

BELGISCHE KAMER VAN  
VOLKSVERTEGENWOORDIGERS

17 november 2000

**ONTWERP VAN ALGEMENE  
UITGAVENBEGROTING**  
voor het begrotingsjaar 2001

---

BELEIDSNOTA

van het ministerie van Werkgelegenheid  
en het Gelijke-Kansenbeleid (23)  
voor het begrotingsjaar 2001 (\*)

---

Voorgaande documenten :

DOC 50 **0905/...** :  
001 à 006 : Beleidsnota's.  
007 : Ontwerp van algemene uitgavenbegroting.  
008 tot 015 : Beleidsnota's.  
016 en 017 : Verantwoording van de algemene uitgavenbegroting.  
018 en 019 : Beleidsnota's.

(\*) Overeenkomstig artikel 79, n° 1, van het Reglement van de Kamer van volksvertegenwoordigers heeft de minister van Werkgelegenheid en het Gelijke-Kansenbeleid de beleidsnota van haar departement overgezonden.

CHAMBRE DES REPRESENTANTS  
DE BELGIQUE

17 novembre 2000

**PROJET DE BUDGET GÉNÉRAL  
DES DÉPENSES**  
pour l'année budgétaire 2001

---

NOTE DE POLITIQUE GÉNÉRALE

du ministère de l'Emploi et de  
la Politique de l'Égalité des Chances (23)  
pour l'année budgétaire 2001 (\*)

---

Documents précédents :

DOC 50 **0905/...** :  
001 à 006 : Notes de politique générale.  
007 : Projet de budget général des dépenses.  
008 à 015 : Notes de politique générale.  
016 et 017 : Justification du budget général des dépenses.  
018 et 019 : Notes de politique générale.

(\*) Conformément à l'article 79, n° 1, du Règlement de la Chambre des représentants, la ministre de l'Emploi et de la Politique de l'Égalité des Chances a transmis la note de politique générale de son département respectif.

AGALEV-ECOLO	:	Anders gaan leven / Ecologistes Confédérés pour l'organisation de luttes originales
CVP	:	Christelijke Volkspartij
FN	:	Front National
PRL FDF MCC	:	Parti Réformateur libéral - Front démocratique francophone-Mouvement des Citoyens pour le Changement
PS	:	Parti socialiste
PSC	:	Parti social-chrétien
SP	:	Socialistische Partij
VLAAMS BLOK	:	Vlaams Blok
VLD	:	Vlaamse Liberalen en Democraten
VU&ID	:	Volksunie&ID21

<i>Afkortingen bij de nummering van de publicaties :</i>		<i>Abréviations dans la numérotation des publications :</i>	
DOC 50 0000/000 :	Parlementair document van de 50e zittingsperiode + nummer en volgnummer	DOC 50 0000/000 :	Document parlementaire de la 50e législature, suivi du n° et du n° consécutif
QRVA :	Schriftelijke Vragen en Antwoorden	QRVA :	Questions et Réponses écrites
CRIV :	Integraal Verslag (op wit papier, bevat de bijlagen en het Beknopt Verslag, met kruisverwijzingen tussen Integraal en Beknopt Verslag)	CRIV :	Compte Rendu Intégral (sur papier blanc, avec annexes et CRA, avec renvois entre le CRI et le CRA)
CRIV :	Voorlopige versie van het Integraal Verslag (op groen papier)	CRIV :	Version Provisoire du Compte Rendu intégral (sur papier vert)
CRABV :	Beknopt Verslag (op blauw papier)	CRABV :	Compte Rendu Analytique (sur papier bleu)
PLEN :	Plenum (witte kaft)	PLEN :	Séance plénière (couverture blanche)
COM :	Commissievergadering (beige kaft)	COM :	Réunion de commission (couverture beige)

<i>Officiële publicaties, uitgegeven door de Kamer van volksvertegenwoordigers</i>	<i>Publications officielles éditées par la Chambre des représentants</i>
<i>Bestellingen :</i>	<i>Commandes :</i>
<i>Natieplein 2</i>	<i>Place de la Nation 2</i>
<i>1008 Brussel</i>	<i>1008 Bruxelles</i>
<i>Tel. : 02/ 549 81 60</i>	<i>Tél. : 02/ 549 81 60</i>
<i>Fax : 02/549 82 74</i>	<i>Fax : 02/549 82 74</i>
<i>www.deKamer.be</i>	<i>www.laChambre.be</i>
<i>e-mail : alg.zaken@deKamer.be</i>	<i>e-mail : aff.generales@laChambre.be</i>

DAMES EN HEREN,

**1. — ALGEMENE INLEIDING****1.1. Algemene economische situatie**

Binnen de huidige gunstige internationale economische omgeving wordt voor België een sterke groei verwacht. In 2000 wordt een groei van het bruto binnenlands product verwacht van 3,8 % (economisch budget Planbureau). Alle grote activiteitensectoren doen het uitstekend, ondersteund door de positieve evolutie van de uitgaven van de bedrijven en de groei van de productiecapaciteit. De binnenlandse vraag evolueert zeer sterk ingevolge de gunstige ontwikkeling van de consumptie van de gezinnen. De huidige arbeidsmarkt-situatie, met een dalende werkloosheid en een forse banencreatie, zorgt ervoor dat het vertrouwen van de gezinnen in de toekomst groeit. Deze situatie resulteert normaal in een daling van de spaarquote en een toenemend privé-verbruik. Vooral de kleinhandel profiteert van deze ontwikkeling.

In 2001 evolueert de economische activiteit nog steeds gunstig ingevolge het dynamisme van de binnenlandse vraag, waarop de hoge brandstofprijzen en de prijs van de huisbrandolie echter een temperende invloed heeft. De investeringen van de bedrijven handhaven zich op een hoog niveau, ingevolge de gunstige vooruitzichten wat de vraag betreft en ingevolge een toenemende activiteit op het vlak van nieuwe technologieën. Verwacht wordt dat de internationale handel echter enigszins zal vertragen. Bijgevolg zal de binnenlandse vraag de belangrijkste motor inzake economische groei worden in 2001. Volgens het economisch budget zou de groei zich voor 2001 situeren rond 3,1 %, waarmee we terug aansluiten bij de gemiddelde groei van de jaren 1997 en 1998.

**1.2. Evolutie van de beroepsbevolking**

De huidige stijging van de werkgelegenheid doet zich voor in een omgeving waarin de beroepsbevolking een stijging vertoont. Deze stijging is echter uiterst beperkt en traag. Nochtans trekt de arbeidsmarkt, tijdens een periode van forse economische groei, personen aan die inactief waren, doordat nieuwe kansen worden geboden. Dit is voornamelijk het geval voor jongeren en vrouwen. Jongeren bieden zich vlugger aan op de arbeidsmarkt en vrouwen hebben de neiging de arbeidsmarkt minder snel te verlaten of bieden zich opnieuw aan na een periode van inactiviteit. Daarenboven trachten de werkgevers hun arbeidskrachten langer in het bedrijf te houden, vooral in periodes waarin de arbeidsmarkt krapper wordt. Zonder rekening te houden met de nieuwe

MESDAMES, MESSIEURS,

**1. — INTRODUCTION GÉNÉRALE****1.1. Situation économique générale**

La Belgique, qui s'intègre dans un environnement économique international très favorable, devrait connaître une croissance particulièrement forte. En 2000, la croissance du PIB devrait être de l'ordre de 3,8 % (budget économique Bureau du Plan). Tous les grands secteurs d'activité sont marqués par une embellie, dopés par l'évolution positive des dépenses des entreprises et de l'accroissement des capacités de production. Il faut aussi observer le développement important de la demande intérieure soutenue par une consommation privée en nette reprise. Les dépenses des ménages sont influencées positivement par le climat sur le marché du travail qui améliore leur confiance dans les perspectives d'avenir encouragée par la diminution du chômage et l'évolution de l'emploi. Cette situation conduit normalement à une diminution du taux d'épargne et à une augmentation de la consommation privée. Le commerce de détail en est le principal bénéficiaire.

En 2001, l'activité économique devrait rester favorablement orientée, toujours soutenue par le dynamisme de la demande intérieure que pourrait néanmoins venir tempérer l'évolution des prix du carburant élevés et du mazout de chauffage. Les investissements des entreprises se maintiendront à un haut niveau suite aux bonnes perspectives de la demande et suite à l'activité croissante sur le plan des nouvelles technologies. En revanche, le commerce international devrait se ralentir quelque peu. C'est la demande intérieure qui deviendra ainsi le moteur principal de croissance en 2001. Selon le Budget économique, la croissance du PIB devrait être de l'ordre de 3,1 % en 2001, ce qui nous ramène à la croissance moyenne des années 1997 et 1998.

**1.2. Évolution de la population active**

La croissance actuelle du taux d'emploi se présente dans un environnement enregistreur une hausse de la population active. Cette hausse est toutefois très restreinte et lente. Néanmoins, en période de forte croissance économique, le marché du travail attire des personnes qui étaient inactives, puisque de nouvelles opportunités leur sont offertes. C'est principalement le cas pour les jeunes et les femmes. Les jeunes se présentent plus rapidement sur le marché de l'emploi et les femmes ont tendance à retarder leur sortie ou reviennent après une période d'inactivité. D'autre part, les employeurs ont tendance à maintenir plus longtemps leur main-d'œuvre dans l'entreprise, surtout pendant les périodes où le marché de l'emploi se rétrécit. Indépendam-

maatregelen zou het aantal personen dat zich aanbiedt op de arbeidsmarkt met ongeveer 14 000 personen aangroeien in 2001.

Dat het slechts om 14 000 eenheden gaat wordt mede beïnvloed door een aantal maatregelen die het vervroegd en volledig verlaten van de arbeidsmarkt aanmoedigen op een leeftijd onder de 58 jaar. Het gaat vooral om het brugpensioen onder de 58 jaar, de maatregel met betrekking tot de oudere niet-werkzoekende werklozen en de loopbaanonderbreking. Het onmiddellijk effect van deze maatregelen vertaalt zich in een vermindering van de beroepsbevolking in 2001 met meer dan 9 000 eenheden. De huidige mentaliteit terzake moet veranderen : de huidige trend inzake het voortijdig volledig verlaten van de arbeidsmarkt moet worden omgekeerd. Voor 2001 worden reeds een aantal nieuwe beslissingen genomen die een eerder geleidelijke uittreding voorzien in plaats van het definitief verlaten van de arbeidsmarkt. Ondanks de Europese doelstelling van Lissabon, met name de verhoging van de activiteitsgraad, zal het echter nog een aantal jaren duren vooraleer een dergelijk beleid volop resultaten zal boeken : het vereist immers een attitudewijziging bij alle betrokken partijen, zijnde de werkgevers, de werknemers en de werklozen.

Een ander element dat in 2001, zij het in beperkte mate, invloed zal hebben op de omvang van de beroepsbevolking is het integreren van de mensen zonder papieren die werden geregulariseerd, in de banenplannen. Het werkelijk effect zal stijgen in de mate waarin de onderzoekstermijn van deze dossiers kan worden beperkt : er kan immers worden verwacht dat een groot aantal betrokkenen een job zal moeten vinden.

### 1.3. De evolutie van de werkgelegenheid

In de algemene context van economische groei zoals wij die sedert enkele jaren kennen, zal de stijging van de werkgelegenheid heel zeker een conjunctureel karakter vertonen, maar door het voortdurende proces van herstructurering van het productieapparaat zullen zij eveneens een structurele stempel dragen. Tijdens de laatste vijf jaar werden 184 000 nieuwe banen in het leven geroepen en men verwacht voor 2001 een nieuwe stijging met 50 400 arbeidsposten, zonder rekening te houden met het effect van nieuwe maatregelen.

De werkgelegenheidsgraad (dit wil zeggen, de verhouding tussen de tewerkgestelde personen tussen 15 en 64 jaar en de bevolking van dezelfde leeftijd) is blijven stijgen, om van 56,8 % in 1997 te klimmen tot 59,5 % in 2001. De doelstelling van Lissabon, die erin bestaat de werkgelegenheidsgraad te brengen rond 70 %, blijft in België moeilijk te bereiken wegens een onderwijsstelsel dat weinig plaats laat voor deelname aan de arbeidsmarkt en wegens de vroegtijdige leeftijd waarop de activiteiten volledig kunnen worden gestopt.

ment de toute nouvelle mesure d'emploi la population active qui se présente sur le marché de l'emploi s'accroîtrait ainsi d'environ 14 000 personnes en 2001.

Le fait que ce ne soit que de 14 000 unités est influencé par un certain nombre de mesures incitant le départ total anticipé du marché de l'emploi à un âge en dessous de 58 ans. Il s'agit surtout des prépensions avant 58 ans, de la mesure se rapportant aux chômeurs non-demandeurs d'emploi et de l'interruption de carrière. Ces mesures se traduisent par une diminution de la population active de + de 9 000 unités en 2001. À cet égard, la mentalité actuelle sur le sujet doit changer : la tendance actuelle au départ anticipé complet du marché de l'emploi doit être inversée. Pour 2001, un certain nombre de nouvelles orientations politiques ont déjà été arrêtées afin de promouvoir un départ progressif au lieu d'un départ définitif du marché de l'emploi. En dépit de l'objectif européen fixé à Lisbonne, à savoir l'augmentation du taux d'activité, il faudra encore plusieurs années avant qu'une telle mesure ne porte complètement ses fruits : cela requiert en effet un changement d'attitude de toutes les parties concernées, à savoir les employeurs, les travailleurs et les chômeurs.

Un autre élément qui aura en 2001, même dans une mesure modérée, une influence sur le volume de la population active est l'intégration des sans papiers qui ont été régularisés dans les plans de création d'emplois. L'impact réel sera d'autant plus important que le délai d'examen de ces dossiers sera limité; on peut en effet s'attendre à ce que la majorité des personnes concernées devra trouver un emploi.

### 1.3. L'évolution de l'emploi

Dans le contexte général de la croissance économique telle que nous la connaissons depuis quelques années, la hausse de l'emploi revêtira très certainement un caractère conjoncturel, mais le processus permanent de restructuration de l'appareil de production, lui garantira également un caractère structurel. Au cours des 5 dernières années, 184 000 nouveaux emplois ont été créés et on attend pour 2001 une nouvelle hausse de 50 400 emplois, sans tenir compte de l'impact des nouvelles mesures.

Le taux d'emploi (c'est-à-dire le rapport entre les personnes qui ont un emploi entre 15 et 64 ans et la population du même âge) continue à croître, pour passer de 56,8 % en 1997 à 59,5 % en 2001. L'objectif de Lisbonne, qui consiste à amener le taux d'emploi à environ 70 %, reste difficile à atteindre en Belgique en raison d'un système éducatif qui laisse peu de place à la participation au marché de l'emploi et en raison de l'âge auquel on peut mettre fin totalement à son activité professionnelle.

Wat de 15 tot 24-jarigen betreft, situeert ons land zich nog steeds onder het Europees niveau (39 %) en in het bijzonder onder het niveau van sommige van onze buuren omwille van de grondige verschillen die bestaan in de onderwijssystemen. Zo situeert België zich op 27,7 %, waar landen zoals Duitsland of Nederland percentages bereiken van respectievelijk 46 % en 63 %. In die beide landen kan men een hoog percentage aan schoolgaanden vaststellen voor diezelfde leeftijdscategorieën. Dit bevestigt dat die jongeren actief zijn binnen een kader dat opleiding combineert met een beperkte activiteit op de arbeidsmarkt.

Wat de ouderen betreft, blijft de werkgelegenheidsgraad in België onder het Europese gemiddelde (EU : 37 %; België : 25 %). Hij is echter sedert verschillende jaren toe aan een positieve evolutie en loopt van 21,8 % in 1996 naar 24,7 % in 1999.

Voor de meest significatieve schijf van de arbeidsmarkt (25-54 jaar) zit ons land boven het Europese gemiddelde (EU : 75,6 %; B : 76,2 %).

#### 1.4. Evolutie van de werkloosheid

In een dergelijke positieve economische context zoals wij die nu sedert verschillende jaren meemaken en die terug vertrouwen schept bij alle economische actoren, zal de stijging van de werkgelegenheid, gekoppeld aan een langzame evolutie van de beroepsbevolking, een belangrijke weerslag blijven hebben op de werkloosheid. Op één jaar tijd daalde het aantal uitkeringsgerechtigde volledig werklozen met 36 000 eenheden, om zich te situeren op 440 000 eenheden op 30 juni 2000. In 2001 zou de vermindering van het aantal UVW's van een gelijkwaardige omvang zijn om dan het niveau te brengen op 400 000 eenheden, wat een administratieve werkloosheidsgraad betekent van 9,2 %.

Zoals men kan vaststellen kunnen de forse stijgingen van de werkgelegenheid niet volledig worden omgezet in verlaging van de werkloosheid. Dit is te wijten aan de steeds positieve evolutie van de activiteitsgraad, voornamelijk bij de vrouwen. Niettemin is deze evolutie zo belangrijk, dat bepaalde sectoren of gewesten tekorten vaststellen voor bepaalde kwalificaties.

Toch blijft de daling van de werkloosheid zeer duidelijk merkbaar vermits het gestandaardiseerde percentage in juni 2000 het Europese niveau had bereikt van 8,4 % tegenover 9 % een jaar tevoren. Dit brengt ons op hetzelfde niveau als Duitsland en duidelijk onder het niveau van Frankrijk (9,6 %). België zit eveneens op hetzelfde niveau als Europa wat de werkloosheidsgraad van de mannen (7,2 %) en van de vrouwen (10 %) betreft. Toch is de daling van de werkloosheid essentieel vrouwelijk vermits hun percentage in 1994 op 12,9 % lag, waar de mannen licht boven het huidige niveau zaten. De vrouwelijke werkgelegenheid blijft gekenmerkt door

En ce qui concerne les jeunes de 15 à 24 ans, notre pays se situe encore sous le niveau européen (39 %) et plus particulièrement sous le niveau de certains pays voisins en raison des différences fondamentales existant dans les systèmes éducatifs. Ainsi, la Belgique se situe à 27,7 % là où des pays comme l'Allemagne ou les Pays-Bas atteignent les pourcentages respectifs de 46 % et de 63 %. Simultanément, on observe un pourcentage élevé de scolarisés dans ces pays pour les mêmes catégories d'âge. Cela confirme que ces jeunes actifs sont occupés dans un cadre qui combine la formation à une activité limitée sur le marché du travail.

En ce qui concerne les plus âgés, le taux d'emploi en Belgique demeure sous la moyenne européenne (UE : 37 %; Belgique : 25 %). Il évolue toutefois depuis plusieurs années positivement et est passé de 21,8 % en 1996 à 24,7 % en 1999.

Pour la tranche la plus significative du marché de l'emploi (25-54 ans), notre pays se situe au-dessus de la moyenne européenne (UE : 75,6 %; B : 76,2 %).

#### 1.4. Évolution du chômage

Dans un tel contexte économique positif comme nous le vivons depuis maintenant plusieurs années et qui favorise le retour de la confiance de tous les acteurs économiques, la hausse de l'emploi conjuguée à une lente évolution de la population active continuera à avoir d'importantes retombées sur le chômage. En 1 an de temps, le chômage complet indemnisé a diminué de 36 000 unités pour s'élever à 440 000 unités au 30 juin 2000. En 2001, cette diminution du nombre de CCI devrait être comparable ramenant le niveau à 400 000 unités, ce qui représente un taux de chômage administratif de 9,2 %.

