deux ans, mais qu'il y a actuellement 175.000 postes vacants sur le marché du travail. Or, les profils des chômeurs ne correspondent pas forcément aux profils recherchés. Beaucoup de travailleurs sans emploi exclus du chômage cherchent aussi du travail.

L'exposé d'orientation politique (p. 6) mentionne ce qui suit: “(...) je ferai en sorte que les courtes périodes de travail interrompant le chômage ne soient pas prises en compte pour le calcul de la durée maximale des allocations de chômage”. En outre (p. 5): “(...) celui qui devient plusieurs fois chômeur au cours de sa carrière peut, s'il remplit à nouveau les conditions d'admission (...), ouvrir le droit à la durée maximale de deux ans sur la base de la carrière professionnelle encore disponible (...)”.

Faut-il en déduire que le compteur de la durée du chômage n'est jamais remis à zéro lorsque le chômeur retrouve un emploi – comme c'est d'ailleurs le cas pour les allocations d'insertion qui sont limitées dans le temps – car pour pouvoir réinitialiser le compteur, il faudra retravailler l'équivalent d'un an pour pouvoir rouvrir le droit aux allocations de chômage pendant un an? Ce faisant, seront exclues les personnes qui ont régulièrement travaillé au cours des deux années de chômage, mais qui ont eu des emplois courts ou des emplois d'intérimaire.

L'oratrice rappelle que ces travailleurs sans emploi ne sont pas des inactifs. Aujourd'hui, 68 % des personnes inscrites au Forem depuis plus d'un an ont travaillé depuis leur inscription. Beaucoup enchaînent des boulots sous contrat précaire. Quel est le sort des travailleurs à temps partiel qui reçoivent un complément de chômage (l'allocation de garantie de revenu)? Le ministre compte-t-il aussi supprimer leur allocation de garantie de revenu après deux ans?

Een lange loopbaan, met andere woorden minstens vijf jaar werken, geeft recht op een werkloosheidsuitkering van maximaal twee jaar. Men moet dus gemiddeld minstens een op de drie dagen werken om niet uitgesloten te worden van werkloosheid. Tot op het einde van twee jaar werkloosheid zal de werknemer het equivalent van een jaar werken moeten bewijzen om opnieuw recht te hebben op een werkloosheidsuitkering. Men vergeet daarbij dat 51 % van de mensen die meer dan twee jaar werkloos zijn, vijftig jaar of ouder is. Nochtans is het geweten dat het voor oudere mensen vaak moeilijker is om een baan te vinden. In het regeerakkoord wordt aangekondigd dat de beperking van de werkloosheidsuitkeringen in de tijd niet geldt voor wie ouder is dan 55, voor zover de betrokkene vanaf 2025 een beroepsverleden heeft van minstens 30 jaren met telkens minstens 156 gewerkte dagen. Die voorwaarde zal gradueel worden verhoogd naar 35 loopbaanjaren tegen 2030.

Mevrouw Moscufo vindt die voorwaarden te streng, aangezien veel oudere werknemers die al een lange loopbaan achter de rug hebben zo ook van werkloosheidsuitkeringen kunnen worden uitgesloten.

Alvorens men van werkloosheidsuitkeringen kan worden uitgesloten, moeten de gewestelijke arbeidsbemiddelingsdiensten de uitkeringsgerechtigde een ultimatum jobaanbod doen. Welke garanties zal voormeld jobaanbod bieden? Zal een voltijdse arbeidsovereenkomst voor onbepaalde duur worden aangeboden? Kan de minister bevestigen dat de werkloze niet na twee jaar zal worden uitgesloten als de arbeidsbemiddelingsdienst geen ultimatum jobaanbod doet? Hoe acht hij een en ander mogelijk, aangezien er meer werkzoekenden dan beschikbare banen zijn?

Het gevaar bestaat ook dat werklozen die actief op zoek zijn naar werk van werkloosheidsuitkeringen worden uitgesloten.

Beoogd wordt de inschakelingsuitkeringen voor jongeren na hun studies terug te brengen van drie naar een jaar. Ook zal het jaar waarin jongeren recht hebben op de inschakelingsuitkering kunnen worden opgeschort naargelang van het aantal gewerkte dagen. Betekent zulks dat die periode van een jaar niet zal worden opgeschort bij kortere arbeidsperiodes?

Tot slot gaat mevrouw Moscufo in op de aanvallen tegen de vakbonden en tegen het stakingsrecht.

Ze herinnert allereerst aan de tijdens de vorige legislatuur ondernomen poging om het recht op betogen te beknotten. Na een massale mobilisatie destijds werd dit wetsvoorstel verworpen en begraven.

Une longue carrière, soit au moins cinq ans de travail, ouvrira le droit au chômage pour une période maximum de deux ans. Il faudra alors travailler en moyenne au moins un jour sur trois pour ne pas être exclu du chômage. Jusqu'au bout de deux ans de chômage, le travailleur devra justifier l'équivalent d'un an de travail pour pouvoir rouvrir un droit au chômage. Sauf que 51 % des chômeurs de plus de deux ans sont âgés de 50 ans ou plus. Or, on sait que trouver un emploi est souvent plus difficile pour les personnes âgées. L'accord du gouvernement prévoit que la limite des allocations de chômage dans le temps ne s'applique pas aux personnes de plus de 55 ans, pour autant qu'elles aient, à partir de 2025, une carrière d'au moins 30 ans avec au moins 156 jours travaillés par an. Cette condition sera graduellement relevée à 35 carrières d'ici 2030.

Mme Moscufo juge ces conditions trop sévères, car un grand nombre de travailleurs âgés qui ont déjà une longue carrière pourront aussi se faire exclure du chômage.

Avant d'être exclu du chômage, les services régionaux de l'emploi devront faire une offre d'emploi finale au chômeur. Quelles sont les garanties concernant cette offre d'emploi? S'agira-t-il d'un CDI à temps plein? Le ministre confirme-t-il que le chômeur ne sera pas exclu après deux ans si le service régional de l'emploi ne lui a pas offert un emploi? Comment cela sera-t-il possible, étant donné qu'il y a plus de demandeurs d'emploi que d'emplois disponibles?

Le danger existe aussi que les chômeurs qui recherchent du travail activement soient exclus du chômage.

Les allocations d'insertion pour les jeunes après leurs études seront limitées à un an contre trois ans aujourd'hui. L'année pendant laquelle les jeunes auront droit à l'allocation d'insertion pourra être suspendue en fonction du nombre de jours travaillés. Faut-il comprendre que la période d'un an ne sera pas suspendue par les courtes périodes de travail?

Mme Moscufo aborde enfin les attaques contre les syndicats et le droit de grève.

Elle rappelle tout d'abord la tentative, lors de la législature précédente, d'attaquer le droit de manifester. À l'époque, une mobilisation massive avait permis de faire échouer et enterrer cette proposition de loi.

Nu heeft de minister opnieuw de aanval geopend op het recht op betogen. Hij beseft echter dat zijn optreden een felle reactie van de arbeidswereld kan uitlokken en heeft daarom voorzorgsmaatregelen genomen. De vakbonden en het Federaal Instituut voor de Rechten van de Mens roeren zich. Een dergelijk verbod doet tal van vragen rijzen met betrekking tot de mensenrechten, wat zowel de evenredigheid als de gevolgen ervan betreft.

Om te achterhalen of iemand met een betogingsverbod toch aan een betoging deelneemt, zou men iedereen moeten controleren. Zulks impliceert een veel grotere inmenging in de fundamentele rechten en vrijheden van de burgers, met name wat hun persoonlijke levenssfeer betreft.

De minister heeft ook de aanval geopend op het stakingsrecht. De spreekster wijst erop dat de vakbonden meer dan 3 miljoen leden vertegenwoordigen en in België een stevige sociale tegenmacht zijn, die de basis is van al onze sociale rechten.

De minister wil ervoor zorgen dat de vakbonden rechtspersoonlijkheid krijgen. De spreekster beschouwt zulks als een poging om de vakbonden juridisch en financieel te verzwakken. Een en ander zou hen aansprakelijk maken voor de mogelijke economische schade als gevolg van bepaalde acties, met name bij stakingen zonder aanzegging. De vage formulering in het regeerakkoord zet de deur open voor allerhande interpretaties. De spreekster wijst erop dat de vakbonden thans al voor de rechter kunnen worden gedaagd, via hun wettelijke vertegenwoordigers – en dat is al gebeurd. Er is dus geen sprake van straffeloosheid. De beoogde maatregel is een beproefd Thatcherrecept en is vooral bedoeld om de vakbonden te intimideren en met dure procedure-slagen uit te putten zodat ze niet naar behoren kunnen opkomen voor de rechten van de werknemers.

De minister wil de vakbonden niet alleen verzwakken, hij beoogt ook het stakingsrecht in te perken door van de sociale partners dienaangaande een akkoord te eisen tegen eind 2025, waarna hij anders zelf via wetgeving zal ingrijpen. Een en ander doet denken aan de hervorming van de regering-Michel, die in bepaalde sectoren een minimale dienstverlening had opgelegd, waardoor staken erg moeilijk werd.

De spreekster is zelf 24 jaar vakbondsafgevaardigde geweest en heeft niets dan respect voor de huidige vakbondsafgevaardigden. Het is allesbehalve eenvoudig om zich staande te houden tegen de eigen werkgever wanneer men vakbondsafgevaardigde is.

De beschermingsperiode van de niet-verkozen kandidaten zou worden teruggebracht van twee jaar naar

Le ministre tente de nouveau d'attaquer le droit de manifester. Conscient que ses actions risquent de provoquer une réaction forte du monde du travail, il prend des précautions. Tant les syndicats que l'Institut fédéral des droits humains s'y opposent. Une telle interdiction soulève de nombreuses questions au regard des droits humains, tant sur sa proportionnalité que sur son implication.

Pour savoir si une personne interdite de manifester participe à une manifestation, il faudrait contrôler tout le monde. Cela pourrait entraîner une plus grande ingérence dans les droits et libertés fondamentaux des citoyens, particulièrement en ce qui concerne leur vie privée.

Le ministre veut aussi s'attaquer au droit de grève, poursuit la députée. Elle rappelle que les syndicats représentent plus de 3 millions de membres et forment dans notre pays un puissant contre-pouvoir social, qui est à l'origine de tous nos droits sociaux.

Le ministre veut assurer la personnalité juridique des syndicats. Pour la députée, le ministre cherche ce faisant à les affaiblir juridiquement et financièrement. Cela permettrait de les rendre responsables des éventuels dommages économiques causés par certaines actions, notamment lors de grèves sans préavis. La formulation vague dans l'accord de gouvernement ouvre la voie à des abus d'interprétation. L'oratrice précise qu'aujourd'hui, déjà, les syndicats peuvent être poursuivis – et cela s'est déjà produit – via leurs représentants légaux. Il n'existe donc aucune impunité. Cette mesure, inspirée de Thatcher, vise surtout à intimider les syndicats et à les épuiser par des procédures coûteuses afin de les empêcher de défendre effectivement les droits des travailleurs.

En plus d'affaiblir les syndicats, le ministre vise à restreindre le droit de grève en imposant aux partenaires sociaux de trouver un accord d'ici fin 2025, faute de quoi il légifèrera lui-même. Ce procédé rappelle la réforme du gouvernement-Michel, qui avait imposé un service minimum dans certains secteurs, rendant les grèves très difficiles.

Ayant été elle-même syndicaliste pendant 24 ans, la députée exprime son respect pour les syndicalistes actuels. Ce n'est pas évident de tenir le coup face à son patron quand on est délégué.

La protection des candidats non élus sera modifiée: actuellement de deux ans, comme pour les élus effectifs,

zes maanden. Waarom? Die beschermingsperiode werd net ingevoerd om kennelijk onredelijk ontslag te voorkomen; vakbondsafgevaardigden nemen immers risico's door voor de werknemers op te komen. De invoering van een kortere beschermingsperiode voor de niet-verkozen kandidaten doet de machtsverhouding kantelen in het voordeel van de werkgevers.

Volgens de heer Robin Tonniau (PVDA-PTB) zorgt een goede minister van werk voor vaste, kwalitatieve jobs met een goed loon. De huidige minister zorgt voor minder vaste contracten, meer minijobs en geblokkeerde lonen.

Een goede minister van werk beschermt de werknemers tegen uitbuiting. Minister Clarinval vergroot net de onzekerheid met flexijobs en preciaire contracten voor iedereen.

Een goede minister van werk respecteert nachtarbeid en weekendwerk. De huidige minister pakt nachtpremies en overloon af.

Een goede minister van werk zorgt ervoor dat mensen in goede gezondheid op pensioen kunnen. De huidige minister zorgt ervoor dat mensen kapotgewerkt zijn nog voor dat ze met pensioen mogen.

Een goede minister van werk helpt werkzoekenden naar een job. Minister Clarinval stuurt ze naar het OCMW en laat ze daar stikken.

Een goede minister van werk investeert in opleiding en bijscholing. De huidige minister stopt gewoon de uitkering voor wie zich probeert om te scholen naar een knelpuntberoep in de zorg en in het onderwijs.

Een goede minister van werk respecteert het sociaal overleg. Minister Clarinval negeert dat overleg en valt de vakbonden aan.

In een paar maanden tijd breekt de minister af wat de werkende klasse in decennia heeft opgebouwd. De spreker kondigt hiertegen een staking aan op 31 maart 2025.

De bespreking van de beleidsverklaring zou moeten gaan over de zorgverleners, de rekkenvullers, de vuilnisophalers, de dokwerkers, de logistieke medewerkers, de bouwvakkers, de koeriers, de winkelbedienden, de camionchauffeurs, de leerkrachten, enz. Het zou moeten gaan om diegenen die de samenleving draaiende houden en over hoe we respect kunnen tonen voor hun werk.

elle sera réduite à six mois. Pourquoi? La protection des délégués syndicaux existe pour prévenir les licenciements abusifs, car ils prennent des risques en défendant les travailleurs. En réduisant cette protection pour les candidats non élus, le rapport de force penche davantage en faveur du patronat.

Selon M. Robin Tonniau (PVDA-PTB), un bon ministre de l'Emploi veille à des emplois stables, de qualité et bien rémunérés. La politique du ministre actuel débouchera sur moins de contrats stables, sur plus de mini-jobs et sur des salaires bloqués.

Un bon ministre de l'Emploi protège les travailleurs de l'exploitation. Or, le ministre Clarinval accentuera l'insécurité en recourant aux flexi-jobs et aux contrats précaires pour tous.

Un bon ministre de l'Emploi respecte le travail de nuit et le travail le week-end. Or, le ministre actuel prévoit de supprimer les primes de nuit et le sursalaire.

Un bon ministre de l'Emploi veille à ce que les travailleurs puissent partir à la pension en bonne santé. Or, la politique du ministre actuel aura pour conséquence que les travailleurs seront usés par le travail avant même de pouvoir partir à la pension.

Un bon ministre de l'Emploi aide les demandeurs d'emploi à trouver du travail. Le ministre Clarinval les enverra au CPAS et les laissera s'y enliser.

Un bon ministre de l'Emploi investit dans la formation et le recyclage professionnel. Le ministre actuel se bornera à supprimer les allocations en faveur de ceux qui tentent de se reconvertir dans un métier en pénurie dans les soins de santé ou l'éducation.

Un bon ministre de l'Emploi respecte la concertation. Le ministre Clarinval ignore cette concertation et attaque les syndicats.

Le ministre a réussi à détruire en quelques mois ce que la classe ouvrière a mis des décennies à construire. L'intervenant annonce qu'une grève aura lieu le 31 mars 2025 pour dénoncer cette politique.

Les discussions sur l'exposé d'orientation politique à l'examen devraient porter sur les prestataires de soins, les magasiniers, les éboueurs, les dockers, les collaborateurs en logistique, les ouvriers du bâtiment, les livreurs, les employés de magasin, les chauffeurs routiers, les enseignants, etc. Ces discussions devraient porter sur ceux qui font tourner la société et sur la manière dont nous pouvons témoigner du respect pour leur travail.

We zitten op een punt in de geschiedenis waar technologie razendsnel evolueert en waar de productie steeds sneller en beter kan. We zouden ons dus moeten afvragen hoe we de arbeid kunnen organiseren op een manier die mensen sterker maakt in plaats van hen uit te persen. Hoe zorgen we voor jobs waarin werknemers zichzelf kunnen ontplooiën, kunnen bijdragen aan de samenleving en tegelijk een stabiel en fatsoenlijk leven kunnen opbouwen?

De spreker wil komaf maken van de 24-uren-economie gebaseerd op variabele dagelijkse wisselende uurroosters en onvoorspelbare werkweken. Werknemers die zich flexibel opstellen door bijvoorbeeld weekend- of nachtwerk te doen, moeten daarvoor correct vergoed worden. Flexibiliteit mag bovendien geen verplichting worden.

Als deze regering langdurig zieken wil activeren, dan zou ze zich beter afvragen hoe het komt dat mensen ziek worden in de eerste plaats. Wie overwerkt is, constant onder druk staat en geen grip heeft over zijn eigen tijd, die brandt op.

Werkbaar werk is voorspelbaar werk: een vaste werkweek, een stabiel uurrooster, een minimum- en maximumgrens op de werktijd. Dat zijn basisrechten, geen luxe. Vast werk moet de norm zijn, meent het lid. Wie een job heeft, moet kunnen rekenen op een stabiel contract in plaats van interimcontracten die eindeloos worden verlengd. Het lid verzet zich tegen platformstatuten, waarbij mensen zelf risico's moeten dragen, en flexijobs die vaste jobs verdringen. Volgens hem, doet deze regering precies het tegenovergestelde: ze dwingt mensen om meer en langer te werken onder slechtere voorwaarden en voor lagere lonen.

De beleidsverklaring leest als een aanval op alles wat generaties werkenden samen met hun vakbonden hebben opgebouwd: de achturige werkdag en 48-urige werkweek, het recht op rust, een fatsoenlijk loon, een sterke sociale zekerheid.

De minister beweert dat werknemers de vrijheid krijgen om hun uurroosters te bepalen. Wie gelooft dat? Welke werknemer kan in zijn eentje opboksen tegen de baas die de werkuren oplegt?

De minister wil het verbod op nachtarbeid afschaffen. Vandaag zijn er strikte voorwaarden en een extra vergoeding aan gekoppeld om de impact op gezondheid en gezinsleven te compenseren. Volgens de spreker

Nous sommes à un moment de l'histoire où la technologie évolue à une vitesse fulgurante et où la production ne cesse de gagner en vitesse et en qualité. Nous devrions donc nous demander comment nous pourrions organiser le travail de manière à rendre les gens plus forts au lieu de les presser comme des citrons. Comment créer des emplois permettant aux travailleurs de s'épanouir et de contribuer à la société tout en se construisant une vie stable et décente?

L'intervenant souhaite en finir avec l'économie fonctionnant 24 heures sur 24, basée sur des horaires journaliers variables et des semaines de travail imprévisibles. Il faut rémunérer correctement les travailleurs qui font preuve de flexibilité en travaillant par exemple le week-end ou la nuit. En outre, faire preuve de flexibilité ne peut pas devenir une obligation.

Si ce gouvernement entend activer les malades de longue durée, il serait préférable qu'il se demande en premier lieu pourquoi les travailleurs tombent malades. Il est logique que les travailleurs qui sont surmenés, qui sont sous pression constante et qui n'ont aucune maîtrise de leur temps, finissent par s'épuiser.

Un travail faisable est un travail prévisible: une semaine de travail fixe, un horaire stable, un nombre minimum et maximum d'heures de travail. Il ne s'agit pas d'un luxe, mais de droits fondamentaux. Le membre considère qu'un emploi stable doit être la norme. Tout travailleur doit pouvoir bénéficier d'un contrat stable, et pas de contrats temporaires sans cesse prolongés. Le membre s'oppose aux statuts des travailleurs de plateforme, qui obligent ces travailleurs à assumer eux-mêmes les risques, et aux flexi-jobs qui font disparaître des emplois fixes. Selon lui, ce gouvernement fait exactement le contraire: il oblige les gens à travailler plus et plus longtemps, dans de moins bonnes conditions de travail et pour des rémunérations plus faibles.

L'exposé d'orientation politique à l'examen se lit comme une attaque en règle contre tout ce que des générations de travailleurs et leurs syndicats ont construit: la journée de huit heures et la semaine de quarante-huit heures, le droit au repos, une rémunération décente, une sécurité sociale forte.

Le ministre prétend que les travailleurs auront la liberté de déterminer leurs horaires de travail. Qui le croit? Quel salarié peut tenir tête tout seul à un patron qui lui impose ses horaires?

Le ministre prévoit de supprimer l'interdiction du travail de nuit. Aujourd'hui, le travail de nuit est soumis à des conditions strictes et donne droit à une prime complémentaire, pour compenser ses répercussions

betekent deze afschaffing dat mensen hun nachtdiensten straks zonder enige verloning moeten draaien.

Nachtdiensten zijn in sommige sectoren noodzakelijk, maar dat zijn extra vergoedingen ook. Zal de minister ook het zorgpersoneel vertellen dat hun nachtarbeid minder waard wordt? De boodschap achter deze maatregel is dat mensen die 's nachts werken te veel gecompenseerd worden voor de gezondheidsschade die ze daardoor oplopen.

De spreker heeft het dan over de geannuleerde arbeidstijd, of de zogenaamde "accordeon uurroosters". Net als bij een accordeon worden mensen uitgetrokken en samengeperst tot ze breken. Samen met de afschaffing van verplichte uurroosters in het arbeidsreglement, betekent dit systeem dat werknemers gedwongen kunnen worden om wekenlang lange uren te kloppen om daarna plots minder uren te krijgen. In Nederland zien we waar dit toe leidt: werkdagen tot twaalf uur, werkweken tot zestig uur, twee keer zoveel nachtwerk, drie keer zoveel avondwerk als bij ons. Ook bij Audi Brussel werkten ze al met dit systeem.

Dit beleid betekent het einde van voorspelbaarheid. Werknemers zullen hun privéleven nog meer moeten afstemmen op de grillen van hun werkgever. Het lid hekelt het gebrek aan bescherming, overleg en garanties. Alles wordt afgewenteld op de individuele werknemer. Gelooft de minister echt dat dit vrijheid is? Of beseft hij eigenlijk wel dat dit leidt tot dwang, meer zondagwerk, meer nachtarbeid, langere werkdagen en mindere compensaties? Beseft de minister hoe zwaar nachtschiften zijn, wat het betekent om pas een week op voorhand een uurrooster te krijgen en dan ineens 60 uur te moeten presteren, thuis te zitten in de zomer en voluit te werken in de winter, of omgekeerd?

Jobs moeten kwaliteitsvol zijn, met degelijke contracten, fatsoenlijke lonen en stabiele voorwaarden. Anders zullen ook in België de werkende armen toenemen.

De arizonaregering voert flexibele en onzekere banen in, die rechtstreeks concurreren met vaste banen. Dat gebeurt onder drie vormen.

Ten eerste is er de algemene uitbreiding van flexijobs naar alle sectoren. Deze maatregel werd eerst verkocht als een tijdelijke maatregel voor de horeca en wordt nu

sur la santé et sur la vie familiale. Selon l'intervenant, cette suppression signifie que les gens devront bientôt travailler de nuit sans la moindre prime.

S'il est vrai que le travail de nuit est nécessaire dans certains secteurs, les primes additionnelles le sont aussi. Le ministre expliquera-t-il au personnel soignant que son travail de nuit perdra de sa valeur? Le message sous-tendant cette mesure est que les personnes qui travaillent la nuit sont surcompensées par rapport aux effets néfastes sur leur santé.

L'intervenant évoque ensuite l'annualisation du temps de travail (les horaires "accordeon"). Tout comme un accordéon, les travailleurs seront mis sous pression et pressés jusqu'à ce qu'ils craquent. Conjugué à la suppression de l'obligation d'inclure les horaires de travail dans le règlement de travail, ce dispositif aura pour conséquence que les travailleurs pourront être contraints de travailler plus longtemps pendant des semaines entières, puis de devoir soudainement prester moins d'heures. On peut observer les conséquences de ce dispositif aux Pays-Bas: des journées de travail allant jusqu'à douze heures, des semaines de travail allant jusqu'à soixante heures, deux fois plus de travail de nuit et trois fois plus de travail en soirée que chez nous. Ce dispositif était aussi déjà appliqué chez Audi Brussel.

Cette politique sonnera le glas de la prévisibilité. Les travailleurs devront adapter encore davantage leur vie privée aux caprices de leur employeur. Le membre fustige le manque de protection, de concertation et de garanties. Tout est ramené au travailleur individuel. Le ministre croit-il vraiment que c'est cela la liberté? Ou se rend-il bien compte que cela conduira à de la contrainte, à plus de travail le dimanche, à plus de travail de nuit, à des journées de travail plus longues et à moins de compensation? Le ministre comprend-il à quel point le travail de nuit est éprouvant, ce que cela implique de ne recevoir son horaire qu'une semaine à l'avance et puis de devoir soudainement travailler 60 heures, de rester chez soi en été et de travailler intégralement en hiver, ou inversement?

Les emplois doivent être qualitatifs et doivent reposer sur des contrats convenables, une rémunération décente et des conditions stables, sans quoi le nombre de travailleurs pauvres augmentera également en Belgique.

Le gouvernement Arizona créera des emplois flexibles et précaires qui concurrenceront directement les emplois fixes, et ce, de trois manières.

Tout d'abord, il généralisera le recours aux flexi-jobs à tous les secteurs. Cette mesure a d'abord été présentée comme une mesure temporaire en faveur du secteur

uitgebreid naar de hele economie. Flexijobs vervangen vaste banen, zoals eerder al zichtbaar was in de horeca, met als gevolg lagere lonen en minder sociale bescherming.

Ten tweede is er de verdere groei van studenten-jobs in plaats van vaste contracten. De minister wil het verbod op nachtwerk opheffen. Vandaag is nachtwerk verboden voor min 18-jarigen. Blijft voor hen het verbod op nachtwerk gelden?

Ten derde wordt de verplichting geschrapt dat de minimale wekelijkse arbeidsduur minstens een derde van een voltijds uurrooster moet bedragen, met behoud van het verbod op arbeidsovereenkomsten van minder dan drie uur en oproepcontracten. De spreker vindt dat de regering hiermee opnieuw een grote bres slaat in de arbeidswetgeving. Zet dit de deur open voor minicontracten van drie, zes of negen uur per week? Of zelfs één uur per week in combinatie met drie uur werken om de drie weken? Voor het lid zijn dit geen volwaardige contracten en zorgt de minister voor meer onzekerheid.

De spreker vindt het schandalig dat de beleidsverklaring geen oplossingen biedt voor fietskoeriers van platforms zoals Uber of Deliveroo. Nochtans werd dit systeem door de Brusselse arbeidsrechtbank als onwettig verklaard binnen de sector. En terecht, meent de heer Tonniau, want met dit soort werk kunnen grote platformen goedkope arbeidskrachten uitbuiten zonder zich aan de regels voor werkgevers te houden, waardoor er geen uurloon is maar alleen betaling per levering. Die contracten geven zekerheid noch bescherming.

Wie zich omschoolt naar een knelpuntberoep dreigt zijn uitkering te verliezen. Volgens de VDAB volgen meer dan 3000 studenten zo'n opleiding, waarvan 2000 in de zorg of het onderwijs. Dat zijn sectoren met een groot personeelstekort. Het lid vindt juist dat deze mensen hun uitkering moeten blijven behouden. Het zijn geen inactieven. Ze studeren, ze bereiden zich voor om tekorten op de arbeidsmarkt op te lossen, zoals de overheid vraagt.

De minister wil de werkloosheidsuitkering beperken tot twee jaar. Hoe denkt hij daarmee mensen terug aan het werk te krijgen? Toen de inschakelingsuitkering werd afgebouwd, bleef de helft van de begunstigden

horeca, mais sera désormais étendue à l'ensemble de l'économie. Or, les flexi-jobs remplacent des emplois fixes, comme on l'a déjà vu dans le secteur horeca, avec pour conséquence une baisse des rémunérations et un affaiblissement de la protection sociale.

Deuxièmement, on constate que le nombre d'emplois étudiants continue d'augmenter, au détriment des emplois fixes. Le ministre souhaite lever l'interdiction du travail de nuit. Actuellement, le travail de nuit est interdit aux moins de 18 ans. Cette interdiction sera-t-elle maintenue?

Troisièmement, le gouvernement prévoit de supprimer l'obligation selon laquelle la durée minimale hebdomadaire de travail doit être au moins égale au tiers d'un horaire à temps plein, tout en maintenant l'interdiction des contrats de travail de moins de trois heures et des contrats de travail sur appel. L'intervenant estime que le gouvernement enfreint une fois de plus gravement la législation sur le travail. Cette suppression ouvrira-t-elle la porte aux mini-contrats de trois, six ou neuf heures par semaine? Voire à une heure par semaine en plus de trois heures de travail toutes les trois semaines? Le membre considère qu'il ne s'agit pas de contrats dignes de ce nom et que le ministre crée davantage d'incertitude.

L'intervenant juge scandaleux que l'exposé d'orientation politique à l'examen ne propose aucune solution pour les livreurs à vélo de plateformes comme Uber ou Deliveroo. Le système mis en place par ce secteur pour employer des travailleurs a pourtant été déclaré illégal par le tribunal du travail de Bruxelles. M. Tonniau estime que le tribunal a pris cette décision à juste titre, car ce système permet aux grandes plateformes d'exploiter une main-d'œuvre bon marché sans avoir à respecter les règles applicables aux employeurs, ce qui signifie qu'il n'y a pas de salaire horaire, mais seulement une rémunération à la livraison. Ces contrats n'offrent ni sécurité ni protection.

Ceux qui se reconvertissent dans un métier en pénurie risquent de perdre leurs allocations. Selon l'agence flamande pour l'emploi VDAB, plus de 3000 étudiants suivent une formation dans un métier en pénurie, dont 2000 dans le secteur de la santé ou de l'enseignement. Ce sont des secteurs qui manquent cruellement de personnel. Le membre estime que ces personnes devraient continuer à percevoir leurs allocations. Ces personnes ne sont pas des inactifs. En effet, elles étudient et se préparent à combler les pénuries de main-d'œuvre du marché du travail, comme le demandent les pouvoirs publics.

Le ministre entend limiter les allocations de chômage à deux ans. Comment pense-t-il que cette mesure permettra de remettre les gens au travail? Lorsqu'il a été décidé de supprimer progressivement l'allocation

zonder inkomen of moesten ze terugvallen op een leefloon. Volgens het ABVV zouden met deze nieuwe maatregel 90.000 mensen extra een leefloon moeten aanvragen. De meeste OCMW's hebben niet eens de middelen om hen te begeleiden naar hun job.

Deze maatregel zal zorgen voor meer armoede. Vandaag leeft al de helft van de Belgische werkzoekenden in armoede. Hoe zorgt de minister ervoor dat die groep niet groter wordt? Hoe geraken deze mensen aan een job?

Mensen met een lager diploma, 55-plussers en werkzoekenden met een beperking hebben minder kansen op de arbeidsmarkt. De cijfers zijn bekend, maar in het regeerakkoord wordt er met geen woord gerept over praktijktesten. Integendeel, de regering bespaart nog eens 25 % op UNIA. De minister straft de werkzoekenden, maar laat werkgevers die blijven discrimineren ongemoeid.

Er zijn veel meer werkzoekenden dan vacatures. Voor jobs waarvoor geen secundair diploma nodig is, zijn er drie keer zoveel kandidaten als openstaande plaatsen. Het aantal Belgische vacatures daalt momenteel fors. Hoe zal een beperking van de werkloosheid in de tijd dat oplossen?

De krapte op de arbeidsmarkt zou moeten leiden tot betere lonen en arbeidsvoorwaarden. Doet de beperking van de werkloosheid in de tijd niet net het omgekeerde? In plaats van werkgevers te dwingen de lonen te verhogen en de arbeidsvoorwaarden te verbeteren, worden werkzoekenden gedwongen om eender welke job aan te nemen, hoe onzeker, of slecht betaald ook. Werkzoekenden worden met hun rug tegen de muur gezet en vastgeklemd in preciaire, kortdurende jobs zonder toekomst. En intussen verliezen werkgevers elke prikkel om te investeren in fatsoenlijke lonen en arbeidsomstandigheden.

Alles en iedereen moet wijken om het doel van 80 % werkzaamheidsgraad te behalen. De plannen van deze regering zijn quasi een kopie van Nederland en Duitsland, die aan een werkzaamheidsgraad van meer dan 80 % zitten. Echter, in Nederland hebben veel meer mensen dan in België een deeltijdje jobs. Bij een vergelijking van de twee landen in voltijdsequivalenten blijkt dat Belgen

d'insertion, la moitié des bénéficiaires se sont retrouvés sans revenu ou ont dû demander un revenu d'intégration. Selon la FGTB, cette nouvelle mesure pourrait déboucher sur 90.000 demandes de revenu d'intégration supplémentaires. Et la plupart des CPAS n'ont même pas les moyens d'accompagner ces bénéficiaires vers un emploi.

Cette mesure ne fera qu'accroître la pauvreté. Aujourd'hui, la moitié des demandeurs d'emploi belges vivent déjà dans la pauvreté. Comment le ministre s'assurera-t-il que leur nombre n'augmentera pas? Comment ces personnes trouveront-elles un emploi?

Les personnes ayant un niveau d'éducation plus faible, les plus de 55 ans et les demandeurs d'emploi handicapés ont moins de chances sur le marché du travail. Les chiffres sont connus, mais l'accord de gouvernement ne mentionne nullement les tests de situation. Au contraire, le gouvernement prévoit de réduire de 25 % le budget d'UNIA. Le ministre punira donc les demandeurs d'emploi sans toutefois inquiéter les employeurs qui continuent à commettre des discriminations.

Il y a beaucoup plus de demandeurs d'emploi que de postes vacants. Pour les emplois qui ne nécessitent pas de diplôme de l'enseignement secondaire, on enregistre trois fois plus de candidats que de postes vacants. Le nombre de postes vacants en Belgique est actuellement en forte baisse. Comment une limitation des allocations de chômage dans le temps résoudra-t-elle ce problème?

La pénurie sur le marché du travail devrait conduire à de meilleures rémunérations et conditions de travail. Mais la limitation du chômage dans le temps ne produira-t-elle pas exactement l'effet inverse? En effet, au lieu de forcer les employeurs à augmenter les rémunérations et à améliorer les conditions de travail, elle obligera les demandeurs d'emploi à accepter n'importe quel emploi, aussi précaire ou mal payé soit-il. Les demandeurs d'emploi seront mis au pied du mur et seront cantonnés à des emplois précaires, sans perspective de durée et d'avenir. Et, pendant ce temps, les employeurs ne seront plus du tout encouragés à investir dans des rémunérations et des conditions de travail décentes.

Tout le monde devra ployer pour atteindre l'objectif d'un taux d'emploi de 80 %. Les plans de ce gouvernement sont pratiquement une copie conforme de ceux mis en œuvre aux Pays-Bas et en Allemagne, qui ont un taux d'emploi de plus de 80 %. Cependant, aux Pays-Bas, le nombre de personnes occupant des emplois à temps partiel est beaucoup plus élevé qu'en Belgique. Une

meer uren werken dan Nederlanders. In Nederland werken er ook veel meer studenten dan in België.

Hetzelfde geldt voor Duitsland, dat alleen maar doet alsof het banen schept door goedbetaalde voltijdse jobs op te splitsen in twee, drie, tot vier onderbetaalde deeltijdse banen, met een gemiddeld loon van 250 euro per maand. Dat is een sociale ramp die de werkende mensen in armoede duwt.

Zal de minister elke mini-job meetellen om die 80 % werkzaamheidsgraad te behalen? Deze is niet alleen irrelevant voor onze welvaart, ze is ook onhaalbaar. Om die te bereiken, moet men meer dan 500.000 mensen extra aan het werk zetten. Waar zal de minister ze halen? Hij zou om zijn doelstelling te bereiken elke langdurig zieke in het land aan het werk moeten zetten, maar vergeet dat deze mensen vaak ziek zijn geworden door hun werk. De spreker verwijt de minister geen voeling te hebben met de realiteit.

Op de werkvloer is er weinig aandacht voor preventie. Waarom zouden werkgevers daar aandacht aan besteden als ze met flexibele contracten en procedures voor medisch ontslag gemakkelijk een zieke arbeider kunnen vervangen door een nieuwe?

De duur van de moederschapsrust in België is een van de laagste in Europa. De vergoeding tijdens het ouderschapsverlof ligt onder het door Europa aanbevolen niveau. De gezinsbond pleit voor een vergoeding van minstens 1800 euro netto en een verlenging van de moederschapsrust tot 26 weken. Hoeveel dagen familiekrediet voorziet de minister? Levert dit uiteindelijk daadwerkelijk extra verlofdagen op? En vooral, komt er een verhoging van de verloning?

Om mensen langer aan het werk te houden streeft de regering ernaar om een gezonde combinatie werk-privé mogelijk te maken. In plaats van mensen in staat te stellen hun loopbaan in goede gezondheid te beëindigen, vergroot het voorgestelde beleid het risico op uitval en langdurig ziekte.

De regering verwacht dat iedereen tot zijn 67ste werkt. Dat is pure fictie, meent de spreker. In maart 2024 werd voor het eerst de kaap van een half miljoen langdurig zieken in België overschreden. De sterkste stijging doet zich

comparaison des deux pays en équivalents temps plein montre que les Belges travaillent plus d'heures que les Néerlandais. Il y a aussi beaucoup plus d'étudiants qui travaillent aux Pays-Bas qu'en Belgique.

Il en va de même pour l'Allemagne, qui ne fait que prétendre créer des emplois en divisant des emplois à temps plein bien rémunérés en deux, trois, voire quatre emplois à temps partiel sous-payés, avec une rémunération mensuelle moyenne de 250 euros. C'est une catastrophe sociale qui pousse les travailleurs dans la précarité.

Le ministre inclura-t-il chaque mini-job pour atteindre ce taux d'emploi de 80 %? Ce taux n'est pas seulement d'aucune pertinence pour notre prospérité, mais il est également inatteignable. Pour y parvenir, plus de 500.000 personnes supplémentaires devraient trouver un emploi. Où le ministre trouvera-t-il ces travailleurs? Pour atteindre son objectif, il devrait remettre au travail tous les malades de longue durée du pays, mais il oublie que ces personnes sont souvent tombées malades à cause de leur travail. L'intervenant reproche au ministre d'être déconnecté de la réalité.

Au travail, peu d'attention est accordée à la prévention. Pourquoi les employeurs y accorderaient-ils de l'attention s'ils peuvent facilement remplacer un travailleur malade par un nouveau travailleur au travers de contrats flexibles et de procédures de licenciements pour raisons médicales?

La durée du congé de maternité en Belgique est l'une des plus courtes en Europe. L'allocation accordée pendant le congé parental est inférieure au niveau recommandé par l'Europe. La Gezinsbond préconise d'accorder une allocation d'au moins 1800 euros nets et de porter le congé de maternité à 26 semaines. Combien de jours de crédit familial le ministre prévoit-il? Cette mesure entraînera-t-elle une augmentation du nombre de jours de congé? Et surtout, la rémunération sera-t-elle revue à la hausse?

Afin de maintenir les travailleurs plus longtemps en activité, le gouvernement s'efforcera de faciliter un équilibre sain entre vie professionnelle et vie privée. Au lieu de permettre aux travailleurs de terminer leur carrière en bonne santé, la politique envisagée augmente le risque d'absence et de maladie de longue durée.

Le gouvernement s'attend à ce que tout le monde travaille jusqu'à ses 67 ans. L'intervenant estime que c'est de la pure fiction. En mars 2024, le nombre de malades de longue durée en Belgique a dépassé pour

voor bij de 60- tot 64-jarigen, waar de invaliditeitsgraad drie keer zo hoog ligt als bij de rest van de werknemers.

Als de regering via meer flexibiliteit mensen langer aan het werk wil houden, waarom worden de voorwaarden van landingsbanen verstrengd? Dankzij dat stelsel kunnen mensen juist op hun oude dag het arbeidsritme volgen. Wat is de impact van strenge toegangsvoorwaarden tot landingsbanen? Hoeveel mensen zal dat treffen? Hoeveel mensen die in 2023 een landingsbaan namen, zouden geen toegang krijgen door deze maatregelen? Wat is het aandeel van vrouwen? Zij nemen veel meer landingsbanen op, maar hebben ook meer onderbroken loopbanen.

Geloof de minister dat door het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag (het SWT of het vroegere brugpensioen) volledig af te schaffen, mensen langer zullen werken? Volgens een studie van de PVDA-PTB kwam voor elke bruggepensioneerde die sinds 2011 verdween, een oudere langdurige zieke bij. Zieken kosten meer aan onze samenleving dan bruggepensioneerden. Werden die extra kosten ingecalculleerd in het budget?

Binnenkort zullen de volgende afhandelingscontracten voor Brussels Airport Company (BAC) bekendgemaakt worden. Deze contracten worden om de zeven jaar vernieuwd. Voor het personeel is het elke keer opnieuw een onzekere tijd. Het lid begrijpt trouwens niet waarom zij dit om de zeven jaar opnieuw moeten meemaken. Er bestaan betere manieren om dit te regelen, zonder dat het personeel hier telkens in onzekerheid gelaten wordt.

In hoeverre wordt er rekening gehouden met de sociale impact van een nieuwe licentiehoudster?

Is het wel opportuun dat Swissport zich opnieuw kandidaat heeft gesteld na zijn faillissement en de daaropvolgende meer dan 1400 ontslagen in 2019-2020? In hoeverre worden de vakbonden betrokken bij de beslissing van de overname?

De vakbonden eisen het behoud van het personeel, het behoud van loon en van arbeidsvoorwaarden en een structurele dialoog met BAC, in het bijzonder over de vorderingen van de overname. Zal de minister BAC aansporen om rekening te houden met de eisen van de vakbonden?

la première fois le demi-million. La plus forte augmentation concerne le groupe des 60-64 ans, qui présente un taux d'invalidité trois fois plus élevé que celui du reste des travailleurs.

Si le gouvernement entend maintenir les travailleurs plus longtemps en activité au travers d'une flexibilité accrue, pourquoi les conditions des emplois de fin de carrière sont-elles durcies? Ce système permet justement aux travailleurs de suivre le rythme du travail lorsqu'ils sont plus âgés. Quelle est l'incidence des conditions d'accès strictes aux emplois de fin de carrière? Combien de travailleurs seront concernés? Combien de travailleurs bénéficiant d'un emploi de fin de carrière ne pourraient plus avoir accès à cette possibilité en raison de ces mesures? Quelle est la proportion de femmes? Elles recourent nettement plus aux emplois de fin de carrière, mais comptent également davantage d'interruptions de carrière.

Le ministre estime-t-il que la suppression totale du régime de chômage avec complément d'entreprise (le RCC ou l'ancienne prépension) incitera les gens à travailler plus longtemps? Selon une étude du groupe PVDA-PTB, il faut compter pour chaque prépensionné, système qui a disparu depuis 2011, un malade de longue durée plus âgé. Les malades coûtent plus cher à notre société que les prépensionnés. Le budget tient-il compte de ces coûts supplémentaires?

Les prochains contrats de gestion de Brussels Airport Company (BAC) seront publiés prochainement. Ces contrats sont renouvelés tous les sept ans. Le personnel est chaque fois confronté à une période d'incertitude. L'intervenant ne comprend pas pourquoi ces agents doivent être confrontés à cette situation tous les sept ans. Il existe de meilleures façons de gérer cette transition, sans placer chaque fois le personnel dans une situation d'incertitude.

Dans quelle mesure est-il tenu compte de l'incidence sociale d'un nouveau concessionnaire de licence?

Est-il judicieux que Swissport ait à nouveau présenté sa candidature après sa faillite et le licenciement subséquent de plus de 1400 employés en 2019-2020? Dans quelle mesure les syndicats sont-ils associés à la décision de reprise?

Les syndicats exigent le maintien du personnel, le maintien des conditions de rémunération et de travail et l'établissement d'un dialogue structurel avec BAC, notamment à propos des actions en reprise. Le ministre exhortera-t-il BAC à tenir compte des revendications des syndicats?

Mevrouw Isabelle Hansez (Les Engagés) looft deze beleidsverklaring, waar een duidelijke ambitie van uitgaat om de arbeidsmarkt te moderniseren en de uitdagingen van vandaag aan te gaan. De werkzaamheidsgraad tegen 2029 optrekken naar 80 % is een streefdoel dat de spreker ten volle onderschrijft, omdat het de sleutel is tot de houdbaarheid van onze sociale zekerheid en tot de toekomstbestendigheid van de Belgische economie. Elke persoon die men weer aan het werk krijgt, levert de staatskas ongeveer 28.000 euro op, draagt bij tot de sociale zekerheid en loopt minder risico op bestaansonzekerheid.

In de partijfilosofie van Les Engagés staan participatie en welzijn centraal. Werk mag niet worden herleid tot een economische daad of een bron van inkomsten. Het is bovenal een hoeksteen van maatschappelijke betrokkenheid. Elk individu moet naar eigen vermogen bijdragen tot de werking en vooruitgang van de samenleving, of dat nu is aan de hand van een betaalde baan, een zelfstandige activiteit, een engagement in het verenigingsleven of een andere vorm van actieve participatie. Die collectieve inbreng vormt de eigenlijke grondslag van ons socialezekerheidsstelsel en van ons sociaal contract: iedereen speelt een rol en draagt verantwoordelijkheid in de uitbouw van het algemene belang.

Werken mag evenwel niet louter een verplichting zijn maar moet ook een bron zijn van zelfontplooiing en welzijn. Kwaliteitsvol werk geeft voldoening, biedt kansen op zelfontplooiing en heeft oog voor de balans tussen privéleven en professionele loopbaan. De hervorming van onze arbeidsmarkt mag daarom niet enkel zijn toegespitst op activering en economisch presteren, ze moet er ook toe leiden dat iedereen zijn plaats vindt in de samenleving, onder waardige en evenwichtige omstandigheden.

Daarom pleit de Les Engagésfractie voor een werkgelegenheidsbeleid dat berust op drie essentiële pijlers: verantwoordelijkheid, ontplooiing en kwaliteitsvol werk, en gemeenschapszin. Wat dat laatste betreft, berust onze samenleving op een gezamenlijk moreel contract. Rousseau noemde het al het *pacte social* of maatschappelijk verdrag. Het komt erop neer dat iedereen moet bijdragen aan de inspanning en dat wanneer iemand valsspeelt, dat contract op de helling komt te staan. De spreker denkt dan aan de buurman die een uitkering krijgt maar in het zwart bijverdient, of de grote onderneming die sociale dumping pleegt en de ellende van anderen uitbuit, ten koste van de kmo die wel alle regels volgt.

In die geest schaat de spreker zich achter de krijtlijnen van de beleidsverklaring en prijst ze de ambitie die het regeerakkoord aan de dag legt, meer bepaald op het

Mme Isabelle Hansez (Les Engagés) tient à saluer cet exposé d'orientation politique, qui traduit une volonté claire de moderniser le marché du travail et de répondre aux défis auxquels nous sommes confrontés. Atteindre un taux d'emploi de 80 % d'ici 2029 est une ambition que l'oratrice partage pleinement, car c'est la clé de la pérennisation de notre protection sociale et de l'avenir économique de notre pays. Chaque personne qu'on remet à l'emploi rapporte environ 28.000 euros aux caisses de l'État, finance la sécurité sociale et constitue le meilleur rempart contre la précarité.

La vision du travail des Engagés inclut participation et bien-être. Le travail ne peut se réduire à une activité économique ou à une source de revenu. Il est avant tout un pilier fondamental de la participation à la société. Chaque individu, en fonction de ses capacités, doit contribuer au fonctionnement et au progrès de notre société, que ce soit par un emploi salarié, une activité indépendante, un engagement associatif ou d'autres formes de participation active. Cette contribution collective est la base même de notre modèle de sécurité sociale et de notre contrat social: chacun a un rôle à jouer et une responsabilité à assumer dans la construction du bien commun.

Mais le travail ne peut être une simple contrainte: il doit aussi être une source d'épanouissement personnel et de bien-être. Un emploi de qualité, c'est un travail qui a du sens, qui permet de se développer, qui respecte un équilibre entre vie privée et professionnelle. La réforme de notre marché du travail ne doit donc pas uniquement viser l'activation et la performance économique, elle doit aussi permettre à chacun de trouver sa place dans la société dans des conditions dignes et équilibrées.

C'est la raison pour laquelle le groupe des Engagés soutient une politique de l'emploi qui repose sur trois piliers essentiels: la responsabilité, l'épanouissement et la qualité de l'emploi et le sens du collectif. Concernant ce dernier point, notre société repose sur un contrat moral collectif, ce que Rousseau définissait comme le Pacte social. Tout le monde doit participer à l'effort et si des personnes fraudent, cela met à mal ce pacte. L'intervenante pense par exemple au voisin qui cumule allocation et travail au noir, l'entreprise qui profite du dumping social et qui exploite la misère des autres et met à mal la PME qui, elle, respecte toutes les règles.

Dans cet esprit, l'oratrice souscrit aux grandes orientations présentées dans l'exposé et se réjouit des avancées obtenues dans l'accord de gouvernement, notamment

vlak van de opwaardering van werken, de hervorming van de werkloosheidsuitkeringen, de modernisering van de arbeidsmarkt, alsook preventie en terugkeer naar werk.

Mevrouw Hansez ziet evenwel ook een aantal aandachtspunten om te verzekeren dat die hervormingen niemand in de kou laten staan. Een kwaliteitsvolle baan voor iedereen moet het doel blijven, naast een activeringsbeleid dat werknemers écht naar een stabiele werktoekomst leidt.

De Les Engagésfractie is onder meer zeer te spreken over de plannen om werk extra te valoriseren.

Werken moet lonen. De onderhandelingen hebben meerdere fundamentele maatregelen voortgebracht:

— Een ambitieuze fiscale hervorming van 6,5 miljard euro om de lasten op arbeid te verlagen, met een loonsverhoging van 100 euro netto per maand voor elke werknemer.

— Een gegarandeerd verschil van 500 euro tussen het inkomen van een werknemer en een sociale uitkering teneinde de werkloosheidsval weg te werken. Dat geldt vooral voor mensen die deeltijds werken.

— Een verhoging van het plafond voor overwerk naar 360 vrijgestelde uren.

— De annualisering van de arbeidstijd en het accordeonuurrooster, een handige vorm van flexibiliteit voor werknemers, in het bijzonder voor ouders met co-ouderschap.

— De hervorming van het “rugzakje”, die dankzij bijkomende investeringen een betere verzoening van werk en privéleven mogelijk zal maken.

In de hervorming van de werkloosheidsuitkeringen gaat het er vooral om de juiste balans te vinden.

De spreekster begrijpt dat het noodzakelijk is het werkloosheidsstelsel te hervormen om te voorkomen dat men zich in de bijstand nestelt, en om mensen aan te moedigen weer aan het werk te gaan. Daarom:

— is de beperking van de uitkeringen tot 2 jaar voor wie jonger dan 55 is, met een hogere uitkering aan het begin om de overgang te verzachten, een belangrijke hervorming;

— is de doelstelling duidelijk: voorkomen dat werkloosheid een doodlopend straatje wordt, evenwel met aandacht voor sociale rechtvaardigheid;

en matière de valorisation du travail, de réforme des allocations de chômage, de modernisation du marché du travail et de prévention et retour au travail.

Cependant, Mme Hansez a aussi quelques points d'attention à soulever afin de garantir que ces réformes ne laissent personne au bord du chemin. L'objectif doit rester un emploi de qualité, accessible à tous, et une activation qui accompagne réellement les travailleurs vers un avenir professionnel stable.

Concernant les avancées à saluer, les Engagés approuvent le soutien renforcé à la valorisation du travail.

Travailler doit payer. Grâce aux négociations, plusieurs mesures fondamentales ont été obtenues:

— Une réforme fiscale ambitieuse de 6,5 milliards d'euros pour réduire la taxation sur le travail, avec une hausse du salaire net de 100 euros par mois pour tous les travailleurs.

— Un écart garanti de 500 euros entre les revenus d'un travailleur et les allocations sociales, afin d'éviter les trappes à l'inactivité. Cela est particulièrement le cas pour les travailleurs à temps partiel.

— Une augmentation du plafond des heures supplémentaires à 360 heures exonérées.

— L'annualisation du temps de travail et l'horaire accordéon, une flexibilité utile pour les travailleurs, notamment pour les parents en garde alternée.

— La réforme “sac à dos” qui permettra une meilleure conciliation vie privée-vie professionnelle avec des investissements supplémentaires.

Concernant la réforme des allocations de chômage, il s'agit davantage d'un équilibre à trouver.

L'oratrice comprend la nécessité de réformer le système de chômage pour éviter une logique d'assistanat et encourager la réinsertion professionnelle. C'est pourquoi:

— la limitation des allocations à 2 ans pour les moins de 55 ans constitue une réforme importante, avec une indemnité plus élevée au début pour amortir la transition;

— l'objectif est clair: éviter que le chômage ne devienne une impasse, tout en préservant la justice sociale;

— waarborgt het regeerakkoord een versterkte ondersteuning vanaf de eerste 3 maanden, met persoonlijke coaching en opleiding op maat.

Les Engagés zal echter nauwlettend toezien op de toepassing van die hervorming, met name met betrekking tot:

— de oudere werknemers: zelfs al wordt in een vrijstelling voor 55-plussers met voldoende loopbaan jaren voorzien, dan nog moeten we ervoor zorgen dat de vooruitzichten om weer aan het werk te gaan realistisch zijn;

— de impact op de OCMW's: er werd een aanzienlijke herfinanciering verkregen ter ondersteuning van de OCMW's, teneinde te voorkomen dat ze een massale instroom van nieuwe begunstigen te verwerken krijgen. De OCMW's moeten ook worden ondersteund bij de veralgemening van het GPMI. Omvat de herfinanciering ook middelen om personeel aan te werven dat de onvermijdelijke extra werklast moet helpen opvangen?

Mevrouw Hansez wil daarom garanties over hoe de Staat de OCMW's en werkzoekenden bij die overgang zal ondersteunen.

Het derde punt betreft de flexibiliteit en de modernisering van het werk.

De Les Engagésfractie verwelkomt een aantal maatregelen die onze arbeidsmarkt zullen moderniseren, zoals:

— de herinvoering van de proefperiode, waarmee werknemers beter kunnen worden geïntegreerd;

— het recht op een loopbaandoorstart, dat werknemers de kans biedt met de juiste ondersteuning een loopbaanswitch te maken. Dat is een heel belangrijke doorbraak voor veel werknemers die momenteel afzien in hun job maar niet durven te vertrekken uit angst geen recht op uitkeringen te hebben;

— meer stimulansen om in knelpuntsectoren aan het werk te gaan, waarbij in gerichte opleidingen wordt voorzien.

Er moet over worden gewaakt dat bepaalde hervormingen niet leiden tot meer bestaansonzekerheid bij sommige werknemers, met name bij de meest kwetsbaren.

Het vierde punt betreft het ziekteverzuim en de reïntegratie en de terugkeer naar werk.

