

**Memorandum**  
**van de Federale Overheidsdienst**  
**Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal**  
**Overleg**  
**aan de federale regering**  
**voor het werkgelegenheidsbeleid in**  
**de periode 2019-2024**

# Inhoudstafel

- 1. Inleiding**
- 2. Nood aan structurele samenwerking**
- 3. Een vlottere overgang van school naar werk**
- 4. Jobs voor zij die nu niet of te weinig aan de bak komen**
- 5. Loonvorming en loonnorm**
- 6. Modernisering van het sociaal overleg**
- 7. Verhogen van de inzetbaarheid via levenslang leren**
- 8. Aanpassing van de werkloosheidsverzekering**
- 9. Een globaal plan voor welzijn op het werk**
- 10. Modernisering van het arbeidsrecht**
- 11. Naar een versterking en verhoogde visibiliteit van de arbeidsinspectie**
- 12. Een actieve internationale rol**

**Bijlage: aanbevelingen van de HRW, de OESO en de Raad van de Europese Unie**

**Lijst van afkortingen**

**Contact**

## 1. Inleiding

Nog nooit waren er in België zoveel mensen aan het werk. De werkgelegenheid in België heeft relatief goed de crisis van 2008-2009 doorstaan, en in de recentere periode heeft de conjunctuur en het beleid gezorgd voor een groei van het aantal jobs.

De arbeidsparticipatie blijft echter laag, ondanks een steeds stijgend aantal vacatures in een aantal segmenten. Het tekort aan arbeidskrachten in bepaalde sectoren zal een rem zetten op de groei van de werkgelegenheid, wat dan weer een bedreiging is voor de economische groei en de financiering van de overheidsuitgaven, inzonderheid die van de sociale zekerheid.

Meer mensen aan het werk blijft dus ook voor het volgend decennium de uitdaging. Daarnaast bleef de stijging van de productiviteit tijdens de laatste jaren beneden de verwachtingen. Daardoor blijft ook de ruimte voor loonstijgingen erg beperkt. En rekening houdende met het vertrek van de babyboomers, de digitalisering, de mondialisering en de opkomst van nieuwe werkvormen mag het duidelijk zijn: zonder structurele hervormingen inzake werkgelegenheid en werking van de arbeidsmarkt zullen we met zijn allen armer worden.

Hierna worden voor de grootste uitdagingen en risico's voor de toekomst van onze arbeidsmarkt en werkgelegenheid hervormingsvoorstellen gedaan. Die zijn voor het overgrote deel gebaseerd op aanbevelingen die de Europese Unie, de OESO en de Belgische Hoge Raad voor Werkgelegenheid de laatste jaren formuleerden. Daarbij ligt de klemtoon op wat moet gebeuren binnen de federale bevoegdheid: binnen die bevoegdheid worden de voorstellen concreter geformuleerd. Maar ook het ruimere plaatje dan de strikt federale bevoegdheid wordt bekeken, waarbij de uitdagingen worden geformuleerd, echter zonder concrete voorstellen.

Deze nota dient samen gelezen te worden met de strategische nota van het College van Voorzitters (versie van 2019/06/07) voor wat de globale werking en uitdagingen betreft van de FODs.

## 2. Nood aan structurele samenwerking.

“De beleidscoördinatie tussen de verschillende bestuursniveaus is complex en niet altijd doeltreffend, weegt op de overheidsinvesteringen en de efficiënte uitvoering van bepaalde beleidsdomeinen.”<sup>1</sup>

De bevoegdheid inzake het werkgelegenheidsbeleid is niet alleen verdeeld tussen de federale overheid en de gewesten, maar is in ruime mate ook gebaseerd op het beleid van de sociale partners. Bovendien zijn er belangrijke raakvlakken met het onderwijs- en opleidingsbeleid.

Binnen deze bevoegdheidsverdeling is er tot op heden van een structurele samenwerking geen sprake. Met respect van ieders bevoegdheden kan en moet dit anders.

---

<sup>1</sup> Landverslag België 2019, Europese Commissie, 27.02.2019, pagina 8

Voorstellen:

- Bij het begin van elke legislatuur legt een werkgelegenheidsconferentie bestaande uit de federale overheid, de gewesten en gemeenschappen en de sociale partners in een kort document de doelstellingen vast die men op het einde van de legislatuur wil bereikt zien, alsook de belangrijkste hefboomen die binnen ieders bevoegdheid zullen ingezet worden om die doelstellingen te bereiken. Dit document wordt in het Overlegcomité goedgekeurd<sup>2</sup>;
- Elk jaar in mei, vóór de begrotingsopmaak van het daaropvolgende jaar evalueert de werkgelegenheidsconferentie de stand van uitvoering ervan, en stuurt bij waar nodig;
- Voorafgaand aan de invoering van belangrijke hervormingen die een invloed kunnen hebben op het beleid van een ander bevoegdheidsniveau wordt de overwogen hervorming ter kennis gebracht van de andere bevoegdheidsniveaus. Hier ligt een rol voor de interministeriële conferenties.
- Naast het politiek overleg in het Overlegcomité wordt een periodiek ambtelijk overleg georganiseerd op het niveau van de leidende ambtenaren van de ministeries (of equivalenten) die op het federale niveau en bij de gewesten en de Duitstalige Gemeenschap bevoegd zijn voor werkgelegenheid en arbeid (cf. wat reeds bestaat bij het beheerscomité van de RVA).

### 3. Een vlottere overgang van school naar werk

In de afgelopen jaren heeft de groei in België veel banen opgeleverd. Dit heeft geleid tot een werkloosheidsgraad van 5,9% in 2018, het laagste percentage sinds 2000, en lager dan het EU-gemiddelde van 7,6%. “De jeugdwerkloosheid blijft boven het EU-gemiddelde. In het laatste kwartaal 2018 daalde deze verder tot 15,4%.”<sup>3</sup> “De over het algemeen goede onderwijsprestaties zijn verslechterd en de verschillen in verband met sociaaleconomische en migratieachtergrond zijn groot”.<sup>4</sup>

De school verlaten zonder de minimumnormen te halen voor lezen, rekenen en wetenschap zet niet enkel een stevige domper op de kans op intrede in de arbeidsmarkt, maar zorgt ook in de verdere loopbaan voor minder kansen, ook voor de volgende generatie: de kloof in het risico op armoede en sociale uitsluiting voor kinderen als gevolg van de onderwijsachtergrond van de ouders is groot (62,1% tegenover een EU-gemiddelde van 53,4%). Het percentage zittenblijvers en vroegtijdige schoolverlaters is weliswaar gedaald, maar blijft hoog, inzonderheid in Brussel, in de grote steden en voor jongeren met een migratieachtergrond. Vergeleken met onze buurlanden studeren ook minder jongeren in de STEM-richtingen (wetenschap, technologie, engineering, wiskunde en digitale vaardigheden), en dat zowel in het secundair als in het hoger onderwijs. De lijst met knelpuntberoepen waarvoor de gewestelijke diensten voor arbeidsbemiddeling er moeilijk in slagen voor de openstaande

---

<sup>2</sup> Indien het gaat om een politiek instrument met afspraken, dan kan een passage op het Overlegcomité volstaan. Is het de bedoeling dat er afdwingbare objectieven worden afgesproken bij het niet behalen van objectieven of waarbij er geldbedragen gaan van het ene niveau naar het andere, dan is een samenwerkingsakkoord nuttig. Let op: indien een SA budgettaire implicatie heeft of rechten en plichten van burgers genereert, dan moeten alle parlementen het SA goedkeuren.

<sup>3</sup> Landverslag België 2019, Europese Commissie, 27.02.2019, pagina 42

<sup>3</sup> Landverslag België 2019, Europese Commissie, 27.02.2019, pagina 44

vacatures geschikte kandidaten te vinden is al jaren vrij stabiel, wat wijst op een gebrekkige coördinatie tussen het onderwijsbeleid en het werkgelegenheidsbeleid.

Dit alles leidt ertoe dat in de leeftijdsgroep 15-24 jaar ongeveer 1 op de 10 jongeren geen werk heeft, noch onderwijs of opleiding volgen (NEET), met aanzienlijke regionale verschillen (13,3% in Brussel, 11,6% in Wallonië en 7,2% in Vlaanderen).

Om de overgang van school naar werk vlotter te laten verlopen, inzonderheid voor zij die het momenteel moeilijk hebben zoals kinderen uit immigrantengezinnen en uit gezinnen met lage inkomens, moet:

- De leerplicht, die vanaf september 2020 verlaagd wordt van de leeftijd van zes naar vijf jaar in Vlaanderen, nog verder verlaagd worden en de kleuteronderwijzers beter opgeleid worden om te gaan met diversiteit en deprivatie (het gaat hier om een gemeenschapsbevoegdheid);
- Het vroegtijdig schoolverlaten en zittenblijven teruggedrongen worden, o.a. door de verdere ontplooiing van het alternerend leren en stages in ondernemingen op alle onderwijsniveaus te doen toenemen, het duaal leren verder te ontplooien en het bestrijden van concentratiescholen door de begeleide schoolkeuze uit te breiden waar wenselijk;
- Het onderwijs beter aansluiten bij de huidige en toekomstige behoeften van de arbeidsmarkt, door een betere begeleiding bij de studiekeuze van bij de start van het secundair onderwijs en het hervormen van het studieaanbod;
- Het beroep van leerkracht aantrekkelijker gemaakt worden, door de verhoging van de kwaliteit van de initiële lerarenopleiding, prikkels om leraren aan te trekken naar scholen met een hoge concentratie kansarme kinderen en de status van leerkrachten te verbeteren.

### Van startbaanverplichting naar stageverplichting

Sinds bijna 20 jaar bestaat de startbaanverplichting die erop neerkomt dat elke onderneming met minstens 50 werknemers minimaal 3% jongeren onder de 26 jaar moet tewerkstellen.

Indien een onderneming deze verplichting niet haalt, dan was voorzien dat hij het recht op de RSZ-doelgroepvermindering voor jonge werknemer verloor en dat hij een sanctie kon oplopen na tussenkomst van de Algemene Directie Toezicht Sociale Wetten.

Sinds een aantal jaren zijn de gewesten bevoegd voor de RSZ-doelgroepenvermindering voor jonge werknemers. Alle gewesten hebben de voorwaarde dat de startbaanverplichting moet worden nageleefd, intussen opgegeven. Ook de sanctie wordt in de praktijk niet of heel weinig opgelegd.

De niet-naleving van de verplichting heeft dus in de praktijk weinig concrete gevolgen meer, al bestaat nog steeds een administratieve procedure voor het aanvragen van vrijstellingen van deze verplichting.

Een omvorming van de startbaanverplichting tot een nuttig instrument is dan ook aangewezen. Zo zou men kunnen omvormen tot een stageverplichting. Er bestaat al een globale stageverplichting van 1% voor alle werkgevers uit de private sector samen. Deze verplichting wordt nu gehaald (1,4%). Men zou dus deze stageverplichting kunnen individualiseren en leggen op bv. 2%.

Op deze manier zouden de ondernemingen kunnen worden aangezet voldoende stageplaatsen te voorzien en op die manier het beleid van de gemeenschappen en gewesten ondersteunen.

Het is evident dat bij deze omvorming het sanctiemechanisme beter wordt uitgewerkt en de administratieve last en opvolging tot een minimum wordt beperkt.

## 4. Jobs voor zij die nu niet of te weinig aan de bak komen

België scoort zeer slecht voor de integratie in de arbeidsmarkt van personen die tot specifieke bevolkingsgroepen behoren.<sup>5</sup>

Met uitzondering van de oudere werknemers gaat het om groepen die overwegend minder geschoold zijn. Zij kampen met een dubbel probleem om aan het werk te gaan:

Gelet op de hoge arbeidskost in België worden er voor laagproductieve werknemers weinig jobs gecreëerd;

Bij de overgang van vergoede inactiviteit (werkloosheid, ziekte, ...) naar werk is de winst in

netto-inkomen soms klein, zeer klein of zelfs negatief wanneer ook rekening gehouden wordt met kosten verbonden met het uit werken gaan (kinderopvang, verplaatsing, kledij, ...): de zogenoemde werkloosheidsval. Dit geldt weliswaar niet voor alle werklozen /zieken / ... .

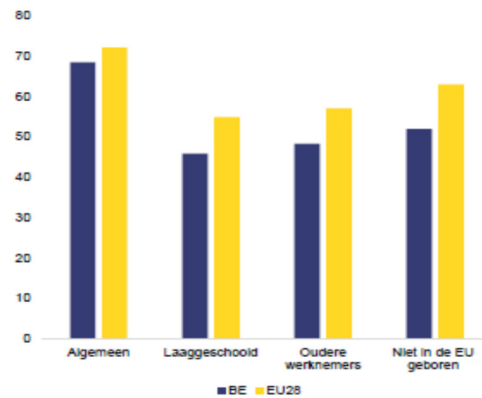
Voor beide problemen is er de laatste twee decennia een aanzet tot oplossing gegeven:

- De patronale sociale zekerheidsbijdragen werden verlaagd, met een bijzondere aandacht voor de lagere lonen;
- Het netto-inkomen uit arbeid voor die laagbetaalde werknemers werd verhoogd, door de sociale en fiscale werkbonus en door enkele aanpassingen in de personenbelasting (verhoogde forfaitaire aftrek voor beroepskosten, ...). "Toch blijft voor degenen die een laag loon (67 % van het gemiddeld loon) of een gemiddeld loon verdienen de belastingswig de hoogste in de EU."<sup>6</sup>

Om dit te verhelpen moet:

- De patronale sociale zekerheidsbijdrage verder verlaagd worden, specifiek voor de lagere lonen en de lagere middenlonen. Geen lineaire globale verlaging dus, maar gericht op deze lagere-inkomensgroepen: voor een identieke budgettaire inspanning is het werkgelegenheidseffect van een dergelijke aanpak veel hoger dan bij een algemene lineaire verlaging. In een meerjarenprogramma zou op het niveau van het gewaarborgd minimum maandinkomen (verder: GGMMI) de patronale bijdragen tot nul moeten herleid worden, om dan geleidelijk te stijgen naarmate het loon stijgt, om uiteindelijk tot het gewone tarief van 25 % te komen vanaf lonen in de omgeving van 3.000 € bruto. Dit moet weliswaar op een manier

Grafiek 1.8: Verschillen in werkgelegenheidsgraad voor specifieke bevolkingsgroepen (2017)



1) Noot: Het gaat om de leeftijdsgroep 20-64 jaar, behalve wat oudere werknemers (55-64 jaar) betreft.  
Bron: Eurostat

<sup>5</sup> Grafiek: Landverslag België 2019, Europese Commissie, 27.02.2019, pagina 14

<sup>5</sup> Landverslag België 2019, Europese Commissie, 27.02.2019, pagina 30

gebeuren die een promotieval vermijdt (een kleine netto-loonsverhoging in deze groep leidt in bepaalde gevallen tot een disproportionele toename van de loonkost).

- Het nettoloon van laagverdieners aanzienlijk verhoogd worden. Aangezien op het niveau van het GGMMI de persoonlijke sociale zekerheidsbijdragen al herleid zijn tot quasi nul, zal dit vooral via de fiscaliteit moeten gebeuren, bv. via een drastische verhoging van de fiscale werkbonus en/of via een verlaging en verbreding van de laagste belastingschijven in de personenbelasting. Bovendien moet het plafond om aanspraak te maken op het huwelijksquotiënt in de personenbelasting verhoogd worden: op dit ogenblik is dit mogelijk een negatieve prikkel om te gaan werken voor de tweede verdiener in een gehuwd gezin<sup>7</sup>. Ook de fiscale behandeling van arbeidsinkomens van alleenwonenden en éénoudergezinnen, twee groeiende groepen in de maatschappij, is aan een herziening toe.

Deze maatregelen zullen zorgen voor een verhoogde creatie van laagproductieve jobs, en voor extra financiële motivatie voor werklozen en inactieven om deze jobs in te vullen.<sup>8</sup> Deze maatregelen vermijden ook dat het brutobedrag van het minimuminkomen (gewaarborgd gemiddeld minimum maandinkomen) moet verhoogd worden: een sterke verhoging heeft immers een negatief effect op de creatie en behoud van jobs aan de onderkant van de loonverdeling: zij die nog een job hebben zouden dan wel een hoger netto-inkomen hebben, maar een steeds kleiner wordende groep zou effectief nog een job hebben.

Voor sommige groepen spelen naast het financiële ook andere drempels of hindernissen om een job te bekomen (bv. discriminatie): ook die problemen moeten aangepakt worden. De gebrekkige arbeidsmarktintegratie van personen met een migratieachtergrond dient op de agenda te worden geplaatst van een Interministeriële Conferentie waarop niet alleen de ministers bevoegd voor de werkgelegenheid aanwezig zijn, maar ook de ministers van onderwijs, van gelijke kansen en van migratie, op federaal en gewestelijk niveau.

### Specifiek voor de non-profit

Een gedeelte van de structurele RSZ-verminderingen worden aan de non-profitsector toebedeeld onder de vorm van de Sociale Maribel. De lastenverlaging gaat naar een sectoraal fonds waar de middelen worden gebruikt voor de creatie van bijkomende tewerkstelling.

Een evenwicht tussen enerzijds de voordelen voor de profitsector en anderzijds voor de non-profitsector is belangrijk omwille van de Europese staatssteunregels. Bij de uitvoering van de tax-shift is dit evenwicht wankel geworden:

- In de profitsector zijn de RSZ-werkgeversbijdragen verlaagd naar 25% en is de structurele vermindering afgebouwd tot enkel een lage lonen vermindering.
- In de non-profitsector zijn de RSZ-werkgeversbijdragen behouden op 32,25%.

Het is belangrijk dat het evenwicht tussen beide maatregelen terug wordt hersteld, door bv.:

---

<sup>7</sup> Het huwelijksquotiënt levert maximaal zo'n 350 euro per maand op.

<sup>8</sup> Hierbij moet er wel gezorgd worden dat er niet een soort 'lage loon val' wordt gecreëerd: een loonsverhoging bij de laagste lonen kost de werkgever veel geld en levert de werknemer weinig op (verhouding 5 op 1). Idem voor de vermindering van de patronale sociale zekerheidsbijdrage (zie supra).

- De RSZ-werkgeversbijdragen in de non-profitsector kunnen verlaagd worden naar bv 27,5%
- De forfaitaire maribel vermindering om te zetten naar een procentuele vermindering van 2,5% (de 27,5% en 2,5% zijn slechts indicatief en moeten worden bepaald in functie van de budgettaire berekeningen)

## 5. Loonvorming en loonnorm

### Het belang van een goed-functionerende loonvorming

Lonen spelen een centrale rol in een economie als een kanaal voor macro-economische correcties, een instrument voor efficiënte middelenallocatie en een fundamenteel element voor de promotie van inclusieve groei. Een gezonde loonvorming versterkt ook de weerbaarheid van een economie door een potentieel kanaal te zijn voor macro-economische aanpassing bij een economische schok of crisis. Dit geldt zeker voor een land als België dat lid is van een monetaire unie en dus over minder instrumenten beschikt voor zulk macro-economisch beleid (cf. wisselkoersaanpassingen van de eigen munt). Relatieve loonverschillen binnen de economie kunnen er ook voor zorgen dat arbeid ingezet wordt op de meest productieve wijze en dat dus het arbeidspotentieel op de meest efficiënte wijze wordt toegewezen. Tegelijkertijd zijn lonen ook een cruciale, bepalende factor van gezinsinkomens en dus van de geaggregeerde vraag in een economie en dus de bestrijding van ongelijkheid en de vraaggestuurde groei van de economie.