Comme on peut le constater, les fortes hausses en matière d'emploi ne se traduisent pas complètement en une diminution du chômage. Cela est dû à l'évolution toujours positive du taux d'activité, principalement chez les femmes. Néanmoins, cette évolution est tellement importante que les régions ou certains secteurs enregistrent des pénuries pour certaines qualifications.

Toutefois, la diminution du chômage demeure très nette puisque le pourcentage standardisé en juin 2000 avait atteint le niveau européen de 8,4 % contre 9 % 1 an auparavant. Cela nous met au même niveau que l'Allemagne et nettement en dessous du niveau de la France (9,6 %). La Belgique se situe également au même niveau que l'Europe en ce qui concerne le taux de chômage des hommes (7,2 %) et des femmes (10 %). Cependant, la diminution du chômage est essentiellement féminine, attendu que leur pourcentage était en 1994 de 12,9 %, alors que les hommes se situaient à un taux légèrement supérieur à aujourd'hui. L'emploi féminin de-

een sterke vertegenwoordiging in de deeltijdse arbeid die blijft groeien. In 1999 waren 652 000 mensen deeltijds aan het werk, waarvan 564 000 vrouwen. In 1997 bedroeg hun aantal 490 000. Dit toont goed de invloed aan van de evolutie van de vrouwelijke deeltijdse arbeid op de algemene evolutie van de werkgelegenheid. Die evolutie is dus duidelijk structureel en betekent een spreiding van het arbeidsvolume over een groter aantal personen.

Er dient te worden opgemerkt dat de gewestelijke verschillen belangrijk blijven inzake werkloosheidspercentage. Sommige streken stellen tekorten aan arbeidskrachten vast, waar andere gekenmerkt blijven door een zeer hoge werkloosheidsgraad, meer bepaald inzake langdurige werkloosheid. Toch moet worden vastgesteld dat de lijsten van de knelpuntenberoepen die door de 3 gewesten worden opgesteld, onderling weinig verschillen vertonen, zodat, althans voor deze knelpunten, een verhoogde interne mobiliteit geen oplossing biedt.

### 1.5. Krachtlijnen voor het werkgelegenheidsbeleid 2001

Het economisch en sociaal beleid van de regering richt zich op de uitbouw van een actieve welvaartstaat. Be-doeling is dat zoveel mogelijk personen, vrouwen zowel als mannen, jongeren zowel als ouderen, geschoolden zowel als minder-geschoolden, op een actieve manier deelnemen aan het arbeidsproces. Op federaal niveau werden reeds verschillende initiatieven genomen die bijdragen tot het verwezenlijken van die actieve welvaartstaat : bestrijden van de jeugdwerkloosheid, dichten van de werkloosheidsvallen, bevorderen van het actief ouder worden, op punt stellen van een werkgelegenheidsvriendelijker stelsel van sociale lasten, via bijdrageverminderingen.

In 2000 heeft de federale regering ambitieuze maatregelen genomen, onder andere ten gunste van de tewerkstelling van de jongeren (startbaanovereenkomst), ten gunste van de verhoging van de minimumlonen en inzake de strijd tegen de werkloosheidsvallen.

Zelfs al blijft de loonkostbeheersing ook voor de volgende jaren belangrijk, toch liggen de hoofdthema's voor de nabije toekomst op andere vlakken : een betere afstemming van beroepsleven en privé-leven, het vervangen van het vroegtijdig volledig stoppen met werken door een langer actief blijven, in aangepaste arbeidsregimes, en een aanbod van een reële kans op arbeid voor zij aan wie de economische groei tot op heden voorbijging.

Om de werkgelegenheidsgraad te verhogen is er zeker een voldoende groei nodig. Maar de groei op zich volstaat niet voor een gevoelige verhoging van de werkgelegenheidsgraad. Een hoge economische groei

meure caracterisé par une forte représentation dans le travail à temps partiel qui continue à croître. En 1999, 652 000 personnes étaient employées à temps partiel, dont 564 000 femmes. En 1997, leur nombre s'élevait à 490 000. Cela montre bien l'influence du développement du travail à temps partiel des femmes sur l'évolution générale de l'emploi. Ce processus est donc clairement structurel et signifie une répartition du volume de travail sur un plus grand nombre de personnes.

Il faut remarquer que les différences régionales demeurent importantes en matière de pourcentage de chômage. Certaines sous-régions constatent des pénuries de main-d'œuvre, là où d'autres demeurent caractérisées par un taux de chômage très élevé. Il faut toutefois constater que les listes des professions critiques établies par les 3 régions indiquent peu de différences, de telle sorte qu'une augmentation de la mobilité interne n'apporterait aucune solution du moins pour ces professions critiques.

### 1.5. Lignes directrices pour la politique de l'emploi 2001

La politique économique et sociale du gouvernement vise la mise en place d'un état social actif. Son objectif est qu'un maximum de personnes, les femmes autant que les hommes, les jeunes autant que les plus âgés, les qualifiés autant que les moins qualifiés, aient un emploi. Au niveau fédéral, différentes initiatives ont déjà été prises qui contribuent à la réalisation de cet état social actif : lutter contre le chômage des jeunes, éliminer les pièges à l'emploi, favoriser le maintien à l'emploi des travailleurs plus âgés, alléger les charges sociales au bénéfice de l'emploi, par le biais de réductions de cotisations.

En outre en 2000 le gouvernement fédéral a pris des mesures ambitieuses notamment en faveur de l'emploi des jeunes (convention de premier emploi), en faveur de l'augmentation des salaires minima et en matière de lutte contre les pièges à l'emploi.

Même si le contrôle des coûts salariaux demeurera également important pour les années à venir, les thèmes essentiels dans les semaines qui viennent se situent toutefois dans d'autres domaines : une meilleure harmonie entre la vie professionnelle et la vie hors travail, le remplacement de l'arrêt anticipé définitif du travail par une continuité d'activité à plus long terme dans des régimes de travail adaptés et l'offre de réelles chances d'embauche aux personnes qui ont été oubliées par la croissance économique.

Une croissance suffisante est certainement nécessaire en vue d'accroître le taux d'activité. Mais la croissance en soi ne suffit pas pour une hausse sensible du taux d'emploi. Une croissance économique élevée sans

zonder begeleidende maatregelen kan zelfs leiden tot arbeidsuitstoot : het helse arbeidsritme doet werknemers afhaken, potentiële werknemers durven zich niet aanbieden. Daardoor ontstaat een kunstmatige krapte aan arbeidskrachten, wat uiteindelijk leidt tot het verplaatsen van het productieproces naar gebieden waar zich wel nog voldoende geschikte arbeidskrachten aanbieden, ... Maatregelen die een betere combinatie toelaten van tijd voor arbeid enerzijds en tijd buiten arbeid, onder andere besteed aan de familie of aan andere activiteiten die de persoonlijke ontplooiing ten goede komen anderzijds zijn dus hoogst noodzakelijk. Diverse formules van soepeler organisatie van de werktijd dienen toegankelijk te zijn voor de werknemers. Daartoe horen ook formules van arbeidstijdvermindering, zowel op collectief als op individueel niveau.

De tweede grote klemtoon betreft maatregelen teneinde de ouderen langer actief te laten participeren op de arbeidsmarkt. De regering nam in 2000 reeds een aantal maatregelen teneinde de aanwerving van oudere werklozen aan te moedigen, zoals de verlenging van de periode van bijdragevermindering van het voordeeltanenplan van 2 naar 6 jaar. In 2001 zal vooral worden gewerkt aan maatregelen die moeten voorkomen dat oudere werknemers vroegtijdig werkloos worden.

Ten slotte zal de derde grote klemtoon betrekking hebben op het aanbieden van kansen aan zij aan wie de groei tot op heden voorbijging. Zo zullen activeringsmaatregelen bijdragen tot het scheppen van banen, voornamelijk ten gunste van laaggeschoolden of van andere categorieën van mensen met moeilijkheden om zich onder normale voorwaarden te integreren in de arbeidsmarkt.

Naast deze maatregelen zal de regering zijn inspanningen voortzetten ten gunste van de jongeren en ten gunste van de aanpassing van de werknemers aan de toegang tot de informatie- en kennismaatschappij.

Bovendien zal de gender-dimensie in de werkgelegenheidsbeleid worden versterkt, zoals blijkt uit de algemene beleidsverklaring van de regering. Onder de maatregelen ten gunste van het gelijke-kansenbeleid kunnen onder andere worden vermeld de aanpassing en de vermindering van de arbeidstijd, de strijd tegen de werkloosheidsvallen, de strijd tegen het ongewenst seksueel en moreel gedrag, de vaardigheidsattestering en de inspanningen inzake opleiding. Bovendien zullen de initiatieven inzake de functieclassificatie worden verdergezet.

Dit alles gaat gepaard met een voldoende hoog niveau van sociale bescherming van hen die, ondanks alle geleverde inspanningen, toch aan de kant blijven staan.

Dit noodzakelijk veranderingsproces omzetten in werkelijkheid zal een grote inspanning vragen, zowel van werkgevers, werknemers als niet-actieven. Een klimaat

mesures d'accompagnement peut même mener à un rejet du travail : le rythme de travail infernal fait décrocher les travailleurs, les travailleurs potentiels n'osent pas se présenter. C'est ainsi que se crée une pénurie de main-d'œuvre factice, ce qui mène finalement au déplacement du processus de production vers des domaines où une main-d'œuvre appropriée se présente encore en nombre, ... Des mesures permettant une meilleure combinaison du temps de travail, et de temps hors travail consacré par exemple à la famille ou à d'autres activités permettant l'épanouissement personnel, sont donc plus que nécessaires. Diverses formules d'organisation plus souple du temps de travail doivent être accessibles aux travailleurs. Diverses formules de réduction du temps de travail, tant au niveau collectif qu'individuel doivent répondre à ces besoins.

Le deuxième grand axe politique concerne les mesures visant à maintenir les personnes plus âgées plus long temps dans l'emploi. Le gouvernement a déjà pris un certain nombre de mesures en 2000 en vue d'encourager l'embauche des chômeurs âgés, telles que la prolongation de la période de réduction de cotisations du plan avantage à l'embauche de 2 à 6 ans. En 2001, les mesures qui doivent empêcher que les travailleurs âgés se retrouvent prématurément au chômage représenteront une tâche essentielle.

Enfin, le troisième grand axe concerne la possibilité d'offrir une réelle chance aux personnes les moins favorisées sur le marché du travail. Ainsi, des mesures d'activation contribueront à la création d'emplois, principalement en faveur des personnes peu scolarisées ou d'autres catégories de personnes en difficulté pour les intégrer dans des conditions normales sur le marché de l'emploi.

Outre ces mesures le gouvernement poursuivra ses efforts en faveur des jeunes et en faveur de l'adaptation des travailleurs à l'entrée dans la société de l'information et de la connaissance.

Par ailleurs, la dimension de genre dans la politique de l'emploi sera renforcée comme en témoigne la déclaration de politique générale du gouvernement. Parmi les mesures en faveur de l'égalité des chances, il y a lieu de citer notamment l'aménagement et la réduction du temps de travail, la lutte contre les pièges à l'emploi, la lutte contre le harcèlement moral et sexuel, le portefeuille de compétences, les efforts en matière de formation. En outre, les initiatives relatives à la classification des fonctions, seront poursuivies.

Ces initiatives vont de pair avec un degré suffisamment élevé de protection sociale des personnes qui, malgré tous les efforts consentis, continuent à rester en marge.

Réaliser ce processus de changement indispensable demandera de gros efforts, tant de la part des employeurs, des travailleurs que des personnes inactives.

scheppen dat werkgelegenheidsbevorderend werkt behoort echter niet alleen tot de taak van de overheid maar is ook, en vooral, een verantwoordelijkheid van de sociale partners. Een sociale consensus bereiken over onderwerpen als lonen, werkgelegenheid en vorming versterkt het werkgelegenheidsbeleid en helpt de regering haar doelstellingen te bereiken. De regering wil dan ook, op een actieve wijze, de sociale gesprekspartners betrekken bij de keuze van de aangewezen middelen om de nieuwe uitdagingen te realiseren. Daarom heeft de regering aan de sociale gesprekspartners een aantal budgettaire enveloppes aangeboden en voor elke enveloppe een doelstelling geformuleerd : het is nu aan de partners om voor elke doelstelling de meest adequate modaliteiten vast te stellen. De onderhandelingen hierover zijn aan de gang en kaderen in de besprekingen ter voorbereiding van een interprofessioneel akkoord voor 2001 en 2002.

Het werkgelegenheidsbeleid wordt ook steeds meer mede gestuurd vanuit Europa. De jaarlijkse richtsnoeren voor de werkgelegenheid zijn medebepalend voor de grote orientaties van het federaal werkgelegenheidsbeleid. De afspraken gemaakt in Lissabon zullen deze Europese invloed zeker nog versterken.

## 2. — DE VERBETERING VAN DE INZETBAARHEID VAN WERKNEMERS EN WERKLOZEN

### 2.1. Inleiding

Mede vanuit Europa, voornamelijk via de Europese werkgelegenheidsrichtsnoeren, wordt steeds meer de nadruk gelegd op het belang van preventie om de trend van jeugdwerkloosheid en langdurige werkloosheid om te buigen. De overgang van passieve naar actieve maatregelen wordt versneld. En een passend en nieuw beleid van actief ouder worden wordt ingezet. Het bevorderen van de toegang tot de arbeidsmarkt is niet alleen een taak van de overheid : dit dient te gebeuren in overleg en in samenwerking met de sociale gesprekspartners. Dit geldt inzonderheid inzake de noodzakelijke inspanningen ter bevordering van het levenslang leren, zowel bij de werkenden als bij de werkzoekenden.

### 2.2. Bestrijding van jeugdwerkloosheid

Overeenkomstig het eerste Europese richtsnoer en de regeringsverklaring van 14 juli 1999 werd een nieuwe maatregel ten gunste van de jongeren in werking gesteld : de startbaanovereenkomst of het « Rosetta-plan ».

Deze maatregel is van kracht geworden op 1 april 2000.

Créer un climat favorable à l'emploi n'appartient pas seulement aux autorités, mais il s'agit également, et surtout, d'une responsabilité des partenaires sociaux. Le consensus social à propos de sujets tels que les salaires, l'emploi et la formation renforce la politique de l'emploi et aide le gouvernement à atteindre ses objectifs. Le gouvernement souhaite donc également impliquer les interlocuteurs sociaux de manière active dans le choix des outils indiqués en vue de concrétiser ces défis. C'est pourquoi le gouvernement a défini un certain nombre d'enveloppes budgétaires dont les interlocuteurs sociaux peuvent disposer, et a formulé un objectif pour chacune de ces enveloppes. Il appartient aux partenaires sociaux de définir les modalités les plus adéquates de réalisation de ces objectifs. Les négociations y afférentes sont en cours dans le cadre de l'accord interprofessionnel pour 2001 et 2002.

La politique menée en faveur de l'emploi est également de plus en plus contrôlée par l'Europe. Les directives annuelles relatives à l'emploi jouent un rôle dans les grandes orientations de la politique fédérale de soutien à l'emploi. Les accords réalisés à Lisbonne renforceront encore davantage cette influence européenne.

## 2. — L'AMÉLIORATION DE LA DISPONIBILITÉ DES TRAVAILLEURS ET DES CHÔMEURS

### 2.1. Introduction

L'Europe, principalement via les directives européennes en matière d'emploi, met de plus en plus l'accent sur l'importance de la prévention en vue d'infléchir la tendance du chômage des jeunes et du chômage de longue durée. Le passage de mesures passives à des mesures actives est accéléré. Une politique nouvelle et appropriée de maintien d'activité à plus long terme est également mise en œuvre. La promotion de l'accès au marché du travail n'est pas seulement une mission des autorités : elle doit se faire en concertation et en collaboration avec les interlocuteurs sociaux. Cela vaut plus particulièrement pour les efforts indispensables à fournir en vue de promouvoir la formation continue, tant auprès des actifs que des demandeurs d'emploi.

### 2.2. Lutte contre le chômage des jeunes

Conformément à la première ligne directrice européenne et à la déclaration gouvernementale du 14 juillet 1999, une nouvelle mesure en faveur des jeunes a été mise en œuvre : la convention de premier emploi ou « plan Rosetta ».

Cette mesure est entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> avril 2000.



De kenmerken ervan zijn de volgende :

1. Elke openbare of private werkgever die niet in moeilijkheden is en die ten minste vijftig werknemers in dienst heeft, is ertoe gehouden zijn personeelsbestand te verhogen door jongeren aan te werven.

2. De jongeren moeten minder dan vijfentwintig jaar oud zijn en moeten aangeworven zijn uiterlijk zes maanden na het verlaten van de school of na het einde van een inschakelingsparcours. Dit inschakelingsparcours, gericht op zij die geen diploma bezitten van het hoger secundair onderwijs en die de school sedert minder dan drie maanden hebben verlaten, bestaat uit een individuele begeleidings- of opleidingsactie op maat van de jongere. Bij een tekort aan jongeren die de school sedert minder dan zes maanden hebben verlaten, kunnen alle werkzoekenden van minder dan vijfentwintig jaar worden aangeworven met een startbaanovereenkomst. Bij een tekort aan jongeren uit deze eerste twee categorieën, komen alle werkzoekenden van minder dan dertig jaar in aanmerking.

3. De startbaanovereenkomst bestaat ofwel uit een arbeidsovereenkomst alleen, ofwel uit een arbeidsovereenkomst en een opleiding, ofwel uit een scholing. Beide laatste stelsels zijn vormen van alternerend werken/leren die bijzonder goed zijn aangepast aan de minst geschoolde jongeren.

4. Het vierde kenmerk van de startbaanovereenkomst slaat precies op de minst geschoolde jongeren : wanneer een werkgever een jongere zonder diploma van het hoger secundair onderwijs in een arbeidsovereenkomst tewerkstelt, geniet hij een belangrijke vermindering van de werkgeversbijdragen voor de sociale zekerheid. Dit voordeel is van dien aard de aanwerving van jongeren te bevorderen die het meeste risico hebben vast te lopen in de werkloosheid.

5. Gedurende de startbaanovereenkomst genieten de jongeren alle voordelen van de sociale zekerheid, een normaal loon (indien zij aangeworven zijn met een arbeidsovereenkomst) en de vergoedingen en uitkeringen die van toepassing zijn bij opleiding en scholing.

6. Om ten slotte hun inschakeling te bevorderen aan het einde van de startbaanovereenkomst, wordt de periode van tewerkstelling met deze overeenkomst beschouwd als een werkloosheidsperiode of als een periode van inschrijving als werkzoekende waar het gaat om de toepassing van het geheel van de maatregelen ter bevordering van de werkgelegenheid die een dergelijke duur vereisen.

Op het einde van de maand oktober 2000, dit is slechts zeven maanden na het van kracht worden van de maatregel, hadden reeds 30 000 jongeren een startbaanovereenkomst gesloten. Dit succes wordt dag na dag nog sterker.