De feiten zijn duidelijk: meer dan 500.000 werknemers zijn langdurig arbeidsongeschikt. De regering voorziet in

— l'accord garantit un accompagnement renforcé dès les 3 premiers mois, avec un coaching personnalisé et des formations adaptées.

Les Engagés seront toutefois attentifs à l'application de cette réforme, notamment pour:

— les travailleurs âgés: même si une exemption est prévue pour les plus de 55 ans avec un nombre d'années de carrière suffisant, nous devons nous assurer que les perspectives de retour à l'emploi soient réalistes;

— l'impact sur les CPAS: nous avons obtenu un refinancement important pour soutenir les CPAS, afin d'éviter qu'ils ne subissent un afflux massif de nouveaux bénéficiaires. Il faudra accompagner les CPAS également dans la généralisation du PIIS. Est-ce que le refinancement comprend également des moyens humains pour absorber la charge de travail supplémentaire inévitable?

Mme Hansez souhaite donc des garanties sur la manière dont l'État accompagnera les CPAS et les demandeurs d'emploi dans cette transition.

Le troisième point concerne la flexibilité et la modernisation du travail.

Les Engagés saluent plusieurs mesures qui vont moderniser notre marché du travail, comme:

— le retour de la période d'essai pour permettre une meilleure intégration des travailleurs;

— un droit au rebond qui offre aux travailleurs la possibilité de changer de carrière en bénéficiant d'un accompagnement adapté. Il s'agit vraiment d'une avancée très importante pour de nombreux travailleurs qui sont en souffrance dans leur travail actuel et qui n'osent pas quitter leur emploi par peur de perdre leurs allocations;

— l'augmentation des incitants à l'emploi dans les secteurs en pénurie, avec des formations mieux ciblées.

Il convient de veiller à ce que certaines réformes ne conduisent pas à une précarisation de certains travailleurs, en particulier les plus vulnérables.

Le quatrième point concerne la problématique de l'absentéisme et la question de la réintégration et du retour au travail.

Le constat est sans appel: plus de 500.000 travailleurs sont en incapacité de longue durée. Le gouvernement

een omvattend plan voor de preventie en re-integratie van langdurig zieken. Dat plan stelt 3 prioriteiten: preventie, als een van de hoekstenen van welzijn op het werk, de beperking van de duur van het ziekteverzuim en het vergemakkelijken en ondersteunen van de terugkeer naar werk.

Er wordt gekeken naar alle sleutelactoren:

— de werkgevers en preventiediensten worden aangemoedigd om een proactief beleid te voeren om ziekteverzuim tegen te gaan of re-integratie te bevorderen (in aanvulling op de wetgeving ter preventie van psychosociale risico's op het werk die sinds 1996 bestaat);

— samenwerking tussen artsen wordt aangemoedigd via het TRIO-platform, met nieuwe verplichtingen voor de arbeidsgeneesheer (actie na één maand afwezigheid) en voor de huisarts (attest van geschiktheid of *fit note*);

— de werknemers worden geresponsabiliseerd: ze zullen worden gevraagd om mee te werken aan hun re-integratie en om aanwezig te zijn op de afspraken met de arbeidsgeneesheer;

— de gewestelijke arbeidsbemiddelingsdiensten zullen een sleutelrol spelen bij het begeleiden van de werknemers naar werk.

Er komen krachtige maatregelen, die gezien de alarmerende situatie ook noodzakelijk zijn. De spreker noemt er enkele: de wachtperiode voorafgaand aan de beëindiging van een arbeidsovereenkomst omwille van medische overmacht wordt ingekort van 9 tot 6 maanden ononderbroken ongeschiktheid, een maatregel waar de artsen al lang om vragen; responsabilisering van de werkgevers met een bijdrage van 30 % van de door het RIZIV betaalde uitkering, gedurende twee maanden na het gewaarborgd loon; responsabilisering van de werknemers met sancties als ze niet meewerken; een oplossing om het draaideureffect tegen te gaan; een meldpunt voor verdachte medische attesten enzovoort.

Er zijn echter een aantal aspecten waarmee rekening moet worden gehouden:

— Men moet goed beseffen dat veel mensen met een handicap werkelijk lijden en dat een stigmatiserende, brutale en eenzijdige aanpak moet worden voorkomen. Preventie blijft een essentiële schakel.

— In dat opzicht zou het interessant zijn om opnieuw na te denken over preventie. Men kan er niet omheen dat primaire preventie niet de verwachte resultaten heeft opgeleverd en niet heeft kunnen voorkomen dat

prévoit un plan global de prévention et de réinsertion des malades de longue durée. Ce plan présente 3 priorités: la prévention, une des pierres angulaires du bien-être au travail, limiter la durée de l'absentéisme, faciliter et accompagner le retour au travail.

Tous les acteurs-clés sont mis à contribution:

— les employeurs et les services de prévention qu'on encourage à adopter une politique proactive de lutte contre l'absentéisme ou de réintégration (en plus de la législation de prévention des RPS existant depuis 1996);

— la collaboration entre médecins encouragée par la plateforme TRIO avec de nouvelles obligations pour le médecin du travail (action après un mois d'absentéisme) et pour le médecin généraliste (certificat d'aptitude ou *"fit note"*);

— les travailleurs seront responsabilisés: on leur demandera de coopérer à leur réintégration et d'être présents aux rdv fixés par le médecin du travail;

— les services régionaux de l'emploi joueront un rôle clé dans l'accompagnement des travailleurs vers une situation d'emploi.

Des mesures fortes sont prévues et sont nécessaires vu la situation alarmante. L'oratrice n'en citera que quelques-unes: délai d'attente avant une résiliation pour force majeure médicale réduite de 9 à 6 mois d'incapacité ininterrompue, une demande exprimée par les médecins depuis longtemps; responsabilisation des employeurs avec une participation de 30 % de l'indemnité INAMI pendant 2 mois après le salaire garanti; responsabilisation des travailleurs avec des sanctions si ils ne coopèrent pas; solution pour éviter l'effet tourniquet; point de signalement pour les certificats médicaux suspects etc.

Certains points d'attention doivent cependant être soulevés:

— Il faut bien garder à l'esprit que beaucoup de personnes en invalidité sont en réelle souffrance et qu'il faut impérativement éviter une approche stigmatisante, brutale et uniforme. La prévention reste un maillon essentiel.

— À ce sujet, il serait intéressant de réfléchir à nouveau la prévention. Force est de constater que la prévention primaire n'a pas apporté les résultats escomptés et n'a pas su éviter massivement la prévention secondaire

er massaal nood was aan secundaire preventie (aan het werk blijven) en tertiaire preventie (weer aan het werk gaan). Zal de minister de wetgeving van 2014 evalueren en een hervorming voorstellen?

— Het is geweten dat de praktijken en vaardigheden van managers in sterke mate het welzijn op het werk bepalen. Is de minister ook van plan na te denken over die aspecten, die het voorwerp zouden kunnen zijn van primaire preventie? Komt er een evaluatie van managementpraktijken?

— De spreekster maakt zich zorgen over de vaardigheden die huisartsen nodig hebben om geschiktheidsverklaringen voor patiënten op te stellen. Heeft de minister op dat gebied actie gepland?

De spreekster heeft nog enkele aandachtspunten en vragen om nadere uitleg.

Activering moet een springplank zijn en geen straf.

Hoewel ze voorstander is van versterkte activering, wil ze graag meer duidelijkheid over de volgende zaken:

— De follow-up van langdurig werklozen: Welke concrete middelen zullen worden toegewezen om hun een reële kans op re-integratie te waarborgen? Mevrouw Hansez vestigt de aandacht van de minister op het hoge percentage Belgen dat maar niet de arbeidsmarkt op geraakt: oudere werknemers, mensen zonder diploma middelbaar onderwijs en werknemers van buiten Europa.

— Een goede samenwerking met de verschillende beleidsniveaus. Deze uitdaging op het vlak van werk kan niet worden aangegaan zonder de deelstaten. Het is bijzonder belangrijk dat de opleidingen worden afgestemd op de arbeidsmarkt. Hoe kan ervoor worden gezorgd dat het opleidingsaanbod overeenstemt met de reële behoeften van de ondernemingen?

— De gevolgen van de hervorming voor de OCMW's: hoe kan worden voorkomen dat werknemers massaal bij de sociale bijstand terechtkomen, waardoor het probleem veeleer zou worden verschoven dan opgelost? Hoe kan worden voorkomen dat werknemers niet in bestaansonzekerheid terechtkomen door een te rigide activering? Welke maatregelen zullen worden genomen om stelselmatige doorverwijzing naar de OCMW's te voorkomen?

Meer flexibiliteit moet vooral de werknemers ten goede komen. Mevrouw Hansez vraagt daarom:

(maintien au travail) et tertiaire (retour au travail). Le ministre compte-t-il évaluer et proposer une réforme de la législation de 2014?

— On sait que les pratiques managériales et les compétences des managers sont des déterminants du bien-être au travail. Est-ce que le ministre compte également réfléchir à ces questions qui peuvent faire l'objet de prévention primaire? Est-ce qu'une évaluation des pratiques managériales est prévue?

— L'oratrice a des craintes par rapport aux compétences nécessaires pour les médecins généralistes pour rédiger leurs certificats d'aptitude sur les capacités des patients. Le ministre a-t-il prévu des actions à ce sujet?

L'oratrice a quelques points d'attention et des demandes de précisions.

L'activation doit être un tremplin et non une sanction.

Si l'oratrice soutient le principe d'une activation renforcée, elle souhaite des clarifications sur:

— Le suivi des chômeurs longue durée: Quels moyens concrets seront alloués pour leur garantir une réelle chance de réinsertion? Mme Hansez attire l'attention du ministre sur question portant sur le pourcentage élevé de Belges éloignés de l'emploi: les travailleurs âgés, les personnes n'ayant pas obtenu de diplôme d'études secondaires et les travailleurs venus de pays extérieurs à l'Europe.

— Une bonne collaboration avec les différents niveaux de pouvoir. Nous ne pourrions réussir le pari de l'emploi sans les entités fédérées. L'adéquation entre les formations et le marché du travail est particulièrement importante. Comment s'assurer que les formations proposées correspondent aux besoins réels des entreprises?

— L'impact de la réforme sur les CPAS: comment garantir que les travailleurs ne basculeront pas massivement vers l'aide sociale, ce qui reviendrait à déplacer le problème plutôt que de le résoudre? Comment garantir que les travailleurs ne soient pas précarisés par une activation trop rigide? Quels dispositifs seront mis en place pour éviter un report systématique vers les CPAS?

L'introduction d'une flexibilité accrue doit avant tout bénéficier aux travailleurs. Mme Hansez demande donc:

— garanties dat bij de annualisering van de arbeidstijd rekening wordt gehouden met vrijwilligerswerk;

— waakzaamheid omtrent de risico's die gepaard gaan met de uitbreiding van het aantal overuren tot 48 uur per week. Hoe kan ervoor worden gezorgd dat die flexibiliteit geen opgelegde beperking wordt?

Voor Les Engagés is er geen hervorming mogelijk zonder sociale dialoog. De Belgische democratie is bovenal een sociale democratie gebaseerd op overleg en respect voor de sociale partners. Daartoe moet een klimaat van vertrouwen worden gecreëerd en moet iedereen worden gerustgesteld.

De spreekster wil garanties over:

— de rol van de sociale partners bij de voorbereiding en toepassing van die hervormingen;

— de coördinatie tussen de gewestelijke arbeidsbemiddelingsdiensten en de federale overheid om administratieve knelpunten die de re-integratie in de weg staan te voorkomen.

Mevrouw Anne Pirson (Les Engagés) merkt op dat de beleidsverklaring nergens verwijst naar de nieuwe vormen van werkorganisatie, namelijk telewerk en teltreinwerk. Die zijn nochtans cruciaal om de kijk op werk te moderniseren, banen aantrekkelijker te maken en aan te sturen op meer levenskwaliteit voor de werknemers.

Hoewel telewerk een evolutie is waar men niet omheen kan, wordt er in de beleidsverklaring niets over vermeld.

De afgelopen jaren is telewerk een gevestigde werkororganisatievorm geworden, dat een antwoord biedt op een verscheidene uitdagingen: verkorting van de reistijd, het verzoenen van werk en privéleven, het aantrekkelijker maken van banen.

Mevrouw Pirson wil graag dat de minister een aantal punten verduidelijkt:

— Welke concrete maatregelen zullen worden genomen om telewerk aan te moedigen en tegelijkertijd een duidelijk wettelijk kader en rechten voor werknemers te garanderen?

— Zullen er stimulansen aan werkgevers worden gegeven om telewerk een vaste plaats in hun organisatie te geven?

— des garanties sur le respect du volontariat dans l'annualisation du temps de travail;

— une vigilance sur les risques liés à l'extension des heures supplémentaires à 48h par semaine: Comment s'assurer que cette flexibilité ne devienne pas une contrainte imposée?

Pour les Engagés, il ne peut y avoir de réforme sans dialogue social. Notre démocratie est avant tout une démocratie sociale fondée sur la concertation et le respect des partenaires sociaux. Pour ce faire, il convient d'établir un climat de confiance et apaiser les inquiétudes des uns et des autres.

L'oratrice souhaite des assurances sur:

— le rôle des partenaires sociaux dans la préparation et l'application de ces réformes;

— la coordination entre les services régionaux de l'emploi et le fédéral, pour éviter des blocages administratifs qui freinent la réinsertion.

Mme Anne Pirson (Les Engagés) constate qu'il n'y a pas de référence dans l'exposé d'orientation politique sur les nouveaux modes d'organisation du travail: le télétravail et le "télétrainvair". Ces enjeux sont pourtant cruciaux pour moderniser notre approche du travail, améliorer l'attractivité de l'emploi, encourager une meilleure qualité de vie pour les travailleurs.

Le télétravail est une évolution incontournable mais absente de l'exposé d'orientation politique.

Le télétravail s'est imposé ces dernières années comme un mode d'organisation incontournable, répondant à plusieurs défis que nous connaissons: réduction des temps de déplacement, meilleure conciliation entre vie privée et vie professionnelle et attractivité accrue des emplois.

Mme Pirson aimerait entendre les précisions du ministre sur plusieurs points:

— Quelles mesures concrètes seront prises pour encourager le télétravail tout en garantissant un cadre juridique clair et des droits pour les travailleurs?

— Des incitants pour les employeurs sont-ils envisagés afin d'intégrer le télétravail dans leur organisation de manière pérenne?

— Hoe kunnen we ervoor zorgen dat telewerk niet tot een soort deregulering van de werktijd verwordt, waarbij de grens tussen het privéleven en het werk verdwijnt?

De spreekster twijfelt er niet aan dat de minister eveneens de ambitie heeft om onze arbeidsmarkt te moderniseren en hoopt dan ook dat volop met die bekommelingen rekening zal worden gehouden bij de op stapel staande wetgevende werkzaamheden.

Het regeerakkoord voorziet in een studie naar de invoering van “teletreinwerk”, waardoor de trajecttijd als werktijd zou kunnen worden erkend, zulks zodra de treinen daartoe beter zijn uitgerust.

Dat is een verstandige maatregel waarmee:

— de tijd van werknemers beter wordt benut, vooral van werknemers met lange woon-werkverplaatsingen;

— werknemers minder moe en productiever worden doordat het werk dat ze tijdens hun traject doen volledig meetelt.

— het gebruik van het openbaar vervoer wordt aangemoedigd, met een positief effect op de mobiliteit en het milieu.

— het gebruik van het spoornet beter wordt gespreid, waardoor er dus ook minder overvolle treinen zullen zijn.

Mevrouw Pirson betreurt echter dat daarover niets in de beleidsverklaring terug te vinden is. Zal de minister inderdaad de opdracht geven voor een studie daarover? In welke mate zal met de bedrijven worden gepraat om de erkenning van “teletreinwerk” te stimuleren? Zal met de NMBS en andere vervoersbedrijven worden afgestemd om die overgang te faciliteren?

De genderkloof op de arbeidsmarkt is nog steeds een groot probleem. In België bestaat de onderste 10 % van de laagste inkomensgroep voor 75 % uit vrouwen. Omgekeerd bestaat de bovenste 10 % van de hoogste inkomensgroep voor 71 % uit mannen.

In de beleidsverklaring is er plaats voor gendergelijkheid, een thema dat Les Engagés ter harte gaat.

1. De minister voorziet in de toepassing van Richtlijn (EU) 2023/970 ter versterking van de toepassing van het beginsel van gelijke beloning van mannen en vrouwen voor gelijke of gelijkwaardige arbeid.

2. De minister verbindt zich tot een inclusieve arbeidsmarkt en benadrukt dat elkeen, ongeacht geslacht,

— Comment assurer que le télétravail ne se transforme pas en une forme de dérégulation du temps de travail, où la frontière entre vie privée et professionnelle disparaît?

L'oratrice ne doute pas que le ministre partage l'ambition de moderniser notre marché du travail, et espère que ces préoccupations seront pleinement intégrées dans les prochains chantiers législatifs.

L'accord de gouvernement prévoit d'étudier l'introduction du “télétrainvial”, qui permettrait de reconnaître comme temps de travail le temps passé en transport en commun, dès que les trains seront mieux équipés.

Il s'agit d'une mesure de bon sens, qui vise à:

— mieux utiliser le temps des travailleurs, notamment ceux qui effectuent de longs trajets quotidiens;

— réduire la fatigue et améliorer la productivité, en intégrant pleinement le travail effectué durant le transport;

— encourager l'usage des transports en commun, avec un impact positif sur la mobilité et l'environnement;

— lisser la demande du transport ferroviaire et ainsi réduire les trains bondés.

Mme Pirson regrette cependant que ce volet soit absent de l'exposé d'orientation politique. Le ministre va-t-il bien lancer une étude à ce sujet? Quel dialogue est prévu avec les entreprises pour encourager cette reconnaissance du “télétrainvial”? Une coordination avec la SNCB et les autres opérateurs de transport est-elle envisagée pour faciliter cette transition?

Les écarts sur le marché du travail entre hommes et femmes sont toujours une préoccupation majeure. En Belgique, 75 % des personnes dans la tranche des 10 % des revenus les plus faibles sont des femmes. À l'inverse, dans la tranche des 10 % des revenus les plus élevés, on retrouve 71 % d'hommes.

L'exposé d'orientation politique n'oublie pas l'égalité des genres, un enjeu essentiel pour les Engagés.

1. Le ministre prévoit l'application de la directive (UE) 2023/970 visant à renforcer l'égalité salariale entre les hommes et les femmes pour un travail de valeur égale.

2. Le ministre présente un engagement pour un marché du travail inclusif, en insistant sur le fait que toutes

dezelfde rechten en kansen moet krijgen. De beleidsverklaring bindt andermaal de strijd aan met discriminatie, maar vermeldt geen specifieke acties met betrekking tot de tewerkstelling van vrouwen.

Mevrouw Pirson verwelkomt de aanpak, maar heeft nog enkele vragen.

De beleidsverklaring heeft het over gelijke beloning. Maar hoe zal de regering waarborgen dat die Europese richtlijn strikt wordt toegepast?

— De flexibilisering van de arbeidstijd kan een hulp zijn voor vrouwelijke werknemers met gezinsverplichtingen, maar hen ook financieel onzekerder maken. Met welke evaluatiecriteria kan worden gewaarborgd dat de flexibilisering van de arbeidstijd echt aan de werknemers ten goede komt en dat die door bepaalde werkgevers niet als drukingsmiddel zal worden gebruikt?

— Het regeerakkoord voorziet in algemene werkgelegenheidsmaatregelen, maar welke specifieke actie is er gepland om vrouwen in onzekere sectoren te helpen?

— Welke maatregelen zal de minister inzake gendergelijkheid tijdens de legislatuur nemen om de verschillen te verkleinen en iedereen gelijke kansen te bieden?

Mevrouw Isabelle Hansez (Les Engagés) benadrukt hoe moeilijk het is voor de slachtoffers om discriminatie te bewijzen en voor de werkgevers om de eerlijkheid van hun wervingsprocedures te waarborgen en aan te tonen. De spreker heeft dan ook de volgende vragen:

— Wat beoogt deze regering te ondernemen om de strijd tegen discriminatie bij de indienstneming op te voeren, met name wat de beschermde criteria zoals de nationale of etnische afstamming betreft? Welke samenwerking is er met Unia op dit stuk? Heeft de minister exacte cijfers over de evolutie van het aantal meldingen en controles?

— In welke specifieke tools of bewustmakingsinitiatieven wordt voorzien om de werkgevers te helpen de eerlijkheid van hun wervingsprocessen te waarborgen?

Mevrouw Hansez deelt de ambitie van de minister om de arbeidsmarkt te moderniseren en is ingenomen met de stappen vooruit in dit akkoord. Het is echter belangrijk dat die hervormingen ook de werknemers ten goede komen, dat ze oordeelkundig worden toegepast en dat ze niet leiden tot onzekerheid.

les personnes, indépendamment de leur genre, doivent bénéficier des mêmes droits et opportunités. L'exposé du ministre réaffirme la lutte contre les discriminations, mais sans détailler des actions spécifiques pour l'emploi des femmes.

Mme Pirson salue la démarche mais a quelques interrogations.

La note parle de l'égalité salariale. Mais comment le gouvernement entend-il garantir une application stricte de cette directive européenne?

— La flexibilisation du temps de travail permet d'aider les travailleuses ayant des obligations familiales mais il peut aussi aggraver leur précarité. Quels seront les critères d'évaluation pour s'assurer que la flexibilisation du temps de travail bénéficie réellement aux travailleurs et ne soit pas détournée en outil de pression par certains employeurs?

— L'accord de gouvernement prévoit des mesures générales sur l'emploi, mais quelles actions spécifiques sont envisagées pour aider les femmes dans les secteurs précaires?

— Concernant l'égalité des genres: quelles actions le ministre envisage-t-il de prendre durant la législature pour réduire les différences et offrir les mêmes chances à chacun?

Mme Isabelle Hansez (Les Engagés) souligne la difficulté pour les victimes de prouver une situation discriminatoire et pour les employeurs de garantir et démontrer l'équité de leurs processus de recrutement. L'oratrice a donc les questions suivantes:

— Quelles actions ont été entreprises par ce gouvernement pour intensifier la lutte contre les discriminations à l'embauche, notamment en ce qui concerne les critères protégés comme l'origine nationale ou ethnique? Quelle collaboration existe avec Unia à ce sujet? Le ministre dispose-t-il de chiffres précis par rapport à l'évolution des signalements et des contrôles?

— Concernant l'accompagnement des employeurs, quels outils ou sensibilisations spécifiques ont été développés pour aider les employeurs à garantir l'équité dans leurs processus de recrutement?

Mme Hansez partage l'ambition du ministre de moderniser le marché du travail et salue les avancées obtenues dans cet accord. Il convient toutefois de s'assurer que ces réformes bénéficient aussi aux travailleurs, qu'elles soient appliquées avec discernement et qu'elles ne conduisent pas à une précarisation.

De spreekster twijfelt er niet aan dat de minister die dossiers nauwlettend zal opvolgen. De Les Engagés-fractie zal een constructieve partner zijn bij de tenuitvoerlegging van die hervormingen.

Mevrouw Anja Vanrobaeys (Vooruit) wenst allereerst een belangrijk punt onder de aandacht te brengen. Het VB meent dat de verhoging van het minimumloon een negatieve ontwikkeling zou zijn. Deze hernieuwde verhoging van de minimumlonen is net een positieve maatregel, volgens het commissielid. De inzet van hardwerkende mensen die dagelijks het beste van zichzelf geven, wordt zo erkend. Een eerlijke compensatie voor hun inspanningen is noodzakelijk.

De huidige geopolitieke instabiliteit, met de Russische dreiging enerzijds, talloze invoerheffingen door de Verenigde Staten anderzijds, veroorzaken onrust en onzekerheid over de toekomst van talrijke arbeidsplaatsen. De voorbije maanden periode werden gekenmerkt door een reeks bedrijfssluitingen in België. Audi, Tupperware, Lunch Garden, Casa en Van Hool vormen slechts een kleine greep uit de vele ondernemingen die zichzelf noodgedwongen hebben moeten reorganiseren. Sommige bedrijven gingen failliet, omdat hun bedrijfsmodel niet langer houdbaar bleek.

In dergelijke gevallen had wellicht eerder naar alternatieve strategieën moeten worden gekeken. *Mevrouw Vanrobaeys* krijgt de indruk dat bepaalde multinationals er bewust voor kiezen om sociale bescherming en regelgeving te omzeilen. Een treffend voorbeeld is Tupperware. Dat bedrijf versluisde nog 29 miljoen euro winst naar aandeelhouders in de Verenigde Staten, terwijl de Belgische vestiging in Aalst, een financieel gezonde fabriek, uiteindelijk gesloten werd. Het faillissement werd pas uitgesproken na een langdurig proces, niet omdat het bedrijf niet meer levensvatbaar was, maar omdat het moederbedrijf had besloten de Europese markt te verlaten. Hierdoor belandden talloze werknemers, velen met jarenlange anciënniteit, zonder enige bescherming op straat.

In dit regeerakkoord worden moeilijke eisen aan iedereen gesteld. Indien inspanningen worden gevraagd, dient ook iedereen een bijdrage te leveren. Het commissielid kan niet aanvaarden dat multinationals, wanneer zij sluiten of herstructureren, simpelweg hun kosten afwentelen op de sociale zekerheid en de belastingbetaler, zoals Tupperware heeft gedaan.

Ook Audi heeft soortgelijk gehandeld en heeft haar onderaannemers, die eerst op de werkvloer stonden en later werden geoutsourcet, in de kou laten staan. Dit probleem is nu ook zichtbaar bij Fortis, waar een afdeling werd geoutsourcet, wat bij de werknemers aanzienlijke

L'oratrice ne doute pas de l'engagement du ministre à suivre ces dossiers avec attention. Les Engagés seront un partenaire constructif dans la mise en œuvre de ces réformes.

Mme Anja Vanrobaeys (Vooruit) souhaite d'abord attirer l'attention sur un point important. Le VB estime que l'augmentation du salaire minimum serait une évolution négative. Or, l'intervenante estime que cette nouvelle augmentation du salaire minimum est au contraire une mesure positive, qui permettra de reconnaître l'engagement des travailleurs qui donnent chaque jour le meilleur d'eux-mêmes. Il convient de leur offrir une compensation équitable pour leurs efforts.

L'instabilité géopolitique actuelle, marquée par la menace russe, d'une part, et les innombrables droits de douane imposés par les États-Unis, d'autre part, est source d'inquiétude et d'incertitude quant à l'avenir de nombreux emplois. Ces derniers mois ont été marqués par la fermeture de plusieurs entreprises en Belgique. Audi, Tupperware, Lunch Garden, Casa et Van Hool ne sont qu'une poignée d'exemples d'entreprises contraintes de se réorganiser. Plusieurs entreprises ont déposé le bilan parce que leur modèle économique n'était plus viable.

Dans ces cas, il aurait mieux valu envisager des stratégies alternatives. *Mme Vanrobaeys* a le sentiment que certaines multinationales choisissent délibérément de contourner la protection sociale et la réglementation. Tupperware en est un exemple frappant. Cette entreprise a versé 29 millions d'euros de bénéfices à ses actionnaires aux États-Unis, alors qu'elle a finalement fermé sa succursale belge d'Alost, une usine financièrement saine. La faillite n'a été déclarée qu'après un long processus, non pas parce que l'entreprise n'était plus viable, mais parce que la société mère avait décidé de quitter le marché européen. Cette fermeture a laissé sur le carreau, sans la moindre protection, de nombreux travailleurs, dont beaucoup avaient une grande ancienneté.

Cet accord de gouvernement impose des exigences difficiles à tous. Si des efforts sont demandés, tout le monde doit également apporter sa pierre. L'intervenante ne peut accepter que les multinationales, lorsqu'elles ferment ou se restructurent, répercutent simplement leurs coûts sur la sécurité sociale et les contribuables, à l'instar de Tupperware.

Audi a également agi de la même manière et a abandonné ses sous-traitants, qui travaillaient d'abord sur place avant d'être externalisés. Ce problème se pose désormais également chez Fortis, qui a externalisé un département, ce qui a profondément inquiété les

bezorgdheid heeft veroorzaakt. De vrees heerst dat zij de volgende zullen zijn, die zonder enige bescherming in de kou achterblijven.

Ondanks deze moeilijke tijden waardeert het commissielid de ambitie die de arizonaregering toont om ervoor te zorgen dat werken meer loont en dat werknemers meer netto zullen overhouden.

De automatische index, waarvoor Vooruit hard heeft gestreden, blijft behouden. Deze index is van groot belang, zeker in tijden van handelsoorlogen en mogelijke inflatie, omdat het de koopkracht van werknemers beschermt.

Daarnaast is de verhoging van het minimumloon en de maaltijdcheques een positieve ontwikkeling. De verhoging van de maaltijdcheques is niet alleen gunstig voor de koopkracht van de werknemers, maar ook voor de binnenlandse economie, aangezien maaltijdcheques voornamelijk in België worden uitgegeven.

Een ander belangrijk punt is de bescherming van de meest kwetsbare werknemers op de arbeidsmarkt. Mevrouw Vanrobaeys steunt de verdere aanpak van misbruik van dagcontracten, waarvoor al afspraken tussen sociale partners zijn gemaakt. Dit wordt geëvalueerd en er wordt gekeken of er geen verschuivingen plaatsvinden naar contracten van twee dagen of andere vormen van misbruik. Hoe zal de minister hieromtrent optreden?

Voorts benadrukt het commissielid ook de noodzaak van strengere regels rond niet-aanwervingsbedingen en projectourcing in de zorg. Interimwerk wordt vaak gepresenteerd als een springplank naar vast werk, maar in de praktijk blijkt dat sommige werknemers met een interimjob jarenlang van het ene dagcontract naar het andere gaan, zonder enige vooruitgang. Het is daarom goed dat er binnen de regering afspraken zijn gemaakt om de kansen van werknemers op duurzaam werk en vast werk te vergroten.

Mevrouw Vanrobaeys haalt ook het evenwicht tussen werk en privé aan. De partij Vooruit heeft al een voorstel geformuleerd om een soort van tijdrekening uit te werken, waarin verschillende verlofstelsels zouden worden vervangen door één tijdskrediet waaruit werknemers zouden kunnen putten. De maatschappelijke realiteit is immers veranderd, en er ontstaan steeds nieuwe vraagstukken. Het familiekrediet uit de beleidsverklaring is een waardevolle eerste stap in die richting. Het krediet kan niet alleen door ouders, maar ook door grootouders, plusouders en pleegouders worden opgenomen.

travailleurs. Ils craignent d'être les suivants à être abandonnés, sans la moindre protection.

Malgré ces temps difficiles, l'intervenante apprécie l'ambition affichée par le gouvernement de l'Arizona de mieux récompenser le travail et de permettre aux travailleurs de conserver un revenu net plus élevé.

L'indexation automatique, que le parti Vooruit a défendue bec et ongles, sera maintenue. Cette indexation est très importante, surtout en temps de guerre commerciale et d'inflation potentielle, car elle protège le pouvoir d'achat des travailleurs.

Par ailleurs, l'augmentation du salaire minimum et des chèques-repas est une évolution positive. L'augmentation des chèques-repas favorise non seulement le pouvoir d'achat des travailleurs, mais également l'économie nationale, dès lors que les chèques-repas sont principalement émis en Belgique.

Un autre point important réside dans la protection des travailleurs les plus vulnérables sur le marché du travail. Mme Vanrobaeys soutient la poursuite de la lutte contre l'abus des contrats journaliers, qui ont déjà fait l'objet d'accords entre les partenaires sociaux. Ce point est évalué et il est examiné s'il n'existe pas des glissements vers des contrats de deux jours ou d'autres formes d'abus. Quelles mesures le ministre prendra-t-il dans ce domaine?

L'intervenante insiste également sur la nécessité de règles plus strictes en matière de clauses de non-recrutement et d'externalisation de projets dans le secteur de la santé. Le travail intérimaire est souvent présenté comme un tremplin vers un emploi permanent, mais en pratique, il s'avère que certains travailleurs intérimaires enchaînent pendant des années des contrats d'un jour, sans aucune avancée. C'est pourquoi il est positif que le gouvernement ait conclu des accords pour offrir plus de chance aux travailleurs de trouver un emploi durable et permanent.

Mme Vanrobaeys évoque également l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée. Le parti Vooruit a déjà formulé une proposition visant à élaborer une sorte de compte-temps, qui remplacerait plusieurs régimes de congé par un crédit-temps unique que les travailleurs pourraient utiliser. En effet, la réalité sociale a changé et de nouvelles questions se posent en permanence. Le crédit familial de l'exposé d'orientation politique est un premier pas précieux dans cette direction. Ce crédit peut être utilisé non seulement par les parents, mais également par les grands-parents, les beaux-parents et les parents d'accueil.

Ook vindt het commissielid de flexibiliteit voor werknemers om hun arbeidsuren te organiseren, heel interessant, daar vallen telewerken en het gebruik van glijdende uren onder.

Ook de landingsbanen blijven behouden, dit is een belangrijk punt.

Wat het sociaal akkoord betreft, merkt mevrouw Vanrobaeys op in eerste instantie op dat het Parlement op 26 maart 2025 in de commissie Sociale Zaken het uitstel van de inwerkingtreding van de FLA zal stemmen.

Dat is alvast de uitvoering van een eerste punt van het sociaal akkoord. Het behouden van het individueel opleidingsrecht wordt is essentieel, vooral in het licht van de veranderende arbeidsmarkt. Dit geldt des te meer nu artificiële intelligentie steeds meer terrein wint, niet alleen in de IT-sector, maar in alle sectoren. De sociale partners hebben echter aangegeven bereid te zijn om, mits extra tijd, een alternatief uit te werken voor de FLA.

Een tweede punt uit het sociaal akkoord betreft de beperking van de werkloosheidsuitkering in de tijd. De principes in het regeerakkoord zijn duidelijk. Mevrouw Vanrobaeys is bijzonder trots op het feit dat Vooruit een uitzondering heeft kunnen verkrijgen voor de 55-plussers. Die groep is helaas nog steeds het slachtoffer van leeftijdsdiscriminatie.

Aangezien een sociaal akkoord doorgaans als één en ondeelbaar wordt beschouwd, hoe zal de minister het advies uit het sociaal akkoord bij verschillende punten honoreren? Hoe zal het debat hierover verder worden voortgezet?

Daarnaast stelt mevrouw Vanrobaeys enkele concrete vragen.

Het commissielid verwijst allereerst naar mensen die zich flexibel opstellen met dagcontracten en deze afwisselen met werkloosheid, en hoopt dat de minister kan bevestigen dat er rekening gehouden zal worden met de flexibiliteit van deze werknemers. Mensen die zich flexibel opstellen op de arbeidsmarkt, mogen niet gestraft mogen voor korte tussenperiodes van dagen van werkloosheid. De huidige degressiviteit is op dit vlak slecht geregeld, waardoor mensen die met dagcontracten werken, vaak in een administratieve mallempot terechtkomen. Het aanvragen van werkloosheidsuitkeringen en OCMW-ondersteuning maakt het proces onnodig complex. Dit leidt ertoe dat deze mensen soms zonder inkomen komen te zitten, wat onaanvaardbaar is.

L'intervenante estime également que la flexibilité accordée aux travailleurs pour organiser leurs horaires de travail, y compris le télétravail et le recours à des horaires flexibles, est très intéressante.

Les emplois de fin de carrière seront également maintenus, ce qui est un point important.

En ce qui concerne l'accord social, Mme Vanrobaeys fait d'abord observer que le Parlement votera, le 26 mars 2025, le report de l'entrée en vigueur du FLA en commission des Affaires sociales.

C'est déjà la mise en œuvre du premier point de l'accord social. Il est essentiel de préserver le droit individuel à la formation, surtout compte tenu de l'évolution du marché du travail. Cette mesure est d'autant plus pertinente que l'intelligence artificielle gagne du terrain, non seulement dans le secteur informatique, mais dans tous les secteurs. Les partenaires sociaux ont toutefois indiqué qu'ils étaient disposés, moyennant un délai supplémentaire, à élaborer une alternative au FLA.

Un deuxième point de l'accord social concerne la limitation dans le temps des allocations de chômage. Les principes énoncés dans l'accord de gouvernement sont clairs. Mme Vanrobaeys s'enorgueillit de l'exception obtenue par le parti Vooruit pour les personnes âgées de plus de 55 ans. Cette catégorie est malheureusement encore victime de discrimination fondée sur l'âge.

Dès lors qu'un accord social est généralement considéré comme un et indivisible, comment le ministre respectera-t-il les différents points de l'avis de l'accord social? Comment le débat à ce propos sera-t-il poursuivi?

Mme Vanrobaeys pose ensuite plusieurs questions concrètes.

L'intervenante évoque d'abord les travailleurs qui adoptent une approche flexible en alternant des contrats journaliers avec des périodes de chômage, et espère que le ministre pourra confirmer qu'il sera tenu compte de la flexibilité de ces travailleurs. Les travailleurs qui adoptent une approche flexible sur le marché du travail ne devraient pas être pénalisés pour de courtes périodes de quelques jours de chômage. L'actuelle dégressivité pose souvent problème dans ces cas et enferme les personnes qui travaillent sur la base de contrats journaliers dans un labyrinthe administratif. La demande d'allocations de chômage et d'aide du CPAS complique inutilement ce processus. Il en résulte parfois que ces personnes ne bénéficient parfois plus de revenus, ce qui est inacceptable.

Het commissielid verwijst vervolgens naar de eerdere intentie die de minister heeft geuit over het overleg met de deelstaten over de situatie van mensen die een opleiding volgen tot knelpuntberoepen. In het regeerakkoord wordt gesteld dat er overleg met de deelstaten zal plaatsvinden met betrekking tot het arbeidsmarktbeleid. De spreker benadrukt dat de minister zich bewust moet zijn van de mogelijke gevolgen van dergelijke hervormingen op het arbeidsmarktbeleid van de deelstaten en pleit ervoor om de regio's de kans te geven om hun werkgelegenheidsbeleid, dat deels gebaseerd is op het behoud van werkloosheidsuitkeringen, zelf vorm te geven. Mevrouw Vanrobaeys hoopt dat het overleg over knelpuntberoepen daadwerkelijk zal plaatsvinden en vraagt de minister om meer informatie te verschaffen over de timing en de inhoud van dit overleg.

Mevrouw Vanrobaeys kaart een bijkomend probleem aan, namelijk het tewerkstellen van kwetsbare mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt in Vlaanderen. Die mensen behouden vaak een werkloosheidsuitkering en hebben daarnaast een extra onkostenvergoeding van 1 tot 4 euro per uur, bijvoorbeeld in arbeidszorg, stadswachten of wijkwerken. Het tewerkstellingsproject biedt structuur, zelfwaardering, trots en zelfvertrouwen aan mensen die met een zeer moeilijke thuissituatie kampen. Voor sommigen is het een opstap naar duurzaam werk. Zal de minister bij het overleg, met Vlaams minister Demir, ook aandacht besteden aan de situatie van deze kwetsbare mensen en de problemen die zich voordoen?

Daarnaast verwijst de spreker naar de vraag die de VVSG heeft gesteld over de gevolgen van het nieuwe arbeidsmarktbeleid voor de OCMW's. Zal er overleg plaatsvinden met de verenigingen van de OCMW's, vertegenwoordigd door de VSSG? Er zijn extra middelen voorzien voor de OCMW's, maar de spreker benadrukt dat het belangrijk is om hen goed te ondersteunen en te begeleiden.

Wat het beleid over de mogelijkheid voor een OCMW om personeel aan te werven via een artikel 60-contract, vraagt mevrouw Vanrobaeys zich af hoe er met die groep zal worden omgegaan in de toekomst. Het zou onwenselijk zijn als zij na een jaar opnieuw werkloos worden en terug bij het OCMW terechtkomen, wat leidt tot administratieve complicaties die nadelig kunnen zijn voor kwetsbare mensen.

Tot slot gaat het commissielid in op het sociaal overleg. Een sterk sociaal overleg leidt tot betere

L'intervenante évoque ensuite l'intention précédemment affichée par le ministre de se concerter avec les entités fédérées sur la situation des personnes qui suivent une formation relative aux métiers en pénurie. L'accord de gouvernement indique en effet que des concertations seront menées avec les entités fédérées à propos de la politique du marché du travail. L'intervenante souligne que le ministre doit être conscient des éventuelles conséquences de ces réformes sur la politique du marché du travail des entités fédérées et préconise de permettre aux Régions de définir elles-mêmes leur politique de l'emploi, qui se fonde en partie sur le maintien des allocations de chômage. Mme Vanrobaeys espère que la concertation sur les métiers en pénurie sera effectivement organisée et demande au ministre de fournir davantage d'informations sur le calendrier et la teneur de cette concertation.

Mme Vanrobaeys soulève un problème supplémentaire, à savoir l'emploi de personnes vulnérables très éloignées du marché du travail en Flandre. Ces personnes conservent souvent une allocation de chômage à laquelle s'ajoute une indemnité forfaitaire de 1 à 4 euros de l'heure, par exemple dans le cadre de l'assistance par le travail (*arbeidszorg*), des assistants de prévention et de sécurité ou du travail de quartier (*wijkwerken*). Ces projets d'insertion professionnelle offrent une structure, de l'estime de soi, de la fierté et de la confiance à des personnes confrontées à une situation personnelle extrêmement difficile. Pour certains, cela constitue un tremplin vers un emploi durable. Le ministre accordera-t-il également une attention particulière à la situation de ces personnes vulnérables et aux problèmes rencontrés dans le cadre de la concertation avec la ministre flamande Demir?

La membre fait également référence à la question posée par la VVSG concernant les conséquences de la nouvelle politique du marché du travail pour les CPAS. Une concertation aura-t-elle lieu avec les associations de CPAS, représentées par la VVSG? Des moyens supplémentaires sont prévus pour les CPAS, mais l'intervenante insiste sur l'importance de leur fournir un accompagnement et un soutien adéquats.

En ce qui concerne la politique relative à la possibilité pour un CPAS d'engager du personnel sous contrat article 60, Mme Vanrobaeys s'interroge sur la manière dont ce groupe sera pris en charge à l'avenir. Il serait regrettable que les intéressés se retrouvent au chômage après un an, s'adressent à nouveau au CPAS, et que cela entraîne des complications administratives qui pourraient nuire à ces personnes vulnérables.

Enfin, la membre aborde la question de la concertation sociale. Une concertation sociale forte conduit à de

arbeidsomstandigheden. Het regeerakkoord stelt voor om het aantal paritaire comités te verminderen. In de retailsector proberen sommige bedrijven, zoals het geval is geweest bij Delhaize, via franchising en *cherry picking* de paritaire comités tegen elkaar uit te spelen als een strategie om arbeidsvoorwaarden en lonen te verlagen. Colruyt heeft aangegeven dat ze liever geen zondagsopeningen zouden hebben, maar zich genoodzaakt zien om deze stap te zetten. Daarnaast wordt er steeds meer gebruik gemaakt van platformwerk voor thuisleveringen, terwijl vakbonden al langer pleiten voor een gelijk speelveld in die sector. De discussie binnen de paritaire comités loopt al jaren vast. Zal de minister, als het aantal paritaire comités wordt verminderd, specifiek aandacht zal besteden aan de moeilijke situatie in de retailsector?

Mevrouw Vanrobaeys is zeer tevreden over het Koninklijk Besluit (KB) van de minister om de wurgcontracten bij zelfstandigen tegen te gaan. Dit is een belangrijke stap om eerlijke arbeidsvoorwaarden voor werknemers te waarborgen.

Wat betreft de dienstensector en met name de poets- hulpen wijst het commissielid erop dat Vlaanderen heeft besloten om poets hulpen een loonsverhoging te geven, maar dat er problemen zijn in het sociaal overleg en in het paritair comité. Werkgevers waren eerder bezig met het intrekken van eindejaarspremies en syndicale premies. Gelukkig is dat inmiddels opgelost, maar de loonsverhoging blijft een punt van zorg, ondanks dat poets hulpen echt wel respect verdienen. Naast een eerlijk loon gaat het ook om goede en veilige arbeidsvoorwaarden.

Twee rapporten van de welzijnsinspectie (één in 2022 en één in 2023) tonen aan dat negen op de tien bedrijven de welzijnswetgeving niet naleven. Voormalig minister van Werk, de heer Dermagne, heeft besloten om in 2024 opnieuw de welzijnsinspectie opdracht te geven om te zorgen dat de welzijnswetgeving wordt nageleefd. Dit is absoluut noodzakelijk, omdat een op de vijf poets hulpen dagelijks arbeidsongeschikt is. Zijn de controles in 2024 voortgezet? Wat zijn de resultaten en is er een verbetering? Zal er een nieuwe campagne gevoerd worden door de Welzijnsinspectie om een veilige werkvloer te garanderen voor de poets hulpen, zodat zij langer kunnen blijven werken?

De spreekster verwijst naar de situatie waarbij werkgevers bij klanten niet langsgaan om hen te adviseren

meilleures conditions de travail. L'accord de gouvernement propose de réduire le nombre de commissions paritaires. Dans le secteur de la distribution, certaines entreprises – comme ce fut le cas pour Delhaize – tentent, en recourant à la franchise et au *cherry picking*, de mettre les commissions paritaires en concurrence, cette stratégie ayant pour but de revoir les conditions de travail et les salaires à la baisse. L'enseigne Colruyt a indiqué qu'elle préférerait éviter les ouvertures dominicales, mais qu'elle s'y sentait contrainte. Par ailleurs, les plateformes sont de plus en plus sollicitées pour les livraisons à domicile, alors que les syndicats plaident depuis longtemps pour des conditions de concurrence équitables dans ce secteur. Le débat au sein des commissions paritaires est dans l'impasse depuis des années. Si le nombre de commissions paritaires est réduit, le ministre portera-t-il une attention spécifique à la situation difficile du secteur de la distribution?

Mme Vanrobaeys se réjouit vivement de l'arrêté royal pris par le ministre pour lutter contre les contrats léonins chez les indépendants. Il s'agit d'une étape importante en vue de garantir des conditions de travail équitables pour les travailleurs.

En ce qui concerne le secteur des services, notamment les aide-ménagères, la membre souligne que la Flandre a décidé d'augmenter leurs salaires, mais que des problèmes persistent dans la concertation sociale et au sein de la commission paritaire. Les employeurs avaient auparavant envisagé de supprimer les primes de fin d'année et les primes syndicales. Heureusement, le problème a été résolu, mais la question de l'augmentation salariale demeure préoccupante, ce qui est d'autant plus regrettable que les aide-ménagères méritent véritablement le respect. Il ne s'agit pas seulement d'un salaire équitable, mais également de conditions de travail adéquates et sûres.

Deux rapports de l'inspection du bien-être (l'un de 2022 et l'autre de 2023) montrent que neuf entreprises sur dix ne respectent pas la législation en matière de bien-être au travail. L'ancien ministre de l'Emploi, M. Dermagne, a décidé qu'en 2024, l'inspection du bien-être serait à nouveau chargée de faire respecter cette législation. C'est absolument nécessaire, car chaque jour, une aide-ménagère sur cinq est en incapacité de travail. Ces contrôles ont-ils été poursuivis en 2024? Quels en sont les résultats et observe-t-on une amélioration? Une nouvelle campagne sera-t-elle lancée par l'inspection du bien-être afin de garantir un environnement de travail sûr pour les aide-ménagères et de leur permettre de rester plus longtemps en activité?

L'intervenante évoque également le fait que les employeurs ne se rendent pas chez les clients pour leur

over ergonomische werkmethoden en het juiste materiaal. Ondanks dat deze sector 1,6 miljoen euro aan subsidies ontvangt, blijkt uit een Vlaams rapport dat die werkgevers 33 miljoen euro winst maken, waarvan 25 miljoen naar de aandeelhouders gaat. De spreker benadrukt dat er voldoende geld is in deze sector om veilige arbeidsvoorwaarden voor poetshulpen te waarborgen.

Verder gaat mevrouw Vanrobaeys in op het onderwerp van de tijdregistratie. Het Europees Hof van Justitie oordeelde in 2019 dat elk bedrijf een objectief en betrouwbaar tijdregistratiesysteem moet hebben, en er is een nieuw arrest dat bepaalt dat dit ook geldt voor sectoren zoals de deeleconomie en huispersoneel. Hoe zal de minister dit afdwingen? Zijn er diensten al bezig met de implementatie van deze richtlijn? De richtlijn is vooral belangrijk voor de deeleconomie, waar bedrijven zoals Deliveroo en Uber de wetgeving en rechtspraak in België negeren. Dit leidt tot uitbuiting van werknemers.

Tot slot bespreekt het commissielid het recht op vrije meningsuiting en het recht om te staken; de fundamentele pijlers van de democratie. In Hongarije is de situatie bijzonder verontrustend, de LGBTQ-gemeenschap wordt zelfs vervolgd. Ook in de Verenigde Staten worden LGBTQI+-rechten bedreigd. Kan de minister bevestigen dat vrije meningsuiting en het recht om te betogen essentiële onderdelen van de democratie blijven?

Mevrouw Vanrobaeys sluit haar tussenkomst af met te stellen dat de socialisten ook in moeilijke tijden verantwoordelijkheid nemen voor de belangen van werkende mensen.

Mevrouw Nathalie Muylle (cd&v) ziet de hervorming van de arbeidsmarkt als een cruciaal thema uit de beleidsverklaring. Werk is essentieel, enerzijds voor het welzijn van mensen en anderzijds helpt het om de sociale zekerheid in de toekomst te kunnen waarborgen. Hervormingen van de arbeidsmarkt zijn noodzakelijk en kunnen niet los gezien worden van hervormingen op het gebied van pensioenen en fiscaliteit.

De arizonaregering heeft de ambitie een tewerkstellingsgraad van 80 % te bereiken. Werk zorgt voor persoonlijke ontplooiing, sociale contacten en ontwikkeling; het is van belang voor zowel de economie als de betaalbaarheid van de sociale zekerheid om naar deze 80 % werkzaamheidsgraad te streven.

prodiguer des conseils sur les méthodes de travail ergonomiques ou le matériel adapté. Bien que ce secteur reçoive 1,6 million d'euros de subsides, un rapport flamand indique que les employeurs réalisent 33 millions d'euros de bénéfices, dont 25 millions sont versés aux actionnaires. La membre souligne qu'il y a suffisamment d'argent dans ce secteur pour garantir des conditions de travail sûres aux aide-ménagères.

Mme Vanrobaeys aborde ensuite le thème de l'enregistrement du temps de travail. En 2019, la Cour de justice de l'Union européenne a jugé que chaque entreprise devait disposer d'un système d'enregistrement du temps de travail objectif et fiable. Un nouvel arrêt prévoit que cette règle s'applique également aux secteurs tels que l'économie collaborative et le personnel de maison. Comment le ministre fera-t-il appliquer cette disposition? Des services travaillent-ils déjà à la mise en œuvre de cette directive? Celle-ci est particulièrement importante pour l'économie collaborative, où des entreprises comme Deliveroo et Uber ignorent la législation et la jurisprudence en Belgique, ce qui conduit à l'exploitation des travailleurs.

Enfin, la membre évoque le droit à la liberté d'expression et le droit de grève, qui sont des piliers fondamentaux de la démocratie. La situation en Hongrie est particulièrement inquiétante; la communauté LGBTQ y est même persécutée. Aux États-Unis aussi, les droits des personnes LGBTQI+ sont menacés. Le ministre peut-il confirmer que la liberté d'expression et le droit de manifester restent des éléments essentiels de la démocratie?

Mme Vanrobaeys conclut son intervention en affirmant que les socialistes prennent leurs responsabilités dans les moments difficiles pour défendre les intérêts des travailleurs.

Mme Nathalie Muylle (cd&v) considère la réforme du marché du travail comme un thème essentiel de l'exposé d'orientation politique. Le travail est fondamental, à la fois pour le bien-être des individus et pour garantir à l'avenir la pérennité de la sécurité sociale. Des réformes du marché du travail sont nécessaires et elles ne peuvent être dissociées des réformes des pensions et de la fiscalité.

Le gouvernement Arizona ambitionne d'atteindre un taux d'emploi de 80 %. Le travail permet l'épanouissement personnel, les contacts sociaux et le développement. Il importe, pour l'économie comme pour la viabilité de la sécurité sociale, de viser ce taux de 80 %.

De eerste vraag van mevrouw Muylle richt zich op het plan van de minister om de werkgelegenheidsgraad te verhogen. Er heerst een groot verschil in werkgelegenheidsgraad tussen de deelstaten. Hoe zal de minister de werkzaamheidsgraad van 80 % behalen? Bestaat er een planning waarin concrete stappen worden gezet, in overleg met de deelstaten?

Samenwerking met de deelstaten zal volgens de spreekster cruciaal zijn voor het slagen van arbeidsmarkthervormingen. België beschikt namelijk niet over een uniforme arbeidsmarkt. Er bestaan aanzienlijke verschillen tussen de verschillende deelstaten inzake werkloosheidscijfers, vraag en aanbod van werk en vacatures. Om een sterke werkgelegenheid te realiseren, moet de samenwerking gericht zijn op het aanpassen van de arbeidsmarkt aan de specifieke sterkte van elke regio, zodat elke regio kan bijdragen aan het hervormingsproces.

Dit is de algemene richting die de cd&v-fractie wenst uit te gaan wat de visie op de arbeidsmarkthervormingen betreft.

Wat de aanpak van de werkloosheid betreft, geeft mevrouw Muylle aan dat er veel discussie is geweest over de beperkingen in de tijd voor werkloosheid. De visie hierop van de cd&v heeft een evolutie doorgemaakt. Het commissieel erkent haar persoonlijke verantwoordelijkheid hierin, aangezien zij als voormalig minister van Werk duidelijk zag dat mensen langdurig in de werkloosheid laten blijven geen oplossing biedt en hervormingen nodig zijn.

De meeste mensen die in de werkloosheid terechtkomen hebben daar niet om gevraagd, vaak zijn zij gemotiveerd om snel weer aan het werk te gaan. Wanneer mensen langer dan een jaar werkloos blijven, wordt het wel moeilijker om terug actief te zijn op de arbeidsmarkt. Een aanzienlijke groep mensen die al langer werkloos zijn, hadden al veel eerder uit de werkloosheid geholpen moeten worden. Die groep bestaat uit mensen die momenteel niet klaar zijn voor de arbeidsmarkt, maar die mogelijk veel beter ondersteund hadden kunnen worden via maatwerk of de sociale economie. Het idee is om deze mensen op een meer gerichte en persoonlijke manier te begeleiden, zodat ze later op een duurzame manier weer kunnen deelnemen aan de reguliere arbeidsmarkt. Voor veel mensen is werkloosheid een tijdelijke situatie, en een gedegen begeleiding kan hen helpen om uiteindelijk weer werk te vinden.

Sommigen onder hen hebben ook mogelijk psychosociale begeleiding nodig om opnieuw verbinding te krijgen met hun omgeving en de arbeidsmarkt. Dit vraagt om een op maat gemaakte begeleiding.

