

BELGISCHE KAMER VAN
VOLKSVERTEGENWOORDIGERS

24 april 2025

BELEIDSNOTA (*)**Werk**

*Zie:*Doc 56 **0856/ (2024/2025)**:
001 tot 002: Beleidsnota's.

(*) Overeenkomstig artikel 111 van het Reglement.

CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS
DE BELGIQUE

24 avril 2025

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

*Voir:*Doc 56 **0856/ (2024/2025)**:
001 à 002: Notes de politique générale.

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

01382

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	Version provisoire du Compte Rendu Intégral
CRABV	Beknopt Verslag	CRABV	Compte Rendu Analytique
CRIV	Integraal Verslag, met links het definitieve integraal verslag en rechts het vertaalde beknopt verslag van de toezpraken (met de bijlagen)	CRIV	Compte Rendu Intégral, avec, à gauche, le compte rendu intégral et, à droite, le compte rendu analytique traduit des interventions (avec les annexes)
PLEN	Plenum	PLEN	Séance plénière
COM	Commissievergadering	COM	Réunion de commission
MOT	Moties tot besluit van interpellaties (beigekleurig papier)	MOT	Motions déposées en conclusion d'interpellations (papier beige)

1. Inleiding

Werken is veel meer dan een bron van inkomsten: het is een vector van emancipatie, een factor van maatschappelijke integratie en een fundamentele pijler van ons samen leven.

Werk vormt de basis van onze sociale cohesie. Het is de eerste voorwaarde om iedereen volwaardig te laten deelnemen aan de samenleving, ons stelsel van sociale zekerheid te ondersteunen en de technologische en demografische transitie voor te bereiden die onze economie nu al hertekenen.

De federale regering heeft haar ambitie krachtig herbevestigd om de werkzaamheidsgraad duurzaam te verhogen, in een logica van sociale rechtvaardigheid en de houdbaarheid van de overheidsfinanciën.

Deze ambitie is verankerd in de gedeelde wil om van België een land te maken waar iedereen op basis van zijn vaardigheden kan bijdragen aan de collectieve inspanning.

De werkzaamheidsgraad verhogen naar 80 % tegen 2023 is een strategische prioriteit, maar ook een noodzaak met het oog op de budgettaire en maatschappelijke uitdagingen die ons te wachten staan.

Dit engagement is gebaseerd op een drievoudige overtuiging.

— Ten eerste dat volledige werkgelegenheid mogelijk is als we tegelijkertijd iets doen aan de belemmeringen voor aanwerving, opleiding en re-integratie.

— Vervolgens de overtuiging dat niemand aan zijn lot mag worden overgelaten, of het nu gaat om jongeren zonder kwalificatie, werknemers aan het einde van hun loopbaan, personen met een handicap of vrouwen die geconfronteerd worden met structurele ongelijkheden.

— Tot slot het idee dat de arbeidsmarkt moet evolueren om beter aan te sluiten bij de wensen van de burgers op het gebied van evenwicht tussen werk en privéleven, de kwaliteit van het werk en zinvol werk.

De huidige context versterkt de hoogdringendheid van dit beleid.

In 2024 bedroeg de werkzaamheidsgraad bij de 20-64-jarigen in België 72,3 %, met opmerkelijke verschillen tussen de gewesten: 76,9 % in Vlaanderen, 67,1 % in Wallonië en 64,1 % in Brussel.

1. Introduction

Le travail est bien plus qu'une source de revenus: il est un vecteur d'émancipation, un facteur d'intégration sociale et un pilier fondamental de notre vivre-ensemble.

L'emploi constitue le socle sur lequel repose notre cohésion sociale. Il est la condition première pour garantir à chacun une pleine participation à la société, pour soutenir notre système de sécurité sociale, et pour préparer les transitions technologique et démographique qui redessinent déjà notre économie.

Le gouvernement fédéral a réaffirmé avec force l'ambition d'augmenter durablement le taux d'emploi, dans une logique de justice sociale et de soutenabilité des finances publiques.

Il s'ancre dans la volonté partagée de faire de la Belgique un pays où chacun peut contribuer à l'effort collectif selon ses capacités.

Relever le taux d'emploi à 80 % à l'horizon 2030 est une priorité stratégique, autant qu'une nécessité face aux défis budgétaires et sociétaux qui nous attendent.

Cet engagement se fonde sur une triple conviction.

— D'abord, celle que le plein emploi est possible si l'on agit simultanément sur les obstacles à l'embauche, à la formation et à la réintégration.

— Ensuite, la conviction que personne ne doit être laissé de côté, qu'il s'agisse des jeunes sans qualification, des travailleurs en fin de carrière, des personnes porteuses d'un handicap ou des femmes confrontées à des inégalités structurelles.

— Enfin, l'idée que le marché du travail doit évoluer pour mieux épouser les aspirations des citoyens à l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, à la qualité de l'emploi, et à un travail porteur de sens.

Le contexte actuel renforce l'urgence de cette action.

En 2024, le taux d'emploi des 20-64 ans en Belgique s'élevait à 72,3 %, avec des disparités régionales marquées: 76,9 % en Flandre, 67,1 % en Wallonie et 64,1 % à Bruxelles.

België blijft onder het gemiddelde van de buurlanden en de Europese Unie, waar de werkzaamheidsgraad voor deze leeftijdscategorie gemiddeld 74,6 % bedroeg.

De werkloosheidsgraad vertoont een lichte daling naar 5,5 %, maar de langdurige werkloosheid blijft zorgwekkend: bijna de helft van de werklozen zijn al meer dan twee jaar ingeschreven.

Gelijklopend blijft het aantal langdurig arbeidsongeschikten toenemen, waarbij vandaag het aantal van 500.000 wordt overschreden. Deze geleidelijke omslag van een werkloosheidsstelsel naar een ongeschiktheidsstelsel mag niet onbeantwoord blijven.

De arbeidskosten, die tot de hoogste van Europa behoren, vormen een andere belemmering voor aanwerving, in het bijzonder voor laaggeschoolde profielen.

De regering is zich bewust van de noodzaak van een juist evenwicht tussen economische competitiviteit en koopkracht, en verbindt zich ertoe de arbeidskosten in bedwang te houden, terwijl ze tegelijkertijd de essentiële beroepen waardeert en een meer rechtvaardige arbeidsfiscaliteit bevordert.

Het succes van dit werkgelegenheidsbeleid steunt ook op een fundamentele pijler van ons Belgische model: het sociaal overleg.

De regering is van plan de dialoog met de sociale partners te versterken, in het besef dat zij een sleutelrol moeten spelen bij het vaststellen en uitvoeren van de globale richtsnoeren voor de arbeidsmarkt.

Het is in dit kader van wederzijds vertrouwen dat evenwichtige, geaccepteerde en efficiënte hervormingen uitgebouwd kunnen worden.

Het overleg laat toe te komen tot gedeelde oplossingen, de stabiliteit van de beslissingen te verzekeren en te garanderen dat de belangen van werknemers en die van bedrijven in aanmerking worden genomen in een win-win-dynamiek.

Via de bestaande overlegorganen – de Nationale Arbeidsraad, de Groep van Tien en de paritaire comités – bevestigt de regering haar vastberadenheid om te handelen met respect voor het Belgische sociale model.

Het beleid van de federale regering is resoluut transversaal en gecoördineerd met de deelstaten.

Het berust op de versterking van het activeringsbeleid, een betere afstemming tussen het opleidingsaanbod en de behoeften van de markt, een hernieuwde aandacht

La Belgique reste sous la moyenne des pays voisins et de l'Union européenne, où le taux d'emploi pour cette tranche d'âge atteignait 74,6 % en moyenne.

Le taux de chômage est en légère baisse, à 5,5 %, mais le chômage de longue durée demeure préoccupant: près de la moitié des chômeurs sont inscrits depuis plus de deux ans.

Parallèlement, le nombre de personnes en incapacité de travail de longue durée continue de croître, dépassant aujourd'hui les 500.000. Ce basculement progressif d'un régime de chômage vers un régime d'incapacité ne peut rester sans réponse.

Le coût du travail, parmi les plus élevés d'Europe, représente un autre frein à l'embauche, en particulier pour les profils peu qualifiés.

Le gouvernement est conscient de la nécessité d'un juste équilibre entre compétitivité économique et pouvoir d'achat, et s'engage à contenir le coût du travail tout en valorisant les métiers essentiels et en promouvant une fiscalité du travail plus juste.

La réussite de cette politique de l'emploi repose également sur un pilier fondamental de notre modèle belge: la concertation sociale.

Le gouvernement entend renforcer le dialogue avec les partenaires sociaux, en leur reconnaissant un rôle structurant dans la définition et la mise en œuvre des grandes orientations du marché du travail.

C'est dans ce cadre de confiance mutuelle que peuvent se construire des réformes équilibrées, acceptées et efficaces.

La concertation permet de faire émerger des solutions partagées, d'assurer la stabilité des décisions, et de garantir que les intérêts des travailleurs comme ceux des entreprises soient pris en compte dans une dynamique gagnant-gagnant.

À travers les organes de dialogue existants – Conseil National du Travail, Groupes des Dix, commissions paritaires – le gouvernement réaffirme sa volonté d'agir dans le respect du modèle social belge.

L'action du gouvernement fédéral se veut résolument transversale et coordonnée avec les entités fédérées.

Elle repose sur le renforcement des politiques d'activation, une meilleure adéquation entre l'offre de formation et les besoins du marché, une attention renouvelée à la

voor de kwaliteit van de jobs, en een geïndividualiseerde begeleiding voor zij die ver verwijderd zijn van de arbeidsmarkt.

Het voorziet ook vlottere en meer menselijke re-integratietrajecten voor arbeidsongeschikte mensen, in nauwe samenwerking met gezondheidswerkers en werkgevers.

Het werkgelegenheidsbeleid voor 2025 zal er daarom een van een collectief engagement zijn: uitsluiting terugdringen, groei ondersteunen en een eerlijkere, meer inclusieve en veerkrachtigere samenleving opbouwen.

Via werk dragen we een maatschappelijk project uit: een België waar iedereen een plek, een rol en een toekomstperspectief heeft.

2. Een overlegd beleid

Het sociaal overleg speelt een fundamentele rol in de hervormingsagenda van de regering. De actieve deelname van de sociale partners is essentieel om ervoor te zorgen dat de doorgevoerde hervormingen overeenkomen met de realiteit op het terrein en een groot draagvlak genieten.

Zo nodigt de regering de sociale partners uit om actieve actoren te zijn in dit proces, door hun expertise en inzichten bij te dragen.

Gelijklopend kiest de federale regering voor nauw overleg met de deelstaten om te kunnen inspelen op de specifieke behoeften en dynamiek van de verschillende gebieden van het land en om de nauw verbonden en met elkaar verweven bevoegdheden op een coherente en sterkere manier te kunnen hervormen.

Deze permanente dialoog, die soms formeel en soms informeel is, zal het met name mogelijk maken dat onze gewesten zelf de criteria voor een gepaste job kunnen bepalen, net als de beschikbaarheid en de vrijstelling van de werkzoekenden voor opleidingen of vrijwilligerswerk. Onze deelstaten zullen zo de nodige flexibiliteit hebben om het activeringsbeleid aan te passen aan hun gewestelijke realiteit, met respect voor een duidelijk federaal normatief kader. De eerste gesprekken over het thema van de activering van werklozen hebben al plaatsgevonden en ik ben van plan ze voort te zetten voor andere dossiers. Alleen door als actieve partners op te treden, zullen de broodnodige hervormingen slagen.

In het kader van de sociale agenda 2025 bevestig ik opnieuw mijn engagement voor een constructieve en evenwichtige sociale dialoog. Daartoe zal met de

qualité de l'emploi, et un accompagnement individualisé pour ceux qui sont éloignés du marché du travail.

Elle prévoit également des trajets de réintégration plus fluides et plus humains pour les personnes en incapacité de travail, en lien étroit avec les acteurs de la santé et les employeurs.

La politique de l'emploi pour 2025 sera donc celle d'un engagement collectif: pour faire reculer l'exclusion, soutenir la croissance, et bâtir une société plus juste, plus inclusive et plus résiliente.

À travers l'emploi, c'est un projet de société que nous portons: une Belgique où chacun a une place, une mission, et une perspective d'avenir.

2. Une politique concertée

La concertation sociale joue un rôle fondamental dans l'agenda de réformes du gouvernement. La participation active des partenaires sociaux est essentielle pour garantir que les réformes mises en œuvre correspondent aux réalités du terrain et bénéficient d'un large soutien.

Le gouvernement invite ainsi les partenaires sociaux à être des acteurs actifs dans ce processus, en apportant leurs expertises et perspectives.

Parallèlement, le gouvernement fédéral opte pour une concertation étroite avec les entités fédérées pour répondre aux besoins et aux dynamiques spécifiques des différents territoires du pays et pour être en mesure de réformer de manière cohérente et plus forte des compétences étroitement liées et imbriquées.

Ce dialogue permanent, parfois formel, parfois informel, permettra notamment à ce que nos régions puissent définir elles-mêmes les critères d'un emploi convenable, ainsi que la disponibilité et l'exemption des demandeurs d'emploi pour des formations ou du volontariat. Nos entités fédérées auront ainsi la flexibilité nécessaire pour adapter les politiques d'activation à leurs réalités régionales, tout en respectant un cadre normatif fédéral clair. Des premiers échanges sur la thématique de l'activation des chômeurs ont déjà eu lieu, et je compte bien les continuer pour d'autres dossiers. Ce n'est qu'en agissant en partenaires actifs que les réformes tant nécessaires aboutiront.

Dans le cadre de l'agenda social 2025, je réaffirme mon engagement en faveur d'un dialogue social constructif et équilibré. À cette fin, une concertation approfondie

sociale partners diepgaand overleg worden gevoerd over meerdere belangrijke thematieken voor de arbeidsmarkt.

Deze omvatten de hervorming van de proefperiode, de annualisering van de arbeidsduur, overuren, loonindexeringsmechanismen en de herziening van de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk.

Bovendien zal, zonder het fundamentele stakingsrecht ter discussie te stellen, de actualisering ervan worden onderzocht om een evenwicht te garanderen tussen de uitoefening van de fundamentele vrijheden en de continuïteit van de economische activiteiten. Bovendien zal het familiekrediet het voorwerp uitmaken van een grondige denkoefening om beter tegemoet te komen aan de behoeften van de werknemers en om de combinatie van werk en privéleven te bevorderen. Tot slot zullen we met de sociale partners de hervorming van het mobiliteitsbudget bespreken, dat een mobiliteitsbudget voor iedereen zal worden, alsook de manier waarop dit zal aansluiten op de bestaande werkzaamheden.

Bovendien kan het werkgelegenheidsbeleid niet geïsoleerd worden opgevat: het is nauw verweven met andere bevoegdheden die mijn collega's binnen de federale regering uitoefenen, of het nu gaat om sociale zekerheid, gezondheid, zelfstandigen, fiscaliteit, maatschappelijke integratie, mobiliteit of gelijke kansen. Daarom is het essentieel om te werken in een goede verstandhouding, in een logica van coherentie, coördinatie en transversaliteit. De uitdagingen waarmee de arbeidsmarkt wordt geconfronteerd, vragen om geïntegreerde antwoorden met een breed draagvlak om ervoor te zorgen dat de hervormingen doeltreffend zijn en verankerd zijn in een gedeelde visie op sociale vooruitgang.

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

Toegang tot werk is de meest effectieve manier om elk individu een duurzame financiële autonomie, een fatsoenlijke levensstandaard en volledige deelname aan de samenleving te garanderen, en in die zin blijft werk de belangrijkste bescherming tegen armoede. De terugkeer naar werk herstelt niet alleen de waardigheid van mensen die lange tijd zonder werk hebben gezeten, maar versterkt ook hun gevoel van eigenwaarde, sociale stabiliteit en integratie in het economische en maatschappelijke weefsel.

