

DO 2017201821458

Vraag nr. 2047 van mevrouw de volksvertegenwoordiger Fabienne Winckel van 01 maart 2018 (Fr.) aan de vice-eersteminister en minister van Werk, Economie en Consumenten, belast met Buitenlandse Handel:

Ziekteverzuim.

Volgens de berekeningen van SD Worx is het ziekteverzuim de voorbije tien jaar met 33 % gestegen.

Vorig jaar alleen al zat bijna 11,7% van de werknemers in de Belgische privésector een maand tot een jaar thuis wegens ziekte. In de meeste gevallen zijn die ziekten te wijten aan stress en een te hoge werkdruk. Het ziekteverzuim kost de Belgische bedrijven gemiddeld 1.010 euro per voltijdse werknemer. Dat is een fors bedrag, en het is dus belangrijk dat de werkgevers en de overheid blijven inzetten op maatregelen.

1. Bevestigt u die gegevens?
2. Beschikt u voor de afgelopen vijf (en indien mogelijk tien) jaar over concrete cijfers betreffende het ziekteverzuim op het werk?
3. Welke analyse maakt u als minister van Werk van die cijfers?
4. Dreigen uw maatregelen om de arbeidsmarkt te flexibiliseren het ziekteverzuim niet in de hand te werken?
5. a) Welke maatregelen werden er genomen om het aantal verzuimdagen terug te dringen?
- b) Wat vindt u van de bereikte resultaten?
- c) Worden er andere denksporen onder de loep genomen om het ziekteverzuim terug te dringen?
- d) Kunt u daar nader op ingaan?

Antwoord van de vice-eersteminister en minister van Werk, Economie en Consumenten, belast met Buitenlandse Handel van 22 mei 2018, op de vraag nr. 2047 van mevrouw de volksvertegenwoordiger Fabienne Winckel van 01 maart 2018 (Fr.):

DO 2017201821458

Question n° 2047 de madame la députée Fabienne Winckel du 01 mars 2018 (Fr.) au vice-premier ministre et ministre de l'Emploi, de l'Économie et des Consommateurs, chargé du Commerce extérieur:

L'absentéisme au travail.

Selon les calculs de SD Worx, ces dix dernières années, l'absentéisme au travail pour cause de maladie a augmenté de 33 %.

Rien que l'an dernier, près de 11,7 % des travailleurs dans le secteur privé belge sont restés chez eux entre un mois et un an. Dans la plupart des cas, ces maladies sont dues au stress et au surmenage sur le lieu de travail. En moyenne, ces absences coûtent aux entreprises belges 1.010 euros par travailleur temps plein. Un montant non négligeable qui nécessite tant pour les employeurs que pour les autorités de prendre des mesures.

1. Confirmez-vous ces données?
2. Avez-vous les chiffres précis du taux d'absentéisme pour les cinq dernières années (si possible pour les dix dernières années)?
3. En tant que ministre de l'Emploi quelle analyse en faites-vous?
4. Vos mesures visant à flexibiliser le marché du travail ne risquent-elles pas d'aggraver la situation?
5. a) Pouvez-vous rappeler les mesures prises pour tenter de réduire le nombre de jours d'absence au travail?
- b) Quel regard portez-vous sur les résultats obtenus?
- c) D'autres pistes en vue de réduire l'absentéisme au travail sont-elles étudiées?
- d) Pouvez-vous en dire davantage?

Réponse du vice-premier ministre et ministre de l'Emploi, de l'Économie et des Consommateurs, chargé du Commerce extérieur du 22 mai 2018, à la question n° 2047 de madame la députée Fabienne Winckel du 01 mars 2018 (Fr.):

1. SD Worx is een sociaal secretariaat en de gepubliceerde cijfers hebben betrekking op hun diensten aan 19.000 bedrijven of aan 660.000 werknemers. SECUREX bijvoorbeeld, is een ander sociaal secretariaat dat elk jaar de afwezigheidscijfers van hun ondernemingen publiceert. Hun laatste rapport, gepubliceerd in mei 2017 voor het jaar 2016, gaat over meer dan 260.000 werknemers en meer dan 26.700 ondernemingen. De stijging van het absentisme, vooral van lange duur, is de belangrijkste conclusie van hun analyse. Ook waren meer dan zeven op 100 werknemers afwezig tijdens elke werkdag in 2016, wat neerkomt op een stijging van 43 % tussen 2006 (5,09) en 2016 (7,26), (zie grafiek hieronder).