La première question de Mme Muylle porte sur la stratégie du ministre pour augmenter le taux d'emploi. Il existe de grandes disparités entre les entités fédérées à cet égard. Comment le ministre entend-il atteindre ce taux de 80 %? Existe-t-il un programme comportant des étapes concrètes, élaboré en concertation avec les entités fédérées?

La collaboration avec les entités fédérées sera, selon la membre, cruciale pour réussir les réformes du marché du travail. En effet, la Belgique ne dispose pas d'un marché du travail uniforme. Il existe des différences notables entre les entités fédérées en matière de taux de chômage, d'offre et de demande de travail, ainsi que de postes vacants. Pour parvenir à un emploi fort, la collaboration devra s'efforcer d'adapter le marché du travail aux forces spécifiques de chaque région, de sorte que chacune d'elles puisse contribuer au processus de réforme.

Telle est l'orientation générale que le groupe cd&v souhaite donner à sa vision des réformes du marché du travail.

Concernant l'approche relative au chômage, Mme Muylle indique que de nombreuses discussions ont eu lieu sur la limitation dans le temps des allocations de chômage. La vision du cd&v à ce sujet a évolué. La membre reconnaît sa responsabilité personnelle en la matière: lorsqu'elle était ministre de l'Emploi, elle a constaté que maintenir les personnes durablement au chômage n'était pas la solution. Des réformes s'imposent.

La plupart des personnes qui se retrouvent au chômage ne l'ont pas choisi. Elles sont souvent motivées pour retrouver un emploi rapidement. Mais après plus d'un an sans emploi, il devient plus difficile de retrouver une activité. Une grande partie des chômeurs de longue durée auraient dû être aidés bien plus tôt à s'extraire de cette situation. Il s'agit de personnes qui ne sont actuellement pas prêtes à intégrer le marché du travail, mais qui auraient pu bénéficier d'un meilleur soutien grâce à une approche sur mesure ou à l'économie sociale. L'objectif est de les accompagner de manière plus ciblée et personnalisée, afin qu'elles puissent, à terme, rejoindre durablement le marché du travail régulier. Pour beaucoup, le chômage est une situation temporaire, et un accompagnement solide peut les aider à retrouver enfin un emploi.

Certains d'entre eux ont également besoin d'un accompagnement psychosocial pour se reconnecter à leur environnement et au marché du travail. Cela nécessite un accompagnement individualisé.

Er zijn ook mensen die zich neerleggen bij langdurige werkloosheid, omdat het uitkeringssysteem hen bijvoorbeeld in staat stelt om zonder al te veel motivatie in deze situatie te blijven. Dit is een belasting voor de sociale zekerheid. Indien die mensen zich niet inspannen om opnieuw actief te worden op de arbeidsmarkt, kunnen zij niet ongestraft blijven en moet er volgens de cd&v-fractie een harde lijn worden getrokken.

Vervolgens vestigt het commissielid de aandacht op de mogelijke versnelde degressiviteit van werkloosheidsuitkeringen. De inkomensdaling is soms niet zo groot, waardoor mensen die plots een werkloosheidsuitkering ontvangen minder gemotiveerd zijn om weer aan de slag te gaan. Dit maakt het noodzakelijk om de degressiviteit van de uitkering versneld te laten dalen. Hoe zal de minister dit in de praktijk realiseren? Aan welk loon zullen mensen kunnen starten? Dit zou een begrensd loon moeten zijn.

Het huidige systeem van werkloosheid is bijzonder complex. Hoe zal de minister het systeem eenvoudiger en effectiever maken? Welke richting wil de minister uitgaan met deze hervormingen en wat is de timing?

Het is niet mogelijk om vanaf nul te beginnen bij het opzetten van een systeem voor werklozen. Er zijn momenteel al veel mensen die langdurig in werkloosheid verkeren, waarvan meer dan honderdduizend mensen langer dan twee jaar werkloos zijn.

Wat de opleidingen tot knelpuntberoepen betreft, rijst de vraag hoe de ondersteuning voor dit opleidingstraject het beste georganiseerd kan worden: blijft dit via werkloosheidsuitkeringen, of moeten we meer inzetten op samenwerking met werkgevers? Het commissielid kijkt hierbij ook naar een samenwerking met de deelstaten. Er zijn namelijk veel zorginstellingen en scholen die vragende partij zijn om mensen die in hun laatste jaren van opleiding zitten, zoals zorgopleidingen en onderwijspersoneel sneller in contact te brengen met de arbeidsmarkt, zodat ze ervaring kunnen opdoen tijdens hun opleiding en eventueel na hun afstuderen snel aan de slag kunnen gaan. Dit geldt niet alleen voor mensen die nu al een contract hebben afgesloten en zich inzetten voor de arbeidsmarkt, maar ook voor toekomstige werklozen die bereid zijn te kiezen voor opleidingen in knelpuntberoepen. We hebben mensen die deze keuze maken namelijk nodig.

Opleiding zal meer en meer een cruciale rol spelen voor de arbeidsmarkt, vooral gezien de grote vraag naar personeel in sectoren zoals de zorg. In Vlaanderen alleen al is er een vraag naar meer dan 170.000 mensen in de zorg. De spreekster wijst erop dat het belangrijk is dat er een goed systeem wordt opgezet, zodat mensen snel in

Il y a aussi des personnes qui se résignent à un chômage de longue durée, parce que le système d'allocations leur permet, par exemple, de rester dans cette situation sans réelle motivation. Elles représentent une charge pour la sécurité sociale. Si ces personnes ne font aucun effort pour redevenir actives sur le marché du travail, elles ne peuvent rester impunies: selon le groupe cd&v, une ligne dure doit être adoptée.

La membre attire ensuite l'attention sur une éventuelle accélération de la dégressivité des allocations de chômage. La baisse de revenu n'est parfois pas suffisamment marquée, ce qui fait que les personnes qui perçoivent soudain une allocation de chômage ne sont pas incitées à reprendre le travail. Il est donc nécessaire de rendre la dégressivité plus rapide. Comment le ministre compte-t-il s'y prendre concrètement? Quel salaire pourra-t-on proposer à ces personnes au moment de leur retour à l'emploi? Il devrait s'agir d'un salaire plafonné.

Le système actuel de chômage est particulièrement complexe. Comment le ministre entend-il le rendre plus simple et plus efficace? Quelle orientation souhaite-t-il donner à ces réformes, et selon quel calendrier?

Il n'est pas possible de repartir de zéro pour concevoir un nouveau système pour les chômeurs. Actuellement, de nombreuses personnes sont déjà au chômage de longue durée, dont plus de cent mille depuis plus de deux ans.

En ce qui concerne les formations aux métiers en pénurie, comment organiser au mieux le soutien de ce parcours de formation: faut-il continuer à le financer au travers des allocations de chômage ou privilégier une coopération renforcée avec les employeurs? La membre souligne également la nécessité d'une collaboration avec les entités fédérées dans ce domaine. De nombreux établissements de soins et écoles souhaitent en effet faciliter l'entrée sur le marché du travail des étudiants en fin de formation, notamment dans les secteurs de la santé et de l'enseignement. Cela leur permettrait d'acquérir de l'expérience pendant leur parcours et, potentiellement, d'accéder plus rapidement à un emploi après l'obtention de leur diplôme. Cette démarche concerne à la fois les personnes déjà sous contrat et engagées sur le marché du travail et les futurs demandeurs d'emploi prêts à se former dans des métiers en pénurie. Nous avons en effet besoin de gens qui font ce choix.

La formation jouera un rôle de plus en plus crucial sur le marché du travail, notamment face à la demande croissante de personnel dans des secteurs tels que les soins de santé, où plus de 170.000 postes sont à pourvoir rien qu'en Flandre. L'intervenante insiste sur l'importance de mettre en place un système efficace

contact kunnen komen met de werkvloer en gemotiveerd blijven om opleidingen te volgen.

De spreekster benadrukt ook dat wie zich inspant, beloond moet worden, maar wie te lang in werkloosheid blijft zonder te streven naar verbetering, geconfronteerd zal worden met de nodige sancties. Het principe van rechten en plichten geldt ook voor deze groep.

Daarnaast wordt het punt van lokale besturen aangekaart, waarbij wordt gesteld dat een aanzienlijk aantal mensen in het kader van de hervorming van het beleid inzake de werkloosheidsuitkeringen mogelijk in de sociale bijstandsregeling terecht zal komen. Het commissielid wijst erop dat ongeveer een derde van deze mensen mogelijk een leefloon zal ontvangen.

Het leefloon dient niet als eindpunt, maar het is essentieel om mensen die een leefloon ontvangen geactiveerd worden. Via het GPMI, het Geïndividualiseerd Project voor Maatschappelijke Integratie, en andere programma's moeten zij opnieuw worden verbonden, zowel met de maatschappij als met de arbeidsmarkt. Dit zal aanzienlijke inspanningen van lokale besturen vereisen, aangezien zij momenteel bezig zijn met het opstellen van hun meerjarenplanning.

Als het aantal leefloongerechtigden stijgt, zal dit ook een impact hebben op de inzet van maatschappelijk werkers binnen de OCMW's. De OCMW's kampen momenteel met een nijpend tekort aan maatschappelijk werkers. Het is van groot belang dat gemeenten en steden beloond worden voor hun actieve inzet. Er moet meer duidelijkheid komen over dit proces, zodat de bezorgdheid bij lokale besturen weggenomen wordt en ze in hun meerjarenplanning kunnen voorzien in de nodige opleidingen en middelen.

Een ander belangrijk onderwerp betreft het akkoord binnen de zogenaamde Groep van Tien en de recente discussie over het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag (het SWT of het vroegere brugpensioen). Het sociaal akkoord is, volgens het commissielid, vrij uniek, omdat het een evenwichtige benadering biedt. Hoewel er in het verleden veel sociaal akkoorden zijn gemaakt, vooral tijdens de coronaperiode, waarbij de rekening vaak is doorgeschoven naar de regering, is dit akkoord anders. Dit keer wordt er expliciet vanuit de werknemerszijde aangegeven dat het SWT een eindig traject is, wat een belangrijke stap is. Tegelijkertijd hebben de werkgevers ook aangegeven dat ze zich willen inzetten voor opleidingen, wat wijst op een gedeelde verantwoordelijkheid. Dit akkoord biedt een goed evenwicht tussen de belangen van zowel werknemers als werkgevers, concludeert mevrouw Muylle.

permettant aux étudiants de se familiariser rapidement avec le monde du travail, tout en restant motivés à l'idée de poursuivre leur formation.

Elle souligne par ailleurs que ceux qui s'investissent doivent être récompensés, tandis que ceux qui restent trop longtemps au chômage sans chercher à progresser doivent être sanctionnés. Le principe des droits et obligations s'applique également à ce groupe.

La question des administrations locales est également abordée dans le contexte de la réforme des allocations de chômage, qui pourrait voir un nombre significatif de personnes basculer dans le régime de l'aide sociale. La membre indique qu'environ un tiers d'entre elles pourrait percevoir un revenu d'intégration sociale.

Ce revenu ne doit toutefois pas constituer une finalité: il est essentiel d'activer les bénéficiaires. Grâce au Projet Individualisé d'Insertion Sociale (PIIS) et à d'autres dispositifs, ces personnes devront être réintégrées dans la société et sur le marché du travail. Cela demandera des efforts considérables de la part des autorités locales, qui élaborent actuellement leur plan pluriannuel.

Si le nombre de bénéficiaires du revenu d'intégration augmente, cela aura également des répercussions sur le travail des assistants sociaux au sein des CPAS, déjà confrontés à une pénurie de personnel. Il est donc crucial que les communes et les villes soient soutenues et récompensées pour leurs efforts. Il convient également de faire la clarté sur ce processus afin de rassurer les administrations locales et leur permettre de prévoir, dans leur planification pluriannuelle, les moyens humains et financiers nécessaires.

Un autre point important concerne l'accord conclu au sein du "Groupe des dix" et la récente discussion sur le régime de chômage avec complément d'entreprise (RCC, l'ancienne prépension). Selon la membre, cet accord social se distingue par son approche équilibrée. Si par le passé, surtout durant la période du COVID-19, les partenaires sociaux ont signé de nombreux accords sociaux dont la charge financière reposait souvent sur le gouvernement, il en va autrement de cet accord. Dans celui-ci, les travailleurs indiquent cette fois explicitement que le RCC est un dispositif temporaire, ce qui représente une avancée importante. Parallèlement, les employeurs y ont exprimé leur volonté de soutenir la formation des travailleurs, témoignant d'une responsabilité partagée. Mme Muylle en conclut que cet accord parvient à concilier les intérêts des deux parties.

Een uitdaging die echter blijft, zijn de financiële kosten die gepaard gaan met het uitstellen van het SWT en de landingsbanen. Het lijkt erop dat dit op korte termijn een kost van 10 tot 15 miljoen euro met zich meebrengt. Zullen er vanuit het sociaal overleg oplossingen geformuleerd worden om deze kosten te dekken? Het is namelijk van belang dat er binnen de uitvoering van dit evenwichtige akkoord ook aandacht wordt besteed aan het afdekken van de budgettaire gevolgen. Zal de minister hierover verder in overleg gaan? Op welke manier zullen de sociale partners hierin verantwoordelijk worden gesteld?

Wat de flexibiliteit van de arbeidsmarkt betreft, wijst de spreekster er in eerste instantie op dat de relanceoveruren, die in het leven werden geroepen in het kader van het Europees Fonds voor Herstel en Veerkracht, en sinds de coronamaatregelen in gebruik zijn, eindigen in juni. Het zou goed zijn een budgettair vacuüm te vermijden en vraagt de minister om snel duidelijkheid te verschaffen over hoe de voorgestelde maatregelen, zoals vrijwillige overuren, in het regeerakkoord als vervanging van de relance-overuren kunnen fungeren. Zal de minister rechtszekerheid bieden over deze overgangsmatregelen? Dit punt is belangrijker voor de cd&v dan de uitbreiding van de flexi-jobs.

Het volgende punt betreft werkbaar werk. Hoe zal de minister de combinatie van werk en gezin bevorderen? De spreekster verwijst naar vragen van mevrouw Lanjri (cd&v) in het kader van de bespreking van de beleidsverklaring van de minister van Sociale Zaken, de heer Vandenbroucke, over langdurig zieken en de inactiviteitsuitval op de arbeidsmarkt. De arbeidsparticipatietoelage en soortgelijke maatregelen zijn cruciaal opdat mensen actief zouden blijven op de arbeidsmarkt. Hoe zal de combinatie werk en gezin verbeterd worden? In dit kader wijst mevrouw Muylle ook op het familiekrediet. Het commissielid is trots dat dit concept deel uitmaakt van het regeerakkoord en herinnert de minister eraan dat de cd&v-fractie vorig jaar dit voorstel al heeft gepresenteerd in het parlement. Wat is de timing voor de invoering van het familiekrediet? Het is belangrijk om vanuit perspectief van het kind verschillende soorten verlof te kunnen combineren. Dit gaat niet alleen over moederschaps-, ouderschaps- en tijdscrediet, maar ook over de mogelijkheid voor pleegouders, adoptieouders en grootouders om flexibel verlof op te nemen. Daarbij is het ook belangrijk dat mensen een correcte tegemoetkoming wanneer zij gebruik maken van het familiekrediet. Het is goed om hierover met sociale partners in overleg te treden.

Wat betreft de discussies over de FLA vindt mevrouw Muylle dat er, naast de collectieve opleidingen, aandacht moet blijven zijn voor de individuele opleiding

Un défi persiste cependant: les coûts financiers liés au report du RCC et des aménagements de fin de carrière. Ces mesures devraient générer à court terme des coûts estimés entre 10 et 15 millions d'euros. Des solutions pour en assurer le financement seront-elles proposées lors de la concertation sociale? Il est en effet essentiel, lors de la mise en œuvre de cet accord, de prendre en compte les répercussions budgétaires. Le ministre poursuivra-t-il les discussions à ce sujet? Comment les partenaires sociaux y seront-ils associés?

Concernant la flexibilité du marché du travail, l'intervenante rappelle tout d'abord que les heures supplémentaires de relance, instaurées dans le cadre du Fonds européen pour la reprise et la résilience et en vigueur depuis la pandémie, prendront fin en juin. Elle souligne la nécessité d'éviter un vide budgétaire et demande au ministre de clarifier rapidement comment les mesures proposées, telles que les heures supplémentaires volontaires, remplaceront les heures de relance dans l'accord de gouvernement. Le ministre garantira-t-il une sécurité juridique pour ces mesures transitoires? Ce point est jugé plus important par le cd&v que l'extension des flexi-jobs.

Le point suivant concerne la faisabilité du travail. Comment le ministre entend-il favoriser la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale? L'intervenante renvoie aux questions posées par Mme Lanjri (cd&v) lors de la discussion sur l'exposé d'orientation politique du ministre des Affaires sociales, M. Vandenbroucke, concernant les maladies de longue durée et le taux d'inactivité sur le marché du travail. La prime de participation au marché du travail et d'autres mesures similaires sont essentielles pour maintenir les personnes dans la vie active. Comment le ministre compte-t-il améliorer la conciliation entre travail et vie de famille? Mme Muylle souligne à cet égard l'importance du crédit familial. La membre se réjouit que ce dernier figure désormais dans l'accord de gouvernement et rappelle que le groupe cd&v avait déjà soumis cette proposition au Parlement l'an dernier. Quel est le calendrier de mise en œuvre de ce crédit? Il est important, dans une perspective centrée sur l'intérêt de l'enfant, de pouvoir cumuler différents types de congés: congé de maternité, congé parental, crédit-temps, mais aussi la possibilité pour les parents d'accueil, les parents adoptifs et les grands-parents de bénéficier de congés flexibles. Il est également important que les bénéficiaires du crédit familial puissent percevoir une indemnité correcte. Il serait opportun d'engager une concertation avec les partenaires sociaux à ce sujet.

En ce qui concerne les discussions sur le FLA, Mme Muylle estime qu'en plus des formations collectives, il est crucial de maintenir l'accent sur la formation

van elke werknemer. Productiviteit is een belangrijke factor voor de arbeidsmarkt en de positie van België op de Europese arbeidsmarkt. Bijscholing is de sleutel tot een hogere productiviteit.

Een studie van de Hoge Raad voor Werkgelegenheid, gaf aan dat vier op de tien werknemers hun huidige job niet kunnen uitvoeren met de competenties die ze bezitten, doordat de technische evolutie zo snel gaat. Opleiding en vorming zijn niet alleen belangrijk voor laaggeschoolden, maar ook voor middel- en hogeschoolden. Het organiseren van gerichte en werkplekgebonden opleidingen is volgens het commissielid essentieel.

Er zijn ook grote verschillen in diverse sectoren wat betreft het aanbod van opleiding. In sommige sectoren is er ontzettend veel opleiding, terwijl er in andere sectoren amper iets wordt aangeboden. Een bevraging in Vlaanderen, waarbij de helft van de respondenten aangaf dat ze niet veel behoefte hadden aan opleiding, toont aan dat de aangeboden vormingssessies vaak niet relevant waren. Opleidingen moeten daarom veel gericht en meer op maat zijn, zodat mensen het gevoel hebben dat ze iets leren en vooruitgang boeken in hun werk.

Als er opleidingen worden georganiseerd, moet de impact ervan ook kunnen gemeten worden. Het instrument dat hiervoor gebruikt zal worden, moet toegankelijk en compatibel zijn met de systemen die al in veel bedrijven aanwezig zijn.

Mevrouw Muylle merkt op dat er in de beleidsverklaring een stuk ontbreekt over het mobiliteitsbudget. Het mobiliteitsbudget zou volgens de minister uitgebreid moet worden voor iedereen. Het commissielid verwijst hierbij naar de cafetariaplannen. Hoe denkt de minister hierover? Wat met de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 90 van 20 december 2007 betreffende de niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen, gewijzigd door cao nr. 90bis van 21 december 2010, cao 90tres van 27 november 2018 en cao 90quater van 22 februari 2022, en de beloning van mensen die bijzondere inspanningen leveren en bepaalde resultaten behalen? Dit hoort deel uit te maken van een modern human resources-beleid.

Voorts staat het commissielid ook stil bij de hervormingen van het arbeidsrecht en meer specifiek bij de maatregelen voor de tewerkstelling en ter beschikkingstelling van werknemers tussen bedrijven, zoals dit tijdens de coronaperiode gebeurde. De spreker haalt voorbeelden aan van bedrijven zoals Decathlon en Brussels Airlines die mensen tijdelijk naar andere

individuele van elke werknemer. La productivité joue un rôle clé sur le marché du travail et dans la position de la Belgique sur le marché européen de l'emploi. La formation continue est essentielle pour accroître cette productivité.

Une étude du Conseil supérieur de l'emploi a révélé que quatre travailleurs sur dix n'étaient pas en mesure d'exercer leur emploi actuel avec les compétences qu'ils possèdent en raison de l'évolution rapide des technologies. La formation est donc importante non seulement pour les travailleurs faiblement qualifiés, mais aussi pour ceux ayant un niveau de qualification moyen ou élevé. La membre estime que l'organisation de formations ciblées et adaptées aux postes de travail est essentielle.

De plus, l'offre de formation varie considérablement entre les secteurs. Certains proposent de nombreuses formations, tandis que d'autres n'en proposent presque aucune. Une enquête menée en Flandre montre que la moitié des répondants ne ressentent pas un réel besoin de formation, ce qui s'explique souvent par le manque de pertinence des formations proposées. Ces dernières devraient donc être mieux ciblées et personnalisées, de sorte que chacun ait le sentiment d'apprendre et de progresser dans son travail.

Lorsqu'une formation est organisée, il est tout aussi essentiel d'en mesurer l'impact. L'outil utilisé à cette fin doit être accessible et compatible avec les systèmes déjà présents dans de nombreuses entreprises.

Mme Muylle relève l'absence d'un volet consacré au budget mobilité dans l'exposé d'orientation politique. Or, selon le ministre, ce budget devrait être étendu à tous. Elle évoque à ce propos les plans cafétéria et interroge le ministre sur sa position. Qu'en est-il de la convention collective de travail n° 90 du 20 décembre 2007 concernant les avantages non récurrents liés aux résultats, modifiée par la CCT n° 90bis du 21 décembre 2010, la CCT 90ter du 27 novembre 2018 et la CCT 90quater du 22 février 2022, ainsi que de la rémunération des travailleurs qui fournissent des efforts considérables et atteignent des objectifs spécifiques? Ces éléments devraient faire partie d'une politique des ressources humaines moderne.

La membre évoque ensuite les réformes du droit du travail, en particulier les mesures relatives à l'emploi et à la mise à disposition de travailleurs entre entreprises, comme cela s'est fait durant la crise du COVID-19. Elle cite les exemples de Decathlon et Brussels Airlines, qui ont transféré temporairement du personnel dans d'autres secteurs en besoin de main-d'œuvre. Elle plaide pour

sectoren hebben gebracht. De spreekster pleit ervoor om de arbeidswetgeving op dit vlak flexibeler te maken. Hoe kijkt de minister aan tegen die flexibiliteit?

Het volgende punt betreft de activering van de ontslagvergoeding dat opgenomen is in het regeerakkoord. Wat is exact het plan van de minister over dit punt? Mensen moeten snel een opleiding kunnen volgen na het ontvangen van een ontslagvergoeding, zodat ze snel weer aan het werk kunnen.

Wat is de timing voor het opnieuw invoeren van de proefperiode? Dit punt staat ook in het regeerakkoord.

Wat de projectsourcing betreft in de zorgsector is het belang van een goed gereguleerde uitzendsector. Het is "crimineel" dat bepaalde spelers, vooral in de woonzorgcentra en ziekenhuizen, werknemers contracten laten tekenen die hen verbieden een vaste baan aan te nemen op de plek waar ze als interimkracht werken. De spreekster vindt dat dergelijke praktijken niet mogen worden toegestaan, ondanks de noodzaak van de sector.

Het commissielid benadrukt dat het belangrijk is dat de sector zijn werk kan doen en ook uitzendkantoren moeten hun werk kunnen uitvoeren. Zij moeten een periode krijgen waarin zij mensen kunnen tewerkstellen. De spreekster vindt echter dat de praktijk waarbij mensen na maanden of zelfs jaren bepaalde clausules moeten tekenen in hun arbeidsovereenkomst, serieus onder de loep moet worden genomen en dat hier een halt aan geroepen moet worden.

Mevrouw Muylle haalt een volgend thema aan dat niet in het regeerakkoord staat, noch in de beleidsverklaring van de minister is opgenomen, maar dat door enkele collega's al is aangehaald: de wet Renault. De spreekster merkt op dat deze wetgeving nauwelijks is besproken en verwijst naar de moeilijke arbeidsmarkt, collectieve ontslagen en bedrijven in herstructurering. De huidige wetgeving niet meer van deze tijd is, gezien de evoluties op de arbeidsmarkt.

Er zijn drie belangrijke elementen in dit verband. Het eerste element betreft de onderaannemers. Deze mensen, die hard werken voor een ander bedrijf, zijn vaak cruciaal voor het draaiende houden van bedrijven. In het kader van de herstructurering moet de nodige rechtszekerheid geboden worden. Dit is een belangrijke vraag vanuit de zelfstandigen en werkgeversorganisaties.

une législation du travail plus souple en la matière. Quelle est la position du ministre sur cette flexibilité?

Le point suivant concerne l'activation de l'indemnité de départ prévue dans l'accord de gouvernement. Que prévoit exactement le ministre à ce sujet? Une fois l'indemnité de départ reçue, les travailleurs devraient pouvoir s'inscrire rapidement à une formation afin de pouvoir reprendre le travail dans les meilleurs délais.

Quel est le calendrier pour la réintroduction de la période d'essai, également mentionnée dans l'accord de gouvernement?

En ce qui concerne le *projectsourcing* dans le secteur des soins de santé, il est essentiel de pouvoir compter sur encadrement efficace du travail intérimaire. Il est proprement scandaleux que certains acteurs, notamment dans les maisons de repos et de soins et les hôpitaux, fassent signer aux travailleurs des contrats leur interdisant d'accepter un poste fixe dans les établissements où ils exercent en tant qu'intérimaires. L'intervenante estime que de telles pratiques ne devraient pas être autorisées, même en tenant compte des besoins du secteur.

L'intervenante souligne qu'il est essentiel que le secteur puisse fonctionner correctement, tout comme les agences d'intérim. Il convient de leur accorder un délai pendant lequel elles peuvent employer des travailleurs. Cependant, elle estime que la pratique consistant à faire signer certaines clauses du contrat de travail après plusieurs mois, voire plusieurs années, doit faire l'objet d'un examen approfondi et être interdite.

Mme Muylle aborde un autre sujet qui ne figure ni dans l'accord de gouvernement, ni dans l'exposé d'orientation politique du ministre, mais qui a déjà été évoqué par certains de ses collègues: la loi Renault. L'intervenante fait observer que celle-ci a été fort peu discutée et elle renvoie à la complexité du marché du travail, aux licenciements collectifs et aux entreprises en restructuration. La législation actuelle est obsolète, compte tenu de l'évolution du marché du travail.

Trois éléments sont importants dans ce contexte. Le premier concerne les sous-traitants. Ces travailleurs, qui ne ménagent pas leurs efforts pour une autre entreprise, sont souvent essentiels à son bon fonctionnement. Dans le cadre des restructurations, il est nécessaire de leur garantir la sécurité juridique requise. Il s'agit d'une demande cruciale formulée par les indépendants et les organisations patronales.

Het tweede element betreft het belang van snelle sociale bemiddeling bij herstructurerings. De spreker heeft uit ervaring geleerd dat overleg en sociale bemiddeling vaak tot goede resultaten leiden. De wet Renault zorgt ervoor dat er niet altijd snel genoeg actie kan worden ondernomen. De belangrijkste stap is het snel kunnen aanstellen van sociale bemiddelaars.

Het derde element is het opleidingsluik. Er is momenteel geen verplicht sociaal plan, laat staan een verplicht opleidingsplan. Mensen stellen vaak opleiding uit vanwege de ontslagvergoeding en het sociaal akkoord, die zorgen voor bepaalde uitredingspremies, wat hen ervan weerhoudt om opleiding te volgen of van werkgever te veranderen. Binnen de huidige wetgeving worden stappen gezet die het sneller mogelijk maken om mensen te heroriënteren en hen toegang te geven tot opleiding, zodat zij weer aan de slag kunnen.

Deze drie punten, de onderaannemers, het voorzien in opleiding en sociale bemiddeling zijn cruciaal bij het uittekenen van de hervorming van het arbeidsrecht. Wat is de visie van de minister hierop?

Mevrouw Sarah Schlitz (Ecolo-Groen) benadrukt dat er geen tijdspad is voor de aangekondigde hervormingen. Evenmin is er nadere informatie over het budget, de kosten en de doorgevoerde besparingen.

De spreker denkt dat er nogal wat meningsverschillen zijn binnen de regering. Enorm veel zaken worden in het vage gelaten: vermoed wordt dat daar telkens onenigheid over de exacte interpretatie achter schuilt.

De beleidsverklaring maakt gewag van een werkzaamheidsgraad van 80 %. Tijdens de vorige legislatuur werd al een aanzienlijke hoeveelheid werk verricht om die moeilijk te bereiken doelstelling te behalen.

De spreker vindt de bijzonder ideologische kijk van de regering op de arbeidsmarkt een spijtige zaak.

Ook mevrouw Schlitz beoogt de toegang tot werk te bevorderen, maar ze is er geen voorstandster van om de mensen om het even welk soort werk te laten doen. De spreker is van oordeel dat moet worden ingezet op banen met een correcte verloning, die verenigbaar zijn met een gezinsleven, die stabiel zijn enzovoort. Welnu, het aantal werkende armen blijft stijgen. Dat is een nijpend probleem waar de regering geen enkele oplossing voor uitwerkt.

Mevrouw Schlitz is van oordeel dat wie een baan heeft ook het recht moet hebben om fouten te maken,

Le deuxième élément concerne l'importance d'une médiation sociale rapide en cas de restructuration. L'intervenante sait d'expérience que la concertation et la médiation sociale aboutissent souvent à de bons résultats. La loi Renault empêche parfois d'agir suffisamment rapidement. Il est donc primordial de pouvoir nommer rapidement des médiateurs sociaux.

Le troisième élément concerne la formation. Il n'existe actuellement aucune obligation de prévoir un plan social ni un plan de formation. Les travailleurs repoussent souvent la formation en raison de l'indemnité de départ et de l'accord social, qui prévoient certaines primes de départ, ce qui les dissuade de suivre une formation ou de changer d'employeur. Il convient de modifier la législation actuelle pour permettre une réorientation plus rapide et un accès à la formation afin de retrouver un emploi.

Ces trois points, à savoir la sous-traitance, la formation et la médiation sociale, devront absolument être pris en compte dans la réforme du droit du travail. Quel est l'avis du ministre à ce sujet?

Mme Sarah Schlitz (Ecolo-Groen) souligne le manque de calendrier précis sur les réformes annoncées. Il n'y a aucun détail sur le budget, les coûts et les économies qui vont être effectuées.

Pour l'oratrice, il y aura de nombreux désaccords au sein du gouvernement. En effet, il y a énormément de zones de flou: derrière chacune d'elles, ce sont des désaccords d'interprétation qui se cachent.

La note d'orientation politique affiche un objectif de taux d'emploi de 80 %. Il y a déjà un travail important qui a été réalisé sous la législature précédente pour atteindre cet objectif bien que ce dernier soit difficile à atteindre.

L'oratrice déplore la vision très idéologique du gouvernement sur le marché du travail.

Bien que Mme Schlitz partage l'objectif de favoriser l'accès à l'emploi, elle ne souhaite pas favoriser n'importe quel type d'emploi. Pour l'oratrice, il faut viser des emplois qui rémunèrent correctement, qui soient compatibles avec une vie de famille, qui soient stables, etc. Or, le nombre de travailleurs pauvres ne cesse d'augmenter. Il s'agit d'un vrai problème auquel le gouvernement n'apporte aucune solution.

Pour Mme Schlitz, lorsqu'on a un emploi, on doit avoir le droit à l'erreur, le droit d'être malade et d'être protégé

om ziek te zijn en om beschermd te worden wanneer dat voorvalt. Daar komt het pact op neer dat eenieder met de werkgever en de staat heeft.

Welnu, deze regering streeft precies het tegenovergestelde na: extreme flexibiliteit, nachtwerk, minder sociale bescherming in geval van nood, meer controles en meer wantrouwen.

Om te beginnen worden de begrotingsinspanningen al niet door iedereen op dezelfde manier gedragen.

De regering verantwoordt die hervormingen met budgettaire overmacht: er moet 23 miljard euro worden bespaard om de overheidsfinanciën zogenaamd gezonder te maken. Een blik op waarop allemaal wordt bespaard doet echter de vraag rijzen of de regering een begrotingsevenwicht dan wel de ontmanteling van de sociale zekerheid nastreeft. Een derde van de begrotingsinspanning zal worden verwezenlijkt door te snijden in de sociale zekerheid, terwijl een derde berust op de hoogst twijfelachtige terugverdieneffecten als gevolg van de creatie van 550.000 banen. Dat is een grote gok en een en ander is bovenal niet met bewijsstukken gestaafd. Zelfs het Planbureau gelooft er niet in. Berust die gok op ernstige impactstudies? De spreekster denkt van niet. En als de gok een grove misrekening blijkt, wat dan?

Nog meer besparingen, nog meer uitsluitingen. We weten nu al wie voor die factuur zal mogen opdraaien: de onzekere werkenden, de werklozen, de langdurig zieken. Waarom worden dan geen structurele hervormingen van de financiering van de sociale zekerheid overwogen? Waarom worden de fiscale achterpoortjes niet aangepakt, de enorme vrijstellingen, terwijl de regering maar liefst 1,5 miljard euro aan lagere kosten voor de werkgevers in petto heeft?

Voor mevrouw Schlitz tart dat alle verbeelding. Waarom focust men op de werknemers, de langdurig zieken, de jongeren en de mensen die de voeling met de arbeidsmarkt kwijt zijn?

De minister stelt zijn hervorming van de arbeidsmarkt voor als een modernisering, terwijl in wezen veeleer deregulering en onzekerheid het nieuwe normaal zullen worden.

Eigenlijk heeft hij een ultraflexibele arbeidsmarkt voor ogen waar werknemers niets meer zijn dan pasmunten en waar sociale vangnetten verworden tot obstakels. De veralgemening van het flexi-jobstelsel en de uitbreiding van de studentenarbeid zijn een bedreiging voor potentiële jobs van onbepaalde duur en zullen de sociale zekerheid uithollen.

lorsque cela arrive. Il s'agit d'un pacte que les individus ont avec les employeurs et l'État.

Or, c'est tout l'inverse que ce gouvernement ambitionne: c'est la flexibilisation à l'extrême, le travail de nuit, moins de protection sociale en cas de pépins, davantage de contrôles et de suspensions.

D'abord, les efforts budgétaires ne sont pas du tout supportés de la même manière par tous.

Le gouvernement justifie ces réformes par une contrainte budgétaire: 23 milliards d'économies à réaliser pour prétendument assainir les finances publiques. Lorsqu'on regarde où ces économies sont faites, on est en droit de se demander si la priorité du gouvernement est l'équilibre budgétaire ou le démantèlement de la sécurité sociale. Un tiers de l'effort budgétaire repose sur des coupes dans la sécurité sociale, tandis qu'un tiers repose sur un pari hasardeux sur les effets retours liés à la création de 550.000 emplois. Il s'agit d'un pari risqué mais qui est surtout non documenté et auquel même le Bureau du Plan ne croit pas. Est-ce que ce pari repose sur des études d'impact sérieuses? L'oratrice ne le pense pas. Si ce pari échoue, que se passe-t-il?

Il y aura encore plus de coupes, plus d'exclusions. On sait déjà qui paiera la facture: les travailleurs précaires, les chômeurs, les malades de longue durée. Dans ce contexte, pourquoi ne pas envisager une réforme structurelle du financement de la sécurité sociale? Pourquoi ne pas toucher justement aux niches fiscales, aux exonérations massives alors que le gouvernement alloue 1,5 milliard d'allègements aux employeurs?

Pour Mme Schlitz, c'est incompréhensible. Pourquoi concentrer l'effort sur les travailleurs, sur les malades de longue durée, sur les jeunes et sur les personnes éloignées de l'emploi?

Concernant le marché du travail, le ministre présente ses réformes comme une modernisation, alors qu'en réalité, il s'agit plutôt d'une normalisation de la dérégulation et de la précarisation.

Le ministre met en place un marché du travail ultra flexible, où les travailleurs sont des variables d'ajustement et où les protections sociales sont vues comme des obstacles. La généralisation des flexi-jobs et l'augmentation du travail étudiant vont, en fait, venir remplacer de potentiels CDI et donc affaiblir la sécurité sociale.

Het optrekken van het aantal overuren zonder overloon zal werknemers ertoe dwingen almaar langere werkdagen te kloppen. Deze hervorming brengt een arbeidsmarkt tot stand waar de stabiele arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur de uitzondering wordt, waar het met de uurroosters almaar verder bergaf gaat en waar collectieve beschermingsmaatregelen als hinderpalen worden aanzien.

De spreekster haalt het voorbeeld aan van een werknemster bij Delhaize die voltijds werkt en moet ploeteren om werk en privéleven gecombineerd te krijgen. Met de hervorming van de minister zal haar werkgever haar uurrooster niet langer moeten opnemen in het arbeidsreglement en het van de ene week op de andere onaangekondigd kunnen wijzigen. De werknemster zal op zondag moeten werken zonder daar zeg in te hebben en zonder compensatie. Ze zal elk jaar 240 uur moeten overwerken, zonder overloon. En als ze weigert? Dan kan haar werkgever haar overeenkomst ongemoeid terugschroeven naar een halftijdse baan. En door de pensioenhervorming wacht haar geheid een peulschil van een pensioen. Haar werk-privébalans is volledig naar de vaantjes, 's avonds en op zondag moet ze plots kinderopvang betalen en ga zo maar door.

Dat is dus wat duizenden werknemers te wachten staat. Mevrouw Schlitz hoort leden hier graag verkondigen dat in hun ideale wereld iedereen betrokken is, werkt en ook nog wat vrijwilligerswerk doet. Ze vraagt zich echter af hoe iemand die heel de nacht werkt en overdag slaapt nog als vrijwilliger kan werken. Hoe kunnen mensen op die manier nog aan een gezin denken?

De spreekster trekt de parallel met Wallonië, waar de regering heeft beslist om de registratierechten op de aankoop van een woning te schrappen. Op die manier wil ze het jongeren gemakkelijker maken een huis te kopen. Maar welke bank zal die jongeren zonder arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur een lening willen verstrekken? Zal de Waalse regering er bij de banken voor pleiten hun mentaliteit te veranderen, hun voorwaarden aan te passen en meer risico te nemen met mensen zonder stabiele job, die werken op zondag en die geen voltijdse baan of contract van onbepaalde duur aangeboden krijgen?

Volgens mevrouw Schlitz stevenen we recht op een sociaal bloedbad af. De regering fruikt werknemers in hun slagkracht om op te komen voor hun rechten en zich te organiseren. De werkgevers krijgen intussen wel cadeautjes: anderhalf miljard euro aan sociale lastenverlagingen voor de bedrijven en een royale afbouw van de administratieve verplichtingen en antimisbruikregels.

L'augmentation des heures supplémentaires, sans sursalaire, va pousser les travailleurs à enchaîner des journées toujours plus longues. Cette réforme consacre un monde du travail où le CDI stable devient l'exception, où les horaires se négocient à la baisse et où les protections collectives sont vues comme des freins.

L'oratrice prend le cas d'une employée chez Delhaize: elle travaille à temps plein, jongle son travail avec sa famille et son quotidien déjà bien rempli. Avec la réforme du ministre, son employeur n'a plus l'obligation d'inscrire ses horaires dans le règlement de travail. Il peut changer d'une semaine à l'autre, sans préavis. Cette employée va devoir travailler le dimanche, sans en avoir le choix et sans compensation. On lui impose 240 heures supplémentaires par an, sans sursalaire. Si elle refuse, son employeur peut très bien réduire son contrat à un mi-temps. Avec la réforme des pensions, c'est la garantie d'une pension de misère. Son équilibre vie privée-vie professionnelle est totalement pulvérisé. Elle doit payer des garderies en soirée, le dimanche, etc.

C'est exactement ce qui attend des milliers de travailleurs. Mme Schlitz entendait des députés expliquer que leur monde idéal est celui où chacun s'implique, travaille, fait du bénévolat. L'oratrice s'interroge: comment fait-on du bénévolat lorsqu'on travaille la nuit et qu'on dort le jour? Dans ces conditions, comment fait-on pour fonder une famille?

L'oratrice fait le lien avec les politiques régionales mises en place en Wallonie: le gouvernement a supprimé les droits d'enregistrement pour l'achat d'une maison. Il prétend que cela va permettre aux jeunes d'accéder plus facilement à la propriété. Quelle banque va être prête à prêter de l'argent à des personnes sans CDI? Le gouvernement va-t-il négocier avec les banques pour qu'elles évoluent dans leur mentalité et qu'elles changent leurs conditions, qu'elles acceptent de prendre plus de risques avec des personnes qui n'ont pas de CDI, qui travaillent le dimanche, à qui on refuse des temps pleins et des CDI?

Pour Mme Schlitz, on est en train de se diriger vers un bain de sang social. Le gouvernement déforce les travailleurs dans leur capacité à défendre leurs droits et à s'organiser. Les employeurs, eux, reçoivent des cadeaux: 1,5 milliard d'euros de réductions de cotisations sociales pour les entreprises, un allègement massif des obligations administratives, y compris celles qui protègent contre les abus.

Hoeveel werknemers zullen volgens de minister hun stabiele job verliezen als die veralgemening van de flexi-jobs en de uitzendarbeid er komt? Waarom wil hij die hervormingen doorzetten, terwijl het Rekenhof al sinds 2019 aanbeveelt om grondig te onderzoeken welke impact een veralgemening van het flexi-jobstelsel heeft op de onderfinanciering van de sociale zekerheid? De spreekster herinnert eraan dat de flexi-jobs werden ingevoerd om de personeelstekorten in de horeca op te lossen.

Wel, hoe zit het tegenwoordig met de horeca? De sector kreunt nog steeds onder een gebrek aan arbeidskrachten. Men zou zich dus beter afvragen waarom de horeca er maar niet in slaagt werkkrachten te vinden in plaats van de mensen verder uit te kleden en te hopen dat ze met om het even welke job genoeg zullen nemen.

Welke controleregeling heeft de minister voor ogen om uitwassen te voorkomen als gevolg van de annualisering van de arbeidstijd en de afschaffing van de vaste uurroosters?

Terwijl werkzoekenden net de nodige tools aangereikt moeten krijgen om kwaliteitsvol werk te vinden, bestaat de hervorming van de minister erin hen koste wat het kost uit het systeem te duwen of hen te dwingen om te werken.

De minister zwicht voor alle eisen van de werkgevers, die kneedbare en gedweeë werkkrachten willen. Voor de 100.000 mensen die potentieel van de werkloosheid worden uitgesloten, gaan sommige ramingen uit van de volgende cijfers: een derde zou weer aan het werk gaan, een derde zou een andere oplossing vinden en het laatste derde zou bij het OCMW terechtkomen.

De hervorming van de minister bevordert de werkgelegenheid dus allerminst. Meer nog, ze institutionaliseert bestaansonzekerheid. Net daarom is in 400 miljoen euro voorzien om de toevloed aan nieuwe steuntrekkers op te vangen. Kan de minister bevestigen dat de OCMW's 400 miljoen euro extra zullen krijgen? Kan de minister toelichten hoe dat budget juist zal worden verdeeld?

De spreekster vraagt of jongeren zonder diploma nog in aanmerking zullen komen voor inschakelingsuitkeringen wanneer ze slechts zullen toegekend worden na afstuderen. Of zullen die jongeren, van wie de situatie al verzwakt is door hun onvolledige opleiding, definitief worden uitgesloten van het recht op sociale bescherming?

Kunstenaars zouden in het gewestelijke beleid behouden blijven in het afwijkende regime van actieve beschikbaarheid. Hoe zit het echter met de uitzondering op de

Est-ce que le ministre dispose d'une estimation du nombre de travailleurs qui perdront un emploi stable, suite à la généralisation des flexi-jobs et de l'intérim? Pourquoi poursuivre ces réformes alors même que la Cour des comptes recommande depuis 2019 une étude d'impact sérieuse sur le définancement de la sécurité sociale liée à une généralisation des flexi-jobs? L'oratrice rappelle que les flexi-jobs ont été introduits pour pallier les pénuries dans l'Horeca.

Que se passe-t-il dans l'Horeca aujourd'hui? Il s'agit d'un secteur qui est en souffrance par rapport au recrutement. Au lieu de s'interroger sur les raisons qui empêchent ce secteur de recruter, on continue à acculer les gens et à espérer qu'ils vont accepter n'importe quel emploi.

Quel mécanisme de contrôle le ministre compte-t-il mettre en place pour éviter que l'annualisation et la suppression des horaires fixes n'ouvrent la porte à des abus?

Plutôt que de donner aux demandeurs d'emploi les outils pour retrouver un travail de qualité, la réforme du ministre consiste à les pousser hors du système ou à les pousser à l'emploi, quel que soit le prix.

En fait, le ministre cède à toutes les conditions des employeurs qui demandent d'avoir des travailleurs taillables et corvéables. Sur les 100.000 personnes qui seront possiblement exclues du chômage, certaines projections avancent les chiffres suivants: on aurait un tiers de retour à l'emploi, un tiers retrouverait d'autres solutions et un tiers basculerait vers les CPAS.

La réforme du ministre ne favorise donc pas l'emploi mais est une forme d'institutionnalisation de la précarité. C'est la raison pour laquelle 400 millions d'euros sont prévus pour compenser l'afflux de nouveaux bénéficiaires de l'aide sociale. Le ministre peut-il confirmer l'enveloppe de 400 millions d'euros prévue pour les CPAS? Le ministre peut-il expliquer la ventilation exacte de ce budget?

Concernant les jeunes sans diplôme, l'oratrice s'interroge: seront-ils encore éligibles aux allocations d'insertion alors que ces dernières seront accessibles après l'obtention du diplôme? Ou bien, exclura-t-on définitivement ces jeunes déjà fragilisés par des parcours de formation incomplets du droit à une protection sociale?

Quant aux artistes, ils seraient maintenus dans le régime de disponibilité active dérogatoire dans les politiques régionales. Mais qu'en est-il de l'exception

degressiviteit waarin het koninklijk besluit van 1991 voorziet? Zal de uitkering in de kunstsector worden behouden of zal ze ook worden beperkt tot twee jaar? De werkloosheid wordt in de tijd beperkt. Daardoor wordt los van de gestorte bijdragen het verzekeringskarakter van de werkloosheid tenietgedaan. De spreekster vraagt de minister hoe hij zulks rechtvaardigt.

Met welke argumenten zal dat verlies aan verworven rechten worden gerechtvaardigd? Voor de groenen is dit broodroof. Wat het terug-naar-werktraject voor langdurig zieken betreft, kiest de minister voor een aanpak die de betrokkene veeleer verzwakt dan ondersteunt, die veeleer de confrontatie aangaat dan verzorgt.

De Ecolo-Groenfractie is het ermee eens dat langdurig zieken moeten worden ondersteund in hun geleidelijke terugkeer naar het werk, wanneer hun gezondheidstoestand dit toelaat. De spreekster weigert te geloven dat van de 500.000 langdurig zieken in België een grote meerderheid gebruik zou maken van valse attesten. Daar is niets van aan.

De beleidsverklaring van de minister verandert medisch toezicht in een controlemechanisme. Langdurig zieken zullen zich als werkzoekende moeten inschrijven om geen sanctie te krijgen. Medisch toezicht wordt omgezet in strengere controle, met meer verplichtingen en met sancties voor wie niet meewerkt.

De werkgevers zullen worden aangemoedigd om re-integratietrajecten op te starten vanaf de eerste maand van afwezigheid zonder altijd rekening te houden met de medische realiteit van de werknemer en zonder onderscheid tussen de verschillende soorten ziekten.

Het schokt mevrouw Schlitz dat de minister de rol van de arts tracht te veranderen.

Beschikt de minister over met cijfers gestaafde impactstudies over de reële doeltreffendheid van die sancties? Hoe kan worden voorkomen dat mensen worden teruggestuurd naar een baan die ze vanwege hun ziekte niet meer aankunnen? Er moet absoluut worden geïnvesteerd in preventie, in de verbetering van de arbeidsomstandigheden en in de strijd tegen stress en burn-out om te voorkomen dat mensen ziek worden.

Door deze hervorming voelen zieke werknemers zich schuldig en dragen ze de lasten van een steeds veeleisendere arbeidsmarkt. Een andere belangrijke bron van bezorgdheid betreft de rol van de sociale partners en de zorgwekkende verzwakking van het sociaal overleg.

à la dégressivité prévue dans l'arrêté royal de 1991? L'allocation du travail des arts sera-t-elle préservée ou sera-t-elle, elle aussi, limitée à deux ans? Plus largement, comment le ministre justifie-t-il la suppression du caractère assurantiel du chômage en le limitant dans le temps, indépendamment des cotisations versées?

Selon quels arguments se justifiera ce recul des droits acquis? Pour les écologistes, il s'agit d'un hold-up. Concernant les malades de longue durée, le ministre présente un parcours de retour au travail qui fragilise au lieu de soutenir et qui confronte au lieu de soigner.

Le groupe Ecolo-Groen partage le constat qu'il est nécessaire d'accompagner les malades de longue durée vers un retour progressif à l'emploi, lorsque leur état de santé le permet. L'oratrice ne peut pas laisser croire que sur les 500.000 malades de longue durée que compte la Belgique, une grande majorité bénéficie de certificats de complaisance. C'est faux.

L'exposé d'orientation politique du ministre transforme le suivi médical en mécanisme de contrôle. Les malades de longue durée devront s'inscrire comme demandeurs d'emploi sous peine de sanction. Le suivi médical se transforme en un contrôle renforcé, avec des obligations accrues et des sanctions en cas de non-coopération.

Les employeurs seront incités à initier des trajets de réintégration dès le premier mois d'absence sans toujours prendre en compte la réalité médicale du travailleur, et sans distinction des types de maladies.

Mme Schlitz dit être choquée par la transformation du rôle de médecin que le ministre tente d'opérer.

Le ministre dispose-t-il d'études d'impact chiffrées sur l'efficacité réelle de ces sanctions? Comment éviter que des personnes soient renvoyées vers des emplois qu'elles ne peuvent plus assumer en raison de leur maladie? Ce sont les investissements dans la prévention et dans l'amélioration des conditions de travail, dans la lutte contre le stress et dans l'usure professionnelle qu'il faut absolument mettre en place pour éviter que les gens tombent malades.

Cette réforme culpabilise les travailleurs malades et leur fait porter le poids d'un marché du travail qui est toujours plus exigeant. Un autre point de préoccupation majeure est relatif à la place des partenaires sociaux et à l'affaiblissement inquiétant de la concertation sociale.

De minister heeft zich duidelijk voorgenomen om de rol van de vakbonden stelselmatig te verzwakken.

Een van de pijlers van het Belgische model is het sociaal overleg, een heikel evenwicht tussen werkgevers en werknemers dat zorgt voor waardige werkomstandigheden en een eerlijk beheer van de arbeidsverhoudingen. Dat evenwicht wordt systematisch verstoord. De vakbonden worden uitgesloten van het beheer van de HVW. Dit is een heel veelzeggende beslissing, die hun rol in het beheer van de werkloosheidsuitkeringen verzwakt.

De sociale partners staan onder druk: als ze er niet in slagen om binnen een opgelegde termijn tot een akkoord te komen, beslist de regering in hun plaats. De werkgeversorganisaties zullen dus geen enkele reden hebben om ook maar enig compromis te sluiten en hebben er alle belang bij om de regering te laten beslissen.

Kandidaat-vakbondsvertegenwoordigers worden minder beschermd. Door de beschermingsperiode voor niet-verkozen kandidaten terug te brengen van twee jaar naar zes maanden worden ze blootgesteld aan represailles. Wie zal zich nog kandidaat stellen in de wetenschap dat hij na zes maanden dreigt te worden ontslagen?

Mevrouw Schlitz betreurt dat er in de beleidsverklaring zo goed als geen maatregelen ter bestrijding van discriminatie staan.

Wat studentenarbeid betreft, heeft de minister benadrukt dat de studenten er zijn om pieken op te vangen. Dat staat dus ver van het in de commissie opgehangen beeld van de student die werkt om een eerste beroepservaring op te doen. Studenten zijn een structurele oplossing om het tekort aan arbeidskrachten aan te vullen. Naar schatting heeft de sociale zekerheid door studentenjobs in 2023 bijna een miljard euro aan bijdragen misgelopen.

Zou het niet verstandiger zijn een hervorming te overwegen die studenten echte sociale rechten geeft? De spreker vraagt zich af of men op die manier stabiele jobs niet vervangt door preciaire statuten. Heeft de minister zicht op de mate waarin die verschuiving negatief afstraalt op arbeidsovereenkomsten van onbepaalde duur? De vraag stellen is ze beantwoorden.

Wat de hervorming van de thematische verlopen betreft, wordt de hervorming van het tijdskrediet en van de thematische verlopen als een harmonisering voorgesteld. De spreker vreest dat het om een neerwaartse harmonisering zal gaan.

Quid met de vergoedingsverschillen tussen de huidige verlofregelingen naargelang van statuut of type verlof?

Le projet du ministre est clairement d'affaiblir systématiquement le rôle des syndicats.

Un des piliers de notre modèle belge est la concertation sociale, un équilibre fragile entre employeurs et travailleurs qui permet d'assurer des conditions de travail dignes et une gestion équitable des relations professionnelles. Cet équilibre est systématiquement mis à mal. Les syndicats sont exclus de la gestion de la CAPAC: il s'agit d'une décision lourde de sens, qui affaiblit leur rôle dans la gestion des allocations de chômage.

Les partenaires sociaux sont mis sous pression: lorsqu'ils n'arrivent pas à un accord dans un délai imposé, c'est le gouvernement qui tranche. Le banc patronal n'aura donc aucune raison de faire le moindre compromis et a tout intérêt à laisser le gouvernement décider.

La protection des candidats délégués syndicaux est réduite. Le passage de deux ans à six mois de la période de protection pour les candidats non élus les expose à des représailles. Quel candidat va se présenter en sachant qu'il risque, après six mois, d'être licencié?

Mme Schlitz déplore qu'il n'y ait quasiment aucune mesure relative à la lutte contre les discriminations.

Concernant le travail étudiant, le ministre a souligné que les étudiants étaient là pour absorber les pics d'activité. On est donc loin de l'image, entendue en commission, de l'étudiant qui travaille pour se faire une première expérience professionnelle. Les étudiants constituent un recours structurel pour pallier les pénuries de main d'œuvre. On estime que la sécurité sociale a déjà perdu près d'un milliard d'euros à cause des jobs d'étudiants en 2023.

Ne serait-il pas plus judicieux de réfléchir à une réforme qui octroie de vrais droits sociaux aux étudiants? L'oratrice s'interroge: ne remplace-t-on pas des emplois stables par des statuts précaires? Le ministre a-t-il mesuré l'impact de ce glissement sur l'érosion des CDI? Poser la question, c'est y répondre.