De activering van mensen op arbeidsleeftijd die in staat zijn om te werken is een fundamentele hefboom om de duurzaamheid van het sociaal model te garanderen, en het werkgelegenheidsbeleid van de regering is voortaan

sera menée avec les partenaires sociaux sur plusieurs thématiques structurantes pour le marché du travail.

Parmi celles-ci figurent la réforme de la période d'essai, l'annualisation du temps de travail, les heures supplémentaires, les mécanismes d'indexation salariale ainsi que la révision de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail.

Par ailleurs, sans remettre en cause le droit fondamental de grève, son actualisation sera examinée afin de garantir un équilibre entre l'exercice des libertés fondamentales et la continuité des activités économiques. De plus, le dispositif de crédit familial fera l'objet d'une réflexion approfondie en vue de mieux répondre aux besoins des travailleurs et de favoriser la conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle. Enfin, nous échangerons avec les partenaires sociaux sur la réforme du budget mobilité qui deviendra un budget mobilité pour tous et sur la façon dont cela s'articulera avec les travaux existants.

De plus, la politique de l'emploi ne peut être conçue de manière isolée: elle est étroitement imbriquée dans d'autres compétences exercées par mes collègues au sein du gouvernement fédéral, qu'il s'agisse de la sécurité sociale, de la santé, des Indépendants, de la fiscalité, de l'intégration sociale, de la Mobilité ou de l'égalité des chances. C'est pourquoi il est essentiel de travailler en bonne intelligence, dans une logique de cohérence, de coordination et de transversalité. Les défis du marché du travail exigent des réponses intégrées, portées collectivement, afin de garantir l'efficacité des réformes et leur ancrage dans une vision commune du progrès social.

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

L'accès à l'emploi constitue le moyen le plus efficace de garantir à chaque individu une autonomie financière durable, un niveau de vie décent et une pleine participation à la société, et qu'en ce sens, le travail demeure la première protection contre la pauvreté. Le retour à l'emploi permet non seulement de restaurer la dignité des personnes privées durablement d'activité, mais également de renforcer leur estime de soi, leur stabilité sociale et leur inclusion dans le tissu économique et collectif.

L'activation des personnes en âge et en capacité de travailler constitue un levier fondamental pour assurer la soutenabilité du modèle social, et que la politique de l'emploi du gouvernement repose désormais sur

gebaseerd op een evenwicht tussen stimulansen en ondersteuning, zoals uiteengezet in het regeerakkoord.

De hervorming van het stelsel van werkloosheidsuitkeringen heeft tot doel een traject van professionele re-integratie te bevorderen, wat leidt tot een hogere koopkracht, herstelde sociale rechten en persoonlijke ontwikkelingsperspectieven, in een logica van solidaire responsabilisering. Deze hervorming weerspiegelt de wil van de regering om langdurige bestaansonzekerheid te bestrijden door de duur van de werkloosheid te verkorten, de terugkeer naar werk te versnellen en de ondersteuningsmaatregelen effectiever te richten op de meest kwetsbare groepen. Tegelijkertijd wordt een waardige en begeleide transitie naar werk of, in voorkomend geval, naar andere vormen van maatschappelijke participatie gewaarborgd.

Bovendien wil deze hervorming van de werkloosheidsverzekering een dynamisch instrument maken om mensen terug aan het werk te krijgen, in overeenstemming met de doelstelling van het federale regeerakkoord om tegen 2029 een werkzaamheidsgraad van 80 % te bereiken. Ze maakt deel uit van een algemene strategie om de arbeidsmarkt te moderniseren, zoals bepaald in het regeerakkoord, met als doel de behoeften van de bedrijven en de beschikbare vaardigheden beter op elkaar af te stemmen, in het bijzonder via de professionele heroriëntering van werknemers die geconfronteerd worden met structurele inactiviteit.

Het recht op een rechtvaardige en doeltreffende sociale bescherming impliceert ook een responsabilisering van de begunstigten, op basis van hun loopbaan en hun bijdrage aan het systeem, en dat deze hervorming tot doel heeft de band tussen sociale rechten en werkelijk betaalde bijdragen te versterken, met behoud van de solidariteit met diegenen die geen toegang hebben tot de arbeidsmarkt.

Door het werkloosheidsstelsel structureel te hervormen, voldoen we aan de Europese verplichtingen inzake budgettaire houdbaarheid en aan de aanbevelingen van de Europese Commissie en het IMF, terwijl we de solidariteit en het verzekeringskarakter van het Belgische stelsel van sociale zekerheid behouden.

De hervorming van de werkloosheidsuitkeringen die wij voorstaan, beoogt de creatie van een echte werkloosheidsverzekering die een goede bescherming biedt bij werkverlies en waarvan de duur verband houdt met de gewerkte periodes en betaalde bijdragen.

Zodra werknemers hun job verliezen, zullen zij meer financiële steun ontvangen dankzij een verbeterde vervangingsratio en/of een hoger inkomensplafond,

un équilibre entre incitation et soutien, énoncée dans l'accord de gouvernement.

La réforme du régime des allocations de chômage entend favoriser une trajectoire de réintégration professionnelle, synonyme de pouvoir d'achat accru, de droits sociaux reconstitués et de perspectives d'évolution personnelle, dans une logique de responsabilisation solidaire. Elle traduit la volonté du gouvernement de lutter contre la précarisation durable, en réduisant la durée du chômage, en accélérant le retour en emploi et en ciblant de manière plus efficace les mesures de soutien vers les publics les plus vulnérables, tout en garantissant une transition digne et accompagnée vers l'emploi ou, le cas échéant, vers d'autres formes de participation à la société.

En outre, cette réforme vise à faire de l'assurance chômage un instrument dynamique au service du retour à l'emploi, en cohérence avec l'objectif fixé par l'accord de coalition fédérale de tendre vers un taux d'emploi à 80 % d'ici 2029. Elle s'inscrit dans une stratégie globale de modernisation du marché du travail, telle que définie dans l'accord de gouvernement, visant à assurer une meilleure adéquation entre les besoins des entreprises et les compétences disponibles, notamment par la réorientation professionnelle des travailleurs confrontés à une inactivité structurelle.

Le droit à une protection sociale juste et efficace implique également une responsabilisation des bénéficiaires, fondée sur leur parcours professionnel et leur contribution au système, et que cette réforme entend renforcer le lien entre droits sociaux et cotisations effectivement versées, tout en maintenant la solidarité à l'égard de ceux qui ne peuvent accéder au marché de l'emploi.

En opérant une réforme structurelle du régime de chômage, nous répondons aux obligations européennes en matière de viabilité budgétaire et aux recommandations de la Commission européenne et du FMI, tout en préservant le caractère solidaire et assurantiel du système de sécurité sociale belge.

La réforme des allocations de chômage que nous soutenons, vise à créer une véritable assurance chômage qui offre une bonne protection en cas de perte d'emploi et dont la durée est liée aux périodes travaillées et aux cotisations versées.

Dès la perte d'un emploi, les travailleurs bénéficieront d'un soutien financier plus élevé grâce à un ratio de remplacement amélioré et/ou à un plafond de revenus

waardoor zij meer zekerheid hebben tijdens de overgangperiode. Deze uitkering zal na verloop van tijd echter sterker dalen om de prikkel om weer aan het werk te gaan te versterken.

Op 25 september 2024 publiceerde Statbel, het Belgische statistiekbureau, de resultaten van zijn jaarlijkse loonenquête bij meer dan 184.000 werknemers met betrekking tot het referentiejaar 2022. In 2022 verdiende een voltijds tewerkgestelde werknemer in België gemiddeld 4.076 euro bruto, de mediaan lag op 3.728 euro bruto.

Vandaag, sinds de automatische indexering van de sociale uitkeringen vanaf 1 februari 2025, krijgt iemand die zijn werk verliest bij aanvang van de werkloosheid maximaal 65 % van een bedrag van 3.432,38 euro gedurende de eerste drie maanden. Deze hoogste loongrens, zoals ze vandaag geldt, ligt dus 7,9 % onder het mediaan loon en 15,8 % onder het gemiddeld loon van een voltijdse werknemer in 2022. Wanneer we kijken naar de inkomensverdeling per deciel, stellen we vast dat bijna 60 % van de voltijds werkende bevolking in 2022 een loon verdiende dat hoger was dan de hoogste loongrens in de werkloosheid vandaag.

Het is dan ook onze bedoeling om werknemers via de werkloosheidsverzekering een betere financiële bescherming te bieden wanneer zij hun werk verliezen. Dat doen we via een verbeterde vervangingsratio, het percentage van het laatste loon dat men ontvangt, en/of, een verhoging van het loonplafond, de begrenzing van het loon waarop het bedrag van de uitkering wordt berekend.

Om mensen aan te moedigen weer aan het werk te gaan, zal ik het recht op een werkloosheidsuitkering beperken in de tijd, waarbij de duur van het recht zal afhangen van de beroepsloopbaan.

Het recht op werkloosheidsuitkeringen zullen we beperken in de tijd tot maximaal 2 jaar. Wanneer men 1 jaar gewerkt heeft in de voorafgaande 3 jaar, zal men het recht op uitkeringen openen voor een minimale duur van 1 jaar. Deze duur wordt verlengd met 1 maand per 4 maanden bijkomend beroepsverleden. Wie in totaal 5 jaar gewerkt heeft, zal zo recht krijgen op werkloosheidsuitkeringen voor een periode van 2 jaar.

Wie in 2025 55 jaar is en een loopbaan heeft van minstens 30 jaar, behoudt zijn recht op werkloosheidsuitkeringen zonder beperking in de tijd. De vereisten inzake loopbaan verhogen we stapsgewijs tot 35 jaar vanaf 2030.

rehaussé, garantissant ainsi une meilleure sécurité durant la période de transition. Toutefois, cette allocation diminuera de manière plus marquée au fil du temps afin de renforcer l'incitation à retrouver un emploi.

Le 25 septembre 2024, Statbel, l'office belge de statistique, a publié les résultats de son enquête annuelle sur les salaires auprès de plus de 184.000 travailleurs pour l'année de référence 2022. En 2022, un travailleur à temps plein en Belgique gagnait en moyenne 4.076 euros bruts, avec une médiane de 3.728 euros bruts.

Aujourd'hui, depuis l'indexation automatique des allocations sociales à partir du 1^{er} février 2025, une personne qui perd son emploi perçoit au maximum 65 % d'un montant de 3.432,38 euros les trois premiers mois. Ce plafond salarial supérieur, tel qu'il s'applique aujourd'hui, est donc inférieur de 7,9 % au salaire médian et de 15,8 % au salaire moyen d'un travailleur à temps plein en 2022. Lorsque nous examinons la répartition des revenus par décile, nous constatons que près de 60 % de la population active à temps plein en 2022 percevait un salaire supérieur à ce plafond salarial supérieur en matière de chômage aujourd'hui.

Notre objectif est d'assurer aux travailleurs une meilleure protection financière par le biais de l'assurance chômage lorsqu'ils perdent leur emploi. Nous le faisons par un taux de remplacement amélioré, à savoir le pourcentage du dernier salaire que l'on perçoit et/ou, un rehaussement du plafond de revenus, à savoir la limite du salaire sur lequel le montant du chômage est calculé.

Afin d'encourager le retour à l'emploi, je limiterai dans le temps le droit aux allocations de chômage. De plus, la durée d'octroi dépendra de la carrière professionnelle.

Nous limiterons le droit aux allocations de chômage dans le temps à un maximum de 2 ans. Si vous avez travaillé pendant 1 an au cours des 3 années précédentes, vous aurez droit à des prestations pour une durée minimale de 1 an. Cette durée est prolongée d'un mois par 4 mois supplémentaires d'antécédents professionnels. Toute personne ayant travaillé 5 ans au total aura ainsi droit à des allocations de chômage pendant une période de 2 ans.

Toute personne âgée de 55 ans en 2025 et ayant une carrière d'au moins 30 ans conservera son droit aux allocations de chômage sans limite de temps. Nous augmentons progressivement les exigences en matière de carrière à 35 ans à partir de 2030.

Tegelijk versoepelen en vereenvoudigen we de voorwaarden om het recht te openen. Vandaag moet een vijftigplusser 2 jaar gewerkt hebben in een periode van 3 jaar en half. We reduceren dit tot 1 gewerkt jaar in een periode van 3 jaar. Deze regel, 1 jaar werken in een referteperiode van 3 jaar, zal gelden voor alle leeftijdscategorieën.

Bovendien kan iedereen die in de loop van zijn loopbaan meerdere keren werkloos wordt, als hij opnieuw aan de kwalificatievoorwaarden 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).

Wanneer men het werk voor korte periodes hervat, zal de duur van het recht op werkloosheidsuitkeringen evenredig verlengd worden. De periode van tewerkstelling wordt dus geneutraliseerd. Als iemand bijvoorbeeld een recht op werkloosheidsuitkeringen opent voor een duur van 2 jaar, en in de loop van die periode werkt deze persoon 1 maand, dan wordt die maand geneutraliseerd en zal de duur van het recht op uitkeringen evenredig verlengd worden tot 2 jaar plus 1 maand.

Vandaag moet een werknemer minstens 3 maanden gewerkt hebben vooraleer hij een verlenging kan krijgen van het degressieve verloop van de werkloosheidsuitkeringen, wat werknemers in bepaalde arbeidsstatuten, zoals uitzendarbeid en seizoensarbeid, benadeelt. We verzoenen zo flexibiliteit en billijkheid en zorgen ervoor dat elke periode van arbeid telt.

Dit systeem, samen met de beperking van de uitkeringen tot maximaal twee jaar, zorgt voor een solide en toegankelijke sociale bescherming op maat van ieders loopbaan en responsabiliseert tegelijkertijd de begunstigden.

De werkloosheidsuitkering wordt een activerend arbeidsmarktinstrument waarbij op federaal niveau de voorwaarden worden bepaald die het kader scheppen waarbinnen de gewesten met hun bevoegdheden werk kunnen maken van een performant activeringsbeleid in functie van de situatie op hun arbeidsmarkt.

De gewestelijke diensten voor arbeidsbemiddeling zijn ook belangrijke actoren op het vlak van activering: ze beslissen autonoom hoe ze de werklozen aan het einde van de werkloosheid naar het normale economische circuit leiden, door middel van een ultiem jobaanbod.

Dans le même temps, nous assouplissons et simplifions les conditions d'ouverture du droit. Aujourd'hui, les personnes de plus de 50 ans doivent avoir travaillé pendant 2 ans sur une période de 3 ans et demi. Nous réduisons cette durée à 1 année travaillée sur une période de 3 ans. Cette règle, qui prévoit une année travaillée sur une période de référence de trois ans, s'appliquera à toutes les catégories d'âge.

De plus, 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).

Lorsque le travail est repris pour de courtes périodes, la durée du droit aux allocations de chômage sera prolongée proportionnellement. La période d'emploi est donc neutralisée. Par exemple, si une personne ouvre un droit à des allocations de chômage pour une période de 2 ans et que cette personne travaille pendant 1 mois au cours de cette période, ce mois sera neutralisé et la durée du droit aux prestations sera prolongée proportionnellement à 2 ans plus 1 mois.

Aujourd'hui, un travailleur doit avoir travaillé pendant au moins 3 mois avant de pouvoir bénéficier d'une prolongation de la dégressivité des allocations de chômage, ce qui désavantage les travailleurs dans certains statuts d'emploi tels que le travail intérimaire et le travail saisonnier. De cette façon, nous concilions équité et flexibilité, et veillons à ce que chaque période de travail compte.

Ce système, ainsi que cette limitation à maximum deux ans d'allocations, assure une protection sociale solide et accessible et adaptée au parcours de chacun, tout en responsabilisant ses bénéficiaires.

Les allocations de chômage deviendront un instrument d'activation du marché du travail dont les conditions seront fixées au niveau fédéral; créant ainsi le cadre dans lequel les régions pourront développer, dans l'exercice de leurs compétences en matière d'emploi, une politique d'activation efficace tenant compte de la situation sur leur marché du travail.

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.