Er werd van deze periode gebruikgemaakt om bepaalde lessen te trekken uit de recentelijk in werking gestelde wetgeving op de startbaanovereenkomst. Bij-

Ses caractéristiques sont les suivantes :

1. Tout employeur public ou privé qui n'est pas en difficulté et qui occupe au moins cinquante travailleurs est tenu d'augmenter son effectif en engageant des jeunes.

2. Les jeunes doivent être âgés de moins de vingt-cinq ans et doivent être engagés au plus tard six mois après leur sortie de l'école ou la fin d'un parcours d'insertion consistant en actions d'accompagnement ou de formation dont ont bénéficié ceux d'entre eux qui n'ont pas de diplôme de l'enseignement secondaire supérieur et qui ont quitté l'école depuis moins de trois mois. En cas de pénurie de jeunes qui ont quitté l'école depuis moins de six mois, les demandeurs d'emploi de moins de vingt-cinq ans peuvent être engagés dans une convention de premier emploi. En cas de pénurie de jeunes appartenant à ces deux premières catégories, les demandeurs d'emploi de moins de trente ans sont pris en considération.

3. La convention de premier emploi consiste soit en un contrat de travail uniquement, soit en un contrat de travail et une formation, soit en un apprentissage. Les deux dernières hypothèses constituent des formes d'alternance entre emploi et formation qui sont particulièrement bien adaptées aux jeunes les moins qualifiés.

4. La quatrième caractéristique de la convention de premier emploi concerne précisément les jeunes les moins qualifiés : lorsqu'un employeur occupe un jeune non diplômé de l'enseignement secondaire supérieur dans un contrat de travail, il bénéficie d'une importante réduction de cotisations patronales de sécurité sociale. Cet avantage est de nature à favoriser l'embauche des jeunes qui sont le plus exposés à un enlèvement dans le chômage.

5. Les jeunes bénéficient pendant la convention de premier emploi de tous les avantages de la sécurité sociale, d'une rémunération normale s'ils ont un contrat de travail et des indemnités et allocations applicables en cas de formation et d'apprentissage.

6. Enfin, afin de favoriser leur insertion à l'issue de la convention de premier emploi, la période d'occupation dans cette convention est considérée comme une durée de chômage ou d'inscription en tant que demandeur d'emploi pour l'application de l'ensemble des mesures en faveur de l'emploi qui exigent une telle durée.

À la fin du mois d'octobre 2000, soit seulement sept mois après l'entrée en vigueur de la mesure, 30 000 jeunes avaient déjà conclu une convention de premier emploi et ce succès se confirme de jour en jour.

Cette période a été mise à profit pour tirer certains enseignements de la récente mise en œuvre de la convention de premier emploi. Dès lors, dans un avenir pro-

gevolg zullen binnenkort een aantal wijzigingen aan de wet van 24 december 1999 ter bevordering van de werkgelegenheid worden voorgelegd aan het Parlement. Het gaat met name om de volgende wijzigingen :

1. alleen de tewerkstelling van laaggeschoolde jongeren wordt beschouwd als een werkloosheidsperiode of als een periode van inschrijving als werkzoekende voor de toepassing van de andere maatregelen ter bevordering van de werkgelegenheid;

2. de duur van de startbaanovereenkomst kan korter zijn dan een jaar wanneer de duur van de opleiding of van de leertijd zelf korter is dan een jaar; in dat geval moet een arbeidsovereenkomst volgen op de opleiding of de leertijd zodat de startbaanovereenkomst in het totaal twaalf maanden zou duren;

3. de termijn binnen dewelke de werkgevers een kopie van de startbaanovereenkomst dienen te bezorgen aan de administratie, overeenkomstig het model dat de Koning bepaalt, wordt van zeven op dertig dagen gebracht;

4. de berekening van het aantal te bereiken startbaanovereenkomsten zal gebaseerd zijn op het personeelsbestand van de werkgevers tijdens het tweede trimester van het voorafgaande jaar, in plaats van op de situatie op 30 juni.

### 2.3. Voortdurende opleiding voor iedereen, een noodzaak

#### a) Vaardigheidsattestering

Om de mobiliteit te vergemakkelijken en om de levenslange opleiding aan te moedigen, dient de erkenning van de kwalificaties, de verworven kennis en de bevoegdheden/bekwaamheden te worden verbeterd.

Het is in dit perspectief en met naleving van de autonomie van de gewesten en gemeenschappen inzake opleiding en organisatie van het onderwijs dat het initiatief wordt ingeschreven om op het niveau van de Federale Staat het concept « vaardigheidsattestering » in te voeren.

Deze vaardigheidsattestering zou de vorm kunnen aannemen van een dossier met de systematische bundeling van de indicatoren van het parcours en van de verworvenheden die de vruchten zijn van de ervaring en van de opleiding (aanvangs- en voortgezette opleiding).

Naast de verhoogde zichtbaarheid op de mogelijkheden van de werknemer kan dit vernieuwend concept ook een rol spelen in de verhouding werknemer/bedrijf. Het voert ten slotte een nieuwe dimensie in door de aanpak van de voortgezette opleiding binnen het bedrijf te vernieuwen en werkt aldus de flexibiliteit in de hand.

Er dient eveneens te worden onderstreept dat het invoeren van de « vaardigheidsattestering » moet worden bekeken vanuit het perspectief van het gelijke-kansen-

che les modifications suivantes à la loi du 24 décembre 1999 en vue de la promotion de l'emploi seront soumises au Parlement :

1. seule l'occupation des jeunes moins qualifiés dans la convention de premier emploi sera considérée comme une période de chômage ou d'inscription comme demandeur d'emploi pour l'application des autres mesures en faveur de l'emploi;

2. la convention de premier emploi pourra être inférieure à un an lorsque la durée de la formation ou de l'apprentissage est elle-même inférieure à un an; dans ce cas, un contrat de travail devra suivre la formation ou l'apprentissage de sorte que la convention de premier emploi atteigne, au total, douze mois;

3. le délai dans lequel les employeurs doivent communiquer à l'administration une copie de la convention de premier emploi conformément au modèle que le Roi fixe sera porté de sept à trente jours;

4. le calcul du nombre de conventions de premier emploi à atteindre sera basé sur l'effectif des employeurs au deuxième trimestre de l'année précédente plutôt qu'au 30 juin.

### 2.3. Formation permanente pour tous : une nécessité

#### a) Portefeuille des compétences

Pour faciliter la mobilité et encourager l'apprentissage tout au long de la vie, il convient d'améliorer la reconnaissance des qualifications, des connaissances acquises et des compétences.

C'est dans cette perspective et dans le respect de l'autonomie des régions et des communautés en matière de formation et d'organisation de l'enseignement que s'inscrit l'initiative d'instaurer au niveau fédéral le concept de « portefeuille des compétences ».

Ce portefeuille des compétences pourrait prendre la forme d'un dossier rassemblant le recueil systématique d'indicateurs du parcours et des acquis issus de l'expérience et de la formation (initiale et continuée).

Outre l'accroissement de visibilité des potentialités du travailleur, ce concept novateur est aussi amené à jouer un rôle dans la relation du travailleur avec son entreprise. Il introduit enfin une dimension nouvelle en rénovant l'approche de la formation continuée en entreprise et concourt aussi à la flexibilité.

Il faut aussi souligner que la mise en œuvre du « portefeuille des compétences » doit s'apprécier dans la perspective de la politique d'égalité des chances. Il consti-

beleid. Op dit vlak zal het een instrument zijn van reële sociale inschakeling van de minst geschoolden, die via dit stelsel hun persoonlijke inzet kunnen doen erkennen. Het zal ook, in het proces van sociale integratie van personen van buitenlandse afkomst, deze de mogelijkheid bieden om een waardig sociaal statuut te vinden of opnieuw te vinden.

Ten slotte zou dit concept, onder de verantwoordelijkheid van de gemeenschappen, de mogelijkheid bieden om kwaliteitsopleidingen te honoreren die vandaag worden georganiseerd buiten het traditionele netwerk van het onderwijs en die daardoor op geen enkele wettelijk homologeerbare erkenning kunnen uitmonden (diploma en/of getuigschrift).

Dit concept komt *de facto* tegemoet aan een aanbeveling terzake van het Internationaal Arbeidsbureau en van de Europese Commissie.

Een budget van 20 miljoen Belgische frank wordt voorzien voor het jaar 2001 voor het starten van het project.

b) *Uniek referentiekader voor de opleiding op de werkvloer*

De opleiding die volledig of gedeeltelijk bestaat uit het opdoen van werkervaring op de werkvloer, blijkt zich hoe langer hoe meer op te dringen als een performante aanpak om overeenstemming te bekomen tussen de beroepskwalificatie en vereisten van de arbeidsmarkt.

Er bestaan momenteel een hele reeks reglementeringen aangaande de leertijd, aangaande opleidingen op de werkvloer en aangaande opleidingsstages van langere duur die uitmonden in een kwalificatie of in het recht een beroep uit te oefenen.

Deze verschillende pistes missen echter zichtbaarheid en zijn moeilijk evalueerbaar naar performantie.

De sociale bescherming en het niveau van bezoldiging zijn soms uiterst beperkt.

Daarom heeft de regering beslist om in één wet de minimale vereisten in te schrijven die gemeenschappelijk zijn aan de diverse vormen van opleiding via werkervaring.

c) *Educatief verlof*

De werkgevers zijn op zoek naar gekwalificeerde werknemers die in staat zijn zich aan te passen aan de nieuwe technologie.

In deze context van een permanent evoluerende economie, is het nodig het betaald educatief verlof opnieuw te dynamiseren. Aldus zullen wij het recht op betaald educatief verlof openstellen voor alle werknemers die ten minste halftijds werken. Deze maatregel slaat hoofdzakelijk op de vrouwen die aldus worden aangemoedigd om hun beroepskwalificatie te verbeteren.

tuera dans ce domaine un outil de réelle insertion sociale des moins qualifiés qui pourraient par ce dispositif voir reconnaître leurs efforts d'investissement personnel mais aussi, dans le processus d'intégration sociale des personnes d'origine étrangère, leurs offrir l'opportunité de trouver ou de retrouver un statut social digne.

Enfin, ce concept assurerait, sous la responsabilité des communautés, la possibilité de sanctionner des formations de qualité organisées aujourd'hui hors de la filière traditionnelle de l'enseignement et qui ne peuvent de ce fait déboucher sur aucune reconnaissance légale homologable (diplôme et/ou certificat).

Ce concept rencontre de fait une recommandation en la matière du Bureau international du travail et de la Commission européenne.

Un budget de 20 millions de francs belges est prévu pour l'année 2001 pour la mise en œuvre du projet.

b) *Cadre de référence unique pour la formation en immersion*

La formation en immersion totale ou partielle apparaît de plus en plus s'imposer comme une approche performante pour assurer l'adéquation de la qualification professionnelle aux attentes de marché de l'emploi.

Il existe actuellement un foisonnement de réglementations en matière d'apprentissage, de formations qualifiantes en immersion, de stages de formation de longue durée débouchant sur une qualification ou le droit à exercer une profession.

Ces diverses filières manquent de visibilité et il est difficile d'en évaluer les performances.

La protection sociale et le niveau de rémunération des stagiaires sont parfois aléatoires.

Le gouvernement a décidé de garantir dans une loi les normes minimales de protection sociale communes indispensables à la mise en œuvre de ces diverses formes d'apprentissage par le travail.

c) *Congé-éducation*

Les employeurs sont à la recherche de travailleurs qualifiés, capables de s'adapter aux nouvelles technologies.

Dans ce contexte d'une économie en évolution permanente, il nous semble souhaitable de redynamiser le congé-éducation. C'est ainsi que nous allons ouvrir le droit au congé-éducation à tous les travailleurs occupés au moins à mi-temps. Cette mesure concerne principalement des femmes qui seront ainsi encouragés à améliorer leur qualification professionnelle.

Zo zullen eveneens de werknemers van ouder dan 45 jaar worden aangespoord om meer gebruik te maken van betaald educatief verlof.

Een eerste bijkomende enveloppe van 5 miljoen Belgische frank (124 000 euro) is voorzien in de begroting 2001.

Belangrijke bijkomende middelen zullen voor de volgende jaren worden voorzien.

Anderzijds klagen de werkgevers terecht over de traagheid van de administratieve afwikkeling en over de uiterste traagheid bij de terugbetalingen van het betaald educatief verlof. We zullen dus een belangrijke vereenvoudiging van de administratieve formaliteiten doorvoeren. In een eerste fase zullen wij de verplichting afschaffen voor de werkgevers om een samenvattende staat van hun werknemers die betaald educatief verlof genieten, door te sturen. Anderzijds zullen de terugbetalingen aan de werkgevers worden versneld.

#### d) *Bijkomende inspanning sociale partners*

Net zoals de regering zich ertoe verbond een meerjarenprogramma van arbeidskostvermindering uit te voeren, verbonden de sociale partners zich ertoe om als tegenprestatie bijkomend te investeren in de permanente opleiding van de werknemers. Het aandeel van de loonmassa dat aan opleiding wordt besteed hinkt immers achterop op onze buurlanden. Ook voor de periode 2001-2002 wordt terzake van de sociale partners een bijkomende inspanning verwacht. Naar analogie met de extra inspanning die de regering in 2000 deed inzake verlaging van de loonkost (grote enveloppe bijkomende bijdrageverminderingen), zou een eveneens grote bijkomende inspanning inzake opleiding wenselijk zijn. België heeft een lange traditie inzake sociaal overleg en weet uit ervaring dat sectorale initiatieven en structuren inzake het begeleiden van risicogroepen, het inschakelen van werklozen en het organiseren van beroepsopleiding en bijscholing de beste resultaten geven.

#### 2.4. **Het actief ouder worden**

De participatie van de ouderen aan de wereld van de arbeid verbeteren is één van de krachtlijnen van het werkgelegenheidsbeleid. Gedurende al te lange tijd werd de werknemer ouder dan 50 jaar beschouwd als een last en gelijklopend daarmee aanzag de werknemer het werk als een dwang. De cijfers spreken boekdelen : in 1998 had slechts 3,4 % van alle aanwervingen betrekking op werknemers van 45 jaar en meer.

De verwijdering van de oudere arbeidskracht impliceert nochtans gelijktijdig het vertrek van een *know-how*, lacunes in de overdracht van die *know-how* en voorna-

De même nous allons inciter les travailleurs âgés de plus de 45 ans à davantage utiliser le congé-éducation.

Une première enveloppe supplémentaire de 5 millions de francs belges (124 000 euros) est prévue dans le budget 2001.

Des moyens supplémentaires importants seront prévus pour les années ultérieures.

D'autre part, les employeurs se sont plaints à raison de la lenteur des formalités administratives et de la lenteur excessive des remboursements relatifs au congé-éducation. Nous allons donc mettre en œuvre la simplification importante des formalités administratives. Dans un premier temps, nous allons supprimer l'obligation des employeurs de transmettre un état récapitulatif de leurs travailleurs bénéficiaires du congé-éducation. D'autre part, nous allons accélérer les remboursements aux employeurs.

#### d) *Efforts supplémentaires des partenaires sociaux*

Tout comme le gouvernement s'est engagé à exécuter un programme pluriannuel de réduction des charges du travail, les partenaires sociaux se sont engagés — comme compensation — à investir complémentaires dans la formation permanente des travailleurs. La part de la masse salariale consacrée à la formation a un retard certain vis-à-vis des pays voisins. Pour la période 2001-2002 il est également attendu de la part des partenaires sociaux un effort supplémentaire en la matière. Par analogie avec l'effort supplémentaire effectué par le gouvernement en 2000 en matière de diminution du coût salarial (grosse enveloppe de réductions de cotisations supplémentaires), un effort complémentaire considérable en matière de formation serait également souhaitable. La Belgique a une longue tradition en matière de concertation sociale et elle sait d'expérience que les meilleurs résultats sont obtenus par des initiatives sectorielles et des structures en matière de l'accompagnement de groupes à risques, l'insertion de chômeurs et l'organisation de formation professionnelle et de recyclage.

#### 2.4. **Le maintien d'activité à plus long terme**

Améliorer la participation des aînés dans le monde du travail constitue une des lignes de force de la politique de l'emploi. Trop longtemps, le travailleur de plus de 50 ans a été considéré comme une charge et parallèlement le travailleur voyait le travail comme une contrainte. Les chiffres sont clairs : en 1998, seulement 3,4 % de toutes les embauches concernaient des travailleurs de 45 ans et plus.

L'éviction de cette main d'œuvre implique simultanément le départ d'un savoir-faire, de lacunes dans les transmissions de celle-ci et surtout mettre de côté cel-

melijk het aan de kant zetten van de mannen en de vrouwen die niettegenstaande hun leeftijd, hun gezondheid en hun beschikbaarheid op non-actief worden gesteld.

Om in te gaan op de Europese aanbeveling terzake en om de te vroege verwijdering van een deel van de beroepsbevolking tegen te gaan, moet de werkgelegenheidsgraad van de ouderen worden opgetrokken.

Daartoe is er niet één weg : het gaat erom een strategie te ontwikkelen die de ganse periode van activiteit omvat, de terugkeer naar de werkvloer stimuleert en de aanpassing van de arbeid een heel leven lang aanmoedigt.

Vooreerst gaat het om een preventief beleid, met de bedoeling de werknemers aan het werk te houden. Dit impliceert een onderlinge aanpassing van de kwaliteit van de arbeidskracht en de opleidingen aan de technologische evolutie, de professionele heroriëntering, de verbetering van het educatief verloop. Dit preventief luik begint reeds op de leeftijd van 45 jaar.

Vervolgens moeten in de leeftijdsgroep vanaf 50 jaar de arbeidsvoorwaarden en de arbeidstijd worden aangepast om de werklust op de werknemer te verlagen. De werknemers van 50 jaar oud en meer zullen hun prestaties kunnen verminderen met de helft of 4/5-tijds werken. In dat geval kan de vijftiger die zijn prestaties met de helft verminderde, binnen het bedrijf of binnen zijn activiteitssector zich voor de andere helft actief bezighouden met opleidings-, begeleidingsactiviteiten of tutoraat. Bovendien zal vanaf de leeftijd van 50 jaar een bijkomend tijdskrediet worden toegekend.

Ontslag van de oudere werknemers mag ook niet meer de eerste reflex zijn bij moeilijkheden of herstructureringen. Het personeelsbeheer kan niet worden beperkt tot een heen en weer geloop tussen jongeren en ouderen. De verspilling van bekwaamheden door het ontslag van de ouderen moet worden vermeden. Met andere woorden : de ontslagen die worden georganiseerd via Canada Dry-formules of via aanvragen tot erkenning van de onderneming als in herstructurering of in moeilijkheden, zullen worden tegengewerkt. Alternatieven, zoals het toepassen van arbeidsherverdeling en arbeidsduurvermindering, zullen verplicht dienen onderzocht. Vanaf 45 jaar zal de ontslagen werknemer recht hebben op een *outplacement* in verhouding tot zijn anciënniteit binnen het bedrijf, volgens de modaliteiten die zullen worden vastgesteld door de sociale partners.