Concernant la réforme des congés thématiques, la réforme du crédit-temps et des congés thématiques est présentée comme une harmonisation. L'oratrice craint une harmonisation par le bas.

Qu'en sera-t-il des différences de rémunération entre les congés actuels selon le statut ou selon le type de

Welke anciënniteitsvoorwaarden zullen voor het openen van die rechten gelden, wetende dat die momenteel, afhankelijk van het type verlof, variëren van 0 tot 3 jaar?

Wat met gescheiden ouders? Hoe zullen ze het familie-krediet onder elkaar verdelen? Hoe zal het familie-krediet door ouders van gehandicapte kinderen kunnen worden opgenomen?

Zal het in uitzicht gestelde verlof voor grootouders worden afgehouden van het recht van de ouders? Hoe zal dat verlof concreet uitvoering krijgen in gezinnen met meerdere soorten statuten (werknemer, ambtenaar, zelfstandige)?

Welke overgang plant de minister tussen het oude en het nieuwe systeem? Geldt die hervorming alleen voor kinderen die nog geboren moeten worden?

Het project van de regering stemt de spreekster droevig, aangezien het tot individualisme en eenzaamheid aanzet. Werknemers zullen steeds flexibeler worden, geen gemeenschappelijke vrije dagen meer hebben en zich verplicht zien om elke vrijdag- en zaterdagavond te werken. Uiteindelijk zullen werkzoekenden steeds meer verplichtingen en steeds minder rechten hebben en zullen werkgevers steeds minder beperkingen en meer vrijstellingen krijgen.

Mevrouw Schlitz betreurt dat de regering de klimaat-crisis niet aangrijpt als een kans om in transitieberoepen te investeren.

De meest recente barometer van de Ligue des familles toont aan dat voor gezinnen een betere balans tussen werk en privéleven de eerste prioriteit is. Hoe reageert de regering daarop? Niet.

De minister denkt dat als mensen onder druk worden gezet, ze tegen elke prijs zullen gaan werken. Men moet net het tegenovergestelde doen. Het is zaak mensen zin te geven om te gaan werken en hun vertrouwen te herstellen.

De heer Van Quickenborne (Open Vld) is enthousiast over de concrete voorstellen die de minister heeft gepresenteerd. Het is de eerste keer sinds lang dat een liberaal minister van Werk is in België.

Het commissielid waarschuwt echter voor te veel optimisme en herinnert de minister aan de hervorming waaraan de MR en Open Vld samen hebben gewerkt onder de Zweedse regering. De heer Van Quickenborne was toen voorzitter van de commissie voor Sociale Zaken, terwijl de heer Clarinval, als parlamentslid, lid was van dezelfde commissie. Destijds was er ook sprake over

congé? Quelles conditions d'ancienneté seront retenues pour ouvrir leurs droits, alors que cette condition va aujourd'hui de 0 à 3 ans selon le type de congé?

Que se passera-t-il pour les parents séparés? Comment est-ce qu'ils se partageront le crédit familial? Quelle sera sa déclinaison pour les parents d'enfants en situation de handicap?

Le futur congé pour les grands-parents sera-t-il prélevé sur le droit des parents? Comment seront gérés ces congés dans les familles où les statuts professionnels sont mixtes, salariés et fonctionnaires indépendants?

Quelle transition est prévue par le ministre entre l'ancien système et le nouveau? Cette réforme s'appliquera-t-elle uniquement aux enfants à naître?

Pour l'oratrice, le projet du gouvernement est triste. Il s'agit d'un projet qui pousse à l'individualisme, à la solitude. Les travailleurs seront de plus en plus flexibles, n'auront plus de jours de congés communs, ils seront obligés de bosser tous les vendredis et tous les samedis soirs. On aura des demandeurs d'emploi qui auront de plus en plus d'obligations et de moins en moins de droits, des employeurs qui, eux, auront de moins en moins de contraintes et plus d'exonérations.

Mme Schlitz regrette que le gouvernement ne fasse pas de la crise climatique une opportunité, en investissant dans les métiers de la transition.

Le dernier baromètre de la Ligue des Familles a montré que la première préoccupation des parents était la conciliation vie privée-vie professionnelle. Quelle réponse apporte le gouvernement avec son projet? Aucune.

Le ministre pense qu'en acculant les gens, ils vont se mettre à travailler à n'importe quel prix. C'est tout le contraire qu'il faut faire. Il faut donner envie à la population, lui redonner confiance.

M. Van Quickenborne (Open Vld) salue avec enthousiasme les propositions concrètes du ministre. C'est la première fois depuis longtemps que la Belgique a un ministre de l'Emploi libéral.

Cependant, l'intervenant met en garde contre un excès d'optimisme et rappelle au ministre la réforme sur laquelle le MR et l'Open Vld ont travaillé ensemble lorsqu'ils faisaient partie de la coalition suédoise. M. Van Quickenborne était alors président de la commission des affaires sociales, tandis que M. Clarinval, député, était membre de cette commission. À l'époque,

de invoering van meer flexibiliteit op de arbeidsmarkt. Onder de Zweedse regering zijn de liberale partijen erin geslaagd de patronale bijdragen van 33 % naar 25 % te verlagen, de loonnormwet, de wet van 26 juli 1996 tot bevordering van de werkgelegenheid en tot preventieve vrijwaring van het concurrentievermogen, laatst gewijzigd bij de wet van 19 maart 2017, te versterken en werd het ook flexi-jobsysteem geïntroduceerd, wat een groot succes is geworden.

Tegelijkertijd merkt de spreker op dat, ondanks de beloften van meer flexibiliteit, de liberale partijen niet alle ambities hebben kunnen waarmaken. Er zijn twee redenen waren waarom de gewenste flexibiliteit niet werd bereikt. Ten eerste was er sprake van autosabotage binnen de vivaldiregering, waarbij een minister weigerde mee te werken en het betrokken kabinet geleid werd door een vakbondsvertegenwoordiger. Ten tweede werd de vivaldiregering op een bepaald moment gegijzeld door de sociale partners. Dit zal volgens de spreker ook de grootste valkuil vormen voor de arizonaregering.

De heer Van Quickenborne vraagt zich daarom af of de minister het primaat van de politiek zal respecteren en de ambities van de arizonaregering die op papier staan, daadwerkelijk gerealiseerd zullen worden. Of zal de regering opnieuw gegijzeld worden door de sociale partners?

Het commissielid wijst op de rol van de Groep van Tien in de hervorming van de arbeidsmarkt, maar bekritiseert dat die groep sinds 2014 geen significante hervormingen heeft doorgevoerd. De hervorming van het unieke statuut voor arbeiders en bedienden uit 2014 was hun laatste grote wapenfeit. Tegelijkertijd hebben de hervormingen die via de sociale partners werden doorgevoerd veel geld gekost. Er is du waakzaamheid nodig bij akkoorden met sociale partners, omdat noodzakelijke hervormingen vaak worden afgezwakt of uitgehold. Ook vandaag blijkt dat de ambities uit het regeerakkoord door de Groep van Tien al worden ingeperkt. Het akkoord van 17 maart 2025 voorziet al in het uitstel van de hervorming van het brugpensioen en landingsbanen en de afschaffing van de FLA tot 1 juli 2025.

Wat zal de minister doen als de sociale partners geen akkoord bereiken over de herziening van het Herenakkoord uit 2002 over stakingsrecht tegen het einde van 2025? Het Belgische sociale overlegmodel is te centralistisch. Dit komt mede door de beslissing van Jean-Luc Dehaene in 1996 om via de loonnormwet alles onder interprofessioneel overleg te brengen, waardoor sectoren en bedrijven te weinig vrijheid hebben om loonafspraken te maken.

il était également question d'introduire plus de flexibilité sur le marché du travail. Lorsqu'ils faisaient partie de la coalition suédoise, les partis libéraux ont réussi à faire passer les cotisations patronales de 33 % à 25 %, la loi sur la norme salariale a été renforcée (loi du 26 juillet 1996 relative à la promotion de l'emploi et à la sauvegarde préventive de la compétitivité, modifiée en dernier lieu par la loi du 19 mars 2017), et le système des flexi-jobs a été mis en place et il a remporté un franc succès.

L'intervenant ajoute que, malgré les promesses en faveur de plus de flexibilité, les partis libéraux n'ont cependant pas pu concrétiser toutes leurs ambitions. L'intervenant mentionne deux raisons pour lesquelles la flexibilité souhaitée n'a pas été atteinte. Premièrement, le gouvernement Vilvaldi s'est saboté de l'intérieur par l'entremise d'un ministre qui a refusé de coopérer et dont le cabinet était dirigé par un représentant syndical. Et, deuxièmement, le gouvernement Vilvaldi a ensuite été pris en otage par les partenaires sociaux à un certain moment. Selon l'intervenant, le principal risque, pour le gouvernement Arizona, sera également celui-là.

M. Van Quickenborne se demande donc si le ministre respectera la primauté de la politique et si les ambitions mises sur papier par le gouvernement Arizona se concrétiseront réellement. Ou si le gouvernement sera à nouveau pris en otage par les partenaires sociaux?

L'intervenant souligne le rôle du Groupe des dix dans la réforme du marché du travail, mais critique le fait que le groupe n'a réalisé aucune réforme significative depuis 2014. La réforme du statut unique des ouvriers et des employés en 2014 fut leur dernière réalisation majeure. Parallèlement, les réformes mises en œuvre par l'intermédiaire des partenaires sociaux ont coûté très cher. La vigilance est de mise en ce qui concerne les accords avec les partenaires sociaux, car les réformes nécessaires sont souvent revues à la baisse ou vidées de leur substance. Aujourd'hui, il apparaît également que les ambitions de l'accord de gouvernement ont déjà été revues à la baisse par le Groupe des dix. L'accord du 17 mars 2025 prévoit déjà le report de la réforme des prépensions et des emplois de fin de carrière, ainsi que la suppression du FLA jusqu'au 1^{er} juillet 2025.

Que fera le ministre si les partenaires sociaux ne parviennent pas à un accord sur la révision de l'accord de gentlemen de 2002 sur le droit de grève d'ici fin 2025? Le modèle belge de concertation sociale est trop centralisé, notamment en raison de la décision prise par Jean-Luc Dehaene en 1996 de tout soumettre à la concertation interprofessionnelle via la loi sur la norme salariale, qui laisse trop peu de liberté aux secteurs et aux entreprises pour conclure des accords salariaux.

Het centralistische sociaal overlegmodel draagt bij aan spanningen tussen werkgevers en werknemers en hierdoor is België kampioen in het organiseren van stakingen. Volgens de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 5 van 24 mei 1971 betreffende het statuut van de syndicale afvaardigingen van het personeel der ondernemingen, gewijzigd en aangevuld door de cao nr. 5bis van 30 juni 1971, nr. 5ter van 21 december 1978 en nr. 5quater van 5 oktober 2011, die regels vastlegt van de procedure voor het organiseren van stakingen door de vakbonden, verloopt een staking in meerdere stappen. Eerst moet een verzoeningspoging hebben plaatsgevonden, daarna moet een stakingsaanzegging worden ingediend en uiteindelijk kan de staking georganiseerd worden. Deze cao werd destijds opgesteld als reactie op stakingen in de steenkoolmijnen. Echter, het Hof van Cassatie oordeelde in het arrest De Bruyne van 21 december 1981 dat deze cao enkel bindend is voor vakbonden, maar niet voor individuele werknemers die aan een staking deelnemen. Dit betekent dat werknemers een zekere vrijheid behouden om aan stakingen deel te nemen.

Het commissielid stelt dat als de sociale partners geen akkoord bereiken over de evaluatie van het Herenakkoord van 2002, dat het evenwicht bewaakt tussen het recht op staken en het recht op werken, de minister moet ingrijpen.

De heer Van Quickenborne hekelt de gevolgen van de stakingen op de maatschappij: de blokkades van wegen, belemmering van toegang tot bedrijven en de disproportionele stakingen, waarbij een kleine vakbond het hele land kan lamleggen, zoals bij de NMBS. Het commissielid pleit voor een wettelijk kader met duidelijke afspraken over rechtmatige en onrechtmatige stakingen, de te volgen procedures, de gevolgen voor stakingspremies en sociale rechten en de bescherming van werkwillige werknemers. Deze vraagstukken moeten eindelijk worden opgelost, zodat gewone mensen niet langer het slachtoffer worden van stakingen die te pas en te onpas worden georganiseerd.

Het regeerakkoord bevat enkele interessante voorstellen waaronder de juridische verantwoordelijkheid van vakbonden bij stakingen. Die maatregel blijkt echter niet langer in de beleidsverklaring opgenomen. Daarnaast ondergaan vakbondspremies geen rechtvaardige belasting. Om die reden betwijfelt de heer Van Quickenborne de inzet en de bereidwilligheid van de arizonaregering om daadkrachtige beslissingen te nemen.

Er bestaat evenwel een sprankje hoop, volgens het commissielid. In de beleidsverklaring staat immers

Le modèle de concertation sociale centralisée contribue aux tensions entre les employeurs et les travailleurs, faisant de la Belgique le champion européen de l'organisation de grèves. Conformément à la convention collective de travail n° 5 du 24 mai 1971 concernant le statut des délégations syndicales du personnel des entreprises, modifiée et complétée par les conventions collectives de travail n° 5bis du 30 juin 1971, n° 5ter du 21 décembre 1978 et n° 5quater du 5 octobre 2011, qui établit les règles de procédure pour l'organisation de grèves par les syndicats, tout mouvement de grève passe par plusieurs étapes. Il faut d'abord qu'une tentative de conciliation ait eu lieu, puis qu'un préavis de grève soit déposé, après quoi la grève peut enfin être organisée. En son temps, cette convention collective avait été élaborée en réaction aux grèves organisées dans les mines de charbon. Cependant, la Cour de cassation a estimé, dans l'arrêt De Bruyne du 21 décembre 1981, que cette convention collective n'était contraignante que pour les syndicats, et pas pour les travailleurs individuels participant à une grève. Cela signifie que les travailleurs conservent une certaine marge de liberté en ce qui concerne leur participation aux grèves.

L'intervenant déclare que le ministre devra intervenir si les partenaires sociaux ne parviennent pas à un accord sur l'évaluation de l'accord de gentlemen de 2002, qui assure l'équilibre entre le droit de grève et le droit au travail.

M. Van Quickenborne dénonce l'impact des grèves sur la société: les barrages routiers, le blocage des accès aux entreprises et les grèves disproportionnées, lors desquelles un petit syndicat peut paralyser tout le pays, comme à la SNCB. L'intervenant demande un cadre légal qui prévoit des accords clairs sur les grèves légitimes et illégitimes, les procédures à suivre, les conséquences sur les indemnités de grève et les droits sociaux, et la protection des travailleurs désireux de travailler. Ces problèmes doivent enfin être réglés afin que les citoyens ordinaires ne soient plus victimes de grèves organisées à tort et à travers.

L'accord de gouvernement contient un certain nombre de propositions intéressantes, notamment celle qui concerne la responsabilité juridique des syndicats en cas de grèves. Cette mesure ne figure toutefois plus dans l'exposé d'orientation politique. En outre, les primes syndicales ne sont pas soumises à une imposition justifiée. C'est pourquoi M. Van Quickenborne doute de l'engagement et de la volonté de l'Arizona de prendre des décisions énergiques.

Le membre de la commission discerne néanmoins une lueur d'espoir. L'exposé d'orientation politique indique

vermeld dat de juridische bescherming van de vakbonden gewaarborgd wordt wat betreft de stakingen onder stakingsaanzegging. Wat is de precieze betekenis van die passage? Impliceert die formulering dat de juridische bescherming van de vakbonden vervalt zodra er sprake is van een spontane of disproportionele staking? Wat houdt dit concreet in voor de vakbonden, de syndicale organisaties en de deelnemers aan dergelijke acties? De spreker beschouwt de zin als bijzonder veelbelovend en krachtig, op voorwaarde dat de minister de inhoud ervan op een ondubbelzinnige wijze toepast.

Na te hebben uitgeweid over de mogelijke impact van het overleg met de sociale partners op de nieuwe hervormingen, richt de heer Van Quickenborne de aandacht op enkele elementen die niet zijn opgenomen in het regeerakkoord. Wat uiteindelijk telt, zijn de wetteksten, de koninklijke besluiten en de uitvoeringsbesluiten. De beleidsverklaring daarentegen blijft enigszins vaag geformuleerd.

De spreker illustreert die vaststelling aan de hand van drie voorbeelden.

Wat betreft de flexibiliteit van de arbeidsmarkt identificeert het commissielid drie interessante passages. Het eerste punt betreft de werkuren. Op pagina 15 van de beleidsverklaring over de bevoegdheid Werk heeft de minister het volgende geschreven: "Ik wil werknemers meer vrijheid geven om binnen de Europese regels en in onderling akkoord met hun werkgever de arbeidsuren te bepalen." In een tweede passage stelt de minister dat, na overleg met de sociale partners, een nieuw wettelijk kader zal worden ingevoerd tegen uiterlijk 30 juni 2025. Hierdoor zal de arbeidsduur of het werkregime voor de werknemers gedeeltelijk worden hervormd. Een derde passage vermeldt dat de reglementering inzake openingsuren zal worden versoepeld, terwijl het nachtwerk zal worden afgeschaft.

Wat bedoelt de minister precies met het eerste punt? De spreker stelt vast dat de minister aangeeft dat de mogelijkheid geboden zal worden aan een werkgever en een werknemer om in onderling akkoord de werktijden te definiëren. Met andere woorden, het is aan de werknemer en de werkgever om gezamenlijk te bepalen op welke uren er gewerkt wordt, wanneer het werk plaatsvindt en in welke omvang er gewerkt wordt, zolang het Europese kader wordt gerespecteerd. Voor het overige blijft dit een vrije overeenkomst tussen beide partijen. Indien die maatregel daadwerkelijk wordt gerealiseerd, is dit een positieve revolutie.

Tot op heden geldt de wet van 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen. Daarnaast bestaat de arbeidswet van 16 maart 1971 die bepaalt dat een werkdag

que la protection juridique des syndicats concernant les manifestations et les grèves avec un préavis de grève est garantie. Que signifie précisément ce passage? Cette formulation implique-t-elle que la protection juridique des syndicats s'éteint dès qu'il est question de grève spontanée ou disproportionnée? Qu'est-ce que cela signifie concrètement pour les syndicats, les organisations syndicales et les participants à de telles actions? L'intervenant considère que la phrase est particulièrement prometteuse et puissante, à condition que le ministre en applique le contenu sans ambiguïté.

Après s'être étendu sur les effets possibles de la concertation avec les partenaires sociaux à propos des nouvelles réformes, M. Van Quickenborne attire l'attention sur quelques éléments qui ne figurent pas dans l'accord de gouvernement. Ce qui compte en définitive, ce sont les textes légaux, les arrêtés royaux et les arrêtés d'exécution. L'exposé d'orientation politique, en revanche, reste formulé dans des termes assez vagues.

L'intervenant illustre ce constat à l'aide de trois exemples.

S'agissant de la flexibilité du marché du travail, le membre identifie trois passages intéressants. Le premier point concerne les heures de travail. À la page 15 de l'exposé d'orientation politique consacrée à l'Emploi, le ministre écrit ceci: "Dans le respect des règles européennes et en concertation avec leur employeur, je souhaite offrir aux travailleurs plus de liberté pour déterminer leurs heures de travail." Dans un deuxième passage, il déclare qu'après concertation avec les partenaires sociaux, un nouveau cadre légal sera introduit avant le 30 juin 2025, ce qui reformera en partie la durée du travail et le régime de travail des salariés. Un troisième passage indique que la réglementation en matière d'heures d'ouverture sera également assouplie tandis que sera supprimée l'interdiction du travail de nuit.

Que veut dire exactement le ministre par le premier point? L'intervenant constate que le ministre indique que la possibilité sera offerte à un travailleur de déterminer, en concertation avec son employeur, ses heures de travail. En d'autres termes, il appartient au travailleur et à l'employeur de déterminer conjointement les heures où un travail sera presté, le moment où il aura lieu et la portée de celui-ci, pour autant que le cadre européen soit respecté. Pour le surplus, cela reste un accord libre entre deux parties. Si cette mesure est effectivement mise en œuvre, ce sera une révolution positive.

Jusqu'à présent, c'est la loi du 8 avril 1965 instituant les règlements de travail qui est d'application. En outre, la loi du 16 mars 1971 sur le travail prévoit qu'une journée

onderworpen is aan een maximaal aantal werkuren en dat de werkroosters integraal deel moeten uitmaken van het arbeidsreglement. Die regeling dient te stroken met de collectieve arbeidsovereenkomsten van de desbetreffende sector. Binnen dit kader behouden de vakbonden het recht om een veto uit te spreken met betrekking tot de werk- en uurroosters. Zal de minister werknemers volledige vrijheid verlenen om hierover te onderhandelen, zonder enige vorm van vakbondsinterventie of veto van de vakbonden? Thans bepaalt artikel 3, paragraaf 3 van de wet van 1971 van de arbeidswet, gewijzigd door de wet van 4 december 1998, dat enkel leidinggevenden, directieleden en vertrouwensposten volledig uitgesloten zijn van de reglementering inzake werkroosters.

De tweede vraag betreft de annualisering van de arbeidstijd, een concept dat verwijst naar het spreiden of berekenen van werkuren over een volledig kalenderjaar. Die mogelijkheid bestaat reeds op grond van artikel 20bis/1 van de wet van 1971 van de arbeidswet, ingevoegd door de wet van 3 oktober 2022. Binnen dit kader werd reeds voorzien in de invoering van een werkweek van vier dagen, met werkdagen tot maximaal 9,5 uur. Daarnaast werden systemen zoals glijdende werkuren en week-op-weekregeling – bijvoorbeeld ten behoeve van gescheiden ouders – toegevoegd. De minister verklaart deze bestaande systemen te zullen eerbiedigen, doch benadrukt het commissielid dat het in hoofdzaak te doen is om de autonomie en de vrijheid van werknemer en werkgever om hierover zelfstandig beslissingen te nemen. Zal een dergelijke autonomie daadwerkelijk gerealiseerd kunnen worden, zonder veto van de vakbondsvertegenwoordiger?

Het derde punt betreft de afschaffing van het nachtwerk (zie mondelinge vraag DOC 56 03333C van de heer Van Quickenborne). In de beleidsverklaring staat vermeld dat het verbod op nachtarbeid zal worden afgeschaft. Die maatregel wordt in één en dezelfde zin vermeld als de afschaffing van de verplichte sluitingsdag. De formulering wekt bij de heer Van Quickenborne de indruk dat het hier niet primair om arbeidsrechtelijke bepalingen gaat, maar veeleer om een versoepeling van de opgelegde sluitingsuren voor de kleinhandel, meer precies dat handelszaken voortaan 24 uur op 24 geopend zouden kunnen zijn. Is deze interpretatie correct?

Ten derde staat in de beleidsverklaring verder vermeld dat om opnieuw concurrentieel te zijn ten opzichte van de buurlanden, de nachtarbeid in de distributiesector en aanverwante sectoren voortaan start om middernacht in plaats van om 20 uur, zonder verlies van koopkracht voor de werknemer die vandaag reeds actief is tussen 20 en 24 uur. De spreker vraagt zich af wat de minister precies verstaat onder distributie en aanverwante

de travail est plafonnée à un certain nombre d'heures de travail et que les horaires de travail doivent faire partie intégrante du règlement du travail. Ces règlements doivent être conformes aux conventions collectives de travail du secteur concerné. Dans ce cadre, les syndicats conservent un droit de veto sur les heures et les horaires de travail. Le ministre accordera-t-il aux travailleurs une liberté de négociation totale sans aucune forme d'ingérence ou de veto de la part des syndicats? Actuellement, l'article 3, § 3, de la loi de 1971 sur le travail, modifié par la loi du 4 décembre 1998, dispose que seuls les travailleurs investis d'un poste de direction ou de confiance sont totalement exclus de la réglementation relative aux horaires de travail.

La deuxième question concerne l'annualisation du temps de travail, une notion qui désigne la répartition ou le calcul des heures de travail sur une année civile complète. Cette possibilité existe déjà en vertu de l'article 20bis/1 de la loi de 1971 sur le travail, inséré par la loi du 3 octobre 2022. Dans ce cadre, la loi prévoit déjà l'introduction d'une semaine de travail de quatre jours avec des journées de travail pouvant atteindre 9,5 heures. En outre, des régimes tels que les horaires de travail flottants et des arrangements hebdomadaires – au profit des parents séparés, par exemple – ont été ajoutés. Le ministre déclare qu'il respectera ces régimes existants, mais le membre de la commission souligne qu'il s'agit principalement de donner au travailleur et à l'employeur l'autonomie et la liberté de décider en toute indépendance en la matière. Une telle autonomie sera-t-elle effectivement réalisable sans veto du représentant syndical?

Le troisième point concerne la suppression du travail de nuit (voir question orale DOC 56 03333C de M. Van Quickenborne). L'exposé d'orientation politique indique que l'interdiction du travail de nuit sera supprimée. Cette mesure est mentionnée dans la même phrase que la suppression du jour de fermeture obligatoire. La formulation donne à M. Van Quickenborne l'impression qu'il ne s'agit pas d'abord de viser les dispositions du droit du travail, mais plutôt d'assouplir les heures de fermeture imposées aux petits commerces, plus précisément que les magasins pourraient désormais être ouverts 24 heures sur 24. Cette interprétation est-elle correcte?

Troisièmement, l'exposé d'orientation politique indique également que pour redevenir compétitifs par rapport aux pays voisins dans le secteur de la distribution et des secteurs connexes, le travail de nuit commencera désormais à partir de minuit au lieu de la limite actuelle de 20 heures, sans perte de pouvoir d'achat pour le travailleur qui travaille déjà aujourd'hui entre 20h et 24h. L'intervenant se demande ce que le ministre entend par

sectoren. Valt bijvoorbeeld de e-commercesector hieronder? Wat is het verschil met de huidige wettelijke bepaling, die reeds voorziet in een uitzondering op het verbod op nachtarbeid voor de uitvoering van logistieke diensten die verbonden zijn aan elektronische verkoop? Tot slot vraagt de spreker of deze hervorming ertoe leidt dat nachtarbeid in de toekomst zal worden toegelaten voor alle sectoren, dan wel beperkt blijft tot een welomschreven doelgroep.

Er bestaat ook een internationale conventie van de Internationale Arbeidsorganisatie (IAO) uit 1990, namelijk het Verdrag nr. 171, die het principe vastlegt van zeven opeenvolgende werkuren, waaronder het interval tussen middernacht en 5 uur 's ochtends. Volgens artikel 10 van dit verdrag dient de regering met de sociale partners te overleggen om een uitzondering op deze regeling te bewerkstelligen. Zal de minister dit internationale verdrag te respecteren?

Tenslotte acht het commissielid de passages over de financiële gevolgen voor werknemers in de tekst weliswaar interessant, maar in wezen overbodig. Het idee dat er een onderscheid zou zijn tussen werknemers die vandaag reeds actief zijn en werknemers die voor het eerst tussen 20 en 24 uur zullen werken, wordt door het commissielid als absurd beschouwd. De premies voor nachtwerk gelden vanaf 22 uur tot 6 uur en zijn niet gekoppeld aan het wettelijk begrip van nachtarbeid.

Zullen de initiatieven uit de drie passages uit de beleidsverklaring voorgelegd worden aan de sociale partners? De minister heeft aangegeven de hervormingen tegen 30 juni 2025 door te willen voeren. De tijd is echter kort. De heer Van Quickenborne waarschuwt dat de sociale partners, die de complexiteit van de wetgeving beheersen, een pragmatisch voorstel aan de minister zullen doen dat in de praktijk weinig tot niets zal veranderen. In dat geval zal de hervorming slechts een heruitgave zijn van wat er vandaag reeds bestaat.

Om een historische hervorming door te voeren, moet één groot probleem erkend worden: de wetgeving is momenteel verouderd en is stuk voor stuk opgebouwd over de jaren heen. Vandaag bevinden we ons in een ander tijdperk. Er is vandaag sprake van een periode met een hoge werkzaamheidsgraad, lage werkloosheid en een groot aantal beschikbare vacatures, de zogenaamde *full employment*-periode. Toen de oude wetgeving werd opgesteld, was er sprake van hoge werkloosheid in België en was slechts een klein aantal mensen hoogopgeleid. Vandaag de dag heeft het merendeel van de werknemers een diploma van een hogeschool of universiteit. Dit is de realiteit. In Vlaanderen is er vrijwel geen werkloosheid meer.

“distribution” et “secteurs connexes”. Inclut-il le secteur du commerce électronique, par exemple? Quelle est la différence avec la disposition légale actuelle, qui prévoit déjà une exception à l'interdiction du travail de nuit pour l'exécution de services logistiques liés au commerce électronique? Enfin, l'intervenant demande si cette réforme conduira à l'avenir à autoriser le travail de nuit dans tous les secteurs ou si elle restera limitée à un groupe cible bien défini.

Il existe également une convention internationale de l'Organisation internationale du travail (OIT) datant de 1990, à savoir la Convention n° 171, qui établit le principe de sept heures consécutives comprenant l'intervalle entre minuit et 5 heures du matin. Conformément à l'article 10 de cette convention, le gouvernement doit consulter les partenaires sociaux pour prévoir une dérogation à cette réglementation. Le ministre respectera-t-il cette convention internationale?

Enfin, le membre de la commission considère que les passages du texte relatifs aux conséquences financières pour les travailleurs intéressants, quoique superflus pour l'essentiel. Il estime qu'il serait absurde de faire une distinction entre les travailleurs qui travaillent déjà dans ce régime et ceux qui travailleront pour la première fois entre 20 et 24 heures. Les primes relatives au travail de nuit s'appliquent de 22 heures à 6 heures et ne sont pas liées à la notion légale de travail de nuit.

Les initiatives issues des trois passages de l'exposé d'orientation politique seront-elles présentées aux partenaires sociaux? Le ministre a indiqué qu'il souhaitait mettre en œuvre les réformes d'ici le 30 juin 2025. C'est un délai serré. M. Van Quickenborne prévient que les partenaires sociaux, qui connaissent la complexité de la législation, feront une proposition pragmatique au ministre, qui n'apportera que peu de changements, voire aucun en pratique. Dans ce cas, la réforme ne sera qu'une réédition de ce qui existe déjà aujourd'hui.

Pour mettre en œuvre une réforme historique, il faut reconnaître l'existence d'un problème majeur: la législation est actuellement dépassée et a été élaborée au fil des ans. Aujourd'hui, nous ne sommes plus à la même époque. Nous vivons une période caractérisée par un taux d'emploi élevé, un taux de chômage faible et un grand nombre d'offres d'emploi, autrement dit, une période de plein emploi. Lorsque la législation a été rédigée, la Belgique connaissait un taux de chômage élevé et ne comptait qu'un petit nombre de personnes hautement qualifiées. Aujourd'hui, la majorité des travailleurs sont titulaires d'un diplôme universitaire ou d'études supérieures. C'est la réalité. Il n'y a presque plus de chômage en Flandre.

Er is dus een echte hervorming van de arbeidsmarkt nodig, vergelijkbaar met de aanpak die werd gehanteerd bij de hervorming van het Burgerlijk Wetboek onder de toenmalige minister van Justitie, de heer Koen Geens. In dat geval werd een nieuwe wetgeving geïntroduceerd met een vernieuwde visie. Dit zou ook moeten gebeuren bij de hervorming van de arbeidsmarkt, waarbij de nieuwe visie dient te vertrekken van meer individuele vrijheid, met meer maatwerk op het niveau van het bedrijf, de werknemer en de werkgever. Het gaat om meer diversificatie en flexibiliteit van de arbeidsmarkt. Wat nodig is, is een moderne wetgeving die vooral gericht is op vereenvoudiging. Als de minister enkel uitzonderingen toevoegt aan de bestaande wetgeving, zal de complexiteit toenemen en zal er uiteindelijk weinig veranderen.

Ter afsluiting van dit eerste deel ondersteunt de heer Van Quickenborne de hervormingsambities van de minister, maar waarschuwt het commissielid voor de invloed van de sociale partners op de geplande hervormingen.

Vervolgens komt de heer Van Quickenborne terug op enkele specifieke punten uit de beleidsverklaring.

De spreker staat eerst stil bij het voornemen om de werkzaamheidsgraad op te trekken tot 80 % en verwijst hierbij naar zijn mondelinge vraag nr. 56003333C. In de beleidsverklaring staat dat de minister de werkzaamheidsgraad van 80 % wil bereiken tegen 2029. Dit is een zeer ambitieuze doelstelling. Er is een onderzoek uitgevoerd door Vives, Vlaams Instituut voor Economie en Samenleving, onder leiding van professor Koen Algoed, gebaseerd op de gegevens van het Federaal Planbureau. Dit onderzoek stelt dat de huidige werkzaamheidsgraad 72,4 % bedraagt, met variaties tussen Vlaanderen, Wallonië en Brussel. Volgens het onderzoek zou de werkzaamheidsgraad, mits het huidige beleid gehandhaafd blijft, slechts stijgen tot 74,1 %, wat neer komt op een verhoging van 1,7 %.

De minister heeft in totaal 134 concrete maatregelen gepresenteerd die de werkzaamheidsgraad zouden moeten verhogen. Om de werkzaamheidsgraad van 80 % te bereiken in 2029, zouden er in totaal 5,4 miljoen mensen werkzaam moeten zijn. Op dit moment zijn er 4,89 miljoen mensen aan het werk, wat betekent dat er 500.000 tot 515.000 mensen extra aan het werk moeten komen. Dit is een aanzienlijke ambitie.

De spreker vraagt zich af hoe deze doelstelling gerealiseerd zal worden. De minister heeft aangegeven dat door de beperking van werkloosheidsuitkeringen in de tijd, 100.000 mensen actief op de arbeidsmarkt zouden kunnen worden. In theorie zou één derde van

Il est donc nécessaire de procéder à une véritable réforme du marché du travail, en adoptant une approche comparable à celle qui avait été utilisée pour réformer le Code civil sous l'égide du ministre de la Justice de l'époque, M. Koen Geens. On avait alors introduit une nouvelle législation avec une vision novatrice. Il devrait en aller de même pour la réforme du marché du travail. Dans ce cas, la vision novatrice devrait être basée sur une augmentation de la liberté individuelle et du travail sur mesure au niveau de l'entreprise, de l'employé et de l'employeur. Il s'agit d'accroître la diversification et la flexibilité du marché du travail. Ce qu'il faut, c'est une législation moderne qui vise avant tout la simplification. Si le ministre se contente d'ajouter des exceptions à la législation existante, la complexité augmentera et, au final, peu de choses changeront.

Pour conclure cette première partie, M. Van Quickenborne déclare soutenir les ambitions de réforme du ministre, mais met en garde contre l'influence des partenaires sociaux sur les réformes envisagées.

M. Van Quickenborne revient ensuite sur quelques points spécifiques de l'exposé d'orientation politique.

L'intervenant commence par aborder l'intention de porter le taux d'emploi à 80 %. Il renvoie, en l'occurrence, à sa question orale n° 56003333C. L'exposé d'orientation politique indique que le ministre souhaite atteindre un taux d'emploi de 80 % d'ici 2029. C'est un objectif très ambitieux. Une étude a été menée par Vives (*Vlaams Instituut voor Economie en Samenleving*) sous la direction du professeur Koen Algoed, sur la base des données du Bureau fédéral du Plan. Cette étude indique que le taux d'emploi actuel est de 72,4 %, avec des variations entre la Flandre, la Wallonie et Bruxelles. Selon l'étude, si la politique actuelle est maintenue, le taux d'emploi n'augmentera que de 1,7 %, pour atteindre 74,1 %.

Le ministre a présenté un total de 134 mesures concrètes qui devraient permettre d'augmenter le taux d'emploi. Pour atteindre un taux d'emploi de 80 % en 2029, il faudrait qu'un total de 5,4 millions de personnes travaillent. On compte actuellement 4,89 millions de travailleurs, ce qui signifie qu'il faudrait y ajouter entre 500.000 et 515.000 personnes supplémentaires. C'est une ambition considérable.

L'intervenant s'interroge sur la manière dont cet objectif sera réalisé. Le ministre a indiqué que la limitation des allocations de chômage dans le temps pourrait mettre 100.000 personnes sur le marché du travail. En théorie, un tiers de ces 100.000 personnes trouverait

die 100.000 mensen werk vinden, één derde zou aankloppen bij het OCMW en één derde zou uit de statistieken verdwijnen doordat ze geen recht meer hebben op sociale hulp. Hoe zal de minister vervolgens het aantal van 33.000 mensen die aan het werk gaan verhogen tot de 500.000 tot 515.000 mensen die noodzakelijk zijn om de ambitie van een werkzaamheidsgraad van 80 % te behalen? Welke vijf maatregelen van de 134 worden beschouwd als de meest slimme en efficiënte om de doelstelling van 80 % werkzaamheidsgraad te realiseren?

Daarnaast is een goede samenwerking tussen de federale overheid en de gewesten noodzakelijk. De minister kan weliswaar veel verkondigen, maar als de deelstaten niet actief bijdragen, zal er weinig veranderen. Het aantal mensen die onder het SWT vallen en geactiveerd zijn door het VDAB, beperkt zich tot 55 mensen.

De spreker betreurt de beslissing om het systeem ter bevordering van de mobiliteit van werknemers tussen de regio's af te schaffen. Wat zal er precies in de plaats komen om deze mobiliteit te ondersteunen? Er bestaan aanzienlijke verschillen in werkloosheid tussen de deelstaten en het blijft moeilijk om werklozen vanuit de ene deelstaat naar een andere te mobiliseren. Toch kan een dergelijke mobilisatie een oplossing bieden voor bestaande tekorten. Hoe zal de minister de intergewestelijke mobiliteit stimuleren?

Het regeerakkoord voorziet in het concept van de passende dienstbetrekking, dat momenteel federaal wordt gereguleerd, maar dat men regionaal wil laten bepalen. Zal de federale wetgeving worden aangepast met verschillende criteria op basis van de wensen van de regio's of krijgen de regio's de vrijheid om hierover zelf te beslissen?

Het tweede punt betreft de verplichte arbeidstijdsregistratie. In de beleidsverklaring staat dat onder het hoofdstuk annualisering van de arbeidstijd de verplichte arbeidstijdsregistratie, die momenteel wettelijk niet verplicht is, zal worden ingevoerd. Dit is volgens het commissielid een gevaarlijk idee, aangezien er een kans bestaat dat dit leidt tot een uitruil tussen meer flexibiliteit en meer tijdsregistratie. Wanneer het pad van verplichte tijdsregistratie bewandelt zou worden, betekent dit dat iedereen een prikklok zou moeten gebruiken; wat veel vakbondsdiscussies zal opleveren. De spreker vraagt dan ook om verduidelijking over deze verplichte arbeidstijdsregistratie.

Een derde opvallende maatregel betreft de beperking van de werkloosheidsuitkeringen in de tijd. Volgens de heer Van Quickenborne vormt dit een noodzakelijke hervorming; Werkloosheid mag immers geen carrière

un emploi, un tiers se tournerait vers le CPAS et un tiers disparaîtrait des statistiques parce que ces personnes n'auraient plus droit à l'aide sociale. Comment le ministre va-t-il alors faire passer le nombre de personnes qui se mettront à travailler de 33.000 à 500.000 ou 515.000, ce qui est nécessaire pour atteindre l'objectif d'un taux d'emploi de 80 %? Quelles sont les cinq mesures sur les 134 qui sont considérées comme les plus intelligentes et les plus efficaces pour atteindre l'objectif d'un taux d'emploi de 80 %?

En outre, une bonne coopération entre l'autorité fédérale et les Régions est nécessaire. Même si le ministre fait beaucoup d'annonces, il y aura peu de changements si les entités fédérées n'y contribuent pas activement. Le nombre de personnes qui relèvent du RCC et ont été activées par le VDAB se limite à 55.

L'intervenant déplore la décision de supprimer le système visant à promouvoir la mobilité des travailleurs entre les entités fédérées. Quelles nouvelles mesures seront mises en place pour soutenir cette mobilité? Le taux de chômage varie considérablement d'une entité fédérée à l'autre et il reste difficile de mobiliser les chômeurs afin qu'ils se rendent dans une autre entité fédérée. Pourtant, cette mobilisation pourrait offrir une solution aux pénuries existantes. Comment le ministre encouragera-t-il la mobilité interrégionale?

L'accord de gouvernement aborde le concept d'"emploi convenable", qui est actuellement réglé au niveau fédéral, mais que l'on souhaite faire définir au niveau régional. La législation fédérale sera-t-elle modifiée en prévoyant des critères différents selon les souhaits des entités fédérées, ou les entités fédérées auront-elles la liberté de décider par elles-mêmes à ce sujet?

Le deuxième point concerne l'instauration de l'enregistrement obligatoire du temps de travail, prévue dans la partie relative à l'annualisation du temps de travail de l'exposé d'orientation politique. Actuellement, l'enregistrement du temps de travail n'est pas imposé par la loi. Selon le membre, cette idée est dangereuse, car l'augmentation de l'enregistrement du temps de travail risque de se faire au détriment d'une augmentation de la flexibilité. Si l'on emprunte la voie de l'enregistrement obligatoire du temps de travail, cela signifierait que tout le monde devrait utiliser une pointeuse, ce qui susciterait de nombreuses discussions au niveau des syndicats. L'intervenant demande donc des éclaircissements sur cet enregistrement obligatoire du temps de travail.

Une troisième mesure marquante concerne la limitation des allocations de chômage dans le temps. Selon M. Van Quickenborne, il s'agit d'une réforme nécessaire. Le chômage ne doit en effet pas devenir une carrière,

worden, maar dient te functioneren als een sociale zekerheid – een vangnet dat per definitie tijdelijk is.

De minister heeft aangekondigd dat hij tegen 2026 een besparing van 900 miljoen euro wenst te realiseren. Indien deze besparing daadwerkelijk in 2026 moet plaatsvinden, impliceert dit dat uitkeringen zullen worden beëindigd voor personen die vandaag reeds één jaar werkloos zijn en tegen dan op twee jaar komen. Hoe kwam de minister tot dit cijfer van 900 miljoen euro?

Volgens het hervormingsvoorstel zou men slechts éénmaal recht verkrijgen op een werkloosheidsuitkering (zie mondelinge vragen nr. 56002717C, 56003427C en 56003682C). De spreker vreest echter dat dit systeem vatbaar zal zijn voor misbruik. Een concreet voorbeeld betreft personen die op 65-jarige leeftijd en tot dan niet werkloos zijn geweest, enkele maanden voor hun pensioen, bewust beroep zouden doen op werkloosheid. Wat is het standpunt van de minister met betrekking tot dergelijke gebruiken? En welke maatregelen zal de regering nemen om misbruik te voorkomen?

De spreker stelt bovendien kritische vragen bij het uitgangspunt dat deze hervorming budgettaire opbrengsten zou genereren, terwijl men logischerwijs kosten zou verwachten. In de rubriek “langer werkbaar werk” in de budgettaire tabel, zou het “vrijwillig ontslag met tijdelijke uitkering” een opbrengst van 41 miljoen euro genereren in 2025, oplopend tot 61 miljoen euro in 2029.

Les Engagés hebben een wetsvoorstel ingediend dat ertoe strekt werknemers in de loop van hun carrière driemaal de mogelijkheid te bieden vrijwillig ontslag te nemen, met behoud van zes maanden werkloosheidsuitkering. Het Rekenhof heeft op 10 maart 2025 een advies uitgebracht over dit voorstel, waarin het expliciet stelt dat de maatregel geen budgettaire opbrengsten zal genereren, maar een kost met zich meebrengt van 129 miljoen euro indien men zes maanden uitkeringen toekent en van 248 miljoen euro indien men twaalf maanden uitkeringen voorziet.

De bovenvermelde berekeningen houden rekening met de mogelijkheid om driemaal ontslag te nemen in de loop van een carrière, telkens met recht op zes maanden werkloosheidsuitkering. Het voorstel van de minister daarentegen voorziet slechts in één enkele mogelijkheid tot vrijwillig ontslag met tijdelijke uitkering. Wanneer men de door het Rekenhof berekende bedragen proportioneel herleidt, komt het commissielid tot de conclusie dat het voorstel van de minister een kost zou meebrengen van ongeveer 40 miljoen euro voor een periode van

mais doit jouer le rôle de filet de sécurité sociale, qui est, par définition, temporaire.

Le ministre a annoncé vouloir réaliser une économie de 900 millions d'euros d'ici 2026. Si cette économie doit vraiment être réalisée en 2026, cela implique une suppression des allocations de personnes qui sont déjà au chômage depuis un an aujourd'hui et qui auront atteint deux ans de chômage d'ici là. Comment le ministre est-il arrivé à ce chiffre de 900 millions d'euros?

Selon la proposition de réforme, on n'aurait le droit de percevoir des allocations de chômage qu'une seule fois (voir questions orales n° 56002717C, 56003427C et 56003682C). L'intervenante craint toutefois que ce système ne donne lieu à des abus. Un exemple concret concerne les personnes qui n'ont pas été au chômage avant l'âge de 65 ans. Elles pourraient demander délibérément le chômage quelques mois avant leur retraite. Que pense le ministre de telles pratiques? Et quelles mesures le gouvernement prendra-t-il pour empêcher les abus?

L'intervenant s'interroge également sur le principe de base selon lequel cette réforme générerait des recettes budgétaires, alors que l'on s'attendrait logiquement à des coûts. Selon la partie du tableau budgétaire initial de l'accord de gouvernement intitulée “travailler plus longtemps mais de manière faisable”, la démission volontaire assortie d'allocations temporaires générerait un rendement de 41 millions d'euros en 2025, qui passerait à 61 millions d'euros en 2029.” (séquence complète en annexe).

Les Engagés ont déposé une proposition de loi visant à offrir aux travailleurs la possibilité de démissionner volontairement trois fois au cours de leur carrière, tout en conservant leur droit aux allocations de chômage pendant six mois. Le 10 mars 2025, la Cour des comptes a rendu un avis sur cette proposition, qui indiquait explicitement que la mesure ne générera pas de recettes budgétaires, mais entraînera un coût de 129 millions d'euros si l'on octroie six mois d'allocations et de 248 millions d'euros si l'on octroie douze mois d'allocations.

Les calculs mentionnés ci-dessus tiennent compte de la possibilité de démissionner trois fois au cours d'une carrière, chaque fois avec droit à une allocation de chômage pendant six mois. La proposition du ministre, en revanche, ne prévoit qu'une seule possibilité de démission volontaire assortie d'une allocation temporaire. Si l'on ramène proportionnellement les montants calculés par la Cour des comptes, le membre conclut que la proposition du ministre entraînerait un coût d'environ 40 millions d'euros pour une période de six mois et

zes maanden en 80 miljoen euro voor een periode van twaalf maanden. Die berekening staat haaks op de stelling uit de beleidsverklaring die stelt dat deze maatregel budgettair neutraal zou zijn.

Een vierde punt betreft de maaltijdcheques. De minister kondigt een verhoging aan van het bedrag van de maaltijdcheques, van 8 euro naar 12 euro. De vraag die zich hierbij opdringt is welke maatregelen de minister zal nemen om te vermijden dat deze verhoging volledig ten laste komt van de werknemers. Zal de overheid een financieel engagement opnemen zodat de werknemers het verhoogde bedrag niet zelf moeten bijpassen? Welk budget wordt hiervoor voorzien?

Daarnaast wijst het commissielid op het advies van de Nationale Arbeidsraad (NAR) van 17 december 2024 dat autonoom en unaniem door de sociale partners werd geformuleerd via een anonieme stemming. In dit advies spreken de sociale partners zich expliciet uit voor het behoud van de ecocheques. Wat is het standpunt van de minister ten aanzien van dit unaniem gedragen advies? Zal die aanbeveling gevolgd worden?

Een vijfde punt betreft de Europese richtlijn inzake loontransparantie, goedgekeurd in 2023, die tegen juni 2026 zou moeten worden omgezet in nationale wetgeving. Dit kadert binnen het bredere Europese beleid rond *Corporate Sustainability Reporting* (CSD, CSRD, CSDDD en varianten) en is van toepassing op alle bedrijven, inclusief kmo's en ondernemingen in sectoren zoals de bouw, ongeacht het aantal werknemers.

De richtlijn bevat drie belangrijke bepalingen. Allereerst de transparantie bij aanwerving; sollicitanten hebben het recht om voorafgaand aan het sollicitatiegesprek geïnformeerd te worden over het basissalaris voor de functie. Werkgevers mogen bovendien niet langer vragen naar de loonfiche of het loonverleden van de kandidaat.

Ten tweede worden werkgevers verplicht om hun werknemers heldere informatie te verschaffen over de criteria die worden gehanteerd voor het bepalen van het loonniveau én voor de evolutie van het loon binnen het bedrijf. Ten derde, moeten ondernemingen met meer dan 100 werknemers om de drie jaar verplicht zijn een rapportage op te stellen over de loonkloof tussen mannen en vrouwen. Indien daarbij blijkt dat de loonkloof meer dan 5 % bedraagt, dient het bedrijf een loonaudit uit te voeren in samenwerking met de vakbondsafvaardiging.

België behoort tot de best scorende lidstaten op het vlak van het loonverschil tussen mannen en vrouwen. Die positie werd bereikt dankzij het interprofessioneel overleg en de aanwezigheid van een duidelijk wettelijk kader.

de 80 millions d'euros pour une période de douze mois. Ce calcul va à l'encontre de l'affirmation contenue dans l'exposé d'orientation politique selon laquelle cette mesure serait neutre d'un point de vue budgétaire.

Un quatrième point concerne les chèques-repas. Le ministre annonce une augmentation de leur montant, qui passerait de 8 à 12 euros. La question qui se pose en l'espèce est de savoir quelles mesures le ministre prendra pour éviter que cette hausse ne soit entièrement supportée par les travailleurs. Les pouvoirs publics s'engageront-ils financièrement afin que les travailleurs ne doivent pas compenser eux-mêmes la différence? Quel budget est prévu à cet effet?

Le membre attire par ailleurs l'attention sur l'avis du Conseil national du travail (CNT) du 17 décembre 2024, qui a été formulé de manière autonome et unanime par les partenaires sociaux via un vote anonyme. Dans cet avis, les partenaires sociaux plaident explicitement pour le maintien des écochèques. Quelle est la position du ministre sur cet avis unanime? Cette recommandation sera-t-elle suivie?

Un cinquième point a trait à la directive européenne sur la transparence des rémunérations, adoptée en 2023, et qui devra être transposée en droit national d'ici juin 2026. Cette directive s'inscrit dans le cadre plus large de la politique européenne relative aux informations en matière de durabilité par les entreprises (CSD, CSRD, CSDDD et variantes) et s'applique à toutes les entreprises, y compris les PME et celles des secteurs tels que la construction, quel que soit leur effectif.

La directive comporte trois dispositions importantes. Premièrement, la transparence lors de l'embauche: les candidats ont le droit d'être informés du salaire de base lié au poste avant l'entretien. En outre, les employeurs ne pourront plus demander aux candidats leur fiche de salaire ou leur passé salarial.

Deuxièmement, les employeurs devront fournir à leurs travailleurs des informations claires sur les critères utilisés pour fixer le niveau de rémunération ainsi que sur l'évolution salariale au sein de l'entreprise. Troisièmement, les entreprises de plus de 100 travailleurs devront établir tous les trois ans un rapport sur l'écart salarial entre les femmes et les hommes. Si cet écart est supérieur à 5 %, l'entreprise devra procéder à un audit salarial en collaboration avec la délégation syndicale.

La Belgique fait partie des États membres qui affichent les meilleurs résultats en matière d'écart salarial entre les femmes et les hommes. Cette position est le fruit du dialogue interprofessionnel et d'un cadre

Hoe zal de Europese richtlijn inzake loontransparantie zich verhouden tot de bestaande ambitie van de minister om een administratieve vereenvoudiging te realiseren? De heer Van Quickenborne vreest dat de omzetting van deze richtlijn door vakbondsvertegenwoordigers zal worden misbruikt tijdens loononderhandelingen.

Een zesde punt betreft de competitiviteit van de arbeidsmarkt. In de beleidsverklaring evenals in het regeerakkoord wordt uitdrukkelijk het respect bevestigd voor de automatische loonindexering in combinatie met de geldende loonnorm. Dit evenwicht vormt reeds meerdere jaren een fundamenteel onderdeel van het Belgische sociaal overlegmodel en wordt door de minister gehandhaafd. De spreker stelt zich echter de vraag of deze maatregel op zichzelf volstaat om de competitiviteit van de Belgische arbeidsmarkt in voldoende mate te waarborgen.

Er zijn al hervormingen gerealiseerd in het verleden. De Zweedse regering heeft recent de loonnormwet aangepast. De vivaldiregering heeft in 2023 het systeem van de netto-indexering ingevoerd.

De arbeidsrechtbank van Brussel heeft recent beslist dat de verzekeraar AXA terecht een indexeringsplafond heeft ingevoerd voor de lonen, waarbij bedragen die het plafond overstijgen niet langer geïndexeerd hoeven te worden. Die rechterlijke uitspraak is van belang, aangezien in een context van automatische loonindexering en loonvervorming bedrijven weinig flexibiliteit hebben. In dit verband blijkt ook dat BNP Paribas Fortis hetzelfde beleid hanteert, door de brutosalarissen slechts tot een bepaald niveau te indexeren. ING heeft besloten dat enkel het baremasalaris geïndexeerd wordt, terwijl het flexbudget dat het baremasalaris overschrijdt niet wordt geïndexeerd.

De heer Van Quickenborne stelt hieromtrent de volgende vragen: Hoe beoordeelt de minister de beslissing van de arbeidsrechtbank van Brussel in termen van juridische bescherming voor werkgevers? Kan dezelfde redenering ook worden toegepast in de rest van de bankensector en de veiligheidssector? Is het mogelijk om, in overleg met de sociale partners, meer flexibiliteit te creëren om het loonbeleid te diversifiëren?

De heer Van Quickenborne sluit zijn betoog af met drie bijkomende punten.

Ten eerste is er de positieve ontwikkeling van de flexi-jobs, met de uitbreiding ervan naar alle sectoren. Wanneer zal dit mogelijk zijn? Er werd gezegd dat dit op 1 juli 2025 het geval zou zijn. Is dit correct? Wanneer zullen de beperkingen voor bedrijven die vallen onder de term “verbonden onderneming” opgeheven

légal clair. Comment la directive européenne sur la transparence salariale s'inscrit-elle dans l'ambition du ministre de simplifier les démarches administratives? M. Van Quickenborne craint que la transposition de cette directive ne soit exploitée par les représentants syndicaux lors des négociations salariales.

Un sixième point porte sur la compétitivité du marché du travail. Dans l'exposé d'orientation politique comme dans l'accord de gouvernement, le respect de l'indexation automatique des salaires combinée à la norme salariale en vigueur est explicitement réaffirmé. Cet équilibre constitue depuis plusieurs années un pilier du modèle belge de concertation sociale et sera maintenu par le ministre. L'intervenant s'interroge toutefois sur la capacité de cette mesure à garantir à elle seule une compétitivité suffisante du marché du travail belge.