Er zijn ook hervormingen gepland met betrekking tot de beschikbaarheid op de arbeidsmarkt om de activering te verbeteren. Alle werkzoekenden zullen actief werk moeten zoeken tot ze de wettelijke pensioenleeftijd bereiken. Bovendien zullen we actieve, passieve en aangepaste beschikbaarheid integreren in een vorm van actieve beschikbaarheid voor alle werklozen, met behoud van de uitzonderingen voor kunstenaars.

Om deze hervormingen te bespreken met mijn ambtgenoten in de gewestelijke regeringen, nam ik reeds de nodige initiatieven. Zo had ik eerst een aantal constructieve, informele contacten, die gevolgd zullen worden door een interministeriële conferentie.

De regering wil ook dat de hervorming leidt tot een vereenvoudiging van de voorwaarden en de modaliteiten van het systeem om de regeling duidelijker, voorspelbaarder en efficiënter te maken.

In het geheel van de omvorming van het systeem van de werkloosheidsuitkeringen tot een beschermende en activerende werkloosheidsverzekering, wil de regering ook de regelgeving vereenvoudigen en de uitvoering ervan efficiënter. We kiezen voor een systeem met soepelere toegangsvoorwaarden en minder uitzonderingen, in plaats van een systeem met strikte basisregels maar grotendeels uitgehold door tal van uitzonderingen.

Er werd bovendien voorzien dat een werknemer, die al minstens een loopbaan van 10 jaar heeft van effectief gewerkte jaren, eenmaal per loopbaan zelf ontslag mag nemen en voor een periode van maximaal 6 maand toch beroep kan doen op een werkloosheidsuitkering. Deze duurtijd kan 1 keer worden verlengd met 6 maand bij het volgen van een succesvolle opleiding voor een knelpuntberoep tijdens het eerste trimester van de werkloosheidsuitkering.

Wij hervormen ook het stelsel van de inschakelingsuitkering. De wachtperiode zal worden beperkt tot 156 dagen na afstuderen, onder voorbehoud van twee positieve evaluaties door de gewestelijke dienst voor arbeidsbemiddeling tijdens deze periode. De inschakelingsuitkering zal ook worden teruggebracht tot een periode van een jaar, die kan worden opgeschort met het aantal gewerkte dagen.

Omdat de extra uitkering die een langdurig werkloze ontvangt als hij opnieuw aan de slag gaat in een ander gewest of in een knelpuntberoep niet efficiënt is gebleken, wordt deze afgeschaft.

Des réformes sont également prévues en ce qui concerne la disponibilité sur le marché du travail et ce, dans un souci d'une meilleure activation. En effet, chaque demandeur d'emploi sera tenu de chercher activement un emploi jusqu'à l'âge de la pension légale. De plus, nous intégrerons la disponibilité active, passive et adaptée sous une forme de disponibilité active pour tous les chômeurs en conservant néanmoins les exceptions pour les artistes.

J'ai déjà pris les initiatives nécessaires pour discuter de ces réformes avec mes homologues des gouvernements régionaux. En effet, j'ai eu un certain nombre de contacts informels constructifs, qui seront suivis d'une conférence interministérielle.

Le gouvernement a également pour objectif que la réforme aboutisse à une simplification des conditions et des modalités du système, afin de rendre le dispositif plus clair, plus prévisible et plus efficace.

Dans le cadre de la transformation complète du système d'allocations de chômage en une assurance chômage activatrice et protectrice, le gouvernement souhaite également simplifier les réglementations et rendre leur mise en œuvre plus efficace. Nous optons pour un système avec des conditions d'accès plus souples et moins d'exceptions, en lieu et place d'un système avec des règles de base strictes mais largement érodées par de nombreuses exceptions.

Il est en outre prévu qu'une fois par carrière, tout travailleur comptabilisant au moins dix années d'activité de travail effective pourra démissionner et prétendre à des allocations de chômage pour une durée maximale de six mois. Ce délai pourra être prolongé une seule fois de 6 mois, à condition que le travailleur débute une formation réussie vers un métier en pénurie durant le premier trimestre de l'allocation de chômage.

Nous réformons aussi le régime des allocations d'insertion. La période d'attente sera limitée à 156 jours après l'obtention du diplôme sous réserve de deux évaluations positives du service régional d'insertion professionnelle durant cette période. L'allocation d'insertion sera également réduite à une année, qui pourra être suspendue en fonction du nombre de jours travaillés.

En outre, l'allocation supplémentaire pour les chômeurs de longue durée qui reprennent le travail dans une autre région ou dans un métier en pénurie sera supprimée, celle-ci s'étant avérée inefficace.

Bij de voorbereiding van de invoering van deze hervormingen, zal ik bijzondere aandacht besteden aan de goede samenwerking tussen de administraties, ongeacht of het gaat om de FOD Werk, de RVA of de uitbetalingsinstellingen.

De impact van deze hervormingen op het aantal leefloonbegunstigden zal worden gecompenseerd door de regering via een versterking van de federale financiering van de OCMW's. Deze zal afhankelijk worden gemaakt van de concrete resultaten inzake beroepsherinschakeling.

Tot slot zal er een mobilisatieprogramma worden opgezet dat wordt gecoördineerd met de deelstaten en de sociale partners om de integratie van werkzoekenden op de arbeidsmarkt te maximaliseren.

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

Het regeerakkoord bevestigt opnieuw dat werk de belangrijkste hefboom is voor individuele emancipatie en sociale cohesie. In deze optiek moet elke euro die met werk wordt verdiend, zich vertalen in een tastbare verbetering van de levensstandaard in vergelijking met sociale uitkeringen. Het doel is ervoor te zorgen dat inspanning wordt beloond en dat het financieel voordelig is om aan het werk te gaan of opnieuw aan het werk te gaan, ook voor mensen die deeltijds werken of weinig verdienen. Deze visie is in lijn met een logica van actieve sociale rechtvaardigheid, die de autonomie van individuen versterkt en tegelijkertijd de duurzaamheid van het sociale stelsel garandeert.

Naast financiële stimulansen wil de regering ook werk en waardigheid verzoenen door van werk een belangrijke pijler van sociale inclusie te maken. Dit vereist een gelijktijdige aanpak van de fiscale, administratieve en sociale obstakels die werken onaantrekkelijk of zelfs ontmoedigend kunnen maken. Het doel is tweeledig: de billijkheid tussen wie werkt en wie een uitkering ontvangt versterken en tegelijk een doeltreffend en menselijk vangnet behouden. Deze ambitieuze aanpak ligt volledig in lijn met het drieluik dat het akkoord nastreeft: activering, ondersteuning en responsabilisering.

Een van de grote prioriteiten van deze regering is de aanzienlijke vergroting van de financiële kloof tussen mensen die werken en diegenen die niet werken, met als doel een verschil te bereiken van ten minste 500 euro netto per maand tegen het einde van de legislatuur.

Om dat te bereiken, zal er met name een ambitieuze fiscale hervorming worden doorgevoerd om de nettolonen te verhogen.

Dans la préparation et la mise en œuvre de ces réformes, je prêterais une attention particulière à la bonne collaboration entre les administrations que ce soit le SPF Emploi, l'ONEM ainsi qu'aux organismes de paiement des allocations.

L'impact de ces réformes sur le nombre de bénéficiaires du revenu d'intégration sera compensé par le gouvernement grâce à un renforcement du financement fédéral aux CPAS. Celui-ci sera conditionné à des résultats concrets en matière de réinsertion professionnelle.

Enfin, un programme de mobilisation coordonné avec les entités fédérées et les partenaires sociaux sera mis en place pour maximiser l'intégration des demandeurs d'emploi dans le marché du travail.

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

L'accord de gouvernement réaffirme avec force que le travail constitue le premier levier d'émancipation individuelle et de cohésion sociale. Dans cette optique, chaque euro gagné par le travail doit se traduire par une amélioration tangible du niveau de vie, en comparaison avec les prestations sociales. Il s'agit de garantir que l'effort est récompensé, que le passage ou le retour à l'emploi est financièrement avantageux, y compris pour les travailleurs à temps partiel ou faiblement rémunérés. Cette vision s'inscrit dans une logique de justice sociale active, qui renforce l'autonomie des individus tout en assurant la soutenabilité du système social.

Au-delà de l'incitation financière, le gouvernement entend également réconcilier travail et dignité, en faisant de l'emploi un pilier structurant de l'inclusion sociale. Cela suppose d'agir simultanément sur les freins fiscaux, administratifs et sociaux qui peuvent rendre le travail peu attractif, voire désincitatif. L'objectif poursuivi est double: renforcer l'équité entre ceux qui travaillent et ceux qui bénéficient d'aides, tout en préservant un filet de sécurité efficace et humain. Cette approche ambitieuse s'inscrit pleinement dans le cadre du triptyque voulu par l'accord: activation, soutien et responsabilisation.

L'une des priorités majeures de ce gouvernement est d'augmenter significativement l'écart financier entre les personnes en emploi et celles qui ne travaillent pas, avec pour objectif d'atteindre une différence d'au moins 500 euros nets par mois d'ici à la fin de la législature.

Pour y parvenir, une réforme fiscale ambitieuse sera notamment mise en œuvre afin d'augmenter les salaires nets.

In het kader van deze hervorming zullen een aantal aanpassingen worden doorgevoerd in de fiscale of parafiscale behandeling van bepaalde vormen van andere bezoldigingen (bonussen, winstpremies, enz.) die ook zullen moeten worden opgevolgd op het vlak van tewerkstelling, aangezien ze deel uitmaken van de onderhandelingen en (collectieve) overeenkomsten tussen de werkgever en de werknemers.

Gelijklopend zal de regering samen met de sociale partners een uitkeringennorm uitwerken die erover zal waken dat de uitkering van mensen op actieve leeftijd die niet aan de slag zijn, niet sneller stijgt dan de lonen. Dit moet ervoor zorgen werken aantrekkelijk blijft en dat de aanmoediging te werken wordt versterkt.

Alle sociale bijstand en alle uitkeringen zullen geplafonneerd en opgenomen worden in een centraal register. Voordelen in het kader van de ziekteverzekering zijn vrijgesteld.

Bovendien zal er in de plaats van de welvaartsenveloppe een specifieke enveloppe worden toegekend in de loop van de legislatuur om de uitkeringen te verhogen voor de meest kwetsbare groepen, met name de mensen met een handicap, ziekte en invaliditeit.

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

Het regeerakkoord maakt van de preventie van arbeidsongeschiktheid en professionele re-integratie een centraal onderdeel van haar strategie voor een meer inclusieve en duurzame arbeidsmarkt. Gezien de voortdurende toename van het aantal langdurig arbeidsongeschikten, is het noodzakelijk om al in een vroeg stadium in te grijpen, bij de eerste tekenen van kwetsbaarheid, om langdurige tewerkstellingsonderbrekingen te voorkomen. Dit beleid is gebaseerd op het principe van medeverantwoordelijkheid tussen werknemers, werkgevers, ziekenfondsen en artsen, waarbij een menselijke en gepersonaliseerde ondersteuning de kern van het systeem vormt.

Dit model versterkt het vooruitzicht van een dynamisch stelsel van sociale zekerheid dat beschermt zonder uit te sluiten en dat doorstromingstrajecten ondersteunt. Het doel is niet om zieke mensen een schuldgevoel te geven, maar om de voorwaarden te scheppen waardoor iedereen zijn plaats kan vinden in de arbeidswereld, op basis van vereenvoudigde, effectieve en aangepaste re-integratietrajecten.

Door de inspanningen te coördineren tussen de federale overheid en de deelstaten, wil de regering een

Dans le cadre de cette réforme, un certain nombre d'ajustements seront effectués dans le traitement fiscal ou parafiscal de certaines formes d'autres rémunérations (bonus, primes bénéficiaires,.) qui nécessiteront également un suivi en matière d'emploi vu qu'elles font partie des négociations et des conventions (collectives) entre l'employeur et les travailleurs.

Parallèlement, le gouvernement travaillera, avec les partenaires sociaux, à l'élaboration d'une norme d'allocations garantissant que les prestations perçues par les personnes en âge de travailler, mais ne travaillant pas sans justification, n'augmentent pas plus rapidement que les salaires. Cette mesure vise à préserver l'attractivité du travail et à renforcer l'incitation à l'emploi.

Nous plafonnons l'ensemble de l'aide et des prestations sociales. Celles-ci seront répertoriées dans un registre central. Les prestations d'assurance maladie seront exemptées.

De plus, à la place de l'enveloppe bien-être, une enveloppe spécifique sera allouée au cours de cette législature pour augmenter les allocations destinées aux groupes les plus vulnérables, notamment les personnes en situation de handicap, les malades et les invalides.

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

L'accord de gouvernement fait de la prévention de l'incapacité de travail et de la réintégration professionnelle un axe central de sa stratégie pour un marché du travail plus inclusif et durable. Face à l'augmentation continue du nombre de personnes en incapacité de longue durée, il est impératif d'agir en amont, dès les premiers signaux de fragilité, pour éviter les ruptures prolongées avec l'emploi. Cette politique repose sur une logique de co-responsabilité entre travailleurs, employeurs, mutuelles et médecins, en mettant au cœur du dispositif l'accompagnement humain et personnalisé.

Ce modèle renforce la perspective d'une sécurité sociale dynamique, qui protège sans exclure, et qui soutient les parcours de transition professionnelle. Il ne s'agit pas de culpabiliser les malades, mais de créer les conditions pour que chacun puisse retrouver sa place dans le monde du travail selon ses capacités, en s'appuyant sur des trajets de réintégration simplifiés, efficaces et adaptés.

En coordonnant les efforts entre le fédéral et les entités fédérées, le gouvernement entend bâtir un cadre cohérent

coherent en ambitieus kader uitbouwen, dat zowel de houdbaarheid van het systeem als de waardigheid van de werknemers versterkt.

De voorbije jaren is het aantal langdurig zieken sterk toegenomen. Meer dan 526.000 werknemers en zelfstandigen waren eind 2023 langdurig ziek.

De regering voorziet een allesomvattend plan voor de preventie en de re-integratie van langdurig zieken. Dit plan heeft drie krachtlijnen:

- voorkomen dat mensen ziek worden;
- voorkomen dat mensen die gezondheidsproblemen krijgen langdurig uitvallen op het werk;
- faciliteren dat mensen die uitvallen snel terug (deeltijds) aan het werk gaan, en mensen die ernstig ziek zijn ondersteunen in hun terug-naar-werktraject.

Van bij het begin van de legislatuur, zal er een actiekader worden gedefinieerd om de uitvoering van de maatregelen te versnellen, met een opvolging via de Terug Naar Werk-barometer.

Dit plan berust op de responsabilisering van vijf sleutelactoren: werkgevers, werknemers, artsen, mutualiteiten en gewestelijke diensten voor arbeidsbemiddeling.

Ik zal bijzondere aandacht besteden aan de uitvoering daarvan, met name wat betreft de verschillende maatregelen die tot mijn bevoegdheidsdomein behoren.

Preventie

Voorkomen is beter dan genezen. Daarom zal ik het preventieve luik van de Codex op het welzijn op het werk versterken. Een eerste maatregel zal ervoor zorgen dat de werknemer die door gezondheidsproblemen het risico loopt arbeidsongeschikt te worden, kan aan zijn werkgever vragen om na te gaan of er aangepast of ander werk mogelijk is. De werkgever kan hier dan over advies vragen aan zijn preventieadviseur-arbeidsarts. Daarnaast zal ik aan de Hoge Raad voor Bescherming en Preventie op het werk vragen om de welzijnswet te evalueren op vlak van administratieve complexiteit en doeltreffendheid.

Re-integratie

Wanneer een werknemer arbeidsongeschikt uitvalt, staan genezing en herstel centraal. We geven iedereen

et ambitieux, qui renforce à la fois la soutenabilité du système et la dignité des travailleurs.

Ces dernières années, le nombre de malades longue durée a fortement augmenté. Plus de 526.000 salariés et indépendants étaient en situation de maladie de longue durée fin 2023.