Net zoals in de andere, West-Europese landen kent ons land voor deze loonvorming een uitgebreid systeem van collectieve onderhandelingen, waarbij vakbonden en werkgeversorganisaties op sectorniveau een belangrijk rol is toebedeeld. In België hebben we daarbij voor een sterk georganiseerd model of praktijk gekozen met geïnstitutionaliseerde paritaire comités, een nationale coördinatie via de groep van 10, een gegarandeerd minimumloon, sectorale loonbarema's en minimumloonschalen, sectoraal afgesproken automatische loonindexering en redelijk eenvoudige algemeen bindend verklaring van de sectorale cao's, die ook een hiërarchie der normen inhoudt, waarbij lagere regels niet mogen afwijken van hogere, tenzij dit wordt vermeld in de hogere cao. Het erkende Europese en internationale grondrecht op vrije collectieve onderhandelingen is daarvan de hoeksteen. Het systeem wordt ondersteund door een grote representativiteit van de deelnemende actoren die zich vertaalt in een hoge syndicalisatiegraad aan werknemerszijde (meer dan 50%) en een hoge aansluitingsgraad van de werkgevers bij de werkgeversorganisaties.

Dit systeem van collectieve (loon)onderhandelingen heeft (mede)geleid tot een hoge dekkingsgraad van cao's en een sterk gecentraliseerde, gecoördineerde loonvorming.

In het kader van een herziening van haar Jobs Strategy<sup>9</sup> (beklemtoont een recente OESO-studie de voordelen, maar ook de gevaren van zulke vorm van collectieve, gecoördineerde loononderhandelingen:

- Gecoördineerde, centrale systeem correleren meer dan decentrale systemen met een hogere tewerkstelling en een lagere werkloosheid, en dit ook voor diverse risicogroepen

---

<sup>9</sup> Good Jobs for All in a Changing World of Work: The OECD Jobs Strategy, 4.12.2018



- Als pre-distributief beleidsinstrument zorgt het voor minder inkomensongelijkheid en dus sterkere inkomensgaranties voor lagere (midden)klassen, wat de vraagzijde van de economie ten goede komt.
- Lonen zijn er wel minder responsief voor productiviteitsverschillen binnen de economie.

Gezien de twee eerste genoemde vaststellingen, besluit de studie dat een uitgebouwd en gecoördineerde vorm van collectieve (loon)onderhandelingen zeker zijn sociaaleconomische waarde heeft, maar dat anderzijds daarbij de nodige aandacht moet zijn voor flexibiliteit in het systeem. Looncoördinatie op het centrale niveau helpt onderhandelaars om de macro-economische effecten van hun collectief onderhandelen beter te internaliseren. Georganiseerde decentralisatie maakt het mogelijk om op een flexibele manier maatwerk aan te leveren, wanneer nodig of noodzakelijk vanuit productiviteits- of werkgelegenheidsperspectief.

### Onze verstrengde loonnormwet

Vanuit een economische politiek, die veel belang hecht aan het kostenperspectief van de aanbodzijde, met als belangrijkste argument het behoud van de concurrentiepositie van onze ondernemingen in de eengemaakte Europese markt, is in België sinds de jaren '90 een loonnorm aan het beleidskader toegevoegd. De loonnorm wordt om de twee jaar vastgelegd en bepaalt hoeveel de maximale loonkosten mogen stijgen. Het is de wet van 26 juli 1996 tot bevordering van de werkgelegenheid en tot preventieve vrijwaring van het concurrentievermogen (hierna "Loonnormwet" genoemd), zoals gewijzigd en aangepast door de wet van 19 maart 2017 (B.S. 29 maart 2017), die de mogelijkheid creëert om de loonkostenontwikkeling in België preventief aan te passen aan de verwachte evolutie bij onze voornaamste handelspartners Duitsland, Nederland en Frankrijk. De loonnorm fungeert als een soort omkadering van het tweejaarlijkse loonoverleg in de sectoren en de ondernemingen.

Op basis van vaststellingen uit de voorbije periode (onderschatting van de verwachte inflatie in België, overschatting van de verwachte gemiddelde loonevolutie van Duitsland, Frankrijk en Nederland) werd in 2017 de regelgeving op de loonnorm dus nog verfijnd. Deze recente aanpassingen zijn een belangrijke stap vooruit in het vermijden van een nieuwe ontsporing in de toekomst: ex ante wordt er een veiligheidsmarge afgetrokken van de theoretische loonnorm, er is een automatisch correctiemechanisme ex post indien er toch een hogere loongroei is dan bij de 3 voornaamste handelspartners, en ook het geleidelijk wegwerken van de loonkosthandicap van vóór 1996 werd in de wet toegevoegd.

Vanuit een economische literatuur die vreest voor een periode van 'secular stagnation' in Europa en de OESO-studie indachtig lijkt het noodzakelijk dat we **blijvend dit instrument met een loonnorm-kritisch evalueren en waar nodig bijsturen**. Bij loonvorming gaat het om het vinden van de juiste balans tussen een gevoel van rechtvaardigheid, koopkracht en bestedingen enerzijds, en anderzijds bedrijfswinsten, concurrentiepositie en werkgelegenheid. Maar het gaat sinds de invoering van de euro ook om prijsstabiliteit en het voorkomen van een 'race to the bottom' tussen EU-landen. Juridisch gaat het daarbij ook om het balanceren op een 'dunne koord', waarbij als de loonnorm k  er op k  er via regeringsinitiatief moet worden ingevoerd, het **grondrecht van 'vrij collectief onderhandelen'** onder druk komt te staan en niet gegarandeerd blijft. We zien verder in de cijfers dat de reële loongroei, net zoals in andere landen, ook in België moeite heeft om de productiviteitsgroei op lange termijn te volgen. Tenslotte merken we dat in ons gecoördineerd en gecentraliseerd systeem van loonvorming bedrijven die het v  el beter of v  el slechter doen binnen een sector minder

mogelijkheden-op-maat hebben op het vlak van verloning (en de band met de bedrijfsproductiviteit) dan in andere landen (cf. supra de vaststelling van de OESO-studie). Het is daarbij volgens ons belangrijk om voor de geschetste problematieken te kijken naar bestaande, beste praktijken in andere landen en samen met de sociale partners te analyseren hoe deze mogelijk succesvol inpasbaar zijn in ons systeem.

### Herpositionering van anciënniteitsverloning?

De meeste van de huidige 162 PC's hebben sectorale minimumloonschalen ingevoerd. Het collectief sectoraal vaststellen van minimumlonen en barema's zorgt bijvoorbeeld voor sociale vrede, bespaart individuele werkgevers tijd en geld in het aanbieden van een gepast loon, zorgt voor een "level-playing field" tussen sterke en zwakke werkgevers en solidariteit tussen sterke en zwakke werknemers en laat de minder mondige werknemers toe om van een welvaartstoename te genieten. Zulke sectorale loonschalen zijn dus een belangrijk instrument in de billijke verdeling van economische productiviteitswinsten en het bestrijden van ongelijkheid. Voor een sociaaleconomische politiek die ook kijkt naar de vraagzijde – de inkomens van loontrekkenden – is dit dus een belangrijk wapen.

Anciënniteitsgerelateerde verloning is daarbij vooral een praktijk bij bedienden. We kunnen ze zelfs eerder ervaringsbarema's noemen, omdat een meerderheid van deze sectorale barema's niet alleen anciënniteit in de functie in rekenschap nemen, maar ook opgedane ervaring in de sector. In een reeks van deze comités wordt ook gewerkt met gelijkgestelde periodes. Een soortgelijke differentiatie bestaat slechts in beperkte mate voor arbeiders, waarvoor de ervaringsgerelateerde loongroei meer gepaard gaat met veranderingen van functiecategorie, en dus van loonschaal.

In het kader van de bestrijding van werkloosheid bij oudere werknemers of blijvende tewerkstelling van deze oudere werknemers wordt geopperd om deze verloning op anciënniteit af te bouwen. Zoals vroeger al in een rapport van de Hoge Raad voor de Werkgelegenheid werd gesuggereerd en recent ook in een rapport voor Eurofound werd aangetoond, kan twijfel worden geuit over het belang van deze anciënniteitsverloning in de arbeidsmarktkansen van oudere werknemers. Deze kansen zijn voornamelijk problematisch bij de arbeidersgroep, de groep die nu net niet zulk soort verloning kent. Tevens is in vergelijking met andere landen de leeftijdsgebonden loonspanning in België niet zo sterk en zien we vooral een afvlakking op latere leeftijd. Een vergelijkbaar patroon zien we ook in een eigen analyse van deze anciënniteitsgebonden loonspanning in de sectorale loonbarema's.

Los van het arbeidsmarktargument wordt naar deze anciënniteitsverloning gekeken als een verloningsmodel dat te weinig inspeelt op competenties en productiviteit. Zulke verloning is een transparant en eenvoudig systeem om een stuk ervaring (en bijhorende productiviteitswinst) te verzilveren of vergoeden. Anciënniteit is een objectieve maatstaf voor de leercurve die werknemers productiever maakt naarmate ze hun job langer uitoefenen. Anciënniteit bespaart de werkgever tijd en de werknemer beschouwt het als een objectief systeem. Wetenschappers wijzen er hierbij vervolgens wel op dat bij te veel salarisstappen zulk systeem deze band met productiviteit en de genoemde leercurve verliest. Het is in elk geval zo dat we een aantal paritaire comités zien met een extreme doorvoering van senioriteitsgebonden loontrappen. Het blijkt vooral een praktijk te zijn van de non-profitsectoren (waar individueel onderhandelen, gezien de overheidsgebonden subsidiëring niet zo direct mogelijk is). Ook vanuit het oogpunt van leeftijdsgebonden discriminatie kan naar deze extreme toepassing van anciënniteitsverloning en bijhorende gelijkstellingen met een kritisch oog worden gekeken.

Uiteraard is in een periode met een kleine loonmarge (door een strikte loonnorm) aanpassingen aan dit loopbaanmodel van verloning niet zo eenvoudig. De loonnorm is een gemiddelde berekening en dus kunnen bepaalde aanpassingen of correcties gebeuren aan deze barema's (bv. hogere loonstijgingen vroeg in de loopbaan, lage loonstijging later), maar wanneer de marge klein is, is zulk onderhandelingsresultaat niet zo eenvoudig. Bovendien laat de loonnorm functieverhogingen van een individuele werknemer binnen een bestaande functieclassificatie of functiewaarderingsmodel toe, waardoor werknemers een loonsverhoging kunnen krijgen zonder dat deze op de loonnorm moet worden aangerekend. Het flexibel gebruik van loonbarema's en functie-indeling maakt het dan praktisch mogelijk om een individuele werknemer een loonsverhoging voorbij de loonnorm toe te kennen. Zowel vanuit collectief als individueel oogpunt is morrelen aan anciënniteitsverloning niet zo eenvoudig in periodes van een kleine loonmarge of strikte loonnorm.

Bovendien zien we een groeiend aantal initiatieven vanuit de politiek en het (sectoraal) sociaal overleg die een breder kader scheppen voor het toepassen van variabele beloning (gekoppeld aan prestaties of bedrijfsproductiviteit). Er is het steeds groter succes van cao 90 bonusplannen, de wijzigingen aan het systeem van de winstpremie, innovaties op bedrijfs- (bijv. de banksector) of sectoraal niveau (bijv. de metaalsector). In de praktijk zien we dus al belangrijke verschuivingen naar variabele beloning. Een aandachtspunt moet hierbij ook zijn dat deze systemen vandaag sterk worden gepromoot met fiscale of parafiscale gunstmaatregelen. Een grondige verschuiving naar zulke systemen zal dus met het actueel beleidskader leiden tot een verminderde sokkel voor overheidsinkomsten (belastingen en bijdragen voor de sociale zekerheid).

Tenslotte is het met betrekking tot deze problematiek ook wachten op de publicatie van de studie door de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven op vraag van de vorige Minister van Werk.

## De mazen van het net

De arbeidsinkomenquote daalt in ons land (net zoals in andere Europese landen). De reële loongroei heeft moeite om de productiviteitsgroei te volgen. Deze vaststelling hoort thuis in een causaal rijtje met dus lagere groei, het dalende aandeel van arbeidsbeloning in de economie, "cash hoarding" in het bedrijfsleven, dalende investeringen in kapitaalgoederen, desinflatie, lagere groei, een sterke schulden- en vermogensgroei, een dalende marginale neiging tot consumptie, dalende rentes en stijgende prijzen voor "financial assets" en onroerend goed. Trends die op zich tegenstrijdig zijn en daarom een groot gevaar inhouden voor een cyclus van "booms" en "busts". Deze trend heeft of kan verschillende oorzaken hebben. Internationaal wordt gewezen op structurele trends zoals globalisering, technologische vernieuwing en de daling van de prijs van kapitaalgoederen.

In elk geval blijkt het belangrijk dat de groeiende flexibele schil of periferie in onze arbeidsmarkt voldoende wordt gedekt of aan bod komt in het cao-overleg. Hier hebben we als België altijd goed gescoord door ons sterk georganiseerd en gestructureerd loonoverleg. De jongste jaren zien we hier evenwel 'gaten' ontstaan. Het gaat dan niet alleen of niet in de eerste plaats om de voorlopig marginale ontwikkeling van een platformeconomie. Los van de wildgroei van sociale-zekerheidsstatuten zien we vooral een groeiend aantal arbeidsprestaties dat niet méér onder de loonvorming van de cao-wet valt. Er zijn flexi-jobs die er expliciet buiten zijn gelaten. Er zijn de privatiserende overheden die deze nieuwe vormen van bedrijven of instellingen niet altijd onder de cao-wet brengen. Om voluit zijn (macro-economische) rol te kunnen spelen is het belangrijk dat de sokkel, waar het sociale overleg om draait,

niet te sterk wordt verengd. Een evaluatie van hoe sterk de loononderhandelingen gebaseerd op de wet van 1968 de loonmassa dekken, dringt zich dus op.

## 6. Modernisering van het sociaal overleg

### Algemeen kader

Bestuurskundig steeds meer aandacht krijgend, benadrukt de ‘new public governance’ aanpak het belang van niet-overheidsactoren en de samenwerking met stakeholders in de uitwerking van beleid. Dit nieuwe bestuurskundig perspectief erkent in sterke mate dat de overheid beleid niet alleen kan realiseren, maar daarvoor afhankelijk is van anderen. Deze bestuursfilosofie erkent het vermogen om als beleidsmaker dingen gedaan te krijgen, waarbij men zich niet uitsluitend beroept op de macht van de overheid om zelf te bevelen of regulerend op te treden. Andere instrumenten en technieken worden gehanteerd. Deze bestuursbenadering sluit uiteraard sterk aan bij de regulering van arbeid zoals wij die hebben uitgebouwd in België met een georganiseerde en afgesproken rol van het sociale overleg. Door onderhandelen, overleggen, en afspraken te maken als sociale partners wordt getracht bepaalde beleidsdoelen te behalen of in te vullen. Met de wet van 1968 over de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités is een horizontale en verticale institutionalisering uitgewerkt voor deze interactie.

Wanneer zulk sociaal overleg voldoende performant is kan dit leiden tot ‘win-win’ situaties waarbij meer inclusieve arbeidsmarkten en productieve arbeidsplaatsen zich vertalen in beter sociaaleconomische resultaten, een groter welzijn voor de werknemers, betere bedrijfsresultaten en een klimaat van vertrouwen, zekerheid en betrokkenheid (ref. OESO). Dit sociale overleg kent in België, ondersteund door overheidsbeleid en verankerd in fundamentele rechten en wetten, een uitgebreid en georganiseerd karakter. Zowel de vorm als de thema’s van dit overleg zijn bijzonder breed.

België kent dus een sterke traditie en rijke geschiedenis van sociaal overleg. Maar dat overlegmodel staat onder druk. Verschillende evoluties stellen het sociaal overleg voor grote uitdagingen, zoals globalisering en Europeanisering, individualisering, flexibilisering en juridisering van de arbeidsverhouding. Verder zien we dat het wordt geconfronteerd met kritische geluiden in de publieke opinie en ook de relatie met de politieke wereld aan verandering onderhevig is. Het is in elk geval duidelijk dat het netwerk van sociaal overleg dat we als administratie begeleiden, ondersteunen en valideren te maken heeft met een groeiende complexiteit, een verbreding van de beleidsthema’s en een stijgende gelaagdheid in bestuurs- en onderhandelingsniveau’s.

In het licht van deze uitdagingen en gezien het belang voor een performant en kwaliteitsvol arbeidsbeleid is een goed functionerend sociaal overleg dus belangrijk. De expertise en terreinkennis, het vermogen om een brug te slaan tussen het beleid en de realiteit op het terrein en een draagvlak te creëren voor noodzakelijke beslissingen en hervormingen van de sociale partners zijn de sterktes van dit netwerk. De structuur en organisatie, zoals die vanuit onze administratie in samenspraak met de actoren van dit netwerk wordt uitgewerkt en ondersteund, heeft zich al behoorlijk aangepast en verfijnd, maar verdere modernisering dringen zich toch op, zodat diverse puzzels en aspecten beter samenvallen en ervoor zorgen dat de actoren in het overleg elkaar (beter) versterken en aldus de pro-activiteit en het handelen op lange termijn aan belang wint. De volgende werven kunnen daarbij worden aangehaald.

## (Verdere) hervorming van het landschap van paritaire comités

België kent een internationaal uniek systeem, waarbij elke bedrijfstak een paritair comité als geïnstitutionaliseerd en quasi-federale instelling kent voor de organisatie van collectieve onderhandelingen, sociaal overleg en (eventueel) paritair-beheerde sociale fondsen. Zulk comité is samengesteld uit een gelijk aantal vertegenwoordigers van vakbonden en werkgeversorganisaties. Het paritair comité heeft als opdracht cao's te sluiten. Dat zijn akkoorden die bindend zijn voor de hele sector. Zo worden overeenkomsten gesloten over voor het bepalen van minimumlonen voor de sector. Het paritair comité tracht ook geschillen tussen werkgevers en werknemers te voorkomen of zoekt er oplossingen voor. Het adviseert de Nationale Arbeidsraad (NAR) en de regering. Momenteel tellen we 162 zulke comités. In vergelijking: Nederland telt circa 250 sectorcao's; de Duitse buurregio Nordrhein-Westfalen 174.

Het aantal lijkt dus op het eerste zicht niet zorgwekkend, het landschap van paritaire comités vraagt evenwel verdere optimalisatie om zo beter in te spelen op de huidige dynamiek van het sociaal overleg. Zo zal een verminderde complexiteit van de bestaande werkwijze de mobiliteit in de arbeidsmarkt vergemakkelijken. Bovendien weerspiegelt deze structuur niet altijd de economische realiteit en sporen paritaire comités niet langer met de manier waarop ondernemingen gestructureerd zijn en met de eenmaking van het statuut van arbeiders en bedienden. In de recente periodes zijn in deze modernisering stappen gezet. Paritaire comités zijn gefusioneerd, bevoegdheidsomschrijvingen worden aangepast, enz... .. Het proces van samenspraak tussen de betrokken sociale partners over zulke herschikkingen moet evenwel worden verdergezet. Als administratie spelen we daarbij een faciliterende en adviserende rol. Hierbij moet natuurlijk absoluut worden vermeden dat er tijdens het proces van verbetering een vacuüm zou ontstaan als gevolg van juridische moeilijkheden of onenigheid onder sociale partners.