De grafieken bij het antwoord op deze vraag zijn het geachte Kamerlid rechtstreeks toegestuurd. Gezien het louter documentaire karakter ervan worden zij niet in het Bulletin van *Vragen en Antwoorden* opgenomen maar liggen zij ter inzage bij de griffie van de Kamer van volksvertegenwoordigers (dienst Parlementaire Vragen).

Deze stijging is vooral te wijten aan het langdurig absentisme, zoals aangetoond in grafiek 2 hieronder, waarbij er een stijging is op tien jaar van 42 % van de arbeidsongeschiktheid tussen één maand en één jaar en van 87 % van de invaliditeit (arbeidsongeschiktheid van meer dan één jaar).

Deze verschillende statistische analyses van het absentisme tonen en bevestigen de belangrijke stijging van het absentisme.

2. Bij een afwezigheid van minder dan één maand betaalt de werkgever het gewaarborgd loon. De sociale secretariaten, zoals SD Worx en SECUREX beschikken dus over deze cijfers. Voor afwezigheden van meer dan één maand, beschikt het Rijksinstituut voor ziekte- en invaliditeitsverzekering (RIZIV) over de juiste cijfers betreffende arbeidsongeschiktheid (één maand tot één jaar) en invaliditeit (één jaar). De cijfers die het RIZIV publiceerde in oktober 2017 hebben betrekking op het jaar 2016 en maken gewag van 390.765 invaliden eind 2016, wat een stijging is van 36 % over vijf jaren. Voor 35 % van deze groep lag de oorzaak bij mentale problemen en voor 30 % bij stoornissen aan het beendergewrichtstelsel.

1. SD Worx est un bureau social et les chiffres publiés concernent leurs prestations de service dans 19.000 entreprises soit 660.000 travailleurs. SECUREX, par exemple, est un autre bureau social qui publie chaque année les chiffres d'absentéisme pour ses entreprises. Leur dernier rapport, publié en mai 2017 pour l'année 2016, portait sur plus de 260.000 travailleurs et plus de 26.700 entreprises. La hausse de l'absentéisme, surtout de longue durée, était la conclusion principale de leur analyse. Ainsi, plus de 7 travailleurs sur 100 ont été absents chaque jour en 2016, soit une hausse de 43 % entre 2006 (5,09) et 2016 (7,26), voir figure ci-dessous.

Les graphiques joints à la réponse à cette question ont été transmis directement à l'honorable membre. Étant donné leur caractère de pure documentation, il n'y a pas lieu de les insérer au Bulletin des *Questions et Réponses*, mais ils peuvent être consultés au greffe de la Chambre des représentants (service des Questions parlementaires).

Cette hausse est surtout due à l'absentéisme de longue durée comme le montre la deuxième figure ci-dessous, augmentation sur dix ans de 42 % de l'incapacité de travail entre un mois et un an, et de 87 % de l'invalidité (incapacité de travail de plus d'un an).

Ces différentes analyses statistiques de l'absentéisme se corroborent et montrent bien la hausse importante de l'absentéisme.

2. En dessous d'un mois, pour l'absentéisme de courte durée, c'est l'employeur qui prend en charge le salaire garanti. Les prestataires de service sociaux comme SD Worx ou SECUREX possèdent donc ces chiffres. Au-delà d'un mois, c'est l'Institut national d'assurance maladie-invalidité (INAMI) qui possède les chiffres précis de l'incapacité de travail (un mois à un an) et de l'invalidité (un an). Les chiffres, publiés par l'INAMI en octobre 2017 et portant sur l'année 2016, font état de 390.765 invalides fin 2016, soit une augmentation de 36 % en cinq ans. 35 % le sont pour des troubles mentaux et 30 % pour des maladies du système ostéo-articulaire.

Mijn administratie, Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg (FOD WASO), neemt sinds 2010 een nationale enquête af over de arbeidsomstandigheden en dit in samenwerking met de Europese enquêtes (EWCS), geleid door Eurofound. Er werden twee samenwerkingsakkoorden getekend tussen FOD WASO, AD Humanisering van de Arbeid en Eurofound voor het verzamelen van aanvullende gegevens binnen een Belgische steekproef in 2010 en 2015. De financiering, aangebracht door FOD WASO, liet toe om gegevens te verzamelen over de arbeidsomstandigheden van 4.000 personen in 2010 en van 2.500 personen in 2015.