Le gouvernement, prévoit un plan global de prévention et de réinsertion des malades de longue durée. Ce plan s'articule autour de trois priorités:

- prévenir l'apparition de maladies;
- éviter que les personnes rencontrant des problèmes de santé soient absentes du travail de manière prolongée;
- faciliter le retour rapide au travail (à temps partiel) des personnes en arrêt de travail et soutenir les personnes gravement malades dans leur parcours de retour au travail.

Dès le début de la législature, un cadre d'action sera ainsi défini pour accélérer la mise en œuvre des mesures, avec un suivi via le Baromètre Retour au Travail.

Ce plan repose sur la responsabilisation des cinq acteurs clés: les employeurs, les salariés, les médecins, les mutuelles et les services régionaux de l'emploi.

Je porterai une attention particulière à la mise en œuvre de celui-ci notamment en ce qui concerne les différentes mesures qui relèvent de mon domaine de compétence.

Prévention

Mieux vaut prévenir que guérir. C'est pourquoi je renforcerai l'aspect préventif du Code du bien-être au travail. Une première mesure permettra aux travailleurs qui risquent de tomber en arrêt maladie en raison de problèmes de santé de demander à leur employeur d'examiner la possibilité d'un travail adapté ou d'un autre travail. L'employeur pourra alors solliciter l'avis du conseiller en prévention/médecin du travail. Par ailleurs, je demanderai au Conseil supérieur pour la prévention et la protection au travail d'évaluer la loi sur le bien-être au travail en termes de complexité administrative et d'efficacité.

Réintégration

Lorsqu'un travailleur se retrouve en incapacité de travailler pour cause de maladie, le rétablissement et

de tijd om zijn ziekte te overwinnen. “Ziek zijn” betekent evenwel niet noodzakelijk “niet kunnen werken”. Hoe langer de arbeidsongeschiktheid duurt, hoe moeilijker het wordt om het werk te hervatten. Actief zijn is goed voor het zelfbeeld, geeft erkenning, bevordert sociale contacten... Daarom moet elke persoon die arbeidsongeschikt is, persoonlijke begeleiding en een op maat gemaakt re-integratietraject kunnen krijgen. Het vertrekpunt is wat iemand nog wél kan en niet de arbeidsongeschiktheid voor de functie binnen het bedrijf. Het eindpunt moet een aangepast en haalbaar werk zijn.

Via verschillende maatregelen wens ik dit te bewerkstelligen.

De werkgevers en hun preventiediensten zullen worden aangemoedigd om een actief beleid uit te werken in de strijd tegen afwezigheid. Het doel bestaat erin een werkomgeving te voorzien die de preventie bevordert van langdurige afwezigheden en een aandachtige opvolging te verzekeren van arbeidsongeschikte werknemers, door regelmatig contact met hen te onderhouden. Dit wordt verankerd zowel in de Codex over het welzijn op het werk als in de wet op de arbeidsreglementen. De werkgevers zullen in hun arbeidsreglement een aantal stappen moeten vastleggen voor het onderhouden van contact met de werknemer die arbeidsongeschikt is.

Ik zal ook de re-integratietrajecten bij de werkgever hervormen. Hierbij heb ik volgende doelstellingen voor ogen.

Allereerst zal de samenwerking tussen de verschillende artsen gefaciliteerd worden om sneller en doelmatiger begeleiding te voorzien. Om situatieve en arbeidsgereleerde arbeidsongeschiktheiden sneller op te sporen, zal de behandelende arts na een maand afwezigheid het getuigschrift arbeidsongeschiktheid via het TRIO-platform moeten bezorgen aan de arbeidsarts en aan andere actoren die toegang hebben tot het TRIO-platform. Deze maatregel, die zal uitgevoerd worden door de minister van Sociale Zaken, is belangrijk voor de opvolging van arbeidsongeschikte werknemers binnen het bedrijf gezien dit de preventieadviseur-arbeidsarts zal toelaten rechtstreeks informatie te verkrijgen over de gezondheidstoestand van de werknemer en efficiënter tussen te komen.

Ten tweede wordt de rol van de arbeidsarts verstrekt. De arbeidsarts zal een actie moeten ondernemen voor elke werknemer die meer dan een maand afwezig is, gaande van het gewoon versturen van informatie tot een uitnodiging voor een gesprek. Er zal worden onderzocht

la guérison sont au centre des préoccupations. Nous donnons à tout le monde le temps de surmonter sa maladie. Cependant, être “malade” ne signifie pas nécessairement être “incapable de travailler”. Plus la période d’incapacité de travail est longue, plus il devient difficile de reprendre le travail. Être actif est bon pour l’estime de soi, apporte de la reconnaissance, favorise les contacts sociaux, etc. C’est pourquoi toute personne en incapacité de travail devrait pouvoir bénéficier d’un accompagnement personnalisé et d’un programme de réintégration sur mesure. Le point de départ devrait être ce que la personne est encore capable de faire, et non l’incapacité à la fonction au sein de l’entreprise. L’objectif final devrait être un travail faisable et adapté.

Je souhaite y parvenir par le biais de différentes mesures.

Les employeurs et leurs services de prévention seront encouragés à développer une politique active de lutte contre l’absentéisme. L’objectif est de créer un environnement de travail qui favorise la prévention des absences de longue durée et d’assurer un suivi attentif des travailleurs en incapacité de travail, en maintenant un contact régulier avec eux. Cet objectif sera ancré à la fois dans le Code sur le bien-être au travail et dans la loi instituant les règlements de travail. Les employeurs devront établir un certain nombre de mesures dans leurs règlements de travail pour maintenir le contact avec les travailleurs en incapacité de travail.

Je réformerai également les trajets de réintégration chez l’employeur. Dans ce cadre, mes objectifs sont les suivants.

Tout d’abord, la collaboration entre les différents médecins sera facilitée pour fournir un accompagnement plus efficace et plus rapide. En vue de détecter plus rapidement les incapacités de travail situationnelles et liées au travail, le médecin traitant devra, après un mois d’absence, communiquer le certificat d’incapacité au médecin du travail et aux autres acteurs qui ont accès à la plateforme TRIO via cette plateforme. Cette mesure, qui sera mise en œuvre par le ministre des Affaires sociales, est importante pour le suivi des travailleurs en incapacité de travail au sein de l’entreprise; elle permettra au conseiller en prévention- médecin du travail d’obtenir directement des informations sur l’état de santé du travailleur et intervenir plus efficacement.

Deuxièmement, le rôle du médecin du travail sera renforcé. Le médecin du travail devra entreprendre une action pour chaque travailleur absent depuis plus d’un mois, allant d’un simple envoi d’information à une invitation à un entretien. Un examen sera réalisé sur

of het relevant is om een vragenlijst voor een snelle evaluatie van de situatie van de werknemer te versturen.

De externe preventiedienst zal na 8 weken arbeidsongeschiktheid een inschatting moeten maken van het arbeidspotentieel van de werknemer, en er zal desgevallend een re-integratie-traject gestart moeten worden. Voor ondernemingen met meer dan 20 werknemers zal een sanctie worden voorzien indien dit proces niet binnen de 6 maanden vanaf de aanvang van de ziekte wordt opgestart voor de werknemers die arbeidspotentieel hebben.

Ten derde zal de werkgever sneller kunnen ageren. De werkgevers zullen een re-integratietraject kunnen opstarten vanaf de eerste dag arbeidsongeschiktheid, met het akkoord van de werknemer. De bestaande wachttermijn van drie maanden wordt dus afgeschaft.

Ten vierde moeten we ook verder dan het eigen bedrijf durven kijken. Binnen het traject zal uitdrukkelijk worden voorzien dat werkgever niet alleen de concrete mogelijkheden voor aangepast werk en voor aanpassingen aan de werkpost binnen zijn eigen onderneming dient te onderzoeken, maar eventueel ook bij andere werkgevers. Hij dient hier zo goed mogelijk rekening te houden met de voorwaarden en modaliteiten bepaald door de preventieadviseur-arbeidsarts.

In dit licht zal ook de samenwerking met de regionale bemiddelingsdiensten worden verstrekt. Er wordt uitdrukkelijk voorzien dat indien de werknemer definitief ongeschikt is voor het overeengekomen werk en het re-integratietraject is beëindigd de preventieadviseur-arbeidsarts voor een doorverwijzing naar de regionale bevoegde diensten moet zorgen.

Gelijklopend met de hervorming van de re-integratietrajecten worden alle actoren bijkomend geresponsabiliseerd. Zowel de artsen, de ziekenfondsen, de werknemers, de werkgevers en de regionale arbeidsbemiddelingsdiensten dienen geresponsabiliseerd te worden om tot een werkhervatting te komen. Dit verstrekt beleid zal ik samen met de minister van Volksgezondheid en Sociale Zaken uitvoeren.

Arbeidsongeschikte werknemers zullen regelmatig opnieuw worden geëvalueerd door de ziekenfondsen. Mensen met arbeidspotentieel moeten zich inschrijven bij de regionale dienst voor arbeidsbemiddeling als ze geen overeenkomst meer hebben, of een re-integratietraject volgen als ze nog wel een overeenkomst hebben. Als ze niet meewerken, volgen er sancties (verlaging of schorsing van uitkeringen).

la pertinence d'envoyer un questionnaire d'évaluation rapide de la situation du travailleur.

Après 8 semaines d'incapacité de travail, le service de prévention externe devra procéder à une évaluation du potentiel professionnel du travailleur et, le cas échéant, un trajet de réintégration devra être initié. Les entreprises de plus de 20 travailleurs s'exposent à une sanction si cette procédure n'est pas initiée dans les six mois suivant le début de la maladie pour les travailleurs ayant un potentiel de travail.

Troisièmement, l'employeur pourra agir plus rapidement. Les employeurs pourront, avec l'accord du travailleur, démarrer un trajet de réintégration dès le premier jour d'incapacité de travail. Le délai d'attente actuel de trois mois sera donc supprimé.

Quatrièmement, nous devons également oser regarder plus loin que l'entreprise qui emploie le travailleur. Le trajet prévoira explicitement que l'employeur doit non seulement étudier les possibilités concrètes de travail adapté et d'aménagement du poste de travail au sein de sa propre entreprise, mais aussi éventuellement chez d'autres employeurs. Ce faisant, il doit tenir compte autant que possible des modalités et conditions déterminées par le conseiller en prévention-médecin du travail.

Dans cette optique, la collaboration avec les services de médiation régionaux sera également renforcée. Il est explicitement prévu que si le travailleur est définitivement considéré comme inapte pour le travail convenu et que le trajet de réintégration est terminé, le conseiller en prévention-médecin du travail doit organiser une orientation vers les services régionaux compétents.

Parallèlement à la réforme des trajets de réintégration, l'ensemble des acteurs seront davantage responsabilisés. Les médecins, les mutuelles, les travailleurs, les employeurs et les services régionaux de l'emploi doivent être responsabilisés afin de favoriser le retour au travail. Je mettrai en œuvre cette politique en collaboration avec le ministre de la Santé publique et des Affaires sociales.

Les travailleurs en incapacité de travail seront réévalués régulièrement par les mutualités. Les personnes ayant du potentiel de travail doivent s'inscrire auprès du service régional de l'emploi si elles n'ont plus contrat, ou suivre un trajet de réintégration si elles ont toujours un contrat. Si elles ne coopèrent pas, des sanctions suivront (réduction ou suspension des allocations).

Bedrijven (die geen kmo zijn) zullen gedurende de eerste 2 maanden van primaire arbeidsongeschiktheid die volgen op de periode van gewaarborgd loon een bijdrage moeten leveren van 30 % van de uitkering betaald door het RIZIV voor deze werknemers. Deze maatregel vervangt de huidige sancties die worden opgelegd aan bedrijven met relatief veel langdurig zieke werknemers.

De rol van de artsen zal evolueren naar een proactieve benadering van de re-integratie. In sommige gevallen zal het getuigschrift ongeschiktheid worden vervangen door een "fit note", waarin de arts zal kunnen preciseren welke taken de zieke werknemer nog kan uitvoeren.

Getuigschriften arbeidsongeschiktheid zullen beter worden gecontroleerd om misbruik te voorkomen. Er komt een meldpunt voor verdachte medische attesten voor werkgevers, in overleg met de minister van Sociale Zaken en de minister van Socialefraudebestrijding.

Wat mijn bevoegdheidsdomein betreft staan volgende maatregelen in de steigers:

- in het kader van de strijd tegen absentisme brengen we de mogelijkheid om een ziekte­dag op te nemen zonder medisch attest terug tot maximaal 2 keer per jaar;

- we voeren sancties in voor de werknemers die weigeren mee te werken aan hun re-integratie bij de werkgever. Een vermindering met 10 % van de ziekte-uitkeringen zal worden toegepast bij niet-naleving van de administratieve verplichtingen, en een afwezigheid zonder geldige motivering op een uitnodiging van de arbeidsarts geeft aanleiding tot een schorsing van de ziekte-uitkeringen;

- om een "draaideureffect" te vermijden, waarbij werknemers bij herval telkens opnieuw aanspraak maken op 30 dagen gewaarborgd loon, zorgen we ervoor dat de werkhervatting pas na 8 weken opnieuw recht geeft op de 30 dagen gewaarborgd loon;

- de werkgever zal tevens geen gewaarborgd loon meer verschuldigd zijn in het kader van gedeeltelijke werkhervatting, gezien de bestaande beperking tot 20 weken van de neutralisatie van het gewaarborgd loon zal opgegeven worden;

- daarnaast zal de wachtperiode voorafgaand aan de beëindiging van een arbeidsovereenkomst omwille van medische overmacht worden ingekort van negen tot zes maanden ononderbroken ongeschiktheid. Wat het einde van de arbeidsovereenkomst betreft, kan een

Pendant les deux premiers mois d'incapacité de travail primaire après la période de salaire garanti, les entreprises (hors PME) devront contribuer à hauteur de 30 % de l'indemnité versée par l'INAMI pour ces travailleurs. Cette mesure se substitue aux sanctions actuellement appliquées aux entreprises comptant un nombre relativement élevé de travailleurs en incapacité de longue durée.

Le rôle des médecins évoluera vers une approche plus proactive de la réintégration. Dans certains cas, le certificat d'incapacité sera remplacé par une "fit note", où le médecin pourra préciser les tâches encore réalisable par le travailleur malade.

Les attestations d'incapacité de travail seront mieux contrôlées afin d'éviter les abus. En concertation avec le ministre des Affaires sociales et le ministre de la Lutte contre la fraude sociale, un point de signalement des certificats médicaux suspects sera mis en place pour les employeurs.

En ce qui concerne mon domaine de compétence, les mesures suivantes sont en préparation:

- dans le cadre de la lutte contre l'absentisme, nous réduirons la possibilité de prendre un jour de maladie sans certificat médical à maximum deux fois par an;

- nous introduirons des sanctions pour les travailleurs refusant de coopérer à leur réintégration. Une réduction de 10 % des indemnités sera appliquée en cas de non-respect des obligations administratives, et une absence injustifiée à une convocation du médecin du travail entraînera une suspension des indemnités de maladie;

- pour éviter un "effet tourniquet" où les salariés ont droit à 30 jours de salaire garanti à chaque rechute, nous ferons en sorte que la reprise du travail ne donne droit aux 30 jours de salaire garanti qu'après huit semaines de reprise du travail;

- l'employeur ne devra plus payer de salaire garanti dans le cadre reprise partielle du travail, car la limitation existante de 20 semaines de neutralisation du salaire garanti sera supprimée;

- de plus, le délai d'attente avant une résiliation du contrat de travail pour force majeure médicale sera réduit de neuf à six mois d'incapacité ininterrompue. Concernant la fin du contrat de travail, un poste ne pourra être déclaré vacant et pourvu à nouveau qu'après

functie pas vacant gesteld en opnieuw ingevuld worden na bevestiging van de definitieve ongeschiktheid van de werknemer in het kader van het re-integratieproces.