## Codificatie gewoonterecht m.b.t. stakingen

Eenzijds is het recht op staking méér en méér gefundeerd als een grondrecht in België doordat we ons als land hebben verbonden aan internationale en Europese verdragsteksten, waar dit recht op staken wordt erkend als basisrecht, alhoewel véél in de uitvoering van dit stakingsrecht enkel door gewoonte, gebruik of interpretaties op basis van vroegere rechtspraak is geregeld. Anderzijds zien we dat in de praktijk van de uitoefening van dit stakingsrecht de spanningen hoog kunnen oplopen. Het gaat dan om zaken zoals de wijze van piket staan, de procedure voor een stakingsaanzegging, het garanderen van minimale dienstverlening, zijn toevlucht nemen tot kort geding en dwangsommen, enzovoorts. Nationale sociale partners hebben mekaar al herhaalde malen de belofte gedaan om het "herenakkoord" op dit vlak te optimaliseren. Door diverse experts wordt hierbij ook een warm pleidooi gehouden voor het uitwerken van een specifieke stakingswet.

Specifieke aandachtspunten zijn hier de gewoonten en gebruiken bij noodzakelijke opvoedingen (voornamelijk bij stakingen of acties in de zorgverlenende sector, maar bijvoorbeeld ook in de petroleumnijverheid). De vorige Minister van Binnenlandse zaken wilde de inzet van de politie bij zulke opvoedingen stopzetten. Deze agenten bedelen de opvoedingsbrieven op vraag van de gouverneur. Het lijkt dus uitermate nuttig dat in de nasleep van het zgn. kerntakendebat van de politie, wordt getracht de "gewoonterechtelijke" procedure die al decennialang wordt gevolgd te formaliseren in een wettelijke tekst, een KB, in uitvoering van de heel vage kaderwet van 19 augustus 1948, met andere woorden de huidige praktijk wordt behouden, maar via een beter regelgevend kader geregeld.

Een specifieke zaak die hierbij moet worden geregeld is dat voor het opvorderen in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest geen provinciegouverneur meer beschikbaar is en de Minister-President van het Gewest zich momenteel van deze taak kwijt.

### Nieuwe visie over Fondsen voor Bestaanszekerheid

Een van de laatste daden van de vorige regering was de uitwerking van een nieuw wetboek van ondernemingen en verenigingen. De Fondsen voor Bestaanszekerheid (afgekort FBZ), beheerd door de sociale partners van een paritair comité, kennen een eigen statuut. In het licht van de genoemde vernieuwingen lijkt het ook belangrijk dat gewerkt wordt aan méér transparantie over de werking van deze Fondsen. De meeste FBZ leggen wel een jaarrekening neer, maar niet steeds tijdig, volgens het vereiste model, enz. . De informatie die kan gehaald worden uit de jaarrekeningen is niet steeds erg leerrijk. Op het niet naleven van de verplichtingen staan geen sancties (dit is steeds geweigerd door de NAR). Alle jaarrekeningen liggen ter inzage van al wie ze wenst in te kijken bij onze administratie. Het toezicht dat door de Algemene Directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen wordt uitgeoefend op deze FBZ-en beperkt zich tot het waarschuwen van sociale partners in geval van dreigend financieel onevenwicht en het verwittigen van de Minister, die in dat geval maatregelen kan eisen of opleggen. Het lijkt dus nuttig om sterker te specificeren in KBs en MBs wat inzake boekhouding en jaarrekening de minimale inhoud moet zijn en dat hierbij wordt verduidelijkt wat de mogelijke sancties zijn in hoofde van een FBZ.

Naast een reflectie over het juridisch statuut van deze Fondsen lijkt even belangrijk dat in een wijzigende arbeidsmarktcontext – met onder andere uitdovende SWT-stelsels en de uitdaging van langer werken en blijvende inzetbaarheid – inhoudelijke sprongen worden gemaakt in de taken en opdrachten van deze Fondsen die worden gefinancierd door (solidariteits)bijdragen uit de sector. We zien dat in een aantal sectoren zulke denkoefeningen worden gemaakt en andere strategische keuzes worden gemaakt onder de hoofding van ‘loopbaanfondsen’ of ‘demografiefondsen’. Een leertraject waarbij de beste praktijken aanschouwelijk worden gemaakt en navolging krijgen lijkt dus een nuttige beleidsdoelstelling in dit kader.

### Rol van federale commissies bij herstructureringsdossiers

Ondernemingen die door de federale Minister van Werk worden erkend als onderneming in moeilijkheden of herstructurering, kunnen afwijkingen verkrijgen op het conventioneel brugpensioen (SWT). De Commissie Brugpensioenen-SWT adviseert de Minister hierbij. De Commissie Ondernemingsplannen adviseert bij de erkenning van bedrijven in moeilijkheden in het kader van het toestaan van tijdelijke economische werkloosheid van bedienden. Beide commissies worden (voor het merendeel) bevolkt door leden, afgevaardigd door de nationale sociale partners.

In de feiten zien we een tanende belangstelling van de sociale partners voor deelname aan deze commissievergaderingen en is ook de beslissingsmogelijkheid beperkter geworden. Een evaluatie van de werking van deze commissies dringt zich dus op

### Sociale bemiddeling in de publieke sector

Het systeem van de sociale bemiddeling in de publieke sector bestaat iets méér dan vijf jaar. Tijd om een evaluatie te maken en op te lijsten wat er goed en minder goed loopt aan deze vorm van bemiddeling. Vraagtekens in dit kader blijven welke rol deze bemiddelaars kunnen spelen in de centrale onderhandelingscomités en of het niet noodzakelijk is dat ze ook een verzoenings- of

bemiddelingstaak formeel krijgen toegewezen in de overheidsbedrijven (cf. de ad-hoc rol die ze recent bv. gespeeld hebben in het conflict Skyes).

### Harmonisatie arbeiders-bedienden: aanvullende pensioenen

De wet van 5 mei 2014 heeft een wettelijk kader vastgelegd teneinde de verschillen tussen arbeiders en bedienden op het gebied van aanvullende pensioenen af te schaffen. Deze afschaffing zal geleidelijk zijn en het harmoniseringsproces is op 1 januari 2015 begonnen. In principe zal het op 1 januari 2025 eindigen. De verantwoordelijkheid voor het wegwerken van deze verschillen in behandeling berust in eerste instantie bij de sectoren en vervolgens bij de ondernemingen. Zo moeten de sectoren ten laatste vóór 1 januari 2023 een sectorale cao hebben neergelegd betreffende de harmonisering van de sectorale pensioenen van de twee statuten in hun activiteitsector. De opgelegde timing, de complexiteit en het maatschappelijk belang van dit harmonisatiethema vereisen een nauwgezette opvolging en monitoring.

### Havenarbeid

In mei 2017 heeft de Europese Commissie beslist om de ingebrekestelling over de Belgische regels inzake havenarbeid te beëindigen. Diverse hervormingen werden aan het statuut aangebracht. De uitvoering van deze modernisering wordt momenteel nog altijd gemonitord door de Europese Commissie. Tevens zijn in een recente rechtszaak door de Raad van State opnieuw een reeks prejudiciële vragen aan het Europees Hof van justitie gesteld die te maken hebben in welke mate deze regeling niet in tegenspraak is met de regels van de Europese vrije markt. Een blijvend aandachtspunt voor toekomstige beleidsmakers is daarbij in het bijzonder de zogenaamde logistieke arbeid in het havengebied.

### Technische procedures in de werking van een paritair comité

De wet van 1968 betreffende cao's en paritaire comités bewijst zeker nog zijn diensten en is dus niet direct aan een grondige herziening toe. Het neemt niet weg dat toch een aantal technische herwerkingen of verduidelijkingen zich opdringen om de werking van de paritaire comités, die vandaag toch voor een stuk anders is dan 50 jaar geleden, te vergemakkelijken. Het gaat dan enerzijds om het verduidelijken en op punt stellen van een aantal procedures bij de oprichting en samenstelling van een PC en anderzijds om een aantal formele geplogenheden waar de vergaderpraktijk moet aan beantwoorden, maar die soms het functioneren onnodig verzwaren, in het bijzonder wanneer het gaat om de administratieve handelingen en het bij de elektronische tijd brengen.

### Administratieve digitalisering van het sociale overleg

In het kader van een digitalisering wordt in opéénvolgende fasen door de administratie momenteel werk gemaakt van de ontwikkeling van een portaal voor het sociaal overleg, waarbij bijzondere aandacht uitgaat naar de digitalisering van het registratie- en validatieproces van collectieve arbeidsovereenkomsten. Tevens wordt voor de nakoming van een desbetreffende afspraak met de Europese Commissie een databank van de havenarbeid afgewerkt. Er wordt gewerkt aan een systeem van vergader-, documenten- en dossierbeheer voor de vergaderingen van paritaire comités. Vervolgens wordt gewerkt aan een (gedeeltelijke) digitalisering van de administratieve processen verbonden aan de samenstelling van de paritaire comités. Tenslotte wordt onderzocht en uitgewerkt hoe de neerlegging en validatie van (ondernemings-)cao's kan worden gedigitaliseerd.

## 7. Verhoging van de inzetbaarheid via levenslang leren.

Een goed functionerende en veerkrachtige arbeidsmarkt is een kwestie van stimulansen en innovatie, maar is ook in de eerste plaats een kwestie van vaardigheden. Onderwijs en levenslang leren spelen een cruciale rol en het effect van technologische veranderingen op de arbeidsmarkt zal die rol nog versterken. Onderwijs en vorming zijn weliswaar grotendeels bevoegdheden van de gewesten en gemeenschappen, maar gezien het grote en nog toenemende belang ervan op onze veranderende arbeidsmarkt, pleiten we hier ook uitdrukkelijk voor het stimuleren van een cultuur van levenslang leren.

Het relatieve opleidingsniveau van de Belgische bevolking is historisch hoog en ligt nog steeds ver boven het internationale gemiddelde. Wat echter de effectieve vaardigheden betreft, presteerde België vroeger bovengemiddeld goed, maar hebben we onze leidersrol moeten lossen de voorbije jaren. Wat betreft belangrijke vaardigheden, zoals computer skills, scoren we ondermaats. Bovendien nemen personen na het afstuderen amper nog deel aan opleiding en training. Dat geldt zowel voor werkenden, werklozen als inactieven.

Een deel van het antwoord op het vaardighedenprobleem zal van bedrijven zelf moeten komen. Naast het wegnemen van mogelijke vooroordelen tegen migranten, vrouwen, onervaren werknemers of oudere werknemers zullen bedrijven meer moeten investeren in de opleiding van hun jonge werknemers en in levenslang leren. De federale regering moedigt dit reeds aan. Vóór 2017 moesten bedrijven op hun sectorniveau ten minste 1,9% van de loonsom besteden aan opleiding. Dit percentage was 20 jaar eerder vastgesteld op basis van het toenmalige gemiddelde van de drie belangrijkste handelspartners van België (Frankrijk, Duitsland en Nederland). Vanaf 2017 is de opleidingsverplichting gewijzigd in een doelstelling van gemiddeld ten minste vijf opleidingsdagen per persoon, per jaar voor een onderneming, waarbij zeer kleine ondernemingen zijn vrijgesteld. In de nieuwe regeling heeft elke werknemer, als er geen collectieve overeenkomst over dit onderwerp bestaat, recht op twee opleidingsdagen per jaar. Het is de bedoeling om het recht geleidelijk aan te verhogen van twee naar vijf dagen, maar tot nu toe is dit niet verplicht. Uitgaande van 200 werkdagen per jaar is twee opleidingsdagen gelijk aan minder dan 1% van de arbeidstijd, terwijl voorheen een minimum van 1,9% van de loonsom was vereist. We pleiten dus sterk voor het effectief optrekken tot 5 dagen, of zelfs meer.

De kalender om de doelstelling van vijf werkdagen te bereiken staat momenteel nog niet vast. We pleiten ervoor om dit met spoed te doen en daarbij ambitieus te zijn. De wettelijke rechten op levenslang leren moeten individueel en niet bedrijfsspecifiek zijn. Dit zou zorgen voor een betere spreiding van het opleidingsaanbod, zodat het niet de reeds hoogopgeleide werknemers zijn die het meeste van de inspanningen genieten.<sup>10</sup> Een andere manier om bedrijven te stimuleren om opleidingen aan te bieden, zou erin bestaan dat zij gedeeltelijk verantwoordelijk worden gesteld voor

---

<sup>10</sup> Een bijzonder punt van aandacht is dat de participatiegraad van kortgeschoolden aan opleiding in België zeer laag is in internationaal perspectief (20%), terwijl zij net het meeste baat hebben bij voortgezette opleiding. De participatiegraad van hoogopgeleiden bedraagt 65%, dicht bij het Europese gemiddelde.



de moeilijkheden die hun ontslagen werknemers ondervinden bij het vinden van een nieuwe baan, bijvoorbeeld middels de verplichting een outplacementtraject aan te bieden.

## 8. Aanpassing van de werkloosheidsverzekering

### Toegang tot de werkloosheidsuitkeringen

De toegang tot de werkloosheidsverzekering in België na arbeid wordt gekenmerkt door een relatief hoge vereiste arbeidsduur voor de eerste toegang tot het stelsel, gecombineerd met een zeer soepele manier van hervatten van het recht op uitkeringen voor daaropvolgende werkloosheidsperiodes.

Voor de eerste toegang tot de werkloosheidsuitkeringen wordt bovendien een onderscheid gemaakt naargelang de leeftijd van de werkloze, waarbij vragen kunnen gesteld worden of dit geen vorm van leeftijdsdiscriminatie is. Werklozen van minder dan 36 jaar moeten bewijzen dat ze in de 21 maanden voor hun werkloosheid minstens het equivalent van 12 maanden voltijds werk als loontrekkende hebben gewerkt. Voor werklozen van 50 jaar en meer loopt dit op tot 24 maanden, te bewijzen in een periode van 42 maanden voorafgaand aan de werkloosheid. Eenmaal men aan die voorwaarden voldaan heeft, dan heropent men automatisch het recht op uitkeringen wanneer de nieuwe aanvraag om uitkeringen binnen de 3 jaar na de laatste uitkering ligt, om het even wat er tijdens die 3 jaar gebeurde: er moet niet opnieuw bewezen worden dat men gewerkt heeft als loontrekkende. Bovendien wordt die 3 jaar nog verlengd in sommige situaties, zoals bijvoorbeeld periodes van tijdskrediet en loopbaanonderbreking, gevangenzetting, arbeid als zelfstandige, ... Deze zeer soepele regeling van hervatting van het recht was vooral ingegeven door administratieve bekommernissen: in de periode van hoge werkloosheid in de tweede helft van de jaren 70 en de jaren 80 moest het de RVA helpen om de aanvragen om uitkeringen tijdig af te kunnen werken.

Om o.a. meer in lijn te liggen met de gangbare regels in andere EU-lidstaten moet:

- De voorwaarde voor de eerste toegang tot de werkloosheidsuitkeringen versoepeld en leeftijdsneutraal gemaakt worden
- Het automatisch behoud van het recht op uitkeringen bij latere uitkeringsaanvragen verstrengd worden

Naast de toegang tot de werkloosheidsverzekering na arbeid kent België ook een stelsel van toegang op basis van studies. Die uitkeringen, inschakelingsuitkeringen genoemd, worden dus toegekend zonder dat er noodzakelijkerwijze reeds betaalde arbeid werd verricht (en sociale zekerheidsbijdragen werden betaald). Alhoewel dit stelsel regelmatig in vraag gesteld wordt, heeft het toch zeker zijn verdienste. Om recht te hebben op die inschakelingsuitkeringen moet de jongere zich immers inschrijven als werkzoekende bij de publieke dienst voor arbeidsbemiddeling, en moet hij dan in de wachttijd (van 12 maanden) voorafgaand aan zijn eerste uitkering bewijzen actief werk te zoeken en ook actief meewerken aan alle acties die de dienst voor arbeidsbemiddeling hem of haar voorstelt. Dit stelsel verzekert dus dat de jongere gekend is bij de bevoegde diensten en niet verloren is voor de arbeidsmarkt.

Vanuit die optiek, en rekening houdende met de versoepelde toegang tot de werkloosheidsuitkeringen na arbeid, lijken de volgende aanpassingen aan het stelsel van de inschakelingsuitkeringen noodzakelijk:

- De voorwaarde dat dit recht op inschakelingsuitkeringen enkel wordt toegekend indien bepaalde 'rechtopenende' studies werden voleindigd, wordt geschrapt. Die 'rechtopenende' studies zijn momenteel voornamelijk het zesde jaar van het algemeen secundair onderwijs of het derde jaar van het secundair technisch of beroepsonderwijs. Iemand in het algemeen secundair onderwijs die op 18 jaar stopt na zijn 5de jaar, komt dus bijvoorbeeld niet in aanmerking voor uitkeringen. Deze voorwaarde werd recent nog verstrengd: is de jongere minder dan 21 jaar op het ogenblik dat hij uitkeringen aanvraagt, dan moet hij niet alleen een 'rechtopenende' studie gevolgd hebben: hij moet tevens in het bezit zijn van een diploma, getuigschrift of attest dat voorkomt op een vastgestelde lijst. Het nadeel daarvan is deze jongere niet geneigd zal zijn zich in te schrijven als werkzoekende en hij dus niet gekend is voor de bemiddelingsdiensten, terwijl hij door zijn gebrek aan kwalificatie juist in belangrijke mate hulp nodig heeft. De kans dat hij dus verloren is voor de arbeidsmarkt en in de langdurige inactiviteit verzeilt, is groot. Deze vereisten inzake minimaal voleindigde studies moeten dus geschrapt worden: het volstaat dat de jongere niet meer leerplichtig is en geen studies meer volgt. Dit moet gekoppeld worden aan een nog vroegere en betere begeleiding en opvolging van deze jongeren door de bevoegde diensten voor arbeidsbemiddeling;
- Om te benadrukken dat de periode van 12 maanden tussen de inschrijving als werkzoekende en de eerste uitkering geen passieve periode van wachten op de uitkering mag zijn, wordt voor de telling van die wachttijd (beroepsinschakelingstijd) elke werkdag geteld voor 2 dagen; hij die dus werkt van bij de start zou dan maar een wachttijd van 6 maanden hebben in plaats van 12 maanden;

### Het bedrag van de werkloosheidsuitkeringen

De regels voor bepaling van het bedrag van de uitkeringen moeten zodanig uitgewerkt worden dat ze de overgang van inactiviteit naar werk aanmoedigen. De meest drastische vorm van een dergelijke regeling is geen uitkeringen toekennen, of de uitkeringen automatisch stopzetten na een bepaalde werkloosheidsduur. Een dergelijke piste:

- vertrekt van het idee dat het per definitie de werkloze zelf is die schuld heeft aan het feit dat zijn werkloosheid blijft duren. Als de werkloze echter schuld heeft aan zijn werkloosheid (bv. werkweigeren, weigering van een beroepsopleiding, niet meewerken met de regionale bemiddelingsdienst, niet bewijzen actief naar werk te zoeken, ...), dan wordt dit nu reeds bestraft door een uitsluiting van het recht op uitkeringen, naargelang de ernst van de schuld voor een bepaalde duur dan wel voor onbepaalde duur;
- staat haaks op het verzekeringsprincipe. Er is geen reden waarom een verzekeraar niet zou tussenkomen indien uw huis voor de tweede keer afbrandt. Tenzij natuurlijk bewezen wordt dat u zelf de oorzaak bent, maar dan zal de verzekeraar ook al de eerste keer niet tussenkomen.