In 2010 en 2015 toonden de enquêtes de volgende resultaten wat betreft het absentisme:

Mon administration, Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale (SPF ETC), réalise depuis 2010 une enquête nationale sur les conditions de travail en collaboration avec les enquêtes européennes (EWCS) menées par Eurofound. Deux conventions ont été signées entre le SPF ETC, DG Humanisation du travail, et Eurofound pour récolter des données supplémentaires dans l'échantillon belge, en 2010 et en 2015. Le financement apporté par le SPF ETC a permis de recueillir les données sur les conditions de travail de 4.000 personnes en 2010 et de 2.500 personnes en 2015.

Sur la question de l'absentéisme, les résultats de ces enquêtes en 2010 et en 2015 sont les suivantes:

Absentéisme gedurende de laatste 12 maanden / <i>Absentéisme au cours des 12 derniers mois</i>	2010	2015
Geen enkele dag afwezig / <i>Aucun jour d'absence</i>	53%	43%
Niet afwezig omwille van een arbeidsongeval / <i>Pas absent pour un accident de travail</i>	---%	72%
Niet gelinkt aan het werk / <i>Pas lié au travail</i>	84%	89%
Aantal dagen afwezig / <i>Nombre de jours d'absence</i>	7,80%	8,4 jrs/an
< 5 dagen/ <i>jours</i>	17%	19%
5-10 dagen/ <i>jours</i>	17%	16%
> 10 dagen/ <i>jours</i>	13%	16%

We kunnen dus vaststellen dat in 2015, 32 % van de bevrageden meer dan vijf dagen afwezig waren gedurende de laatste 12 maanden, en 16 % was tijdens deze periode meer dan tien dagen afwezig.

Deze enquêtes tonen de twee grootste gezondheidsproblemen waarmee werknemers te kampen krijgen, namelijk:

- musculoskeletale aandoeningen (MSA: rugpijn, tendinitis, enz.), de helft van de werknemers heeft last gehad van rugpijn tijdens de laatste 12 maanden, vier op tien had last van pijn aan de hogere ledematen, drie op tien van pijn aan de lagere ledematen;

- psychosociale risico's (PSR: psychische problemen, burn-out, enz.) drie op tien werknemers geven aan dat ze altijd of een groot deel van de tijd gestresseerd zijn.

Net zoals mijn collega, de minister van Sociale zaken, ben ik mij sterk bewust van de stijging van het absentisme en van de belangrijke kosten die dit met zich meebrengt, voor de werknemer zelf, voor de onderneming en voor onze sociale zekerheid.

On constate donc qu'en 2015, 32 % ont pris plus de cinq jours d'absence au cours des 12 derniers mois et 16 % plus de dix jours.

Ces enquêtes montrent que les deux principaux problèmes que rencontrent les travailleurs sont les:

- troubles musculosquelettiques (TMS: maux de dos, tendinites, etc.): un travailleur sur deux a eu mal au dos au cours des 12 derniers mois, quatre sur dix aux membres supérieurs et trois sur dix aux membres inférieurs;

- risques psychosociaux (RPS: troubles mentaux, burn-out, etc.): trois travailleurs sur dix se disent toujours ou la plupart du temps stressés.

Tout comme ma collègue madame la ministre de la sécurité sociale, je suis donc bien conscient de la hausse de cet absentéisme et des coûts importants à la fois pour le travailleur lui-même, pour l'entreprise et pour notre sécurité sociale.

3. Wat ook de bron van de gegevens is, sociale secretariaten, RIZIV, de enquête over de arbeidsomstandigheden, de belangrijkste gezondheidsproblemen die de stijging van het langdurig absentisme verklaren zijn musculoskeletale aandoeningen (MSA: rugpijn, tendinitis, enz.) en psychosociale risico's (PSR: psychische problemen en burn-out). Het zijn problemen die zeer gezondheidsondermijndend zijn, die leiden tot arbeidsongeschiktheden van lange duur (meerdere weken tot zelfs meerdere maanden), zich voordoen in alle sectoren en dus alle werknemers raken, zowel mannen als vrouwen, alsook alle leeftijds categorieën.

4. De maatregelen die tot doel hebben om de arbeidsmarkt meer te flexibiliseren kunnen soms een negatieve impact hebben op de arbeidsomstandigheden maar indien zij goed worden gebruikt door zowel de werkgever als de werknemer, kan deze flexibiliteit ook positieve effecten hebben. De flexibiliteit is immers niet altijd alleen in het voordeel van de werkgever, maar ook in het voordeel van de werknemers. Een goed voorbeeld hiervan is het occasioneel telewerk dat ervoor zorgt dat een werknemer het hoofd kan bieden aan onverwachte situaties, zoals een noodzakelijk doktersbezoek of extreem slechte weersomstandigheden, enz. Daarnaast kunnen ook glijdende arbeidstijden, loopbaansparen en afspraken over de connectie meer ademruimte geven aan werknemers, en hun werk-privébalans verbeteren.