Gelet op de krapte aan arbeidsartsen op de arbeidsmarkt en hun uitgebreide takenpakket in het kader van re-integratie, zullen we in overleg met de Hoge raad voor preventie en bescherming op het werk verder onderzoeken op welke manier de ondersteuning en de dienstverlening door de preventiediensten zo optimaal mogelijk kan worden georganiseerd (o.a. op vlak van gezondheidstoezicht).

Tot slot, om het ontstaan van ziekten veroorzaakt door blootstelling aan beroepsrisico's te voorkomen, ondersteunen we:

- de initiatieven die werden genomen om kmo-werkgevers te ondersteunen bij het analyseren van werkgerelateerde risico's en het nemen van gepaste preventiemaatregelen door gratis, eenvoudige en oplossingsgerichte tools ter beschikking te stellen via de FOD Werkgelegenheid;

- het federale netwerk “Mentale gezondheid en werk” opdat het een geïntegreerde aanpak van mentaal welzijn (op het werk) ontwikkelt en de initiatieven van de sociale partners bij de uitvoering van proefprojecten voor de primaire preventie van burn-out.

6. Een inclusieve arbeidsmarkt

We blijven investeren in een inclusieve samenleving, waar elk individu ongeacht zijn geslacht, seksuele oriëntatie, geloofsovertuiging, afkomst, leeftijd, handicap of andere wettelijk beschermde criteria van discriminatie, dezelfde rechten en kansen geniet.

Het gedeeld burgerschap is een hoeksteen van deze benadering, die een gelijke behandeling en de strijd tegen elke vorm van discriminatie waarborgt.

Richtlijn (EU) 2023/970 van 10 mei 2023 van het Europees Parlement en de Raad van 10 mei 2023 ter versterking van de toepassing van het beginsel van gelijke beloning van mannen en vrouwen voor gelijke of gelijkwaardige arbeid heeft tot doel om via gericht maatregelen het principe te versterken van gelijk loon voor gelijk of gelijkwaardig werk en het gebrek aan informatie en transparantie inzake verloning weg te werken, wat een van de voornaamste oorzaken is van de loonkloof.

In samenwerking met mijn collega, de minister van Gelijke Kansen, en met de andere betrokken instanties, zal het nodige worden gedaan opdat deze richtlijn uiterlijk

confirmatie de l'inaptitude définitive du travailleur dans le cadre du processus de réintégration.

Compte tenu de la pénurie de médecins du travail sur le marché de l'emploi et de leur vaste éventail de tâches dans le cadre de la réintégration, nous examinerons plus en détail, en concertation avec le Conseil supérieur pour la prévention et la protection au travail, comment organiser au mieux le soutien et les services fournis par les services de prévention (y compris dans le domaine de la surveillance de la santé).

Pour finir, afin de prévenir l'apparition de maladies dues à une exposition à des risques professionnels, nous soutenons:

- les initiatives prises pour accompagner les employeurs de PME dans l'analyse des risques liés au travail et la prise de mesures de prévention appropriées par la mise à disposition des outils gratuits, simples et orientées solutions via le SPF emploi;

- le réseau fédéral “Santé mentale et Travail” afin qu'il développe une approche intégrée du bien-être mental (au travail) et les initiatives des partenaires sociaux dans la mise en œuvre des projets pilotes de prévention primaire du burn out.

6. Un marché du travail inclusif

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

La citoyenneté partagée constitue le fondement de cette approche, garantissant l'égalité de traitement et la lutte contre toutes les formes de discrimination.

La directive (UE) 2023/970 du 10 mai 2023 du Parlement européen et du Conseil visant à renforcer l'application du principe de l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes pour un même travail a pour objectif de renforcer le principe de “rémunération égale pour un travail égal ou de même valeur” et à remédier au manque d'information et de transparence en matière de rémunération, qui est l'une des principales causes de l'écart salarial, par des mesures ciblées.

En collaboration avec mon collègue le ministre de l'Égalité des chances et avec les autres instances concernées, le nécessaire sera fait pour que cette directive soit

op 7 juni 2026 omgezet wordt in het Belgisch recht, op een manier die de efficiëntie van de strijd tegen de loonkloof zal versterken, maar die ook de administratieve verplichtingen van de werkgevers zal verlichten.

De sociale partners binnen de Nationale Arbeidsraad zullen worden betrokken bij het opstellen van de regelgeving ter omzetting van de richtlijn, om te komen tot verplichtingen op het gebied van loontransparantie die in overeenstemming zijn met de richtlijn, maar die in de praktijk ook haalbaar zijn en die worden gesteund door zowel werkgevers als werknemers.

Verder blijft de toegang tot een stabiele job de beste bescherming tegen armoede. Een van de prioritaire doelstellingen van de regering is werken aantrekkelijker en lonender te maken, om zoveel mogelijk mensen in staat te stellen op een duurzame manier hun precaire situatie achter zich te laten. Deze benadering laat ook toe de inspanningen beter te focussen op diegenen die niet kunnen werken en die een gerichte steun nodig hebben.

Daartoe zullen we de hervorming van het stelsel voor sociale bijstand voortzetten, door het efficiënter te maken en de bestaande regelingen te vereenvoudigen. Het gaat met name om de vermindering van de werkloosheidsval en de bevordering van een soepeler systeem voor de cumulatie van inkomsten uit arbeid en uitkeringen.

Er zullen specifieke maatregelen worden genomen voor de meest kwetsbare doelgroepen, om een waardig inkomen te garanderen en hun toegang tot de arbeidsmarkt te versterken.

Daarnaast zal er een verbeterde begeleiding worden geboden aan mensen die het verst van de arbeidsmarkt verwijderd zijn, met inbegrip van langdurig zieken en leefloongerechtigden.

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

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

transposée dans le droit belge pour le 7 juin 2026 au plus tard, d'une manière qui renforcera l'efficacité de la lutte contre l'écart salarial, mais qui soulagera également les employeurs dans leurs obligations administratives.

Les partenaires sociaux au sein du Conseil National du Travail seront impliqués dans l'élaboration de la réglementation de transposition de la directive, afin d'aboutir à des obligations en matière de transparence salariale conformes à la directive mais également réalisables en pratique qui sont soutenues par les employeurs et les travailleurs.

Par ailleurs, l'accès à un emploi stable demeure la meilleure protection contre la pauvreté. L'un des objectifs prioritaires du gouvernement est de rendre le travail plus attractif et rémunérateur, afin de permettre à un maximum de personnes de sortir durablement de la précarité. Cette approche permet aussi de mieux concentrer les efforts sur ceux qui ne peuvent pas travailler et qui nécessitent un soutien ciblé.

Pour ce faire, nous poursuivrons la réforme du régime d'aides sociales, en le rendant plus efficace et en simplifiant les dispositifs existants. Il s'agit notamment de réduire les pièges à l'emploi et de favoriser un système de cumul plus souple des revenus du travail et des allocations.

Des mesures spécifiques seront mises en place pour les publics les plus vulnérables, afin de garantir un revenu digne et de renforcer leur accès au marché du travail.

Par ailleurs, un accompagnement renforcé sera proposé aux personnes les plus éloignées de l'emploi, y compris les malades de longue durée et les bénéficiaires de l'aide sociale.

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

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

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

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

Dit soort maatregelen bevordert hun groei en duurzaamheid en versterkt de nationale economie, terwijl hun vermogen om zich aan te passen aan mondiale economische uitdagingen behouden blijft.

In 2025 zullen er twee concrete maatregelen worden genomen die onmiddellijk zullen helpen om de competitiviteit van onze bedrijven te verbeteren. Zoals u weet, ligt dit onderwerp mij bijzonder na aan het hart.

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

Bovendien is in het regeerakkoord bepaald dat we het salarisplafond voor werkgeversbijdragen geleidelijk zullen invoeren tot het niveau van het salaris van de eerste minister.

Om de koopkracht te vergroten, belasten wij de sociale partners zo spoedig mogelijk met de taak om de wettelijk toegestane maximale bijdrage voor maaltijdcheques tijdens de volgende zittingsperiode met tweemaal 2 EUR te verhogen. Bovendien zal de aftrekbaarheid van de kosten voor de werkgever dienovereenkomstig worden verhoogd, evenals de mogelijkheid om maaltijdcheques te gebruiken. De fiscale aftrekbaarheid wordt echter alleen verhoogd voor werkgevers die het bedrag van de maaltijdcheques verhogen.

Ten slotte zullen de andere bestaande cheques (eco-cheques, cultuurcheques, enz.) in overleg met de sociale partners geleidelijk worden afgeschaft om het aantal soorten cheques te verminderen en de koopkracht te behouden.

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

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

Ce genre de mesure favorise leur croissance, leur pérennité et renforce l'économie nationale, tout en préservant leur capacité à s'adapter aux défis économiques mondiaux.

Il sera pris dès 2025 deux mesures concrètes qui aideront immédiatement à améliorer la compétitivité de nos entreprises. Comme vous savez, c'est un sujet qui me tient particulièrement à cœur.

Tout d'abord, dans le courant de 2025, une réduction substantielle des charges patronales aux employeurs pour les bas et moyens salaires sera mise en place. En diminuant les charges sur ces salaires, nous encouragerons non seulement la création de nouveaux emplois, mais rendrons également plus attractif le fait de verser des salaires plus élevés.

De plus, l'accord de gouvernement stipule que nous mettons progressivement en place le plafond salarial pour les cotisations patronales au niveau du salaire du premier ministre.

Afin d'augmenter le pouvoir d'achat, nous confions le plus vite possible aux partenaires sociaux la mission d'augmenter la contribution maximale légalement autorisée pour les chèques-repas de deux fois 2 euros au cours de la prochaine législature. En outre, la déductibilité du coût pour l'employeur sera augmentée en conséquence, de même, la possibilité d'utilisation des chèques-repas sera étendue. La déductibilité fiscale n'est cependant augmentée que pour les employeurs qui augmentent le montant des chèques repas.

Enfin 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.

8. Een arbeidsmarkt aangepast aan de uitdagingen van de 21^e eeuw

Langer werken

We willen mensen aanmoedigen om langer te blijven werken via een flexibel en aangepast beleid. Daarvoor introduceren we, in overleg met de sociale partners, het familiekrediet, dat de verlofrechten vereenvoudigt voor wie bijdraagt aan de zorg van een kind, waarbij verlofopname door beide ouders wordt gestimuleerd en nieuwe modaliteiten worden voorzien, zoals de verlofopname door de grootouders. Het familiekrediet harmoniseert de verschillende stelsels zodat er geen onderscheid is naar het statuut van werknemer, zelfstandige of ambtenaar.

Elk kind krijgt bij de geboorte een “rugzakje” met verlofrechten waarin de bestaande verloven in het kader van de geboorte en de latere zorg voor het kind geïntegreerd worden. Bij kinderen die maar 1 ouder (meer) hebben, maakt die ouder aanspraak op het volledig rugzakje.

Voor oudere werknemers behouden we de mogelijkheid om op het einde van hun loopbaan via een landingsbaan deeltijds te werken (1/2^e of 4/5^e) vanaf 55 jaar, voor zover zij vanaf 2025 een beroepsverleden hebben van minstens 30 jaar van elk minstens 156 gewerkte dagen. Deze voorwaarde wordt geleidelijk verhoogd naar 35 loopbaan jaren in 2030.

Ik zal ook werk maken van de harmonisering van de voorwaarden, opnamemogelijkheden en duurtijd van de verschillende vormen van loopbaanonderbreking en tijdscrediet binnen de verschillende stelsels en hun afstemming op de regeling in de private sector. Het ouderschapsverlof zal ook mogelijk gemaakt moeten worden voor pleegouders.

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

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

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

Travailler plus longtemps

Nous voulons encourager les travailleurs à rester actifs plus longtemps en mettant en place des politiques flexibles et adaptées. Pour ce faire, et en concertation avec les partenaires sociaux, nous introduisons le crédit familial, qui simplifie les droits de congé pour tous ceux qui participent aux soins d'un enfant, stimulant la prise de congé par les deux parents et prévoyant des modalités nouvelles comme la prise de congé par les grands-parents. Le crédit familial harmonise les différents systèmes pour qu'il n'y ait pas de distinction selon le statut de salarié, d'indépendant ou de fonctionnaire.

Chaque enfant recevra à la naissance un “sac à dos” de droits de congé, intégrant les congés existants liés à la naissance et aux soins ultérieurs de l'enfant. Pour ces enfants n'ayant plus qu'un seul parent, ce parent a droit à l'intégralité de ce sac à dos.

Pour les travailleurs âgés en fin de carrière, nous maintenons la possibilité de travailler à temps partiel (1/2 ou 4/5^e) via un emploi de fin de carrière à partir de 55 ans, à condition qu'ils aient une carrière professionnelle d'au moins 30 ans, avec au moins 156 jours travaillés par année. Cette condition sera progressivement augmentée à 35 années de carrière en 2030.

Je vais également m'atteler à l'harmonisation des conditions, des possibilités d'utilisation et de la durée des différentes formes d'interruption de carrière et de crédit-temps, au sein des différents régimes, sur le régime du secteur privé. Le congé parental devra également être rendu possible pour les parents d'accueil.

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

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

met de noden van de werkgever en de behoeften van de werknemer, zal voor de invulling ervan meer ingezet worden op flexibiliteit en collectivisering.

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

Dit Parlement heeft recent ingestemd met het uitstellen van de verplichting om opleidingsdagen te registreren in de Federale Learning Account. In aansluiting hierop zal conform het regeerakkoord de Federal Learning Account geschrapt worden met ingang van 1 september 2025. Ik zal vervolgens bekijken hoe een minder administratief belastend systeem kan worden ingevoerd, waarbij het "only once"-principe voor de werkgevers dient gerespecteerd te worden.

De regering maakt een einde aan de stelsels zoals het SWT (het voormalige brugpensioen) die de vervroegde uittrekking uit de arbeidsmarkt aanmoedigen (behalve voor medisch SWT). De toegang tot SWT blijft hierbij gevrijwaard voor werknemers uit bedrijven die een intentieverklaring tot herstructurering of collectief ontslag afsloten voor de datum van het regeerakkoord. In dit kader raken we ook niet aan de verworven rechten van degenen die in het stelsel zitten, maar richten we ons op hun activering naar een nieuwe baan.

Conform de beslissing van de Kern van 13 maart 2025 om het akkoord van de G10 uit te voeren, werden verschillende modaliteiten voor het einde van de SWT's overgenomen.

Op het niveau van het algemeen stelsel blijven de werknemers die ontslagen werden voorafgaand aan 1 april 2025 en die voldoen aan de leeftijds- en anciënniteitsvoorwaarde op 30 juni van hetzelfde jaar genieten van het SWT-stelsel.

Voor de specifieke stelsels, zoals de bouwsector, nachtwerk en zware beroepen, zullen de werknemers ontslagen voorafgaand aan 1 juli 2025 nog kunnen genieten van het SWT.

plus en adéquation avec les besoins de l'employeur et ceux du travailleur, sa mise en œuvre mettra davantage l'accent sur la flexibilité et la collectivisation.

Afin d'éviter des obligations administratives supplémentaires, j'introduirai, en concertation avec les interlocuteurs sociaux, un dispositif simplifié et plus accessible en excluant notamment les flexi-jobs, les travailleurs saisonniers et les étudiants. Afin d'assurer l'effectivité de ces mesures, les droits à la formation accumulés ne peuvent donner lieu à une rémunération sous forme de salaire. J'accorderai également une attention particulière à la formation informelle au sein des entreprises, en particulier au sein des PME. Je veillerai également à ce qu'aucune atteinte ne soit portée aux exemptions et dérogations existantes pour les entreprises comptant moins de 10 et 20 travailleurs.

Le Parlement a récemment décidé de reporter l'obligation d'enregistrer les jours de formation dans le Federale Learning Account. Conformément à l'accord de gouvernement, le Federale Learning Account sera supprimé avec effet au 1^{er} septembre 2025. J'examinerai ensuite comment mettre en place un système moins contraignant sur le plan administratif, où le principe "only once" pour les employeurs doit être respecté.

