

**Belgische Kamer
van Volksvertegenwoordigers**

GEWONE ZITTING 1995-1996 (*)

14 NOVEMBER 1995

**ONTWERP VAN ALGEMENE
UITGAVENBEGROTING**

voor het begrotingsjaar 1996

BELEIDSNOTA
van het Ministerie van Tewerkstelling
en Arbeid (23)
voor het begrotingsjaar 1996 (**)

INHOUDSTAFEL

	Blz.
1. Algemene inleiding	3
1.1. 1895-1995 : 100 jaar Ministerie van Tewerkstelling en Arbeid	3
1.2. 1995-1999	6

Zie :

- 131 - 95 / 96 :

- N^{rs} 1 tot 13 : Beleidsnota's.
- N^r 14 : Algemene Uitgavenbegroting.
- N^r 15 : Verantwoording van de Algemene Uitgavenbegroting (1^e deel).
- N^r 16 : Verantwoording van de Algemene Uitgavenbegroting (2^e deel).
- N^{rs} 17 en 18 : Beleidsnota's.
- N^{rs} 19 en 20 : Amendementen.

(*) Tweede zitting van de 49^e zittingsperiode.

(**) Overeenkomstig artikel 79, n^o 1, van het Reglement van de Kamer van Volksvertegenwoordigers heeft de minister van Tewerkstelling en Arbeid, belast met het Beleid van gelijke kansen voor mannen en vrouwen de beleidsnota van haar departement overgezonden.

**Chambre des Représentants
de Belgique**

SESSION ORDINAIRE 1995-1996 (*)

14 NOVEMBRE 1995

**PROJET DE BUDGET GENERAL
DES DEPENSES**

pour l'année budgétaire 1996

NOTE DE POLITIQUE GENERALE
du Ministère de l'Emploi et
du Travail (23)
pour l'année budgétaire 1996 (**)

TABLE DES MATIERES

	Page
1. Introduction générale	3
1.1. 1895-1995 : 100 ans du Ministère de l'Emploi et du Travail	3
1.2. 1995-1999	6

Voir :

- 131 - 95 / 96 :

- N^{os} 1 à 13 : Notes de politique générale.
- N^o 14 : Budget général des Dépenses.
- N^o 15 : Justification du Budget général des dépenses (1^{re} partie).
- N^o 16 : Justification du Budget général des dépenses (2^e partie).
- N^{os} 17 et 18 : Notes de politique générale.
- N^{os} 19 et 20 : Amendements.

(*) Deuxième session de la 49^e législature.

(**) Conformément à l'article 79, n^o 1, Du Règlement de la Chambre des Représentants, le ministre de l'Emploi et du Travail, chargée de la Politique d'égalité des chances entre hommes et femmes a transmis la note de politique générale de son département.