Des réformes ont déjà été mises en œuvre dans le passé. La suédoise a récemment adapté la loi sur la norme salariale. En 2023, le gouvernement Vivaldi a introduit le système de l'indexation nette.

Le tribunal du travail de Bruxelles a récemment jugé que l'assureur AXA avait eu raison d'instaurer un plafond d'indexation des salaires, au-delà duquel les montants ne doivent plus être indexés. Ce jugement est d'autant plus important que, dans un contexte d'indexation et de formation automatiques des salaires, les entreprises disposent de peu de flexibilité. Dans ce contexte, il apparaît également que BNP Paribas Fortis applique la même politique en n'indexant les salaires bruts que jusqu'à un certain plafond. ING a quant à elle décidé que seul le salaire barémique serait indexé, tandis que le budget flexible qui le dépasse ne le serait pas.

À ce sujet, M. Van Quickenborne pose les questions suivantes. Comment le ministre évalue-t-il la décision du tribunal du travail de Bruxelles en matière de protection juridique des employeurs? Ce raisonnement peut-il aussi être appliqué dans le reste du secteur bancaire et dans le secteur de la sécurité? Est-il possible, en concertation avec les partenaires sociaux, de créer davantage de flexibilité pour diversifier la politique salariale?

M. Van Quickenborne conclut son intervention par trois points supplémentaires.

Premièrement, l'évolution positive des flexi-jobs, avec leur extension à tous les secteurs. Quand cela sera-t-il possible? Certaines annonces mentionnaient le 1^{er} juillet 2025. Cette date est-elle correcte? Quand les restrictions pour les “entreprises liées” seront-elles levées? Quand l'augmentation du plafond de 12.000

worden? Wanneer zal de verhoging van het plafond van 12.000 euro geïndexeerd naar 18.000 euro in werking zal treden? Zullen flexi-jobs van toepassing zullen zijn binnen het paritair comité 200? Zullen zelfstandigen in de toekomst de mogelijkheid krijgen om een flexi-jobs uit te oefenen, aangezien deze nu alleen voor werknemers die vier vijfde of voltijds werken beschikbaar zijn? Zal het mogelijk zijn om flexi-jobbers thuis in te zetten, vooral in gezinnen met jonge kinderen, zodat werk en privé beter gecombineerd kunnen worden? Het gaat hierbij niet over dienstencheques (zie mondelinge vraag nr. 56003335C).

Ten tweede komt de heer Van Quickenborne terug op de vereenvoudiging van de welzijnswetgeving. De Codex over het welzijn op het werk verplicht werkgevers om anoniem suggesties in te dienen en vraagt voor iedere werkgever om een risicoanalyse te maken op drie niveaus: voor het bedrijf, per functie en per individu. Indien met onderaannemers gewerkt wordt, is een veiligheidscontract vereist. Ook wordt van werkgevers verwacht dat zij een risicoanalyse voor schoonmaakproducten maken. Wat vindt de minister van deze absurde wetgeving?

Ten derde wijst het commissielid op de regeling voor teletreinwerk (TTT) (zie mondelinge vraag nr. 56003341C), die voorschrijft dat mensen in de trein moeten kunnen bellen en dat er een stopcontact aanwezig moet zijn. De reglementering hierrond is absurd. Waarom moet het teletreinwerk gereguleerd moet worden, als er al een wetgeving voor telewerken bestaat?

De heer Van Quickenborne eindigt zijn betoog met de hoop dat de minister zich vrij kan maken van de druk uitgeoefend door vakbonden en sociale partners. Gezien het vertrouwen in de minister zal de Open Vld-fractie dan ook niet tegen de beleidsverklaring stemmen.

B. Antwoorden van de minister

De heer David Clarinval, vice-eersteminister en minister van Werk, Economie en Landbouw, zal eerst ingaan op de vorm en vervolgens op de inhoud. De minister heeft gehoord dat onder meer mevrouw Schlitz en de heer Moons nogal wat kritiek hebben geleverd: een gebrek aan nieuwe elementen in vergelijking met het regeerakkoord, geen budgettair kader, weinig details, zelfs bewust bepaalde zaken willen verbergen enzovoort.

De minister brengt in herinnering dat deze bespreking een beleidsverklaring en geen beleidsnota betreft. Voorts kan de minister geen technische antwoorden verstrekken op bepaalde specifieke vragen, omdat een en ander nog wordt afgetoetst binnen de regering.

(montant indexé) à 18.000 euros entrera-t-elle en vigueur? Les flexi-jobs seront-ils applicables dans la commission paritaire 200? Les indépendants pourront-ils exercer un flexi-job à l'avenir, étant donné que ceux-ci sont actuellement réservés aux salariés occupés à quatre cinquièmes ou à temps plein? Sera-t-il possible de faire appel à des travailleurs flexi-jobs à domicile, notamment dans les familles avec de jeunes enfants, afin de mieux concilier vie professionnelle et vie privée? Il ne s'agit pas ici de titres-services (voir la question orale n° 56003335C).

Deuxièmement, M. Van Quickenborne revient sur la simplification de la législation sur le bien-être au travail. Le Code du bien-être au travail impose aux employeurs de soumettre des suggestions anonymes et exige qu'ils réalisent une analyse des risques à trois niveaux: pour l'entreprise, par fonction et par individu. Lorsqu'ils font appel à des sous-traitants, un contrat de sécurité est requis. Les employeurs doivent également effectuer une analyse des risques pour les produits de nettoyage. Que pense le ministre de cette législation absurde?

Troisièmement, le membre attire l'attention sur le régime de téléTRAINvail (voir question orale n° 56003341C), qui impose aux travailleurs de téléphoner dans le train et d'y disposer d'une prise de courant. Cette réglementation est absurde. Pourquoi faut-il réglementer le téléTRAINvail alors qu'une législation existe déjà pour le télétravail?

M. Van Quickenborne termine son intervention en exprimant l'espoir que le ministre saura résister aux pressions exercées par les syndicats et les partenaires sociaux. Compte tenu de la confiance qu'il accorde au ministre, le groupe Open Vld ne votera pas contre l'exposé d'orientation politique à l'examen.

B. Réponses du ministre

M. David Clarinval, vice-premier ministre et ministre de l'Emploi, de l'Économie et de l'Agriculture, souhaite évoquer les questions de forme avant de répondre sur le fond. Le ministre entend les critiques de Mme Schlitz ou de M. Moons relatives à l'absence de nouveauté par rapport à l'accord du gouvernement, d'absence de cadre budgétaire, de manque de détails ou même une volonté de cacher des choses, etc.

Le ministre rappelle qu'il s'agit d'un exposé d'orientation politique et non d'une note de politique générale. Par ailleurs, le ministre ne sera pas en mesure de donner des réponses techniques aux questions pointues car elles sont encore en cours de discussion au sein du gouvernement.

De minister zal toelichten welke koers hij de komende jaren beoogt te varen en hij brengt de belangrijkste doelstelling van de regering in herinnering: werken moet meer lonen. Dat is het leidmotief voor het optreden van de minister en van de regering in de komende jaren. De spreker is het eens met mevrouw Pirson en mevrouw Muylle: werk is een bron van emancipatie. Luidens bepaalde betogen heeft de minister echter soms de indruk dat werk maar al te gemakkelijk als een straf wordt beschouwd. Hij acht het raadzaam een en ander met iets meer nuance te benaderen. Om de doelstellingen te behalen, met name de werkzaamheidsgraad van 80 %, benadrukt de minister dat het belangrijk is om daar met de hele regering samen aan te werken. De creatie van banen en de versterking van het concurrentievermogen van bedrijven hangen immers niet alleen af van de arbeidsmarktregels. Een en ander hangt samen met fiscaliteit, socialezekerheidsbijdragen, energiekosten en administratieve vereenvoudiging. Die aangelegenheden behoren niet tot de bevoegdheden van de minister maar moeten uiteraard allemaal in aanmerking worden genomen om een alomvattende kijk op het optreden van deze regering te krijgen.

Voorts vindt de minister, zoals mevrouw Vanrobaeys heeft gezegd, dat te snel wordt vergeten hoezeer deze regering de koopkracht van de werknemers beoogt te beschermen: de regering handhaaft de automatische loonindexering volledig en zal het minimumloon en het bedrag van de maaltijdcheques verhogen.

De minister benadrukt dat hij zijn mandaat beoogt te benutten om banen te creëren.

De verhoging van de werkzaamheidsgraad is geen statistische obsessie. Die moet ons in de mogelijkheid stellen de sociale uitgaven het hoofd te bieden en het systeem van solidariteit en sociale cohesie in stand te houden. Wanneer iemand niet langer werkloos is en weer aan het werk gaat, komt dit ten goede aan de gemeenschap, aan de gemeenschappelijke pot: die persoon is niet langer afhankelijk van een uitkering en draagt via sociale en werkgeversbijdragen bij aan de solidariteit. Bovendien zal die persoon dankzij diens grotere koopkracht meer consumeren en aldus onrechtstreekse ontvangsten genereren via de belastingen.

De ontwerphervorming stelt een grondige transformatie van het Belgische werkloosheidsstelsel voor, in overeenstemming met het regeerakkoord. Beoogd wordt het verband tussen vergoeding en werk te versterken, en tegelijkertijd de billijkheid en budgettaire houdbaarheid te waarborgen. De veranderingen zijn ingrijpend, maar ze worden geflankeerd door sociale garanties en het

Le ministre expose le cap à suivre pour les prochaines années et rappelle l'objectif principal du gouvernement: récompenser les gens qui travaillent. C'est le leitmotiv qui va guider l'action du ministre et celle du gouvernement au cours des prochaines années. L'orateur partage l'avis de Mme Pirson et Mme Muylle: le travail est source d'émancipation. Or, quand le ministre entend certaines interventions, il a parfois l'impression que l'on considère trop facilement le travail comme étant une punition. Il convient d'avoir un peu de nuance dans l'approche à adopter sur cette question. Pour atteindre les objectifs, notamment celui de 80 % de taux d'emploi, le ministre souligne l'importance de travailler en concertation avec l'ensemble du gouvernement. En effet, la création d'emploi et la compétitivité des entreprises ne dépendent pas uniquement des règles relatives au marché du travail. Ils dépendent aussi de la fiscalité, des cotisations sociales, des coûts de l'énergie ou encore de la simplification administrative. Ces questions ne dépendent pas des compétences du ministre mais elles doivent évidemment être appréhendées dans leur totalité si l'on veut avoir une vision globale de l'action de ce gouvernement.

En outre, comme l'a dit Mme Vanrobaeys, le ministre estime qu'on oublie trop vite combien ce gouvernement protège le pouvoir d'achat des travailleurs: le gouvernement maintient totalement l'indexation automatique des salaires, augmentera le salaire minimum ainsi que les chèques-repas.

Le ministre souligne que son mandat sera consacré à la création d'emploi.

Le taux d'emploi n'est pas une obsession statistique. C'est ce qui permet de faire face aux dépenses sociales et de maintenir le régime de solidarité et de cohésion sociale. Chaque personne qui quitte le chômage et retrouve un emploi, c'est au bénéfice de la collectivité, du pot commun: la personne ne dépend plus d'une allocation et contribue à la solidarité par le biais des cotisations sociales et patronales. En outre, grâce à son pouvoir d'achat renforcé, elle consomme et génère des recettes indirectes par le biais de la fiscalité.

Le projet de réforme propose une transformation en profondeur du régime de chômage belge et ce, conformément à l'accord de gouvernement. Il vise à renforcer le lien entre indemnisation et travail, tout en garantissant l'équité et la soutenabilité budgétaire. Les changements sont vastes mais sont encadrés par des garanties sociales et une volonté de simplification administrative. L'objectif

oogmerk om administratieve vereenvoudigingen door te voeren. De alomvattende doelstelling behelst dat werkloosheid een springplank naar werk moet worden in plaats van een voor altijd verworven statuut.

Derhalve is een hogere werkzaamheidsgraad een topprioriteit voor deze federale regering. Een werkzaamheidsgraad van 80 % tegen 2030 is een ambitieuze doelstelling die moet bijdragen tot de versterking van onze economie, de houdbaarheid van de sociale zekerheid en extra overheidsontvangsten.

De regering verwacht dat de ingevoerde hervormingen de ontvangsten uit werk geleidelijk zullen doen stijgen tot 1,5 miljard euro in 2026 en tot 7,8 miljard euro in 2029.

In 2023 bedroeg de werkzaamheidsgraad 71,9 % en het Federaal Planbureau voorspelt dat die natuurlijk zal toenemen tot 74,1 % tegen 2029. De maatregelen van de regering strekken er dus toe die toename te versnellen, om tegen 2029 al 80 % te bedragen, wat neerkomt op ongeveer 550.000 banen meer dan bij ongewijzigd beleid. Die groei zal tot stand moeten komen via verschillende hefboomen van het werkgelegenheidsbeleid, met name de hervorming van de werkloosheidsuitkeringen, opleidingen, de arbeidsparticipatie van ouderen en fiscale stimulansen voor de bedrijven.

In een studie van het Federaal Planbureau uit 2004 werden de terugverdieneffecten van het creëren van één baan in 2002 op 25.682 euro geraamd. Bijgesteld gaat het thans om een bedrag van 38.240 euro, als volgt uitgesplitst: 12.604 euro aan werkloosheidsuitkeringen, 5212 euro aan persoonlijke sociale bijdragen, 11.057 euro aan sociale werkgeversbijdragen, 8301 euro aan directe belastingen en 1063 euro aan indirecte belastingen.

Voorts wordt in een studie van het Departement Toegepaste Economische Wetenschappen van de ULB (DULBEA) uit 2019 melding gemaakt van kosten van niet-werken (en dus van terugverdieneffecten door jobcreatie) ten belope van 40.105 euro. Dat bedrag zou ondertussen ook moeten worden bijgesteld. Kortom, de terugverdieneffecten per gecreëerde baan liggen tussen de 35.000 en 40.000 euro, naargelang van de hypothese.

Om de vraag van de heer Van Quickenborne te beantwoorden: het streefdoel is een werkzaamheidsgraad van 80 %. Daartoe heeft de regering trouwens tot een ambitieus regeringsprogramma inzake hervormingen beslist.

De strategie van de regering bestaat erin de sociale bijdragen te verlagen, de arbeidsmarkt te moderniseren

global est de faire du chômage un tremplin vers l'emploi plutôt qu'un statut figé dans la durée.

L'augmentation du taux d'emploi est une priorité absolue du gouvernement fédéral. Atteindre 80 % d'ici 2030 est un objectif ambitieux, qui doit permettre de renforcer notre économie, garantir la pérennité de la sécurité sociale et générer des recettes publiques supplémentaires.

À travers les réformes mises en place, le gouvernement prévoit une hausse progressive des recettes liées à l'emploi, atteignant 1,5 milliard d'euros en 2026 et jusqu'à 7,8 milliards d'euros en 2029.

En 2023, le taux d'emploi était de 71,9 %, et le Bureau fédéral du Plan prévoit une croissance naturelle de 74,1 % d'ici 2029. Les mesures du gouvernement doivent donc accélérer cette progression pour atteindre 80 % d'ici 2029, soit environ 550.000 emplois supplémentaires par rapport aux projections à politique constante. Cette croissance s'appuiera sur plusieurs leviers de politique de l'emploi, notamment la réforme des allocations de chômage, la formation, l'emploi des seniors et les incitants fiscaux aux entreprises.

Une étude du Bureau fédéral du Plan publiée en 2004 estimait l'effet retour de la création d'un emploi, en 2002, à 25.682 euros. Actualisé, ce montant s'élève désormais à 38.240 euros, répartis comme suit: 12.604 euros en chômage, 5212 euros en cotisations sociales personnelles, 11.057 euros en cotisations sociales patronales, 8301 euros d'impôts directs, 1063 euros d'impôts indirects.

Par ailleurs, une étude du Département d'économie appliquée de l'ULB (DULBEA) de 2019 évoque un coût du non emploi (et donc, un effet retour par création d'emploi) de 40.105 euros. C'est un montant qu'il conviendrait d'actualiser, également. En définitive, l'effet retour d'un emploi créé se situe entre 35.000 et 40.000 euros, selon les hypothèses retenues.

Pour répondre à la question de M. Van Quickenborne, le taux d'emploi de 80 % est l'objectif qu'il convient d'atteindre. Le gouvernement a d'ailleurs décidé, pour ce faire, d'un programme de gouvernement ambitieux en matière de réformes.

La stratégie de ce gouvernement est de diminuer les cotisations sociales, de moderniser le marché du

en flexibeler te maken, de werkgelegenheidsvallen te verminderen en de energiekosten aan te pakken.

België ligt momenteel 3 % achter op het Europese gemiddelde en deze achterstand varieert van gewest tot gewest. In feite zijn de resultaten die de gewesten behalen soms afhankelijk van het beleid dat in het verleden is gevoerd.

Er zijn grondige hervormingen nodig om de financiële leefbaarheid en de kwaliteit van het systeem te garanderen. De uitvoering van alle maatregelen vereist dus een samenwerking met de gemeenten, de OCMW's, maar ook de gewesten.

Het zal niet volstaan om de langdurig werklozen aan de slag te krijgen om de doelstelling te behalen. Daarvoor zal een combinatie van beleidsmaatregelen nodig zijn die niet alleen onder de bevoegdheid van de federale regering vallen: sommige belangrijke hefboomen in dit domein zijn in handen van de gewesten en de gemeenschappen, maar de lokale besturen en de Europese Unie moeten ook hun bijdrage leveren.

De regering rekent ook op de sociale partners om van de tewerkstellingsgraad een nog belangrijkere prioriteit te maken dan vandaag.

Meer informatie over de implicatie van de doelstelling van de 80 % en de subdoelstellingen vinden de leden terug in het advies over de nationale doelstellingen werkgelegenheid en opleiding voor België gepubliceerd door de Hoge Raad voor de Werkgelegenheid in 2022.

Arbeidsmigratie kan helpen om deze doelstelling te bereiken. De gewesten en de gemeenschappen zijn daar verantwoordelijk voor. Arbeidsmigratie beïnvloedt zowel de teller als de noemer van de werkzaamheidsgraad en brengt ook een aantal uitdagingen met zich mee.

Met betrekking tot de vraag van de heer Ronse over het tijdschema voor de uitvoering van de werkloosheidshervorming, benadrukt de minister dat het de bedoeling is die maatregelen zo snel mogelijk om te zetten in wetgeving en uit te voeren. De teksten worden momenteel binnen de regering besproken.

Vanzelfsprekend moet aan de met de uitvoering hiervan belaste Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening en de uitbetalingsinstellingen de nodige tijd gegeven worden om de noodzakelijke aanpassingen te doen op het vlak van informatica. Op basis van de thans beschikbare informatie moet het mogelijk zijn dat de hervorming in 2025 in werking treedt en haar eerste effecten sorteert vanaf 2026.

travail, de le rendre plus flexible, de réduire les pièges à l'emploi, d'agir sur les coûts énergétiques.

La Belgique est pour le moment en retard de 3 % par rapport à la moyenne européenne et ce retard varie en fonction de la Région dans laquelle on se trouve. En effet, les Régions ont des résultats qui dépendent parfois des politiques menées par le passé.

Des réformes approfondies sont nécessaires pour garantir la viabilité financière et la qualité du système. La mise en œuvre de toutes les mesures passera donc par une collaboration avec les communes, les CPAS mais aussi les Régions.

Il ne suffira pas de faire travailler les chômeurs de longue durée pour atteindre l'objectif. Cela nécessitera une combinaison de mesures politiques qui ne relèvent pas uniquement de la responsabilité du gouvernement fédéral: certains leviers très importants dans ce domaine sont entre les mains des régions et des communautés, mais les autorités locales et l'Union européenne doivent également apporter leur contribution.

Le gouvernement compte également sur les partenaires sociaux pour faire de l'augmentation du taux d'emploi une priorité encore plus importante qu'aujourd'hui.

Les membres trouveront plus d'informations sur les implications de l'objectif de 80 % et de ses sous-objectifs dans l'avis sur les objectifs nationaux pour l'emploi et la formation pour la Belgique publié par le Conseil supérieur de l'emploi en 2022.

La migration de la main-d'œuvre peut contribuer à atteindre l'objectif. Les régions et les communautés en sont responsables. La migration de la main-d'œuvre influe à la fois sur le numérateur et le dénominateur du taux d'emploi et pose également plusieurs défis.

Concernant la question de M. Ronse relative au calendrier de la mise en œuvre de la réforme chômage, le ministre souligne que l'objectif est de traduire ces mesures dans la législation et de les mettre en œuvre dans les plus brefs délais. Les textes font actuellement l'objet de discussion au sein du gouvernement.

Il va de soi que l'Office national de l'emploi (ONEM), chargé de leur exécution, ainsi que les organismes de paiement doivent disposer du temps nécessaire pour adapter leurs systèmes informatiques. Sur la base des informations actuellement disponibles, il devrait être possible que la réforme entre en vigueur à partir de 2025 et produise ses premiers effets à partir de 2026.

De invoering van de hervorming van de werkloosheid zal vanzelfsprekend gepaard gaan met overgangsmaatregelen, zoals ook mevrouw Demesmaeker heeft aangegeven.

Wat betreft de opleiding voor knelpuntberoepen in het kader van de werkloosheidshervorming heeft de minister nota genomen van de bezorgdheid die sommigen hierover hebben geuit en wil hij herhalen wat hij al aan het Parlement heeft meegedeeld: de ontwerp teksten die momenteel binnen de regering worden opgesteld, zijn bedoeld om het regeerakkoord te weerspiegelen.

De eerste besprekingen hierover vinden deze week plaats in technische werkgroepen, met het oog op een intern regeringsdebat. Vervolgens zal het debat kunnen worden voortgezet in dit Parlement.

De minister heeft ook duidelijk de oproepen tot dialoog vanuit de gewesten gehoord. Daarom heeft hij al het initiatief genomen voor een ontmoeting met zijn ter zake bevoegde regionale collega-ministers. De minister heeft al met de ministers Jeholet en Clerfayt constructieve gesprekken gehad over de nodige hervormingen om tegemoet te komen aan de specifieke en dynamische behoeften van elke regionale arbeidsmarkt. Een vergadering met mevrouw Demir staat al enige tijd op de agenda en zal binnenkort plaatsvinden; de verschillende aandachtspunten van mevrouw Vanrobaeys komen daarbij aan bod.

De minister bevestigt nogmaals, zoals ook in het regeerakkoord staat, het belang van een diepgaande dialoog en loyale samenwerking tussen de verschillende beleidsniveaus in dit land – des te meer als het gaat om grote hervormingen op nauw met elkaar verweven bevoegdheidsgebieden.

Enkel door te zorgen voor een goede coördinatie tussen de federale en de regionale bevoegdheden op het vlak van werkgelegenheidsbeleid zal de regering de gemeenschappelijke doelstelling van een doeltreffende, activerende sociale bescherming tegen werkloosheid kunnen realiseren.

Wat het overleg met de gewesten betreft, wees de minister erop dat het werkgelegenheidsbeleid een gedeelde verantwoordelijkheid is van verschillende beleidsniveaus, elk binnen hun eigen bevoegdheden. De gewesten spelen een cruciale rol, vooral omdat ze verantwoordelijk zijn voor arbeidsbemiddeling, het controleren van de beschikbaarheid van werkzoekenden en het opleggen van sancties.

De minister heeft al een eerste initiatief genomen door de voor Werk bevoegde gewestministers uit te

La mise en œuvre de la réforme du régime de chômage s'accompagnera naturellement également de mesures transitoires, comme l'a indiqué Mme Demesmaeker.

Concernant les formations pour métiers en pénurie dans le cadre de la réforme chômage, le ministre a pris acte des préoccupations exprimées à ce sujet par certains et tient à répéter ce qu'il a déjà communiqué au Parlement: les projets de texte actuellement en cours de rédaction au sein du gouvernement visent à traduire l'accord de gouvernement.

Les premiers échanges à ce sujet ont lieu cette semaine dans des groupes de travail techniques, en vue d'un débat interne au gouvernement. Le débat sera ensuite poursuivi au sein de ce Parlement.

Le ministre a également bien enregistré les appels au dialogue émanant des Régions à ce sujet. C'est la raison pour laquelle il a déjà pris l'initiative de rencontrer ses homologues régionaux. Le ministre a déjà eu déjà des échanges constructifs avec les ministres Jeholet et Clerfayt sur les réformes nécessaires pour répondre aux besoins spécifiques et dynamiques propres à chaque marché du travail régional. Une rencontre avec Mme Demir est prévue depuis un certain temps déjà et aura lieu prochainement pour parler des différents points d'attention exprimées par Mme Vanrobaeys.

Le ministre tient à réaffirmer, comme le mentionne également l'accord de gouvernement, l'importance d'un dialogue approfondi et d'une coopération loyale entre les différents niveaux de pouvoir de ce pays – d'autant plus lorsqu'il s'agit de réformes majeures dans des domaines de compétences étroitement imbriquées.

Ce n'est qu'en assurant une coordination efficace entre les compétences fédérales et régionales en matière de politique de l'emploi que le gouvernement pourra réaliser concrètement l'objectif commun d'une protection sociale contre le chômage à la fois performante et activante.

Concernant la concertation avec les régions, le ministre rappelle que la politique de l'emploi constitue une compétence partagée entre plusieurs niveaux de pouvoir, chacun dans ses attributions respectives. Les Régions jouent un rôle crucial, notamment parce qu'elles sont compétentes pour le placement des travailleurs, le contrôle de la disponibilité des demandeurs d'emploi et les sanctions.

Le ministre a déjà pris une première initiative en invitant les ministres régionaux de l'Emploi à un échange et

nodigen voor een gesprek; andere contacten volgen nog. De minister zal voor een benadering van overleg blijven kiezen, in het bijzonder:

— met het oog op het bevorderen van de interregionale mobiliteit, die vandaag in België nog te beperkt is;

— met betrekking tot het federale normgevingskader waarbinnen de gewesten hun controle- en sanctiebeleid uitvoeren;

— inzake de hervorming van de verschillende vormen van beschikbaarheid naar een uniforme vorm van actieve beschikbaarheid.

Men mag zich dus verwachten aan een gecoördineerde, doorgesproken aanpak, die essentieel is om van de hervorming van de werkloosheidsverzekering een succes te maken.

Zoals in het regeerakkoord staat, zal de minister ook samen met de gewesten een werkprogramma opstellen om zoveel mogelijk mensen te activeren. De minister zal ook dit overleg voeren in samenspraak met de sociale partners.

De heer Van Quickenborne stelde nog een vraag over de afschaffing van de premie voor werklozen die het werk hervatten in een knelpuntberoep of in het kader van de interregionale mobiliteit. De minister herinnert eraan dat die premie in het leven werd geroepen bij het koninklijk besluit van 24 juni 2022. Dat koninklijk besluit voorzag in een evaluatie van de maatregel. Die werd eind 2023 door de RVA uitgevoerd en in het beheerscomité van de RVA besproken. Uit die evaluatie bleek dat in een periode van iets meer dan 1 jaar na de invoering van de premie 526 aanvragen werden goedgekeurd, waarvan 37 in het kader van de interregionale mobiliteit en 489 in het kader van een knelpuntberoep. Ter vergelijking: in die periode werden er door de administratie 334.377 vacatures geteld die als knelpuntberoep werden geïdentificeerd. Het enthousiasme blijkt dus niet heel groot te zijn.

Of er een causaal verband is tussen het toekennen van de premie en de werkhervatting in een knelpuntberoep is maar zeer de vraag. Waarschijnlijker is dat werkzoekenden die over de juiste competenties voor de invulling van een knelpuntberoep beschikken, ook zonder de premie vlot de weg naar de arbeidsmarkt vinden.

Aangaande de vragen over de kunstwerkers benadrukt de minister dat de regering in het kader van de hervorming van de uitkeringen de actieve, passieve en aangepaste beschikbaarheid zal inbedden in een

d'autres contacts suivront. Le ministre poursuivra cette approche de concertation, notamment:

— pour stimuler la mobilité interrégionale, qui reste encore aujourd'hui trop limitée en Belgique;

— en ce qui concerne le cadre normatif fédéral dans lequel les Régions mettent en œuvre leur politique de contrôle et de sanction;

— la réforme des différentes formes de disponibilité vers une forme unifiée de disponibilité active.

Il faut donc s'attendre à une approche coordonnée et concertée, indispensable pour faire de la réforme de l'assurance chômage un succès.

Comme le prévoit l'accord de gouvernement, le ministre élaborera aussi, en collaboration avec les Régions, un programme de travail visant à activer un maximum de personnes. Le ministre mènera également cette concertation en dialogue avec les partenaires sociaux.

M. Van Quickenborne a posé une question relative à la suppression de la prime pour les chômeurs qui reprennent le travail dans un métier en pénurie ou dans le cadre de la mobilité interrégionale. Le ministre rappelle que cette prime a été instaurée par l'arrêté royal du 24 juin 2022. Cet arrêté royal prévoyait une évaluation de la mesure, laquelle a été réalisée par l'ONEM fin 2023 et discutée au sein de son Comité de gestion. Cette évaluation a révélé que, durant une période d'un peu plus d'un an après l'entrée en vigueur de la prime, 526 demandes ont été approuvées, dont 37 dans le cadre de la mobilité interrégionale et 489 dans le cadre d'un métier en pénurie. À titre de comparaison, 334.377 offres d'emploi considérées comme relevant de métiers en pénurie ont été comptées par l'administration durant cette même période. Il y a donc un manque d'enthousiasme évident.

La question de savoir s'il existe un lien de causalité entre l'octroi de la prime et la reprise d'un emploi dans un métier en pénurie reste entière. Il est plus probable que les chercheurs d'emploi possédant déjà les compétences nécessaires pour exercer un métier en pénurie trouvent naturellement leur place sur le marché du travail, même sans cette prime.

Concernant les questions relatives aux travailleurs des arts, le ministre souligne que dans le cadre de la réforme des allocations, le gouvernement intégrera la disponibilité active, passive et adaptée sous une forme

uniforme vorm van actieve beschikbaarheid voor alle werklozen, in overeenstemming met het principe dat elke werkzoekende, als voorwaarde voor het recht op een uitkering, de plicht heeft actief naar werk te zoeken. De hervorming van de vorige regering wat betreft de uitzonderingen op die beschikbaarheid voor kunstenaars blijft behouden.

Het is belangrijk deze maatregel te bekijken in de algemene context van de hervormingen van de arbeidsmarkt en met name die van de werkloosheidsuitkeringen, zoals bepaald in het regeerakkoord.

De uitvoering van deze hervorming wordt momenteel voorbereid en het is vooralsnog te vroeg om op de definitieve inhoud ervan vooruit te lopen.

Wat betreft de vragen over de degressiviteit van de werkloosheidsvergoedingen benadrukt de minister dat het huidige systeem van degressiviteit gekenmerkt wordt door een grote complexiteit, met drie vergoedingsperiodes en verschillende fases, waarvan de totale duur afhangt van het beroepsverleden van de werkzoekende. De minister verbindt zich ertoe dat systeem te vereenvoudigen en tegelijk het degressief effect ervan te versterken.

De minister stelt ook vast dat het huidige hoogste loonplafond in de werkloosheid onder het mediaaninkomen ligt. Het is belangrijk het verzekeringsprincipe te herstellen. Een sociaal verzekerde die zonder werk valt, zal daarbij in de eerste periode een hogere sociale bescherming genieten dan vandaag het geval is. De minister zal dit doen door een aanpassing van de vervangingsratio en/of de loonplafonds.

De minister begrijpt dat de leden vragen hebben en met ongeduld uitkijken naar meer details over deze ambitieuze hervorming. De diverse maatregelen worden alvast op dit moment voorbereid binnen de regering en zullen later in detail aan bod komen in deze commissie.

Met betrekking tot de vragen over de rol van de private uitkeringsinstellingen en de rol van de HVW benadrukt de minister dat de Staat een kosteloze, kwaliteitsvolle dienst moet aanbieden aan de sociaal verzekerden die een werkloosheidsuitkering willen aanvragen, als volwaardig alternatief voor de particuliere spelers in de sector.

Daarom zal de minister zich inzetten voor de modernisering van de diensten en een efficiëntere werking

uniforme de disponibilité active pour tous les chômeurs, conformément au principe selon lequel chaque demandeur d'emploi est tenu de rechercher activement un emploi pour bénéficier du droit aux allocations. La réforme du précédent gouvernement concernant les exceptions à cette disponibilité pour les artistes est conservée.

Il est important de considérer cette mesure dans le cadre global des réformes du marché du travail, et plus particulièrement de celles relatives aux allocations de chômage, telles que définies dans l'accord de gouvernement.

La mise en œuvre de cette réforme est en cours de préparation et il n'est pas possible d'anticiper son contenu définitif à ce stade.

Concernant les questions relatives à la dégressivité des allocations de chômage, le ministre souligne que le système actuel de dégressivité est marqué par une grande complexité, avec trois périodes et plusieurs phases, dont la durée totale dépend de l'expérience professionnelle du demandeur d'emploi. Le ministre s'engage à simplifier ce système tout en renforçant l'effet dégressif.

Le ministre constate également que le plafond salarial le plus élevé actuellement appliqué dans le régime de chômage se situe en dessous du revenu médian. Il est important de rétablir le principe assurantiel. Une personne qui se retrouve sans emploi bénéficiera pendant la première période d'une protection financière plus élevée qu'aujourd'hui. Le ministre fera cela en adaptant le ratio de remplacement et/ou d'un plafond de revenus plus élevés.

Le ministre comprend les questions des membres et l'impatience de recevoir des informations plus détaillées concernant cette réforme ambitieuse. Toutefois, les différentes mesures sont actuellement préparées au sein du gouvernement et seront abordées plus en détail dans cette commission ultérieurement.

Concernant les questions relatives au rôle des organismes de paiement privés et le rôle de la CAPAC, le ministre souligne que l'État doit offrir un service de qualité et gratuit aux assurés sociaux qui souhaitent faire valoir leur droit aux allocations de chômage, en tant qu'alternative à part entière aux acteurs privés du secteur.

C'est la raison pour laquelle le ministre s'attellera à la modernisation des services et à l'amélioration de

van de Hulpkas voor werkloosheidsuitkeringen (HVW), waar hij als minister tot zijn genoegen toezicht op houdt.

De aanwezigheid van een performante openbare instelling zal bijdragen tot een positieve dynamiek, die moet leiden tot een voortdurende verbetering van de diensten voor de sociaal verzekerden en tot meer efficiëntie bij alle actoren.

De aanwezigheid van de grootste vakbonden in het HVW-beheerscomité creëert op zijn minst de perceptie van belangenverstrengeling, in zoverre die vakbonden zelf uitkeringsinstellingen onder hun hoede hebben. De regering wil aan dat al dan niet vermeende belangenconflict een einde maken door vakbonden er niet langer zitting te laten hebben.

Dat neemt niet weg dat de vakbonden aan hun leden werkloosheidsuitkeringen zullen blijven uitbetalen.

Om de uitbetalingsinstellingen voor werkloosheidsuitkeringen efficiënter te maken, komt er een kwaliteitsbarometer. Die barometer, die gespiegeld is aan wat al bestaat voor de erkende sociale secretariaten, moet de kwaliteit van de gegevensverwerking en informatie-uitwisseling tussen de betalingsinstellingen en de openbare instellingen van sociale zekerheid (OISZ) verbeteren. Ook moet hij leiden tot een kwaliteitsvollere dienstverlening aan de werkzoekenden. De RVA zal controleren of aan de vast te leggen criteria zal zijn voldaan.

De heer Kurt Moons had het ook over de situatie van de werkloze mantelzorgers en mevrouw Moscufo ging in op de sociaal verzekerden die de inkomensgarantieuitkering ontvangen.

De minister herhaalt wat hij hierover gezegd heeft met betrekking tot de werklozen die een opleiding naar een knelpuntberoep volgen. De minister werkt aan de uitvoering van het regeerakkoord. De minister wil snel schot in dit dossier krijgen zodat het weldra in detail kan worden besproken in het Parlement.

Met betrekking tot de vragen van mevrouw Sophie Thémont over de in het regeerakkoord aangehaalde berekeningswijzen voor het recht op een werkloosheidsuitkering vat de minister de belangrijkste punten samen:

— Werknemers zullen op basis van één jaar werk in de voorgaande drie jaar, de referentieperiode, in aanmerking kunnen komen voor uitkeringen. Daarmee zullen zij recht hebben op één jaar werkloosheidsuitkeringen, het basisrecht.

l'efficacité de la Caisse auxiliaire de paiement des allocations de chômage (CAPAC), dont il a l'honneur d'être le ministre de tutelle.

La présence d'une institution publique performante contribuera à instaurer une dynamique positive, visant une amélioration constante des services aux assurés sociaux et une plus grande efficacité chez l'ensemble des acteurs.

La présence des principaux syndicats au sein du comité de gestion de la CAPAC crée au minimum la perception d'un conflit d'intérêts, dans la mesure où ces syndicats gèrent eux-mêmes des organismes de paiement. En cessant d'y faire siéger les syndicats, le gouvernement entend mettre fin à ce conflit d'intérêts, qu'il soit réel ou supposé.

Cela étant dit, les syndicats continueront à assurer le paiement des allocations de chômage à leurs affiliés.

Pour améliorer l'efficacité des institutions de paiement des allocations de chômage, un baromètre de qualité sera introduit. Ce baromètre, inspiré sur ce qui existe déjà pour les secrétariats sociaux agréés, a pour objectif d'améliorer la qualité du traitement des données et de l'échange d'informations entre les institutions de paiement et les institutions publiques de sécurité sociale (IPSS). Le baromètre doit aussi conduire à une meilleure qualité du service rendu aux demandeurs d'emploi. L'ONEM contrôlera si les critères à définir seront respectés.

M. Kurt Moons a également évoqué la situation des aidants proches en situation de chômage et Mme Nadia Moscufo a parlé des assurés sociaux qui reçoivent actuellement l'allocation de garantie de revenu.

Le ministre répète ce qu'il a dit à ce sujet concernant les chômeurs qui suivent une formation menant à un métier en pénurie. Le ministre travaille à la mise en œuvre de l'accord de gouvernement. L'intention du ministre est de faire avancer ce dossier rapidement, afin qu'il puisse rapidement être discuté en détail dans ce parlement.

Concernant les questions de Mme Sophie Thémont relatives aux méthodes de calcul du droit aux allocations de chômage, telles que prévues dans l'accord de gouvernement, le ministre résume les points principaux:

— Les travailleurs pourront ouvrir un droit aux allocations sur la base d'une année de travail au cours des trois années précédentes, qui constitue la période de référence. Cela leur donnera droit à une année d'allocations de chômage: c'est le droit de base.

— Vervolgens wordt gekeken naar het werkverleden van de werknemer: voor elke extra vier gewerkte maanden komt er een maand uitkering bij. Op basis van vijf jaar werk heeft een werkzoekende dus recht op een uitkering van twee jaar (één basisjaar + een extra jaar), dat wil zeggen de maximale duur.

— Als de werknemer vervolgens weer werkloos wordt na ten minste één jaar te hebben gewerkt binnen een referteperiode van drie jaar, kan hij of zij aanspraak maken op nog een jaar uitkering.

— Voor zover het werkverleden van de betrokkene nog werkperiodes bevat die nog niet in aanmerking zijn genomen, heeft hij of zij recht op een verlenging van een maand voor elke bijkomende periode van vier gewerkte maanden.

— Korte werkperiodes zullen de looptijd van de uitkeringen dus daadwerkelijk verlengen.

Met betrekking tot het begrip “werkverleden” wijst de minister erop dat een werkjaar een jaar is waarin de persoon ten minste 156 dagen heeft gewerkt, zoals mevrouw Moscufo het juist heeft uitgelegd. Voor de minister is dit geen maatregel die “de bal mislaat”. Het is absoluut noodzakelijk om de band tussen sociale rechten enerzijds en werk en bijdragen anderzijds te versterken. De duurzaamheid van ons sociaal systeem hangt ervan af.

Idem voor de aanpassingen van de loopbaaneinde-regelingen, waar de heer Robin Tonniau een vraag over heeft gesteld. De regering handhaaft de loopbaaneinde-regelingen voor de leeftijd vanaf 55 jaar, maar versterkt de koppeling tussen de werkelijk gewerkte dagen en de toegang tot die regelingen. Tegelijkertijd versterkt de regering het verzekeringsprincipe.

Wat de beperking in de tijd betreft, zullen veel werknemers weer werk vinden, zoals al is gebleken naar aanleiding van de beperking in de tijd van de inschakelingsuitkeringen die de regering-Di Rupo heeft ingevoerd.

Bovendien bevestigt wetenschappelijk onderzoek dat de kans op het vinden van een baan toeneemt als de duur van de werkloosheid korter is. Daarom is het zaak de werkzoekenden op alle mogelijke manieren aan te moedigen om actief op zoek te gaan naar werk, onder andere door de duur van uitkeringen te beperken.

De inperking van het recht op een werkloosheidsuitkering zal gepaard gaan met een overgangsperiode en compenserende maatregelen.

— Ensuite, le passé professionnel du travailleur est examiné: pour chaque période de quatre mois travaillés supplémentaire, un mois d’allocations sera ajouté. Ainsi, sur base de cinq années de travail, un demandeur d’emploi pourra bénéficier de deux années d’allocations (un an de base + un an supplémentaire), soit la durée maximale.

— Si, par la suite, le travailleur se retrouve à nouveau au chômage après avoir travaillé au moins un an dans une période de référence de 3 ans, il pourra ouvrir un nouveau droit aux allocations pour une durée d’un an.

— Dans la mesure où le passé professionnel du travailleur contient encore des périodes de travail non encore prises en compte, il pourra bénéficier d’une prolongation d’un mois pour chaque période supplémentaire de quatre mois travaillés.

— Les périodes de travail de courte durée prolongeront donc effectivement la durée des allocations.

Concernant la notion de passé professionnel, le ministre rappelle qu’une année de travail signifie une année au cours de laquelle la personne a travaillé au moins 156 jours, comme l’a bien expliqué Mme Moscufo. Pour le ministre, ce n’est pas une mesure “à côté de la plaque”. Il est impératif de renforcer le lien entre les droits sociaux d’une part, et le travail et les cotisations d’autre part. Il en va de la pérennité de notre système social.

C’est également le cas pour les adaptations apportées aux systèmes de fin de carrière, sujet sur lequel M. Robin Tonniau avait posé une question. Le gouvernement maintient les systèmes de fin de carrière à partir de 55 ans, mais renforce le lien entre les jours effectivement travaillés et l’accès à ces systèmes. En même temps, le gouvernement renforce le principe assurantiel.

En ce qui concerne la limitation dans le temps, de nombreux travailleurs retrouveront un emploi, comme cela a déjà été démontré par la limitation dans le temps des allocations d’insertion mises en place par le gouvernement Di Rupo.

De plus, les recherches scientifiques confirment que les chances de retrouver un emploi augmentent lorsque la durée du chômage est plus courte. Il est donc essentiel d’encourager les demandeurs d’emploi à chercher activement du travail par tous les moyens possibles, y compris par la limitation dans le temps des allocations.

La limitation du droit aux allocations de chômage ne sera pas instaurée sans une période de transition et elle s’accompagnera de mesures compensatoires.

Mevrouw Nadia Moscufo benadrukte dat het moeilijker is om een baan te vinden na je 55^{ste}. Juist daarom is voorzien in een uitzondering voor werknemers ouder dan 55 met een toereikend werkverleden. Bovendien worden de toelaatbaarheidsvoorwaarden versoepeld: vandaag moet een werknemer ouder dan 50 twee jaar werk binnen een referteperiode van drieënhalf jaar kunnen bewijzen. Met de hervorming zal diezelfde werknemer een uitkering kunnen krijgen na slechts één jaar werk binnen een referteperiode van drie jaar.

De heer Tonniau, mevrouw Hansez en mevrouw Vanrobaeys hadden vragen over de compenserende maatregelen en de gevolgen voor de OCMW's. De regering plant extra middelen om de sociale economie te stimuleren en de OCMW's te financieren. Iedereen die niet langer in levensonderhoud zal kunnen voorzien nadat het recht op een werkloosheidsuitkering is afgelopen, zal kunnen aankloppen bij het OCMW, dat samen met de betrokkene een geïndividualiseerd project voor maatschappelijke integratie (GPMI) zal opstellen en de betrokkene naar werk zal toeleiden.

De OCMW's zijn goed geplaatst om deze mensen op te vangen, want een lange periode van werkloosheid impliceert vaak het bestaan van nog andere belemmeringen voor werk, die ook weggewerkt moeten worden. De minister is het op dit punt eens met mevrouw Muylle. Dankzij de extra middelen voor de sociale economie zullen werknemers met een handicap ook beter worden ondersteund in hun zoektocht naar passend werk.

In antwoord op de vragen van mevrouw Thémont en mevrouw Schlitz over hoe re-integratie via het OCMW zal worden beoordeeld, nodigt de minister hen uit om die vraag te stellen aan de minister belast met Maatschappelijke Integratie.

In antwoord op de vraag van de heer Van Quickenborne over het verschil in de begrotingsraming voor de maatregel die recht op een werkloosheidsuitkering mogelijk maakt wanneer de betrokkene zelf ontslag heeft genomen, wijst de minister erop dat de begrotingsraming van het Rekenhof gebaseerd is op het wetsvoorstel tot wijziging van het koninklijk besluit van 25 november 1991 houdende de werkloosheidsreglementering, waarbij voor de werknemers een recht op een tweede kans wordt ingesteld (DOC 56 0139). In dat wetsvoorstel is de toegang tot de werkloosheidsuitkering niet beperkt in de tijd. Als gevolg daarvan waren er extra kosten door de schrapping van de sancties voor de mensen die vrijwillig ontslag nemen.

De besparing in de begrotingstabel is gehaald uit de door de formateur gevraagde berekeningen in het kader van de onderhandelingen. De minister kan evenwel

Mme Nadia Moscufo souligne qu'il est plus difficile de retrouver un emploi après 55 ans. C'est précisément la raison pour laquelle une exception a été prévue pour les travailleurs de plus de 55 ans disposant d'un passé professionnel suffisant. De plus, les conditions d'admissibilité ont été assouplies: aujourd'hui, un travailleur de plus de 50 ans doit justifier deux années de travail dans une période de référence de trois ans et demi. Avec la réforme, ce même travailleur pourra bénéficier des allocations après une seule année de travail dans une période de référence de trois ans.

M. Tonniau ainsi que Mmes Hansez et Vanrobaeys ont posé des questions par rapport aux mesures compensatoires et l'impact sur les CPAS. Le gouvernement prévoit des moyens supplémentaires pour stimuler l'économie sociale et financer les CPAS. Toute personne qui ne parviendrait pas à subvenir à ses besoins après la fin de son droit aux allocations de chômage pourra s'adresser aux CPAS, qui établiront avec elle un Projet Individualisé d'Intégration Sociale (PIIS) et l'accompagneront vers l'emploi.

Les CPAS sont bien placés pour prendre en charge ces personnes, car une période prolongée de chômage implique souvent l'existence d'autres obstacles à l'emploi qu'il convient de lever. Le ministre rejoint Mme Muylle sur ce point. Par ailleurs, grâce aux moyens supplémentaires alloués à l'économie sociale, les travailleurs en situation de handicap pourront également être mieux accompagnés vers un emploi adapté.

Pour répondre aux questions de Mmes Thémont et Schlitz quant à la manière dont sera évaluée la réintégration via les CPAS, le ministre les invite à poser cette question à la ministre en charge de l'intégration sociale.

Concernant la question de M. Van Quickenborne relative à la différence d'estimation budgétaire sur la mesure permettant d'avoir droit au chômage après une démission, le ministre souligne que l'estimation budgétaire de la Cour des comptes se fondait sur la proposition de loi modifiant l'arrêté royal du 25 novembre 1991 portant réglementation du chômage et visant à instaurer un droit à la deuxième chance pour les travailleurs salariés (DOC 56 0139). Dans cette proposition, l'accès aux allocations de chômage n'est pas limité dans le temps. Cela a pour conséquence qu'il y avait un surcoût suite à la suppression des sanctions pour les personnes qui démissionnent volontairement.

L'économie dans le tableau budgétaire de l'accord du gouvernement est reprise des calculs demandés par le formateur dans le cadre des négociations. Le ministre

bevestigen dat deze maatregel een budgettaire opbrengst zal hebben, met name doordat het regeerakkoord in een grote hervorming voorziet van de werkloosheidsuitkeringen, die voortaan in de tijd beperkt zullen zijn.

Om dit hoofdstuk over de werkloosheid te bevestigen, komt de minister bij de vraag van de heer Van Quickenborne over mogelijk misbruik van deze maatregel.

De kwestie van de begeleiding en de re-integratie van werklozen op de arbeidsmarkt is een van de prioriteiten van de regering. Het spreekt bovendien voor zich dat er ook maatregelen moeten worden genomen om ervoor te zorgen dat werknemers niet in een situatie van inactiviteit terechtkomen.

Het gaat er dus niet gewoon om “langer te werken”, maar ook om erop toe te zien dat het werk “werkbaar” is.

Om dit te bereiken is het essentieel om werknemers instrumenten te bieden die hen in staat stellen om hun loopbaanpad autonoom vorm te geven. Eén van deze instrumenten is het recht voor werknemers om ontslag te nemen terwijl ze in uitzonderlijke omstandigheden toch een werkloosheidsuitkering kunnen ontvangen. Dit initiatief past in het kader van de wens om werknemers flexibiliteit te bieden en tegelijkertijd het risico op misbruik te vermijden en de overgang naar knelpuntberoepen te vergemakkelijken.

Deze maatregel omvat al meerdere mechanismen voor de preventie van misbruik, die worden geïntegreerd in de toepasselijke beperkende voorwaarden:

— de werknemer kan dit recht slechts één keer uitoefenen over zijn hele loopbaan;

— hij moet effectief gewerkt hebben gedurende ten minste tien jaar;

— hij kan aanspraak maken op uitkeringen voor een maximale duur van zes maanden, die verlengd kan worden met zes extra maanden op voorwaarde dat:

- er een opleiding voor een knelpuntberoep met succes wordt gevolgd;
- deze opleiding begint in het eerste kwartaal van de werkloosheidsperiode.

Deze beperkende voorwaarden maken het mogelijk om eventuele meevallers te voorkomen die sommige werknemers ertoe zouden kunnen aanzetten hun job op te geven zonder serieuze vooruitzichten, en tegelijkertijd

peut toutefois confirmer que cette mesure aura un rendement budgétaire notamment au regard du fait que l'accord de gouvernement prévoit une réforme majeure du chômage qui sera dorénavant limité dans le temps.

Pour conclure ce chapitre sur le chômage, le ministre revient sur la question de M. Van Quickenborne sur l'application éventuellement abusive de cette mesure.

La question de l'accompagnement et de la réinsertion des chômeurs sur le marché du travail est l'une des priorités du gouvernement. Il va également de soi que des mesures devront également être prises pour éviter que les travailleurs ne se trouvent pas dans une situation d'inactivité.

Il ne s'agit donc pas simplement de “travailler plus longtemps”, mais aussi de veiller à ce que le travail soit “faisable”.

Pour atteindre cet objectif, il sera essentiel de fournir aux travailleurs des instruments qui leur permettront de façonner eux-mêmes leur parcours professionnel. L'un de ces instruments sera le droit pour les travailleurs de percevoir des indemnités de chômage après avoir démissionné dans certaines circonstances exceptionnelles. Cette initiative s'inscrit dans la volonté d'offrir de la flexibilité aux travailleurs tout en évitant les risques d'abus et en facilitant la transition vers les métiers en pénurie.

Cette mesure prévoit déjà plusieurs mécanismes de prévention des abus, qui seront intégrés aux conditions restrictives applicables:

— le travailleur ne pourra exercer ce droit qu'une seule fois durant toute sa carrière;

— il devra avoir travaillé effectivement pendant au moins dix ans;

— il pourra prétendre aux allocations pendant une période maximale de six mois, qui pourra être prolongée de six mois supplémentaires:

- s'il suit avec succès une formation pour exercer un métier en pénurie;
- si cette formation est entamée au cours du premier trimestre de la période de chômage.

Ces conditions restrictives permettront d'éviter d'éventuels effets d'aubaine qui pourraient inciter certains travailleurs à abandonner leur emploi sans perspective sérieuse, tout en encourageant la reconversion dans des

omscholing aan te moedigen in beroepen waar vraag naar is, wat de arbeidsmarkt als geheel ten goede komt. Deze maatregel kan niet los worden gezien van alle hervormingen van de arbeidsmarkt, met name de hervorming van de werkloosheidsverzekering waarin het regeerakkoord voorziet. De uitvoering ervan is momenteel onderwerp van discussie en het is in dit stadium niet mogelijk om vooruit te lopen op de uiteindelijke inhoud.

Thema 2 – Terug naar werk

Met betrekking tot de re-integratie van arbeidsongeschikte werknemers benadrukt de minister dat de re-integratie van langdurig arbeidsongeschikte werknemers een belangrijke uitdaging is, zowel menselijk als economisch.

Het doel is iedereen met een potentiële restcapaciteit in staat te stellen weer aan de slag te gaan in een aangepaste beroepswerkzaamheid, rekening houdend met de gezondheidstoestand en met inbegrip van persoonlijke begeleiding.

Dit vraagstuk is des te belangrijker gezien de sterke stijging van het aantal langdurig zieken de jongste twee decennia. In 2024 zal België bijna 500.000 langdurig zieken tellen, of bijna 10 % van de actieve bevolking.

De regering heeft zich daarom verbonden tot een alomvattend terug-naar-werkplan, dat meer verantwoordelijkheid legt bij de diverse actoren: werkgevers, werknemers, ziekenfondsen en artsen.

Rekening houdend met de eigenheid van de onderneming en meer bepaald de omvang ervan zal de minister de werkgevers en hun preventiediensten tot een nog actiever verzuimbeleid aansporen door een werkomgeving te creëren waarin langdurig ziekteverzuim zoveel mogelijk wordt voorkomen via primaire preventie, en arbeidsongeschikte werknemers regelmatig worden gecontacteerd en opgevolgd.

De minister zal daarom het reeds bestaande traject versterken om langdurig zieken in staat te stellen geleidelijk weer aan het werk te gaan, en tegelijkertijd oneerlijke straffen vermijden voor degenen die niet in staat zijn om te werken.

Het regeerakkoord voorziet in een snellere communicatie: na één maand arbeidsongeschiktheid moet de behandelende arts het attest van arbeidsongeschiktheid via het uitwisselingsplatform TRIO naar bepaalde actoren sturen, zoals de preventieadviseur of de adviserend arts.

métiers en tension, ce qui sera bénéfique à l'ensemble du marché du travail. Cette mesure ne peut pas être isolée de l'ensemble des réformes du marché du travail, notamment de la réforme de l'assurance-chômage prévue par l'accord de gouvernement. Sa mise en œuvre fait actuellement l'objet de débats et il n'est pas possible, à ce stade, d'en anticiper le contenu définitif.