In dat kader besliste de regering in de zomer 2018 in de zogenaamde 'jobsdeal' om het stelsel van de degressiviteit van de werkloosheidsuitkeringen aan te passen. Daarbij werden de volgende denkpijlers en krijtlijnen naar voor geschoven: een verhoging uitkeringsniveau in de eerste 6 maanden van de werkloosheid, een aanpassing van de duur van de degressiviteitsperiodes en de graad van degressiviteit en de versterking van de band met arbeidsmarktgerichte opleidingen, in het bijzonder voor knelpuntfuncties. Het objectief was geen budgettaire besparing, maar andere besteding met oog

op verhoging werkgelegenheidsgraad. Bijkomend objectief was een vereenvoudiging van het bestaande stelsel.

Bij de uitwerking van het voorstel werd vertrokken van de pijnpunten verbonden aan het huidige stelsel van degressiviteit:

- 1) Het systeem is zeer complex, met maximaal 10 periodes van degressiviteit, 3 verschillende niveaus van loonplafond, ..., en dit zowel voor de uitvoerders (RVA en UI's) als voor de werklozen zelf
- 2) De huidige regeling heeft een beperkt activerend karakter:
  - Met tot 10 stappen tussen de uitkering op de eerste dag van de werkloosheid en de uitkering na maximaal 48 maanden is de daling in uitkering per stap klein, zodat dit niet als een knipperlicht werkt voor de werkloze;
  - voor werklozen die voor hun werkloosheid een laag loon hadden (in de omgeving van minimummaandinkomen) is er bij werklozen met gezinslast en alleenwonenden geen of quasi geen degressiviteit: zij ontvangen de ganse werkloosheidsduur de minimumuitkering (flat-benefit). En dat is een grote groep van de werklozen, inzonderheid bij werklozen met gezinslast.
  - Voor werklozen met een loon rond de 2.500 €, dicht bij de huidige hoogste loonplafond, is het huidig uitkeringsniveau bij aanvang van de werkloosheid zo hoog vergeleken met het nettoloon uit arbeid, dat dit een echte werkloosheidsval vormt (het sterkst bij de alleenwonenden, waarbij de netto vervangingsratio oploopt tot 95 %)
  - Korte werkhervattingen worden momenteel onvoldoende beloond: tijdens werkhervattingen van minder dan 3 maanden lopen de stappen van de degressiviteit gewoon verder (werken wordt behandeld als werkloosheid), wat inzonderheid in de aanvangsperiode van de werkloosheid (met de hoogste uitkeringen) weinig motiverend is;
- 3) Het huidig systeem discrimineert de lagere-inkomensgroepen. Het verlies aan netto-inkomen bij overgang van werk naar werkloosheid is het grootst bij de lagere lonen (van minimumloon tot ongeveer brutoloon 2.000 €), zowel in absolute bedragen als in procent van het vroegere netto-arbeidsinkomen. Dit hoog verlies aan inkomen veroorzaakt armoede bij de lagere-inkomensgroepen, zelfs bij kort durende werkloosheid. Het is bovendien niet rechtvaardig dat iemand met een brutoloon van 1.600 € bij werkloosheid zijn netto-inkomen met 440 € netto ziet dalen, terwijl bij de werkende die werkloos wordt met een brutoloon van 2.500 € het netto-inkomen bij werkloosheid met slechts 95 € daalt;
- 4) De hervorming eind 2014 van de specifieke belastingsaftrek voor werkloosheidsuitkeringen heeft als effect dat voor alleenwonenden en niet gehuwde partners het bedrag van de uitkeringen boven de 1.460 € gemiddeld per maand volledig wordt wegbelast. De verhoging van de uitkeringen bij de aanvang van de werkloosheidsperiode heeft dus geen zin als deze fiscale regels niet aangepast worden.

De objectieven van de voorgestelde hervorming zijn dan ook de volgende:

- Sociaal rechtvaardiger: de vervangingsratio van netto-werkloosheidsuitkering t.o.v. vroeger nettoloon moet billijker voor lagere lonen: we streven naar een maximale gelijke behandeling, ongeacht de vroegere loonhoogte, zonder afbreuk te doen aan het verzekeringsaspect van de werkloosheidsverzekering;
- Verhoging activerend karakter degressiviteit, door verhoging uitkering bij aanvang werkloosheid zonder creatie van een werkloosheidsval en een grotere terugval in uitkering per stap bij langdurige werkloosheid
- Minder complex, zowel voor uitvoerders (RVA, UI) als voor werklozen zelf.
- Correcte fiscale behandeling werkloosheidsuitkeringen.

### Werkloosheid met bedrijfstoeslag

Het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag (SWT) is het symbool geworden van een beleid dat er slechts moeizaam in slaagt om het langer werken in de praktijk te brengen. Vandaar dat frequent wordt geopperd om SWT af te schaffen.

Daarbij wordt evenwel vergeten dat SWT afschaffen op zich geen oplossing is. Er is immers geen enkele wettelijke bepaling die verbiedt dat een werkgever een aanvulling betaalt op een sociaal voordeel (in casu de werkloosheidsvergoeding). Zo zijn in het verleden ook de pseudo-brugpensioenen (ook canada-drys genoemd) ontstaan buiten het kader van het brugpensioen om en zonder regelgevende omkadering.

Ook mag men niet vergeten dat SWT ook een aantal voordelen heeft:

- Zo is een SWT'er voor de overheid goedkoper dan een werkloze omdat de werkgever immers een deel van de werkloosheidsuitkering betaalt.
- Zo bevat SWT een activeringsmaatregel waarbij bij werkhervatting de aanvullende vergoeding verder wordt uitbetaald door de werkgever en zelfs groeit doordat deze sociaal en fiscaal erg gunstig wordt behandeld.

SWT kent natuurlijk ook een aantal nadelen, maar hieraan is de laatste jaren veel verholpen:

- Dat de SWT'er niet meer beschikbaar moet zijn voor de arbeidsmarkt is grotendeels verleden tijd. Door de aangepaste werkloosheid moeten ze wel degelijk ingeschreven zijn als werkzoekende en ingaan op een passende dienstbetrekking
- Ook op vlak van pensioenberekening worden SWT'ers niet langer gunstig behandeld.

Er blijven evenwel nog een paar belangrijke nadelen die een oplossing moeten krijgen:

- SWT wordt nog te vaak gebruikt bij collectieve ontslagen om oudere werknemers te ontslaan
- Door de gewesten gebeuren op vlak van arbeidsbemiddeling te weinig inspanningen voor SWT'ers (en oudere werklozen in het algemeen)
- De symboolwaarde van SWT is groot als instrument om oudere werklozen te dumpen.
- Meer inspanningen van de gewesten voor de activering van oudere werklozen is aangewezen.

## 9. Een globaal plan voor welzijn op het werk

In dit punt worden een aantal belangrijke uitdagingen voor het welzijn op het werk van de komende jaren beschreven. Er wordt hierbij rekening gehouden met de mededeling van de Europese Commissie van 6 juni 2014 inzake een strategisch EU-kader voor gezondheid en veiligheid op het werk 2014-2020, dat wellicht zal worden voortgezet, evenals met de Belgische nationale strategie welzijn op het werk 2016-2020. Er moet daarnaast worden gewezen op de prioriteitennota inzake welzijn op het werk van de Hoge Raad voor Preventie en Bescherming op het werk die momenteel door de sociale partners wordt uitgewerkt en die allicht een aantal overlappingen bevat met de in deze nota vervatte uitdagingen en hiermee hand in hand gaat.

Arbeidsongevallen en beroepsgebonden aandoeningen hebben nog steeds een belangrijke impact op de werknemers en op de ondernemingen. Het is dan ook een belangrijk beleidsdomein waarin rekening moet gehouden worden met nieuwe risico's, met demografische uitdagingen, met nieuwe vormen van werk en arbeidsorganisatie. In een land waar de meerderheid van de werknemers werkt in kmo's is het bovendien belangrijk een beleid te voeren dat zich toespitst op de kenmerken van deze kmo's. We kunnen vaststellen dat een antwoord moet gegeven worden aan de volgende uitdagingen.

De **redenen** voor de uitwerking van een globaal plan voor de aanpak van welzijn op het werk zijn veelvuldig:

- Het recht op arbeid is een mensenrecht. Dit recht houdt in dat elke werknemer het recht heeft op een veilige en gezonde arbeidsomgeving. De bevordering van het welzijn op het werk in al zijn aspecten is van primordiaal belang voor de bescherming van de werknemer, voor het behoud van zijn gezondheid en voor zijn motivatie bij de uitvoering van het werk.
- De bevordering van het welzijn van de werknemers biedt een meerwaarde aan elke individuele onderneming: ongezonde en onveilige arbeidsomstandigheden leiden tot een daling van de productiviteit, wat uiteindelijk leidt tot ontslagen, sluitingen en faillissementen. Slechte arbeidsomstandigheden zijn ook een vorm van deloyale concurrentie tussen ondernemingen. Aldus is een gebrek aan welzijn op het werk ook een sociaaleconomisch onrecht.
- Onvoldoende aandacht voor welzijn op het werk veroorzaakt onvermijdelijk een stijging van arbeidsgerelateerde gezondheidsproblemen, wat de sociale zekerheid en de sociale beschermingssystemen op kosten jaagt en aldus zwaar doorweegt op de hele gemeenschap. De bevordering van het welzijn op het werk draagt daarentegen bij tot de verbetering van de volksgezondheid en daardoor ook tot een betere inzetbaarheid van de werknemers in de ondernemingen, wat niet alleen leidt tot een verbetering van de productiviteit en de competitiviteit van de ondernemingen, maar ook een gunstige weerslag heeft op de welvaart van onze hele maatschappij.

Een globale aanpak van welzijn van werknemers stopt niet aan de fabriekspoort: een gezonde werknemer werkt niet alleen beter, maar omgekeerd zullen gezonde en veilige arbeidsomstandigheden ook leiden tot een betere algemene gezondheidstoestand. Meerdere bevoegdheidsniveaus zijn dus betrokken bij de uitvoering van dit globaal plan: de federale Minister van Werk, maar ook de federale Minister van Volksgezondheid en Sociale Zaken, de gemeenschappen en de gewesten. Overleg over de verschillende niveaus zal zich opdringen.

## Veilig en gezond werk

### *Bescherming van de werknemers tegen de blootstelling aan gevaarlijke chemische agentia.*

De blootstelling van werknemers aan kankerverwekkende chemische agentia is een belangrijk aandachtspunt voor de verschillende stakeholders en er worden op verschillende niveaus acties ondernomen om gezondheidsschade door dergelijke blootstelling te voorkomen of te verminderen. Een belangrijk probleem in dit kader, is het feit dat de gezondheidsschade niet onmiddellijk zichtbaar is, daar beroepsgebonden kankers zich slechts vele jaren later zullen ontwikkelen.

De noodzaak om hierin actief op te treden werd erkend in het convenant dat door de sociale partners, de EC en Nederland en Oostenrijk werd ondertekend op 25 mei 2016 en die aan de basis lag van de 'roadmap on carcinogens' (<https://roadmaponcarcinogens.eu/news/>). Ook in het Europees strategisch kader en in de Belgische nationale strategie wordt ruime aandacht besteed aan deze problematiek.

Een belangrijke invalshoek bestaat in een verbetering van het wettelijk kader van de preventie van de blootstelling aan kankerverwekkende agentia. Hiertoe is het noodzakelijk de asbestregeling te herzien, zodat zij beter aangepast is aan nieuwe technieken voor verwijdering van asbest en men tot een grotere performantie komt in de bescherming van de werknemers. Tevens dient de procedure voor de vaststelling van Belgische grenswaarden bij blootstelling aan kankerverwekkende agentia opgevolgd te worden en dient meegewerkt te worden aan de verschillende Europese initiatieven die op dit vlak worden genomen. Ook dient er aandacht te zijn voor de meetmethodes die kunnen gebruikt worden om effectief na te gaan of deze grenswaarden worden overschreden en is het van belang te kunnen beschikken over een eenduidig kadaster van de kankerverwekkende stoffen waaraan werknemers worden blootgesteld, zodat er tijdig geschikte preventiemaatregelen kunnen worden getroffen.

Het is eveneens belangrijk de werkgevers, de werknemers, maar ook de leerlingen van het technisch en het beroepsonderwijs die toekomstige werknemers zijn en die mogelijk blootgesteld worden aan chemische agentia, zeker in sectoren zoals deze van de kappers, de bouw, de laboratoria... te sensibiliseren.

Het moet eveneens een prioriteit zijn om het onderzoek in dit domein te ondersteunen om de risico's te vatten die nog steeds te weinig gekend zijn en om een wetenschappelijke basis te voorzien voor wettelijke initiatieven en sensibiliseringsacties.

### *Bescherming van werknemers tegen musculoskeletale aandoeningen.*

Eén van de belangrijkste oorzaken van arbeidsongeschiktheid bestaat vandaag uit musculoskeletale aandoeningen. Op dit vlak werden in het verleden reeds vele sensibiliseringsacties ondernomen, maar een globaal reglementair kader kon op Europees vlak nog niet worden gecreëerd. Een aanpak die zich niet beperkt tot het manueel hanteren van lasten en het gebruik van beeldschermen, maar die de problematiek globaal benadert dringt zich op. De actualisering van de Europese richtlijnen in dit kader kan een aanleiding zijn om op Europees vlak te komen tot deze globale benadering. Indien blijkt dat dit algemeen kader nog steeds niet kan gecreëerd worden op Europees vlak, zal het nodig zijn op het nationale niveau dit wettelijk kader te creëren.

Bovendien moet de sensibilisering en de verspreiding van instrumenten die ter beschikking zijn gesteld van de actoren op het terrein worden voortgezet, want enkel een aanpak over verschillende jaren heen laat een mentaliteitswijziging toe naar meer preventie in de ondernemingen.

### *Bescherming van werknemers tegen psychosociale risico's en burn-out.*

De mentale aandoeningen blijven een tweede belangrijke oorzaak van absenteïsme en invaliditeit. De Belgische wetgeving is pionier in haar aanpak van psychosociale risico's. Niettemin moeten de inspanningen inzake sensibilisering worden voortgezet om de ondernemingen te helpen om een echt preventiebeleid uit te werken. Verscheidene tools bestaan reeds, maar deze zijn nog steeds niet voldoende gekend en gebruikt. Deze thematiek blijft moeilijk om aan te vatten op het terrein en, net zoals voor MSA, vraagt een mentaliteitswijziging tijd en een zekere continuïteit in de aanpak ervan.

### *Bescherming van de werknemers in het kader van nieuwe vormen van arbeidsorganisatie.*

Vandaag de dag zien we ook steeds meer nieuwe vormen van arbeidsorganisatie ontstaan. In dit verband kan verwezen worden naar de toename van uitzendarbeid en verschillende andere vormen van onderaanneming en uitbesteding van werk, maar ook naar de verdere ontwikkeling van digitale technologieën, evenals naar het feit dat mensen tegenwoordig niet meer altijd werken in de onderneming, maar steeds meer in (eigen) huis. Denken we maar aan telewerk en thuiswerk, maar ook aan bv. onthaalouders. Deze nieuwe vormen van arbeidsorganisatie leiden tot nieuwe uitdagingen en nopen tot het uitwerken van een beleid dat de risico's die verbonden zijn aan deze vormen van arbeidsorganisatie op een adequate wijze benadert en behandelt. Doelstelling hierbij is dat alle werknemers van hetzelfde hoog niveau van bescherming kunnen genieten.

Deze thematiek moet meer in detail worden bestudeerd via wetenschappelijk onderzoek om na te gaan welke impact deze veranderingen hebben op de beroepsrisico's en de arbeidsomstandigheden. Vervolgens dienen zowel de uitwisseling van goede praktijken, als de sensibilisering omtrent deze thematiek aangemoedigd te worden.

### *Deelname aan de arbeidsmarkt: re-integratie van arbeidsongeschikte werknemers*

Langdurige ziekte heeft een hoog prijskaartje voor de werkgever, voor de sociale zekerheid en voor de maatschappij, maar zeker ook voor de arbeidsongeschikte zelf: het leidt tot inkomstenverlies, sociaal isolement en vaak tot nog meer gezondheidsproblemen. Hoe langer iemand arbeidsongeschikt is, des te moeilijker het voor hem of haar is om opnieuw te gaan werken. Het is dus van het allergrootste belang om werknemers in een vroeg stadium de kans te geven om weer aan de slag te gaan. Een geslaagde re-integratie vraagt een multidisciplinaire aanpak, waarvoor constructieve samenwerking nodig is tussen een aantal actoren zoals de behandelend arts van de betrokken werknemer, de preventieadviseur-arbeidsarts en/of andere bevoegde preventieadviseurs (psychosociale aspecten, ergonomie, enz.) en de adviserend arts van de mutualiteit, om de mogelijkheden van de werknemer om – al dan niet tijdelijk - aangepast of ander werk op te nemen binnen de onderneming, zo concreet mogelijk te onderzoeken. Dit alles veronderstelt een nauwe samenwerking tussen FOD WASO, RIZIV, FOD Sociale Zaken, RVA, Fedris en de regio's, maar er is ook een belangrijke rol weggelegd voor de sociale partners.

Dit thema dient verder uitgewerkt te worden rekening houdend met:

- het advies nr. 2.099 van de Nationale Arbeidsraad van 25 september 2018 betreffende het overlegplatform voor de actoren die betrokken zijn bij het proces van de vrijwillige terugkeer naar werk van personen met een gezondheidsprobleem - Evaluatie en voorstellen in verband met de reglementering inzake re-integratie

- het advies op eigen initiatief nr. 219 van de Hoge Raad voor Preventie en Bescherming op het Werk met betrekking tot een wijziging van boek I, titel 4, hoofdstuk VI van de codex over het welzijn op het werk wat betreft het re-integratietraject van een werknemer die het overeengekomen werk tijdelijk of definitief niet kan uitoefenen, ingevolge een evaluatie van deze bepalingen

- de resultaten van het onderzoeksproject van DIOVA: “Evaluatie van de impact van de nieuwe reglementering op de re-integratie op het werk” (zie <http://www.werk.belgie.be/moduleDefault.aspx?id=47772>).

## Ondersteunen van de kmo's bij het voeren van een preventiebeleid

### *Ontwikkelen, promoten en evalueren van OIRA-tools*

Het ondersteunen van kmo's bij de uitwerking en implementatie van een preventiebeleid is één van de belangrijkste uitdagingen op Europees en nationaal vlak en dit wordt zowel in het Europees strategisch kader, als in de Belgische nationale strategie benadrukt. Hiertoe werd door EU-OSHA een online interactive Risk assessment tool (OIRA) ontwikkeld die ter beschikking gesteld werd van de lidstaten.

Op basis van dit platform werden in België de afgelopen jaren negen tools ontwikkeld met name in de volgende sectoren: kappers, hout, bouw, schoonmaak, horeca, bakkerij, podiumkunsten (zalen + rondreizende producties) en parken en tuinen. Het is van belang verder dergelijke tools te ontwikkelen en dit op vraag van de betrokken sectoren en in nauwe samenwerking met de algemene directie toezicht welzijn op het werk. Het is nog belangrijker dat de bestaande tools gekend zijn en effectief gebruikt worden.

Daarom wordt voorgesteld om in bepaalde sectoren waarvoor reeds een Belgische OIRA-tool werd ontwikkeld een promotiecampagne op te zetten en dit bij voorkeur op initiatief van de sector en in nauwe samenwerking met de sociale partners en experts die vertegenwoordigd zijn in de HRPBW.

Het stimuleren van het gebruik van deze tool zal/kan ertoe bijdragen dat kmo's zich bewust worden van het belang van een preventiebeleid en dat er in deze ondernemingen effectief preventiemaatregelen worden getroffen. De promotiecampagne vertrekt best van een nulmeting, opdat achteraf het effect van de campagne kan worden beoordeeld.