Le gouvernement met fin aux systèmes, comme le RCC (l'ancienne prépension), qui encouragent la sortie anticipée du marché du travail (sauf pour les RCC médicaux). Toutefois, l'accès au RCC reste garanti pour les travailleurs des entreprises ayant signé une déclaration d'intention de restructuration ou de licenciement collectif avant la date de l'accord gouvernemental. Dans ce cadre, nous ne touchons pas aux droits acquis des personnes bénéficiant du régime mais nous nous concentrons sur leur activation vers un nouvel emploi.

Conformément à la décision du Conseil des ministres restreint (Kern) du 28 mars 2025 d'exécuter l'accord du G10 du 13 mars 2025, diverses modalités sont reprises pour la fin des RCC.

Au niveau du régime général, les travailleurs licenciés avant le 1^{er} avril 2025 et qui remplissent les conditions d'âge et d'ancienneté au 30 juin de la même année continuent à bénéficier du régime de RCC.

Pour les régimes spécifiques tels que le secteur de la construction, le travail de nuit et les métiers lourds, les travailleurs licenciés avant le 1^{er} juillet 2025 pourront encore bénéficier du RCC.

Tot slot zullen werknemers die voorafgaand aan 1 juli ontslagen zijn nog tot eind 2026 vrijstelling kunnen aanvragen van de aangepaste beschikbaarheidsverplichting.

Er zal meer waakzaamheid worden betracht bij de toelating tot het medische SWT, met aanpassing van de toelatingsvoorwaarden als er significante afwijkingen van eerdere trends worden waargenomen.

Modernisering van het arbeidsrecht

Ik zei reeds tijdens de voorstelling van mijn beleidsverklaring dat het Belgisch arbeidsrecht moet aangepast worden aan de economische, technologische en sociale ontwikkelingen om het evenwicht te kunnen blijven waarborgen tussen de bescherming van werknemers en de flexibiliteit voor bedrijven.

Ik verbind er mij dan ook toe om dit jaar al volgende maatregelen te nemen en/of op te starten:

Werkuren

Werknemers zullen meer vrijheid krijgen om binnen de Europese regels en in onderling akkoord met hun werkgever hun arbeidsuren te bepalen. Dit zal hen toelaten om een betere afstemming te vinden tussen werk en privéleven, wat hun motivatie, hun welzijn en hun productiviteit verhoogt en stress vermindert. Ook zal ik de verplichting opheffen om alle toepasbare uurroosters op te nemen in het arbeidsreglement, op voorwaarde dat de grenzen van de flexibiliteit daar duidelijk in worden omschreven.

Na overleg met de sociale partners, zal voor 30 juni 2025 een nieuw wettelijk kader ingevoerd waarbij een annualisering van de arbeidstijd of “accordeon” uurroosters mogelijk wordt voor deeltijdse en voltijdse arbeid, mits akkoord van de betrokken werknemers. Deze annualisering zal worden ingevoerd zonder verlies van koopkracht. Deze regeling zal ertoe bijdragen dat er beter kan ingespeeld worden op pieken en dalen in de onderneming en minder beroep moet gedaan worden op overuren of tijdelijke werkloosheid. De werknemer ontvangt een stabiel inkomen. Waar mogelijk wordt hierbij arbeidstijdregistratie ingevoerd.

De regels inzake onvrijwillig deeltijdse tewerkstelling zullen worden geëvalueerd met het oog op een striktere en beter uitvoerbare toepassing.

Ook de verplichting dat de minimale wekelijkse arbeidsduur minstens 1/3^e moet zijn van een voltijds uurrooster wordt afgeschaft. De regels omtrent het verbod op arbeidsovereenkomsten van minder dan drie uur wordt behouden.

Pour finir, il sera toujours possible pour les travailleurs licenciés avant le 1^{er} juillet de demander une dispense de l'obligation de disponibilité adaptée jusqu'à fin 2026.

Une vigilance accrue sera exercée sur l'admission au RCC médical, avec une adaptation des conditions d'admission si des écarts significatifs sont constatés par rapport aux tendances antérieures.

Modernisation du droit du travail

Comme je l'ai déjà dit lors de la présentation de mon exposé d'orientation politique, il est nécessaire d'adapter le droit du travail belge aux évolutions économiques, technologiques et sociales en vue de pouvoir continuer à garantir un équilibre entre la protection des travailleurs et la flexibilité des entreprises.

Je m'engage donc à prendre et/ou à initier les mesures suivantes cette année:

Heures de travail

Dans le respect de la réglementation européenne et en concertation avec leur employeur, les travailleurs disposeront d'une plus grande liberté pour déterminer leurs heures de travail. Ils pourront ainsi mieux concilier vie professionnelle et vie privée, ce qui augmentera leur motivation, leur bien-être et leur productivité, et réduira leur stress. Je supprimerai également l'obligation d'inclure tous les horaires de travail applicables dans le règlement de travail, à condition que les limites de la flexibilité y soient clairement définies.

Après consultation des partenaires sociaux, un nouveau cadre légal sera introduit avant le 30 juin 2025, permettant l'annualisation du temps de travail ou des horaires “accordeon” pour le travail à temps partiel et à temps plein, sous réserve de l'accord des travailleurs concernés. Cette annualisation sera mise en place sans perte de pouvoir d'achat. Ce dispositif permettra à l'entreprise de mieux anticiper les pics et les creux d'activité et de réduire le recours aux heures supplémentaires ou au chômage temporaire. Le travailleur bénéficiera d'un revenu stable. Lorsque cela est possible, un système d'enregistrement du temps de travail sera mis en place.

Les règles concernant l'emploi à temps partiel involontaire seront évaluées en vue d'une application plus stricte et plus facilement exécutable.

L'obligation d'une durée minimale de travail hebdomadaire correspondant à au moins un tiers d'un horaire complet sera supprimée. Les règles relatives à l'interdiction des contrats de travail de moins de trois heures seront maintenues.

Om de competitiviteit van onze ondernemingen te ondersteunen en te vermijden dat productie wordt verplaatst naar onze buurlanden, zal ik ook het verbod op nachtarbeid afschaffen en dit voor alle sectoren. Voor de distributiesector en aanverwante sectoren, met inbegrip van de elektronische handel, zal nachtarbeid starten vanaf middernacht. Ik zal er hierbij over waken dat de koopkracht voor werknemers die nu reeds in dergelijk regime tewerkgesteld zijn, gevrijwaard blijft.

Wat betreft de vrijwillige overuren voeren we een aantrekkelijk systeem in tot 360 vrijwillige overuren zonder motief, van toepassing in alle sectoren. Voor de horeca zullen de huidige 360 vrijwillige overuren opgetrokken worden naar 450 overuren.

Flexi-jobs

Samen met de minister van Sociale Zaken en de minister van Financiën zal ik werk maken van de uitvoering van de afspraken in het regeerakkoord rond de flexi-jobs. Zo zal het maximumjaarinkomen voor flexi-jobs wordt verhoogd naar 18.000 euro, en het maximumuurloon in de Horeca naar 21 euro. Het verbod van tewerkstelling bij verbonden ondernemingen voor voltijdse werknemers wordt geschrapt.

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

Studentenarbeid

Eveneens in dit parlement werd recent de grens voor studentenarbeid permanent verhoogd tot 650 uren per jaar. Om volledige uitvoering te geven aan het regeerakkoord zal ik nog dit jaar de leeftijd voor studentenarbeid vastleggen op 15 jaar.

Proefperiode

Na overleg met de sociale partners, zal ik uiterlijk voor 31 december 2025 de proefperiode opnieuw invoeren, waardoor het mogelijk wordt voor beide partijen om de arbeidsovereenkomst te beëindigen met een opzegtermijn van een week gedurende de eerste zes maanden van

Pour soutenir la compétitivité de nos entreprises et éviter la délocalisation de la production vers nos pays voisins, je supprimerai également l'interdiction du travail de nuit pour tous les secteurs. Pour le secteur de la distribution et les secteurs connexes, y compris le commerce électronique, le travail de nuit commencera à minuit. Dans ce cadre, je veillerai à ce que le pouvoir d'achat des travailleurs qui travaillent déjà dans un tel régime, soit préservé.

Pour les heures supplémentaires volontaires, nous introduisons un système attractif de 360 heures supplémentaires volontaires sans motif, applicable dans tous les secteurs. Dans l'horeca, les 360 heures supplémentaires volontaires seront relevées à 450 heures supplémentaires.

Flexi-jobs

Ensemble avec le ministre des Affaires sociales et le ministre des Finances, je travaillerai à la mise en œuvre des modalités convenues dans l'accord de gouvernement concernant les flexi-jobs. Ainsi, le plafond des revenus maximum pour les flexi-jobs sera porté à 18.000 euros par an et le salaire horaire maximum dans le secteur de l'horeca sera porté à 21 euros. L'interdiction pour les salariés à temps plein de travailler dans des entreprises liées est supprimée.

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

Travail étudiant

De même, ici au sein de ce même parlement, la limitation du travail étudiant a récemment été relevée de manière permanente à 650 heures par an. Pour mettre pleinement en œuvre l'accord de gouvernement, je fixerai l'âge pour le travail étudiant à 15 ans cette année.

Période d'essai

Après concertation avec les partenaires sociaux, je réintroduirai, au plus tard le 31 décembre 2025, la période d'essai, permettant aux deux parties de mettre fin au contrat de travail avec un préavis d'une semaine au cours des six premiers mois du contrat. Les textes

de overeenkomst. De nodige teksten hiervoor werden reeds opgesteld en zullen aan de Nationale Arbeidsraad worden bezorgd voor advies.

Eenheidsstatuut arbeiders-bedienden

Ik zal eveneens aan de sociale partners vragen om voorstellen uit te werken ter voltooiing van het eenheidsstatuut arbeiders-bedienden. Het eenheidsstatuut werd ingevoerd bij wet van 26 december 2013. Het is dus hoog tijd om de nodige stappen te zetten om het proces definitief af te ronden.

Paritair comité

Voor mij gaat deze oefening gepaard met een modernisering van het sociaal overleg en dus een vermindering van het aantal paritaire comités. De sociale partners hebben hiertoe tijd tot 1 januari 2027.

Het doel van deze oefening is meervoudig: de complexiteit van het huidige landschap van paritaire comités verminderen, de paritaire comités voor arbeiders en bedienden beter op elkaar afstemmen, de bevoegdheidsdomeinen innoveren/beter afbakenen en oneerlijke concurrentie bestrijden. Er zijn al besprekingen aan de gang in een aantal sectoren, waaronder de distributie of in het paritair comité voor gezondheidsinstellingen en -diensten.

Arbeidsmigratie

We ondersteunen maximaal vanuit het federaal niveau het arbeidsmigratiebeleid van de deelstaten. We zorgen ook voor een terdege info-uitwisseling tussen alle bevoegde diensten. Er zullen gerichte maatregelen worden genomen om migranten beter te integreren op de arbeidsmarkt.

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

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

Administratieve vereenvoudiging

Administratieve vereenvoudiging en digitalisering zijn essentieel om de competitiviteit van Belgische bedrijven te verbeteren. Door de administratieve lasten te verminderen, kunnen bedrijven tijd en middelen vrijmaken voor hun kernactiviteiten: innovatie en ondernemen.

nécessaires à cet effet ont déjà été rédigés et seront soumis pour avis au Conseil national du travail.

Unification du statut ouvriers-employés

Je demanderai également aux partenaires sociaux d'élaborer des propositions pour achever le statut unique entre ouvriers et employés. Le statut unique a été introduit par la loi du 26 décembre 2013. Il est donc grand temps de prendre les mesures nécessaires pour achever définitivement le processus.

Commission paritaire

Pour moi, cet exercice s'accompagne d'une modernisation de la concertation sociale et donc d'une réduction du nombre de commissions paritaires. Les partenaires sociaux ont jusqu'au 1^{er} janvier 2027 pour le faire.

L'objectif de cet exercice est plural: réduire la complexité du paysage actuel des commissions paritaires, harmoniser davantage les CP d'ouvriers et d'employés et d'innover/de mieux délimiter les champs de compétence et de lutter contre la concurrence déloyale. Des discussions sont déjà en cours dans différents secteurs comme celui de la distribution ou dans la Commission paritaire des établissements et services de santé.

Migration pour raison professionnelle

Au niveau fédéral, nous soutenons pleinement la politique de migration à des fins professionnelles des entités fédérées. Des mesures-cibles seront prises afin de mieux intégrer les ressortissants étrangers sur le marché de l'emploi.

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

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

Simplification administrative

La simplification administrative et la numérisation sont essentielles pour améliorer la compétitivité des entreprises belges. Réduire les charges administratives, c'est permettre aux entreprises de libérer du temps et des ressources pour leurs activités principales: innover

Gelijklopend is de digitalisering van de economische interactie tussen bedrijven en met de administratie ook van cruciaal belang. Deze maatregelen dragen immers in grote mate bij tot het creëren van een omgeving die bevorderlijk is voor groei en innovatie.

De federale regering heeft van administratieve vereenvoudiging een prioriteit gemaakt, met een duidelijk doel: de administratieve lasten voor bedrijven en werknemers verminderen. De regering wil de administratieve lasten met 30 % verminderen en heeft elke minister opgedragen om tegen 30 juni een lijst van mogelijke vereenvoudigingen in te dienen.

Een eerste belangrijke stap die ik reeds dit jaar zal zetten is de afschaffing van de startbaanverplichting. Deze verplichting zorgt voor een aanzienlijke administratieve overlast en schiet haar doel voorbij door de vele uitzonderingen.

Het project e-gov 3.0 zal verder worden geïmplementeerd om de aangifte van loon- en arbeidstijdgegevens te moderniseren, de administratie voor de werkgevers te vereenvoudigen en innovaties te faciliteren.

Tot slot hecht ik er ook veel belang aan om het leven van burgers en bedrijven gemakkelijker te maken. Daarom zal ik maatregelen voorleggen aan de Ministerraad die het mogelijk maken om de administratieve verplichtingen voor ondernemers te vereenvoudigen of te schrappen.

9. Strijd tegen sociale fraude

Voor mij is de strijd tegen sociale fraude essentieel om de eerlijkheid en integriteit van ons stelsel van sociale zekerheid te garanderen.

Sociale fraude schaadt niet alleen de overheidsfinanciën, maar creëert ook ongelijkheid tussen burgers. Diegenen die hun fiscale en sociale verplichtingen nakomen, voelen zich benadeeld door diegenen die misbruik maken van het systeem.

Deze fraude ondermijnt de solidariteit tussen werknemers en brengt het financiële evenwicht in gevaar dat nodig is om sociale uitkeringen zoals pensioenen, gezondheidszorg en werkloosheidsuitkeringen te ondersteunen. Het verstoort ook de concurrentie op de arbeidsmarkt en is schadelijk voor de economie.

Ik zet me dan ook volledig in voor deze strijd en kijk ernaar uit om met minister Beenders te kunnen samenwerken om de acties uit het regeerakkoord uit te voeren. Deze acties zijn gericht op het versterken van de samenwerking tussen de verschillende instellingen, het verbeteren van de instrumenten voor het opsporen

et entreprendre. Parallèlement, la numérisation des interactions économiques des entreprises entre elles et avec l'administration est également cruciale. En effet, ces mesures contribuent grandement à créer un environnement propice à la croissance et à l'innovation.

Le gouvernement fédéral a fait de la simplification administrative une priorité, avec un objectif clair: alléger les charges administratives qui pèsent sur les entreprises et les travailleurs. Le gouvernement entend poursuivre l'objectif de réduction des charges administratives de 30 % et charge chaque ministre de soumettre, d'ici au 30 juin, une liste des simplifications possibles.

Une première mesure importante que je prendrai cette année est de supprimer l'obligation de premier emploi. Cette obligation entraîne une charge administrative considérable et, en raison des nombreuses exceptions, manque sa cible.

Le projet e-gov 3.0 continuera d'être mis en œuvre afin de moderniser la déclaration des données salariales et des heures de travail, de simplifier l'administration pour les employeurs et de faciliter les innovations.