Thème 2 – Retour au travail

Concernant les questions relatives à la réintégration des travailleurs en incapacité, le ministre souligne que la réintégration des travailleurs en incapacité de longue durée constitue un enjeu majeur, tant sur le plan humain qu'économique.

L'objectif est de permettre à chaque personne ayant un potentiel de travail résiduel de retrouver une activité professionnelle adaptée, en veillant à respecter l'état de santé et à offrir un accompagnement personnalisé.

Il s'agit d'un sujet d'autant plus important qu'au cours de ces deux dernières décennies, on constate une forte augmentation du nombre de malades de longue durée. En 2024, la Belgique comptait près de 500.000 malades de longue durée, soit près de 10 % des actifs.

Le gouvernement s'est ainsi engagé à adopter un plan global de remise au travail qui responsabilise davantage les différents acteurs impliqués: les employeurs, les travailleurs, les mutuelles ou les médecins.

En tenant compte des caractéristiques de l'entreprise, et notamment de la taille de l'entreprise, le ministre va encourager les employeurs et leurs services de prévention à mener une politique encore plus active en matière d'absentéisme, en créant un environnement de travail où l'absentéisme de longue durée est évité autant que possible par la prévention primaire, et où les travailleurs en incapacité de travail sont contactés et suivis régulièrement.

Le ministre renforcera donc le parcours déjà en place pour permettre aux malades de longue durée de revenir progressivement vers l'emploi, tout en évitant des sanctions injustes pour ceux qui ne sont pas en capacité de travailler.

L'accord de gouvernement prévoit ainsi une communication plus rapide: le médecin traitant doit communiquer, après un mois d'incapacité de travail, le certificat d'incapacité de travail via la plateforme d'échange TRIO à certains acteurs comme le conseiller en prévention ou au médecin-conseil.

Op die manier krijgt de preventieadviseur-bedrijfsarts rechtstreekse informatie over het bestaan van de arbeidsongeschiktheid én de aard van de gezondheidsproblematiek. Zo kan sneller worden ingegrepen en kan situationele en werkgerelateerde arbeidsongeschiktheid vroeger op het spoor worden gekomen.

Daarnaast zullen werkgevers ook verplicht worden om na 8 weken arbeidsongeschiktheid het werkpotentieel van de werknemer te laten beoordelen en indien nodig een re-integratietraject op te starten.

Wat betreft de vraag van de heer Ronse over de “restcapaciteit” van mensen die arbeidsongeschikt zijn, onderstreept de minister dat die restcapaciteit momenteel wordt beoordeeld door zowel de adviserende arts van het ziekenfonds in het kader van een terug-naar-werktraject (ongeacht het bestaan van een arbeidsovereenkomst), als de bedrijfsarts van de werkgever in het kader van een informeel of formeel re-integratietraject (in het geval van een werknemer).

Als dusdanig zal de ondersteuning van de re-integratie vroeger beginnen. De afgifte van een getuigschrift van arbeidsongeschiktheid door de behandelende arts moet het startpunt zijn van het proces voor de terugkeer naar het werk, waardoor het mogelijk wordt het werkpotentieel van de arbeidsongeschikte werknemer te beoordelen.

De minister nodigt de heer Ronse uit dit aan te kaarten bij de minister van Sociale Zaken, die dieper op dit aspect zal ingaan. Er zal een *fit note* worden opgesteld, die niet meer gebaseerd zou zijn op wat de persoon niet meer kan doen, maar eerder op wat die persoon nog in staat is te doen.

Het is belangrijk dat de behandelende arts de beoordeling kan uitvoeren in overleg met de bedrijfsarts, die de specifieke mogelijkheden voor aangepast werk of ander werk binnen het bedrijf kan beoordelen. De samenwerking tussen artsen wordt vergemakkelijkt via het TRIO-platform.

Bovendien zal de communicatie via dit elektronische platform worden versneld.

De bedrijfsarts is dus een van de schakels in een geïntegreerd beleid.

Werknemers kunnen op verschillende manieren naar de beste ondersteuning worden toegeleid om hen in staat te stellen terug aan de slag te gaan. De toegangspoort kan daarom verschillend zijn, namelijk de behandelende arts, de adviserende arts, de terug-naar-werkcoördinator, de

De deze manier, le conseiller en prévention-médecin du travail obtient directement des informations sur l'existence de l'incapacité de travail ainsi que sur la nature du problème de santé. Cela permet de prendre des mesures plus rapidement et de détecter plus tôt les incapacités de travail liées à la situation et au travail.

En outre, les employeurs seront aussi tenus de faire évaluer le potentiel de travail du travailleur après 8 semaines d'incapacité de travail, et le cas échéant, d'entamer un processus de réintégration.

Concernant la question de M. Ronse relative au potentiel de travail, le ministre souligne que l'estimation de la “capacité résiduelle” des personnes inaptes au travail est actuellement effectuée tant par le médecin-conseil de la mutualité dans le cadre d'un trajet de retour au travail (indépendamment de l'existence d'un contrat de travail), que par le médecin du travail de l'employeur dans le cadre d'un trajet de réintégration informel ou formel (s'il s'agit d'un travailleur).

En tant que tel, l'accompagnement de la réintégration commencera déjà plus tôt. La délivrance d'un certificat d'incapacité de travail par le médecin traitant doit être le point de départ du processus de retour au travail qui permettra d'évaluer le potentiel de travail du travailleur en incapacité.

Le ministre invite M. Ronse à questionner le ministre des Affaires sociales qui développera cet aspect. Une *fit note* sera établie, qui ne serait plus basée sur ce que la personne en question ne peut plus faire, mais plutôt sur ce qu'elle est encore en mesure de faire.

Il est important que le médecin traitant puisse faire l'évaluation en concertation avec le médecin du travail, qui peut évaluer les possibilités spécifiques de travail adapté ou d'un autre travail au sein de l'entreprise. La ssscoopération entre les médecins sera facilitée via la plateforme TRIO.

De plus, la communication sera accélérée via cette plateforme électronique.

Le médecin du travail est donc un des maillons au sein d'une politique intégrée.

Le travailleur peut être orienté de différentes manières vers le meilleur accompagnement pour lui permettre de reprendre le travail. La porte d'accès peut donc être différente, à savoir le médecin traitant, le médecin conseil, le coordinateur “Retour au Travail”, le médecin

bedrijfsarts enzovoort. Maar het doel blijft hetzelfde: een effectieve en aangepaste re-integratie van de werknemer.

Aangaande de vraag van de heer Ronse over de hr-diensten benadrukt de minister dat de welzijnswetgeving bepaalt dat de werkgever verantwoordelijk is voor het welzijnsbeleid, waartoe ook bepaalde verplichtingen inzake re-integratie van arbeidsongeschikte werknemers behoren.

Als de interne preventiedienst van de werkgever niet alle opdrachten kan uitvoeren die de welzijnswetgeving oplegt, moet de werkgever aanvullend een beroep doen op een externe preventiedienst, wat meestal gebeurt voor de aspecten van het welzijnsbeleid die gezondheidstoezicht en re-integratie betreffen, aangezien de meeste werkgevers geen eigen interne arbeidsartsen hebben.

De welzijnswetgeving behoudt dan ook bepaalde opdrachten voor aan die erkende externe preventiediensten, waaronder ook heel wat opdrachten in het kader van re-integratie. De opdrachten die de wetgeving voorbehoudt voor preventieadviseurs-arbeidsartsen mogen niet door andere actoren worden uitgevoerd. Het regeerakkoord voorziet erin dat die wettelijke opdrachten voor de arbeidsartsen nu zullen worden uitgebreid.

Daarnaast kan de werkgever ervoor kiezen om aanvullend een beroep te doen op andere dienstverleners voor facultatieve opdrachten en taken die niet voorbehouden zijn voor erkende actoren (zoals externe preventiediensten), en die ook kunnen bijdragen tot het algemene welzijn en de gezondheid van werknemers: men denke aan coaching, opleiding, sensibilisering rond gezondheid en fitheid, bijvoorbeeld om meer te bewegen of te stoppen met roken, en dergelijke meer.

Hierbij moet uiteraard wel rekening worden gehouden met andere toepasselijke regelgeving, bijvoorbeeld inzake de vertrouwelijke verwerking van gezondheidsgegevens en de antidiscriminatiewetgeving.

Wat betreft de vraag van mevrouw Hansez over de arbeidsartsen heeft de minister zojuist het tussentijdse advies nr. 271 van de Hoge Raad voor Preventie en Bescherming op het Werk ontvangen. De minister is zich bewust van de problemen op dit gebied. De sociale partners overleggen momenteel over een nieuw voorstel om het beroep van arbeidsgeneesheer aantrekkelijker te maken. De minister verwacht hun definitieve advies eind juni.

Wat betreft de vragen van de heer Moons en mevrouw Schlitz over de invoering van de

du travail, etc. Mais l'objectif reste le même: une réintégration efficace et adaptée du travailleur.

Concernant la question de M. Ronse sur les services de ressources humaines, le ministre souligne que la législation relative au bien-être au travail dispose que l'employeur est responsable de la politique du bien-être, qui comprend certaines obligations en matière de réintégration des travailleurs en incapacité de travail.

Si le service de prévention interne de l'employeur ne peut pas remplir toutes les missions imposées par la législation sur le bien-être, l'employeur doit en outre faire appel à un service de prévention externe, ce qui est généralement le cas pour les aspects de la politique de bien-être liés à la surveillance de santé et à la réintégration, étant donné que la plupart des employeurs ne disposent pas de médecins du travail en interne.

La législation en matière de bien-être réserve donc certaines missions à ces services de prévention externes agréés, dont un certain nombre de missions dans le cadre de la réintégration. Les missions réservées par la législation aux conseillers en prévention-médecins du travail ne peuvent pas être effectuées par d'autres acteurs. L'accord du gouvernement prévoit que ces missions légales des médecins du travail seront désormais étendues.

En outre, l'employeur peut choisir de faire appel à d'autres prestataires de services pour des missions et des tâches facultatives qui ne sont pas réservées aux acteurs agréés (comme les services de prévention externes), qui peuvent également contribuer au bien-être général et à la santé des travailleurs: il s'agit par exemple du coaching, de la formation, de la sensibilisation à la santé et à la condition physique, etc.

Il faut, bien entendu, tenir compte des autres réglementations applicables, par exemple en ce qui concerne le traitement confidentiel des données relatives à la santé et la législation anti-discrimination.

Concernant la question de Mme Hansez relative aux médecins de travail, le ministre vient de recevoir l'avis intermédiaire n° 271 du Conseil supérieur pour la prévention et la protection au travail. Le ministre est conscient des problèmes à ce sujet. Les partenaires sociaux sont en train de se concerter sur une nouvelle proposition afin de rendre plus attrayante la fonction de médecin du travail. Le ministre attend leur avis définitif fin juin.

Concernant les questions de M. Moons et Mme Schlitz sur l'introduction de mesures visant à responsabiliser les

responsabiliseringsmaatregelen voor de werknemers (namelijk sancties bij het niet opdagen op de consultatie bij de adviserend arts) en de werkgevers (namelijk de 30) % van de ziekte-uitkeringen tijdens de tweede en derde maand arbeidsongeschiktheid) dient de minister te verwijzen naar de minister van sociale zaken, die bevoegd is voor deze materie.

In geval van arbeidsongeschiktheid is het herstel primordiaal. Iedereen wordt de tijd gegeven om te genezen. Een professionele herinschakeling kan alleen slagen als de werknemer bereid is zich ervoor in te zetten. De minister zal de trajecten aanpassen zodat hierbij begeleiding op maat wordt voorzien.

Gezien het belang van samenwerking voor een correcte begeleiding zullen dus bijkomende responsabiliserende maatregelen worden genomen voor werknemers.

Werkgevers die geen kmo zijn, zullen eveneens verplicht worden om gedurende de eerste twee maanden van de arbeidsongeschiktheid van hun werknemers tussen 18 en 54 jaar, bij te dragen ten belope van 30 % van de uitkering. Voor hen vervangt dit de huidige sancties die worden opgelegd aan bedrijven met een relatief hoog aantal langdurig zieke werknemers.

De responsabilisering van werkgevers betekent niet dat zij aan hun lot zullen worden overgelaten. Naast het in acht nemen van de kenmerken van het bedrijf zullen trajecten voor werkhervatting worden geoptimaliseerd, zodat de werkgever en de preventiearts over de nodige instrumenten beschikken om, waar mogelijk, de re-integratie van de werknemer te vergemakkelijken.

In plaats van de huidige verplichte wachttijd van drie maanden zal het voor werkgevers mogelijk zijn om, met het akkoord van de werknemer, vanaf de eerste ziekte dag een formeel of informeel re-integratieproces op te starten.

De re-integratietrajecten via de werkgever worden hervormd om ook mogelijkheden tot tewerkstelling bij andere werkgevers in te sluiten. Dankzij een versterkte samenwerking tussen de regionale diensten voor tewerkstelling en de preventiediensten, en een gemeenschappelijk invaliditeitsdossier waartoe alle betrokken partijen (mutualiteit, arbeidsgeneesheer, behandelend arts enzovoort) toegang hebben, krijgen de arbeidsgeneesheer en de preventiedienst meer mogelijkheden om een actief re-integratiebeleid te voeren.

Het is in het belang van de werkgever om de nadruk te leggen op preventie en re-integratie. Langdurig ziekteverzuim leidt immers tot een verlies van kennis binnen

travailleurs (sanctions en cas de non-présentation à une consultation chez le médecin-conseil) et les employeurs (30 % d'indemnités de maladie pendant les deuxième et troisième mois d'incapacité de travail), le ministre indique qu'il doit renvoyer M. Moons et Mme Schlitz au ministre des affaires sociales, qui est compétent en la matière.

En cas d'incapacité de travail, la guérison est primordiale. Il convient de donner à chacun le temps de surmonter sa maladie. Une réinsertion professionnelle n'a de chance de réussir que si le travailleur est prêt à s'y engager. Le ministre adaptera les trajets afin de prévoir un accompagnement sur mesure.

Compte tenu de l'importance de la coopération pour arriver à une orientation correcte, des mesures supplémentaires de responsabilisation seront prises pour les travailleurs salariés.

Les employeurs qui ne sont pas des PME seront aussi amenés à contribuer à concurrence de 30 % de l'indemnité pendant les deux premiers mois de l'incapacité de leurs travailleurs âgés de 18 à 54 ans. Pour eux, cela remplace les sanctions actuelles prononcées à l'égard des entreprises comptabilisant un nombre relativement élevé de travailleurs malades de longue durée.

La responsabilisation des employeurs ne signifie pas que les employeurs seront laissés à leur sort. En plus de prendre en considération les caractéristiques de l'entreprise, les trajets de retour au travail seront optimisés afin que l'employeur et le médecin de prévention disposent des outils nécessaires pour faciliter, lorsque c'est possible, la réinsertion du travailleur.

Au lieu de la période d'attente obligatoire actuelle de 3 mois, il sera possible pour les employeurs d'entamer un processus formel ou informel de réintégration au travail dès le premier jour de maladie de leur employé moyennant l'accord de ce dernier.

Les parcours de réintégration par le biais de l'employeur font l'objet d'une réforme pour y inclure aussi des possibilités d'emploi auprès d'autres employeurs. Grâce à une coopération renforcée entre les services régionaux pour l'emploi et les services de prévention et à un dossier d'invalidité commun auquel toutes les parties concernées (mutualité, médecin du travail, médecin traitant, ...) ont accès, le médecin du travail et le service de prévention ont davantage de possibilités pour mener une politique active de réintégration.

Il est dans l'intérêt de l'employeur de mettre l'accent sur la prévention et la réinsertion. L'absentéisme de longue durée entraîne une perte de connaissances dans

het bedrijf, een gebrek aan continuïteit en een verhoogde werkdruk voor collega's.

Binnen zijn beleidsdomein zal de minister bijdragen aan de uitvoering van het globale plan voor de preventie en re-integratie van langdurig zieken. Door te voorkomen dat werknemers ziek worden, en sterker in te zetten op re-integratie bij arbeidsongeschiktheid, zorgt de regering er niet alleen voor dat werknemers blijven deelnemen aan de samenleving, maar ook dat de financiering van de sociale zekerheid niet verzwakt.

De Welzijnswet en de Codex over het Welzijn op het Werk vormen in hoofdzaak de Belgische vertaling van de Europese richtlijnen inzake veiligheid en gezondheid op het werk: het gaat hierbij om de kaderrichtlijn inzake veiligheid en gezondheid en 32 thematische richtlijnen, o.a. inzake de bescherming tegen blootstelling aan kankerverwekkende, fysische en biologische agentia, het gebruik van arbeidsmiddelen en persoonlijke beschermingsmiddelen, de veiligheid en gezondheid op de arbeidsplaats, de bescherming van jongeren, zwangere werkneemsters, enz.

De risicoanalyse (op 3 niveaus) is de basis van deze wetgeving, en bovendien het uitgangspunt van alle regelgeving inzake veiligheid en gezondheid op Europees niveau: een werkgever moet immers de risico's kennen die in zijn onderneming aanwezig zijn, opdat hij de nodige preventiemaatregelen zou kunnen nemen om deze risico's te voorkomen of te beperken. De werkgever is immers de enige die zeggenschap heeft over de werkomgeving, en die op basis van zijn werkgeversgezag kan bepalen op welke manier en met welke middelen en bescherming werknemers werken, ook als dat werk in gevaarlijke of ongezonde omstandigheden gebeurt.

Niet alle regels in de codex moeten dus door alle werkgevers worden toegepast: op basis van de risicoanalyse weet de werkgever welke onderdelen van de codex voor hem van toepassing zijn:

— zo zal een asbestverwijderaar uiteraard alle regels i.v.m. blootstelling aan asbest moeten toepassen, wat niet geldt voor een bakker;

— als men jongeren of stagiairs tewerkstelt, geldt een bijkomende aandacht voor hun opleiding en begeleiding op de werkvloer, omdat ze door hun gebrek aan ervaring meer kans hebben op arbeidsongevallen.

Heel wat van de regels in de codex komen in feite neer op het gezonde verstand van een goede werkgever: doch,

l'entreprise, un manque de continuité et une augmentation de la charge de travail pour les collègues.

Le ministre contribuera dans le cadre de son domaine politique à la mise en œuvre du plan global pour la prévention et la réintégration des malades de longue durée. En effet, en évitant que les travailleurs salariés tombent malades et en misant plus fortement sur la réintégration en cas d'incapacité de travail, le gouvernement assure que les travailleurs participent à la société, mais aussi que le financement de la sécurité sociale ne soit pas affaibli.

La loi sur le bien-être et le Code du bien-être au travail traduisent essentiellement, en droit belge, les directives européennes sur la sécurité et la santé au travail: il s'agit de la directive-cadre sur la sécurité et la santé et de trente-deux directives thématiques, notamment sur la protection contre l'exposition à des agents cancérogènes, physiques et biologiques, l'utilisation d'équipements de travail et d'équipements de protection individuelle, la sécurité et la santé sur le lieu de travail, la protection des jeunes, la protection des travailleuses enceintes, etc.

L'analyse des risques (à trois niveaux) est à la base de cette législation, et elle constitue d'ailleurs le point de départ de toutes les réglementations concernant la sécurité et la santé au niveau européen: tout employeur doit connaître les risques présents dans son entreprise, afin de pouvoir prendre les mesures préventives nécessaires pour éviter ou limiter ces risques. En effet, l'employeur est le seul à avoir le contrôle de l'environnement de travail et à pouvoir déterminer, en vertu de son pouvoir patronal, la manière et les moyens de protection des travailleurs, même lorsque le travail a lieu dans des conditions dangereuses ou insalubres.

Tous les employeurs ne sont donc pas tenus d'appliquer l'ensemble des règles du code. L'analyse des risques permet à l'employeur de savoir quelles parties du code s'appliquent à sa situation:

— par exemple, un désamianteur devra bien sûr appliquer toutes les règles relatives à l'exposition à l'amiante, mais ce ne sera pas le cas d'un boulanger;

— si des jeunes ou des stagiaires sont employés, une attention complémentaire devra être accordée à leur formation et à leur accompagnement sur le lieu de travail, car leur manque d'expérience augmente le risque d'accidents du travail.

Beaucoup de règles du code font, en fait, appel bon sens de l'employeur. Cependant, si les règles ne sont pas

als de regels niet duidelijk zijn over de verplichtingen van de werkgever, dan kunnen malafide ondernemingen ook niet gestraft worden.

De administratieve verplichtingen die hiermee kunnen samenhangen (bijvoorbeeld om aan te tonen dat men wel degelijk de risicoanalyse heeft gedaan) kunnen inderdaad voor kmo's zwaarder wegen dan voor grote werkgevers.

Het is daarom vooral van belang om kmo's beter te ondersteunen bij het welzijnsbeleid: net daarom werden de externe preventiediensten in het leven geroepen.

Bovendien ontwikkelt de FOD Werkgelegenheid ook heel wat tools en hulpmiddelen om vooral kleinere werkgevers te ondersteunen, zoals de sectorale online interactieve risicoanalyses.

Dit gezegd zijnde, zal de minister onderzoeken op welke manier bepaalde administratieve verplichtingen kunnen worden afgebouwd, afgeschaft of vereenvoudigd.

Met betrekking tot de vragen van mevrouw Schlitz en de heer Moons over de mogelijkheid om een ziekte­dag op te nemen zonder medisch attest wijst de minister erop dat de huidige regelgeving bepaalt dat werknemers drie keer per kalenderjaar vrijgesteld zijn van de verplichting hun werkgever een medisch attest te bezorgen voor de eerste dag arbeidsongeschiktheid.

Bedrijven met minder dan 50 werknemers kunnen van deze vrijstelling afwijken door middel van een collectieve arbeidsovereenkomst of arbeidsreglement.

De afschaffing van dit attest voor zeer kortdurende ziekten heeft inderdaad geleid tot een toename van frequent ziekteverzuim in ondernemingen met meer dan 50 werknemers.

Verschillende onderzoeken bevestigen dit en een Medex-studie toont dat verband inmiddels ook aan voor alle werknemers in de federale openbare sector.

Het regeerakkoord bepaalt dat deze afwijking zal worden beperkt tot twee keer per jaar, als onderdeel van een beleid om absentisme tegen te gaan.

Met deze maatregel zoekt de regering naar een evenwicht tussen de rechten en plichten van werknemers en werkgevers enerzijds en het voornemen van de regering om de administratieve last voor artsen te beperken anderzijds.

claires à l'égard des obligations de l'employeur, les entreprises malhonnêtes ne peuvent pas être sanctionnées.

Les obligations administratives qui peuvent y être associées (par exemple l'obligation de démontrer qu'une analyse de risques a bien été réalisée) peuvent en effet peser plus lourdement sur les PME que sur les grandes entreprises.

Il importe donc surtout de mieux accompagner les PME en matière de politique de bien-être: c'est précisément pour cette raison que les services externes de prévention ont été créés.

Par ailleurs, le Service public fédéral Emploi développe un grand nombre d'outils et de moyens pour soutenir, en particulier, les petits employeurs. Il s'agit par exemple des analyses de risques interactives sectorielles en ligne.

Cela dit, le ministre examinera la question de savoir comment certaines obligations administratives pourraient être réduites, supprimées ou simplifiées.

Concernant les questions de Mme Schlitz et de M. Moons relatives à la possibilité de prendre un jour de maladie sans certificat médical, le ministre rappelle que la réglementation actuelle prévoit en effet que les travailleurs sont exemptés de l'obligation de présenter un certificat médical à leur employeur trois fois par année civile pour le premier jour d'incapacité de travail.

Les entreprises occupant moins de 50 travailleurs peuvent déroger à cette exemption par le biais d'une convention collective de travail ou du règlement de travail.

La suppression de ce certificat pour les maladies de très courte durée a bien entraîné une augmentation de l'absentéisme fréquent dans les entreprises de plus de 50 travailleurs.

Plusieurs études le confirment et la corrélation est désormais établie pour l'ensemble des travailleurs du secteur public fédéral dans une étude du Medex.

L'accord de gouvernement prévoit que, dans le cadre d'une politique de lutte contre l'absentéisme, cette dérogation sera limitée à deux fois par an.

Par cette mesure, le gouvernement trouve un équilibre entre d'une part, les droits et les obligations du travailleur salarié et de l'employeur et d'autre part, la volonté du gouvernement de limiter la charge administrative pour les médecins.

Aangezien er geen sprake is van het afschaffen van deze afwijking maar van het beperken ervan tot twee dagen, zal de extra administratieve last voor huisartsen dus beperkt blijven.

Thema 3: een inclusieve arbeidsmarkt

Afstand tot de arbeidsmarkt

Met betrekking tot de vraag van mevrouw Hansez over de afstand tot de arbeidsmarkt benadrukt de minister dat dit voor België een belangrijke economische en sociale kwestie is.

Die realiteit maakt dat de federale regering de arbeidsparticipatie zal moeten stimuleren.

Ten eerste is de activering van oudere werknemers cruciaal. De werkgelegenheidsgraad van 55-64-jarigen in België blijft inderdaad onder het Europese gemiddelde: 60 % in België tegenover 68 % in de EU (Eurostat, 2024). Ondernemingen zijn terughoudend om oudere werknemers in dienst te nemen vanwege hogere loonkosten en vooroordelen over productiviteit. Een bepaald aantal werknemers gaat aan het einde van hun loopbaan met vervroegd pensioen en keert niet terug op de arbeidsmarkt.

Vervolgens is ook de strijd tegen de uitsluiting van werknemers zonder kwalificaties een grote uitdaging. De werkzaamheidsgraad voor mensen zonder diploma secundair onderwijs is 47 %, tegenover 79 % voor mensen met een diploma hoger onderwijs (Statbel, 2024). Zij worden als eerste getroffen door automatisering en economische crises.

Ten slotte is de integratie van werknemers met een migratieachtergrond een belangrijk vraagstuk. De werkzaamheidsgraad bij niet-Europese werknemers blijkt immers lager te zijn. De werkgelegenheidsgraad voor mensen die buiten de EU geboren zijn, bedraagt 58 %, tegenover 74 % voor autochtone Belgen (Eurostat, 2024).

Naast die vraagstukken komt het aan op een alomvatende aanpak om de inactiviteitsgraad te verminderen. De regering zal een hervorming van de werkloosheidsuitkeringen doorvoeren, met een snellere activering van werkzoekenden, en zal streven naar meer samenwerking met de gewesten, die bevoegd zijn voor het werkgelegenheidsbeleid.

Het is zaak pragmatisch en vastberaden te werk te gaan en te komen met oplossingen die zijn afgestemd op de realiteit van de arbeidsmarkt en de behoeften van de ondernemingen.

Puisqu'il n'est pas question de supprimer cette dérogation mais de la limiter à deux jours, la charge administrative supplémentaire pour les médecins généralistes restera donc limitée.

Thème 3: un marché du travail inclusif

L'éloignement du marché du travail

Concernant la question de Mme Hansez relative à l'éloignement du marché du travail, le ministre souligne qu'il s'agit d'un enjeu économique et social majeur pour la Belgique.

Face à cette réalité, le gouvernement fédéral devra dynamiser la participation au marché du travail.

D'abord, l'activation des travailleurs âgés est un enjeu crucial. En effet, le taux d'emploi des 55-64 ans en Belgique reste inférieur à la moyenne européenne: 60 % en Belgique contre 68 % dans l'UE (Eurostat, 2024). Les entreprises hésitent à embaucher des travailleurs plus âgés en raison de coûts salariaux plus élevés et de préjugés sur la productivité. Un certain nombre de travailleurs en fin de carrière passent par des dispositifs de prépension et ne reviennent pas sur le marché du travail.

Ensuite, la lutte contre l'exclusion des travailleurs sans diplôme est également un défi majeur. Le taux d'emploi des personnes sans diplôme secondaire est de 47 %, contre 79 % pour celles ayant un diplôme du supérieur (Statbel, 2024). Ce sont les premiers touchés par l'automatisation et les crises économiques.

Enfin, l'intégration des travailleurs issus de l'immigration est une question importante. On constate en effet un taux d'emploi plus faible pour les travailleurs non européens. Le taux d'emploi des personnes nées hors de l'UE est de 58 %, contre 74 % pour les Belges d'origine (Eurostat, 2024).

Parallèlement à ces questions, il convient d'avoir une approche globale pour réduire le taux d'inactivité. Ainsi, le gouvernement va mettre en œuvre une réforme des allocations de chômage, avec une activation plus rapide des demandeurs d'emploi et travaillera pour une plus grande coopération accrue avec les Régions, qui sont compétentes en matière de politique de l'emploi.

Il convient d'avancer avec pragmatisme et détermination, en mettant en place des solutions adaptées aux réalités du marché du travail et aux besoins des entreprises.

Gendergelijkheid

De minister benadrukt dat gelijkheid tussen vrouwen en mannen op de arbeidsmarkt een prioriteit voor deze regering is.

Volgens het Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen bedraagt de brutoloonkloof tussen mannen en vrouwen in België in 2023 nog steeds 5 %, en volgens Eurostat loopt het gecorrigeerde loonverschil in voltijdsequivalenten zelfs op tot 20 %. Bovendien zijn vrouwen oververtegenwoordigd in deeltijdwerk.

Daarnaast blijkt uit cijfers van de Nationale Bank van België dat de werkgelegenheidsgraad van vrouwen in 2023 67,2 % bedroeg, tegenover 77,3 % voor mannen – een niet langer aanvaardbaar verschil van 10 procentpunt.

Als liberaal is de minister er ten stelligste van overtuigd dat collectieve welvaart enkel mogelijk is wanneer elke burger — vrouw of man — eerlijke kansen krijgt om bij te dragen, succesvol te zijn en zich professioneel te ontplooiën.

De minister is er zich van bewust dat vrouwen nog steeds geconfronteerd worden met hardnekkige ongelijkheden: loonverschillen, moeilijkere toegang tot leidinggevende functies, ondervertegenwoordiging in zogenoemde “toekomstberoepen” en een onevenredige impact van gezinsverloven op hun loopbanen. Het arizonaregeerakkoord bevat verschillende sterke engagementen om daar iets aan te doen.

De instrumenten voor loontransparantie dienen te worden versterkt, in lijn met de recente Europese aanbevelingen. Zoals bepaald in het regeerakkoord: “We maken het voldoende lonend om aan het werk te gaan en versterken de band tussen de effectief gewerkte periodes en betaalde bijdragen en de opbouw van sociale rechten inzake werkloosheid, ziekte-uitkering, pensioen, ...” (Regeerakkoord, blz. 18).

De regering zet zich ook in voor een meer inclusieve en flexibele arbeidsmarkt, onder meer via de invoering van een gezinskrediet, dat alle vormen van ouderschap ondersteunt: “Elke ouder moet kunnen zorgen voor zijn of haar kind. [...] Het gezinskrediet harmoniseert de verlofrechten ongeacht het statuut: werknemer, zelfstandige of ambtenaar.” (Regeerakkoord, blz. 20).

Dit beantwoordt aan een realiteit: vrouwen nemen gemiddeld nog steeds een groter deel van de gezinsverantwoordelijkheden op zich, wat hun professionele doorgroeikansen belemmert. De minister wil hun moderne

Égalité homme/femme

Le ministre souligne que l'égalité entre les femmes et les hommes sur le marché du travail est une priorité pour le gouvernement.

Selon l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, l'écart salarial brut entre les hommes et les femmes en Belgique est encore de 5 % en 2023 (et jusqu'à 20 % en écart salarial corrigé en équivalents temps plein selon eurostat). De plus, les femmes sont surreprésentées dans les contrats à temps partiel.

Par ailleurs, selon les données de la Banque Nationale de Belgique, le taux d'emploi des femmes en 2023 était de 67,2 %, contre 77,3 % pour les hommes – un écart de 10 points qui ne peut plus durer.

En tant que libéral, le ministre se dit profondément convaincu que la prospérité collective ne peut être atteinte que si chaque citoyenne et chaque citoyen a une chance équitable de contribuer, de réussir et de s'épanouir dans le monde professionnel.

Le ministre a conscience que les femmes restent confrontées à des inégalités persistantes: écart salarial, accès plus difficile à certaines fonctions de direction, sous-représentation dans les métiers dits “d'avenir”, et impact disproportionné des congés familiaux sur leurs carrières. L'accord de gouvernement Arizona contient plusieurs engagements forts pour y remédier.

Il convient de renforcer les outils de transparence salariale, en ligne avec les récentes recommandations européennes. Comme l'indique l'accord: “Nous rendons le travail suffisamment rémunérateur et renforçons le lien entre les périodes effectivement travaillées et les cotisations versées et la constitution de droits sociaux en matière de chômage, d'indemnités de maladie, de pensions, etc.” (p. 18 de l'accord de gouvernement).

Le gouvernement s'engage également pour un marché du travail plus inclusif et flexible, en particulier via la mise en place d'un crédit familial, qui vise à soutenir toutes les formes de parentalité: “Chaque parent doit pouvoir s'occuper de son enfant. [...] Le crédit familial harmonise les droits de congé quel que soit le statut: salarié, indépendant ou fonctionnaire” (p. 20 de l'accord de gouvernement).

Cela répond à une réalité: les femmes assument encore, en moyenne, une plus grande part des responsabilités familiales, ce qui freine leur progression professionnelle. Le ministre veut leur offrir des outils

instrumenten bieden om werk en privéleven te combineren, zonder in te boeten op ambitie of inkomen.

Als liberalen gelooft de minister in de autonomie van het individu en in het waarderen van verdienste, ongeacht het geslacht. Daarom wordt een lans gebroken voor beleidsmaatregelen die structurele obstakels wegwerken die vrouwen nog te vaak tegenhouden in hun professionele vooruitgang.

De verbintenis van de regering is duidelijk: een eerlijkere, dynamischere en menselijkere arbeidsmarkt. Dat komt niet alleen vrouwen ten goede, maar de hele economie. Gelijkheid is een motor van welvaart.

Deeltijds werk – Precariteit van vrouwen – Genderdiscriminatie

De minister onderstreept dat deze vraagstukken aan een fundamenteel thema raken: de reële gelijkheid tussen vrouwen en mannen op onze arbeidsmarkt, met name in de context van deeltijds werk, waar genderongelijkheden nog steeds sterk aanwezig zijn.

In België werkt bijna 45 % van de vrouwelijke loontrekkenden deeltijds, tegenover ongeveer 11 % van de mannen (Statbel, 2023). Een aanzienlijk deel van deze deeltijdse banen is onvrijwillig, omwille van het gebrek aan opvangmogelijkheden, rigide werkroosters of een tekort aan voltijdse alternatieven.

Deze gefragmenteerde werkvormen hebben structurele gevolgen:

- cumulatief loonverlies over de loopbaan;
- verzwakking van de sociale rechten (pensioen, werkloosheid, ziekte);
- groter risico op precariteit en economische afhankelijkheid.

Engagement van de regering: beschermen zonder vast te zetten.

De minister wil niet langer dat deeltijds werk een valkuil is, vooral voor vrouwen.

De regering wil van deeltijds werk geen doodlopende straat maken, maar een springplank. Daarom voorziet de regering in:

- toegang tot het individueel opleidingsrecht, ook voor deeltijdwerkers;

modernes pour concilier emploi et vie personnelle, sans compromis sur leurs ambitions ou leurs revenus.

Comme libéral, le ministre croit dans l'autonomie des individus et dans la valorisation du mérite, quel que soit le genre. C'est pourquoi il défend des politiques qui réduisent les obstacles structurels qui freinent encore trop souvent la progression des femmes dans le monde du travail.

L'engagement du gouvernement est clair: un marché du travail plus équitable, plus dynamique et plus humain. Cela profite non seulement aux femmes, mais à l'économie tout entière. L'égalité est un moteur de prospérité.

Temps partiel – Précarité des femmes – Discrimination de genre

Le ministre souligne que ces thématiques touchent à un enjeu essentiel: celui de l'égalité réelle entre les femmes et les hommes sur le marché du travail, notamment dans le contexte du travail à temps partiel, où les inégalités genrées restent fortement présentes.

En Belgique, près de 45 % des femmes salariées travaillent à temps partiel, contre environ 11 % des hommes (Statbel, 2023). Une part significative de ces emplois à temps partiel sont involontaires: contraintes par l'absence de solutions de garde, la rigidité des horaires ou encore le manque d'alternatives à temps plein.

Ces formes d'emploi fragmentées ont des conséquences structurelles:

- un manque à gagner salarial cumulé sur la carrière;
- une fragilisation des droits sociaux (pension, chômage, maladie);
- une exposition accrue à la précarité et à la dépendance économique.

L'engagement du gouvernement: sécuriser sans enfermer.

Le ministre refuse que le temps partiel soit un piège, en particulier pour les femmes.

Le gouvernement souhaite que le travail à temps partiel ne soit plus une impasse, mais un tremplin. C'est pourquoi le gouvernement prévoit:

- l'accès au droit individuel à la formation, y compris en temps partiel;

— gerichte fiscale maatregelen om de overstap naar voltijds werk aantrekkelijker te maken (cf. hervorming personenbelasting);

— mobiliteits- en groeistimuli, vooral voor leefloon-gerechtigden en langdurig zieken.

Gelijke kansen op de arbeidsmarkt zijn een belangrijke prioriteit voor deze regering. Discriminatie bij aanwerving blijft een zorgwekkende realiteit in België, vooral met betrekking tot land van herkomst, geslacht en handicap.

Het arizonaregeerakkoord verbindt zich tot het versterken van de strijd tegen die ongelijkheden en stelt de ontwikkeling in het vooruitzicht van “een ambitieus interfederaal actieplan ontwikkelen tegen racisme, discriminatie en onverdraagzaamheid” (Regeerakkoord, blz. 81).

Binnen dat kader wordt voorzien in concrete acties om discriminatie te bestrijden en meer diversiteit binnen de bedrijfswereld te bevorderen.

1. Versterking van het wettelijk kader en van de controle op discriminatie bij aanwerving.

2. Nauwere samenwerking met Unia en andere gespecialiseerde partners.

3. Bewustmaking en begeleiding van werkgevers.

4. Proactieve benadering om gelijke toegang tot de arbeidsmarkt te bevorderen.

De federale regering verbindt zich ertoe:

— de samenwerking met Unia en de sociale partners voort te zetten en te intensiveren;

— werkgevers te voorzien van praktische hulpmiddelen en training om eerlijke werving te garanderen;

— bedrijven bewuster te maken en te ondersteunen, zodat ze wervingsvooroordelen effectief kunnen bestrijden.

De minister wil vastberaden en pragmatisch verdergaan en een arbeidsmarkt garanderen die openstaat voor iedereen, zonder discriminatie.

— des mesures fiscales ciblées pour rendre plus attractif le passage à un temps plein (cf. réforme IPP);

— des incitants à la mobilité et à l'évolution professionnelle, notamment pour les bénéficiaires du revenu d'intégration ou les malades de longue durée.

L'égalité des chances sur le marché du travail est une priorité essentielle pour ce gouvernement. La discrimination à l'embauche reste une réalité préoccupante en Belgique, notamment en ce qui concerne l'origine nationale, le genre et le handicap.

L'accord de gouvernement Arizona s'engage à renforcer la lutte contre ces inégalités en affirmant que: “Nous allons élaborer un plan d'action interfédéral ambitieux en matière de lutte contre le racisme, la discrimination et l'intolérance” (p. 86 de l'accord de gouvernement).

C'est dans ce cadre que des actions concrètes ont été mises en place pour lutter contre la discrimination et promouvoir une plus grande diversité en entreprise.

1. Renforcement du cadre légal et des contrôles en matière de discrimination à l'embauche.

2. Collaboration renforcée avec Unia et autres partenaires spécialisés.

3. Sensibilisation et accompagnement des employeurs.

4. Une approche proactive pour favoriser l'égalité d'accès au marché du travail.

Le gouvernement fédéral s'engage à:

— poursuivre et intensifier la collaboration avec Unia et les partenaires sociaux;

— offrir des outils concrets et des formations aux employeurs, pour garantir l'équité des recrutements;

— accroître la sensibilisation et l'accompagnement des entreprises, pour leur permettre de lutter efficacement contre les biais en recrutement.

Le ministre souhaite avancer avec détermination et pragmatisme, en garantissant un marché du travail ouvert à toutes et à tous, sans discrimination.

Thema 4 – Competitief loon

Loonnorm – Vrijheid van onderhandeling – Hervorming wet 1996

Aangaande vragen over de loonnorm benadrukt de minister dat dit vraagstuk van invloed is op het essentiële evenwicht tussen de economische concurrentiekracht van ons land en de onderhandelingsvrijheid van de sociale partners, een hoeksteen van ons sociale model.

België kent al decennialang een systeem van bindende loonnorm, die de loonevolutie boven op de automatische indexering begrenst. Dit kader is bedoeld om ervoor te zorgen dat de loonkosten niet sneller stijgen dan die van de buurlanden, om zo 's lands concurrentiepositie te behouden.

Het regeerakkoord benadrukt bovendien het belang van de sociale partners in alle hervormingen rond arbeidsmarkt en concurrentievermogen:

“De bijdrage van de sociale partners is essentieel op deze domeinen: hun kennis en inzichten zijn cruciaal om ervoor te zorgen dat de hervormingen aansluiten bij de realiteit op het terrein.” (Regeerakkoord, blz. 14).

Als liberaal onderstreept de minister dat het sociaal overleg een centrale hefboom blijft om de loonontwikkeling op evenwichtige wijze aan te sturen. Sectorale dialoog, onderhandelingsruimte op ondernemingsniveau en rekening houden met lokale economische realiteiten vormen de fundamenteën van onze aanpak.

Een veeleisende economische context

De OESO en de Nationale Bank van België herinnerden er recent aan dat België nog steeds met hoge loonkosten kampt, vooral in vergelijking met Duitsland en Nederland. Volgens Eurostat (2023) bedraagt de gemiddelde loonkostprijs per uur in België 44,1 euro, tegenover 38,5 euro in Duitsland en 36,6 euro in Nederland.

Dat rechtvaardigt het behoud van een referentiesysteem zoals de loonnorm binnen een sterk concurrerend Europees kader. Maar dat mag de autonomie van de sociale partners niet verstikken, noch de waardering van arbeid en vaardigheden in de weg staan.

Een open en evenwichtige hervorming

In de geest van het regeerakkoord is de minister voorstander van een modernisering van de loonnorm:

Thème 4 – Salaire compétitif

Norme salariale – Liberté de négocier – Réforme loi 1996

Concernant les questions relatives à la norme salariale, le ministre souligne qu'il s'agit d'une question qui touche à l'équilibre essentiel entre la compétitivité économique de notre pays et la liberté de négociation entre partenaires sociaux, pierre angulaire de notre modèle social.

La Belgique connaît depuis plusieurs décennies un système de norme salariale contraignante, qui encadre la progression des salaires au-delà de l'indexation automatique. Ce cadre a pour but de garantir que les coûts salariaux n'évoluent pas plus vite que ceux de nos voisins commerciaux, pour préserver notre compétitivité.

Plus encore, l'accord souligne l'importance du rôle des partenaires sociaux dans toutes les réformes liées au marché du travail et à la compétitivité:

“La contribution des partenaires sociaux est essentielle dans ces domaines: leurs connaissances et perspectives sont cruciales pour garantir que les réformes correspondent à la réalité sur le terrain” (p. 14 de l'accord de gouvernement).

En tant que ministre libéral, le ministre tient à souligner que la concertation sociale reste un levier central pour piloter l'évolution des salaires de manière équilibrée. Le dialogue sectoriel, la marge pour les négociations au niveau des entreprises et la prise en compte des spécificités économiques locales sont des piliers de notre approche.

Un contexte économique exigeant

L'OCDE et la Banque Nationale de Belgique ont récemment rappelé que la Belgique reste confrontée à des coûts salariaux élevés, notamment en comparaison avec l'Allemagne et les Pays-Bas. Selon Eurostat (2023), le coût horaire moyen en Belgique s'élève à 44,1 euros, contre 38,5 euros en Allemagne et 36,6 euros aux Pays-Bas.

Cela justifie, dans un cadre européen très compétitif, le maintien d'un outil de référence comme la norme salariale. Mais cet outil ne doit pas brider l'autonomie des partenaires sociaux, ni empêcher la valorisation du travail et des compétences.

Une réforme ouverte et équilibrée

Dans l'esprit de l'accord de gouvernement, le ministre est favorable à ce que la norme salariale soit modernisée:

— met meer transparantie bij het vastleggen van de maximale marge;

— met behoud van reële onderhandelingsruimte op sectoraal en interprofessioneel niveau;

— met correctiemechanismen die rekening houden met economische schommelingen (zoals inflatie of productiviteitswinst).

Zulke aanpassingen kunnen de legitimiteit van het huidige kader versterken en opnieuw zorgen voor een duurzaam vertrouwensklimaat tussen de sociale partners, zonder af te wijken van de noodzakelijke concurrentiekracht.

Als liberaal komt de minister op voor een visie waarin contractuele vrijheid en verantwoordelijkheid van de sociale actoren centraal staan. Die vrijheid moet evenwel gepaard gaan met transparantie, sociale bescherming en ondersteuning van het concurrentievermogen.

Het doel van de regering is duidelijk: een duurzaam stijging van de koopkracht en tegelijkertijd het concurrentievermogen van de ondernemingen versterken.

Er is behoefte aan een loonvorming die de vrijheid van de sociale partners respecteert en het tegelijkertijd voor de bedrijven mogelijk maakt om te investeren, aan te werven en duurzaam te groeien. Het arizonaregeerakkoord sluit geen enkele piste uit, maar opent een realistisch, evenwichtig en gedragen hervormingskader. Het sociaal overleg moet voor die aanstaande hervorming de nodige voedingsbodem bieden.

De minister verbindt zich ertoe dat evenwicht te verdedigen, want het is tegelijk rechtvaardig voor de werknemers en essentieel voor de Belgische economie.

De beweringen van mevrouw Moscufo als zou deze regering niets voor de werkenden doen, wijst de minister van de hand.

Deze regering voorziet al in een tweefasige bijkomende verhoging van de minimumlonen, wat essentieel is om de laagste inkomens te versterken. Ook stelt ze een belastinghervorming in uitzicht die voor de werknemers meer geld in de buidel zal betekenen. Dat zijn dus meerdere positieve maatregelen die het inkomen van werkende mensen zullen verhogen.

Er worden toch twee maatregelen genomen die mee de concurrentiekracht van de ondernemingen zullen waarborgen, zijnde een verbetering van de werkzaamheidsgraad en een verhoging van de maaltijdcheques.

— en assurant une plus grande transparence dans la fixation de la marge maximale;

— en préservant un espace réel de négociation au niveau sectoriel et interprofessionnel;

— en intégrant des mécanismes de correction pour tenir compte des évolutions économiques conjoncturelles (inflation, gains de productivité).

Tout en restant compatibles avec les impératifs de compétitivité, ces adaptations pourraient permettre de renforcer la légitimité du cadre actuel et de rétablir un climat de confiance durable entre partenaires sociaux.

En tant que libéral, le ministre défend une vision où la liberté contractuelle et la responsabilité des acteurs sociaux sont centrales. Toutefois, cette liberté n'est pas sans cadre: elle doit être équilibrée par des mécanismes de transparence, de protection sociale et de soutien à la compétitivité.

L'objectif du gouvernement est clair: il s'agit d'augmenter durablement le pouvoir d'achat tout en renforçant la compétitivité des entreprises.

Il convient de disposer d'un système salarial qui respecte la liberté des partenaires sociaux, tout en assurant que les entreprises puissent investir, embaucher et croître durablement. L'accord de gouvernement Arizona ne ferme aucune porte, mais ouvre un cadre d'évolution réaliste, équilibré et concerté. Ce sera à la concertation sociale de nourrir la réforme à venir.

Le ministre s'engage à défendre cet équilibre car il est à la fois juste pour les travailleurs et vital pour l'économie belge.

Concernant les affirmations de Mme Moscufo sur le fait que ce gouvernement ne fera rien pour les travailleurs, le ministre considère que ces affirmations sont fausses.

Ce gouvernement prévoit déjà une augmentation supplémentaire en deux étapes des salaires minimums, ce qui est essentiel pour renforcer les revenus les plus bas. Il prévoit aussi une réforme fiscale qui va augmenter le salaire poche des travailleurs. Ce sont plusieurs mesures positives qui augmentent les revenus des gens qui travaillent.

On prend quand même deux mesures qui vont aider à garantir la compétitivité des entreprises, en améliorant le taux d'emploi et en augmentant les chèques-repas.

De verhoging van de maximale waarde van de maaltijdcheques met twee euro is een mooie maatregel omdat ze meer koopkracht betekent voor wie effectief heeft gewerkt en met name voor wie een bescheiden loon heeft.

Dit helpt werknemers om beter om te gaan met de stijgende prijzen. De maatregel is al evenzeer voordelig voor de werkgevers, aangezien wordt voorzien in een volledige aftrekbaarheid van die twee euro.

Om de werkzaamheidsgraad op te krikken is het volgens de minister raadzaam de patronale bijdragen te verlagen.

Lagere bijdragen zorgen voor lagere loonkosten voor de werkgever, wat aanzet tot het aanwerven van extra personeel of tot andere investeringen.

Bovendien kan de werkgever, dankzij die financiële ademruimte, meer investeren in de ontwikkeling van zijn onderneming, de productiviteit van zijn teams verbeteren, of profielen aanwerven die anders moeilijker toegang vinden tot de arbeidsmarkt, zoals jongeren, laaggeschoolden of mensen in beroepsomscholing.

Op de vraag van de heer Ronse over de impact van de loonnorm op de maaltijdcheques geeft de minister aan dat er nog geen enkele beslissing is genomen. De Centrale Raad voor het Bedrijfsleven heeft zijn verslag uitgebracht in februari. De maximaal beschikbare marge voor de loonkostenontwikkeling voor de periode 2025-2026 is 0 %. Er zijn gesprekken aan de gang bij de Groep van Tien. De minister wil het resultaat daarvan afwachten.

Momenteel moet een verhoging van de maaltijdcheques inderdaad worden beschouwd als kosten die onder de loonnorm vallen. Wat dit punt betreft, wacht de minister op feedback van de sociale partners.

Het regeerakkoord voorziet in een handhaving van het principe van de loonnormwet uit 2017 om ervoor te zorgen dat de competitiviteit van de ondernemingen op termijn gewaarborgd blijft. De minister vraagt de sociale partners om tegen 31 december 2026 een advies voor te bereiden over de hervorming van de loonwet en van het systeem van de automatische indexering. In dit kader zullen zij voldoende aandacht moeten besteden aan de competitiviteit van onze ondernemers en aan de koopkracht van de werknemers. De minister zal vragen een nieuw referentiepunt te onderzoeken dat rekening houdt met een bredere definitie van de loonkosten en ook met de historisch opgebouwde handicap.

L'augmentation de la valeur maximale de deux euros des chèques-repas est une belle mesure car elle améliore le pouvoir d'achat des travailleurs qui ont vraiment travaillé, en particulier ceux ayant des salaires modestes.

Cela permet aux employés de mieux faire face à l'augmentation des prix. En plus, cette mesure bénéficie également aux employeurs, car on a prévu une déductibilité totale pour les deux euros.

Pour augmenter le taux d'emploi, le ministre considère qu'une baisse des cotisations patronales est souhaitable.

En réduisant ces cotisations, l'employeur bénéficie d'une diminution de ses coûts salariaux, ce qui l'encourage à recruter davantage de travailleurs ou d'investir ailleurs.

De plus, en allégeant cette pression financière, il peut investir davantage dans le développement de son entreprise, améliorer la productivité de ses équipes ou même embaucher des profils qui autrement seraient difficiles à intégrer, comme les jeunes, les travailleurs peu qualifiés ou les personnes en reconversion professionnelle.

Concernant la question de M. Ronse relative à l'impact de la norme salariale sur les chèques-repas, le ministre indique qu'aucune décision n'est encore prise. Le Conseil Central de l'Économie a remis son rapport courant du mois de février. La marge maximale disponible pour l'évolution du coût salarial pour la période 2025-2026 est de 0 %. Des discussions sont en cours au sein du Groupe des dix. Le ministre souhaite attendre le résultat de leurs discussions.

Il est exact qu'à l'heure actuelle, une augmentation des chèques-repas doit être considérée comme un coût tombant sous la norme salariale. Sur ce point, le ministre attend un retour des partenaires sociaux.

L'accord du gouvernement prévoit de maintenir le principe de la loi sur la norme salariale de 2017 afin que la compétitivité des entreprises soit garantie à terme. Le ministre demande aux partenaires sociaux de préparer un avis sur la réforme de la loi sur les salaires et du système d'indexation automatique pour le 31 décembre 2026. Dans ce cadre, ils devront accorder une attention suffisante à la compétitivité de nos entrepreneurs et au pouvoir d'achat des travailleurs. Le ministre demandera d'examiner un nouveau point de référence qui tienne compte d'une définition plus large des coûts salariaux et prenne également en considération le handicap historiquement accumulé.

In antwoord op de vraag van de heer Van Quickenborne over de maaltijdcheques en de ecocheques geeft de minister aan dat, wat de maaltijdcheques betreft, het regeerakkoord de sociale partners de opdracht geeft om de maximale bijdrage voor maaltijdcheques te verhogen: twee verhogingen van 2 euro. De aftrekbaarheid van de kosten voor de werkgever zal overeenkomstig worden verhoogd.

Deze eerste fase wordt momenteel besproken binnen de regering.

Met deze maatregel hoopt de minister de koopkracht van de werknemers te vergroten. Door deze verhoging fiscaal volledig aftrekbaar te maken, blijven de kosten voor de werkgevers beperkt.

Het regeerakkoord voorziet erin dat de andere bestaande cheques (ecocheques, cultuurcheques enzovoort) gaandeweg worden uitgedoofd in samenspraak met de sociale partners, teneinde het aantal soorten cheques te reduceren en de koopkracht te behouden.

In antwoord op de vraag van mevrouw Vanrobaeys benadrukt de minister dat de dienstenchequesector essentieel is voor de Belgische economie. Hij vertegenwoordigt bijna 150.000 jobs, waarvan een meerderheid voor vrouwen.

Elke dag helpen deze werkneemsters en werknemers de levenskwaliteit van veel gezinnen te verbeteren, terwijl ze werken in een sector waar de arbeidsomstandigheden soms moeilijk zijn en de lonen laag.

De minister is zich bewust van de bezorgdheden die werden geformuleerd over het gebrek aan een akkoord over de verhoging van de lonen, terwijl Vlaanderen de overheidsbijdrage heeft verhoogd met 1 euro per dienstencheque vanaf januari 2024, met de belofte dat deze verhoging de werknemers rechtstreeks ten goede zou komen.

De minister beklemtoont dat de onderhandelingen nog aan de gang zijn in de betrokken paritaire comités.

De federale regering kan niet rechtstreeks ingrijpen in de loonvorming, die onder de bevoegdheid valt van de paritaire comités en van de collectieve overeenkomsten tussen vakbonden en werkgevers. Het is belangrijk de sociale dialoog te respecteren.

Bij de administratie van de minister staan de voorzitters van de paritaire comités steeds ter beschikking van de partijen om het sociaal overleg te faciliteren.