Voor de werknemers ouder dan 55 jaar die toch aan het werk blijven, wordt aan de sociale gesprekspartners gevraagd een regeling uit te werken die deze werknemers beloont, bijvoorbeeld via een specifieke herschikking van de arbeidstijd of andere kwalitatieve verbeteringen van de arbeidsvoorwaarden. Voor 2002 stelt de regering hiervoor een enveloppe van 500 miljoen Belgische frank ter beschikking. En voor de werknemers van minstens 58 jaar zal de loonkost worden verlaagd,

les et ceux qui malgré leur âge, leur santé et leur disponibilité se voient mettre en inactivité.

Pour répondre à la recommandation européenne en la matière et pour combattre l'éviction d'une partie de la population de la vie active, le taux d'activité des aînés doit être augmenté.

Il n'existe pas de voie unique pour y parvenir. Il s'agit de développer une stratégie qui intègre la période d'activité, le retour au travail et l'aménagement du travail tout au long de la vie.

Il s'agit d'abord d'une politique préventive qui vise le maintien des travailleurs en activité. Ceci implique l'adéquation des qualités de la main d'œuvre et des formations aux évolutions technologiques, la réorientation professionnelle, l'amélioration du congé éducation. Ce volet préventif débute dès l'âge de 45 ans.

En suite, l'aménagement des conditions de travail et du temps de travail pour alléger la charge du travail sur le travailleur à partir de 50 ans. Les travailleurs âgés de 50 ans et plus pourront réduire leurs prestations de moitié ou travailler à 4/5 temps. Dans ce cas, le quinquagénaire qui a réduit ses prestations de moitié peut, dans l'entreprise ou dans son secteur d'activité, poursuivre des activités de formation, d'accompagnement ou de tutorat pour l'autre mi-temps. En outre, à partir de l'âge de 50 ans, un crédit-temps complémentaire sera attribué.

Le licenciement des travailleurs âgés ne peut pas rester le premier réflexe en cas de difficultés ou de restructuration. La gestion du personnel ne peut se limiter à un va et vient entre les jeunes et les aînés. Il faut éviter le gâchis de compétences lié aux licenciements des aînés. En d'autres termes, les licenciements organisés via des Canada Dry, ou via des demandes de reconnaissances en restructuration ou en difficultés seront plus restrictifs. Des alternatives telles que l'application de la réduction et réorganisation du temps de travail devront obligatoirement être examinées. Dès 45 ans, le travailleur licencié aura droit à un « *outplacement* » proportionnel à l'ancienneté dans l'entreprise, selon les modalités à définir par les partenaires sociaux.

Pour les travailleurs au-dessus de 55 ans qui restent au travail, il a été demandé aux interlocuteurs sociaux d'élaborer un système qui récompense ces travailleurs, par exemple par le biais d'une réorganisation spécifique du temps de travail ou par d'autres améliorations qualitatives des conditions de travail. Pour 2002, le gouvernement met une enveloppe de 500 millions de francs belges à la disposition pour ce faire. Et pour les travailleurs d'au moins 58 ans, le coût salarial sera diminué par une

door een specifieke vermindering van de werkgeversbijdragen voor de sociale zekerheid, die oploopt naarmate de werknemer ouder wordt. Ook hiervoor stelt de regering de sociale partners een enveloppe ter beschikking (1 200 miljoen Belgische frank in 2002).

Ten slotte zullen maatregelen worden genomen om oudere werklozen terug in te schakelen in de arbeidsmarkt. De oudere werklozen worden momenteel niet meer geïntegreerd in de maatregelen van professionele inschakeling. In samenwerking met de gewesten zullen in de toekomst de 50-plussers van het bemiddelingsaanbod en het opleidingsaanbod kunnen genieten. De diensten voor arbeidsbemiddeling moeten ook de werklozen van 50 jaar en meer kunnen aanspreken om vacatures in te vullen. De aangeboden jobs moeten natuurlijk wel overeenkomen met zijn bekwaamheden, zijn ervaring en zijn fysieke toestand.

## 2.5. Bevorderen van een voor iedereen openstaande arbeidsmarkt

Niettegenstaande de gunstige economische conjunctuur blijft België geconfronteerd met een aanzienlijke groep langdurig werklozen en bestaansminimumtrekkers. Op 30 juni 2000 waren van de 361 000 uitkeringsgerechtigde volledig werklozen, er 135 000 meer dan 3 jaar werkloos en 172 000 meer dan 2 jaar werkloos. Volgens de Europese definitie van langdurige werkloosheid, zijnde één jaar, gaat het zelfs om 230 000 werklozen of 64 % van alle werklozen. Bovendien daalde de langdurige werkloosheid de laatste 12 maanden niet sterker dan de algemene werkloosheid. Bijkomende inspanningen zijn dus nodig om deze groep te integreren. De combinatie van langdurige werkloosheid met een hogere leeftijd maken de integratie in de arbeidsmarkt nog moeilijker, zodat voor deze oudere werklozen nog versterkte steun vereist is.

### a) *Het inschakelingsparcours voor laaggeschoolde jongeren*

Teneinde de tewerkstelling van de jonge werkzoekenden op de arbeidsmarkt te bespoedigen, werd het begeleidingsplan voor werklozen vervangen door het samenwerkingsakkoord van 30 maart 2000 tussen de Staat, de gemeenschappen en de gewesten betreffende de inschakeling van de werkzoekenden naar de startbaanovereenkomst.

Dit samenwerkingsakkoord organiseert het inschakelingsparcours dat zich prioritair richt tot alle jongeren van minder dan 25 jaar die de school sedert *ten minste 3 maanden* hebben verlaten en die niet over een diploma van het hoger secundair onderwijs beschikken.

De gewestelijke bevoegde dienst stelt de jongere voor verschillende modules van korte duur te volgen binnen

réduction spécifique des cotisations patronales pour la sécurité sociale, qui augmentera dans la mesure où le travailleur devient plus âgé. Pour ceci également, le gouvernement met également une enveloppe à la disposition des partenaires sociaux (1 200 millions de francs belges en 2002).

Enfin, des mesures seront prises pour réinsérer les chômeurs âgés dans le monde du travail. Les chômeurs âgés ne sont pour le moment plus intégrés dans les mesures de réinsertion professionnelle. En collaboration avec les régions, les plus de 50 ans doivent pouvoir bénéficier des offres de placement et de formation. Les offices de placement doivent continuer à prendre en compte les travailleurs de 50 ans et plus pour leur offrir un emploi quand ils sont chômeurs. Il faut lui offrir des emplois convenables eu égard à ses compétences, son expérience et son état physique.

## 2.5. Promotion d'un marché du travail accessible à tous

En dépit de la conjoncture économique favorable, la Belgique demeure confrontée à un groupe considérable de chômeurs de longue durée et de minimexés. Au 30 juin 2000, sur les 361 000 chômeurs complets indemnisés, 135 000 étaient au chômage depuis plus de 3 ans et 172 000 depuis plus de 2 ans. Selon la définition européenne du chômage de longue durée, à savoir 1 an, il s'agit même de 230 000 chômeurs, soit 64 % de l'ensemble des chômeurs. En outre, le chômage de longue durée a diminué ces 12 derniers mois de manière beaucoup moins prononcée que le chômage général. Des efforts supplémentaires sont donc nécessaires afin d'intégrer ce groupe. Plus le chômage est long et plus l'âge du chômeur est élevé, plus l'intégration sur le marché du travail est difficile, si bien qu'un soutien renforcé est requis pour ces chômeurs plus âgés.

### a) *Le parcours d'insertion pour les jeunes moins qualifiés*

Afin d'accélérer l'accès au travail des jeunes demandeurs d'emploi, le plan d'accompagnement des chômeurs a été remplacé par l'accord de coopération du 30 mars 2000 entre l'État, les communautés et les régions concernant l'insertion des demandeurs d'emploi vers la convention de premier emploi.

Cet accord de coopération organise le parcours d'insertion qui s'adresse prioritairement à tous les jeunes de moins de 25 ans qui sont sortis de l'école depuis *moins de 3 mois* et qui ne possèdent pas de diplôme de l'enseignement secondaire supérieur.

Le service régional compétent propose au jeune de suivre différents modules de courte durée dans le cadre

het inschakelingsparcours en houdt daarbij rekening met zijn specifieke behoeften.

Het evaluatiecomité van het samenwerkingsakkoord heeft vastgesteld dat het inschakelingsparcours een grote bijval kent en dat het bij de jonge werkzoekenden positief wordt onthaald.

*b) Aanwerving van moeilijk bemiddelbare werkzoekenden via werkgeversgroeperingen*

De werkgeversgroepering brengt een aantal bedrijven samen in een autonome juridische structuur waarvan het enige voorwerp is, gemeenschappelijk en onder elkaar werknemers te verdelen via hun terbeschikkingstelling aan de leden van de groepering.

De werkgeversgroeperingen kunnen een middel zijn om de duurzame tewerkstelling te bevorderen voor mensen die het meest moeilijkheden ondervinden om aan een job te geraken. Een alleenstaand bedrijf, en meer bepaald een KMO, heeft vaak de financiële vrees tegenover de aanwerving van een bijkomende werknemer. Bovendien kent ditzelfde type van bedrijf vaak pieken van activiteit die echter niet toelaten een bijkomende werknemer aan te werven omdat die pieken van nature onregelmatig zijn. Deze beide oorzaken leiden ertoe dat een aantal KMO's hun personeelsaangroei drukken of hun aanwervingen beperken tot kwetsbare overeenkomsten.

De programmawet van juli 2000 laat daarom het oprichten toe van deze werkgeversgroeperingen.

De aanwervingen door deze groeperingen moeten bestaan uit moeilijk bemiddelbare werknemers en uit personeel dat instaat voor hun omkadering. Zij zullen moeten plaatsvinden via voltijdse arbeidsovereenkomsten van onbepaalde duur, en zullen onderworpen zijn aan de arbeidsvoorwaarden die worden vastgelegd door het bevoegde paritaire orgaan. De werkzoekenden die worden aangeworven binnen dit stelsel, zullen aldus een opleiding genieten door het werk en toch een loon ontvangen en werken onder normale arbeidsvoorwaarden, opgenomen in de collectieve arbeidsovereenkomsten.

Om de aanwerving van deze doelgroep binnen dit programma aan te moedigen, wordt bovendien voorzien in een activering van de werkloosheidsuitkeringen.

*c) Aanwerving van moeilijk bemiddelbare werkzoekenden via invoeginterim*

De uitzendbureaus spelen een steeds belangrijkere rol als instap naar werk. We stellen vast dat het aantal personen dat via dergelijke overeenkomsten wordt aangeworven voortdurend stijgt. Bovendien wordt ongeveer 40 % van de werknemers die met een uitzendcontract ter beschikking worden gesteld bij een werkgever, na

du parcours d'insertion en tenant compte de ses besoins spécifiques.

Le comité d'évaluation de l'accord de coopération a constaté que le parcours d'insertion rencontrait un grand succès et qu'il était perçu positivement par les jeunes demandeurs d'emploi.

*b) Groupements d'employeurs : une mesure facilitant l'engagement des demandeurs d'emploi difficiles à placer*

Le groupement d'employeurs réunit un ensemble d'entreprises dans une structure juridique autonome dont l'objet unique est de mutualiser des travailleurs par le biais d'une mise à disposition de ceux-ci aux membres du groupement.

Les groupements d'employeurs peuvent être un moyen pour augmenter la mise à l'emploi durable de personnes qui ont le plus de difficultés à trouver du travail. En effet, une entreprise isolée, en particulier une PME a souvent des craintes financières face à l'engagement d'un travailleur supplémentaire. De plus, ce même type d'entreprise a souvent des pointes d'activité qui ne lui permettent toutefois pas d'engager un travailleur supplémentaire parce que ces pointes sont par nature irrégulières. Ces deux raisons amènent nombre de PME à limiter leur croissance en personnel ou à restreindre les embauches à des contrats de type précaire.

C'est pourquoi la loi-programme de juillet 2000 autorise la création de ces groupements d'employeurs.

Les embauches par ceux-ci doivent être composées de travailleurs difficiles à placer ainsi que des personnes chargées de leur encadrement. Elles devront s'effectuer au travers de contrats de travail à durée indéterminée et à temps plein, et seront soumises aux conditions de travail définies par l'organe paritaire adéquat. Les demandeurs d'emploi engagés sous ce régime bénéficieront ainsi d'une formation par le travail tout en bénéficiant d'un salaire et de conditions de travail normaux régis par des conventions collectives.

Une activation des allocations sociales permettra de soutenir la mise à l'emploi du public-cible.

*c) L'intérim d'insertion : une mesure de recrutement des demandeurs d'emploi difficiles à placer*

Les entreprises de travail intérimaire jouent un rôle de plus en plus important dans la mise à l'emploi. On constate en effet, que le nombre de personnes engagées sous ce type de contrat augmente de manière continue. De plus, environ 40 % des personnes mises à disposition d'une entreprise par le secteur intérimaire sont

afloop van de interimovereenkomst worden aangeworven voor onbepaalde duur.

Daarom heeft de programmawet van juli 2000 de uitzendsector als middel voorzien om een moeilijk bemiddelbaar publiek tewerk te stellen, en dit bovenop reeds bestaande mogelijkheden. Zo kunnen de uitzendbureaus, in afwijking van de wet van 24 juli 1987, werknemers uit de doelgroep aanwerven met een voltijdse arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur.

De aangeworven werkzoekenden genieten zodoende van een opleiding via arbeid, waarbij ze een normaal loon ontvangen en werken onder de normale arbeidsvoorwaarden vastgelegd in collectieve arbeidsovereenkomsten.

Het uitzendbureau zal voor deze werkzoekenden kunnen genieten van een activering van de uitkeringen.

#### d) *Etnische discriminatie bij de aanwerving*

Een informatiecampaagne, bestemd voor de sociaal controleurs, zal worden gevoerd door het departement Tewerkstelling op initiatief van de minister van Werkgelegenheid en in samenwerking met het Centrum voor de Gelijkheid van Kansen en de strijd tegen het racisme, met de publieke bemiddelingsdiensten en met de gewesten. Deze campagne zal in het hele land worden georganiseerd binnen de arrondissementscellen die worden opgericht door het protocolakkoord dat in 1993 werd gesloten door al de betrokken ministeries. Elke vorm van discriminatie bij aanwerving of tijdens de loopbaanperiode zal worden bestreden.

#### e) *Veralgemeende activering van uitkering bij aanwerving van langdurig werkzoekenden*

Teneinde de aanwerving van langdurig werklozen en bestaansminimumtrekkers aan te moedigen, zal vanaf een inactiviteitsduur van 2 jaar voor de – 45-jarige en vanaf een inactiviteitsduur van 1 jaar voor een 45-plusser, de tewerkstelling van de werkzoekende aanleiding geven tot een activering van de uitkeringen gedurende ten minste één jaar voor om het even welke baan. De regering verzocht de sociale gesprekspartners dit concreet uit te werken, en stelde hiervoor een enveloppe ter beschikking van 650 miljoen Belgische frank in 2002. Deze aanzienlijke loonkostverlaging, die bovendien nog wordt versterkt door de bijdrageverminderingen van het voordeelbanenplan, zal toelaten om deze moeilijk bemiddelbaren in te schakelen in het gewone arbeids-circuit.

engagées à durée indéterminée à la fin de leurs prestations en intérim.

C'est pourquoi la loi-programme de juillet 2000 a prévu d'utiliser le secteur intérimaire comme moyen — complémentaire à ceux existants — de mise à l'emploi du public le plus difficile à placer. C'est ainsi que les entreprises de travail intérimaire pourront engager à durée indéterminée et à temps plein des personnes du public en dérogation à la loi du 24 juillet 1987.

Les demandeurs d'emploi engagés sous ce régime bénéficieront ainsi d'une formation par le travail tout en bénéficiant d'un salaire et de conditions de travail normaux régis par des conventions collectives.

Le bureau de travail intérimaire pourra bénéficier pour ces demandeurs d'emploi d'une activation d'allocations.

#### d) *Discrimination ethnique à l'embauche*

Une campagne d'information à destination des contrôleurs sociaux sera menée par le département de l'emploi à l'initiative de la ministre de l'emploi et en collaboration avec le Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme, les opérateurs publics de placement et les régions. Cette campagne sera organisée dans tout le pays au sein des cellules d'arrondissement instaurées par le protocole d'accord conclu entre tous les ministères concernés en 1993. Toute forme de discrimination lors du recrutement ou pendant la période de la carrière sera combattue.

#### e) *Activation généralisée des allocations lors du recrutement de demandeurs d'emploi de longue durée*

À partir d'une durée d'inactivité de deux ans pour le chômeur de moins de 45 ans et à partir d'une durée d'inactivité d'un an pour un chômeur âgé de plus de 45 ans, et afin d'encourager le recrutement de minimexés, l'occupation du demandeur d'emploi donnera lieu à une activation des allocations pendant au moins une année pour n'importe quel emploi. Le gouvernement a prié les interlocuteurs sociaux de définir les modalités concrètes de cette mesure. À cette fin une enveloppe de 650 millions de francs belges en 2002 est mise à leur disposition. Cette diminution considérable du coût salarial, renforcée par les diminutions de cotisation du plan avantage à l'embauche, permettra d'insérer dans le circuit de l'emploi normal ces personnes difficiles à placer.



### 3. — ONTWIKKELEN VAN HET ONDERNEMERSCHAP

#### 3.1. Inleiding

In de tweede pijler van de EU-richtsnoeren inzake het ontwikkelen van de ondernemingszin worden de lidstaten ertoe aangezet de langetermijntrend naar steeds hogere belastingen en heffingen op arbeid om te buigen, en, waar aangewezen, tot een geleidelijke verlaging van de lasten op arbeid en van de indirecte loonkosten te komen, met name voor de laaggeschoolde en laagbetaalde arbeid. Daarnaast moeten nieuwe mogelijkheden worden benut voor het scheppen van banen op lokaal niveau, in de sociale economie en meer in het bijzonder in activiteiten die samenhangen met behoeften waarin de markt nog niet voorziet. Eventuele belemmeringen voor de ontwikkeling van deze activiteiten moeten worden weggewerkt.

België voerde en voert op dit vlak een beleid conform deze Europese aanbevelingen.

#### 3.2. Belastingstelsel werkgelegenheidsvriendelijker maken

In 2000 werd de programmatie inzake verlaging van de werkgeversbijdragen voor de sociale zekerheid aanzienlijk versterkt en versneld.

De sinds april 2000 in werking getreden verhoging van de structurele bijdrageverminderingen, heeft in 2001 invloed over een volledig jaar. In combinatie met een bijkomende beperkte stijging van de bijdrageverminderingen voor de bedienden, door het mechanisme dat inherent is aan de wet, betekent dit dat de totale structurele lastenverlaging de 107 miljard Belgische frank (2,65 miljard euro) overschrijdt in 2001. Deze structurele lastenverlaging bestaat enerzijds uit een forfaitaire vermindering toegekend voor iedere werknemer en anderzijds uit een bijkomende vermindering voor de werknemers met een laag loon. Bedoeling van deze structurele lastenverlaging is arbeid als productiefactor aantrekkelijker te maken door de lasten op deze arbeid te verlagen. Deze aanzienlijke lastenverlaging wordt doorgevoerd met vrijwaring van het financiële evenwicht van de sociale zekerheid, onder andere via een analoge verhoging van de alternatieve financiering.