5. De belangrijkste maatregel die deze legislatuur werd ingevoerd om langdurige afwezigheid van het werk aan te pakken, is ongetwijfeld het re-integratietraject voor arbeidsongeschikten, dat als doel heeft om werknemers te begeleiden naar een (tijdelijke of definitieve) aangepaste of andere functie.

Dit traject legt de nadruk op de re-integratiemogelijkheden bij de huidige werkgever om de hervatting van het overeengekomen werk te stimuleren, eventueel door een progressieve werkhervatting. Dit zorgt ervoor dat de werknemer het werk kan hernemen binnen een beroepscontext waarmee hij vertrouwd is, wat de slaagkansen van de re-integratie kan verhogen.

3. Quelle que soit la source des données, de prestataires sociaux, de l'INAMI ou d'enquêtes sur les conditions de travail, les principaux problèmes de santé qui expliquent cette hausse de l'absentisme sont les troubles musculosquelettiques (TMS: maux de dos, tendinites, etc.) et les risques psychosociaux (RPS: troubles mentaux, burn-out, etc.). Ce sont des pathologies très invalidantes, qui entraînent des incapacités de travail de plus longue durée (plusieurs semaines voire plusieurs mois), touchent tous les secteurs d'activités et donc tous les travailleurs, aussi bien les hommes que les femmes, ainsi que toutes les tranches d'âges.

4. Les mesures qui ont pour objectif de flexibiliser le marché du travail peuvent parfois avoir un impact négatif sur les conditions du travail, mais si elles sont bien utilisées autant par l'employeur que par le travailleur, cette flexibilité peut aussi avoir des effets positifs. La flexibilité ne joue en effet pas uniquement en faveur de l'employeur mais aussi en faveur des travailleurs. Un exemple concret est le télétravail occasionnel qui permet au travailleur de faire face à des situations imprévues telles que une visite médicale nécessaire ou des mauvaises conditions météorologiques la maladie d'un parent, des grèves de trains, etc. En outre, les horaires de travail flottants, l'épargne carrière et des accords en ce qui concerne la déconnexion peuvent également donner aux travailleurs plus de répit et améliorer l'équilibre entre leur travail et leur vie privée.

5. La mesure la plus importante introduite lors de la présente législature afin de lutter contre l'absentisme de longue durée est sans aucun doute le trajet de réintégration pour les personnes en incapacité de travail qui a comme objectif d'accompagner (temporairement ou définitivement) les travailleurs vers une fonction adaptée ou vers une autre fonction.

Ce traject se focalise sur les possibilités de réintégration chez l'employeur actuel du travailleur, pour favoriser la reprise du travail convenu à terme, le cas échéant après une reprise progressive préalable. Cela permet en outre au travailleur de reprendre le travail dans un contexte professionnel qui lui est familier, ce qui favorise le succès de sa réintégration.

De reglementering met betrekking tot dit traject voorziet ook dat de ondernemingen een collectief re-integratiebeleid moeten uitwerken op ondernemingsniveau. Dit beleid moet niet alleen uitgewerkt worden binnen het comité voor preventie en bescherming op het werk, maar moet ook minstens éénmaal per jaar door hen geëvalueerd worden. Door middel van het re-integratiebeleid, worden ondernemingen aangezet om collectieve maatregelen te nemen ter bevordering van de re-integratiekansen van hun werknemers en ook om te kijken naar het vraagstuk van het absentisme en de preventie hiervoor.

Dit re-integratietraject is tot stand gekomen in nauwe samenwerking met minister De Block, die op haar beurt een traject voor socioprofessionele re-integratie heeft uitgewerkt voor wie geen arbeidscontract (meer) heeft.

Deze twee trajecten worden op een gecoördineerde wijze georganiseerd opdat de coherentie en de efficiëntie van hun omzetting in de praktijk gegarandeerd is.

Momenteel loopt binnen de Nationale Arbeidsraad (NAR) een evaluatie van deze re-integratietrajecten, om na te gaan of ze de vooropgezette doelstellingen bereiken, en of er eventueel nog aanpassingen nodig zijn.

Daarnaast onderneemt de administratie (AD Humanisering van de Arbeid van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg) ook heel wat acties om te sensibiliseren en te informeren, ook en vooral over preventie van psychosociale risico's en musculoskeletale aandoeningen, wat de twee belangrijkste oorzaken zijn van langdurige ziekte. Dit gebeurt bv. via de website, campagnes, brochures, studiedagen, het ter beschikking stellen van tools voor bedrijven, enz. Meer informatie op: www.beswic.be.