### *Verbeteren van de mogelijkheid voor kmo's om te beschikken over voldoende expertise en kennis*

Kmo's beschikken in het algemeen over minder middelen om de nodige preventieadviseurs die deskundig zijn op het vlak van de verschillende disciplines van welzijn op het werk in huis te halen. Onder meer om deze kmo's te ondersteunen werden de externe diensten voor preventie en bescherming op het werk gecreëerd. Uit de praktijk blijkt dat de bijstand die deze externe diensten bieden niet steeds voldoende efficiënt en effectief is. Het is dus nodig om de werking van deze externe diensten grondig te evalueren, waarbij de financiering van deze diensten maar één beperkt aspect is. Een belangrijke aanzet tot het optimaliseren van de werking van deze diensten werd door de administratie reeds gegeven onder meer door het uitwerken van ontwerpen van regelgeving over het beleidsadvies en het bedrijfsbezoek. Daarnaast dient ook een eenvormig, bij voorkeur elektronisch in te vullen, aangepast jaarverslag van de externe diensten PBW te worden opgesteld.

Het is eveneens belangrijk om een eenvoudig, concreet en aangepast sensibiliseringsinstrument ter beschikking te stellen van de kmo's om de leidinggevenden van de kmo's te helpen om hun eerste



stappen te zetten op vlak van welzijn op het werk. De wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk bestaat meer dan 20 jaar, maar is nog niet voldoende gekend, noch toegepast in de kleine structuren/ondernemingen (zoals kmo's). Immers, in deze kleine structuren van minder dan 20 werknemers kan elke leidinggevende van de onderneming de functie van preventieadviseur uitoefenen voor zijn personeel.

### De rol en opleiding van preventieadviseurs

De preventieadviseurs van de interne en externe diensten voor preventie en bescherming op het werk spelen een belangrijke rol bij de ondersteuning van het preventiebeleid in de ondernemingen. In de loop der jaren zijn er aan de oorspronkelijke disciplines arbeidsveiligheid en arbeidsgeneeskunde, nieuwe disciplines toegevoegd, met name ergonomie, arbeidshygiëne en psychosociale aspecten. Door deze veelheid van disciplines zijn de rol, de taken en opdrachten van elk van deze disciplines minder duidelijk geworden. Ook de regelgeving over de aanvullende vorming van preventieadviseurs is organisch gegroeid. Het is dan ook van belang de rol, de opdrachten en de taken van de preventieadviseur opnieuw te bekijken. Hiertoe dienen de betrokken experts bevestigd te worden en moet rekening gehouden worden met de standpunten die deze experts reeds hebben ingenomen. Op basis van onder meer de studie over de vorming van preventieadviseurs moeten een aantal voorstellen uitgewerkt worden die moeten toelaten te komen tot een verbetering van het statuut van de preventieadviseurs en een meer aangepaste opleiding.

### Kwalitatieve regelgeving

De gemeenschappelijke diensten voor preventie en bescherming op het werk hebben tot doel ervoor te zorgen dat verschillende werkgevers samen over één gemeenschappelijke dienst beschikken, waardoor er meer expertise intern aanwezig is, zowel in deskundigheid, in aantal preventieadviseurs, als in tijdsbesteding. De ervaring met het bestaande erkenningsstelsel leert dat dit een vrij logge procedure is, die niet steeds aangepast is aan de noden van het terrein en weinig flexibiliteit laat, onder meer voor de toetreding van nieuwe werkgevers. Er dient dus nagegaan te worden of het mogelijk is om algemene criteria te bepalen in de regelgeving, op basis waarvan werkgevers een gemeenschappelijke dienst PBW kunnen oprichten, zonder dat daarvoor nog expliciet een individuele toelating bij ministerieel besluit dient te worden gegeven.

In de codex worden daarnaast procedures uitgewerkt voor het verlenen van erkenningen van externe diensten voor preventie en bescherming op het werk, van externe diensten voor technische controles, van laboratoria, van asbestverwijderaars, van aanvullende formingen preventieadviseurs en coördinatoren inzake veiligheid en gezondheid op tijdelijke of mobiele bouwplaatsen. Er dient te worden nagegaan of bepaalde elementen van deze procedures niet beter op eenzelfde wijze kunnen worden uitgewerkt teneinde de coherentie van de regelgeving te bevorderen en ook of bepaalde erkenningen wel degelijk nodig blijken en of bv. een accreditatie niet eerder aangewezen is.

De codex over het welzijn op het werk heeft een coördinatie tot stand gebracht van de regelgeving inzake welzijn op het werk. Er staan evenwel vandaag nog heel wat bepalingen in het Algemeen Reglement voor de Arbeidsbescherming die moeten geactualiseerd worden. Het is derhalve nodig om een planning op te stellen met als doel de resterende bepalingen van het ARAB te integreren in de codex.

## Beschikken over betrouwbare gegevensbronnen inzake de evolutie van de arbeidsomstandigheden.

Om een efficiënt beleid, een kwaliteitsvolle regelgeving en adequate sensibiliseringsacties inzake welzijn op het werk te kunnen bepalen, is het fundamenteel om zich te baseren op betrouwbare gegevens komende van wetenschappelijk onderzoek.

Dit onderzoek moet toelaten de evolutie van de arbeidsomstandigheden op te volgen, om de impact van de genomen initiatieven te evalueren, om de verschillende ondernomen acties met het oog op het bijstaan van de ondernemingen te verrijken met wetenschappelijke en recente informatie.

In 2020 zal een nieuwe nationale enquête over de arbeidsomstandigheden, in samenwerking met de Europese Stichting tot Verbetering van de Levens- en Arbeidsomstandigheden, een nieuw beeld geven inzake de arbeidsomstandigheden in de Belgische ondernemingen en deze zal over de verschillende activiteitensectoren heen de belangrijkste beroepsrisico's identificeren.

De resultaten van dit onderzoek zullen de FOD WASO helpen om de meest complete en betrouwbare bron te hebben op vlak van kennis en statistische gegevens over de beroepsrisico's. Het is belangrijk om in de toekomst een dergelijk soort van gezondheidsmonitoring van de arbeidsomstandigheden verder te zetten met het oog op het ondersteunen van de beleidsbeslissingen.

## 10. Modernisering van het arbeidsrecht

### Algemeen kader

Het voorbije lustrum werd gekenmerkt door een indrukwekkend aantal hervormingen met het oog op de modernisering van het arbeidsrecht. Op 1 januari 2014 trad de wet betreffende de invoering van een eenheidsstatuut tussen arbeiders en bedienden in werking die, in navolging van het arrest nr. 125/2011 van het Grondwettelijk Hof, de ongerechtvaardigde verschillen tussen arbeiders en bedienden wegwerkte op het vlak van o.a. de opzegtermijnen en de carensdag. Deze wet bevatte eveneens een aantal bijkomende begeleidende maatregelen. Zo werd in uitvoering van deze wet door de Nationale Arbeidsraad de nationale cao nr. 109 aangenomen, waardoor voor de eerste maal in de geschiedenis van het Belgisch arbeidsrecht een algemene regeling van ontslagmotivering tot stand kwam.

Tijdens de afgelopen legislatuur werd de wet betreffende werkbaar en wendbaar werk aangenomen, die op uiteenlopende domeinen voor een verdere flexibilisering van het arbeidsrecht zorgde. Denken we daarbij bv. aan de invoering van het systeem van vrijwillige overuren, de verhoging van de interne grens voor opgebouwde overuren, de uitbreiding van het plus-minusconto tot andere sectoren dan de automobielsector, de uitwerking van een wettelijk kader voor glijdende werkuren, enzovoort. De wet werkbaar en wendbaar werk werd nadien aangevuld door nog een bijkomende reeks wetten die verdere hervormingen in het arbeidsrecht doorvoerden. Zo wijzigde de wet van 26 maart 2018 betreffende de versterking van de economische groei en de sociale cohesie de opzegtermijnen in geval van opzegging door de werkgever tijdens de eerste zes maanden van de tewerkstelling. Daarbij werd voorzien in een meer geleidelijke opbouw van de opzeggingstermijn ter compensatie van het verdwijnen van de proefperiode ingevolge de wet eenheidsstatuut. Tevens werd de mogelijkheid uitgeschakeld om in bepaalde bedrijfstakken een volledig verbod op de inzet van uitzendarbeid in te stellen. Zeer recent werd de wet betreffende de sociale bepalingen van de 'jobsdeal' goedgekeurd, die

o.m. de mogelijkheid versoepelde voor de werkgever om een scholingsbeding af te sluiten wanneer hij een opleiding bekostigt van een werknemer die tewerkgesteld is in een knelpuntberoep.

De overgrote meerderheid van de hervormingsmaatregelen die de laatste 5 jaar werden ingevoerd hebben reeds ten volle hun effect bereikt. Andere maatregelen daarentegen moeten nog op kruissnelheid komen, o.m. omdat hun uitwerking afhangt van sectorale uitvoeringsmaatregelen. Een beperkt aantal maatregelen blijkt geen succes te hebben gehad, omdat zij door hun opzet niet of moeilijk uitvoerbaar bleken te zijn (zoals bv. artikel 39ter van de Arbeidsovereenkomstenwet). Voor deze maatregelen moeten alternatieven worden gezocht.

Op Europees niveau werden op het domein van het arbeidsrecht in recente jaren een aantal belangrijke voorstellen van richtlijn gedaan, waarvan een deel reeds werden goedgekeurd. Deze richtlijnen vloeien rechtstreeks voort uit de Europese pijler van sociale rechten die de EU-leiders in november 2017 hebben afgekondigd op de sociale top van Gotenburg. Ervoor zorgen dat deze richtlijnen tijdig en correct worden omgezet in de nationale rechtsorde dient in de komende regeerperiode dan ook absolute voorrang te krijgen.

Daarnaast zal ook de nodige aandacht van het beleid moeten uitgaan naar de impact van nieuwe vormen van werk op de toekomst van het arbeidsrecht. De steeds verder oprukkende digitalisering en de opkomst van de platformeconomie heeft geleid tot het ontstaan van nieuwe arbeidsrelaties. De nieuwe spelers in de platformeconomie, zoals Uber of Deliveroo, zijn niet alleen voor hun directe concurrenten disruptief, ze schudden ook de arbeidsverhoudingen grondig door elkaar. De vraag welk sociaal statuut de werkenden in de platformeconomie hebben, is overal voer voor debat, maar nergens nog duidelijk uitgeklaard. Tot nu toe nemen de betrokken bedrijven het standpunt in dat zij slechts de rol van tussenpersoon vervullen en dat de personen die via hun apps of algoritmes werkzaam zijn het statuut van zelfstandige hebben (freelancer). De wetgever heeft tot nu toe een afwachtende houding aangenomen t.o.v. dit fenomeen, ervan uitgaand dat de meeste mensen dit soort werk als bijverdienste verrichten naast een vaste job. Meer en meer moet echter worden vastgesteld dat er mensen zijn voor wie werken in de platformeconomie het hoofdberoep en dus de enige bron van inkomsten is. De grote socio-economische afhankelijke positie waarin deze werkenden zich bevinden doet echter vragen rijzen naar het statuut waarin zij worden geplaatst. Socio-economisch gezien verschillen deze mensen immers nauwelijks van werknemers die in ondergeschikt verband werken. Het risico op de aanwezigheid van een groeiende groep werkenden op de arbeidsmarkt die in een precair statuut steekt dat voor onevenwicht zorgt, is dan ook een bezorgdheid waaraan in de komende regeerperiode de nodige aandacht zal moeten worden besteed. De reeds aan de gang zijnde onderzoeken naar schijnzelfstandigheid onder leiding van de arbeidsauditeur moeten worden voortgezet.

### Omzetting van Europese richtlijnen

Prioriteit dient vooreerst te worden gegeven aan de omzetting van de Richtlijn (EU) 2018/957 van 28 juni 2018 tot wijziging van Richtlijn 96/71/EG betreffende de terbeschikkingstelling van werknemers met het oog op het verrichten van diensten. Deze richtlijn herzielt en vult de bestaande regels aan die gelden in geval van detachering van werknemers van de ene naar de andere lidstaat. Het doel van de nieuwe detacheringsregels is om tot betere loonvoorwaarden voor gedetacheerden te komen en aldus loonconcurrentie tussen bedrijven te verminderen en sociale dumping te bestrijden. De uiterste datum voor omzetting van deze richtlijn is vastgesteld op 30 juli 2020.

Verder dient ook aandacht te worden besteed aan het voorstel van richtlijn betreffende transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden in de Europese Unie. Een politiek akkoord omtrent dit richtlijnvoorstel werd bereikt in februari van dit jaar tussen de Europese Commissie, de Raad en het Europees Parlement. Dit akkoord werd intussen bekrachtigd door het Europees Parlement op 16 april. Verwacht wordt dat de Raad hetzelfde zal doen in de loop van de maand juni, waarna de richtlijn definitief zal zijn aangenomen. Het algemene doel van de richtlijn is zekerdere en beter voorspelbare werkgelegenheid te bevorderen en tegelijkertijd te zorgen voor aanpassingsvermogen op de arbeidsmarkt en betere levens- en arbeidsomstandigheden. Daartoe vervangt deze richtlijn de verouderde richtlijn 91/533/EEG en stelt zij een hele reeks maatregelen vast die o.m. de toegang van werknemers tot informatie over hun arbeidsvoorwaarden moeten verbeteren en de transparantie op de arbeidsmarkt verhogen, zonder evenwel aan ondernemingen buitensporige lasten te willen opleggen. De uiterste datum voor omzetting van deze richtlijn is vastgelegd op 3 jaar na de inwerkingtreding ervan.

Tot slot dient ook de nodige follow-up te worden gegeven aan het voorstel van richtlijn betreffende het evenwicht tussen werk en privéleven voor ouders en mantelzorgers (de zgn. *work-life balance* richtlijn). Omtrent dit richtlijnvoorstel werd op 24 januari van dit jaar een politiek akkoord bereikt tussen de vertegenwoordigers van de Europese Commissie, de Raad en het Europees Parlement. Dit akkoord werd bekrachtigd door het Europees Parlement op 4 april en zal binnenkort eveneens goedgekeurd worden door de Raad, waarna de richtlijn in werking zal treden. Het doel van deze richtlijn bestaat erin de toegang te verbeteren tot regelingen voor een beter evenwicht tussen werk en privéleven (zoals diverse vormen van verlof en flexibele werkregelingen) en er tegelijk voor te zorgen dat mannen meer gebruikmaken van verlof om gezinsredenen en flexibele werkregelingen. De uiterste datum voor omzetting van deze richtlijn is vastgelegd op 3 jaar na de inwerkingtreding ervan. Ook willen de mogelijk tot mantelzorgverlof verder laten stijgen tot 6 maanden.

De sociale partners (NAR) moeten intens betrokken worden bij de uitvoering van deze richtlijnen op Belgisch vlak.

### Nieuwe werkvormen en het onderscheid tussen werknemers en zelfstandigen

Het Belgische arbeidsrecht kent voornamelijk twee statuten, het werknemers- en het zelfstandigenstatuut. Het onderscheid tussen beide wordt voornamelijk bepaald door de mate van ondergeschiktheid in de uitoefening van de werkzaamheden. In de twintigste eeuw was die ondergeschiktheid veel duidelijker afgelijnd, maar door de digitalisering en de veranderende manier van werken is dit niet langer het geval. Veel werknemers beschikken bij de uitvoering van hun werk over een zeer grote mate van autonomie of maken deel uit van zelfsturende teams, waardoor het begrip ondergeschiktheid wat geërodeerd is. Daarbovenop zijn er nieuwe werkvormen ontstaan als gevolg van de opkomst van de platformeconomie.

Met de Programmawet (I) van 26 december 2006 (Titel XIII, Aard van de arbeidsrelaties), gewijzigd door de wet van 25 augustus 2012, heeft de wetgever een aantal criteria vastgelegd die de mate van ondergeschiktheid in de arbeidsrelatie bepalen, aan de hand waarvan het onderscheid tussen werknemers en zelfstandigen wordt gemaakt. Deze criteria zijn echter algemeen van aard en hebben bovendien enkel betrekking op de mate van juridische ondergeschiktheid (de wil der partijen, de vrijheid van organisatie van werktijd, de vrijheid van organisatie van het werk en de mogelijkheid om hiërarchische controle uit te oefenen). Slechts voor welbepaalde sectoren wordt voorzien in een

regeling waarbij tevens met socio-economische criteria wordt rekening gehouden. Het betreft hier voornamelijk sectoren die gevoelig zijn aan oneerlijke concurrentie als gevolg van de inzet van schijnzelfstandigen (met name vanuit het buitenland). Tot slot is ook de mogelijkheid voorzien om per K.B. specifieke criteria te voorzien die van toepassing zijn op bepaalde sectoren of beroepen, en omtrent de vraag of voor bepaalde beroepen/activiteiten een onweerlegbaar vermoeden van werknemerschap dient te worden ingevoerd.

Algemeen dient een reflectie te worden gehouden omtrent een aanpassing of verfijning van de bestaande wettelijke criteria die dienen om het onderscheid te maken tussen werknemers en zelfstandigen. Daarbij moet met name de vraag worden gesteld of het nog aangewezen is om sectorspecifieke criteria te hanteren, gelet op de moeilijkheden die dit stelt op het vlak van controle door de diensten van de sociale inspectie. Gezien de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt (o.a. de platformeconomie en de steeds groter wordende autonomie bij sommige categorieën van werknemers) moet worden onderzocht of het niet aangewezen is om de algemene criteria aan te vullen met bijkomende criteria, teneinde de rechtsbescherming van het arbeidsrecht voor bepaalde groepen van werkenden te kunnen blijven garanderen. In dit verband zal onvermijdelijk een debat moeten worden gevoerd omtrent de plaats die criteria van socio-economische aard kunnen of moeten innemen in de beoordeling van het onderscheid tussen werknemers en zelfstandigen.

### De Loonbeschermingswet en de toekenning van alternatieve vormen van beloning

De hoge sociale en fiscale lasten zetten vaak een rem op de verloning van werknemers. Bedrijven die hun werknemers een loonsverhoging willen toekennen wijken daarom vaak uit naar alternatieve vormen van beloning, zoals de toekenning van maaltijdcheques, salariswagens of andere loonvoordelen in natura, die soms aan een gunstiger fiscaal of parafiscaal regime zijn onderworpen. In recente jaren is de neiging tot flexibel verlonen alleen maar toegenomen, niet alleen op vraag van de werkgevers zelf maar ook op vraag van de werknemers. Kenmerkend in dit verband is de opkomst van zgn. cafetariaplannen, waarbij de werknemer de keuze wordt geboden om een deel van zijn loon om te zetten in een menu van alternatieve beloningselementen waaruit hij vrijuit kan kiezen. Vastgesteld moet worden dat de keuzemogelijkheden die in de praktijk worden aangeboden soms heel uitgebreid zijn, gaande van mobiliteit (privégebruik van een bedrijfswagen, tankkaarten, bedrijfsfietsen), technische uitrusting (privégebruik van laptops, tablets, gsm-toestellen), work-life voordelen (gratis klusjesdienst, fitnessabonnementen, cultuurcheques, maaltijdcheques, ecocheques) of aanvullende verzekeringen (pensioenfondsen, hospitalisatieverzekering).

Op fiscaal en parafiscaal vlak bestaat sinds lang reeds een wettelijke omkadering voor bepaalde van die extralegale voordelen, zoals bv. voor maaltijdcheques en ecocheques (artikel 19bis en 19quater van het K.B. van 28 november 1969; artikel 38, 38/1 en artikel 53, 14° van het WIB 1992). Ook voor de toekenning van bedrijfs- en salariswagens bestaan er regelingen op het vlak van fiscaliteit en sociale zekerheid, waaraan recent nog een luik werd toegevoegd via de maatregelen van het mobiliteitsbudget en de mobiliteitsvergoeding.