De tweede groep van lastenverlagingen viseert de aanmoediging van de aanwerving van doelgroepen. Ook deze lastenverlagingen ter ondersteuning van de aanwerving van moeilijk bemiddelbare doelgroepen, worden verder ontwikkeld in 2001, onder andere door het opnemen van de vreemdelingen die genieten van sociale steun en die beschikken over een stabiel verblijfsrecht, in deze doelgroep. Hetzelfde geldt voor de mensen zonder papieren wier situatie geregulariseerd werd

### 3. — DÉVELOPPEMENT DE L'ESPRIT D'ENTREPRISE

#### 3.1. Introduction

Dans le deuxième pilier des lignes directrices européennes en matière de développement de l'esprit d'entreprise, les États membres sont encouragés à renverser la tendance à long terme d'une augmentation continue des impôts et des taxes sur le travail. Il s'agit de diminuer progressivement les charges sur le travail et les coûts salariaux indirects des travailleurs faiblement qualifiés et faiblement rémunérés. En outre, de nouvelles possibilités doivent être mises en œuvre en faveur de la création d'emplois au niveau local, dans l'économie sociale et plus particulièrement dans des activités liées aux besoins auxquels le marché ne répond pas encore. Les éventuels obstacles au développement de ces activités doivent être éliminés.

La Belgique a mené et mène dans ce domaine une politique conforme à ces recommandations européennes.

#### 3.2. Rendre le système des impôts plus favorable à l'emploi

En 2000, la programmation en matière de réduction des cotisations patronales à la sécurité sociale a été considérablement renforcée et accélérée.

Cette hausse de réduction structurelle de cotisations entrée en vigueur depuis avril 2000 a, en 2001, une influence sur l'année entière. En combinaison avec une augmentation supplémentaire restreinte des réductions de cotisations pour les employés, par le mécanisme qui est inhérent à la loi, cela signifie que la réduction structurelle des charges totale dépasse les 107 milliards de francs belges (2,65 milliards d'euros) en 2001. Cette réduction structurelle des charges consiste d'une part en une réduction forfaitaire octroyée à chaque travailleur et, d'autre part, en une réduction supplémentaire pour les travailleurs à bas salaire. L'objectif de cette réduction structurelle des charges est de rendre le facteur de production travail plus attrayant par une diminution des charges sur ce travail. Cette réduction considérable des charges est réalisée dans le maintien de l'équilibre financier de la sécurité sociale, entre autres via une augmentation analogue du financement alternatif.

La deuxième catégorie de réduction des charges vise l'incitation à l'embauche de groupes-cibles. Ces réductions des charges en vue de promouvoir l'embauche de groupes-cibles difficiles à placer seront également développées en 2001, notamment en reprenant dans ce groupe-cible les étrangers qui bénéficient de l'aide sociale et qui disposent d'un droit de séjour stable. Cela vaut également pour les sans papiers dont la situation a été régularisée sur la base de la loi spécifique de 1999.

op basis van de specifieke wet van 1999. Bovendien zal het voordeelbanenplan (aanwerving langdurig werklozen), wat tot op heden een tijdelijke maatregel was die om de twee jaar moest worden hernieuwd, een structureel karakter krijgen door een verlenging zonder tijdsbeperking. Deze rechtszekerheid en continuïteit moet het succes van de maatregel nog doen toenemen. Hetzelfde geldt trouwens voor het plus-2-plan en het plus-3-plan, die eveneens zonder tijdsbeperking worden verlengd.

De derde groep van lastenverlagingen ten slotte, namelijk deze die de arbeidsherverdeling en de arbeidsduurvermindering ondersteunt, wordt verder behandeld in het hoofdstuk over de bevordering van het aanpassingsvermogen. In 2001 is het vooral dit luik van lastenverlagingen dat verder zal worden ontwikkeld.

Alle bijdrageverminderingen samen zullen zodoende meer dan 150 miljard Belgische frank (3,72 miljard euro) belopen in 2001, zijnde een stijging ten opzichte van 2000 met meer dan 30 miljard Belgische frank (0,74 miljard euro) en met meer dan 70 miljard Belgische frank (1,74 miljard euro) ten opzichte van 1999.

### 3.3. Administratieve vereenvoudiging

Inzake vereenvoudiging en modernisering van de administratieve verplichtingen van werkgevers en werknemers zal in 2001 vooral de nadruk worden gelegd op de vereenvoudiging en stroomlijning van alle bestaande stelsels van bijdrageverminderingen, zodat, met respect voor het toepassingsgebied van elk stelsel, de wijze van berekenen en vaststellen van de bijdragevermindering wordt geuniformiseerd. Ook de sociale gesprekspartners zijn, in de schoot van het beheerscomité van de Rijksdienst voor sociale zekerheid, aan een oefening tot verregaande vereenvoudiging terzake bezig.

De bestaande stelsels van activering van werkloosheidsuitkeringen en van het bestaansminimum zullen eveneens worden herzien, in samenspraak met de sociale gesprekspartners, zodat naarmate de inactiviteitsduur van de uitkeringstrekker groter is, de loonkostverlaging voor de werkgever eveneens stijgt. Deze veralgemening van de activering van uitkeringen laat toe om bijvoorbeeld het stelsel van de dienstenbanen geleidelijk af te bouwen. Dit nieuwe stelsel heeft als bijkomend voordeel dat de activering kan worden toegekend voor om het even welke job, zodat geen procedure van erkenning van arbeidsposten meer vereist is.

Doch ook op andere vlakken zal het onderzoek naar een verdere vereenvoudiging worden voortgezet. Hierbij kan onder andere worden gedacht aan de vereenvoudiging van de wetgeving aangaande de tewerkstelling van buitenlandse arbeidskrachten: in een groot aantal gevallen, waarin nu een arbeidskaart A wordt geëist, zou een tewerkstelling zonder voorafgaandelijke vergunningen mogelijk moeten zijn.

En outre le plan avantage à l'embauche (embauche chômeurs de longue durée), qui jusqu'à ce jour était une mesure temporaire renouvelable tous les deux ans, aura un caractère structurel par une prolongation illimitée. Cette sécurité juridique et la continuité devront accroître le succès de la mesure. Il en est d'ailleurs de même pour le plan plus 2 et le plan plus 3, qui sont également prolongés sans limitation dans le temps.

La troisième catégorie de réduction des charges enfin, à savoir celles qui soutiennent la redistribution du travail et la réduction du temps de travail, sera traitée plus en avant dans le chapitre consacré à la promotion de la flexibilité. En 2001, c'est surtout ce volet des réductions des charges qui sera développé.

Toutes les réductions de cotisations s'élèveront ainsi à + de 150 milliards de francs belges (3,72 milliards d'euros), à savoir une augmentation par rapport à 2000 de + de 30 milliards de francs belges (0,74 milliard d'euros) et de + de 70 milliards de francs belges (1,74 milliard d'euros) comparativement à 1999.

### 3.3. Simplification administrative

En matière de simplification et de modernisation des obligations administratives des employeurs et travailleurs, l'accent sera principalement mis en 2001 sur la simplification et l'assouplissement de tous les systèmes existants de réductions de cotisations afin, dans le respect du champ d'application de chaque système, d'uniformiser le mode de calcul et de fixation de la réduction de cotisations. Les interlocuteurs sociaux, au sein du comité de gestion de l'Office national de la sécurité sociale, s'activent également à une simplification considérable.

Les systèmes existants d'activation des allocations de chômage et du minimex seront également revus, en concertation avec les interlocuteurs sociaux, pour que la réduction des coûts salariaux pour l'employeur augmente proportionnellement à l'allongement de la durée d'inactivité du bénéficiaire d'allocations. Cette généralisation de l'activation des allocations permet, par exemple, de mettre progressivement un terme aux emplois services. Ce nouveau système a pour avantage supplémentaire de pouvoir accorder l'activation pour n'importe quel emploi, si bien qu'aucune procédure de reconnaissance d'emplois n'est plus exigée.

Également à d'autres niveaux, la recherche d'une plus ample simplification sera poursuivie. On peut songer notamment à la simplification de la législation en matière d'occupation de travailleurs étrangers: dans un grand nombre de cas où actuellement est exigé un permis de travail A, une occupation sans permis préalable devrait être possible.

### 3.4. Ontwikkeling van de non-profit sector

De meerjarenplannen voor de federale publieke en private sector van de gezondheidszorgen die werden gesloten in de loop van het eerste semester 2000 met de sociale partners, zullen hun eerste vruchten inzake werkgelegenheid beginnen afwerpen in 2001.

Dit zal meer in het bijzonder het geval zijn wat de toepassing betreft van einde-loopbaanmaatregelen die het verzorgend personeel van de sector zullen toelaten ofwel een geleidelijke verkorting van de arbeidstijd met compenserende aanwerving te genieten, ofwel een complementair loon, en dit vanaf de leeftijd van 45 jaar.

De begroting die door de regering werd uitgetrokken voor de uitvoering van deze maatregel zal in 2001 1 miljard Belgische frank bedragen, om vanaf 2003 te komen tot 2,5 miljard Belgische frank.

Wat de sociale Maribel betreft, zal de toepassing van het stelsel worden uitgebreid tot de publieke non-profitsector die aangesloten is bij de RSZ en die totnogtoe, met uitzondering van de ziekenhuizen, de maatregel niet kon genieten. Deze sociale Maribel is een specifiek systeem van verlaging van de lasten op arbeid voor de non-profitsector (gezondheidszorg, maatschappelijke dienstverlening, sociaal-culturele sector). Bedoeling van deze maatregel is bijkomende banen te scheppen om te voldoen aan nieuwe of groeiende maatschappelijke behoeften, de arbeidsbelasting van het personeel in de betrokken sector te verlichten en de kwaliteit van de dienstverlening te verbeteren. Deze uitbreiding zou de creatie moeten toelaten van ongeveer 320 banen die zullen worden gespreid over sectoren. Op het federale vlak betreft het het Nationaal Instituut voor Oorlogsinvaliden en de CDSCA (Centrale Dienst voor Sociale en Culturele Actie ten behoeve van de leden van de militaire gemeenschap). Op het niveau van de gemeenschappen gaat het om het NWK, Kind en Gezin, de openbare diensten voor hulp aan de jeugd, de psycho-medisch-sociale centra, de medische schoolinspectie alsook de culturele diensten.

### 3.5. Kwalitatieve verbetering van het PWA-stelsel

Momenteel zijn er 41 000 werkzoekenden ingeschreven bij de PWA's en ontvangen er inkomsten naast hun sociale uitkeringen, voortvloeiend uit het presteren van werken en diensten gedurende enkele uren per week. Het gaat om een aanzienlijke financiële aanvulling voor de betrokken personen, maar betekent eveneens een werkloosheidsval door het aanmoedigen van een berusting in een kwetsbare toestand.

De PWA's moeten bijgevolg worden gehandhaafd, maar het stelsel moet worden hervormd door de maatregelen te ontwikkelen die de werkzoekenden helpt uit te treden uit het PWA en over te gaan naar een klas-

### 3.4. Développement du secteur non-marchand

Les plans pluriannuels pour le secteur fédéral public et privé des soins de santé conclus au cours du 1<sup>er</sup> semestre 2000 avec les partenaires sociaux commenceront à produire leurs premiers effets en matière d'emploi en 2001.

Ce sera plus particulièrement le cas en ce qui concerne l'application de mesures de fin de carrière qui permettront au personnel soignant du secteur de bénéficier soit d'une réduction progressive du temps de travail avec embauche compensatoire, soit d'un complément de salaire et ce dès l'âge de 45 ans.

Le budget dégagé par le gouvernement pour l'exécution de cette mesure s'élèvera en 2001 à 1 milliard de francs belges pour arriver à 2,5 milliards de francs belges à partir de 2003.

En ce qui concerne le Maribel social, l'application du dispositif sera étendue au secteur non marchand public affilié à l'ONSS qui jusqu'à présent, à l'exception des hôpitaux, n'avait pu en bénéficier. Ce Maribel social est un système spécifique de réduction des charges sur le travail pour le secteur non-marchand (soins de santé, aides sociales, secteur socio-culturel). L'objectif de cette mesure est la création d'emplois supplémentaires afin de satisfaire à des besoins sociaux nouveaux ou croissants, d'alléger la pression du travail du personnel dans le secteur concerné et d'améliorer la qualité du service fourni. Cette extension devrait permettre la création de plus ou moins 320 emplois qui seront répartis dans des secteurs tels qu'au niveau fédéral : l'Institut national des Invalides de guerre et l'OCASC (Office central d'action sociale et culturelle au profit des membres de la communauté militaire) et au niveau des communautés, l'ONE, *Kind en Gezin*, les services publics d'aide à la jeunesse, les centres psycho-médico-sociaux et l'inspection médicale scolaire ainsi que les services culturels.

### 3.5. Amélioration qualitative du système ALE

Aujourd'hui, 41 000 demandeurs d'emploi sont inscrits en ALE et y reçoivent des revenus complémentaires à leurs allocations sociales par des prestations de travaux et services pendant quelques heures par semaine. Il s'agit d'un appoint financier significatif pour les personnes concernées mais cela constitue aussi un piège au chômage en favorisant l'enlisement dans la précarité.

Il s'agit donc de garder le système des ALE, mais de le réformer en développant des mesures soutenant la sortie des demandeurs d'emploi du système ALE pour les amener vers l'emploi salarié classique. On peut de

sieke bezoldigde baan. Ook de werkomstandigheden van de PWA-werknemers kunnen worden verbeterd.

In 2001 worden de volgende verbeteringen aangebracht :

- de PWA's zullen verplicht worden de door de wet voorziene — doch veelal ongebruikte — middelen te gebruiken voor het verzorgen van opleidingen voor deze werkzoekenden. Bovendien zullen die opleidings- en inschakelingsacties moeten worden erkend of georganiseerd door de gewestelijke diensten voor arbeidsbemiddeling en/of beroepsopleiding;

- het steunen van de oprichting door de PWA's van economische structuren die actief zijn binnen de buurt-diensten en die bij het PWA ingeschreven werkzoekenden bezoldigd tewerkstellen;

- de aanwerving van werkzoekenden die bij het PWA zijn ingeschreven, stimuleren. Daarom zal iedere onderneming die een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde duur aanbiedt aan een dergelijke werkzoekende, genieten van een activering van de sociale uitkeringen als loonkostsubsidie;

- het steunen van de samenwerking tussen de PWA's en de andere plaatselijke actoren inzake werkgelegenheid (gemeenten, OCMW's, gewestelijke bemiddelingsdiensten, verenigingen) om hun gemeenschappelijke inspanningen te harmoniseren. Deze samenwerking kan meer in het bijzonder worden verwezenlijkt in Vlaanderen met de « werkwinkels », in Wallonië met de « *maisons de l'emploi* » en in Brussel met de plaatselijke platforms voor de werkgelegenheid;

- door middel van een voorontwerp van wet tot wijziging van de wet van 7 april 1999, een overlegcomité oprichten binnen elk PWA, bestaande uit de vertegenwoordigers van het PWA en vertegenwoordigers van de presterende werknemers. Dit comité zou als bevoegdheden hebben het ontvangen van inlichtingen over en het verstrekken van adviezen over de arbeidsvoorwaarden en het welzijn op het werk van de PWA-werknemers;

- een code van goed gedrag invoeren om voor alle PWA-werknemers behoorlijke arbeidsvoorwaarden te waarborgen ten gunste van de gezondheid en de veiligheid;

- een minimale tussenkomst voorzien in de verplaatsingskosten van de PWA-werknemers.

### 3.6. De dienstencheques ter ontwikkeling van de buurtdiensten

Een ontwerp van wet met de bedoeling de ontwikkeling te ondersteunen van de buurtbanen en buurtdiensten zal binnenkort aan het Parlement worden voorgelegd. Dit voorontwerp van wet ondersteunt het gebruik van buurtdiensten via dienstentitels.

De overheidssteun wordt voor de helft ten laste genomen door de Federale Staat en voor de helft door de

même améliorer les conditions de travail des travailleurs ALE.

Pour ce faire, les améliorations suivantes seront mises en œuvre en 2001 :

- obliger les ALE à utiliser les moyens prévus par la loi — et trop souvent inutilisés — pour organiser des formations au bénéfice des demandeurs d'emploi. De plus, ces actions de formation et d'insertion devront être agréées ou organisées par les offices régionaux de placement et de formation;

- soutenir la création par les ALE, de structures économiques actives dans les services de proximité mettant à l'emploi salarié des demandeurs d'emploi inscrits dans l'ALE;

- soutenir l'engagement par toute entreprise offrant un contrat d'emploi salarié à durée indéterminée à des demandeurs d'emploi inscrits dans l'ALE, au travers d'une activation des allocations sociales;

- soutenir les coopérations entre les ALE, et les autres acteurs locaux en matière d'emploi (communes, CPAS, offices régionaux de placement, associations) afin de rationaliser les efforts communs. Ces coopérations peuvent en particulier se réaliser en Wallonie dans le cadre des maisons de l'emploi, en Flandre dans les « *werkwinkels* » et à Bruxelles au travers des plates-formes locales pour l'emploi;

- instaurer par une modification de la loi du 7 avril 1999, un comité de concertation auprès de chaque ALE, composé de représentants de l'ALE et de représentants des travailleurs prestataires. Ce comité aurait comme compétences de recevoir des informations et de donner des avis sur les conditions de travail et de bien-être au travail des travailleurs ALE;

- instaurer un code de bonne conduite permettant d'assurer des conditions de travail favorables à la santé et à la sécurité du travailleur en ALE;

- prévoir une intervention minimum dans les frais de déplacement des travailleurs ALE.

### 3.6. Développement des emplois et services de proximité

Un avant-projet de loi sera prochainement déposé au Parlement visant à soutenir le développement des emplois et services de proximité. Cet avant-projet de loi accorde un soutien à la consommation de services de proximité au travers de titres services.

Le soutien est pris en charge pour moitié par l'État fédéral et pour moitié par les régions. Le montant du

gewesten. Het bedrag van dit budget is één miljard Belgische frank per jaar voor elk van beide bevoegdheidsniveaus. Dit zal de creatie van zowat 2 000 à 3 000 banen met zich brengen, via een overheidshulpplan dat volgens het Planbureau bijzonder goedkoop uitvalt per gecreëerde baan.

Het gaat dus om het aanbieden aan gezinnen van de mogelijkheid beroep te doen op kwaliteitsdiensten die op een professionele manier worden verleend en beantwoorden aan vaak voorkomende behoeften. Daarom moeten de dienstverlenende bedrijven uiteraard beantwoorden aan kwaliteitscriteria en moeten zij door de gewesten erkend zijn.

Het gaat om een alternatief voor zwartwerk en voor « klusjes » waarop vandaag een groot aantal gezinnen beroep doen.

De organisatie van het systeem dat de ontwikkeling van buurtdiensten ondersteunt, zal bijgevolg gemeenschappelijk uitgevoerd worden door de Federale Staat en de gewesten, door middel van een samenwerkingsakkoord.