Pour répondre au député Van Quickenborne sur les chèques-repas et les éco-chèques, le ministre indique qu'au niveau des chèques-repas, l'accord de gouvernement donne comme mission aux partenaires sociaux d'augmenter la contribution maximale des chèques-repas: deux augmentations de 2 euros. La déductibilité du coût pour l'employeur sera augmentée en conséquence.

Cette première étape est actuellement discutée au sein du gouvernement.

Par cette mesure, le ministre souhaite ainsi augmenter le pouvoir d'achat des travailleurs. En rendant cette augmentation entièrement déductible fiscalement, le coût pour les employeurs reste limité.

L'accord de gouvernement prévoit que les autres chèques existants (éco-chèques, chèques culture, ...) seront progressivement supprimés en concertation avec les partenaires sociaux afin de réduire le nombre de types de chèques et de préserver le pouvoir d'achat.

Pour répondre à la question de Mme Vanrobaeys, le ministre souligne que le secteur des titres-services est essentiel à l'économie belge. Il représente près de 150.000 emplois, dont une majorité occupée par des femmes.

Ces travailleuses et travailleurs contribuent quotidiennement à l'amélioration de la qualité de vie de nombreuses familles, tout en évoluant dans un secteur marqué par des conditions de travail parfois difficiles et des salaires bas.

Le ministre est conscient des préoccupations exprimées quant à l'absence d'un accord sur l'augmentation des salaires, alors que la Flandre a augmenté la contribution publique d'un euro par titre-service à partir de janvier 2024, avec la promesse que cette hausse bénéficierait directement aux travailleurs.

Le ministre souligne que les négociations sont encore en cours au sein des commissions paritaires concernées.

Le gouvernement fédéral ne peut pas intervenir directement dans la fixation des salaires qui relèvent de la compétence des commissions paritaires et des accords collectifs négociés entre syndicats et employeurs. Il est important de respecter le dialogue social.

Au sein de l'administration du ministre, les présidents des commissions paritaires sont toujours à la disposition des parties en vue de faciliter la concertation sociale.

Tot slot zal de minister, conform het regeerakkoord, erover waken dat de transparantie over het gebruik van middelen en het besluitvormingsproces inzake het sociaal overleg verbeteren.

In uitvoering van het regeerakkoord zullen er maatregelen worden genomen om een gezond evenwicht tussen werk en privéleven mogelijk te maken, zodat zorg voor kinderen en andere zorgbehoevende familieleden combineerbaar zijn met een job.

Meer concreet zal daartoe een familiekrediet worden uitgewerkt in overleg met de sociale partners; daarin zullen bepaalde zorgverloven worden gebundeld per kind.

Bij de uitwerking van dit familiekrediet zal de minister nagaan welke nieuwe of aangepaste modaliteiten nodig zijn om de opname door beide ouders te stimuleren en om dus meer maatwerk te bieden om werk en zorgtaken te combineren.

Daarnaast zal de minister bekijken welke bijkomende maatregelen de flexibiliteit voor de werknemer kunnen verhogen, zoals de flexibiliteit in de organisatie van een werkdag in functie van het schoolleven.

Thema 5 – Modernisering van het arbeidsrecht

Proefperiode

Wat betreft de vraag van mevrouw Muylle over de herinvoering van de proefperiode benadrukt de minister dat de voorbereidende teksten voor deze maatregel al door zijn diensten zijn uitgewerkt. De maatregel houdt in dat tijdens de eerste zes maanden van het arbeidscontract de opzegtermijn voor beide partijen wordt beperkt tot één week.

Het wetsontwerp zal eerstdaags ter advies worden voorgelegd aan de Nationale Arbeidsraad (NAR), die hierover binnen een termijn van twee maanden een standpunt van de sociale partners moet uitbrengen.

Activering ontslagvergoeding

Met betrekking tot de activering van de ontslagvergoeding benadrukt de minister dat dit deel uitmaakt van de jobdeal. Het regeerakkoord bevestigt de bestaande regeling, zonder hier nu reeds extra verplichtingen of voorwaarden voor uit te werken.

Conformément à l'accord de gouvernement, le ministre veillera également à améliorer la transparence concernant l'utilisation des fonds et le processus décisionnel en matière de concertation sociale.

Dans le cadre de la mise en œuvre de l'accord de gouvernement, des mesures seront prises pour permettre un équilibre sain entre travail et vie privée, de sorte que les soins aux enfants et aux autres membres de la famille ayant besoin de soins puissent être combinés avec un travail.

Plus concrètement, un crédit familial sera mis en place, en concertation avec les partenaires sociaux, dans lequel certains congés pour prendre soin seront regroupés par enfant.

Lors de l'élaboration de ce crédit familial, le ministre examinera quelles modalités nouvelles ou adaptées sont nécessaires pour stimuler la participation des deux parents et offrir ainsi davantage de possibilités de combiner travail et tâches de soins.

En outre, le ministre examinera également quelles mesures supplémentaires pourraient accroître la flexibilité pour le travailleur, comme la flexibilité dans l'organisation de la journée de travail en fonction de la vie scolaire.

Thème 5 – Modernisation du droit du travail

Période d'essai

Concernant la question de Mme Muylle relative à la réintroduction de la période d'essai, le ministre souligne que les textes préparatoires relatifs à cette mesure ont déjà été rédigés par ses services. Celle-ci prévoit que, durant les six premiers mois du contrat de travail, le délai de préavis est réduit à une semaine pour les deux parties.

Le projet de loi sera soumis au Conseil national du travail (CNT) dans les jours qui suivent, afin d'obtenir, dans un délai de deux mois, un avis des partenaires sociaux.

Activation de l'indemnité de départ

Concernant l'activation de l'indemnité de départ, le ministre souligne que cette dernière fait partie du "jobs deal". L'accord de gouvernement confirme la mesure existante, sans toutefois prévoir à ce stade d'obligations ou de conditions supplémentaires.

FLA

Het arizonaregeerakkoord voorziet expliciet in de afschaffing van de *Federal Learning Account* (FLA): “We schrappen de *federal learning account* en onderzoeken vervolgens een minder administratief belastend systeem. Daarbij wordt ook aandacht besteed aan een betere flexibiliteit voor zowel werknemers als voor ondernemingen.” Dit past binnen de bredere ambitie tot administratieve vereenvoudiging: “We verlichten de administratieve verplichtingen van bedrijven zodat ze zich kunnen concentreren op hun groei en werkgelegenheid.”

In het federaal Parlement werd een wetsvoorstel ingediend om de opschorting van de FLA verder te verlengen, in afwachting van de definitieve afschaffing op 1 september 2025. Deze geleidelijke benadering biedt ondernemingen en werknemers de tijd om zich aan te passen, met waarborg voor gegevensbehoud en continuïteit van verworven opleidingsrechten. Het “*only once*”-principe blijft van toepassing en gegevens uit de FLA blijven toegankelijk.

De minister zal daarnaast initiatieven nemen om de FLA te vervangen door een flexibeler en eenvoudiger systeem, beter afgestemd op de noden van de arbeidsmarkt.

Dit alternatief zal steunen op bestaande sectorale instrumenten, een gedeeltelijk collectieve aanpak mogelijk maken en de toegang tot opleiding voor werknemers waarborgen. De regering zal dit nieuwe systeem ook verdedigen bij de Europese instellingen, om het behoud van de herstelplanfondsen te verzekeren, zoals het regeerakkoord bevestigt: “De Europese fondsen voor opleiding gaan niet verloren, maar worden beter benut in functie van de werkelijke noden van ondernemingen en werknemers.”

Flexi-jobs

Flexi-jobs zijn een efficiënt instrument om de arbeidsmarkt te versterken, werknemers en werkgevers meer flexibiliteit te geven en een antwoord te formuleren op de tekorten in sommige sectoren.

Het regeerakkoord voorziet verschillende maatregelen over flexi-jobs.

In het kader van de hervorming van de arbeidsmarkt is de regering van plan om de flexi-jobregeling aanzienlijk uit te breiden en te versoepelen om de flexibiliteit van de werkgelegenheid te vergroten en tegemoet te komen aan de specifieke behoeften van sectoren met een tekort. De jaarlijkse inkomensgrens voor flexi-jobs

FLA

L'accord de gouvernement Arizona prévoit explicitement la suppression du *Federal Learning Account* (FLA): “Nous remplacerons le *Federal Learning Account* par un système moins contraignant administrativement, garantissant une meilleure flexibilité tant pour les travailleurs que pour les entreprises”. Cette décision s'inscrit dans la volonté de simplification administrative, confirmée par l'engagement de l'Accord: “Nous allégerons les obligations administratives des entreprises pour qu'elles puissent se concentrer sur leur croissance et l'emploi”.

Une proposition de loi a été déposée au Parlement fédéral afin de prolonger la suspension de la mise en œuvre du dispositif, dans l'attente de sa suppression définitive prévue pour le 1^{er} septembre 2025. Cette approche progressive vise à assurer une transition en douceur pour les entreprises et les travailleurs, en évitant toute perte de données ou rupture des droits acquis. Le principe du “*only once*” sera respecté, et les droits à la formation déjà enregistrés seront transférés vers d'autres systèmes existants.

Par ailleurs, le ministre prendra des initiatives concrètes pour remplacer le FLA par un système plus simple, plus flexible, et mieux adapté aux réalités du marché du travail.

Ce nouveau dispositif s'appuiera sur les acteurs sectoriels et les outils existants, intégrera une logique partiellement collective, et garantira la continuité de l'accès à la formation pour les travailleurs. Le gouvernement défendra également cette nouvelle approche auprès des institutions européennes, afin d'assurer le maintien des financements du Plan de Relance, comme l'indique l'Accord: “Les fonds européens destinés à la formation ne seront pas perdus, mais mieux utilisés pour répondre aux besoins réels des entreprises et des travailleurs”.

Flexi-jobs

Les flexi-jobs sont un outil efficace pour renforcer le marché du travail, offrir plus de flexibilité aux travailleurs et aux employeurs, et répondre aux pénuries de main-d'œuvre dans certains secteurs.

L'accord gouvernemental prévoit diverses mesures relatives aux flexi-jobs.

Dans le cadre de sa réforme du marché du travail, le gouvernement entend élargir et assouplir significativement le régime des flexi-jobs afin de renforcer la flexibilité de l'emploi et de répondre aux besoins concrets des secteurs en pénurie. Le plafond de revenu annuel autorisé dans le cadre d'un flexi-job sera relevé de 12.000 euros

wordt verhoogd van 12.000 naar 18.000 euro, terwijl het maximumuurloon stijgt van 17 naar 21 euro. Deze bedragen worden automatisch geïndexeerd, waardoor zij zullen evolueren naargelang van de levensduurte.

Bovendien zal voor voltijdse werknemers het huidige verbod om in verbonden ondernemingen te werken worden afgeschaft, waardoor een grotere flexibiliteit in de organisatie van de beroepsactiviteit mogelijk wordt. Flexi-jobs zullen ook toegankelijk zijn voor alle bedrijfssectoren, wat een belangrijke vernieuwing is ten opzichte van de vorige regeling, waarbij het gebruik van flexi-jobs beperkt was tot bepaalde specifieke sectoren, met name de horeca.

Deze uitbreiding zal echter plaatsvinden met strikte inachtneming van de regels voor toegang tot beschermde beroepen in zowel de particuliere als de publieke sector, met name op gevoelige gebieden zoals onderwijs, kinderopvang, sport en cultuur. Een sectorale opt-outclausule blijft: elke sector behoudt de mogelijkheid om het gebruik van flexi-jobs te beperken of uit te sluiten door middel van zijn eigen regelgeving.

Tot slot zullen de bevoegde administraties, om misbruik te voorkomen, ermee belast worden de geregistreerde gegevens met betrekking tot flexi-jobs beter te controleren.

Als een toename van misbruik wordt vastgesteld, moeten passende corrigerende maatregelen worden voorgesteld om de integriteit van het systeem te waarborgen en elke vorm van misbruik te voorkomen.

Met uitzondering van de verhoging van het maximumuurloon van 17 naar 21 euro (in de horeca) vallen de maatregelen in kwestie niet onder de bevoegdheid van de diensten van de minister.

De geplande uitbreiding van het toepassingsgebied en de afschaffing van het verbod te werken in verbonden ondernemingen vallen onder de bevoegdheid van de minister van Sociale Zaken (RSZ).

Voor de verhoging van de fiscale vrijstelling van 12.000 naar 18.000 euro en de uitbreiding van het systeem van de flexi-jobs naar de zelfstandigen verwijst de minister naar de minister van Financiën en de minister van Middenstand.

Wat betreft de "flexi-jobs aan huis", bijvoorbeeld voor enkele uren per dag kinderopvang thuis, wil de minister toch benadrukken dat de prioriteit in de eerste plaats uitgaat naar de uitbreiding van flexi-jobs naar alle sectoren.

à 18.000 euros, avec un salaire horaire maximum qui passera de 17 à 21 euros. Ces montants feront l'objet d'une indexation automatique, garantissant une évolution en fonction du coût de la vie.

Par ailleurs, pour les travailleurs à temps plein, l'interdiction actuelle de travailler dans des entreprises liées sera supprimée, ce qui permettra une plus grande souplesse dans l'organisation de l'activité professionnelle. L'accès aux flexi-jobs sera également ouvert à tous les secteurs d'activité, ce qui constitue une innovation majeure par rapport au régime précédent, où l'utilisation des flexi-jobs était limitée à certains domaines spécifiques, notamment l'Horeca.

Cependant, cet élargissement se fera dans le respect strict des règles d'accès aux professions protégées, tant dans le secteur privé que public, notamment dans des domaines sensibles tels que l'enseignement, la garde d'enfants, le sport et la culture. Une clause d'opt-out sectoriel est maintenue: chaque secteur conservera la possibilité de restreindre ou d'exclure l'usage des flexi-jobs par voie de régulation propre.

Enfin, afin de prévenir les abus, les administrations compétentes seront chargées de mieux contrôler les données enregistrées relatives aux flexi-jobs.

Si une hausse des abus est constatée, des mesures correctives appropriées devront être proposées pour garantir l'intégrité du système et éviter toute forme de détournement.

À l'exception du relèvement de la rémunération horaire maximale de 17 à 21 euros (au sein de l'Horeca), les mesures en question ne sont pas de la compétence de son administration.

L'extension prévue du champ d'application et la suppression de l'interdiction de travailler dans des entreprises liées relèvent de la compétence du ministre des Affaires Sociales (ONSS).

Pour l'augmentation de l'exonération fiscale de 12.000 à 18.000 euros et l'extension du système des flexi-jobs aux indépendants, le ministre renvoie vers le ministre des Finances et la ministre des Classes moyennes.

En ce qui concerne les "flexi-jobs à domicile", par exemple pour quelques heures par jour de garde d'enfants à la maison, le ministre souhaite tout de même souligner que notre priorité va en premier lieu à l'élargissement des flexi-jobs à tous les secteurs.

De “flexi-jobs aan huis” vormen op zich een probleem, aangezien particulieren geen werkgevers zijn. Deze bijzondere systemen moeten grondig worden onderzocht.

De minister begrijpt de bezorgdheid over de situatie die zich voordoet binnen het systeem van de flexi-jobs, in het bijzonder voor de uitzendsector. De wetgeving die op 1 januari 2024 in werking is getreden, had als doel misbruik te voorkomen van opeenvolgende tewerkstellingen bij dezelfde werkgever. De minister beaamt evenwel dat zulks in bepaalde gevallen tot onbedoelde en oneerlijke situaties leidt.

Het regeerakkoord is duidelijk: “We breiden de flexi-jobs uit naar sectoren met een hoge nood aan flexibiliteit of geconfronteerd met piekactiviteiten.”

De beschreven situatie wijst op een inconsistentie tussen het juridische kader van uitzendarbeid en de realiteit op het terrein, waar de feitelijke werkgever een centrale rol speelt. Het is inderdaad niet logisch dat een flexi-job verboden is in een onderneming die objectief verschilt van de vorige feitelijke werkgever, enkel en alleen op basis van de juridische structuur van het uitzendkantoor.

Deze anomalieën moeten worden gecorrigeerd. In overleg met de sector en na analyse door zijn administratie verbindt de minister zich ertoe te onderzoeken hoe de regelgeving kan worden verfijnd zodat zij rekening houdt met het onderscheid tussen de juridische en de feitelijke werkgever, zonder afbreuk te doen aan de doelstellingen inzake rechtszekerheid en fraudebestrijding.

Wat de concurrentiële nadelen tussen uitzendkantoren betreft: een gelijk speelveld is essentieel. De huidige interpretatie creëert inderdaad een risico op marktverstoringen, waarbij bepaalde kantoren onterecht beperkt worden. Het is zaak te zorgen voor eerlijke concurrentie binnen een transparant en rechtvaardig wettelijk kader voor alle spelers.

In 2023 werkten meer dan 100.000 mensen in België via het systeem van flexi-jobs, waarvan een aanzienlijk deel via uitzendarbeid (RSZ, 2023). Die populariteit toont het belang aan van een stabiele en eerlijke werking van dit systeem, zonder onnodige complexiteit of tegenstrijdigheden.

Nachtwerk

De regering plant een hervorming van het wettelijke kader rond nachtwerk om de concurrentiekracht te versterken, vooral met het oog op de opkomst van de e-commerce. Nachtwerk (tussen 20u en 6u), dat momenteel behoudens uitzonderingen verboden is, zal niet

Les ‘flexi-jobs à domicile’ posent un problème dans la mesure où les particuliers ne sont pas des employeurs. Ces systèmes particuliers doivent être examinés en profondeur.

Le ministre comprend la préoccupation concernant la situation qui se présente dans le cadre du système des flexi-jobs, en particulier pour le secteur de l'intérim. L'objectif de la législation entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2024 était d'éviter les abus liés à des emplois successifs auprès du même employeur. Mais le ministre reconnaît que cela conduit, dans certains cas, à des situations involontaires et injustes.

L'accord de gouvernement est clair: “Nous étendons les flexi-jobs aux secteurs ayant un besoin élevé de flexibilité ou confrontés à des pics d'activité.”

La situation décrite met en évidence une incohérence entre le cadre juridique de l'intérim et la réalité du terrain, où l'employeur de fait joue un rôle central. Il n'est en effet pas logique qu'un flexi-job soit interdit dans une entreprise objectivement différente de l'employeur précédent, simplement en raison de la structure juridique de l'agence d'intérim.

Il convient de corriger ces anomalies. En concertation avec le secteur, et après examen de la question par son administration, le ministre s'engage à examiner comment affiner la réglementation afin qu'elle tienne compte de la distinction entre l'employeur juridique et l'employeur de fait, sans compromettre les objectifs de sécurité juridique et de lutte contre la fraude.

Concernant les désavantages concurrentiels entre agences d'intérim: un terrain de jeu équitable est essentiel. L'interprétation actuelle crée en effet un risque de distorsion du marché, avec des restrictions injustifiées pour certaines agences. Il convient de garantir une concurrence loyale, dans un cadre juridique transparent et équitable pour tous les acteurs.

En 2023, plus de 100.000 personnes en Belgique ont travaillé via le système des flexi-jobs, dont une part significative via l'intérim (ONSS, 2023). Cette popularité démontre l'importance d'un fonctionnement stable et équitable de ce système, sans complexités ou contradictions inutiles.

Travail de nuit

Le gouvernement prévoit une réforme du cadre légal du travail de nuit pour renforcer la compétitivité, notamment face au e-commerce. Actuellement interdit sauf exceptions, le travail de nuit (entre 20h et 6h) ne sera plus interdit. Dans certains secteurs (distribution, logistique,

langer verboden zijn. In bepaalde sectoren (distributie, logistiek, e-commerce) zal nachtwerk pas na middernacht (24u) beginnen. Dit betreft verschillende paritaire comités (PC 119, 140, 200, enz.).

De teksten die in voorbereiding zijn, zullen de procedures vereenvoudigen en garanderen dat er geen verlies aan koopkracht is voor de huidige werknemers. De bestaande cao's blijven geldig. Voor nieuwe werknemers zal de toegang tot nachtpremies via sociaal overleg worden vastgelegd. Werkgevers zullen onder bepaalde voorwaarden onderhandelingsruimte behouden, met respect voor gemaakte afspraken en het sociaal overleg.

Enkele kerncijfers:

— 15 % van de Belgische werknemers werkt buiten de werkuren of in nachtdienst (Statbel, 2024);

— nachtwerk is bijzonder duur in België (Eurostat, 2023);

— 117 paritaire (sub)comités hebben al regelingen voor nachtwerk, goed voor ongeveer 1588 werkgevers en 3000 cao's;

— De overheid beschikt niet over een volledig overzicht van de bestaande nachtvergoedingen.

Het doel is een flexibeler en competitiever kader te creëren, zonder sociale verworvenheden of de moederschapsbescherming aan te tasten. Nachtwerk zal niet kunnen worden opgelegd zonder expliciete toestemming van de vakbonden of de werknemers. Vrijwilligheid en sociaal overleg blijven essentieel. Een wetsontwerp is momenteel in voorbereiding.

De wetgeving voorziet niet in een verplichte raadpleging van de sociale partners.

Nachtwerk

Met betrekking tot de vraag van de heer Tonniau over het verbod op nachtwerk voor studenten benadrukt de minister dat de bestaande regels niet worden gewijzigd.

Nachtarbeid is een belangrijk onderwerp in meerdere sectoren, waaronder distributie en logistieke diensten, waar flexibiliteit essentieel is om in te spelen op nieuwe consumptiegewoonten. Het doel van de regering bestaat erin om het wettelijk kader voor nachtarbeid te moderniseren en er tegelijkertijd voor te zorgen dat de rechten van werknemers worden gerespecteerd.

e-commerce), il ne commencera qu'après minuit. Cela concerne plusieurs commissions paritaires (CP 119, 140, 200, etc.).

Les textes en préparation simplifieront les procédures et garantiront l'absence de perte de pouvoir d'achat pour les travailleurs en place. Les CCT existantes restent valables. Pour les nouveaux travailleurs, l'accès aux primes de nuit sera fixé par négociation sociale. Les employeurs conserveront une marge de manœuvre, mais dans le respect des engagements et du dialogue social.

Quelques données clés:

— 15 % des Belges travaillent de nuit ou en horaires décalés (Statbel 2024);

— le travail de nuit est particulièrement coûteux en Belgique (Eurostat 2023);

— 117 commissions paritaires ont déjà mis en place des régimes de nuit, représentant environ 1588 employeurs et 3000 CCT;

— Le gouvernement ne dispose pas d'un inventaire complet des primes actuelles.

L'objectif est de créer un cadre plus souple et compétitif, sans sacrifier les acquis sociaux ni la protection de la maternité. Le travail de nuit ne pourra être imposé sans accord explicite avec les syndicats ou les travailleurs, le volontariat et le dialogue social restant centraux. Un projet de loi est en cours de préparation.

La législation ne prévoit pas une concertation obligatoire des partenaires sociaux.

Travail de nuit

En ce qui concerne la question de M. Tonniau sur l'interdiction du travail de nuit qui s'applique aux étudiants, le ministre souligne qu'on ne touche pas aux règles existantes.

Le travail de nuit est un sujet important dans plusieurs secteurs, notamment celui de la distribution et des services logistiques, où la flexibilité est essentielle pour répondre aux nouvelles habitudes de consommation. L'objectif du gouvernement est de moderniser le cadre légal du travail de nuit tout en garantissant le respect des droits des travailleurs.

Een van de belangrijkste wijzigingen betreft de herdefinitie van de periode van nachtarbeid, die nu om middernacht in plaats van om 20u begint in de distributie- en aanverwante sectoren.

Het is essentieel te benadrukken dat werknemers die al onder deze regelingen werken geen koopkrachtverlies zullen lijden. De geldende collectieve arbeidsovereenkomsten blijven immers ongewijzigd.

De wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités bepaalt dat alle werknemers van een werkgever die door een collectieve arbeidsovereenkomst gebonden is, ook gebonden zijn. Werknemers die na de hervorming zijn aangeworven, zullen dus onder zowel de oude als de nieuwe collectieve arbeidsovereenkomsten kunnen vallen waarover na de goedkeuring van de wet is onderhandeld.

Het is duidelijk dat de geldende nachtpremies voornamelijk afhangen van de collectieve arbeidsovereenkomsten op sectoraal en/of bedrijfsniveau.

Deze blijven gelden zolang zij niet gewijzigd worden door de sociale onderhandelingen. Het regeerakkoord is duidelijk wat dit punt betreft: "De bestaande premies voor nachtprestaties zoals vastgelegd in cao's in diverse sectoren en bedrijven blijven hierbij gelden."

Enkele economische gegevens over de nachtarbeid in België: volgens de cijfers van Statbel presteert ongeveer 15 % van de Belgische werknemers buiten de werkuren en werkt een kleine tien 10 % 's nachts.

Volgens cijfers van de griffie van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg hebben momenteel 117 paritaire comités of subcomités een werkstelsel ingevoerd dat nachtprestaties omvat. Het gaat onder meer om paritaire comités voor de voedingsindustrie, de schoonmaaksector, de bouwsector, casinopersoneel en gas- en elektriciteitsbedrijven.

Op het niveau van de bedrijven zijn er nog ongeveer 3000 collectieve arbeidsovereenkomsten van kracht die bepalingen bevatten inzake nachtarbeid. Het gaat om 1588 unieke werknemers.

De diensten van de minister beschikken niet over een overzicht van de bestaande premies voor nachtarbeid in de sectoren en/of de ondernemingen. Het doel is een flexibeler en competitiever kader op te bouwen, zonder afbreuk te doen aan de sociale verworvenheden van de werknemers die zorgen voor de continuïteit van onze essentiële diensten.

L'un des principaux changements introduits concerne la redéfinition de la période du travail de nuit, qui commencera désormais à minuit au lieu de 20 h dans le secteur de la distribution et les secteurs connexes.

Il est essentiel de souligner que les travailleurs déjà actifs dans ces régimes de travail ne subiront aucune perte de pouvoir d'achat. Les conventions collectives en vigueur resteront en effet inchangées.

La loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires prévoit que tous les travailleurs d'un employeur lié par une convention collective de travail sont également liés. Les travailleurs recrutés après la réforme pourront donc être couverts par les anciennes mais aussi par des nouvelles conventions collectives négociées après l'adoption de la loi.

C'est clair que les primes de nuit en vigueur dépendent principalement des conventions collectives conclues au niveau sectoriel et/ou des entreprises.

Celles-ci restent en vigueur tant qu'elles ne sont pas modifiées par négociation sociale. L'accord de gouvernement est clair sur ce point: "Les primes existantes pour les prestations de nuit, telles que définies dans les conventions collectives de travail (CCT) de divers secteurs et entreprises, continueront de s'appliquer."

Quelques données économiques sur le travail de nuit en Belgique: selon les chiffres de Statbel, environ 15 % des travailleurs belges prestent en horaires décalés et 10 % travaillent de nuit.

D'après les chiffres du greffe du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale, 117 commissions paritaires ou sous-commissions ont actuellement mis en place un régime de travail comportant des prestations de nuit. Cela concerne, entre autres, les commissions paritaires de l'industrie alimentaire, du secteur du nettoyage, du secteur de la construction, du personnel des casinos, ainsi que des entreprises de gaz et d'électricité.

Au niveau des entreprises, environ 3000 conventions collectives de travail (CCT) sont encore en vigueur contenant des dispositions relatives au travail de nuit. Il s'agit de 1588 employeurs uniques.

Les services du ministre ne disposent pas d'un aperçu des primes existantes pour les prestations de nuit dans les secteurs et/ou les entreprises. Le but est de construire un cadre plus souple et plus compétitif, sans compromettre les acquis sociaux des travailleurs qui assurent la continuité de nos services essentiels.

Momenteel bereidt de minister wetgevende wijzigingen over nachtarbeid voor die in de komende weken besproken zullen worden binnen de regering.

In België geldt momenteel een principieel verbod op nachtwerk voor werknemers. Nachtwerk wordt gedefinieerd als werk dat wordt verricht tussen 20 uur en 6 uur. Er bestaan echter verschillende wettelijke en reglementaire afwijkingen op dit verbod.

De wet van 5 maart 2017 betreffende werkbaar en wendbaar werk heeft een algemene afwijking voor e-commercetoepassingen ingevoerd in de arbeidswet van 16 maart 1971. Op basis van artikel 36, 22°, van de arbeidswet mag nachtwerk worden verricht voor het uitvoeren van alle logistieke en ondersteunende diensten die verband houden met e-commerce.

Deze afwijking is van algemene aard en kan worden toegepast in alle sectoren.

De administratie beschikt niet over cijfers over het gebruik van deze afwijking, aangezien de wetgeving niet voorziet dat het gebruik ervan aan de overheid moet worden gemeld.

Voor informatie over de ontwikkeling van e-commerce in ons land verwijst de minister naar een recent verslag van de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven van 25 oktober 2023 (CRB 2023-2422). Dit verslag identificeert, via een analyse van concurrentiedynamiek, de sterktes en zwaktes van de Belgische e-commercesector en wijst op de belangrijkste strategische uitdagingen waarmee deze sector en de distributiesector in het algemeen in de toekomst zal worden geconfronteerd.

Om in de distributiesector en aanverwante sectoren (waaronder e-commerce) opnieuw concurrerend te worden ten opzichte van de buurlanden voorziet het regeerakkoord erin dat nachtwerk binnenkort pas zal beginnen om middernacht in plaats van de huidige grens van 20u, zonder verlies van koopkracht voor de werknemer die vandaag al tussen 20u en 24u werkt.

Nachtwerk wordt gedefinieerd als werk dat wordt verricht tussen 20 uur en 6 uur. Behoudens enkele uitzonderingen is het momenteel verboden in België. Om weer meer concurrerend te worden met de buurlanden heft de regering het verbod voor alle sectoren op. Voor activiteiten in de distributiesector en aanverwante sectoren, waaronder e-commerce, begint nachtwerk bovendien pas na middernacht (24u).

Onder meer de volgende paritaire comités zijn betrokken:

Le ministre prépare actuellement des modifications législatives concernant le travail de nuit qui seront discutées au sein du gouvernement dans les semaines à venir.

En Belgique, il existe actuellement une interdiction de principe du travail de nuit pour les travailleurs. On entend par travail de nuit, le travail qui est effectué entre 20 heures et 6 heures. Il existe cependant plusieurs dérogations légales et réglementaires à celle-ci.

La loi du 5 mars 2017 relative au travail faisable et maniable a introduit une dérogation générale pour les activités d'e-commerce dans la loi sur le travail du 16 mars 1971. Sur la base de l'article 36, 22°, de la loi sur le travail, le travail de nuit peut être effectué pour la réalisation de tous les services logistiques et de soutien liés au commerce électronique.

Cette dérogation est de nature générale et peut être utilisée par tous les secteurs.

L'administration ne dispose pas de chiffres sur l'utilisation de cette dérogation, car la législation ne prévoit pas que son utilisation soit signalée aux autorités.

Pour des informations sur le développement de l'e-commerce en Belgique, le ministre renvoie à un récent rapport du Conseil central de l'économie daté du 25 octobre 2023 (CCE 2023-2422). Ce rapport identifie, à travers une analyse de dynamique concurrentielle, les forces et les faiblesses du secteur belge du commerce électronique et identifie les principaux défis stratégiques auxquels ce secteur, et plus largement le secteur de la distribution, devra faire face à l'avenir.

Pour redevenir compétitif par rapport aux pays voisins dans le secteur de la distribution et des secteurs connexes (dont l'e-commerce), l'accord de gouvernement prévoit que le travail de nuit commencera prochainement à partir de minuit au lieu de la limite actuelle de 20 heures, sans perte de pouvoir d'achat pour le travailleur qui travaille déjà aujourd'hui entre 20 h et 2 h.

Par travail de nuit, il faut entendre le travail exécuté entre 20 heures et 6 heures. Actuellement c'est interdit en Belgique sauf quelques dérogations. Pour redevenir plus compétitif par rapport aux pays voisins, le gouvernement supprime l'interdiction pour tous les secteurs. En plus, pour les activités dans le secteur de la distribution et dans les secteurs connexes, y compris l'e-commerce, le travail de nuit ne débutera qu'après minuit (24 h).

Sans être limitatif, cela concerne entre autres les commissions paritaires:

PC 119: handel in voedingswaren

PC 140: vervoer en logistiek

PC 200: aanvullend PC voor de bedienden

PC 201: zelfstandige kleinhandel

PC 202: bedienden uit de kleinhandel in voedingswaren

PC 202.01: paritair subcomité voor de middelgrote levensmiddelenbedrijven

PC 226: bedienden uit de internationale handel, het vervoer en de logistiek

PC 311: grote kleinhandelszaken

PC 312: warenhuizen

De teksten die momenteel worden opgesteld, voorzien ook in een vereenvoudiging van de procedures.

Het is essentieel te benadrukken dat werknemers die al onder die arbeidsregelingen werken geen koopkrachtverlies zullen lijden. De geldende collectieve arbeidsovereenkomsten blijven immers ongewijzigd.

De wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités bepaalt dat alle werknemers van een werkgever die door een collectieve arbeidsovereenkomst gebonden is, ook gebonden zijn. Werknemers die na de hervorming zijn aangeworven, zullen onder zowel de oude als de nieuwe collectieve arbeidsovereenkomsten kunnen vallen waarover na de goedkeuring van de wet is onderhandeld.

In de praktijk zullen de sectoren en de ondernemingen dus een onderhandelingsmarge hebben wat betreft de aanpassing van de nachtpremies aan de nieuwe regels, met inachtneming van de verbintenissen jegens de bestaande werknemers.

De minister wil graag enkele economische gegevens delen over nachtwerk in België:

15 % van de Belgische werknemers werkt buiten de werkuren of in nachtdienst (Statbel, 2024).

De kosten van nachtwerk in België behoren tot de hoogste in Europa, voornamelijk door specifieke premies en administratieve overlast (Eurostat, 2023).

Volgens cijfers van de griffie van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg hebben

CP 119: commerce alimentaire

CP140: transport et de la logistique

CP 200: auxiliaire pour les employés

CP 201: commerce de détail indépendant

CP 202: employés du commerce de détail alimentaire

CP 202.01: sous-commission paritaire pour les moyennes entreprises d'alimentation

CP 226: employés du commerce international du transport et de la logistique

CP 311: grandes entreprises de vente au détail

CP 312: grands magasins

Les textes en cours d'élaboration prévoient également une simplification des procédures.

Il est essentiel de souligner que les travailleurs déjà actifs dans ces régimes de travail ne subiront aucune perte de pouvoir d'achat. Les conventions collectives en vigueur resteront en effet inchangées.

La loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires prévoit que tous les travailleurs d'un employeur lié par une convention collective de travail sont également liés. Les travailleurs recrutés après la réforme pourront être couverts par les anciennes mais aussi par des nouvelles conventions collectives négociées après l'adoption de la loi.

En pratique, cela signifie que les secteurs et les entreprises auront une marge de négociation pour adapter les primes de nuit aux nouvelles règles, dans le respect des engagements pris vis-à-vis des travailleurs en place.

Quelques données économiques sur le travail de nuit en Belgique que le ministre souhaite partager:

Environ 15 % des travailleurs belges prestent en horaires décalés ou de nuit (Statbel, 2024).

Le coût du travail de nuit en Belgique est parmi les plus élevés d'Europe, notamment en raison des primes spécifiques et des surcharges administratives (Eurostat, 2023).

D'après les chiffres du greffe du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale, 117 commissions paritaires ou

momenteel 117 paritaire comités of subcomités een werkstelsel ingevoerd dat nachtprestaties omvat. Het gaat onder meer om de paritaire comités voor de voedingsindustrie, de schoonmaaksector, de bouwsector, casinopersoneel en gas- en elektriciteitsbedrijven. Op het niveau van de bedrijven zijn er nog ongeveer 3000 collectieve arbeidsovereenkomsten van kracht die bepalingen bevatten inzake nachtarbeid.

De diensten van de minister beschikken niet over een overzicht van de bestaande premies voor nachtarbeid in de sectoren en/of de ondernemingen. Het doel is een flexibeler en competitiever kader op te bouwen, zonder afbreuk te doen aan de sociale verworvenheden van de werknemers die zorgen voor de continuïteit van onze essentiële diensten.

Voor informatie over de ontwikkeling van e-commerce in ons verwijst de minister naar een recent verslag van de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven van 25 oktober 2023 (CRB 2023-2422). Dit verslag identificeert, via een analyse van concurrentiedynamiek, de sterktes en zwaktes van de Belgische e-commercesector en wijst op de belangrijkste strategische uitdagingen waarmee deze sector en de distributiesector in het algemeen in de toekomst zal worden geconfronteerd.

Aangezien de ondernemingen van de distributiesector steeds meer concurrentie ondervinden van e-commerce, die de klok rond draait, is de hervorming bedoeld om werkgevers meer flexibiliteit te bieden en tegelijkertijd een beschermend kader voor de betrokken werknemers te garanderen.

De minister gelooft niet dat werkgevers werknemers tot nachtwerk zullen dwingen. Er zal altijd een dialoog moeten plaatsvinden en er zal een overeenkomst moeten worden bereikt, hetzij met een vakbond, hetzij met de werknemers zelf. Bovendien is het niet in het belang van werkgevers om deze regeling aan werknemers op te leggen: het zou alleen maar leiden tot ziekteverzuim, meer verloop of reputatieschade. Zelfs als de regering de wetgeving versoepelt, blijven sociale dialoog en vrijwilligheid essentieel.

De minister benadrukt dat de regering ook niet raakt aan de moederschapsbescherming, die rechten garandeert aan zwangere vrouwen en vrouwen die borstvoeding geven.

De minister bereidt momenteel wetgevende wijzigingen over nachtarbeid voor die in de komende weken besproken zullen worden binnen de regering.

sous-commissions ont actuellement mis en place un régime de travail comportant des prestations de nuit. Cela concerne entre autres, les commissions paritaires de l'industrie alimentaire, du secteur du nettoyage, du secteur de la construction, du personnel des casinos, ainsi que des entreprises de gaz et d'électricité. Pour les entreprises, cela représente 1588 employeurs uniques et environ 3000 conventions collectives de travail (CCT) encore en vigueur contenant des dispositions relatives au travail de nuit.

Les services du ministre ne disposent pas d'un aperçu des primes existantes pour les prestations de nuit dans les secteurs et/ou les entreprises. Le but est de construire un cadre plus souple et plus compétitif, sans compromettre les acquis sociaux des travailleurs qui assurent la continuité de nos services essentiels.

Pour des informations sur le développement de l'e-commerce dans notre pays, le ministre fait référence au récent rapport du Conseil central de l'économie daté du 25 octobre 2023 (CCE 2023-2422). Ce rapport identifie, à travers une analyse de dynamique concurrentielle, les forces et les faiblesses du secteur belge du commerce électronique et identifie les principaux défis stratégiques auxquels ce secteur, et plus largement le secteur de la distribution, devra faire face à l'avenir.

Vu le fait que les entreprises du secteur de la distribution font face à une concurrence accrue du e-commerce, qui fonctionne 24h/24, la réforme vise à offrir plus de flexibilité aux employeurs, tout en garantissant un cadre protecteur pour les travailleurs concernés.

Le ministre ne croit pas que les employeurs vont obliger les travailleurs à effectuer du travail de nuit. Le dialogue devra toujours avoir lieu et un accord devra être conclu, soit avec un syndicat, soit avec les travailleurs eux-mêmes. Il n'est d'ailleurs pas dans l'intérêt des employeurs d'imposer ce régime aux travailleurs: cela ne ferait qu'entraîner de l'absentéisme, un turnover accru ou des dommages à leur réputation. Même si le gouvernement assouplit la législation, le dialogue social et le volontariat restent essentiels.

Le ministre souligne que le gouvernement ne touche pas non plus à la protection de la maternité, qui garantit des droits aux femmes enceintes et à celles qui allaitent.

Le ministre prépare actuellement des modifications législatives concernant le travail de nuit qui seront discutées au sein du gouvernement dans les semaines à venir.

De evolutie van de distributiesector, geïllustreerd door initiatieven zoals zondagsopeningen, vraagt om een pragmatische en verantwoorde aanpak.

Het regeerakkoord bepaalt: “Het verbod op nachtarbeid wordt opgeheven, evenals de verplichte sluitingsdag voorzien door de wet. De regelgeving inzake openingsuren wordt versoepeld.” Deze maatregel weerspiegelt de wil om het arbeidsrecht te moderniseren, in een geest van economische vrijheid en flexibiliteit, met respect voor sociale rechten.

Zondagsopening moet mogelijk worden gemaakt binnen een duidelijk wettelijk kader. Dit houdt geenszins een verplichting in. Zondagwerk moet een vrije, vrijwillige keuze blijven, onder begeleiding en met passende compensaties. Zoals het regeerakkoord ook bevestigt: “Werknemers die geen vrijwillige overuren wensen te presteren, mogen daar geen negatieve gevolgen van ondervinden.”

De compensaties blijven geregeld via collectieve arbeidsovereenkomsten: toeslagen, compensatierust, enzovoort. Er is niet voorzien in een verplichting tot een alternatieve sluitingsdag tijdens de week. Ondernemingen behouden hun vrijheid om zich te organiseren, met respect voor het sociaal overleg.

De minister is bijzonder aandachtig voor de mogelijke impact op zelfstandigen. Het doel is niet om druk te leggen, maar om iedereen de kans te geven zich aan te passen. Ondersteuningsinstrumenten voor organisatie en digitale transitie worden daarbij ingezet.

Volgens gegevens van Statbel (2023) werkt nu al 23 % van de werknemers regelmatig in het weekend. Deze realiteit verdient een duidelijke juridische omkadering via een hervorming tegen 2026, in overleg met de sociale partners.

De visie van de regering is die van een open economie, waarin zondagwerk een gekozen kans is, en geen opgelegde verplichting.

Het regeerakkoord voorziet erin dat de wettelijke verplichte sluitingsdag wordt afgeschaft en dat de regelgeving inzake openingsuren wordt versoepeld. Voor deze vraagstukken is minister Simonet bevoegd.

De minister wil de vraag over Colruyt niettemin graag beantwoorden: de afschaffing van de wettelijke verplichting tot een wekelijkse sluitingsdag geeft handelaars meer vrijheid om zelf hun sluitingsdag te kiezen, in plaats van verplicht te zijn om één vaste dag per week te sluiten.

L'évolution du secteur de la distribution, illustrée par des initiatives telles que l'ouverture dominicale, appelle une approche pragmatique et responsable.

L'accord de gouvernement mentionne ce qui suit: “L'interdiction du travail de nuit est levée, de même que le jour de fermeture obligatoire prévu par la loi. La réglementation relative aux heures d'ouverture est assouplie.” Cette mesure reflète la volonté de moderniser le droit du travail, dans un esprit de liberté économique et de flexibilité, tout en respectant les droits sociaux.

L'ouverture dominicale doit être rendue possible dans un cadre légal clair. Il ne s'agit en aucun cas d'une obligation. Le travail du dimanche doit rester un choix libre et volontaire, encadré et assorti de compensations appropriées. Comme le confirme également l'accord de gouvernement: “Les travailleurs qui ne souhaitent pas effectuer d'heures supplémentaires sur base volontaire ne peuvent en subir aucune conséquence négative.”

Les compensations continuent d'être régies par les conventions collectives de travail: suppléments, repos compensatoire, etc. Aucune obligation de prévoir un jour de fermeture alternatif en semaine n'est imposée. Les entreprises conservent leur liberté d'organisation, dans le respect du dialogue social.

Le ministre est particulièrement attentif à l'impact potentiel sur les indépendants. L'objectif n'est pas de créer une pression, mais de permettre à chacun de s'adapter. Des outils d'accompagnement à l'organisation et à la transition numérique seront mobilisés à cet effet.

Selon des données de Statbel de 2023, 23 % des salariés travaillent déjà régulièrement le week-end. Cette réalité mérite un encadrement juridique clair à travers une réforme d'ici 2026, en concertation avec les partenaires sociaux.

La vision du gouvernement est celle d'une économie ouverte, où le travail dominical constitue une opportunité choisie, et non une obligation imposée.

L'accord de gouvernement prévoit que le jour de fermeture obligatoire prévu par la loi sera supprimé et que la réglementation en matière d'heures d'ouverture sera assouplie. Pour ces questions, c'est la ministre Simonet qui est compétente.

Le ministre dit toutefois bien vouloir répondre à la question relative à Colruyt: la suppression de l'obligation légale de jour de fermeture hebdomadaire donne aux commerçants une plus grande liberté pour choisir eux-mêmes leur jour de fermeture, au lieu d'être obligés de

In de praktijk was die dag vaak de zondag, maar de wet schreef die dag niet expliciet voor.

Dat betekent echter niet automatisch dat zij personeel op zondag mogen laten werken. De regels over zondagsarbeid blijven ongewijzigd. In België is werken op zondag in principe verboden, behalve in geval van sectorale uitzonderingen of collectieve overeenkomsten, bijvoorbeeld in de schoonmaaksector, de horeca en de voedingssector.

Een handelaar en dus ook Colruyt, mag zijn winkel op zondag openen, maar moet nagaan of het personeel op die dag mag worden tewerkgesteld en onder welke voorwaarden.

Annualisering van de arbeidsduur

Het regeerakkoord voorziet in een wettelijk kader voor de annualisering van de arbeidsduur.

Concreet houdt dit in dat de werkgevers en de werknemers de mogelijkheid hebben de op de onderneming toepasselijke arbeidsduur in acht te nemen op jaarbasis, binnen de grenzen van de Europese regelgeving.

Europa legt de grens van de wekelijkse arbeidsduur op 48u per week. In België is de arbeidsduur vastgelegd op 40u per week met rustdagen, 38u of lager.

Deze arbeidsduur zal dus gerespecteerd moeten worden op jaarbasis, waarbij er weken zullen zijn dat de werknemer meer uren presteert en omgekeerd ook minder uren.

Voor de werkgevers betekent dit dat pieken en dalen in de activiteit kunnen worden opgevangen zonder automatisch overuren te moeten uitbetalen, zolang de gemiddelde arbeidsduur van 40 uur of minder gerespecteerd wordt over de referteperiode.

Voor de werknemers zijn er voordelen: zij behouden de garantie op een gemiddeld aantal arbeidsuren en een stabiel inkomen, ondanks de variaties in hun wekelijkse uurrooster. Dankzij dit flexibele werkregime zullen werknemers ook minder vaak een beroep moeten doen op tijdelijke werkloosheid tijdens de kalmere periodes waarin minder uren gepresteerd worden. Dit systeem garandeert bovendien een beter evenwicht tussen werk en privéleven.

De annualisering houdt geen risico op misbruik of extra stress voor werknemers in, aangezien de gebruikelijke controle- en toezichtsmechanismen volledig van toepassing blijven. Bovendien vereist de invoering van

fermer un jour fixe par semaine. Dans la pratique, ce jour était souvent le dimanche, mais la loi n'imposait pas spécifiquement ce jour-là.

Cependant, cela ne signifie pas automatiquement qu'ils peuvent faire travailler du personnel le dimanche. Les règles relatives au travail dominical restent inchangées. En Belgique, le travail le dimanche est en principe interdit, sauf exceptions sectorielles ou accords collectifs, par exemple dans le secteur du nettoyage, l'Horeca et l'alimentation.

Un commerçant, et donc aussi Colruyt, peut ouvrir son magasin le dimanche, mais doit vérifier s'il est autorisé à employer son personnel ce jour-là et sous quelles conditions.

Annualisation du temps de travail

L'accord de gouvernement prévoit un cadre légal pour l'annualisation du temps de travail.

Concrètement, cela signifie que les employeurs et les travailleurs ont la possibilité de respecter la durée du travail applicable dans l'entreprise sur une base annuelle, dans les limites fixées par la législation européenne.

L'Europe fixe la limite de la durée hebdomadaire du travail à 48 heures par semaine. En Belgique, la durée du travail est fixée à 38 heures par semaine ou moins.

Cette durée du travail devra donc être respectée sur base annuelle, ce qui implique qu'il y aura des semaines où le travailleur prestera plus d'heures et d'autres semaines moins.

Pour les employeurs, cela signifie que les pics et les creux d'activité peuvent être absorbés sans devoir payer automatiquement des heures supplémentaires, tant que la durée de travail de 40 heures ou moins est respectée en moyenne pendant la période de référence.

Les travailleurs ont des avantages: ils conservent la garantie d'un nombre moyen d'heures de travail et d'un revenu stable, malgré les variations de leur horaire hebdomadaire. Grâce à ce régime de travail flexible, les travailleurs seront également moins soumis au régime de chômage temporaire pendant les périodes creuses où moins d'heures doivent être prestées. Ce système garantit également un meilleur équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée.

L'annualisation ne risque pas des abus ni du stress chez les travailleurs car les mécanismes habituels de contrôle et de surveillance restent pleinement applicables. En plus, l'introduction de l'annualisation du temps de

de annualisering van de arbeidstijd een akkoord tussen werkgever en werknemer. De werkroosters, dan weer, worden minstens 7 dagen op voorhand meegedeeld.

De wet voorziet in verschillende soorten afwijkingen die het mogelijk maken om de normale maximale grenzen te overschrijden, waarbij de arbeidsduur kan worden gebracht op 9, 10 of zelfs 11 uur per dag.

Het nieuwe raamwerk moet de werknemers in elk geval voldoende veiligheid bieden: zij behouden de garantie op een gemiddeld aantal arbeidsuren en een stabiel inkomen, ondanks de variaties in hun wekelijkse uurrooster, en worden niet op tijdelijke werkloosheid gezet.

Het arrest-Loredas (HvJ-EU, 2024) bevestigt de verplichting voor lidstaten om een betrouwbaar, objectief en toegankelijk tijdsregistratiesysteem op te leggen aan werkgevers.

België kent nog geen algemene registratieplicht voor alle werknemers. Alleen deeltijders en bepaalde sectoren (zoals bouw of schoonmaak) vallen onder specifieke regels.

De Nationale Arbeidsraad heeft de kwestie besproken, maar de sociale partners zijn verdeeld over de concrete invulling (advies nr. 2324 – 25/10/2022).

De regering zal het wettelijke kader aanpassen, in overleg met de sectoren en de sociale partners, met oog voor werknemersbescherming zonder extra administratieve lasten voor bedrijven.

Studentenarbeid

Studentenarbeid is een belangrijke hefboom voor leren, financiële onafhankelijkheid en integratie in de arbeidsmarkt. Het is ook een essentiële hulpbron voor veel sectoren, met name de horeca, de detailhandel en de logistiek, die geconfronteerd worden met een tekort aan arbeidskrachten.

De minister heeft weet van het wetsvoorstel strekkende tot het verlengen van de 600-urengrens voor studentenarbeid.

De minister kan de verhoging van dit plafond, die inderdaad in het regeerakkoord was opgenomen, alleen maar toejuichen. Deze tekst zal studenten meer vrijheid geven in hun werk, terwijl sectoren met een tekort aan arbeidskrachten worden ondersteund.

De minister beseft terdege dat nog een andere verandering moet worden doorgevoerd: de wijziging van

travail nécessite un accord entre l'employeur et son travailleur. En ce qui concerne les horaires de travail, ils sont communiqués au moins 7 jours à l'avance.

La loi prévoit différents types de dérogations permettant de dépasser les limites maximales normales où la durée du travail peut être portée à 9, 10 voire 11 heures par jour.

Le nouveau cadre doit en tous cas donner assez de sécurité pour les travailleurs: les travailleurs conservent la garantie d'un nombre moyen d'heures de travail et d'un revenu stable, malgré les variations de leur horaire hebdomadaire et ne sont pas mis sur chômage temporaire.

L'arrêt Loredas (CJUE, 2024) renforce l'obligation pour les États membres d'imposer aux employeurs un système fiable, objectif et accessible d'enregistrement du temps de travail.

En Belgique, il n'existe pas encore d'obligation générale pour tous les travailleurs. Seuls les temps partiels et certains secteurs (construction, nettoyage...) sont concernés par des règles spécifiques.

Cette situation a été discutée au Conseil national du travail, mais les partenaires sociaux restent divisés sur la manière d'appliquer la jurisprudence européenne (avis 2324 – 25/10/2022).

Le gouvernement s'engage à adapter le cadre légal en concertation avec les secteurs et partenaires sociaux, en veillant à protéger les travailleurs sans surcharger les entreprises.

Travail étudiant

Le travail étudiant est un levier important d'apprentissage, d'autonomie financière et d'intégration au marché du travail. Il constitue également une ressource essentielle pour de nombreux secteurs, notamment l'horeca, le commerce de détail et la logistique, qui font face à des pénuries de main-d'œuvre.

Le ministre est au courant de la proposition de loi visant à prolonger l'application du plafond de 650 heures au travail des étudiants.

Le ministre ne peut que se réjouir de l'augmentation de ce plafond qui se trouvait effectivement dans l'accord de gouvernement. Ce texte offrira aux étudiants davantage de liberté dans leur travail tout en soutenant les secteurs confrontés à une pénurie de main-d'œuvre.

Le ministre est bien conscient qu'il reste encore une modification à réaliser: la modification de l'âge étudiant.

de leeftijdsgrens voor studentenarbeid. Deze wijziging wordt momenteel besproken binnen de regering. De minister komt binnenkort met een tekst.

Het arizonaregeerakkoord voorziet inderdaad in de uitbreiding van de toegang tot studentenarbeid naar jongeren vanaf 15 jaar, in overeenstemming met de wens om de arbeidsmarkt te moderniseren en om tegemoet te komen aan de behoeften van werkgevers.

De vereiste minimumleeftijd om een overeenkomst voor studentenarbeid af te sluiten vloeit voort uit het verbod op kinderarbeid. Artikel 6 van de arbeidswet definieert “kinderen” als minderjarigen die jonger zijn dan 15 of die onderworpen zijn aan de voltijdse leerplicht.

Om de leeftijdsgrens voor studentenarbeid te wijzigen, moet dan ook het verbod op kinderarbeid worden gewijzigd. Het verbod op kinderarbeid zal dan enkel van toepassing zijn op kinderen jonger dan 15 jaar, onafhankelijk van de verplichte onderwijstijd waaraan ze al dan niet onderworpen zijn.

Om tot slot het ontstaan van een rechtvacuüm te voorkomen voor 15-jarige kinderen die nog onderworpen zijn aan de voltijdse leerplicht, zou de definitie van “jeugdige werknemers” ook gewijzigd moeten worden.

Artikel 19*bis* van de arbeidswet zal ook worden gewijzigd. Zo zal de bestede tijd door een jeugdige werknemer die nog onderworpen is aan de (deeltijdse en voltijdse) leerplicht altijd beschouwd worden als arbeidsduur. Dat betekent dat de samenge telde duur van het onderwijs gevolgd door een jeugdige werknemer en van de arbeidsprestaties die hij voor een werknemer levert, de bij wet toegelaten arbeidsduur niet mogen overschrijden.

Jongeren zullen de school niet vroegtijdig verlaten of hun schoolwerk verwaarlozen. De jeugd mag niet worden onderschat: ze zijn verantwoordelijk genoeg om studie en werk te combineren. Bovendien hebben ze de vrijheid om zelf te kiezen wanneer ze willen werken.