Op arbeidsrechtelijk vlak dienen we echter vast te stellen dat voor de toekenning van een groot aantal van de hierboven vermelde voordelen een uitdrukkelijke juridische basis ontbreekt. De Loonbeschermingswet van 12 april 1965 heeft als voornaamste doelstelling om de werknemer de vrije beschikking over zijn loon te garanderen. In dit verband stelt de Loonbeschermingswet het algemene principe voorop dat het loon in wettelijk gangbare munt moet worden uitbetaald en dat het de

werkgever verboden is de vrijheid van de werknemer om naar goeddunken over zijn loon te beschikken, op enigerlei wijze te beperken. In afwijking op het algemene principe van de loonbetaling in geld laat de Loonbeschermingswet wel toe dat een gedeelte van het loon in natura wordt uitbetaald, maar de opsomming van hetgeen in natura kan worden gegeven is limitatief. Voordelen zoals bv. het privégebruik van een bedrijfswagen of het privégebruik van werktuigen maken geen deel uit van de huidige opsomming. Het is daarom noodzakelijk om ook in het kader van de Loonbeschermingswet na te denken over een juridische grondslag voor de toekenning van bepaalde extralegale voordelen, teneinde de rechtszekerheid voor werkgevers en werknemers te garanderen.

### Inzetbaarheidsverhogende maatregelen voor werknemers met een opzeg van minstens 30 weken (artikel 39ter van de Arbeidsovereenkomstenwet)

In het raam van de wet betreffende de invoering van een eenheidsstatuut tussen arbeiders en bedienden werd in 2014 een artikel 39ter ingevoerd in de Arbeidsovereenkomstenwet. Op grond van dat artikel moest elke sector tegen uiterlijk 1 januari 2019 in het bevoegde paritair comité of subcomité een cao afsluiten voor wat de werknemers betreft die worden ontslagen door hun werkgever en daarbij recht hebben op een opzeg van minstens 30 weken. Die cao moest – sector per sector afzonderlijk – een regeling tot stand brengen waarbij het wettelijke ontslagpakket van de betrokken werknemers wordt omgevormd in een ontslagpakket dat bestaat uit enerzijds een opzeggingstermijn of opzeggingsvergoeding ten belope van 2/3<sup>de</sup> van het wettelijke ontslagpakket, en anderzijds 1/3<sup>de</sup> zogenaamde “inzetbaarheidsverhogende maatregelen”. De ingevoerde regeling mocht echter niet tot gevolg hebben dat de opzeggingstermijn of de daarmee overeenstemmende opzeggingsvergoeding lager wordt dan 26 weken.

Op 1 januari 2019 bleek evenwel dat geen enkele sector erin geslaagd was om dergelijke cao tot stand te brengen. De reden hiervoor moet worden gezocht in het opzet van artikel 39ter, dat tot tal van onduidelijkheden en interpretatievragen aanleiding geeft. Zo bv. is het heel moeilijk om objectief te meten hoe en in welke mate bepaalde maatregelen de inzetbaarheid van een bepaald individu verhogen. Daarnaast bevat artikel 39ter geen enkel mechanisme dat toelaat om met precisie de economische tegenwaarde vast te stellen van de inzetbaarheidsverhogende maatregelen. Bovendien zou de uitvoering van artikel 39ter er ook toe leiden dat het ontslagrecht voor werknemers met een opzeg van minstens 30 weken bijzonder dispaaraat wordt, aangezien dit sector per sector zou verschillen, wat vanuit het oogpunt van de kenbaarheid van het recht hoogst onwenselijk is.

In wezen is de maatregel van artikel 39ter in zijn huidige vorm onuitvoerbaar, omdat deze erop neerkomt dat werknemers met een opzeg van minstens 30 weken (al naargelang het geval) tot maximum 1/3<sup>de</sup> van hun opzeggingstermijn of opzeggingsvergoeding moeten inleveren in ruil voor een pakket maatregelen waarvan het nuttig effect en de economische tegenwaarde vanuit individueel oogpunt niet met objectieve zekerheid te bepalen is. Bovendien werd via de wet van 7 april 2019 betreffende de sociale bepalingen van de ‘jobsdeal’ ondertussen reeds een andere maatregel aangenomen die betrekking heeft op de verhoging van de inzetbaarheid van een werknemers die door hun werkgever worden ontslagen met een opzegvergoeding. Tegen 2022 zullen deze werknemers, op eigen initiatief, tot 1/3<sup>de</sup> van hun opzegvergoeding kunnen besteden aan een opleiding, waarbij het gedeelte van de opzeggingsvergoeding die zij als opleidingsbudget gebruiken aan een sociaal en fiscaal gunstregime zal onderworpen worden.

Gelet op de problemen inzake uitvoerbaarheid van artikel 39ter hebben de sociale partners in hun interprofessioneel akkoord voor de periode 2019-2020 afgesproken dat zij een interprofessionele regeling zouden uitwerken als alternatieve oplossing voor het huidige artikel 39ter. Als de sociale partners erin slagen dergelijk alternatief voor te dragen, dan zal daaraan op beleidsniveau de nodige opvolging moeten worden gegeven.

### Het systeem van de werkgeversgroeperingen als uitzondering op het verbod van terbeschikkingstelling van werknemers

Het systeem van de werkgeversgroepering (artikel 186 e.v. van de wet van 12 augustus 2000 houdende sociale, budgettaire en andere bepalingen) vormt een afwijking op het principieel verbod van terbeschikkingstelling van werknemers. Dit systeem laat toe dat verschillende werkgevers zich aaneensluiten in een groepering die werknemers aanwerft om deze vervolgens afwisselend of gelijktijdig bij elk van de aangesloten werkgevers-leden van de groepering te laten werken. De bedoeling van deze maatregel ligt in het samenbundelen van de personeelsbehoeften van bedrijven (*poolvorming*). Het systeem van de werkgeversgroepering laat aldus de gedeelde tewerkstelling van werknemers toe door bedrijven die, om uiteenlopende redenen, niet de behoefte hebben of niet over voldoende financiële middelen beschikken om werknemers voltijds te werk te stellen.

Om dit te kunnen doen, moeten werkgeversgroeperingen de voorafgaande toelating verkrijgen van de minister van Werk. Om te kunnen genieten van die toelating moet een werkgeversgroepering de juridische vorm aannemen van hetzij een economisch samenwerkingsverband (ESV), hetzij een vereniging zonder winstoogmerk (VZW).

Ingevolge het nieuwe Wetboek van Vennootschappen en Verenigingen (WVV), dat tijdens de afgelopen legislatuur werd ingevoerd, is het vanaf 1 mei 2019 niet langer mogelijk om een ESV op te richten. Bestaande ESV's kunnen voorlopig hun rechtsvorm behouden, maar vanaf 1 januari 2020 zal alle dwingende regelgeving van het nieuwe Wetboek van Vennootschappen en Verenigingen op hen van toepassing zijn en tegen uiterlijk 1 januari 2024 dienen zij zich vrijwillig om te vormen in één van de nog overblijvende vennootschapsvormen. Indien een vennootschap waarvan de rechtsvorm wordt afgeschaft zich niet vrijwillig omvormt tegen 1 januari 2024, gebeurt op die datum van rechtswege een omzetting van de vennootschap in de rechtsvorm waarbij de afgeschafte rechtsvorm het dichtst aanleunt. Voor ESV's komt dit neer op een omvorming van rechtswege in de vennootschapsvorm van een vereniging onder firma (VOF).

Gelet op het voorgaande zal de arbeidsrechtelijke wetgeving op de werkgeversgroeperingen (wet van 12 augustus 2000) moeten worden aangepast, teneinde deze af te stemmen op de toekomstige afschaffing van de vennootschapsvorm van het economisch samenwerkingsverband.

Ook vanuit ander oogpunt is het noodzakelijk om de wetgeving op de werkgeversgroepering aan een evaluatie te onderwerpen. In tegenstelling tot andere wettelijke uitzonderingen op het verbod van terbeschikkingstelling, is in het kader van de werkgeversgroepering niet voorzien dat de uitgeleende werknemer minstens hetzelfde loon dient te ontvangen als de vaste werknemers van de gebruiker waaraan hij is uitgeleend. Volgens de huidige stand van de wet moet de Minister van Werk in de toelating die hij verleent het paritair orgaan aanduiden waaronder de werkgeversgroepering en zijn werknemers ressorteren. Het zijn de loonbarema's van dit paritair orgaan die van toepassing zijn op de werknemers van de werkgeversgroepering, ook wanneer zij worden uitgeleend aan een lid van de

groepering die ressorteert onder een paritair orgaan met hogere loonbarema's. In zijn huidige vorm biedt het systeem van de werkgeversgroepering dus een achterpoortje aan, dat het mogelijk maakt voor bepaalde bedrijven om werknemers tewerk te stellen aan lagere lonen dan diegene die zij normaal hadden moeten betalen indien zijn de betrokken werknemers rechtstreeks hadden aangeworven (shopping van sectorale loonbarema's).

Daarnaast moet ook worden benadrukt dat de opvolging van de regelgeving inzake werkgeversgroeperingen een onevenredig zware last legt op de schouders van de administratie. Telkens een nieuw lid, dat niet onder één van de paritaire organen valt van de stichtende leden, zich aansluit bij de groepering, moet in principe een nieuwe aanvraag worden ingediend die door de administratie moet worden onderzocht, teneinde na te gaan of de koppeling aan het aangeduide paritair orgaan behouden kan blijven. Bovendien dienen werkgeversgroeperingen ieder jaar een evaluatieverslag in te dienen bij de FOD WASO. De administratie dient deze verslagen groepering per groepering na te lezen en bij te houden, en desgevallend op te vragen indien een groepering in gebreke blijft deze te bezorgen. Gelet op het steeds groeiend aantal werkgeversgroeperingen, staat deze belasting voor de administratie niet langer in verhouding tot het beoogde doel van de maatregel.

### Studentenarbeid voor studenten die alternerend leren en werken

Sinds de wijziging op 1 juli 2017 van het K.B. van 14 juli 1995 kunnen jongeren die een systeem van alternerend leren en werken volgen, waarbij ze naast hun deeltijdse theoretische studie tevens praktijkervaring op de werkplek opdoen bij een werkgever, onder bepaalde voorwaarden een overeenkomst voor tewerkstelling van studenten sluiten.

Die voorwaarden houden o.a. in dat de studentenarbeid door de betrokken jongeren enkel kan worden verricht tijdens momenten waarop zij geen onderwijs of opleiding moeten volgen of niet aanwezig moeten zijn op de werkplek, en uitsluitend voor prestaties bij een andere werkgever dan diegene waarbij zij hun praktische opleiding volgen op de werkplek.

Ingevolge een instructie gegeven door de Minister van Werk wordt de voorwaarde van "prestaties bij een andere werkgever dan diegene waarbij zij hun praktische opleiding volgen op de werkplek" door de administratie zo geïnterpreteerd dat een tewerkstelling op basis van een studentenovereenkomst niet mogelijk is bij de werkgever van het werkplekleren binnen de periode van het systeem van alternerend leren, en dit schooljaar per schooljaar bekeken. Concreet betekent dit dat een jongere die zijn praktische opleiding in het kader van alternerend leren eind juni onderbreekt bij de werkgever waarbij hij die praktische opleiding volgt, gedurende de maanden juli en augustus alsnog een studentenovereenkomst kan sluiten met die werkgever.

De sociale partners hebben bij brief van 10 januari 2019 laten weten dat dergelijke interpretatie volgens hen indruist tegen zowel de geest als de tekst van hun advies nr. 2.043, dat zij op 28 juni 2017 hebben uitgebracht m.b.t. de hierboven vermelde wijziging van het K.B. van 14 juli 1995.

Aangezien studentenarbeid onderworpen is aan een voordelige bijdrageregeling op het vlak van de sociale zekerheid en de R.S.Z. in deze dus ook betrokken partij is, is het noodzakelijk om dit punt naar de toekomst toe definitief uit te klaren, teneinde geen onnodige rechtsonzekerheid te creëren.



## Technische verbeteringen

Door het groot aantal wijzigingen die klassiek aan het arbeidsrecht worden aangebracht, vertoont de wetgeving soms onvolkomenheden of technische mankementen, die omwille van de rechtszekerheid zo snel mogelijk dienen rechtgezet te worden.

Met name dienen o.a. op volgende domeinen reparaties te worden uitgevoerd:

- De termijn die wordt vermeld in artikel 37/12 van de Arbeidsovereenkomstenwet (één maand) dient te worden aangepast aan de termijn die wordt gehanteerd in artikel 51, § 1, tweede lid, 11°, van het Werkloosheidsbesluit van 25 november 1991 (twee maand). Het betreft de verplichting voor de werknemer, die tijdens een opzegtermijn wordt vrijgesteld van het presteren van arbeid, om zich binnen de twee maand in te schrijven bij de gewestelijke arbeidsbemiddelingsdienst;
- In artikel 1, § 2, 4° van de Uitzendarbeidswet van 24 juli 1987 dient, naast een verwijzing naar artikel 102 van de Herstelwet van 22 januari 1985, ook een verwijzing naar artikel 103bis van dezelfde Herstelwet te worden opgenomen, om duidelijk te maken dat ook de werknemers die tijdskrediet opnemen kunnen worden vervangen door een werknemer met een tijdelijk contract of door een interimaris;
- Artikel 14, 5° van het K.B. van 8 augustus 1980 betreffende het bijhouden van sociale documenten (vermelding van het kinderbijslagfonds op de individuele rekening) moet worden geschrapt, aangezien sinds de regionalisering van de kinderbijslagwetgeving de werknemer zelf kan kiezen bij welk kinderbijslagfonds hij zich aansluit;
- Artikel 3 van het K.B. van 9 mei 2007 betreffende de tewerkstelling op zondag in kleinhandelszaken en kapperssalons gevestigd in badplaatsen, luchtkuuroorden en toeristische centra moet worden geschrapt, vermits de toegestane periodes van zondagwerk sinds 10 november 2018 niet langer in artikel 3, maar rechtstreeks in artikel 14, § 2 van de Arbeidswet worden geregeld (ingevolge wijziging door de wet van 11 oktober 2018).

## Adviesraad van het sociaal strafrecht

### *Context*

Het Sociaal Strafwetboek heeft een Adviesraad van het sociaal strafrecht opgericht onder de minister van Justitie en stelt dat de Koning de samenstelling en de werkingsregels van deze Adviesraad bepaalt.

In uitvoering van artikel 98 van het Sociaal Strafwetboek werd het koninklijk besluit van 7 juni 2011 tot bepaling van de samenstelling en de werking van de Adviesraad van het sociaal strafrecht en tot vastlegging van de datum van inwerkingtreding van de artikelen 96, 97 en 98 van het Sociaal Strafwetboek goedgekeurd.

Dit koninklijk besluit stelt dat de Raad uit 18 leden bestaat die de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, de Federale Overheidsdienst Justitie, de Federale Overheidsdienst Sociale Zekerheid, de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening, de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid, het Rijksinstituut voor de Sociale Verzekeringen der Zelfstandigen, de Sociale Inlichtingen- en Opsporingsdienst, de Rechterlijke Orde en de academische wereld vertegenwoordigen. De leden worden aangeduid op basis van hun ervaring of specifieke kennis inzake het sociaal strafrecht en worden benoemd voor vier jaar. Hun mandaten kunnen worden vernieuwd.

Op 7 juni 2011 werd er een eerste koninklijk besluit goedgekeurd voor de benoeming van de leden en op 23 mei 2016 volgde een tweede koninklijk besluit.

Het voornoemde koninklijk besluit van 7 juni 2011 werd gewijzigd door dat van 23 mei 2016 waaraan toegevoegd werd dat er deskundigen in de Adviesraad aanwezig moeten zijn. De ministers van Tewerkstelling, Justitie, Sociale Zaken, Zelfstandigen en voor de Bestrijding van Sociale Fraude hebben elk ook de mogelijkheid een deskundige te benoemen op basis van hun specifieke bevoegdheden binnen het sociaal strafrecht. De benoeming van deze deskundigen loopt af aan het einde van het mandaat van de leden of aan het einde van de legislatuur (art. 6 tot 6/2).

Het ministerieel besluit inzake de benoeming van de deskundigen in de Adviesraad van het sociaal strafrecht werd op 28 mei 2016 goedgekeurd en voorzag in de benoeming van vier deskundigen. Het mandaat van deze deskundigen liep aan het einde van de vorige legislatuur af.

### *Probleem*

Door de wijziging in 2016 van het koninklijk besluit inzake de werking van de Raad, bestaat deze Raad voortaan uit 18 leden en 5 deskundigen.

Dit is niet ideaal opdat de Raad optimaal, zonder spanningen tussen de benoemde personen en vooral onafhankelijk kan werken:

- Waarom wordt de ene persoon als "lid" en de andere als "deskundige" benoemd?
- De deskundigen die door de ministers benoemd worden, ondervinden moeilijkheden bij het volledig autonoom uitoefenen van hun expertiseopdrachten.
- Het hoge aantal leden en deskundigen - 23 - bemoeilijkt de werking van de Raad sterk (moeilijkheden om een vergaderdatum te vinden die voor alle 23 personen past, in geval van elektronische procedure reageert niet iedereen en ook niet binnen een redelijke termijn...).

### *Mogelijke oplossing:*

Met het oog op een goede werking van de Adviesraad van het sociaal strafrecht lijkt het passend om geen nieuwe deskundigen te benoemen binnen deze Raad en de samenstelling ervan te beperken tot 18 leden.

## 11. Naar een versterking en verhoogde visibiliteit van de arbeidsinspectie

### Een versterkte inspectie toezicht welzijn op het werk

Ondanks het feit dat België beschikt over een zeer goed uitgebouwd netwerk van interne en externe diensten voor preventie en bescherming op het werk met gekwalificeerde en hoogopgeleide preventieadviseurs in de verschillende welzijnsdisciplines, blijkt dat heel wat ondernemingen, inzonderheid kmo's, nog steeds een duwtje in de rug behoeven van de arbeidsinspectie-welzijn op het werk, om hun welzijnsbeleid in de onderneming op de rails te krijgen. Dit blijkt genoegzaam uit de resultaten van de controles en de inspectiecampagnes en acties van de algemene directie toezicht op het welzijn op het werk. Alle werknemers hebben immers recht op veilige en gezonde

arbeidsomstandigheden ongeacht de sector waarin ze tewerkgesteld zijn, de grootte van de onderneming en hun statuut.

Door de voortschrijdende digitalisering, globalisering, robotisering, het gebruik van artificiële intelligentie en de ontwikkeling van een digitale platformeconomie, de diversiteit op de arbeidsplaats, de groene economie, e.d. treedt er daarenboven ook een verschuiving op van de beroepsmatige risico's inzake veiligheid en gezondheid. Denken we in dit verband bijvoorbeeld aan de specifieke risico's bij onderhoud en herstelling van elektrische voertuigen ten opzichte van deze uitgerust met een klassieke verbrandingsmotor.

Een andere verschuiving van beroepsrisico's is zich aan het voltrekken in de energiesector door de bouw onder andere van windmolenparken op zee. Het is dan ook belangrijk dat de inspectie-welzijn op het werk deze trends nauwgezet opvolgt en voldoende initiatieven ontwikkelt om erop toe te zien dat deze nieuwe risico's geïntegreerd worden in het preventiebeleid van de ondernemingen.