Het is bijgevolg samen — door de Federale Staat en door de gewesten — dat een nieuw stelsel zal worden opgezet dat zal toelaten tegelijk nieuwe bezoldigde jobs te creëren en nuttige kwaliteitsdiensten aan te bieden aan de burgers op het vlak van de huishoudelijke hulp aan huis, de kinderopvang of nog van de hulp aan zieke bejaarden en gehandicapten aan huis.

### **3.7. Voortzetting van de voorbereiding van een actieplan van de regering om de plaag van de niet aangegeven arbeid te bestrijden**

De regering heeft beslist om een specifieke budgettaire reserve in te schrijven van 150 miljoen Belgische frank om de projecten betreffende de bestrijding van de illegale arbeid af te werken.

Een wetsontwerp om de federale raad tegen de illegale arbeid, het federaal coördinatieteam en de arrondissementscellen op te richten zal worden voorgesteld. Het zal toelaten de coördinatie te versterken tussen de verschillende inspectiediensten die belast zijn met het bestrijden van de illegale arbeid.

De regering zal gespecialiseerde correctionele kamers creëren binnen de rechtbanken van eerste aanleg en de hoven van beroep. Deze kamers zullen bevoegd zijn om een vonnis te vellen over de inbreuken die worden gepleegd inzake economische, financiële en sociale aangelegenheden.

De minister van Werkgelegenheid heeft een commissie opgericht voor de hervorming van het sociaal strafrecht, belast met het voorstellen van de wijzigingen van de bestaande wetgevingen met het oog op onder meer

budget concerné est d'un milliard par an pour chacun des deux niveaux de pouvoir. Ceci devra entraîner la création de près de 2 000 à 3 000 emplois salariés, au travers d'un système d'aide publique particulièrement peu coûteux par emploi créé selon le Bureau du Plan.

Il s'agit donc d'offrir aux ménages le moyen de faire appel à des services de qualité, prestés professionnellement, répondant à des besoins courants. C'est pourquoi les entreprises prestataires des services devront bien entendu répondre à des critères de qualité et devront être agréées par les régions.

Il s'agit d'une alternative au travail au noir et aux « petits boulots », auxquels ont recours aujourd'hui nombre de familles.

L'organisation du système soutenant le développement des emplois et services de proximité sera donc menée conjointement par l'État fédéral et les régions au travers d'un accord de coopération.

C'est donc ensemble, État fédéral et régions, qu'est mis sur pied un nouveau dispositif permettant à la fois de créer des emplois salariés nouveaux et d'offrir des services utiles, de qualité, aux citoyennes et citoyens dans les domaines de l'aide à domicile de nature ménagère, de la garde d'enfants ou encore de l'aide aux personnes âgées malades ou handicapées à domicile.

### **3.7. Poursuite de la préparation d'un plan d'action du gouvernement pour combattre le fléau que constitue le travail non déclaré**

Le gouvernement a décidé d'inscrire une réserve budgétaire spécifique de 150 millions de francs belges afin de mener à terme les projets relatifs à la lutte contre le travail illégal.

Un projet de loi visant à instaurer le conseil fédéral contre le travail illégal, le comité fédéral de coordination et les cellules d'arrondissement sera présenté, il permettra de renforcer la coordination entre les différents services d'inspection chargés de combattre le travail illégal.

Le gouvernement créera des chambres correctionnelles spécialisées au sein des tribunaux de première instance et des cours d'appel, compétentes pour juger les infractions commises dans les matières économiques, financières et sociales.

La ministre de l'Emploi a mis en place une commission de réforme du droit pénal social, chargée de lui proposer des modifications des législations existantes, en vue notamment d'améliorer la lisibilité et l'efficacité de

het verbeteren van de leesbaarheid en de doeltreffendheid van deze tak van het recht, op het vereenvoudigen van sommige bepalingen en op het depenaliseren van bepaalde wetgevingen.

De minister van Werkgelegenheid zal een informatie- en sensibiliseringscampagne lanceren bedoeld voor het grote publiek over de illegale arbeid, over de nadelen en kwalijke gevolgen voor de gemeenschap, het individu en de economie.

#### **4. — BEVORDERING VAN HET AANPASSINGSVERMOGEN VAN DE ONDERNEMINGEN EN VAN DE WERKNEMERS**

##### **4.1. Inleiding**

Een werkgelegenheidsbeleid moet kunnen inspelen op de vraag naar werk vanwege werkzoekenden en werknemers en op het aanbod van werk vanwege de bedrijven. Door de modernisering van de arbeidsorganisatie kunnen behoeften van werkzoekenden, werkenden en werkgevers in zekere mate met elkaar worden verzoend. Werkzoekenden dringen aan op meer werk, werknemers zijn voorstander van alternatieve arbeidsvormen die hen toelaten privé/gezinsleven en beroepsleven beter met elkaar te combineren en werkgevers tot slot wensen een soepele arbeidsorganisatie die hen in staat stelt productie en competitiviteit te maximaliseren. Ook vanuit Europa, via de derde pijler van de werkgelegenheidsrichtsnoeren, wordt op een modernisering van de arbeidsorganisatie aangedrongen, waarbij de opgave is het vereiste evenwicht tussen soepelheid en zekerheid tot stand te brengen. In ditzelfde kader vraagt Europa bijkomende inspanningen opdat de kennis en de vaardigheden in het bedrijfsleven op een hoger peil zouden worden gebracht.

##### **4.2. De 38-uren als wettelijke arbeidsduur**

De regering heeft aan de sociale gesprekspartners gevraagd de modaliteiten en voorwaarden tot overgang naar een gemiddelde wekelijkse arbeidsduur van 38 uur vast te leggen. Het aantal werknemers dat momenteel nog 39 uren (= huidige wettelijke arbeidsduur) werkt, is uiterst beperkt (ongeveer 5 % van het totaal aantal werknemers).

Teneinde de kost voor de ondernemingen van deze overgang te beperken, stelt de regering in 2002 een enveloppe van 472 miljoen Belgische frank ter beschikking van de sociale gesprekspartners. Om van deze enveloppe te kunnen genieten, mogen door de sociale gesprekspartners evenwel geen uitzonderingen worden voorzien op de veralgemening van deze 38-uren week, ook niet op basis van de grootte van de ondernemingen.

cette branche du droit, de simplifier certaines dispositions, de dépenaliser certaines législations.

La ministre de l'Emploi lancera une campagne d'information et de sensibilisation à destination du grand public relative au travail illégal, aux inconvénients et méfaits qu'il entraîne pour la collectivité, l'individu et le marché.

#### **4. — AMÉLIORATION DE L'ADAPTABILITÉ DES ENTREPRISES ET DES TRAVAILLEURS**

##### **4.1. Introduction**

Une politique d'emploi doit pouvoir répondre à la recherche d'emploi de la part des demandeurs d'emploi et des travailleurs, et à l'offre d'emploi de la part des entreprises. Par la modernisation de l'organisation du travail, les besoins des demandeurs d'emploi, des travailleurs et des employeurs peuvent être conciliés dans une certaine mesure. Les demandeurs d'emploi insistent pour avoir davantage de travail, les travailleurs sont favorables aux formes alternatives de travail qui leur permettent d'harmoniser la vie familiale/privée et la vie professionnelle, et les employeurs enfin, souhaitent une organisation souple du travail qui leur permet de maximiser la production et la compétitivité. L'Europe également, par le biais du troisième pilier des lignes directrices pour l'emploi, insiste sur une modernisation de l'organisation du travail où il s'agit de réaliser l'équilibre requis entre la flexibilité et la sécurité. Dans ce même cadre l'Europe demande des efforts supplémentaires pour que la connaissance et les compétences dans la vie économique soient portées à un niveau supérieur.

##### **4.2. Les 38 heures comme durée de travail légale**

Le gouvernement a demandé aux interlocuteurs sociaux de déterminer les modalités et les conditions pour pouvoir passer à une durée moyenne hebdomadaire de travail de 38 heures. Le nombre de travailleurs qui actuellement travaillent encore 39 heures (= durée du travail légale actuelle) est extrêmement limité (à peu près 5 % du nombre total des travailleurs).

Afin de réduire le coût de cette transition pour les entreprises, le gouvernement met à la disposition des interlocuteurs sociaux une enveloppe de 472 millions de francs belges en 2002. Pour pouvoir bénéficier de cette enveloppe, les interlocuteurs sociaux n'ont cependant pas le droit de prévoir des exceptions à la généralisation de cette semaine de 38 heures, ni sur la base de l'ampleur des entreprises.

#### 4.3. Collectieve vermindering van de arbeidstijd

Naast een verkorting van de wettelijke wekelijkse arbeidsduur van 39 tot 38 uren, zal de regering de systemen Vande Lanotte, Di Rupo, en de nu bestaande regeling voor de vierdagenweek, vervangen door een systeem van bijdragevermindering. Deze bijdragevermindering dient als gedeeltelijke compensatie voor de inspanningen van de ondernemingen die de arbeidsduur verminderen of die overgaan naar de vierdagenweek.

Deze vermindering bestaat uit 2 delen. Enerzijds, een eenmalige aanpassingspremie ter ondersteuning van de arbeidsreorganisatie in de onderneming en anderzijds, een vermindering die moet toelaten de stabiliteit en het duurzame karakter van de onderhandelde regeling te waarborgen.

Deze bijdrageverminderingen worden toegekend aan de ondernemingen die hun huidige arbeidsduur verminderen.

Indien de sociale partners alternatieve voorstellen wensen te formuleren, dan is de regering bereid deze te onderzoeken voorzover zij binnen de perken blijven van de begrotingsenveloppe, die 1 733 miljoen Belgische frank bedraagt in 2002.

#### 4.4. De tijdspaarrekening

De aandacht van de sociale partners werd gevestigd op een nieuwe mogelijkheid van flexibiliteit : de tijdspaarrekening. Deze biedt, naast de trimestrialisering en de annualisering van de prestaties, een nieuwe, ruimere referentieperiode die te bepalen is op basis van de realiteiten van de beroepen, van de functies, van de sectoren, van de bedrijven.

#### 4.5. Individuele aanpassing van de arbeidstijd

De regering zal in 2001 1 650 miljoen Belgische frank en in 2002 3 446 miljoen Belgische frank ter beschikking van de sociale partners stellen om aan de werknemers mogelijkheden te kunnen bieden voor individuele aanpassing van de arbeidstijd.

Naar het voorbeeld van het systeem van het jaarlijks verlof zal een recht op het tijdskrediet worden ingevoerd dat de bestaande stelsels vervangt. Het zal worden ingericht volgens de toepassingsmodaliteiten die door de sociale partners zullen worden bepaald, rekening houdend met de toestand zowel op het vlak van de onderneming, van de sector als op interprofessioneel vlak.

Het akkoord van de sociale partners zal rekening houden met de volgende elementen :

- een te lange verwijdering van de onderneming vermijden, terwijl toch het principe van een onderbreking van een jaar gehandhaafd blijft;

#### 4.3. Réduction collective du temps de travail

Entre une réduction de la durée légale hebdomadaire du temps de travail de 39 heures à 38 heures, le gouvernement remplacera les systèmes Vande Lanotte, Di Rupo, semaine des 4 jours en vigueur par un système de réduction de cotisations compensant en partie les efforts des entreprises qui diminuent le temps de travail ou qui passent à la semaine des 4 jours.

Cette réduction est composée de 2 parties. D'une part, une prime unique d'adaptation, en soutien de la réorganisation du travail dans l'entreprise et, d'autre part, une réduction qui doit permettre de garantir la stabilité et le caractère durable du dispositif négocié.

Ces réductions de cotisations sont octroyées aux entreprises qui diminuent leur temps de travail actuel.

Si les partenaires sociaux veulent formuler des propositions alternatives, le gouvernement est prêt à les examiner pour autant qu'elles restent dans les limites de l'enveloppe budgétaire, qui est de 1 733 millions de francs belges en 2002.

#### 4.4. Le compte épargne temps

Il y a lieu d'attirer l'attention des partenaires sociaux sur une possibilité nouvelle de flexibilité : le compte épargne temps. Celui-ci, à côté de la trimestrialisation et de l'annualisation des prestations, offre une période de référence nouvelle, plus large, à définir en fonction des réalités des métiers, des fonctions, des secteurs, des entreprises.

#### 4.5. Adaptation individuelle du temps de travail

Le gouvernement mettra à la disposition des partenaires sociaux 1 650 millions de francs belges en 2001 et 3 446 millions de francs belges en 2002 afin de reconnaître aux travailleurs des opportunités d'adaptation individuelle du temps de travail.

À l'instar du système des congés annuels un droit au crédit temps sera instauré, qui remplace les systèmes existants et qui sera conditionné selon les modalités d'application qui seront déterminées par les partenaires sociaux tout en tenant compte de la situation soit au niveau de l'entreprise, du secteur ou du niveau interprofessionnel.

L'accord des partenaires sociaux prendra en compte les éléments suivants :

- éviter un éloignement trop long de l'entreprise, tout en maintenant le principe d'une interruption d'un an;

— geen afbreuk doen aan de thematische verloven zoals die momenteel bestaan :

- ouderschapsverlof;
- verlof voor palliatieve zorgen;
- verlof voor zorgen.

De toekenning van deze verloven zal worden aangepast volgens het algemeen stelsel zoals door de sociale partners bepaald.

Het vaderschapsverlof wordt op 10 dagen gebracht (650 miljoen Belgische frank vanaf 1 juli 2002).

Overigens zal de regering de vierdagenweek invoeren in de vorm van een veralgemeend stelsel van 1/5<sup>e</sup> loopbaanonderbreking. De sociale partners zullen de toepassingsmodaliteiten onderhandelen van dit toegelaten veralgemeend stelsel voor elke werknemer die er gebruik van wenst te maken in de ondernemingen.

De regering schaft de huidige vervangingsplicht van de loopbaanonderbreking af, indien in het voorstel van de sociale gesprekspartners deze nieuwe elementen worden erkend.

#### 4.6. Financiële werknemersparticipatie

De regering heeft een ontwerp van wet aangenomen aangaande de financiële participatie van de werknemers in het kapitaal en in de winsten van hun onderneming. Dit ontwerp van wet voorziet de mogelijkheid voor een werkgever om een participatieplan uit te werken voor het geheel van de werknemers van zijn onderneming. De invoering van een dergelijk plan zal gebeuren via een specifieke ondernemings-CAO of via een toetredingsakte. Dit plan bevat de volgende specificiteiten :

- het wordt ingevoerd op het niveau van de onderneming of van de groep waarvan de onderneming deel uitmaakt;
- de deelname kan worden toegekend in geld of in deelbewijzen;
- tijdens een periode waarin er geen CAO van toepassing is met betrekking tot de lonen, kan er geen deelnameplan worden ingevoerd dat een loonsverhoging voorziet die groter is dan de indexering en de baremieke verhogingen;
- de invoering van een deelnameplan kan niet gepaard gaan met een daling van de werkgelegenheid;
- ten slotte kunnen de toegekende voordelen 10 % van de loonmassa niet overschrijden, noch 20 % van de winsten na belasting.

Onder deze voorwaarden voorziet dit ontwerp voor participatieplannen een gunstige fiscale regeling, die des te gunstiger wordt naarmate de onderneming gekozen heeft de voordelen toe te kennen onder de vorm van deelbewijzen.

— ne pas porter préjudice aux congés thématiques existant actuellement :

- congé parental;
- congé pour soins palliatifs;
- congé pour soins.

L'allocation de ces congés sera adaptée par référence au système général défini par les partenaires sociaux.

Le congé de paternité est porté à 10 jours (650 millions de francs belges à partir du 1<sup>er</sup> juillet 2002).

Par ailleurs, le gouvernement instaurera la semaine des quatre jours sous forme d'un système généralisé d'interruption de carrière d'1/5. Les partenaires sociaux négocieront les modalités d'application de ce système généralisé autorisé pour chaque travailleur qui le demande dans les entreprises.

Moyennant reconnaissance de ces nouveaux éléments, le gouvernement supprime l'obligation de remplacement.

#### 4.6. Participation financière du travailleur

Le gouvernement a adopté le projet de loi visant à permettre aux travailleurs de participer au capital et aux bénéfices de leur entreprise. Ce projet de loi traduit la possibilité pour un employeur d'instaurer un plan de participation à destination de l'ensemble des travailleurs de son entreprise. L'instauration d'un tel plan s'effectuera par le biais d'une CCT d'entreprise spécifique ou d'un acte d'adhésion. Ce plan comporte les caractéristiques suivantes :

- instauration au niveau de l'entreprise ou au sein du groupe dont cette entreprise fait partie;
- la participation peut être attribuée en liquide ou sous forme d'actions;
- aucun plan qui implique une augmentation salariale supérieure à l'indexation ou aux augmentations barémiques ne peut être conclu pour une période pour laquelle il n'existe pas de CCT relative aux salaires;
- l'introduction d'un plan de participation ne peut s'accompagner d'une diminution de l'emploi;
- enfin, les allocations totales ne peuvent dépasser 10 % de la masse salariale totale ni 20 % des bénéfices après impôts.

Sous ces conditions, le projet prévoit, pour ces plans de participation, un traitement fiscal privilégié qui sera d'autant plus favorable que l'entreprise aura opté pour un avantage attribué sous forme d'actions.



#### 4.7. Arbeidsvoorwaarden

##### a) *versterking van het preventiebeleid*

De opdrachten en de samenstelling van de Hoge Raad voor preventie en bescherming op het werk werden verduidelijkt bij koninklijk besluit van 3 mei 1999.

De rol van de HRPBW met betrekking tot de voorkoming van ziekten en ongevallen verbonden aan de uitoefening van een beroep moet worden versterkt. Daartoe zal de HRPBW, bovenop zijn wettelijke adviesbevoegdheid, jaarlijks een preventiecampagne leiden aangaande een specifiek thema. In 2001 is het weerhouden thema de stress op het werk.

Het komt erop aan, bij alle actoren betrokken bij de preventie, de verpreiding van de krachtlijnen te stimuleren, zodat de onderzoeken, de enquêtes, de ontradings- of informatiecampagnes beter worden georiënteerd. Het gaat er ook om de inspanningen van de actoren inzake preventie te coördineren rond één jaarthema.

Zo kunnen we, samen met de sociale partners, het beste halen uit het wetenschappelijk onderzoek, uit de enquêtes en uit de op het veld uitgevoerde studies, wat zal resulteren in een beter preventiebeleid.

##### b) *Geweld op het werk*

De minister van Werkgelegenheid zal een plan voorstellen betreffende het geweld op het werk. Het plan zal evenwel een onderscheid maken tussen het louter geweld en de agressieve gedragingen zoals de verschillende vormen van ongewenste seksuele intimiteiten en psychologische pesterijen.

Dit plan zal bestaan uit een preventief luik, een luik dat gewijd is aan de begeleiding en de opvang van de slachtoffers, en ook een luik met bepalingen van repressieve aard ten overstaan van de daders.

De preventie zal gebeuren in samenwerking met de partners zowel van het privé- als van het overheidsbedrijf. Zij zal worden ontwikkeld binnen de bestaande organen.