Alle acties baseren zich op en vertrekken inhoudelijk van onderzoeksprojecten. DIOVA (Directie van het onderzoek over de verbetering van de arbeidsvoorwaarden) werkt met een budget om onderzoeksprojecten te financieren die verband houden met welzijn op het werk. Alle onderzoeken staan op onze website: http://www.werk.belgie.be/welzijn_op_het_werk.aspx.

La réglementation relative à ce trajet prévoit également que les entreprises doivent développer une politique de réintégration sous l'angle collectif, au niveau de l'entreprise. Cette politique doit non seulement être élaborée mais également être évaluée au moins une fois par an au sein du comité pour la prévention et la protection au travail. Par le biais de la politique de réintégration, les entreprises sont donc poussées à prendre des mesures collectives pour promouvoir les chances de réintégration de leurs travailleurs, et donc également à se pencher sur la question de l'absentisme et de sa prévention.

Ce trajet de réintégration a été élaboré en collaboration étroite avec la ministre De Block, qui a pour sa part développé un trajet de réinsertion socio-professionnelle pour les personnes qui ne sont pas ou plus sous contrat de travail.

Ces deux trajets sont organisés de manière coordonnée, afin de garantir la cohérence et l'efficacité de leur mise en pratique.

À l'heure actuelle, une évaluation de ces trajets de réintégration est en cours au sein du Conseil National du Travail (CNT) afin de vérifier si les objectifs visés ont été atteints et si il est éventuellement nécessaire de faire des adaptations.

En outre, la DG Humanisation du travail du SPF Emploi, Travail et Concertation Sociale entreprend de nombreuses actions pour sensibiliser et informer également et surtout sur la prévention des risques psychosociaux et des troubles musculosquelettiques qui sont les deux causes les plus importantes des maladies de longue durée. La sensibilisation se fait via le site web, des campagnes, dépliants, brochures, organisation de journées d'études et par la mise à disposition d'outils concrets pour les entreprises, etc. Plus d'information sur www.beswic.be.

Toutes ces actions se basent sur des recherches permettant d'en fournir le contenu. La Direction de la Recherche sur l'Amélioration des Conditions de Travail (DIRACT) gère un budget lui permettant de financer des recherches en lien avec le bien-être au travail. Toutes ces recherches sont reprises sur notre site web: <http://www.emploi.belgique.be/moduleTab.aspx?id=556idM=127>.

De diverse acties ondernomen door mijn administratie evenals de re-integratietrajecten maken het mogelijk de arbeidsongeschiktheid te verlagen. Het zal nodig zijn om deze acties te intensiveren en verder te gaan met het sensibiliseren van de diverse actoren op het terrein (werkgevers, werknemers, preventiediensten) om de preventiemaatregelen die het welzijn van de werknemers bevorderen in werking te stellen. Hoewel de rol van de overheid belangrijk is, is het toch nodig dat de bedrijfswereld, en meer bepaald de werkgevers en de werknemers, ook zijn verantwoordelijkheid neemt. Het welzijn op het werk is namelijk een uitdaging voor iedereen.

Een stap in de goede richting is onder meer het initiatief van de sociale partners in de NAR om pilootprojecten voor de primaire preventie van burnout te lanceren, om bedrijven te ondersteunen bij het uitwerken van efficiënte tools om deze problematiek aan te pakken. Het noodzakelijke wettelijke kader wordt momenteel uitgewerkt, en zal binnenkort operationeel zijn.

Les différentes actions entreprises par mon administration ainsi que les trajets de réintégration permettent de réduire l'incapacité de travail. Il y a lieu d'intensifier ces actions et de continuer à sensibiliser les acteurs du terrain (employeurs, travailleurs, service de prévention) à la mise en oeuvre des mesures de prévention qui permettent de promouvoir le bien-être des travailleurs. Même si le rôle de l'autorité public est important, il est nécessaire que le monde du travail notamment les employeurs et les travailleurs au sein des entreprises, prenne également leur responsabilité. Le bien-être au travail est en effet un défi pour tout le monde.

Une avancée positive est entre autre l'initiative des partenaires sociaux au sein du CNT de lancer des projets pilotes pour la prévention primaire des burnouts afin de soutenir les entreprises dans l'élaboration d'outils efficaces afin qu'elles puissent lutter contre cette problématique. À l'heure actuelle le cadre légal nécessaire est en cours d'élaboration et sera bientôt opérationnel.