Enfin, j'accorde également une grande importance à simplifier la vie des citoyens et des entreprises. C'est pourquoi je soumettrai au Conseil des ministres des mesures permettant de simplifier ou de supprimer les obligations administratives pour les entrepreneurs.

9. Lutte contre la fraude sociale

La lutte contre la fraude sociale est pour moi un enjeu essentiel afin de garantir l'équité et l'intégrité de notre système de sécurité sociale.

En effet, la fraude sociale ne nuit pas seulement aux finances publiques, mais crée également des inégalités entre les citoyens. Ceux qui respectent leurs obligations fiscales et sociales se sentent lésés par ceux qui abusent du système.

Cette fraude porte atteinte à la solidarité entre les travailleurs et met en péril l'équilibre des financements nécessaires pour soutenir des prestations sociales telles que les pensions, les soins de santé et les allocations chômage. De plus, elle engendre des distorsions de concurrence sur le marché du travail et nuit à l'économie.

Je suis donc pleinement engagé dans cette lutte et je me réjouis de pouvoir collaborer avec le ministre Beenders pour mettre en œuvre les actions prévues dans l'accord de gouvernement. Ces actions visent à renforcer la coopération entre les différentes institutions, à améliorer les outils de détection de la fraude et à instaurer des

van fraude en het invoeren van strengere straffen voor fraudeurs. Het doel is te zorgen voor een eerlijker en transparanter systeem.

De Arbeidsinspectie van de FOD Werkgelegenheid zal haar volle medewerking verlenen aan het opvoeren van de strijd tegen sociale fraude, sociale dumping en onrechtmatige onderaanneming, in het bijzonder in het kader van de detachering van buitenlandse werknemers in België via haar gespecialiseerde cellen ter zake.

Tot slot kijk ik ook met enthousiasme uit naar het hernieuwde werk aan het actieplan tegen sociale fraude dat zal worden uitgevoerd door mijn collega Beenders en de inspectiediensten rond de SIOD.

Verder maken we ook werk, samen met mijn bevoegde collega-ministers, aan een actualisering van de rol van SIOD.

Bovendien zullen de sociale inspectiediensten worden versterkt om fraude beter te bestrijden.

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

Gelet op de grote uitdagingen en fundamentele hervormingen die zich aandienen in het arbeidsmarktbeleid en de sociale zekerheid ga ik het overleg hierover aan met de sociale partners en deelstaten in de dossiers waar het belangrijk is te hervormen op een overlegde basis. Op meerdere principes in het regeerakkoord wordt expliciet verwezen naar het feit dat de regering de sociale partners zal vragen om een voorstel te doen en/of advies te geven. Het regeerakkoord voorziet eveneens ondubbelzinnig dat als het sociaal overleg na een vooraf vastgelegde en voldoende ruime termijn geen akkoord bereikt over deze dossiers, het aan de regering zal zijn om een beslissing te nemen met respect voor de vooraf bepaalde budgettaire marge en het beginsel van de democratische besluitvorming.

Om zo snel mogelijk werk te maken van bepaalde kwesties, zoals de verduidelijking van de uitoefening van het stakingsrecht, heb ik onlangs de sociale partners uitgenodigd om rond de tafel te gaan zitten. In een voortdurend veranderende context, waar economische en sociale uitdagingen ons dwingen om onze praktijken aan te passen en te moderniseren, is het essentieel dat we ons als actieve partners opstellen en samenwerken om een evenwichtige en duurzame toekomst op te bouwen.

Daarnaast is het van essentieel belang om alle partners te responsabiliseren in hun rol van paritaire beheerders van de sociale zekerheid door de gehele financiering

sanctions plus strictes pour les fraudeurs. L'objectif est de garantir un système plus juste et plus transparent.

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

Enfin, j'attends également avec enthousiasme les travaux renouvelés autour du plan d'action contre la fraude sociale qui seront entrepris par mon collègue Beenders et les services d'inspection autour du SIRS.

De plus, nous travaillerons également, en collaboration avec mes collègues ministres compétents, à la mise à jour du rôle du SIRS.

Par ailleurs, les services d'inspection sociale seront renforcés pour mieux lutter contre la fraude.

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

Compte tenu des grands défis et des réformes fondamentales qui se profilent en matière de politique du marché du travail et de sécurité sociale, je mènerai des concertations avec les partenaires sociaux et les entités fédérées dans les dossiers où il est important de réformer sur des bases concertées. Sur plusieurs principes de l'accord de gouvernement, il est explicitement fait référence au fait que le gouvernement demandera aux partenaires sociaux de faire une proposition et/ou de formuler un avis. L'accord de gouvernement prévoit aussi sans équivoque que si la concertation sociale n'aboutit pas à un accord sur un dossier après une période prédéterminée et suffisamment longue, il incombera au gouvernement de décider, dans le respect de la marge budgétaire préalablement établie et du principe de processus décisionnel démocratique.

Afin d'entamer au plus vite certains travaux, comme la clarification de l'exercice du droit de grève, j'ai récemment invité les partenaires sociaux à se mettre autour de la table. Dans un contexte en constante évolution, où les défis économiques et sociaux nécessitent une adaptation et une modernisation de nos pratiques, il est essentiel d'agir comme partenaires actifs et de construire ensemble un avenir équilibré et durable.

Par ailleurs, il est essentiel de responsabiliser tous les partenaires en ce qui concerne leur rôle de gestionnaires paritaires de la sécurité sociale en rendant l'ensemble

transparanter te maken en hervormingen die de betaalbaarheid verbeteren dwingend te maken. Afspraken tussen de sociale partners die de inkomsten of uitgaven van de federale overheid beïnvloeden, zullen alvorens de regering ermee instemt of ze omzet in regelgeving, worden afgetoetst op de inpasbaarheid in het meerjarig begrotingstraject.

In een context van gemoderniseerd sociaal overleg, wil ik ook benadrukken dat deze regering de juridische bescherming garandeert van de vakbonden voor wat betreft betogingen en stakingen onder stakingsaanzegging en de rol van de vakbonden binnen bedrijven, zodat elke organisatie haar historische rol kan blijven spelen. Niettemin zullen vakbonden, wanneer zij optreden als dienstverlener of organisator van andere activiteiten, onderworpen zijn aan de gebruikelijke regels van financiële transparantie en juridische verantwoordelijkheid, aangezien zij in die hoedanigheid openbare middelen beheren.

De vakbonden blijven de werkloosheidsuitkeringen wel degelijk uitbetalen, maar de sociale partners maken geen deel meer uit van het beheerscomité van de Hulpkas Voor Werkloosheidsuitkeringen (HVW). We moderniseren de dienstverlening en verhogen de efficiëntie van de HVW. Met het oog hierop ben ik van plan binnenkort te beginnen met overleg om deze hervorming tot een goed einde te brengen.

Het Rekenhof zal zijn rol van controleur van de goede aanwending van overheidsgeld volledig spelen en zal nagaan of publieke middelen correct en doelmatig worden besteed. In dit kader dienen ook de overheidsgelden die naar de meewerkende instellingen in de secundaire netwerken van de sociale zekerheid vloeien te worden onderzocht om een correcte en efficiënte toekenning van sociale prestaties te verzekeren. In tijden van grote hervormingen en algemene inspanningen is het belangrijk om verspilling tegen te gaan, maar ook om publieke middelen eerlijk te verdelen en effectief in te zetten om diegenen te helpen die het nodig hebben.

Om de efficiëntie van de uitbetalingsinstellingen van werkloosheidsuitkeringen te verbeteren, zal ik een kwaliteitsbarometer invoeren tegen 1 januari 2026, zoals reeds bestaat voor de erkende sociale secretariaten. Deze barometer heeft als doel de kwaliteit van de gegevensverwerking en -uitwisseling tussen de uitbetalingsinstellingen en de Openbare Instellingen voor Sociale Zekerheid (OISZ) te verbeteren, en moet leiden tot een betere kwaliteit van de dienstverlening aan werkzoekenden. De RVA zal controleren of aan de vast te leggen criteria wordt voldaan. Ik zal deze werkzaamheden binnenkort aanvangen, in overleg met de betrokken instanties.

du financement plus transparent et en rendant plus contraignantes les réformes qui améliorent l'accessibilité financière. Les accords entre les partenaires sociaux qui influencent les revenus ou les dépenses du gouvernement fédéral seront, avant que le gouvernement n'y consente ou ne les transforme en réglementation, évalués pour leur compatibilité avec le parcours budgétaire pluriannuel.

Dans un contexte de concertation sociale modernisée, je tiens aussi à souligner que ce gouvernement garantit la protection juridique des syndicats concernant les manifestations et les grèves avec un préavis de grève et le rôle des syndicats dans les entreprises afin que chaque organisation puisse continuer à exercer son rôle historique. Néanmoins, pour leurs actions comme prestataire de service ou organisateur d'autres activités, elles seront soumises aux règles habituelles de transparence financière et de responsabilité juridique dès lors qu'à ce titre, elles gèrent des fonds publics.

Les syndicats continueront bel et bien de verser les allocations de chômage, mais les partenaires sociaux ne feront plus partie du comité de gestion de la Caisse auxiliaire de paiement des allocations de chômage (CAPAC). Nous modernisons les services et augmentons l'efficacité de la CAPAC. À ce titre, je planifie de commencer à brève échéance les concertations afin de mener à bien cette réforme.

La Cour des comptes jouera pleinement son rôle de contrôleur du bon emploi des deniers publics et vérifiera si les fonds publics sont utilisés de manière correcte et efficace. Les fonds publics alloués aux institutions participantes des réseaux secondaires de la sécurité sociale seront également examinés pour assurer une attribution correcte et efficace des prestations sociales. En temps de grandes réformes et d'efforts généralisés, il est important de lutter contre les gaspillages mais aussi de bien répartir et utiliser l'argent public et pour aider les personnes qui en ont besoin.

Pour améliorer l'efficacité des institutions de paiement des allocations de chômage, je mettrai en place un baromètre de qualité pour le 1^{er} janvier 2026, comme cela existe déjà pour les secrétariats sociaux agréés. Ce baromètre 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), et doit conduire à une meilleure qualité du service rendu aux demandeurs d'emploi. L'ONEM contrôlera si les critères à définir sont respectés. Je m'attèlerai à ces travaux prochainement et ce, en concertation avec les instances concernées.

Bovendien wil ik bevestigen en benadrukken dat de ontslagbescherming van effectief verkozen personeelsleden in de sociale verkiezingen ongewijzigd blijft. Voor kandidaten die niet verkozen zijn zal de beschermingsperiode daarentegen worden teruggebracht van 2 jaar naar 6 maanden.

Het recht op vrije meningsuiting en het recht om te demonstreren zijn beide fundamentele pijlers van onze democratie. Terwijl het stakingsrecht een grondrecht is in België, dat beschermd is door het nationaal en het internationaal recht, is dit recht echter niet absoluut en moet het worden uitgeoefend met respect voor de openbare orde en de rechten van derden. Als regering erkennen wij de noodzaak om maatregelen te nemen in geval van zware verstoringen van de openbare orde of wanneer de veiligheid in gevaar komt. Zo zullen we, in overleg met mijn collega, de minister van Justitie, ervoor zorgen dat rechters in staat zijn om relschoppers als bijkomende straf uit te sluiten van demonstraties, met als doel de veiligheid en de openbare orde te waarborgen.

Zoals eerder aangegeven, zal ik aan de sociale partners vragen om tegen 31 december 2025 de uitoefening van het stakingsrecht te verduidelijken door de overeengekomen principes uit het Herenakkoord van 2002 te actualiseren met respect voor de internationale normen en de rechtspraak. Daarbij moet het stakingsrecht gegarandeerd blijven, met respect voor de rechten en vrijheden van anderen en de openbare orde. Ik bevestig dat de regering zich ertoe verbindt om dit akkoord te honoreren.

Samen met mijn collega zal ik overleggen met de sociale partners uit de non-profitsector. We sluiten tripartite sociale akkoorden in de federale non-profitsectoren met het oog op een opwaardering en modernisering van de arbeidsomstandigheden in deze sectoren.

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

De regering zal de initiatieven op internationaal niveau blijven ondersteunen, om oneerlijke concurrentie voor onze bedrijven, onmenselijke arbeidsvoorwaarden te vermijden en economische migratie te beperken.

Op wereldvlak zal ik de voortrekkersrol van de Internationale Arbeidsorganisatie (IAO) en haar engagement ten gunste van waardig werk en de universele sociale bescherming steunen. In het kader van onze inzet voor de ontwikkeling van de internationale rechtsorde, de bevordering van onze democratische waarden en de verdediging van de mensenrechten en het primaat van het recht, verdedigen we de normatieve rol van de IAO.

Par ailleurs, je tiens à confirmer et souligner que la protection contre le licenciement des membres du personnel effectivement élus lors des élections sociales restera inchangée. Pour les candidats non élus par contre, la période de protection sera réduite de 2 ans à 6 mois.

Le droit à la liberté d'expression et le droit de manifester sont des piliers fondamentaux de notre démocratie. Si le droit de grève est un droit fondamental en Belgique, protégé par le droit national et international, ce droit n'est toutefois pas absolu et doit s'exercer dans le respect de l'ordre public et des droits des tiers. En tant que gouvernement, nous reconnaissons la nécessité de prendre des mesures en cas de perturbation grave de l'ordre public ou lorsque la sécurité est mise en danger. Ainsi, en concertation avec ma collègue la ministre de la Justice, nous ferons en sorte de permettre aux juges d'exclure les émeutiers des manifestations comme peine complémentaire, afin de garantir la sécurité et l'ordre public.

Comme indiqué précédemment, je demanderai aux partenaires sociaux de clarifier l'exercice du droit de grève d'ici le 31 décembre 2025 en actualisant les principes convenus dans l'Accord des partenaires sociaux de 2002, dans le respect des normes internationales et de la jurisprudence. Le droit de grève doit être garanti, tout en respectant les droits et libertés des autres ainsi que l'ordre public. Je confirme que le gouvernement s'engage à respecter cet accord.

Avec mon collègue, je me concerterai également avec les partenaires sociaux du secteur non-marchand. Nous concluons des accords sociaux tripartites dans les secteurs fédéraux du non-marchand en vue d'améliorer et de moderniser les conditions de travail dans ce secteur.

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

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

Au niveau mondial, je soutiendrai le rôle de pionnier de l'Organisation internationale du Travail (OIT) et son engagement en faveur du travail décent et de la protection sociale universelle. Dans le cadre de notre implication en faveur du développement de l'ordre juridique international, de la promotion de nos valeurs démocratiques et de la défense des droits humains et de la prééminence du droit, nous défendons le rôle normatif de l'OIT.

België is ook toegetreden tot de Mondiale Coalitie voor Sociale Rechtvaardigheid en benadrukt dus de belangrijke rol van de IAO als tripartite organisatie in de voorbereiding van de Wereldtop voor Sociale Ontwikkeling van november 2025.

Samen met mijn administratie en in overleg met de sociale partners, wil ik bijdragen aan de slotverklaring van deze top die in Doha zal plaatsvinden van 4 tot 6 november.

De Organisatie voor Economische Samenwerking in Ontwikkeling (OESO) is ook een cruciale partner in de planning, evaluatie en opvolging van ons beleid, alsook in de beleidslessen tussen gelijkgestemde landen met dezelfde waarden. Wij steunen met name de werkzaamheden van de OESO inzake artificiële intelligentie (AI) en de ambitie om te komen tot een aanbeveling die dan als basis zal kunnen dienen voor de Europese AI-regels op de arbeidsmarkt, opdat zij in overeenstemming blijven met de internationale normen, billijke concurrentievoorwaarden behouden voor onze economische actoren en de veiligheid voor onze burgers en hun gegevens garanderen. Wat de strijd tegen de loonkloof betreft, kunnen andere landen zich inspireren op de Belgische benadering, ook al is er in ons land nog een weg af te leggen.