De wetgeving betreffende de ongewenste seksuele intimiteiten zal worden verbeterd, meer in het bijzonder waar het gaat om de aanduiding en het statuut van de vertrouwenspersoon.

### 5. — HET GELIJKE-KANSENBELEID

Wat men het « proces van Peking » noemt heeft ruimschoots bijgedragen tot het feit dat de termen « gelijke-kansenbeleid » een nieuwe inhoud kregen. De aanpak op het vlak van de genderdimensie, waardoor elke maatregel of elk programma wordt bestudeerd en geanalyseerd op basis van een mogelijk verschillende impact

#### 4.7. Conditions de travail

##### a) *Le renforcement de la prévention*

Le Conseil supérieur pour la prévention et la protection au travail a vu ses missions et sa composition précisées par l'arrêté royal du 3 mai 1999.

Il y a lieu de renforcer le rôle du CSPPT en matière de prévention des maladies et des accidents liés à l'exercice d'une profession. À cette fin, complémentirement à l'exercice de ses missions légales d'avis, le CSPPT pilotera chaque année une campagne de prévention sur un thème particulier : en 2001, le thème retenu sera le stress au travail.

Il s'agit de stimuler la diffusion auprès de tous les acteurs de prévention, des chercheurs, des lignes de force permettant d'orienter les recherches, enquêtes, campagnes de dépistage ou d'information. De même, il s'agit d'encourager la coordination des efforts des acteurs de prévention autour d'un thème annuel.

Ainsi, avec les partenaires sociaux nous pourrons tirer le meilleur parti possible des recherches scientifiques, des enquêteurs et des études menées sur le terrain, tout comme des meilleures pratiques de prévention.

##### b) *Violence au travail*

La ministre de l'emploi présentera un plan relatif à la violence exercée sur le lieu de travail, en distinguant toutefois les comportements agressifs tels que les différentes formes de harcèlement sexuel et moral.

Ce plan comportera un volet préventif, un volet consacré à l'accompagnement et à la prise en charge des victimes ainsi que des dispositions de type répressif à l'égard des auteurs.

La prévention se fera en collaboration avec les partenaires de l'entreprise qu'elle soit privée ou publique, elle sera développée au sein des organes existants.

La législation relative au harcèlement sexuel sera améliorée, plus particulièrement en ce qui concerne la désignation et le statut de la personne de confiance.

### 5. — LA POLITIQUE D'ÉGALITÉ DES CHANCES

Ce qu'on appelle « le processus de Pékin » a largement contribué à ce que les termes « politique d'égalité des chances » prennent un nouveau contenu. L'approche en terme de dimension de genre, par laquelle chaque mesure ou programme est étudié et évalué en fonction d'une différence d'impact possible sur les hommes

op mannen en op vrouwen, wordt voortaan in beschouwing genomen. Men zal in dit opzicht aanstippen dat de ministers, elk voor de aangelegenheden waarvoor zij bevoegd zijn, een strategische doelstelling hebben bepaald waarvan de opvolging moet uitmonden in reële stappen voorwaarts wat de gelijkheid van mannen en vrouwen betreft. Er zal een structuur worden opgezet die wordt belast met de opvolging van de verwezenlijking van deze doelstellingen.

De federale beleidsverklaring die aan de Kamer werd voorgesteld door de eerste minister op 17 oktober 2000 getuigt van de bezorgdheid om bij de verdeling van de beschikbare middelen rekening te houden met de verschillende realiteiten die onze medeburgers kennen naar gelang zij man of vrouw zijn. De verklaring bevat eveneens een bepaald aantal maatregelen ten gunste van de gelijkheid, bijvoorbeeld inzake uitkeringen en sociale prestaties, individualisering van de rechten, bestrijding van werkloosheidsvallen, vereenvoudiging en humanisering van de werkloosheidsreglementering, aanpassing en verkorting van de werktijd, fiscaliteit, ...

De specifieke acties dienen evenwel te worden voortgezet, of zelfs uitgebreid. De begroting van de gelijke kansen bedraagt zowat 110 miljoen Belgische frank. Zij zal een aangroei kennen met 10 % in 2001.

De strijd tegen het geweld zal tijdens het komende jaar deel uitmaken van de prioriteiten van het departement. Het is inderdaad onontbeerlijk dat België voor zichzelf een algemeen plan voor de bestrijding van het geweld opstelt, een plan dat rekening houdt met geweld op de werkvloer, het geweld in de stad en in de gemeenschap, het lichamelijke en het seksuele geweld, de mensenhandel en de prostitutie. Het opstellen van dit plan zal een samenwerking vereisen tussen de betrokken federale departementen, maar ook met de gemeenschappen en de gewesten, binnen de interministeriële conferentie over de gelijkheid van de kansen.

Op het vlak van het geweld, zoals op andere vlakken, dienen de associatieve kringen en de NGO's nauwer betrokken te worden. Om die reden zullen de twee raden die aan Nederlandstalige en aan Franstalige kant de vrouwenverenigingen federeren, een werkingstoelage genieten. Het gaat om de Nederlandstalige Vrouwenraad en om de *Conseil des femmes francophones de Belgique*.

Het versterken van de economische positie van de vrouwen blijft een prioriteit die nog steeds actueel is.

Ik wens er in de eerste plaats aan te herinneren dat vrouwen kwetsbaarder zijn dan mannen. Zij vormen bijgevolg een doelgroep in het nationaal actieprogramma voor de bestrijding van de armoede.

Ik moet hier nog terugkomen op de reeds aangehaalde maatregelen die slaan op de herintredende vrouwen en de bestrijding van de werkloosheidsvallen : versterking van de activeringen ten gunste van de werklozen, her-

et les femmes, est désormais prise en considération. On indiquera, à cet égard, que les ministres ont défini, chacun pour les matières qui les concernent, un objectif stratégique dont le suivi doit aboutir à des avancées réelles en terme d'égalité des hommes et des femmes. Une structure sera mise sur pied, chargée de suivre la réalisation de ces objectifs.

La déclaration de politique fédérale, présentée à la Chambre par le premier ministre, témoigne de ce souci de tenir compte, dans la répartition des moyens disponibles, des réalités différentes connues par nos concitoyens, selon qu'ils soient des hommes ou des femmes. La déclaration contient ainsi un certain nombre de mesures en faveur de l'égalité notamment, en matière d'allocations et de prestations sociales, d'individualisation des droits, de lutte contre les pièges à l'emploi, de simplification et d'humanisation des règles du chômage, d'aménagement et de réduction du temps de travail, de fiscalité, ...

Il convient néanmoins de poursuivre des actions spécifiques, voir de les amplifier. Atteignant quelque 110 millions de francs belges, le budget de l'égalité des chances connaîtra une croissance de 10 % en 2001.

La lutte contre la violence fera partie des priorités du département au cours de l'année à venir. Il est en effet indispensable que la Belgique se dote d'un plan global de lutte contre la violence, qui tienne compte de la violence sur les lieux de travail, la violence urbaine et dans la communauté, la violence physique et sexuelle, la traite des êtres humains et la prostitution. L'établissement de ce plan associera les départements fédéraux concernés, mais également les communautés et les régions, au sein de la conférence interministerielle sur l'égalité des chances.

Dans le domaine de la violence, comme dans d'autres, il convient d'associer plus étroitement le milieu associatif et les ONG. Pour cette raison, les deux conseils qui, du côté néerlandophone et du côté francophone, fédèrent les associations de femmes, bénéficieront d'une subvention de fonctionnement. Il s'agit du *Nederlandstalige Vrouwenraad* et du *Conseil des femmes Francophones de Belgique*.

Renforcer la position économique des femmes est une priorité toujours d'actualité.

Je me dois d'abord de rappeler que les femmes sont davantage confrontées à la précarité. Elles figurent donc comme groupe-cible dans le programme d'action national de lutte contre la pauvreté.

Je dois encore, ici, revenir sur des mesures déjà évoquées et qui concernent les femmes rentrantes et la lutte contre les pièges à l'emploi : renforcement des activations en faveur des chômeurs, réforme du congé-édu-

vorming van het educatief verlof om hun toegang ertoe van de halftijdse werknemer mogelijk te maken, het invoeren van een portefeuille met bekwaamheden/bevoegdheden om de inspanningen te versterken inzake opleiding, het vastleggen van een reglementair kader met als bedoeling de promotie van het alternerend leren en werken, de oprichting van een fonds binnen de kennismaatschappij, net als het treffen van maatregelen om de toegang van vrouwen tot de nieuwe informatie- en communicatietechnologieën te verbeteren.

De inspanningen die werden ondernomen inzake een neutrale functieclassificatie wat het geslacht betreft, zullen worden voortgezet, meer bepaald binnen de programmering van het Europees sociaal fonds 2000-2006 en van het nieuwe interprofessioneel akkoord voor 2001-2002. Er zullen nieuwe initiatieven worden genomen, meer bepaald op basis van de adviezen van de Nationale Arbeidsraad.

De regering heeft nog een reeks maatregelen getroffen voor de versterking van het gelijke-kansenbeleid voor mannen en vrouwen binnen haar nationaal actieplan voor de werkgelegenheid (toegang tot de nieuwe technologieën, aanpassing van de werktijd, ondersteuning van het vrouwelijk ondernemerschap, ...) en in haar programmering Europees sociaal fonds 2000-2006.

De kwestie van de bestrijding van de ondertewerkstelling is essentieel. Die van de verzoening beroepsleven/gezinsleven is dat evenzeer en moet tegelijkertijd worden bekeken. Er worden antwoorden bezorgd via onder meer de vermindering van de arbeidstijd tot 38 uur, de invoering van de vierdaagse werkweek, het tijdskrediet en de tijdspaarrekening.

Kinderopvang speelt een uiterst belangrijke rol. De regering heeft een hervorming voorzien van het vaderschapsverlof die een vader zal toelaten 7 bijkomende verlofdagen op te nemen bij de geboorte van zijn kind. Men kan hopen dat die hervorming zal overkomen als een duidelijk signaal voor een betere verdeling van de gezinsverantwoordelijkheden. Nog op het vlak van de opvang heeft de regering de reorganisatie voorzien, in overleg met de gefedereerde entiteiten, van het statuut van de omkaderde kinderoppassers.

De regering wil ook nog de formele of feitelijke ongelijkheden aanpakken die men vindt in het sociale en in het fiscale recht. Aldus zal de regering meer bepaald een sociaal statuut opstellen voor de echtgenoten-helpers/helpsters. Doorgaans zijn dit wel vrouwen.

Op Europees niveau werden verschillende krachtlijnen vastgelegd voor het toekomstige Belgische voorzitterschap. Deze worden verder behandeld in het laatste hoofdstuk.

cation pour permettre son accès aux mi-temps, mise en place d'un portefeuille de compétences pour renforcer les efforts en matière de formation, définition d'un cadre réglementaire visant la promotion et la formation en alternance, création d'un fonds dans le cadre de la société de la connaissance ainsi que des mesures pour améliorer l'accès des femmes aux nouvelles technologies de l'information et de la communication.

Les efforts entrepris en matière de classification de fonctions neutre en terme de genre seront poursuivis, notamment dans le cadre de la nouvelle programmation du fonds social européen 2000-2006 et du nouvel accord interprofessionnel pour 2001. De nouvelles initiatives seront prises, notamment sur la base de l'avis du Conseil national du travail.

Le gouvernement a encore pris une série de mesures pour le renforcement des politiques d'égalité des chances entre les hommes et les femmes dans le cadre de son plan d'action national pour l'emploi (accès aux nouvelles technologies, aménagement du temps de travail, soutien à l'entrepreneuriat féminin, ...) et dans sa programmation fonds social européen 2000-2006.

La question de la lutte contre le sous-emploi est essentielle. La question de la conciliation vie professionnelle-vie privée l'est aussi et doit être posée dans le même temps. Des réponses ont été apportées à travers, notamment, la diminution du temps de travail à 38 heures, l'instauration de la semaine de 4 jours, le crédit temps et le compte épargne temps.

La question de l'accueil de l'enfant joue un rôle capital. Le gouvernement a prévu une réforme du congé de paternité, qui permettra au père d'un enfant de prendre 7 jours de congé supplémentaires à la naissance de celui-ci. On peut espérer que cette réforme soit perçue comme un signal clair en faveur d'un meilleur partage des responsabilités familiales. Toujours dans le domaine de l'accueil, le gouvernement a prévu d'organiser, en concertation avec les entités fédérées, le statut pour les gardiennes encadrées.

Le gouvernement entend encore s'attaquer aux inégalités formelles ou de fait, qui se marquent dans le droit social et le droit fiscal. Ainsi, le gouvernement s'emploiera-t-il, notamment, à dégager un statut social pour les conjoints aidants qui, pour la plupart, sont des femmes.

Au niveau européen, différents axes ont été définis pour la future présidence belge. Ceux-ci sont traités au dernier chapitre.

## 6. — DE WERKLOOSHEIDSVERZEKERING

### 6.1. Inleiding

Het verhogen van de werkgelegenheidsgraad komt, naast bijvoorbeeld de bestaansminimumgerechtigden en de herintreders en herintreedsters, vooral de werklozen ten goede. Hun aantal is dan ook sinds jaren in dalende lijn.

Sinds jaren wordt de nadruk steeds meer verlegd van een passieve benadering, het betalen van uitkeringen aan inactieven, naar een actieve benadering, zijnde het aanwenden van de uitkeringen als middel tot reïntegratie in de arbeidsmarkt. Voor 2001 wordt zo onder andere ongeveer 7,5 miljard Belgische frank (bijna 186 miljoen euro) besteed aan de activeringsprogramma's, 2,7 miljard Belgische frank (ongeveer 67 miljoen euro) aan de werklozen in beroepsopleiding en 2,3 miljard Belgische frank (57 miljoen euro) aan werklozen die met behoud van hun uitkeringen studies volgen.

Toch blijft ook een goede sociale bescherming bij werkloosheid uiterst belangrijk. Mede dankzij ons stelsel van werkloosheidsuitkeringen is de armoedegrade in ons land zo laag. Zonder ons specifiek stelsel van werkloosheidsuitkeringen, met zijn in principe uitkeringen onbeperkt in de tijd, zou inzonderheid bij de alleenwonende werklozen en bij de werklozen met gezinslast (met inbegrip van de éénoudergezinnen) de armoede vele malen hoger zijn.

De fundamente van ons stelsel van werkloosheidsverzekering staan dus niet ter discussie. Wel zullen in 2001 een aantal verbeteringen worden aangebracht, zodat de sociale bescherming nog wordt verbeterd.

### 6.2. Bestrijding van de werkloosheidsvallen

In 2000 werden reeds een aanzienlijk aantal stappen genomen ter bestrijding van de financiële werkloosheidsvallen, zijnde situaties waarbij de financiële nettowinst bij de overgang van een uitkering naar werk onbestaande is of te klein is. Ter herinnering kan onder andere worden verwezen naar :

- de verhoging van het netto-inkomen voor alle loontrekkenden met brutomaandloon van maximaal 53 000 Belgische frank door verlaging van de persoonlijke bijdragen voor de sociale zekerheid met maximaal 3300 Belgische frank per maand. In totaal gaat het om meer dan 7 miljard Belgische frank (173,5 miljoen euro) op jaarbasis;
- het toekennen van een éénmalige premie van 30 000 Belgische frank wanneer een langdurig werkloze het werk hervat dat een lange verplaatsing vergt, ten einde de eerste mobiliteitskosten te dekken;
- het toekennen van een éénmalige premie van 30 000 Belgische frank wanneer een langdurig werk-

## 6. — L'ASSURANCE CHÔMAGE

### 6.1. Introduction

Les minimisés, les travailleurs « rentrants » et principalement les chômeurs bénéficient de l'augmentation du taux d'activité. Le nombre de chômeurs décroît depuis des années.

Depuis plusieurs années, l'accent se déplace toujours plus d'une approche passive, le paiement d'allocations aux inactifs, à une approche active, à savoir l'utilisation des allocations comme moyen de réintégration dans le marché de l'emploi. Pour 2001, quelque 7,5 milliards de francs belges (près de 186 millions d'euros) seront consacrés aux programmes d'activation, 2,7 milliards de francs belges (environ 67 millions d'euros) aux chômeurs en formation professionnelle et 2,3 milliards de francs belges (57 millions d'euros) aux chômeurs qui suivent des études avec maintien de leurs allocations.

Néanmoins, une bonne protection sociale en cas de chômage demeure également de la plus grande importance. C'est grâce aussi à notre système d'allocations de chômage que le taux de pauvreté est si bas dans notre pays. Sans notre système spécifique d'allocations de chômage, avec ses allocations en principe illimitées dans le temps, le taux de pauvreté serait beaucoup plus élevé, surtout pour les chômeurs isolés et les chômeurs avec charge de famille (y compris les familles monoparentales).

Les fondements de notre système d'assurance chômage ne sont donc pas l'objet d'un débat. Un certain nombre d'améliorations seront certes apportées en 2001, pour améliorer davantage la protection sociale.

### 6.2. Lutte contre les pièges à l'emploi

En 2000, un nombre considérable de mesures ont été prises en vue de lutter contre les pièges financiers à l'emploi, à savoir des situations où le bénéfice net financier lors du passage d'une allocation à un emploi est inexistant ou minime. Pour rappel, on peut entre autres citer :

- l'augmentation du revenu net pour tous les salariés ayant un revenu mensuel brut de maximum 53 000 francs belges par une diminution des cotisations personnelles à la sécurité sociale de maximum 3 300 francs belges par mois. Il s'agit au total de plus de 7 milliards de francs belges (173,5 millions d'euros) sur une base annuelle;
- l'attribution d'une prime unique de 30 000 francs belges lorsqu'un chômeur de longue durée accepte un emploi impliquant un long déplacement, en vue de couvrir les premiers frais de déplacement;
- l'attribution d'une prime unique de 30 000 francs belges lorsqu'un chômeur de longue durée, chef d'une

loze, hoofd van een éenoudergezin, het werk hervat, ten einde de eerste kinderopvangkosten te dekken;

— het gelijkstellen van geschorsten artikel 80 (langdurige werkloosheid) en herintreders en herintreedsters met uitkeringsgerechtigde werklozen voor toepassing van de banenplannen, waardoor hun aanwervingskansen aanzienlijk stijgen

Ook in 2001 zullen een aantal bijkomende maatregelen de overgang naar arbeid lonender maken :

— het huidige stelsel van de inkomensgarantie-uitkering, dat een werkloze die een deeltijdse job aanvaardt, moet garanderen dat zijn netto-inkomen door te gaan werken stijgt, zal met ingang van 1 april 2001 worden aangepast. Het huidige stelsel ontmoedigt onder andere een verhoging van de arbeidsduur, aangezien het extra-arbeidsinkomen volledig wordt afgeroomd door een evengrote daling van de aanvullende werkloosheidsuitkering. De berekeningsformule voor het bepalen van deze aanvullende vergoeding zal daarom worden herzien. Elk bijkomend uur arbeid moet ook aanleiding geven tot een verhoging van het netto-gezinsinkomen;

— opdat de werkloze als gezinshoofd (met de hoogste uitkeringen) zou worden beschouwd, mag de partner van de werkloze in de huidige reglementering slechts over een zeer beperkt arbeidsinkomen beschikken (netto 7 163 Belgische frank per maand). Een overschrijding van dit inkomen betekent dat de werkloze terugvalt op een uitkering als samenwonende, wat tot een daling van de uitkering met ongeveer 20 000 Belgische frank per maand kan leiden. Deze regeling zal worden aangepast vanaf 1 april 2001, onder andere door een optrekken van dit toegelaten arbeidsinkomen, zodat een werkhervatting van de partner geen inkomensdaling voor het gezin meer veroorzaakt;

— voor de vaststelling van het gezinsinkomen waarvan sprake in de reglementering inzake schorsing van werkloosheidsuitkeringen wegens langdurige werkloosheid, zal voor de verwittigingen van na 31 maart 2001, het inkomen uit loontrekkende arbeid van de werkloze zelf voor een bepaald bedrag per jaar geneutraliseerd worden in de berekening. Op deze wijze wordt vermeden dat de werkloze die door te gaan werken een beperkt arbeidsinkomen verwerft, nadien wordt bestraft door een uitsluiting wegens langdurige werkloosheid;

— de minister van Werkgelegenheid zal overgaan tot de wijziging van de reglementering opdat deze laatste rekening zou houden met de activiteiten van artistieke aard (scheppende kunstenaars — uitvoerende of vertolkende kunstenaars). Het wordt de werklozen vanaf 1 januari 2001 toegelaten, tijdens hun werkloosheid een bijkomende artistieke activiteit uit te oefenen onder bepaalde voorwaarden.

famille monoparentale, reprend le travail, en vue de couvrir les premiers frais de garde d'enfants;

— l'assimilation des chômeurs privés d'allocation en vertu de l'article 80 (chômage de longue durée) et des personnes « rentrantes » aux chômeurs indemnisés pour l'application des plans de création d'emplois, ce qui augmentera considérablement leurs chances d'embauche.