Daarnaast tonen de statistieken van de RSZ duidelijk aan dat de meerderheid van de jobstudenten tussen 18 en 21 jaar oud is, maar ook de 15- tot 17-jarigen en de 22- tot 24-jarigen zijn goed vertegenwoordigd binnen deze actieve studentenpopulatie.

Teletreinwerk

Met betrekking tot de vragen van mevrouw Pirson en de heer Van Quickenborne over teletreinwerken staat in het regeerakkoord dat de regering zal onderzoeken of en hoe “teletreinwerken” kan worden gestimuleerd door

Cette modification est en cours de discussion au sein du gouvernement. Le ministre reviendra prochainement avec un texte.

L'accord de gouvernement Arizona prévoit en effet d'étendre l'accès au travail étudiant aux jeunes dès 15 ans, en alignement avec la volonté de moderniser le marché du travail et de répondre aux besoins des employeurs.

L'âge minimum requis pour conclure un contrat de travail étudiant découle de l'interdiction du travail des enfants. L'article 6 de la loi sur le travail définit les “enfants” comme des mineurs de moins de 15 ans ou qui sont encore soumis à l'obligation scolaire à temps plein.

Par conséquent, pour modifier la limite d'âge du travail étudiant, il faut modifier l'interdiction du travail des enfants. En effet, l'interdiction du travail des enfants ne s'appliquera alors qu'aux enfants de moins de 15 ans, indépendamment du temps d'enseignement obligatoire auquel ils sont ou ne sont pas soumis.

Pour éviter de créer un vide juridique pour les enfants âgés de 15 ans qui sont encore soumis à l'enseignement obligatoire à temps plein, la définition des “jeunes travailleurs” devrait également être modifiée.

L'article 19*bis* de la loi sur le travail sera également modifié. Ainsi, le temps passé par un jeune travailleur qui est encore soumis à l'enseignement obligatoire (à la fois à temps plein et à temps partiel) sera toujours considéré comme du temps de travail. Cela signifie que la durée de l'enseignement suivi par un jeune travailleur et la durée des prestations de travail qu'il effectue en plus pour un employeur ne peuvent pas dépasser ensemble la durée de travail autorisée par la loi.

Les jeunes ne vont pas quitter l'école plus tôt ou négliger leur travail scolaire. Il convient de ne pas sous-estimer la jeunesse: les jeunes sont suffisamment responsables pour combiner les deux. En plus, ils ont la liberté de choisir eux-mêmes quand ils travaillent.

En plus, les statistiques de l'ONSS montrent bien que le plus grand groupe d'étudiants jobistes à l'âge de 18 à 21 ans constituent, mais aussi les 15 à 17 ans et les 22 à 24 ans sont bien représentés dans la population des étudiants jobistes.

Télétrainvail

Concernant les questions de Mme Pirson et Van Quickenborne relatives au télétrainvail, l'accord de gouvernement prévoit que le gouvernement examinera si et comment stimuler le “télétrainvail” par la

de gewerkte uren tijdens het traject met het openbaar vervoer mee te tellen. Eerst zullen evenwel de treinen beter moeten zijn toegerust (tablets, stopcontacten, wifi, voldoende 4G-dekking over het hele spoornet).

De uitvoering van deze maatregel is dus momenteel nog niet aan de orde. Voor meer informatie over de uitrusting van de treinen en de investeringen van de NMBS nodigt de minister de leden uit zich te richten tot de minister van Mobiliteit, de heer Jean-Luc Crucke. In overleg met de sociale partners zal de minister de uitvoering van deze maatregel onderzoeken.

Telewerk betreft een vrijwillige afspraak tussen werkgever en werknemer. Structureel telewerk in de privé-sector wordt geregeld door cao nr. 85, gesloten in de Nationale Arbeidsraad.

De onmogelijkheid tot toezicht of rechtstreekse controle door de werkgever behoort tot de essentiële kenmerken van telewerk, ongeacht waar dit wordt uitgevoerd. Onrechtstreeks controle op telewerk is mogelijk met inachtneming van de persoonlijke levenssfeer van de telewerker en de ter zake geldende wetgeving.

Thema 6 – Fraude

Sociale fraude

Met betrekking tot de vraag van mevrouw Thémont over sociale fraude benadrukt de minister het belang van de strijd tegen sociale fraude. Voor deze bevoegdheid is een minister aangesteld. De minister kijkt uit naar een nauwe samenwerking met de heer Beenders.

Het regeerakkoord voorziet in 300 aanwervingen voor de strijd tegen fiscale en sociale fraude, een aanzienlijke investering die het belang van dit vraagstuk aantoonst.

Het overleg over de verdeling tussen de betrokken diensten is voor binnenkort.

Dienstencheques en platforms

De bestrijding van sociale fraude en het toezicht op het welzijn van personen zijn voor de minister een prioriteit.

Wat betreft de controle van de dienstenchequesector heeft de Dienst Toezicht op het Welzijn op het Werk van de FOD Werkgelegenheid in het laatste actieplan minstens in 40 specifieke controles op de dienstencheques voorzien. De minister hoopt dat er een duidelijke verbetering zichtbaar zal zijn.

prise en compte des heures prestées durant le trajet en transport en commun. Cela ne sera toutefois envisagé qu'après que les trains soient mieux équipés (tablettes, prises électriques, Wifi ou couverture 4G suffisante sur l'ensemble du réseau ferroviaire).

La mise en œuvre de cette mesure n'est donc pas à l'ordre du jour pour le moment. Pour plus d'informations concernant l'équipement des trains et les investissements de la SNCB, le ministre invite les députés à s'adresser au ministre de la mobilité, M. Jean-Luc Crucke. En concertation avec les partenaires sociaux, le ministre examinera la mise en œuvre de cette mesure.

Le télétravail est un accord volontaire entre l'employeur et le travailleur. En ce qui concerne le télétravail structurel dans le secteur privé, il est encadré par la CCT n° 85, conclue au Conseil National du Travail.

L'impossibilité de surveillance ou de contrôle direct par l'employeur est l'une des caractéristiques essentielles du télétravail, quel que soit le lieu où il est effectué. Un contrôle indirect du télétravail est possible dans le respect de la vie privée du télétravailleur et de la législation applicable en la matière.

Thème 6 – Fraude

Fraude sociale

Concernant la question de Mme Thémont relative à la fraude sociale, le ministre souligne l'importance de la lutte contre la fraude sociale. Un ministre a été désigné pour exercer cette compétence. Le ministre se dit impatient de travailler en étroite concertation avec M. Beenders.

L'accord de gouvernement mentionne 300 embauches pour la lutte contre la fraude fiscale et sociale, ce qui constitue un investissement important et démontre l'importance de la thématique.

La répartition entre les services fait l'objet d'une discussion qui doit encore avoir lieu.

Titres-services et plateformes

La lutte contre la fraude sociale et le contrôle du bien-être des personnes sont une priorité pour le ministre.

En ce qui concerne le contrôle du secteur des titres-services, le Service Contrôle et Bien-être au Travail du SPF Travail, a prévu au moins 40 contrôles dans le dernier plan d'action spécifiquement axé sur les titres-services. Le ministre espère qu'une amélioration sera perceptible.

Mevrouw Vanrobaeys wijst ook op de problematiek van de platformwerkers. In dat kader van de Arbeidsdeal heeft de regering ook specifieke controleacties opgenomen in het actieplan voor de strijd tegen fraude, die door de RSZ en het RSVZ zullen worden opgestart.

Misbruik is inderdaad onaanvaardbaar en er moet voor adequate opvolging worden gezorgd.

Thema 7 – Gemoderniseerd sociaal overleg

Stakingsrecht en vrijheid van ondernemen

Inpikkend op het betoog van de heer Van Quickenborne wijst de minister erop dat het stakingsrecht een grondwettelijke vrijheid is maar niet mag worden uitgeoefend ten koste van even fundamentele vrijheden als het recht om te ondernemen of toegang te hebben tot de werkplek.

In een rechtsstaat is het evenwicht tussen rechten essentieel. Langdurige blokkades of stakingsposten die de fysieke toegang tot bedrijven of industrieterreinen verhinderen, brengen ernstige schade toe aan de economie.

Het regeerakkoord bevestigt het belang van het sociaal overleg, maar ook van rechtszekerheid en voorspelbaarheid. Daarom is het nodig om de modaliteiten van het stakingsrecht te verduidelijken, onder meer om de continuïteit van essentiële diensten te waarborgen en individuele vrijheden te beschermen.

België kende in 2023 een van de hoogste aantallen stakingsdagen per 1000 werknemers binnen de EU (bron: Eurofound). Deze realiteit vereist dat de mechanismen voor preventieve dialoog en bemiddeling worden versterkt, maar ook dat wordt gewaakt over een expliciet verbod op illegale blokkades.

De regering wil een meer evenwichtig wettelijk kader verkennen, dat het stakingsrecht waarborgt én de economische activiteit beschermt. Dit debat zal gevoerd worden met de sociale partners, maar met strikte eerbiediging van de economische openbare orde.

Toegang tot werk garanderen voor wie niet deelneemt aan collectieve acties is een democratisch en economisch noodzakelijke vereiste.

Sociaal overleg en stakingsrecht

De regering verbindt zich ertoe om een grondige modernisering van de arbeidsmarkt door te voeren, met als doel een beter evenwicht te vinden tussen werkzekerheid,

Mme Vanrobaeys soulève également la problématique des travailleurs de plateforme. Dans le cadre de l'«Arbeidsdeal», le gouvernement a également inscrit des actions de contrôle spécifiques dans le plan d'actions pour la lutte contre la fraude, qui sera entamé par l'ONSS et l'INASTI.

Il est en effet inacceptable que des abus aient lieu et il convient de veiller à un bon suivi.

Thème 7 – Concertation sociale modernisée

Droit de grève et liberté d'entreprendre

Pour rebondir sur l'intervention du député Van Quickenborne, le droit de grève est une liberté constitutionnelle, mais elle ne peut être exercée au détriment de libertés tout aussi fondamentales comme celle d'entreprendre ou d'accéder à son lieu de travail.

Dans un État de droit, l'équilibre entre les droits est essentiel. Des blocages prolongés ou des piquets empêchant physiquement l'accès à des entreprises ou des zones industrielles nuisent gravement à l'économie.

L'accord de gouvernement réaffirme l'importance de la concertation sociale, mais aussi de la prévisibilité et de la sécurité juridique. Il est donc nécessaire de clarifier les modalités d'exercice du droit de grève, notamment pour garantir la continuité des services essentiels et protéger les libertés individuelles.

La Belgique a enregistré en 2023 un des taux de jours de grève par 1000 salariés parmi les plus élevés de l'UE, selon Eurofound. Cette réalité impose de renforcer les mécanismes de dialogue préventif et de médiation, mais aussi de veiller à l'interdiction explicite des blocages illégaux.

Le gouvernement entend explorer un cadre légal plus équilibré, garantissant le droit de grève tout en protégeant l'activité économique. Ce débat devra se faire avec les partenaires sociaux mais dans le respect strict de l'ordre public économique.

Garantir l'accès au travail pour ceux qui ne participent pas aux actions collectives est un impératif démocratique et économique.

Concertation sociale et droit de grève

Le gouvernement s'engage à une modernisation en profondeur du marché du travail, visant à trouver un meilleur équilibre entre sécurité d'emploi, protection

sociale bescherming en de noodzaak aan flexibiliteit in een voortdurend evoluerende arbeidsmarkt.

Zich bewust van de uitdagingen die gepaard gaan met digitalisering en globalisering, wil de regering een kader creëren dat werknemers de nodige zekerheid biedt, terwijl bedrijven de nodige flexibiliteit krijgen om hun concurrentievermogen te versterken.

De bijdrage van de sociale partners is essentieel op deze domeinen: hun kennis en inzichten zijn cruciaal om ervoor te zorgen dat de hervormingen aansluiten bij de realiteit op het terrein en om een breed draagvlak te creëren.

De minister roept de sociale partners ertoe op een actieve partner te zijn in de hervormingsagenda van de regering.

Het ontbreken van sociale vrede in de komende twee jaar in de huidige context zou voor iedereen ernstige schade berokkenen. Een mislukking zou ook een sereen overleg binnen de sociale agenda onder leiding van de minister van Werk bemoeilijken, evenals de concretisering van onderdelen van het regeerakkoord, dat belangrijke vooruitgang bevat op het vlak van concurrentievermogen, jobcreatie, de combinatie van werk en privéleven en koopkracht.

In onze samenleving is het recht om zich te verzetten, te bekritisieren of het niet eens te zijn met het overheidsbeleid fundamenteel. Het zijn fundamentele vrijheden, zoals het stakingsrecht. Maar het stakingsrecht is niet absoluut. Het mag de vrijheid om zich te verplaatsen, te studeren of te werken niet belemmeren. Geweld, dwang en intimidatie zijn onaanvaardbaar.

Bescherming van kandidaten

De deelname van werknemers aan het democratische leven binnen hun onderneming, onder meer via de sociale verkiezingen, is een fundamentele pijler van het sociaal overleg in België. Het is essentieel dat werknemers zich vrij kandidaat kunnen stellen, zonder vrees voor represailles.

Het coalitieakkoord van Arizona behoudt deze bescherming, maar past ze aan om een evenwicht te verzekeren tussen de rechten van de werknemers en de flexibiliteit die nodig is voor een goede werking van de ondernemingen.

De maatregel waar het hier om gaat, schaft de bescherming van kandidaten bij de sociale verkiezingen niet af, maar beperkt enkel de duur van de bescherming

sociale et la nécessité de flexibilité dans un marché du travail en constante évolution.

Conscient des défis liés à la numérisation et à la mondialisation, le gouvernement souhaite créer un cadre qui offre aux travailleurs la sécurité nécessaire tout en permettant aux entreprises de disposer de flexibilité pour renforcer leur compétitivité.

La contribution des partenaires sociaux est essentielle dans ces domaines: leurs connaissances et perspectives sont cruciales pour garantir que les réformes correspondent à la réalité sur le terrain et pour créer un large soutien.

Le ministre invite la concertation sociale à être un partenaire actif dans l'agenda de réformes du gouvernement.

L'absence de paix sociale dans les 2 ans à venir dans le contexte actuel serait gravement préjudiciable pour tous. L'échec compromettrait également une concertation sereine dans l'agenda social conduit par le ministre de l'Emploi et la concrétisation de points de l'accord de gouvernement qui contient d'importantes avancées en termes de compétitivité, de créations d'emplois, de conciliation vie privée-vie professionnelle et de pouvoir d'achat.

Dans notre société, le droit de contester, de critiquer ou de ne pas être d'accord avec la politique du gouvernement est fondamental. Ce sont des libertés fondamentales, comme le droit de grève. Mais le droit de grève n'est pas absolu. Il ne peut pas entraver la liberté de circuler, la liberté d'étudier ou encore de travailler. La violence, la contrainte et l'intimidation ne sont pas acceptables.

Protection des candidats

La participation des travailleurs à la vie démocratique de leur entreprise, notamment à travers les élections sociales, est un pilier fondamental du dialogue social en Belgique. Il est essentiel que les travailleurs puissent se présenter librement et sans crainte de représailles.

L'accord de gouvernement Arizona maintient cette protection, tout en l'adaptant pour assurer un équilibre entre les droits des travailleurs et la flexibilité nécessaire au bon fonctionnement des entreprises.

La mesure visée ici ne supprime pas la protection des candidats aux élections sociales, mais réduit uniquement la durée de protection pour une catégorie spécifique de

voor een specifieke categorie van werknemers: zij die zich voor de tweede keer kandidaat stellen zonder verkozen te worden.

Voor deze laatsten wordt de bescherming ingekort van 2 jaar tot 6 maanden na de bekendmaking van de verkiezingsresultaten.

Deze maatregel zorgt voor een periode van zes maanden van “sociale rust” na de verkiezingen, terwijl tegelijk misbruik wordt voorkomen in de vorm van herhaalde kandidaturen die uitsluitend dienen om ontslagbescherming te verkrijgen.

De maatregel beoogt misbruik van de oorspronkelijke bedoeling van de wet tegen te gaan en behoudt tegelijk een doeltreffende bescherming voor echt geëngageerde kandidaten.

Voor het overige behouden de verkozen personeelsvertegenwoordigers volledige bescherming gedurende de hele duur van hun mandaat.

Werknemers die zich voor de eerste keer kandidaat stellen en niet verkozen worden, behouden de huidige bescherming tot aan de volgende sociale verkiezingen (ongeveer 4 jaar).

De minister benadrukt dat deze maatregel de syndicale vrijheid niet ter discussie stelt.

Ten eerste blijven alle werknemers vrij om zich kandidaat te stellen bij de sociale verkiezingen, en hun bescherming blijft gegarandeerd.

Ten tweede heeft de wijziging enkel betrekking op een beperkte categorie werknemers en tast ze de rol van verkozen vakbondsafgevaardigden niet aan.

Tot slot kadert deze hervorming in een streven naar een evenwichtig sociaal overleg en het voorkomen van misbruik, met behoud van bescherming voor wie zich werkelijk inzet.

De regering handhaaft dus het evenwicht tussen de bescherming van de werknemers en de noden van de ondernemingen, en zorgen tegelijk voor de duurzaamheid van het sociaal overleg in België.

Retail

De sociale partners van de betrokken paritaire comités zaten in het kader van een eventuele harmonisering van het paritair landschap van de handel voor het laatst samen op 5 februari 2025. Momenteel is geen nieuwe datum gepland voor verder overleg. Het landschap van

travailleurs: ceux qui se présentent aux élections pour la deuxième fois sans être élus.

Pour ces derniers, la protection est réduite de 2 ans à 6 mois après l’affichage des résultats des élections.

Cette mesure permet de garantir une période de six mois de “paix sociale” après les élections, tout en évitant des abus éventuels liés à des candidatures répétées uniquement pour bénéficier d’une protection contre le licenciement.

Cette mesure répond à se prémunir du détournement abusif de la *ratio legis* originelle, tout en maintenant une protection efficace pour les véritables candidats engagés.

Pour le reste, les délégués du personnel élus continuent à bénéficier d’une protection totale pendant toute leur durée de mandat.

Les travailleurs qui se présentent pour la première fois et ne sont pas élus conservent la même protection qu’aujourd’hui, soit jusqu’aux prochaines élections sociales (environ 4 ans).

Le ministre souligne que cette mesure ne remet pas en cause la liberté syndicale.

Premièrement, tous les travailleurs restent libres de se porter candidats aux élections sociales, et leur protection reste garantie.

Deuxièmement, la modification concerne uniquement une catégorie limitée de travailleurs et ne remet pas en cause le rôle des délégués syndicaux élus.

Enfin, cette réforme s’inscrit dans une volonté d’équilibrer le dialogue social et d’éviter les abus tout en protégeant ceux qui s’engagent réellement.

Le gouvernement préserve donc l’équilibre entre la protection des travailleurs et les besoins des entreprises, tout en assurant la pérennité du dialogue social en Belgique.

Commerce de détail

Les partenaires sociaux des commissions paritaires concernées se sont réunis pour la dernière fois dans le cadre d’une éventuelle harmonisation du paysage paritaire dans le commerce (de détail) le 5 février 2025. Aucune nouvelle date n’est actuellement prévue pour de

de paritaire comités is momenteel complex en vormt een rem op de economische ontwikkeling.

De minister zal de sociale partners dan ook vragen voorstellen uit te werken om het aantal paritaire comités te verminderen tegen 1 januari 2027, conform het regeerakkoord.

Dankzij die oefening zullen de paritaire comités beter worden afgestemd op de dagelijkse realiteit. Het regeerakkoord voorziet echter niet in wijzigingen aan de zondagsarbeid. Men mag ook geen appels met peren vergelijken.

Geïntegreerde supermarkten maken deel uit van een groter geheel en hebben daardoor weer andere voordelen dan de kleinere zelfstandige ondernemers.

Thema 8 – Arbeidsrechtbank laat indexplafond bij Axa toe

In de eerste plaats wil de minister preciseren dat de Belgische Staat geen partij was in het geschil met betrekking tot AXA. De minister beschikt dus niet over een gedetailleerde analyse daarvan.

Volgens de informatie die de minister van zijn administratie heeft gekregen, was de belangrijkste kwestie het al dan niet indexeren van de reële lonen vanaf een bepaald niveau.

De arbeidsrechtbank erkent dus deze beperking op basis van het principe dat stelt dat geen enkele verplichting van onbeperkte duur mag zijn zonder beperking.

De arbeidsrechtbank heeft ook onderzocht of er een andere bron was om de reële lonen te indexeren: de individuele arbeidsovereenkomst of een collectieve arbeidsovereenkomst (op bedrijfs-/sectorniveau). Dit bleek niet het geval te zijn.

De mogelijkheid om dezelfde redenering op andere gevallen toe te passen, hangt uiteraard af van de bepalingen van collectieve arbeidsovereenkomsten en individuele arbeidsovereenkomsten die op elke afzonderlijke situatie van toepassing zijn. Het is niet mogelijk om hierover een algemene uitspraak te doen.

In dit verband wil de minister de aandacht vestigen op het feit dat het regeerakkoord de sociale partners oproept om tegen 31 december 2026 een advies op te stellen over de hervorming van de loonwet en over het automatische indexeringssysteem. In dit kader zal

nouvelles consultations. Le paysage des commissions paritaires est actuellement complexe et constitue un frein au développement économique.

Le ministre demandera donc aux partenaires sociaux d'élaborer des propositions visant à réduire le nombre de commissions paritaires d'ici le 1^{er} janvier 2027, conformément à l'accord de gouvernement.

C'est grâce à cet exercice que les commissions paritaires seront mieux alignées sur la réalité quotidienne. Toutefois, l'accord de gouvernement ne prévoit pas de modifications concernant le travail dominical. Il ne faut pas non plus comparer des pommes avec des poires.

Les supermarchés intégrés, faisant partie d'un ensemble plus vaste, bénéficient également d'avantages différents par rapport aux petits entrepreneurs indépendants.

Thème 8 – Le tribunal du travail autorise le plafonnement de l'indexation chez Axa

Tout d'abord, le ministre tient à préciser que l'État belge n'était pas partie au litige concernant AXA. Le ministre ne dispose donc pas d'une analyse détaillée de cette affaire.

Selon les informations que le ministre a reçues de son administration, la question principale était de savoir s'il fallait ou non indexer les rémunérations réelles au-delà d'un certain niveau.

Le tribunal du travail reconnaît donc cette limitation en se fondant sur le principe qu'aucune obligation ne peut être d'une durée illimitée.

Le tribunal du travail a également examiné la question de savoir s'il existait une autre source pour justifier l'indexation des rémunérations réelles: le contrat de travail individuel ou une convention collective de travail (au niveau de l'entreprise ou du secteur). Il est apparu que ce n'était pas le cas.

La possibilité d'appliquer le même raisonnement dans d'autres cas dépendra évidemment des dispositions des conventions collectives de travail et des contrats de travail individuels dans chaque situation individuelle. Il n'est pas possible de faire une déclaration générale à ce sujet.

À ce propos, le ministre souhaite attirer l'attention sur le fait que l'accord de gouvernement invite les partenaires sociaux à formuler un avis sur la réforme de la loi concernant la rémunération et sur le système d'indexation automatique d'ici le 31 décembre 2026. À

voldoende aandacht worden besteed aan de competitiviteit van onze ondernemers en de koopkracht van de werknemers.

C. Replieken en aanvullende antwoorden

De heer Kurt Moons (VB) betreurt het ontbreken van een budgettair kader, gelet op de aard van het document, en vindt dat het Kamerreglement moet worden aangepast om dit euvel te verhelpen.

Hij benadrukt ook dat het arbeidsmarktbeleid moet worden geregionaliseerd om in België de 80 %-werkgelegenheidsgraad te kunnen halen. Het lid zegt dat zijn partij het voorstel om actieve mensen te belonen zal steunen, maar is sceptisch als het gaat over loyale samenwerking tussen de verschillende beleidsniveaus.

Hij geeft nog mee dat veel details nog moeten worden verfijnd en hoopt dat de beleidsnota antwoorden zal aanreiken.

Tot besluit van zijn betoog geeft de heer Moons aan dat zijn partij voorstander is van het verhogen van het minimumloon, omdat het een troef is in armere regio's en het de moeite loont ze te verhogen om investeringen aan te trekken. Dergelijke investeringen zijn volgens hem echter alleen mogelijk in Vlaanderen; een verhoging van het minimumloon in Wallonië is dus niet aan de orde.

Mevrouw Sophie Thémont (PS) dankt de minister voor zijn antwoorden, maar betreurt dat hij niet duidelijk is geweest. De sprekerster wijst erop dat ze niet de verhoopte antwoorden heeft gekregen met betrekking tot de kunstensector, en is teleurgesteld over de inhoud van deze beleidsverklaring. Het lid geeft aan dat haar fractie aanbevelingen heeft ingediend.

De heer Robin Tonniau (PVDA-PTB) is van mening dat de voorgestelde regeringsmaatregelen (flexi-jobs, studentenarbeid, in de tijd beperkte werkloosheidsuitkeringen enzovoort) de werking van de pensioendienst voort zullen ondergraven. Tevens is het lid van mening dat met de voorgestelde maatregelen geen werkzaamheidsgraad van 80 % in België zal worden bereikt. De heer Tonniau wijst erop dat het belangrijk is ongeschoolde mensen aan te moedigen de arbeidsmarkt op te gaan, in plaats van hen te straffen door hen hun uitkering te ontnemen na 2 jaar inactiviteit.

Met betrekking tot de strijd tegen discriminatie op de arbeidsmarkt benadrukt het lid dat de regering wel een beroep doet op Unia, maar die laatste er tegelijk toe aanspoort 25 % te bezuinigen.

cette occasion, une attention suffisante sera accordée à la compétitivité de nos entrepreneurs et au pouvoir d'achat des travailleurs.

C. Répliques et réponses complémentaires

M. Kurt Moons (VB) déplore l'absence d'un cadre budgétaire en raison de la nature du document et estime qu'il convient de réviser le règlement de la Chambre des représentants pour remédier à cet inconvénient.

L'orateur souligne également que la politique du marché du travail doit être régionalisée afin d'atteindre le taux de 80 % d'emploi en Belgique. Le député indique que son parti va soutenir la proposition visant à récompenser les personnes actives, mais est dubitatif quant à la coopération loyale entre les différents niveaux de pouvoir.

L'intervenant ajoute que de nombreux détails doivent encore être peaufinés et espère que la note de politique générale apportera des réponses.

M. Moons termine son allocution en assurant que son parti est favorable à l'augmentation du salaire minimum, car il constitue un atout dans les régions plus pauvres et qu'il est intéressant de les augmenter afin d'attirer des investissements. L'orateur estime toutefois que les investissements sont uniquement possibles en Flandre de sorte que l'augmentation du salaire minimum ne devrait pas s'opérer en Wallonie.

Madame Sophie Thémont (PS) remercie le ministre pour ses réponses, mais déplore son manque de clarté. En outre, l'oratrice souligne qu'elle n'a pas reçu les réponses souhaitées à propos du secteur des artistes et marque sa déception quant au contenu de la note d'orientation politique. La députée souligne également que son parti a déposé des recommandations.

Monsieur Robin Tonniau (PVDA-PTB) estime que les mesures gouvernementales proposées (flexi-jobs, travail des étudiants, allocations de chômage limitées dans le temps, etc.) vont davantage entraver le fonctionnement du service des pensions. Le député estime également que les mesures proposées ne permettront pas d'atteindre le taux d'emploi de 80 % en Belgique. M. Tonniau indique qu'il est important d'encourager les personnes non qualifiées pour qu'elles travaillent, et non de les punir en les privant d'allocations après 2 ans d'inactivité.

À propos de la lutte contre la discrimination sur le marché du travail, le député souligne le recours du gouvernement à Unia alors que cette institution publique est exhortée par ce même gouvernement d'opérer des économies à hauteur de 25 %.

Tot slot kondigt de heer Tonniau aanbevelingen van zijn fractie aan.

III. — VOORSTELLEN VAN AANBEVELING EN STEMMINGEN

Mevrouw Ellen Samyn en de heer Kurt Moons (VB) dienen de voorstellen van aanbeveling nrs. 1 tot 8 in, luidende:

“De commissie van Sociale Zaken, Werk en Pensioenen,

na de minister gehoord te hebben,

1. overwegende dat de minister de deelstaten de nodige flexibiliteit wenst te gunnen om het activeringsbeleid aan te passen aan hun gewestelijke realiteit, met respect voor een duidelijk federaal normatief kader, beveelt aan om het arbeidsmarktbeleid structureel verder uit te diepen op gemeenschaps- en gewestniveau en in zijn geheelheid naar deze niveaus over te hevelen;

2. overwegende dat de minister de werkloosheidsuitkeringen wenst te beperken in de tijd, beveelt aan dat de beperking in de tijd van de werkloosheidsuitkeringen niet zal gelden voor mantelzorgers;

3. overwegende dat de minister de werkloosheidsuitkeringen wenst te beperken in de tijd, beveelt aan dat de beperking in de tijd van de werkloosheidsuitkeringen niet zal gelden voor werklozen in opleiding voor knelpuntberoepen;

4. overwegende dat de minister de uitbetaling van de werkloosheidsvergoedingen verder wenst te laten gebeuren door de vakbondsorganisaties en de Hulpkas voor Werkloosheidsuitkeringen, beveelt aan dat voortaan de werkloosheidsuitkeringen nog enkel zullen worden uitbetaald door de Hulpkas voor Werkloosheidsuitkeringen, die te dien einde zal worden geprofessionaliseerd en gedigitaliseerd;

5. overwegende dat de minister de werkgevers 30 % van de RIZIV-uitkering gedurende de eerste 2 maanden van primaire arbeidsongeschiktheid (na periode van gewaarborgd loon) van een werknemer wenst te laten betalen, beveelt aan dat de aan de werkgever gevraagde bijdrage van 30 % van de uitkering betaald door het RIZIV gedurende de eerste 2 maanden van primaire arbeidsongeschiktheid die volgen op de periode van gewaarborgd loon, door de werkgever kan worden

Pour terminer, M. Tonniau indique que son parti a déposé des recommandations.

III. — PROPOSITIONS DE RECOMMANDATION ET VOTES

Mme Ellen Samyn et M. Kurt Moons (VB) présentent les propositions de recommandation n^{os} 1 à 8 rédigées comme suit:

“La commission des Affaires sociales, de l’Emploi et des Pensions,

ayant entendu le ministre,

1. considérant que celui-ci souhaite accorder aux entités fédérées la flexibilité nécessaire pour adapter les politiques d’activation à leurs réalités régionales tout en respectant un cadre normatif fédéral clair, recommande d’approfondir structurellement la politique de l’emploi au niveau des Communautés et des Régions, et de la transférer dans son intégralité à ces niveaux de pouvoir;

2. considérant que celui-ci prévoit de limiter le bénéfice des allocations de chômage dans le temps, recommande de ne pas appliquer cette limitation dans le temps aux aidants proches;

3. considérant que celui-ci prévoit de limiter le bénéfice des allocations de chômage dans le temps, recommande de ne pas appliquer cette limitation dans le temps aux chômeurs qui suivent une formation en vue d’exercer un métier en pénurie;

4. considérant que celui-ci souhaite que les allocations de chômage continuent d’être payées par les organisations syndicales et la Caisse auxiliaire de paiement des allocations de chômage (CAPAC), recommande de prévoir que les allocations de chômage soient dorénavant uniquement versées par la CAPAC, qui sera professionnalisée et numérisée à cet effet;

5. considérant que celui-ci souhaite que les employeurs prennent à leur charge 30 % de l’indemnité versée par l’INAMI durant les deux premiers mois d’incapacité de travail primaire (après la période de salaire garanti) de leurs travailleurs, recommande de permettre à ces employeurs de recouvrer leur contribution de 30 % à l’indemnité versée par l’INAMI durant les deux premiers mois de l’incapacité de travail primaire après la période de salaire garanti lorsqu’un travailleur malade

teruggevorderd indien een langdurig zieke van zijn bedrijf binnen de 6 maanden terug in het bedrijf wordt gere-integreerd;

6. overwegende dat de minister het maximum aantal uren studentenarbeid wenst te verhogen tot 650 uren op jaarbasis, beveelt aan dat de grens voor studentenarbeid in het arbeidsrecht en de sociale zekerheid wordt verhoogd tot maximaal 650 uren op voorwaarde dat het aantal uren studentenarbeid per week tijdens de normale schoolperiodes (dus niet tijdens vakantieperiodes) beperkt wordt tot 15 uren per week;

7. overwegende dat de minister slechts zijdelings de problematiek van interne Belgische arbeidsmobiliteit heeft aangesneden, beveelt aan dat de problematiek van de (intern Belgische) arbeidsmobiliteit zal worden onderzocht en dat maatregelen zullen worden aangekondigd ter facilitering en aanmoediging van de arbeidsmobiliteit met eventuele sancties voor werkonwilligen;

8. overwegende dat de minister slechts kort de problematiek van arbeidsmigratie heeft besproken, beveelt aan dat betekenisvolle informatie aangaande de huidige stand van zaken van arbeidsmigratie in België alsmede de gevolgen ervan zal worden aangeleverd, dat maatregelen zullen worden aangekondigd die een verdere uitbreiding van mogelijkheden tot arbeidsmigratie verhinderen en dat veeleer zal worden ingezet op de activatie van de 800.000 niet-werkenden ter oplossing van de arbeidskrapte.”

De voorstellen van aanbeveling nrs. 1 tot 8 zijn bij naamstemming verworpen met 11 stemmen tegen 2.

Het resultaat van de naamstemming is als volgt:

Hebben voorgestemd:

VB: Kurt Moons, Ellen Samyn.

Hebben tegengestemd:

N-VA: Frieda Gijbels, Axel Ronse, Wim Van der Donckt;

MR: Denis Ducarme, Florence Reuter;

PS: Sophie Thémont;

PVDA-PTB: Robin Tonniau;

Les Engagés: Isabelle Hansez, Jean-François Gatelier;

Vooruit: Anja Vanrobaeys;

de longue durée qui a bénéficié de ladite indemnité reprend le travail dans leur entreprise dans les six mois;

6. considérant que celui-ci souhaite porter à 650 heures le plafond annuel du nombre d'heures de travail étudiant, recommande de ne porter à 650 heures le plafond applicable au travail étudiant dans le droit du travail et dans le régime de sécurité sociale qu'à condition que le nombre d'heures de travail par semaine de cours normale (donc hors périodes de vacances) soit limité à 15;

7. considérant que celui-ci n'a évoqué qu'indirectement la problématique de la mobilité de la main-d'œuvre en Belgique, recommande d'étudier la problématique de la mobilité de la main d'œuvre (en Belgique) et d'annoncer des mesures visant à faciliter et à encourager cette mobilité, en prévoyant éventuellement des sanctions pour les personnes qui refusent de travailler;

8. considérant que celui-ci n'a évoqué que brièvement la problématique de la migration de main-d'œuvre, recommande de fournir des informations pertinentes sur la situation actuelle de la migration de main-d'œuvre en Belgique et sur ses conséquences, d'annoncer des mesures empêchant toute expansion des possibilités de migration de main-d'œuvre et d'œuvrer plutôt à l'activation des 800.000 chômeurs que compte notre pays pour résoudre les pénuries de main-d'œuvre.”

Les propositions de recommandation n^{os} 1 à 8 sont successivement rejetées, par vote nominatif, par 11 voix contre 2.

Le résultat du vote nominatif est le suivant:

Ont voté pour:

VB: Kurt Moons, Ellen Samyn.

Ont voté contre:

N-VA: Frieda Gijbels, Axel Ronse, Wim Van der Donckt;

MR: Denis Ducarme, Florence Reuter;

PS: Sophie Thémont;

PVDA-PTB: Robin Tonniau;

Les Engagés: Isabelle Hansez, Jean-François Gatelier;

Vooruit: Anja Vanrobaeys;

cd&v: Nathalie Muylle.

Hebben zich onthouden:

Nihil.

De heer Robin Tonniau en mevrouw Nadia Moscufo (PVDA-PTB) dienen de voorstellen van aanbeveling nrs. 9 tot 17 in, luidende:

“De commissie Sociale Zaken, Werk en Pensioenen,

na de vice-eersteminister en minister van Werk, Economie en Landbouw gehoord te hebben,

9. overwegende dat werknemers de afgelopen vier jaar gemiddeld 3859 euro aan reëel loon hebben verloren en ze met een verdere verlenging van de loonblokkering waarschijnlijk opnieuw een aanzienlijk bedrag verliezen en overwegende dat er in verschillende bedrijven en sectoren historisch hoge winsten worden geboekt, beveelt aan de loonnormwet (voluit de Wet van 26 juli 1996 tot bevordering van de werkgelegenheid en tot preventieve vrijwaring van het concurrentievermogen) te herzien en werknemersorganisaties de vrijheid te geven loonsverhogingen te onderhandelen in bedrijven en sectoren die winsten boeken;

10. overwegende de automatische loonindexering, misschien niet perfect, maar wel essentieel is om de koopkracht van werkende mensen op peil te houden, en, zoals het regeerakkoord stelt, “een garantie voor stabiliteit, niet alleen voor de burgers maar ook voor de economie, het biedt namelijk een belangrijke bescherming aan de particuliere consumptie” en overwegende het feit dat de regering zelf beweert niet te “raken aan de automatische loonindex om de levensstandaard van werknemers te beschermen bij prijsstijgingen”; aangezien het regeerakkoord bepaalt dat, als het sociaal overleg niet tot een akkoord leidt, het aan de regering zal zijn om te beslissen, en de automatische loonindexering begin 2027 dus opnieuw op de tafel van de regering komen, beveelt aan om expliciet en ondubbelzinnig de garantie te geven dat er niet zal worden gemorreld aan de automatische loonindexering.

11. overwegende het feit dat de opheffing van het verbod op nachtarbeid ervoor zou zorgen dat ‘s nachts werken niet langer de uitzondering zou zijn waarvoor de grenzen en de looncompensatie moeten worden onderhandeld tussen werkgever en vakbonden, nachtwerk genormaliseerd zou worden, en er bijgevolg in de toekomst geen sprake meer dreigt te zijn van grenzen,

cd&v: Nathalie Muylle.

Se sont abstenus:

Nihil.

M. Robin Tonniau et Mme Nadia Moscufo (PVDA-PTB) présentent les propositions de recommandation n^{os} 9 à 17 rédigées comme suit:

“La commission des Affaires sociales, de l’Emploi et des Pensions,

ayant entendu le vice-premier ministre et ministre de l’Emploi, de l’Économie et de l’Agriculture,

9. considérant que les travailleurs ont en moyenne perdu 3859 euros de salaire réel ces quatre dernières années, qu’ils perdront probablement de nouveau un montant substantiel en raison de la prolongation du blocage des salaires et que plusieurs entreprises et secteurs enregistrent des marges bénéficiaires historiques, recommande de réviser la loi du 26 juillet 1996 relative à la promotion de l’emploi et à la sauvegarde préventive de la compétitivité (loi sur la norme salariale) et de donner aux organisations syndicales la liberté de négocier des augmentations salariales dans les entreprises et les secteurs bénéficiaires;

10. considérant que l’indexation automatique des salaires, quoique peut-être imparfaite, demeure néanmoins essentielle pour préserver le pouvoir d’achat des travailleurs et qu’elle constitue, aux termes de l’accord de gouvernement, “une garantie de stabilité non seulement pour les citoyens mais aussi pour l’économie. En effet, il s’agit là d’une protection importante de la consommation privée”, considérant que le gouvernement prétend lui-même qu’il ne touchera pas à l’indexation automatique des salaires pour protéger le niveau de vie des travailleurs en cas de hausses des prix, et considérant aussi que l’accord de gouvernement prévoit que si la concertation sociale ne débouche pas sur un accord, il appartiendra au gouvernement de prendre une décision et que, partant, la question de l’indexation automatique des salaires sera réexaminée par le gouvernement début 2027, recommande de donner la garantie explicite et expresse qu’aucune modification ne sera apportée à l’indexation automatique des salaires;

11. considérant que la suppression de l’interdiction du travail de nuit pourrait avoir pour conséquence que le travail de nuit ne soit plus une exception pour laquelle des limites et une compensation salariale doivent être négociées entre l’employeur et les syndicats, que le travail de nuit soit normalisé et qu’il risque en conséquence de ne plus être question de limites, de primes ou d’accords

premies of akkoorden met de vakbonden en overwegende het schadelijk karakter van nachtwerk, beveelt aan het verbod op nachtarbeid te behouden;

12. overwegende de machtsverhoudingen op de werkvloer en de vaak dwingende invulling van een “vrijwillig” stelsel en overwegende de koopkracht van werknemers, beveelt aan de plannen van deze regering in het dereguleren van overuren te schrappen;

13. beveelt aan het SWT, voormalig brugpensioen, te herstellen tot voor de hervorming van de Zweedse regering in 2015;

14. en overwegende dat er in de beleidsverklaring geen oplossing komt voor de onzekere en onwettige situatie waarin fietskoeriers van onder ander Deliveroo en Uber Eats zich bevinden, beveelt aan om de fietskoeriers een echt werknemersstatuut te geven en zo niet langer vallen onder het *peer to peer*-statuut;

15. overwegende dat een beperking van de werkloosheid in de tijd tot 2 jaar zal zorgen voor meer armoede, voor een verlies van uitkering ook voor mensen die nu een opleiding volgen naar een knelpuntberoep, voor een doorstroom naar het leefloon en voor een *race to the bottom* qua arbeidsvoorwaarden, beveelt aan om de beperking van de werkloosheid in de tijd te schrappen;

16. overwegende de noodzaak aan werkbaar werk op het einde van de loopbaan, beveelt aan om de geplande verstrenging van de loopbaanvoorwaarden voor landingsbanen te schrappen en de leeftijds- en loopbaanvoorwaarden van landingsbanen te herstellen tot het systeem voor de hervorming van de Zweedse regering in 2015.

17. overwegende het schadelijk karakter van nachtwerk en overwegende de koopkracht van werknemers in de distributiesector een aanverwante sectoren, beveelt aan de start van nachtarbeid in de distributiesector en aanverwante sectoren (waaronder e-commerce) te behouden vanaf 20 uur.”

Het voorstel van aanbeveling nr. 9 is bij naamstemming verworpen met 11 stemmen tegen 2.

Het resultaat van de naamstemming is als volgt:

avec les syndicats, et considérant également que le travail de nuit est néfaste, recommande le maintien de l'interdiction du travail de nuit;

12. considérant les rapports de force sur le lieu de travail et l'application souvent contraignante d'un système basé sur le volontariat, et considérant aussi l'importance de protéger le pouvoir d'achat des travailleurs, recommande de supprimer les projets du gouvernement de déréglementer les heures supplémentaires;

13. recommande de réinstaurer le RCC sous la forme qui était la sienne avant la réforme de la coalition suédoise en 2015;

14. considérant que l'exposé d'orientation politique ne propose aucune solution pour remédier à la situation incertaine et illégale des livreurs à vélo de Deliveroo et Uber Eats, notamment, recommande d'accorder aux livreurs à vélo un véritable statut de salarié, pour qu'ils ne relèvent plus du statut *peer to peer*;

15. considérant que la limitation du bénéfice des allocations de chômage à deux ans entraînera une augmentation de la pauvreté, une perte d'allocation y compris pour les personnes en train de suivre une formation en vue d'exercer un métier en pénurie, un renvoi d'allocataires vers les CPAS et un nivellement par le bas des conditions de travail, recommande de supprimer la limitation du chômage dans le temps;

16. considérant la nécessité d'offrir un travail sur mesure en fin de carrière, recommande de supprimer le durcissement prévu des conditions de carrière pour accéder au système d'emploi de fin de carrière, et de rétablir les conditions d'âge et de carrière pour accéder au système d'emploi de fin de carrière sous la forme qui était la leur avant la réforme menée par la coalition suédoise en 2015.

17. considérant la nocivité du travail de nuit et le pouvoir d'achat des travailleurs du secteur de la distribution et des secteurs connexes, recommande de maintenir à 20 heures le début du travail de nuit dans le secteur de la distribution et dans les secteurs connexes (y compris celui du commerce électronique).”

La proposition de recommandation n° 9 est rejetée, par vote nominatif, par 11 voix contre 2.

Le résultat du vote nominatif est le suivant:

Hebben voorgestemd:

PS: Sophie Thémont;

PVDA-PTB: Robin Tonniau.

Hebben tegengestemd:

N-VA: Frieda Gijbels, Axel Ronse, Wim Van der Donckt;

VB: Kurt Moons, Ellen Samyn;

MR: Denis Ducarme, Florence Reuter;

Les Engagés: Isabelle Hansez, Jean-François Gatelier;

Vooruit: Anja Vanrobaeys;

cd&v: Nathalie Muylle.

*Hebben zich onthouden:**Nihil.*

Het voorstel van aanbeveling nr. 10 is bij naamstemming verworpen met 9 stemmen tegen 4.

Het resultaat van de naamstemming is als volgt:

Hebben voorgestemd:

VB: Kurt Moons, Ellen Samyn;

PS: Sophie Thémont;

PVDA-PTB: Robin Tonniau.

Hebben tegengestemd:

N-VA: Frieda Gijbels, Axel Ronse, Wim Van der Donckt;

MR: Denis Ducarme, Florence Reuter;

Les Engagés: Isabelle Hansez, Jean-François Gatelier;

Vooruit: Anja Vanrobaeys;

cd&v: Nathalie Muylle.

*Hebben zich onthouden:**Nihil.**Ont voté pour:*

PS: Sophie Thémont;

PVDA-PTB: Robin Tonniau.

Ont voté contre:

N-VA: Frieda Gijbels, Axel Ronse, Wim Van der Donckt;

VB: Kurt Moons, Ellen Samyn;

MR: Denis Ducarme, Florence Reuter;

Les Engagés: Isabelle Hansez, Jean-François Gatelier;

Vooruit: Anja Vanrobaeys;

cd&v: Nathalie Muylle.

*Se sont abstenus:**Nihil.*

La proposition de recommandation n° 10 est rejetée, par vote nominatif, par 9 voix contre 4.

Le résultat du vote nominatif est le suivant:

Ont voté pour:

VB: Kurt Moons, Ellen Samyn;

PS: Sophie Thémont;

PVDA-PTB: Robin Tonniau.

Ont voté contre:

N-VA: Frieda Gijbels, Axel Ronse, Wim Van der Donckt;

MR: Denis Ducarme, Florence Reuter;

Les Engagés: Isabelle Hansez, Jean-François Gatelier;

Vooruit: Anja Vanrobaeys;

cd&v: Nathalie Muylle.

*Se sont abstenus:**Nihil.*

De voorstellen van aanbeveling nrs. 11 tot 17 zijn bij naamstemming verworpen met 11 stemmen tegen 2.

Het resultaat van de naamstemming is als volgt:

Hebben voorgestemd:

PS: Sophie Thémont;

PVDA-PTB: Robin Tonniau.

Hebben tegengestemd:

N-VA: Frieda Gijbels, Axel Ronse, Wim Van der Donckt;

VB: Kurt Moons, Ellen Samyn;

MR: Denis Ducarme, Florence Reuter;

Les Engagés: Isabelle Hansez, Jean-François Gatelier;

Vooruit: Anja Vanrobaeys;

cd&v: Nathalie Muylle.

Hebben zich onthouden:

Nihil.

Mevrouw Sophie Thémont (PS) dient de voorstellen van aanbeveling nrs. 18 tot 21 in, luidende:

“De Kamer van volksvertegenwoordigers,

gehoord de minister van Werk tijdens de vergadering van de commissie voor Sociale Zaken van 25 maart 2025,

beveelt aan:

18. de Kamer van volksvertegenwoordigers onverwijld het onderbouwde budgettaire kader en het tijdpad voor de uitvoering van het regeerakkoord te bezorgen voor de hele legislatuur;

19. de automatische loonindexering te handhaven, zonder enig uitstel;

20. Richtlijn (EU) 2023/970 ter versterking van de toepassing van het beginsel van gelijke beloning van mannen en vrouwen voor gelijke of gelijkwaardige arbeid door middel van beloningstransparantie en handhavingsmechanismen zo snel mogelijk in nationale wetgeving om te zetten, met toepassing van de meestbegunstigingsclausule ten voordele van de Europese vrouw;

Les propositions de recommandation n^{os} 11 à 17 sont rejetées, par vote nominatif, par 11 voix contre 2.

Le résultat du vote nominatif est le suivant:

Ont voté pour:

PS: Sophie Thémont;

PVDA-PTB: Robin Tonniau.

Ont voté contre:

N-VA: Frieda Gijbels, Axel Ronse, Wim Van der Donckt;

VB: Kurt Moons, Ellen Samyn;

MR: Denis Ducarme, Florence Reuter;

Les Engagés: Isabelle Hansez, Jean-François Gatelier;

Vooruit: Anja Vanrobaeys;

cd&v: Nathalie Muylle.

Se sont abstenus:

Nihil.

Mme Sophie Thémont (PS) présente les propositions de recommandation n^{os} 18 à 21, rédigées comme suit:

“La Chambre des représentants,

ayant entendu l'exposé d'orientation politique du ministre en charge de l'Emploi au cours de la commission des Affaires sociales du 25 mars 2025.

recommande:

18. de fournir à la Chambre des représentants, sans tarder, le cadre budgétaire étayé et le calendrier d'exécution de l'accord de gouvernement pour l'ensemble de la législature;

19. De maintenir l'indexation automatique des salaires sans aucun report;

20. de transposer dans la législation nationale le plus rapidement possible la directive (UE) 2023/970 visant à renforcer l'application du principe de l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes pour un travail égal ou de même valeur par la transparence des rémunérations et des mécanismes d'application, en appliquant la clause l'européenne la plus favorisée;

21. aan te sturen op sterk sociaal overleg, met name door voorrang te geven aan door alle vakbonden gedragen cao's en uitvoering te geven aan de door de sociale partners bereikte overeenkomsten.

De voorstellen van aanbeveling nrs. 18 en 19 worden bij naamstemming verworpen met 9 tegen 4 stemmen.

Het resultaat van de naamstemming is als volgt:

Hebben voorgestemd:

VB: Kurt Moons, Ellen Samyn;

PS: Sophie Thémont;

PVDA-PTB: Robin Tonniau.

Hebben tegengestemd:

N-VA: Frieda Gijbels, Axel Ronse, Wim Van der Donckt;

MR: Denis Ducarme, Florence Reuter;

Les Engagés: Isabelle Hansez, Jean-François Gatelier;

Vooruit: Anja Vanrobaeys;

cd&v: Nathalie Muylle.

Hebben zich onthouden:

Nihil.

De voorstellen van aanbeveling nrs. 20 en 21 worden bij naamstemming verworpen met 9 tegen 2 stemmen en 2 onthoudingen.

Het resultaat van de naamstemming is als volgt:

Hebben voorgestemd:

PS: Sophie Thémont;

PVDA-PTB: Robin Tonniau.

Hebben tegengestemd:

N-VA: Frieda Gijbels, Axel Ronse, Wim Van der Donckt;

MR: Denis Ducarme, Florence Reuter;

Les Engagés: Isabelle Hansez, Jean-François Gatelier;

Vooruit: Anja Vanrobaeys;

21. d'encourager une concertation sociale forte, notamment en donnant la priorité aux CCT soutenues par tous les syndicats, et en mettant en œuvre les accords entre partenaires sociaux."

Les propositions de recommandation n^{os} 18 et 19 sont rejetées par vote nominatif par 9 voix contre 4.

Le résultat du vote nominatif est le suivant:

Ont voté pour:

VB: Kurt Moons, Ellen Samyn;

PS: Sophie Thémont;

PVDA-PTB: Robin Tonniau.

Ont voté contre:

N-VA: Frieda Gijbels, Axel Ronse, Wim Van der Donckt;

MR: Denis Ducarme, Florence Reuter;

Les Engagés: Isabelle Hansez, Jean-François Gatelier;

Vooruit: Anja Vanrobaeys;

cd&v: Nathalie Muylle.

Se sont abstenus:

Nihil.

Les propositions de recommandation n^{os} 20 et 21 sont rejetées, par vote nominatif, par 9 voix contre 2 et 2 abstentions.

Le résultat du vote nominatif est le suivant:

Ont voté pour:

PS: Sophie Thémont;

PVDA-PTB: Robin Tonniau.

Ont voté contre:

N-VA: Frieda Gijbels, Axel Ronse, Wim Van der Donckt;

MR: Denis Ducarme, Florence Reuter;

Les Engagés: Isabelle Hansez, Jean-François Gatelier;

Vooruit: Anja Vanrobaeys;

cd&v: Nathalie Muylle.

Hebben zich onthouden:

VB: Kurt Moons, Ellen Samyn.

De heer Axel Ronse (N-VA) c.s. dient voorstel van aanbeveling nr. 22 in, luidende:

“De commissie,

gehoord de minister van Werk, de heer David Clarinval,

gaat akkoord met de beleidsvisie en vraagt die beleidsvisie uit te voeren.”

Voorstel van aanbeveling nr. 22 wordt bij naamstemming aangenomen met 9 tegen 6 stemmen.

Het resultaat van de naamstemming is als volgt:

Hebben voorgestemd:

N-VA: Frieda Gijbels, Axel Ronse, Wim Van der Donckt;

MR: Denis Ducarme, Florence Reuter;

Les Engagés: Isabelle Hansez, Jean-François Gatelier;

Vooruit: Anja Vanrobaeys;

cd&v: Nathalie Muylle.

Hebben tegengestemd:

VB: Kurt Moons, Ellen Samyn;

PS: Sophie Thémont;

PVDA-PTB: Robin Tonniau.

Hebben zich onthouden:

Nihil.

De rapportrice,

Florence Reuter

De voorzitter,

Denis Ducarme

cd&v: Nathalie Muylle.

Se sont abstenus:

VB: Kurt Moons, Ellen Samyn.

M. Axel Ronse (N-VA) et consorts présentent la proposition de recommandation n° 22, rédigée comme suit:

“La commission,

ayant entendu le ministre de l’Emploi, M. David Clarinval,

marque son accord sur la vision politique et demande d’exécuter cette vision politique.”

La proposition de recommandation n° 22 est adoptée, par vote nominatif, par 9 voix contre 4.

Le résultat du vote nominatif est le suivant:

Ont voté pour:

N-VA: Frieda Gijbels, Axel Ronse, Wim Van der Donckt;

MR: Denis Ducarme, Florence Reuter;

Les Engagés: Isabelle Hansez, Jean-François Gatelier;

Vooruit: Anja Vanrobaeys;

cd&v: Nathalie Muylle.

Ont voté contre:

VB: Kurt Moons, Ellen Samyn;

PS: Sophie Thémont;

PVDA-PTB: Robin Tonniau.

Se sont abstenus:

Nihil.

La rapporteure,

Florence Reuter

Le président,

Denis Ducarme

BIJLAGE: AANGENOMEN AANBEVELING

“De commissie,
gehoord de minister van Werk, de heer David Clarinval,

gaat akkoord met de beleidsvisie en vraagt die beleidsvisie uit te voeren.”

ANNEXE: RECOMMANDATION ADOPTÉE

“La commission,
ayant entendu le ministre de l’Emploi, M. David Clarinval,

marque son accord sur la vision politique et demande d’exécuter cette vision politique.”