Nieuwe vormen van arbeid groeien spectaculair en gaan dikwijls hand in hand met nieuwe contractuele arbeidsrelaties en atypische vormen van werkgelegenheid, waarbij de betrokken werknemers vaak veel minder beschermd zijn inzake veiligheid en gezondheid op het werk en niet kunnen terugvallen op een goed onderbouwde preventiedienst. Het is dan ook belangrijk dat deze werknemers, die zich in een precaire arbeidssituatie bevinden, kunnen beroep doen op een laagdrempelig, lokaal verankerd inspectiekorps, gespecialiseerd in de diverse domeinen van het welzijn op het werk: de arbeidsveiligheid, de bescherming van de gezondheid van de werknemer op het werk, de psychosociale aspecten van het werk, de ergonomie en de arbeidshygiëne.

Nieuwe vormen van arbeidsorganisatie, introductie van nieuwe technologieën, potentiële isolatie en desocialisatie door thuiswerk, cognitieve werkbelasting door interactie met robots, de langere professionele loopbanen in een wisselende en sterk wijzigende arbeidsomgeving leggen een zeer grote druk op de werknemers. Het is dan ook van het allergrootste belang dat naast de klassieke risico's, de ondernemingen, bijgestaan door hun preventiediensten, voldoende aandacht schenken aan de preventie van psychosociale risico's en dat de inspectiediensten voldoende bemand zijn om ook in dit domein een doeltreffend handhavingsbeleid te kunnen voeren.

Eenzelfde evolutie geldt ook op het vlak van de preventie van musculoskeletale aandoeningen. Door de stijgende on-line verkoop en de zeer scherpe levertermijnen, zijn pakjesdiensten booming business geworden. Ook hier dient de arbeidsinspectie welzijn op het werk zichtbaar aanwezig te zijn op het terrein om de vinger aan te pols te houden en desgevallend corrigerend op te treden. De arbeidsinspecteurs-welzijn op het werk moeten in staat zijn om na te gaan of de werkgever adequate preventie maatregelen genomen heeft op basis van een risicoanalyse en of deze afdoende zijn om veilige en gezonde arbeidsomstandigheden te kunnen garanderen. Hierbij is het belangrijk dat de inspecteurs de evolutie van de beroepsrisico's en de technologische en maatschappelijke evoluties op de voet blijven volgen teneinde met kennis van zaken te kunnen oordelen of de werkgever zijn verplichtingen inzake preventie effectief is nagekomen.

Een doeltreffend handhavingsbeleid, in het zeer brede spectrum van de diverse welzijnsdomeinen, is dan ook slechts mogelijk indien men op federaal niveau blijft investeren in een gespecialiseerd, goed uitgebouwd en uitgerust arbeidsinspectiekorps, belast met het toezicht op het welzijn op het werk. De laatste jaren stelt de inspectie vast dat de complexiteit van de dossiers niet alleen toeneemt, doch ook

de individualisering ervan. Dit laatste is bijvoorbeeld het geval voor wat de tussenkomsten van de inspectie betreft bij de behandeling van verzoeken voor formele psychosociale interventie voor feiten van geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk. Dit zijn vaak ook zeer beladen dossiers, die heel wat inspectiecapaciteit opsloppen.

Ook de behandeling van beroepen tegen de beslissing van de arts-sociaal inspecteur tegen de beslissing van de preventieadviseur-arbeidsarts, waarbij deze laatste een werknemer definitief ongeschikt bevonden heeft om het overeengekomen werk uit te voeren in het kader van het re-integratietraject is in stijgende lijn. Deze beroepen, kunnen zoals ten andere ook de andere beroepen tegen de beslissing van de preventieadviseur-arbeidsarts, enkel en alleen door een arts-sociaal inspecteur worden behandeld. Ook het Koninklijk Besluit tot wijziging van de Codex over het welzijn op het Werk, wat het periodiek gezondheidstoezicht betreft, dat door de Koning getekend is, voorziet een specifieke rol voor de sociaal inspecteur-arts met een verhoging van het toekomstig werkvolume tot gevolg.

Door de krapte op de arbeidsmarkt, de niet-markt-conforme verloning, het trage selectie- en wervingsproces via Selor is het bijzonder moeilijk voor de arbeidsinspectie-welzijn op het werk om bepaalde profielen te kunnen aanwerven, inzonderheid technische profielen en zeker voor wat betreft artsen.

Er is niet alleen de deloyale concurrentie met de private arbeidsmarkt, doch ook binnen de federale overheid is er een belangrijk verschil in verloning. Zo worden de artsen voor het RIZV, weliswaar eveneens in de aanvangsklasse A21 aangeworven, doch ontvangen bovenop hun wettelijke toelagen, een specifieke premie voor artsen. Het feit dat de artsen uit de wervingsreserve van het RIZIV, die werden aangeschreven niet geïnteresseerd waren om deel te nemen aan het functie-specifieke examen dat door de arbeidsinspectie-welzijn op het werk werd ingericht, spreekt voor zich. Een aantal regionale directies beschikken niet langer over een sociaal inspecteur-arts en bovendien zijn een aantal van de sociaal inspecteurs-artsen dicht bij hun pensioen. Er zullen dus inspanningen moet worden geleverd om het beroep van sociaal inspecteur-arts financieel aantrekkelijk te maken. Benevens het op peil houden en versterken van het inspectiekorps, dient ook inzake administratieve ondersteuning de nodige middelen te worden uitgetrokken. De administratieve equipes, zowel op het hoofdbestuur als de buitendiensten, spelen immers een belangrijke rol in de voor- en nazorg van de dossiers evenals hun rol als front-office om de talrijke cliënten een zo goed mogelijke service te kunnen garanderen.

### Toezicht op de Sociale Wetten

Zoals omschreven in de verdragen 81 en 129 van de Internationale Arbeidsorganisatie (IAO) over de arbeidsinspectie bekrachtigd door België, heeft de arbeidsinspectie - Toezicht op de Sociale Wetten drie belangrijke opdrachten:

- Informatie en advies verstrekken aan werkgevers en werknemers over de meest correcte en efficiënte wijze om de sociale wetgeving na te leven;
- Toezicht houden op de naleving van de arbeidswetgeving op de arbeidsplaatsen;
- Informatie verstrekken aan de overheid.

De bestrijding van sociale fraude is al 25 jaar een prioriteit voor de federale regeringen, net zoals - meer recent - de strijd tegen de sociale dumping als gevolg van de toenemende detachering van werknemers die naar België komen om er diensten te verlenen. Dit fenomeen is het gevolg van een van de grondrechten van de EU bekrachtigd in artikelen 56 en 57 van het VWEU<sup>11</sup> en plaatst België in de top 3 van Europese gastlanden volgens de cijfers van de Europese Commissie. Sociale dumping wordt vooral veroorzaakt door buitenlandse ondernemingen die oneerlijke concurrentie voeren via zeer slechte loon- en arbeidsvoorwaarden. Deze ondernemingen moeten zich houden aan het Belgisch arbeidsrecht, met inbegrip van het minimumloon, in tegenstelling tot de sociale zekerheid die ze in principe in hun land van herkomst moeten betalen. Uit inspectie van de LIMOSA-data blijkt bovendien dat detachering door lageloonlanden een sterk stijgende tendens vertoont. Dit zorgt voor concurrentievervalsing omwille van de verschillen in loon en sociale zekerheidsbijdragen tussen het uitzendend land en België, om nog maar te zwijgen van de frauduleuze postbusvennootschappen die valse detacheringen naar ons land uitvoeren en dus bijzonder nadelig zijn voor bepaalde sectoren van onze economie, omdat ze vaak een beroep doen op laag- of middelmatig geschoolde arbeidskrachten. De arbeidsinspectie - Toezicht op de Sociale Wetten speelt een belangrijke rol in de bestrijding van de sociale fraude en een nog belangrijkere rol in de strijd tegen sociale dumping. Ze zorgt ervoor dat het arbeidsrecht en de loon- en arbeidsvoorwaarden die in ons land gelden, correct worden toegepast voor de gedetacheerde werknemers. Zo draagt ze ook bij aan de regulering van de arbeidsmarkt en aan het behoud van een eerlijke concurrentie ten voordele van alle werknemers en van de Belgische ondernemingen. De expertise die over de jaren heen ontwikkeld is en die internationaal erkend is, moet behouden en onderhouden worden door uitwisselingen met de buitenlandse arbeidsinspectiediensten tot stand te brengen.

Tegelijk wordt de arbeidsinspectie - Toezicht op de Sociale Wetten de laatste jaren geconfronteerd met uitdagingen door evoluties in de maatschappij en op de arbeidsmarkt die de controle van de sociale wetgeving steeds meer bemoeilijken.

De digitalisering en globalisering van de economie en de ontwikkeling van de zogenaamde "platformeconomie" trekken de *klassieke* arbeidsorganisatie in twijfel, omdat er steeds meer flexibiliteit geëist wordt, zowel in de arbeidsorganisatie zelf als in de vastlegging van de lonen voor de werknemers. Nieuwe *atypische* arbeidsvormen ontwikkelen zich (*standby*, *freelance*, enz.) om zowel te kunnen voldoen aan de vraag naar flexibiliteit van de ondernemingen als aan de toenemende vraag naar *vrijheid* en een beter evenwicht tussen privé- en professioneel leven van een nieuwe generatie die nomadischer gaat werken. Tegelijk leidt de ontwikkeling van nieuwe voorzieningen in ondernemingen tot een sterke toename van *cafetariaplannen* en alternatieve beloningsvormen voor de werknemers.

Het huidige arbeidsrecht wordt steeds meer onder druk gezet zowel op individueel als op collectief vlak.

Naast het volhouden of zelfs versterken van de strijd tegen sociale fraude en sociale dumping, zal de uitdaging voor de arbeidsinspectie - Toezicht op de Sociale Wetten erin bestaan zich aan te passen aan de maatschappelijke veranderingen door de loon- en arbeidsvoorwaarden van de werknemers efficiënt te bewaken en te controleren: *lokale* controles uitvoeren in een steeds *globalere* wereld, oog hebben voor nieuwe arbeidsvormen buiten de traditionele domeinen van de arbeidsinspectie en de

---

<sup>11</sup> Verdrag betreffende de werking van de Europese Unie *Publicatieblad*, C 326/01, van 22 oktober 2012, p. 65.

rechten van de werknemers beschermen in een wereld waarin er steeds vaker voor de goedkoopste optie gekozen wordt.

De ontwikkeling van een *arbeidspool* voor inspectie en dus van een sterke arbeidsinspectie - zowel voor de controle van de loon- en arbeidsvoorwaarden door het Toezicht op de Sociale Wetten als voor gezondheids- en veiligheidscontroles door het Toezicht op het Welzijn - is essentieel voor de regulering van de arbeidsmarkt, het behoud van een eerlijke concurrentie binnen onze economie en de instandhouding van ons sociaal zekerheidssysteem. Het is immers de juiste toepassing van de arbeidsreglementering die ervoor zorgt dat de sociale zekerheidsbijdragen correct geïnd worden. Daarom is het belangrijk dat de federale overheid investeert in een goed uitgeruste arbeidsinspectie, zowel op menselijk als op materieel vlak.

Het materiaal, vooral IT-apparatuur, moet up-to-date zijn om efficiënte en snelle controles en passende *back-office* werkzaamheden mogelijk te maken. Er zijn ook middelen nodig om toepassingen te kunnen blijven ontwikkelen in samenwerking met de arbeidsinspectie - Toezicht op de Sociale Wetten, zodat documenten of informatie tussen de werkgevers en de inspectie digitaal uitgewisseld kunnen worden. Het gaat om *quick-wins* die het zowel voor de ondernemingen als voor de inspectie makkelijker kunnen maken, zoals de toepassing e-Art waarmee een werkgever zijn arbeidsreglement via een elektronisch platform, dat nog in volle ontwikkeling is, bij de arbeidsinspectie - Toezicht op de Sociale Wetten kan indienen. Het is ook noodzakelijk om ruimtes te hebben die aangepast zijn aan de huidige eisen en uitgerust zijn om lokale kwalitatieve diensten te kunnen verlenen aan de burger.

Op het vlak van de human resources zijn de *middle management*-inspecteurfuncties van de arbeidsinspectie - Toezicht op de Sociale Wetten - zoals districtshoofden A1/A2 en Adviseur A3 - momenteel minder aantrekkelijk; dit wordt nog versterkt door de spanningen op de arbeidsmarkt. Een tiental functies wordt *ad interim* uitgeoefend. Het is van essentieel belang te investeren in een snelle bevordering van de inspecteurs die hun functie *ad interim* uitoefenen en in de waardering van de functie van teamchef door hen een niveau toe te kennen dat overeenkomt met hun verantwoordelijkheden.

Ook de controlefunctie, voornamelijk uitgeoefend door technisch deskundigen van het niveau B bij de arbeidsinspectie - Toezicht op de Sociale Wetten, lijdt onder een gebrek aan erkenning in verhouding tot de verantwoordelijkheden en het aantal en de complexiteit van de te controleren wetgevingen. Ten opzichte van de arbeidsvoorwaarden van de meeste Europese arbeidsinspecties, maar ook voor de cartografie van de federale overheidsfuncties, zou er moeten geïnvesteerd worden in zoveel mogelijk bevorderingen van niveau B naar niveau A. Op die manier zal dit op middellange termijn een arbeidsinspectie van niveau A opleveren met een versterkte en betere expertise om de evoluties op de arbeidsmarkt te kunnen volgen.

Het is ook noodzakelijk en belangrijk om op korte termijn te investeren in een sterkere administratieve ondersteuning door personeelsleden van niveau C/B aan te werven, zodat de inspecteurs zich volledig kunnen richten op hun controleopdrachten. Hun aantal is op 5 jaar tijd immers met 25% afgenomen.

Een sterke en zichtbare arbeidsinspectie zal ook samenwerking vereisen. Hoewel die samenwerking al bestaat, zou die met de regionale diensten nog versterkt moeten worden. Binnen hun bevoegdheden beschikken deze diensten over gegevens of informatie die nuttig kunnen zijn voor de arbeidsinspectie - Toezicht op de Sociale Wetten. Denken we maar aan verkeerscamera's. Deze beelden kunnen nuttig

zijn in de strijd tegen sociale fraude en voor het naleven van de loon- en arbeidsvoorwaarden in de sector van het wegvervoer.

### SIOD: motor in de gezamenlijke strijd tegen sociale fraude en sociale dumping

Sociale fraude en sociale dumping leiden tot oneerlijke concurrentie, doen de overheid inkomsten mislopen en zorgen vaak voor slechte arbeidsomstandigheden. Het is daarom van essentieel belang om sociale fraude en sociale dumping aan te pakken.

Dankzij de hervorming van de inspectiediensten (eind 2016) werd het aantal inspectiediensten verminderd, werd geopteerd voor een logischere bevoegdheidsverdeling tussen de inspectiediensten en werd een centralere rol gegeven aan de SIOD, de Sociale Inlichtingen – en Opsporingsdienst, de koepel van de federale sociale inspectiediensten.

Bedoeling is dat de SIOD een strategisch orgaan wordt, dat op basis van de kennis en inzichten van de betrokken diensten en wetenschappelijke ondersteuning een visie ontwikkelt op de bestrijding van sociale fraude en die vertaalt in concrete strategieën via een strategisch en een jaarlijks operationeel plan.

De SIOD werd met de aantrekking van een full time manager en experts versterkt. Conform de analyse van het Rekenhof<sup>12</sup> moet de SIOD over voldoende middelen en mensen te beschikken om zijn missie te kunnen volbrengen. De missie bevat taken zoals o.a. het uitvoeren van studies om de beleidskeuzes te onderbouwen, uitoefenen van risicoanalyses, in kaart brengen van fraudefenomenen, geven van instructies/richtlijnen, bevordering van de internationale samenwerking via de organisatie van gemeenschappelijke workshops en controles, etc.

De uitdagingen zijn immers niet min: nieuwe flexibele arbeidsvormen, internationalisering van de economie, de digitalisering, toename van agressie t.a.v. handhavers... hebben een aanzienlijke impact op de organisatie van de sociale inspectiediensten.

Kritische succesfactoren in een succesvolle fraudebestrijding zijn onder meer: snelheid van optreden, accurate gegevensuitwisseling, kennisdeling, een voldoende inspectiecapaciteit van de sociale inspectiediensten, samenwerking (synergiën) en gezamenlijk optreden.

Alleen een multidisciplinaire, holistische, integrale aanpak van sociale fraude met alle actoren en stakeholders in het kader van de handhavingsketen (preventie, detectie, controle en sanctionering) kan maatschappelijk effect ressorteren om een eind te maken aan malafide praktijken en deloyale concurrentie. Dit coördineren en strategisch ondersteunen is hierbij van cruciaal belang.

Ook moeten we stilstaan bij de vaststelling dat de internationale afdwinging van het respect voor ons sociaal recht te wensen overlaat. Bij Ryanair en Deliveroo bijvoorbeeld zijn we niet in staat geweest om ondanks overduidelijke problemen snel in te grijpen. Een administratieve bevoegdheid voor de Minister op voorstel van de inspectie om bepaalde activiteiten van een bedrijf stil te leggen, is te overwegen. Uiteraard is er een zeer strikt wettelijk kader voor nodig, maar het is een instrument dat,

---

<sup>12</sup> [https://www.ccrek.be/Docs/2017\\_09\\_ActieplanSocialeFraude.pdf](https://www.ccrek.be/Docs/2017_09_ActieplanSocialeFraude.pdf)

indien het bestaat, wellicht nooit gebruikt zal moeten worden omdat ermee dreigen volstaat om malafide werkgevers in de pas te laten lopen.

Het 'Platform Undeclared Work' en de nieuwe European Labour Authority vormen partners van de SIOD om een meer doorgedreven internationale en coherente aanpak van sociale dumping te realiseren.

## 12. Een actieve internationale rol

Het arbeidsmarkt- en werkgelegenheidsbeleid wordt steeds minder door één overheidsniveau bepaald. De gewesten en gemeenschappen, maar ook de lokale overheden, spelen een belangrijke rol. Daarnaast werd het beleidsdomein dat de FOD WASO bestrijkt in de voorbije jaren ook steeds internationaler, zowel op het terrein (detachering, impact van migratie op onze arbeidsmarkt...) als in de regelgeving en op het terrein van beleidscoördinatie – met het Europees Semester als belangrijkste kader daarvoor.

Nationale soevereiniteit is steeds meer een gedeelde soevereiniteit geworden: de beslissingsmacht van één staat uit zich meer en meer ook via zijn inbreng op het internationale niveau. Een proactief en anticipatief internationaal optreden moet dan ook integraal deel uitmaken van het Belgische arbeidsmarkt- en werkgelegenheidsbeleid.

Een voorwaarde daarvoor is een degelijke interne coördinatie binnen het federale België. De formele kanalen daarvoor (Overlegcomité, DGE, Coormulti, samenwerking binnen Permanente Vertegenwoordigingen...) volstaan niet altijd. Een vorm van periodieke administratieve coördinatie tussen de verschillende ministeries en uitvoeringsdiensten (RVA, VDAB, Forem, Actiris, ADG...) wat hun internationale beleid en verplichtingen betreft zou daarom een erg nuttige aanvulling zijn.

### Europese Unie

De voorbije jaren is de Europese Commissie, onder impuls van voorzitter Juncker en commissaris Thyssen, erg actief geweest op het vlak van werkgelegenheids- en sociaal beleid. Consolidatie van het daarmee verworven "acquis", en daarop verder bouwen, is daarom van groot belang.