Op het niveau van de Europese Unie streven we naar meer convergentie en sociale vooruitgang binnen de Unie, met respect voor de verdeling van bevoegdheden, het subsidiariteitsbeginsel en het specifieke karakter van elke lidstaat.

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

Wij ondersteunen een rechtvaardige en efficiënte mobiliteit van werknemers binnen de EU. Om billijke concurrentievoorwaarden te garanderen en te strijden tegen sociale dumping op de interne markt, is Europese samenwerking op het vlak van arbeidsvoorwaarden zoals sociale zekerheid noodzakelijk. Wij zijn voorstander van een betere informatie-uitwisseling en een betere samenwerking tussen de nationale controle- en inspectiediensten, in het bijzonder in de strijd tegen onrechtmatige detachering. In dit opzicht is er een belangrijke rol weggelegd voor de Europese Arbeidsautoriteit.

La Belgique a également rejoint la Coalition mondiale pour la justice sociale et souligne donc le rôle important de l'OIT, en tant qu'organisation tripartite, dans la préparation du Sommet social mondial de novembre 2025.

Avec mon administration et en concertation avec les partenaires sociaux, je souhaite contribuer à la déclaration finale de ce Sommet qui se tiendra à Doha du 4 au 6 novembre.

L'Organisation de coopération et de développement économique (OCDE) est également un partenaire crucial dans la planification, l'évaluation et le suivi de nos politiques, ainsi que dans l'apprentissage des politiques entre des pays aux vues similaires et partageant les mêmes valeurs. Nous soutenons notamment les travaux de l'OCDE concernant l'intelligence artificielle (IA) et l'ambition de parvenir à une recommandation qui ensuite pourra servir de base aux règles européennes sur l'IA sur le marché du travail, afin qu'elles restent conformes aux normes internationales, maintiennent des conditions de concurrence équitables pour nos acteurs économiques et garantissent la sécurité de nos citoyens et de leurs données. En ce qui concerne la lutte contre l'écart salarial, d'autres pays peuvent s'inspirer de l'approche belge, même s'il reste encore du chemin à parcourir dans notre pays.

Au niveau de l'Union européenne, nous nous efforçons d'améliorer la convergence et le progrès social au sein de l'Union, tout en respectant la répartition des compétences, le principe de subsidiarité et la spécificité de chaque État membre.

Afin de renforcer la compétitivité de l'économie européenne, il est nécessaire de trouver un bon équilibre entre la politique financière et la politique économique, d'une part, et la politique de l'emploi et la politique sociale, d'autre part. Dans ce contexte, nous visons à garantir une contribution équilibrée et équitable du Conseil EPSCO au Semester européen et aux processus politiques connexes.

Nous soutenons une mobilité équitable et efficace des travailleurs au sein de l'UE. Afin de garantir des conditions de concurrence équitables et de lutter contre le dumping social au sein du marché intérieur, une coopération européenne dans le domaine des conditions de travail telles que la sécurité sociale est nécessaire. Nous sommes favorables à un meilleur échange d'informations et à une meilleure coopération entre les services nationaux de contrôle et d'inspection, en particulier dans la lutte contre le détachement abusif. À cette fin, l'Autorité européenne du travail a un rôle important à jouer.

Tot slot pleiten wij voor een duidelijker kader voor de detachering van onderdanen van derde landen in de EU en een betere reglementering voor de grensoverschrijdende invordering van achterstallige lonen, sociale bijdragen en de daarmee samenhangende boetes.

Wij roepen op tot een snelle modernisering van de Europese regels voor de coördinatie van de sociale zekerheid, met aandacht voor de nieuwe realiteiten van de arbeidsmarkt en met behoud van de Belgische specificiteiten, met name op het gebied van werkloosheid.

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

In dit opzicht zullen er meerdere richtlijn moeten worden omgezet, zoals Europese Richtlijn 2024/2831 betreffende de verbetering van de arbeidsvoorwaarden bij platformwerk in 2026 of Richtlijn 2023/2668 betreffende de bescherming van werknemers tegen de risico's van blootstelling aan asbest op het werk in 2025.

12. Duurzame ontwikkelingsdoelstellingen

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

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

Enfin, nous plaçons en faveur d'un cadre plus clair pour le détachement des ressortissants de pays tiers au sein de l'UE et d'une meilleure réglementation pour la perception transfrontalière des arriérés de salaires, des cotisations de sécurité sociale et des amendes associées.

Nous appelons à une modernisation rapide des règles européennes de coordination de la sécurité sociale tout en prenant en compte les nouvelles réalités du marché du travail et en défendant les spécificités belges notamment en ce qui concerne le chômage.

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

À cet égard, plusieurs directives devront être transposées tels que la directive européenne 2024/2831 relative au travail via une plateforme en 2026 ou la directive 2023/2668 relative à la protection des travailleurs contre les risques liés à l'exposition à l'amiante au travail en 2025.

12. Objectifs de développement durable

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

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

een werkzaamheidsgraad van 80 % in 2030 – een belangrijke nationale doelstelling – volledig in lijn met het streven naar volledige, productieve werkgelegenheid en waardig werk voor iedereen, die SDG 8 nastreeft.

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

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

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

Tegelijkertijd draagt de prioriteit die wordt gegeven aan het waarderen van werk (bijvoorbeeld door een eerlijkere belasting op arbeid en aangepaste minimumlonen) ertoe bij dat werk zorgt voor waardige levensomstandigheden, waardoor het risico op “werkende armen” afneemt.

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

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

du plein emploi productif et du travail décent pour tous visé par l’ODD 8.

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

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

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

Parallèlement, la priorité donnée à la valorisation du travail (par exemple via une fiscalité du travail plus juste et des salaires minimaux adaptés) contribue à ce que le travail assure des conditions de vie décentes, réduisant le risque de “travailleurs pauvres”.

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

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

Gendergelijkheid (SDG 5)

De creatie van een inclusieve arbeidsmarkt houdt met name in dat de specifieke obstakels waarmee vrouwen worden geconfronteerd, worden weggenomen. Het werkgelegenheidsbeleid 2025 omvat een transversale genderdimensie die gericht is op gendergelijkheid (SDG 5).

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

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

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

Goede gezondheid en welzijn (SDG 3)

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

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

Promouvoir l'égalité femmes-hommes (ODD 5)

Construire un marché du travail inclusif implique en particulier de lever les obstacles spécifiques rencontrés par les femmes. La politique de l'emploi 2025 intègre une dimension de genre transversale visant l'égalité entre les sexes (ODD 5).

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

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

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

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

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

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

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

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

Levenslang leren en groene en digitale transities (SDG 4 en 8)

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

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

Het doel bestaat erin ervoor te zorgen dat niemand aan zijn lot wordt overgelaten bij de transformatie van de arbeidsmarkt, in overeenstemming met de prioriteiten van SDG 4. Concreet ondersteunt de regering opleidingsprogramma's in digitale vaardigheden, groene beroepen en sectoren die met een tekort aan arbeidskrachten kampen, uitgaande van een toekomstgerichte visie op de behoeften. Zo wordt er bijvoorbeeld onderzoek gevoerd over de impact van artificiële intelligentie en de opkomst van nieuwe beroepen om zo het opleidingsbeleid richting te geven en te anticiperen op de evoluties (krachtlijn 8 van de ABN).

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

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

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

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

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

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

L'objectif est de garantir que personne ne soit laissé pour compte dans la transformation du marché du travail, conformément aux priorités de l'ODD 4. Concrètement, le gouvernement soutient des programmes de formation aux compétences numériques, aux métiers verts et aux secteurs en pénurie, en s'appuyant sur une vision prospective des besoins. Par exemple, des études sont menées sur l'impact de l'intelligence artificielle et l'émergence de nouveaux métiers, afin d'orienter les politiques de formation et d'anticiper les évolutions (axe 8 de la NPG).

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

Waardig werk voor iedereen en economische groei (SDG 8)

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

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

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

Lopende transitie worden op zo'n manier aangepakt dat ze kwaliteitsvolle banen genereren: bijvoorbeeld door werknemers in sectoren die klimaatverandering ondergaan te begeleiden om groene banen te bevorderen en een rechtvaardige transitie te garanderen (niemand wordt aan zijn lot overgelaten bij de omscholing). Ten slotte wordt bijzondere nadruk gelegd op de aanwezigheid van ondervertegenwoordigde groepen op de arbeidsmarkt (jongeren, oudere werknemers, mensen van vreemde origine) om de globale activiteitsgraad te verhogen. Deze verhoging van het aantal actieve werknemers zorgt voor een meer rechtvaardige en gedeelde groei, terwijl ze bijdraagt aan de levensvatbaarheid van ons sociaal model. Kortom, door waardige arbeidsvoorwaarden te waarborgen en de toegang tot werkgelegenheid uit te breiden, evolueert België naar volledige en productieve werkgelegenheid voor iedereen, in overeenstemming met doelstelling 8.5 van de SDG's (volledige werkgelegenheid en waardig werk tegen 2030).

Een voorbeeldig bestuur en een sterke sociale dialoog (SDG16)

Om de werkgerelateerde SDG's te behalen, moeten ook instellingen van de arbeidsmarkt en het sociaal

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

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

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

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

Les transitions en cours sont abordées de manière à ce qu'elles génèrent de l'emploi de qualité: par exemple, accompagner les travailleurs dans les secteurs en mutation climatique pour favoriser les emplois verts et assurer une transition juste (personne n'étant laissé de côté dans la reconversion). Enfin, un accent particulier est mis sur la participation au marché du travail des publics sous-représentés (jeunes, travailleurs âgés, personnes d'origine étrangère) afin d'augmenter le taux d'activité global. Cet élargissement de la base de travailleurs actifs alimente une croissance plus équitable et partagée, tout en contribuant à la viabilité de notre modèle social. En somme, en garantissant des conditions de travail décentes et en élargissant l'accès à l'emploi, la Belgique progresse vers le plein emploi productif pour tous, conformément à la cible 8.5 des ODD (plein emploi et travail décent d'ici 2030).

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

Atteindre les ODD liés au travail passe également par le renforcement des institutions du marché du travail et

overleg versterkt worden. De federale overheid bevordert een transparant en efficiënt bestuur door het kader voor collectieve onderhandelingen en de dialoog tussen sociale partners te moderniseren (krachtlijn 10 van de ABN). Dit gemoderniseerde sociale overleg streeft naar een evenwicht tussen dialoog, verantwoordelijkheid en transparantie, garanties voor solide en legitieme arbeidsinstellingen.

Een constructieve sociale dialoog draagt bij aan vrede, gerechtigheid en doeltreffende instellingen (SDG 16), helpt conflicten te verlichten en samen oplossingen te vinden voor complexe uitdagingen zoals veranderingen in de arbeidsvoorwaarden of structurele hervormingen. België gaat uit van zijn tripartiete model (werkgevers, vakbonden, overheid) om in vertrouwen evenwichtige en aanvaarde hervormingen tot stand te brengen.

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

Door de instellingen beter te laten functioneren en de actoren op het terrein erbij te betrekken, zorgt de regering ervoor dat de transitie naar een duurzame arbeidsmarkt plaatsvindt in een klimaat van vertrouwen en rechtvaardigheid, in overeenstemming met SDG 16.

Als conclusie kan men stellen dat het werkgelegenheidsbeleid van de federale overheid ten volle bijdraagt aan de verwezenlijking van de prioritaire SDG's van de Agenda 2030. Concrete en gecoördineerde acties richten zich tegelijk op de economische, sociale en institutionele dimensies van duurzame ontwikkeling die verband houden met werkgelegenheid. Of het nu gaat om het uitroeien van armoede door professionele inschakeling (SDG 1), het bevorderen van gezondheid en welzijn op het werk (SDG 3), het verbeteren van vaardigheden (SDG 4), gendergelijkheid (SDG 5), waardig werk voor iedereen (SDG 8), het terugdringen van ongelijkheid (SDG 10) of het versterken van instellingen (SDG 16), de doorgevoerde hervormingen versterken elkaar en streven een gemeenschappelijke ambitie na. Ze getuigen van de bereidheid om elke burger de voorwaarden voor zijn emancipatie te bieden door middel van werk en tegelijkertijd de economische duurzaamheid van ons sociaal model te garanderen. Door haar strategie af te

de la concertation sociale. Le gouvernement fédéral promeut une gouvernance transparente et efficace, en modernisant le cadre de la négociation collective et du dialogue entre partenaires sociaux (axe 10 de la NPG). Cette concertation sociale modernisée vise un équilibre entre le dialogue, la responsabilité et la transparence, gages d'institutions du travail solides et légitimes.

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

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

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

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

stemmen op de duurzame ontwikkelingsdoelstellingen versterkt de federale regering de samenhang van haar publieke actie en bereidt ze zich op verantwoorde wijze voor op de toekomst. Deze proactieve aanpak maakt van de werkgelegenheid de motor van een ontwikkeling die zowel menselijk inclusief als economisch duurzaam is en de waarborg biedt dat België zijn aandeel heeft in het behalen van de Agenda 2030 van de Verenigde Naties.

de son action publique et prépare l'avenir de façon responsable. Cette approche proactive fait de l'emploi le moteur d'un développement à la fois humainement inclusif et économiquement soutenable, assurant que la Belgique prenne toute sa part dans la réalisation de l'Agenda 2030 des Nations Unies.

13. Budget 2025

Uittreksel uit het begrotingstraject 2025-2029 (notificaties van de Ministerraad van 14 februari 2025) geconsolideerd met de notificaties van de initiële begroting 2025 (notificaties van de Ministerraad van 28 maart 2025).

13. Budget 2025

Extrait de la trajectoire budgétaire 2025-2029 (notifications du Conseil des ministres du 14 février 2025) consolidée avec les notifications du budget initial 2025 (notifications du Conseil des ministres du 28 mars 2025).

Budgettaire impact	(KEUR)	Impact Budgétaire
HERVORMINGEN		RÉFORME
Welvaartsenveloppe Artikel 72§2 (contextuele factoren)	588.000	Enveloppe bien-être Article 72§2 (facteurs contextuels)
Harmonisering uitbetaling na overschrijding spilindex	156.000	Harmonisation paiement après dépassement indice pivot
ARBEIDSMARKT		MARCHÉ DU TRAVAIL
Beperking werkloosheidsuitkering in de tijd en versterkte degressiviteit	-26.000	Limitation des allocations de chômage dans le temps et dégressivité accrue
Afschaffen premie langdurig werklozen	500	Suppression prime chômeurs de longue durée acceptant un travail dans une autre région
Landingsbanen	0	Emplois de fin de carrière
Harmonisering loopbaanonderbreking en tijdskrediet	-12.000	Harmonisation fin de carrière et crédit temps
Ouderschapsverlof pleegouders	-1.000	Congé parental /parents d'accueil
Geen nieuwe intrede SWTV	-8.472	Fin des entrées dans le régime RCC
Vrijwillig ontslag met tijdelijke uitkering	0	Démission volontaire avec allocation temporaire
Responsabilisering werkgevers	61.000	Responsabilisation des employeurs
Stimulering re-integratieproces	600	Encouragement processus de réintégration
Responsabilisering werknemers	4.000	Responsabilisation des travailleurs
Draaideureffect	-26.000	Effet tourniquet
Responsabilisering artsen - datamining	19.000	Responsabilisation des médecins - datamining
Responsabilisering ziekenfondsen	37.000	Responsabilisation des mutuelles
PENSIOENEN		PENSION
Progressieve werkhervatting na arbeidsongeval	-1.000	Reprise progressive du travail après un accident de travail
FISCALE HERVORMING		RÉFORME FISCALE
Gerichte loonkostverlaging (incl. compensatie verhoging maaltijdcheque)	-325.000	Réduction ciblée de la charge salariale (y compris la compensation de l'augmentation des chèques repas)
Plafond sociale bijdragen (vanaf loon premier)	-75.000	Plafond cotisations sociales (à partir du salaire du premier ministre)

De minister van Werk,

David Clarinval

Le ministre de l'Emploi,

David Clarinval