En 2001 également, un certain nombre de mesures complémentaires rendront le retour à l'emploi plus avantageux :

— le système actuel de l'allocation de garantie de revenu, qui doit garantir au chômeur acceptant un travail à temps partiel une augmentation de son revenu net grâce à son travail, sera adapté à partir du 1<sup>er</sup> avril 2001. Le système actuel décourage entre autres toute augmentation du temps de travail puisque le revenu supplémentaire du travail est intégralement neutralisé par une baisse équivalente de l'allocation complémentaire de chômage. La formule de calcul pour déterminer cette allocation complémentaire sera revue pour cette raison. Toute heure de travail supplémentaire doit également donner lieu à une augmentation du revenu net du ménage;

— pour que le chômeur soit considéré comme chef de famille (bénéficiant des allocations les plus élevées), le partenaire du chômeur ne peut disposer dans la réglementation actuelle que d'un revenu du travail très limité (7 163 francs belges nets par mois). Tout dépassement de ce revenu implique que le chômeur touche une allocation de cohabitant, ce qui peut se traduire par une baisse de l'allocation d'environ 20 000 francs belges par mois. Ce régime sera adapté à partir du 1<sup>er</sup> avril 2001, entre autres pas un relèvement de ce revenu du travail autorisé, de sorte qu'une reprise de travail du partenaire n'entraînera plus une baisse de revenus pour le ménage;

— concernant la fixation du revenu du ménage dont il est question dans la réglementation sur la suspension des allocations de chômage pour chômage de longue durée, pour les avertissements postérieurs au 31 mars 2001, le revenu du travail salarié du chômeur même sera neutralisé pour un certain montant par an dans le calcul. On évite ainsi que le chômeur qui obtient un revenu du travail limité en allant travailler soit ensuite pénalisé par une exclusion pour chômage de longue durée;

— la ministre de l'emploi procédera à la modification de la réglementation du chômage afin que cette dernière prenne en compte les activités de type artistique (création-interprétation). Les chômeurs seront autorisés, à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2001, à exercer pendant leur chômage une activité accessoire artistique sous certaines conditions.

### 6.3. Bestrijding van de armoede

Ons stelsel van werkloosheidsverzekering zal ook worden aangepast teneinde nog betere resultaten te halen inzake armoedegraad. In eerste instantie dient dan ook vooral gedacht aan de werklozen die de werkloosheidsuitkering als enige inkomensbron hebben, zijnde de alleenwonenden en de gezinshoofden (werkloze met personen ten laste).

Daarom zal :

- de in 1999 gestarte evolutie ter verhoging van de uitkeringen van de alleenwonende werklozen in de tweede werkloosheidsperiode wordt verdergezet. De uitkering, nu 44 % van het laatst verdiende (geplafondeerde) loon, zal op 45 % worden gebracht vanaf 1 april 2001, wat een maandelijks verhoging van de uitkering met maximaal 600 Belgische frank betekent;

- de minimumuitkering voor de werklozen met gezinslast (de zogenaamde gezinshoofden) wordt met 800 Belgische frank per maand verhoogd met ingang van 1 januari 2001;

- de minimumuitkering voor de alleenwonende werklozen wordt eveneens met 800 Belgische frank per maand verhoogd met ingang van 1 januari 2001.

### 6.4. Administratieve vereenvoudigingen

Administratieve vereenvoudigingen zijn voor de werklozen minstens even noodzakelijk en belangrijk als voor de werkgevers : deze laatsten kunnen immers makkelijker terugvallen op meer gespecialiseerde actoren.

Vooraf situaties waarbij de werkloze zijn uitkeringen verliest omwille van administratieve tekortkomingen, zonder het minste fraude-inzicht, moeten worden vermeden. Daarom zal de werkloosheidsreglementering worden aangepast, zodat :

- hij enkel nog aangifte moet doen van het samenwonen met een zelfstandige, indien hij deze effectief helpt;

- de werkloze die aangifte deed van zijn adreswijziging bij de RVA, doch niet bij de bemiddelingsdienst (VDAB, FOREM of BGDA), geen uitkeringen meer zal verliezen omwille van deze administratieve vergetelheid.

## 7. — DE ONTWIKKELING EN UITBOUW VAN EEN SOCIALE DIMENSIE OP EUROPEES EN INTERNATIONAAL VLAK

De Europese Commissie heeft beslist de federale initiatieven te steunen die betrekking hebben op de strijd tegen de werkloosheid en de sociale uitsluiting. Meer in het bijzonder zullen specifieke acties worden gevoerd in partnerschap met de private sector om de buurtdiensten te verbeteren, onder andere via de invoering van dienstentitels, de professionele heroriëntering en de con-

### 6.3. Lutte contre la pauvreté

Notre système d'assurance chômage sera également adapté en vue d'obtenir de meilleurs résultats en matière de diminution du taux de pauvreté. Il faut donc également penser en premier lieu aux chômeurs qui ont pour toute source de revenu l'allocation de chômage, à savoir les isolés et les chefs de famille (chômeurs ayant des personnes à charge).

C'est pourquoi :

- l'évolution lancée en 1999 d'augmentation des allocations des chômeurs isolés sera poursuivie pendant la 2<sup>e</sup> période de chômage. L'allocation, actuellement de 44 % du dernier salaire perçu (plafonné), sera amenée à 45 % à partir du 1<sup>er</sup> avril 2001, ce qui représente une augmentation mensuelle de l'allocation d'un maximum de 600 francs belges;

- l'allocation minimum pour les chômeurs avec charge de famille (les chefs de famille) sera augmentée de 800 francs belges par mois à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2001;

- l'allocation minimum pour les chômeurs isolés sera également augmentée de 800 francs belges par mois à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2001.

### 6.4. Simplifications administratives

Les simplifications administratives sont au moins aussi nécessaires et importantes pour les chômeurs que pour les employeurs : ces derniers peuvent en effet avoir plus facilement recours à des acteurs plus spécialisés.

Ce sont surtout les situations où le chômeur perd ses allocations pour fautes administratives, sans la moindre intention de fraude, qui doivent être évitées. C'est pourquoi la réglementation sur le chômage sera adaptée, de sorte que :

- le chômeur ne doit encore déclarer la cohabitation avec un indépendant que s'il aide effectivement celui-ci;

- le chômeur qui a déclaré son changement d'adresse auprès de l'ONEm, mais pas au service de placement (VDAB, FOREM ou ORBEM), ne perdra plus ses allocations pour avoir fait cet oubli administratif.

## 7. — LE DÉVELOPPEMENT ET L'ÉLABORATION D'UNE DIMENSION SOCIALE AUX NIVEAUX EUROPÉEN ET INTERNATIONAL

La Commission européenne a décidé de supporter les initiatives fédérales qui concernent la lutte contre le chômage et l'exclusion sociale. Plus précisément, des actions spécifiques seront menées en partenariat avec les privé visant l'amélioration des services de proximités et la création des titres services, la réorientation professionnelle et la consolidation de l'emploi des plus fra-

solidatie van de werkgelegenheid voor de meest kwetsbaren binnen de sectoren. Er zullen specifieke acties worden gevoerd inzake de gelijkheid tussen mannen en vrouwen zowel wat de toegang tot de werkgelegenheid betreft als bij de evaluatie van het gevoerde beleid en van de blijvende ongelijkheden.

Overigens werd, onder mijn verantwoordelijkheid, een cel opgericht voor de coördinatie van beleidsvormen die communautair kunnen zijn, gewestelijk, federaal en gebonden aan de ESF en aan het nationaal actieplan voor de werkgelegenheid. De voortzetting van deze nauwe samenwerking werd op de voorgrond gesteld door de Europese Commissie en zal een meer coherent en doeltreffender beleid moeten toelaten tot voordeel van al de burgers.

Inzake het proces van Luxemburg zullen wij een nationaal actieplan voor de werkgelegenheid indienen. Op grond van de richtsnoeren die nog ter discussie liggen binnen de Raad voor de werkgelegenheid en sociale aangelegenheden, bevestigen de lidstaten opnieuw hun wil om de werkloosheid en de uitsluiting te bestrijden. De grote pijlers van de richtsnoeren worden behouden, namelijk : de bekwaamheid tot professionele inschakeling, de ondernemingsgeest, het aanpassingsvermogen en de gelijkheid van de kansen. De conclusies van Lissabon voeden het Europese werkgelegenheidsbeleid via de strategische doelstelling van de kennismaatschappij. Zo moeten evenzeer kwantitatieve als kwalitatieve criteria worden bepaald om de ontwikkeling van een kwalitatief hoogstaande werkgelegenheid te verzekeren. Daarnaast moeten de sociale partners nauwer betrokken worden bij heel het proces.

Verschillende krachtlijnen werden vastgelegd voor het toekomstige Belgische voorzitterschap in de tweede helft van 2001.

Het Belgisch voorzitterschap van de Raad arbeid en sociale zaken veronderstelt een nauwe samenwerking tussen de federale ministers van Werkgelegenheid en Sociale Zaken en tussen de Federale Staat en de deelentiteiten.

In het kader van deze samenwerking zal inzake werkgelegenheid de nadruk worden gelegd op de kwaliteit van de arbeid, die een drieluik aan thema's omvat : de kwaliteit van de arbeidsvoorwaarden, de kwaliteit van de arbeidsorganisatie en het levenslang leren. Binnenin dit drieluik moet een bijzondere aandacht worden besteed aan het gelijke-kansenaspect, via het gebruik van *mainstreaming*.

Deze thematiek sluit nauw aan bij de opvolging van de Luxemburg-proces, waarvan één van de sleutelmomenten de goedkeuring van het pakket werkgelegenheid zal zijn in het najaar 2001. Het gaat concreet om de goedkeuring van gemeenschappelijke doelstellingen via de werkgelegenheidsrichtsnoeren, om de evaluatie door de parlementsleden van het werkgelegenheidsbeleid van de verschillende lidstaten opgenomen in het gemeen-

gilisés au sein des secteurs, des actions spécifiques en matière d'égalité hommes femmes tant dans l'accès à l'emploi que dans l'évaluation des politiques menées et des inégalités persistantes.

Par ailleurs, sous ma responsabilité, une cellule de coordination des politiques de l'emploi communautaires, régionales, fédérales et liées au FSE et au plan d'action national pour l'emploi a été constituée. Mise en exergue par la commission européenne, la poursuite de cette étroite collaboration devra permettre une politique plus cohérente et plus efficace au bénéfice de l'ensemble des citoyens.

Concernant le processus de Luxembourg, nous remettrons un plan d'action national pour l'emploi. Sur la base des lignes directrices encore en discussion actuellement au sein du Conseil emploi et affaires sociales, les états membres réaffirment leurs volontés de combattre le chômage et l'exclusion. Les grands piliers des lignes directrices sont maintenus à savoir, la capacité d'insertion professionnelle, l'esprit d'entreprise, l'adaptabilité et l'égalité des chances. Les conclusions de Lisbonne alimentent la politique européenne de l'emploi moyennant l'objectif stratégique de la société de la connaissance. Ainsi ce sont bien outre des critères quantitatifs, des critères qualitatifs qui doivent être défini pour assurer le développement d'emploi de qualité. Par ailleurs les partenaires sociaux devront être mieux associés à l'ensemble du processus.

Plusieurs lignes directrices ont été fixées pour la présidence belge dans la deuxième partie de l'année 2001.

La présidence belge du Conseil emploi-affaires sociales implique une collaboration étroite entre les ministres fédéraux de l'Emploi et des Affaires sociales et entre l'État fédéral et les entités fédérées.

Dans le cadre de cette collaboration, en ce qui concerne l'emploi, l'accent sera mis sur la qualité du travail, qui recouvre un triptyque de thèmes : la qualité des conditions de travail, la qualité de l'organisation du travail et la formation tout au long de la vie. Au cœur de ce triptyque, une attention toute particulière doit être accordée à l'égalité des chances par la mise en œuvre du *mainstreaming*.

Cette thématique de la qualité de l'emploi s'inscrit étroitement dans le suivi du processus de Luxembourg, dont l'un des temps forts sera l'adoption du paquet emploi de l'automne 2001. Concrètement, il s'agit de l'adoption d'objectifs communs via les lignes directrices, d'une évaluation par les pairs de politiques des états membres reprises dans le rapport conjoint pour l'emploi et enfin de recommandations pour améliorer les politiques et les

schappelijk Werkgelegenheidsrapport en om het formuleren van aanbevelingen teneinde het beleid en de nationale maatregelen te verbeteren. In dezelfde zin kadert deze thematiek perfect in de opvolging van Lissabon.

De kwaliteit van de arbeid staat immers steeds meer centraal in de bekommernissen van de raad, en de richtsnoeren beginnen deze dimensie te integreren. Het Belgisch voorzitterschap moet deze beweging versterken en bijdragen tot het definiëren en het invoeren van kwaliteitsindicatoren.

Bovendien zal de integratie van de sociale uitsluiting in de Luxemburg-processus een belangrijk beleidsobjectief zijn voor het Belgisch voorzitterschap.

Ten slotte zal België, gesterkt door zijn model van sociaal overleg, bijdragen tot het versterken van de sociale dialoog, inzonderheid in het vooruitzicht van de uitbreiding en dus van de integratie van de gemeenschappelijke sociale verworvenheden in de LMOE.

Voor wat het aspect gelijke-kansen betreft, zal het Belgisch voorzitterschap de volgende klemtonen leggen :

- het lanceren van een programma « gelijkheid » binnen het proces van Barcelona tijdens een bijzondere vergadering met de vertegenwoordigers van de Europese Middellandse-Zeelanden en de NGO's;

- de uitwerking van indicatoren inzake loonongelijkheid binnen de beslissing van de Raad « arbeid en sociale zaken » van 22 oktober 1999 die, in zijn conclusies over het onderzoek naar de inwerkingstelling door de lidstaten en de Europese instellingen van het actieprogramma van Peking, zich verbonden heeft om jaarlijks indicatoren en referentie-indexen op te stellen (*benchmarking*). De operatie begon onder het Finse voorzitterschap met indicatoren over de deelname van de vrouwen aan de macht en aan de besluitvorming. Gelet op de logheid van het proces werd besloten het resultaat van de inzameling en de analyse ervan te spreiden over verschillende lidstaten. Aldus hebben Frankrijk en Portugal de indicatoren uitgewerkt over de aansluiting van het gezinsleven op het beroepsleven. Zweden en België waren akkoord om te werken op indicatoren inzake loonongelijkheid;

- de goedkeuring van de wijziging van richtlijn 76/207/EEG inzake de gelijkheid van behandeling wat betreft de toegang tot de werkgelegenheid, tot de opleiding, tot de professionele promotie en de arbeidsvoorwaarden;

- de toepassing van het principe van *mainstreaming* tijdens twee andere Raden dan de Raad arbeid en sociale aangelegenheden;

- de integratie van de genderdimensie in alle initiatieven die zullen worden genomen inzake kwaliteit van de werkgelegenheid, meer bepaald op het niveau van de organisatie, de arbeidstijd, de opleiding en de arbeidsvoorwaarden.

mesures nationales. De même, la qualité de l'emploi cadre parfaitement avec le suivi de Lisbonne.

En effet, de plus en plus, la qualité de l'emploi est au cœur des préoccupations du conseil et les lignes directrices commencent à intégrer cette dimension. La présidence belge devra amplifier le mouvement et contribuer à la définition et à la mise en œuvre d'indicateurs de qualité.

Par ailleurs, l'incorporation de l'exclusion sociale dans le processus de Luxembourg sera un objectif politique majeur de la présidence belge.

Enfin, forte de son modèle de concertation sociale, la Belgique contribuera au renforcement du dialogue social, en particulier dans la perspective de l'élargissement et donc de l'intégration de l'acquis social communautaire dans les PECO.

En ce qui concerne l'égalité des chances plusieurs axes ont été définis pour la future présidence belge. Il s'agit :

- du lancement d'un programme égalité dans le cadre du processus de Barcelone au cours d'une réunion spéciale avec les représentants des pays euro-méditerranéens et les ONG;

- de l'élaboration d'indicateurs en matière d'inégalité salariale dans le cadre de la décision du Conseil « travail et affaires sociales » du 22 octobre 1999 qui, dans ses conclusions sur l'examen de la mise en œuvre par les états membres et les institutions européennes, du programme d'action de Pékin, s'est engagé à établir annuellement des indicateurs et des indices de référence (*benchmarking*). L'exercice a été commencé sous la présidence finlandaise avec des indicateurs sur la participation des femmes au pouvoir et au processus de prise de décision. Étant donné la lourdeur du processus, il a été décidé de répartir la charge de la collecte et de l'analyse des données entre plusieurs états membres. C'est ainsi que le Portugal et la France ont élaboré des indicateurs sur l'articulation de la vie familiale et professionnelle. La Suède et la Belgique se sont mises d'accord pour travailler sur des indicateurs en matière d'inégalité salariale;

- de l'adoption de la modification de la directive 76/207/CEE en matière d'égalité de traitement en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation, à la promotion professionnelle et les conditions de travail;

- de l'application du principe de *mainstreaming* au cours de deux Conseils autres que le Conseil travail et affaires sociales;

- de l'intégration de la dimension de genre dans toutes les initiatives qui seront prises en matière de qualité de l'emploi, notamment au niveau de l'organisation, du temps de travail, de la formation et des conditions de travail.