### *Europees Semester*

Een actieve medewerking aan het Europees Semester is een noodzaak. Dat vergt aan de ene kant dat de Commissie en de andere Lidstaten correct moeten worden geïnformeerd over het Belgische beleid. Aan de andere kant vereist het een blijvende actieve medewerking aan de mechanismen van het Semester (vooral het werk van het Comité van de Werkgelegenheid – EMCO), maar ook dat de uitkomsten van het Semester, met name de Landenspecifieke Aanbevelingen (CSRs) ook door het beleid als een belangrijke input worden gebruikt, en met name wanneer nodig is ook interfederaal worden aangepakt.

Om te vermijden dat het Semester beperkt wordt tot een korte termijn proces, gedomineerd door budgettaire bekommernissen (waardoor automatisch de impact van de ministers van werk en sociaal beleid, verenigd in de EPSCO-raad, zou verminderen), is een nieuwe strategie als opvolger van Europa 2020 een noodzaak. Ook kan er verder worden gebouwd op de vooruitgang die de voorbije jaren werd geboekt op het vlak van de gelijkwaardigheid van het economisch en financieel beleid enerzijds en het sociaal en werkgelegenheidsbeleid anderzijds. Zo zou het nieuwe sociale scorebord op hetzelfde



niveau kunnen worden geplaatst als het scorebord dat in het kader van de ‘Macro-Economic Imbalances Procedure’ wordt gebruikt (waaruit de sociale indicatoren dan kunnen worden weggelaten). Er is echter geen reden om de werkwijze van het Semester op zich grondig te veranderen, wat onvermijdelijk op een opnieuw uitvinden van het wiel zou uitdraaien.

### *De Europese Pijler van Sociale Rechten*

De Pijler die in 2018 werd afgekondigd<sup>13</sup>, moet in de komende jaren het kompas blijven voor de EU, en aanzetten tot een sociale convergentie, die de ongelijkheid in arbeidsvoorwaarden tussen de EU-landen geleidelijk moet verminderen. De vraag in de Pijler naar een adequaat minimumloon in alle EU-landen is daarbij een belangrijk aspect, dat in een concrete afspraak moet worden omgezet, bijvoorbeeld in de vorm van een verwijzing naar een percentage van het gemiddelde loon.

### *EU-wetgeving*

De samenstelling van de nieuwe Europese Commissie zal een belangrijke impact hebben op de wetgevende agenda van de EU in de komende jaren. Het is belangrijk om onze prioriteiten tijdig duidelijk te maken aan de Commissie (de FOD WASO bereidt hierrond een initiatief voor), maar ook om ons niet defensief op te stellen in het proces: als we enkel wetgeving aanvaarden waarvan alle bepalingen al bestaan in het Belgische recht, remmen we immers de convergentie die we wensen onnodig af. De inspanningen die we van anderen vragen om hun wetgeving aan te passen aan de Europese norm, moeten we ook zelf kunnen opbrengen.

### *EU-agentschappen*

Via de FOD WASO heeft België altijd een actieve rol gespeeld in Eurofound en EU-OSHA, en we nemen ons voor om in de nieuwe ‘European Labour Authority’ (ELA) minstens even actief te zijn. ELA moet zich prioritair richten op zijn kerntaken, met name de ondersteuning en coördinatie van grensoverschrijdende inspecties, en de uitwisseling van informatie. Een snelle opstart van ELA, waarbij van bij de start het grootste deel van de middelen ook op deze activiteiten worden gericht, is daarom cruciaal.

## **De Internationale Arbeidsorganisatie**

België is één van de stichtende leden van de IAO, en heeft altijd een belangrijke rol gespeeld in de organisatie. De rechtstreekse impact op ons eigen beleid is misschien eerder beperkt, maar via de IAO bouwen we mee aan “decent work” wereldwijd, wat in de geglobaliseerde wereld van vandaag onvermijdelijk ook op ons land een belangrijke invloed heeft. Bovendien is ons model van sociaal overleg vaak één van de inspiratiebronnen voor de IAO. België moet zijn nuttige rol als ondersteuner van de IAO blijven verder spelen, ook door de Belgische sociale partners te blijven aanmoedigen om een actieve rol in de organisatie te blijven opnemen. België moet de nadruk blijven leggen op de normatieve rol van de IAO en de organisatie aanmoedigen om zijn rol op te nemen als “verkeersagent” van een steeds internationaler wordende arbeidsmarkt. Daarbij moet België erover waken om ook binnen de IAO het evenwicht tussen de belangen van de werkgevers en werknemers te blijven bewaken.

---

<sup>13</sup> [https://ec.europa.eu/commission/priorities/deeper-and-fairer-economic-and-monetary-union/european-pillar-social-rights/european-pillar-social-rights-20-principles\\_nl](https://ec.europa.eu/commission/priorities/deeper-and-fairer-economic-and-monetary-union/european-pillar-social-rights/european-pillar-social-rights-20-principles_nl)

## De Oganisatie voor Economische Samenwerking en Ontwikkeling

De OESO heeft in de voorbije decennia zijn waarde op het vlak van een rigoureuze en kwalitatief hoogstaande analyse van de arbeidsmarkt, leidend tot gezaghebbende beleidsaanbevelingen, meer dan bewezen. België dient daarom zijn actieve medewerking aan de organisatie verder te zetten, en zich wanneer de gelegenheid zich voordoet inschrijven in landenstudies of specifiek voor ons land uitgewerkte studies.

## Bijlage: aanbevelingen van de HRW, de OESO en de Raad van de Europese Unie

Op basis van de Aanbevelingen van de Raad van de Europese Unie over de nationale hervormingsprogramma's 2017, 2018 en 2019<sup>14</sup> van België en de adviezen van de Raad over de stabiliteitsprogramma's 2017, 2018 en 2019<sup>15</sup> van België; de OESO Economic Surveys voor België van 2017-2018<sup>16</sup>; en de Verslagen van de Hoge Raad voor de Werkgelegenheid 2015 – 2018.

### A. Algemeen kader

1. Overleg tussen de federale en gewestelijke autoriteiten die bevoegd zijn voor het werkgelegenheidsbeleid (HRW 2017)

### B. Loonvorming

2. Hervorming van het loonvormingskader (OESO, HRW 2016)
3. Vanwege de grote verscheidenheid aan functies en de specifieke kenmerken van de bedrijfstakken, is een uniforme norm inzake loongroei niet relevant. (HRW 2017)
4. Beperking invloed anciënniteit op lonen: de HRW pleit ervoor een bovengrens vast te stellen voor het aantal jaren gedurende welke een automatische loonsverhoging voor een bepaalde functie kan worden toegekend. (HRW 2017)
5. Werkloosheidsvallen en ontmoedigende belastingen voor tweeverdieners wegwerken (Raad 2018).

### C. Inclusieve arbeidsmarkt: ervoor zorgen dat de meest achtergestelde groepen, met inbegrip van mensen met een migratieachtergrond, gelijke kansen hebben op toegang tot kwaliteitsonderwijs, beroepsopleidingen en de arbeidsmarkt. (Raad 2019, OESO)

6. Langdurig werklozen als primaire doelgroep (HRW 2015)
7. Versterking Belgisch beleid om aanwezige migranten, in het bijzonder komende van buiten de EU, op de arbeidsmarkt in te schakelen (HRW 2018); Coördinatie tussen beleidsdomeinen versterken om personen met een migratie-achtergrond beter te integreren op de arbeidsmarkt (Raad 2018)
8. Participatie jongeren: drastisch verminderen van het aantal jongeren onder 25 jaar die het onderwijsstelsel verlaten hebben, die geen werk hebben noch opleiding volgen. De overheidsdiensten voor arbeidsbemiddeling moeten binnen vier maanden na de inschrijving van deze groep een intensief begeleidingstraject hebben opgezet (HRW 2017)
9. Participatie 55-plussers: de resterende regelingen voor vervroegde uittreding afschaffen (OESO, Raad 2019); de effectieve pensioenleeftijd optrekken door onverwijld de pensioenhervorming op basis van een puntensysteem toe te passen, niet tot 2030 te wachten om de wettelijke pensioenleeftijd te verhogen tot 67 jaar en het stelsel van het aanvullend pensioen, de zogeheten tweedepensioenpijler, te veralgemenen. (HRW 2017) werk aanpassen aan ervaring, deskundigheid en fysieke mogelijkheden, opleidingen blijven voorzien, bezoldigingsbeleid linken aan ervaring (HRW 2015)
10. Invaliditeit mag geenszins worden beschouwd als een middel om de arbeidsmarkt te verlaten om andere redenen dan gezondheidsproblemen. De instroom in het stelsel moet rigoureuus worden gecontroleerd. Invaliden moeten de kans krijgen een beroepsactiviteit vlot, in aangepaste omstandigheden en op geleidelijke wijze aan te vatten of te hervatten. Het nut

---

<sup>14</sup> Merk op dat die voor 2019 nog niet zijn goedgekeurd.

<sup>15</sup> Idem als vorige noot.

<sup>16</sup> Ook de (voorlopige) aanbevelingen uit de OESO Productivity review werden opgenomen. De definitieve versie wordt verwacht in de zomer.

van een regeling zoals deeltijdwerk om medische redenen (gecombineerd met een uitkering) moet worden geëvalueerd. (HRW 2017)

11. Opzetten van preventieve instrumenten en bijsturende processen tegen burn-out (HRW 2016)
- D. Onderwijs en levenslang leren: De prestaties en de inclusiviteit van de onderwijs- en opleidingssystemen verbeteren en de vaardighedenmismatches aanpakken (Raad 2019) en een cultuur van levenslang leren stimuleren (OESO)
12. De noodzakelijke mechanismen voor permanente opleiding opzetten om de inzetbaarheid van werknemers, in het bijzonder van de laaggekwalificeerden, tijdens hun gehele loopbaan te verzekeren, door een inventaris van de beroepservaring, een opleidingspaspoort, een competentie- en talentenbalans, een individuele opleidingsrekening en een persoonlijk ontwikkelingsplan te integreren in de loopbaanrekening (HRW 2017)
  13. Breid waar wenselijk de begeleide schoolkeuze uit om de concentratie van leerlingen met een niet-EU-immigrantenachtergrond te verminderen. Verbeter de lerarenopleiding en zorg voor prikkels om leraren aan te trekken naar scholen met een hoge concentratie kansarme leerlingen. (OESO)
  14. Overweeg in voorkomend geval om het collegegeld te verhogen of aan te passen, met behoud van het studietoelagesysteem voor kansarme studenten, samen met inkomensafhankelijke leningen. (OESO)
  15. Vaardigheden van achtergestelde groepen versterken om in te spelen op de behoeften van de ondernemingen. Bevordering van permanente opleiding voor alle werknemers en in het bijzonder voor laaggeschoolden, 55-plussers en personen met een migratieachtergrond (HRW 2015-2017)
  16. het alternerend leren en stages in ondernemingen op alle onderwijsniveaus te doen toenemen (HRW 2017)
  17. De tekorten op de arbeidsmarkt en loonpremies beter bekendmaken om studenten te motiveren om studiegebieden te kiezen die relevanter zijn voor de arbeidsmarkt (OESO); Voortzetting initiatieven en maatregelen van de gemeenschappen om de leerlingen – in het bijzonder vrouwen aan STEM-richtingen te verhogen en diverser te maken; Versterking band onderwijs-bedrijfsleven (HRW 2015, 2016, 2017) evaluatie van genomen maatregelen rond knelpuntberoepen (HRW 2016)
  18. Versterken en mobiliseren van skills om de productiviteit en inclusiviteit te verhogen (OESO). Zorgen dat bedrijven voldoen aan de nieuwe federale wetgeving om alle werknemers ten minste vijf werkdagen opleiding en vorming per jaar te bieden. (Raad, OESO)
- E. Werking arbeidsmarkt:
19. Creëren van hefboomen ten voordele van werknemers-in-tijdelijke-arbeid naar duurzame arbeid (HRW 2015)
  20. De procedures voor collectief ontslag herzien, zodat activeringen en outplacement, die hun doeltreffendheid al ruimschoots hebben aangetoond, sneller in werking kunnen worden gesteld (HRW 2017); Versterking van de verstrekking van risicokapitaal en vermindering van onnodige kosten voor het nemen van risico's, met name door faillissementen minder belastend te maken (OESO)
  21. Flexitime ontwikkelen (OESO); betere aanwending van flexibele en variabele werktijden. Sociale partners moeten zich buigen over atypische werktijden, degelijk wettelijk kader voorzien voor de flexi-jobs (HRW 2015)
  22. Werkbaar werk: bevordering van arbeidsvormen die werk en privé beter combineren: werk afstemmen op de behoeften van de huishoudens over de gehele loopbaan. Zorgen voor werkbaar werk, niet alleen arbeidsduurvermindering. Voorzien in voldoende kwalitatieve, betaalbare kinderopvang. Herziening uitkeringen ouderschapsverlof (HRW 2015). Invoering van speciaal statuut van "werkstudent" met flexibeler lestijden in alle onderwijsinstellingen. (HRW 2015)

23. Versterking van de beroepsmobiliteit (HRW 2015, OESO)
24. Om de positieve dynamiek van nieuwe ondernemingen te stimuleren, zou men het ondersteuningsbeleid ten aanzien van jonge ondernemingen moeten versterken, met bijzondere aandacht voor de groei van hun personeelsbestand. (HRW 2017); De regelgevende en administratieve druk verminderen om ondernemerschap te stimuleren en de belemmeringen voor concurrentie in de dienstensector, met name telecommunicatie-, detailhandels- en professionele diensten, op te heffen (OESO, Raad 2019)
25. steunmaatregelen ter bevordering van de sociale economie (HRW 2016)
26. modernisering arbeidsrecht (HRW 2016); Harmonisering arbeiders- en bediendenstatuut; Herbekijken van de geldende beperkingen om uitzendarbeid af te remmen; Omkadering "onderaannemer", "freelancer"; Herziening van de voorwaarden detacheringen om sociale dumping aan te pakken; Hervorming van de belastingheffing binnen het koppel om voltijds werken met 2 te belonen; Bestuderen van de gevolgen van een wijziging van de modaliteiten van de IGU mbt impact op sociale risico's; Gelijke behandeling deeltijd- en voltijdwerkers (HRW 2015); statuten loontrekkenden/zelfstandigen aan de digitale economie aanpassen (HRW 2016)
27. Verminder transactiekosten op huisvesting en verminder geleidelijk de gunstige fiscale behandeling van het eigenwoningbezit. (OESO) Werkzoekenden ondersteunen die bereid zijn te verhuizen om nieuw werk te vinden, of werkenden die bereid zijn zulks te doen om hun baan te kunnen behouden. (HRW 2017)

F. Digitale en groene arbeidsmarkt:

28. Werkgelegenheidskansen inzake e-commerce optimaal benutten en op korte termijn de nieuwe wettelijke bepalingen evalueren (HRW 2016)
29. Om fintech-bedrijven op optimale wijze te laten doorgroeien is een duidelijk proactief beleid nodig vanuit de overheid en de regulator. Inzetten op de opleiding en het aantrekken van het passend menselijk kapitaal; onder meer door het opzetten van een ecosysteem van hubs en kenniscentra in heel specifieke domeinen, zoals betaalverkeer, retail en IT-infrastructuur (HRW 2016)
30. Verbetering van de digitale vaardigheden van werkzoekenden en zorgen dat de nieuwe generatie de nodige digitale vaardigheden en soft skills verwerft. Scholen moeten beschikken over moderne technologische middelen en in staat zijn die regelmatig te vernieuwen. Daartoe kan een partnerschap worden aangegaan tussen de ondernemingen uit de digitale sector en de scholen. digitale vaardigheden van de leerkrachten verbeteren (HRW 2016)
31. Promoten en financieren van aanvullende ruimten zoals co-working spaces met omkadering (HRW 2017)
32. De overheid en de overheidsdiensten voor arbeidsbemiddeling, net als initiatieven van gevestigde ICT-ondernemingen en startups kunnen ertoe bijdragen het nuttig gebruik van het internet te doen toenemen door digitale instrumenten (websites, apps, ...) aan te bieden die zowel aantrekkelijk als gebruiksvriendelijk zijn (HRW 2017)
33. Meer investeringen in vervoersinfrastructuur rond grote stedelijke gebieden door gezamenlijke federale en regionale initiatieven en waar mogelijk door grotere betrokkenheid van de private sector. (OESO, Raad 2019)
34. Onderdruk de gunstige fiscale behandeling van bedrijfswagens, verleng het gebruik van congestieheffingen en blijf het belastingtarief voor brandstof verhogen. (OESO)
35. Verbetering van de doeltreffendheid van de overheidssteun voor Onderzoek & Ontwikkeling: het doel moet zijn de steun te verschuiven naar regelingen en bedrijven die de meeste extra O&O creëren (OESO)

## Lijst van afkortingen

Actiris : Office Régional Bruxellois de l'Emploi  
ADG : Arbeitsamt der Deutschsprachigen Gemeinschaft Belgiens  
B.S.: Belgisch Staatsblad  
CAO : Collectieve Arbeidsovereenkomst  
CRB : CENTRALE RAAD VOOR HET BEDRIJFSLEVEN  
CSR : Country-specific recommendation  
DGE : Direction générale Coordination et Affaires européennes  
DGE : Directoraat-Generaal Europese Zaken (FOD Buitenlandse Zaken)  
EC: Europese Commissie  
ECB : European Central Bank  
ELA : European Labour Authority  
EMCO : Employment Committee of the European Union  
EPSCO : Employment, Social Policy, Health and Consumer Affairs council  
ESV : economisch samenwerkingsverband  
ESV's : economisch samenwerkingsverband  
EU: Europese Unie  
EU-OSHA : European Agency for Safety and Health at Work (EU-OSHA)  
FBZ : Fondsen voor Bestaanszekerheid  
FEDRIS : Agence fédérale des risques professionnels  
FOD : Federale Overheidsdienst  
Forem : Service public de l'emploi et de la formation professionnelle  
GGMMI : gewaarborgd minimum maandinkomen  
HRPBW: Hoge Raad voor de Preventie en Bescherming op het Werk  
HRW: Hoge Raad voor de Werkgelegenheid  
IAO: Internationale Arbeidsorganisatie  
ICT: Informatie- en Communicatietechnologie  
KB: Koninklijk Besluit  
KMO: Kleine en Middelgrote Onderneming  
MB: Ministerieel Besluit  
MSA: MusculoSkeletale Aandoeningen  
NAR: Nationale Arbeidsraad  
NEET : Not in Education, Employment or Training  
OESO: Organisatie voor Economische Samenwerking en Ontwikkeling  
OIRA: Online interactive Risk assessment tool  
OIRA-tool: online interactive Risk assessment tool  
OIT : Organisation Internationale du Travail  
PBW : Preventie en Bescherming op het Werk  
PCs: Paritaire Comités  
RIZIV: Rijksinstituut voor Ziekte- en Invaliditeitsverzekering  
RVA: Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening  
SA: SamenwerkingsAkkoord  
SIOD : Sociale Inlichtingen – en Opsporingsdienst  
STEM : Science, Technology, Engineering and Mathematics (wetenschap, technologie, engineering, wiskunde en digitale vaardigheden)  
SWT: Stelsel van Werkloosheid met bedrijfsToeslag  
TFUE : Traité sur le fonctionnement de l'Union européenne  
UI: UitbetalingsInstellingen  
VDAB : Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding  
VOF : vereniging onder firma

VZW: vereniging zonder winstoogmerk  
WASO: Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal overleg  
WVV : Wetboek van Vennootschappen en Verenigingen

## Contact

Geert De Poorter  
Voorzitter van het directiecomité FOD WASO  
Ernest Blerotstraat 1, B-1070 Brussel  
[Geert.Depoorter@werk.belgie.be](mailto:Geert.Depoorter@werk.belgie.be)  
GSM: 0032 476 45 75 11