2. Een meerjarenplan voor werkgelegenheid	7	2. Plan pluriannuel pour l'Emploi	7
Inleiding	7	Introduction	7
2.1. Arbeidskostvermindering	9	2.1. Réduction des coûts du travail	9
2.1.1. Maribeloperatie	9	2.1.1. Opération Maribel	9
2.1.2. Lage lonen	10	2.1.2. Bas salaires	10
2.1.3. Plus één plan	11	2.1.3. Plan Plus Un	11
2.1.4. Ingroeibanen	12	2.1.4. Emplois tremplin	12
2.2. Hervreiding van de arbeid	12	2.2. Redistribution du travail	12
2.2.1. Bedrijfsplannen	12	2.2.1. Plans d'entreprise	12
2.2.2. Loopbaanonderbreking	13	2.2.2. Interruption de carrière	13
2.2.3. Deeltijdse arbeid	15	2.2.3. Travail à temps partiel	15
2.2.4. Halftijds Bruggpensioen	16	2.2.4. Prépension à mi-temps	16
2.2.5. Openbare sector	17	2.2.5. Secteur public	17
2.3. Doelgroepenbeleid	18	2.3. Politique des groupes-cibles	18
2.3.1. Jongeren	18	2.3.1. Jeunes	18
2.3.2. Langdurig werklozen	22	2.3.2. Chômeurs de longue durée	22
2.3.3. Oudere werknemers	22	2.3.3. Travailleurs âgés	22
2.3.4. Bestaansminimumtrekkers	23	2.3.4. Minimexés	23
2.4. Ontwikkeling van nieuwe arbeidsmarkten .	23	2.4. Exploitation des gisements d'emploi	23
2.4.1. Social profit sector	23	2.4.1. Secteur « non marchand »	23
2.4.2. Buurtdiensten en P.W.A.'s	24	2.4.2. Emplois de proximité et A.L.E.	24
2.4.3. Sociale economie	25	2.4.3. Economie sociale	25
2.4.4. Tewerkstelling in preventie- en veilig-	25	2.4.4. Emploi dans des tâches de prévention	25
heidstaken	25	et de sécurité	25
2.4.5. Tewerkstellingskansen in goedge-	27	2.4.5. Emploi et aide au développement	27
keurde projecten van ontwikkelings-	27	2.4.6. Installation comme indépendant	27
samenwerking	27	2.5. Formation	28
2.4.6. Vestiging als zelfstandige	27	2.5.1. Amélioration de l'apprentissage in-	28
2.5. Vorming	28	dustriel	28
2.5.1. Verbetering industrieel leerlingenwe-	28	2.5.2. Convention emploi-formation (A.R.	29
zen	28	n° 495)	29
2.5.2. Overeenkomst werk-opleiding (K.B.	29	2.5.3. Reprise d'études par les chômeurs ..	29
n° 495)	29	2.5.4. Stagiaire indépendant dans le cadre	29
2.5.3. Hernemen van studies voor de werk-	29	des professions réglementées	29
lozen	29	2.6. Une plus grande souplesse dans l'organisa-	30
2.5.4. Stagiair-zelfstandige in het kader van	29	tion du marché du travail	30
gereguleerde beroepen	29	2.7. Structures et outils d'évaluation	30
2.6. Soepeler organisatie van de arbeidsmarkt ..	30	2.7.1. Bilan social	30
2.7. Evaluatiestructuren en -middelen	30	2.7.2. Conseil supérieur de l'Emploi	30
2.7.1. Sociale balans	30	2.8. Lutte contre la fraude et le travail au noir ..	31
2.7.2. Hoge Raad voor de Werkgelegenheid	30	3. Chômage	32
2.8. Bestrijding fraude en zwartwerk	31	3.1. Objectif	32
3. Werkloosheid	32	3.2. Moyen	33
3.1. Doelstelling	32	4. Travail	33
3.2. Maatregelen	33	4.1. Droit du travail individuel	33
4. Arbeid	33	4.1.1. Travailleurs étrangers	34
4.1. Individueel Arbeidsrecht	33	4.1.2. Actualisation des documents sociaux	34
4.1.1. Buitenlandse werknemers	34	existants	34
4.1.2. Aktualiseren van de bestaande socia-	34	4.1.3. Codification de la réglementation du	35
le dokumenten	34	travail	35
4.1.3. Codifikatie van de arbeidsreglemen-	35	4.2. Droit du travail collectif	35
tering	35	4.2.1. Prévenir et régler les conflits de tra-	35
4.2. Collectieve Arbeidsbetrekkingen	35	vail	35
4.2.1. Voorkomen en beslechten van ar-	35	4.2.2. Développement et entretien de la con-	36
beidsgeschillen	35	certation sociale sectorielle	36
4.2.2. Uitbouw van het sectoraal sociaal	36	4.2.3. Optimalisation des services	37
overleg	36		
4.2.3. Optimalisering van de dienstverle-	37		
ning	37		

4.3. Kwaliteit van de Arbeid	37	4.3. Qualité du travail	37
4.3.1. Uitgangspunten	37	4.3.1. Principes	37
4.3.2. Vijf beleidsdomeinen	39	4.3.2. Cinq domaines politiques	39
4.3.3. Handhavingsbeleid	44	4.3.3. Politique d'implémentation	44
4.4. Sociaal Handhavingsrecht (Zwartwerk/illegalen)	46	4.4. Politique de maintenance sociale (Travail au noir/illégaux)	46
4.4.1. Snellere rechtsbedeling	47	4.4.1. Organisation judiciaire plus rapide	47
4.4.2. Dienst « Coördinatie Inspekties »	48	4.4.2. Service « Coordination des Inspections »	48
4.4.3. Opvolging	48	4.4.3. Suivi	48
5. Gelijke-kansenbeleid	49	5. Politique d'égalité des chances	49
5.1. Basisconcepten	49	5.1. Concepts de base	49
5.1.1. Wat zegt het Regeerakkoord met betrekking tot gelijke kansen	49	5.1.1. Que dit l'Accord gouvernemental en matière d'égalité des chances	49
5.1.2. Actieplatform van de IV ^e Wereldconferentie van de vrouw in Peking	49	5.1.2. Plate-forme d'Action de la IV ^e Conférence mondiale sur les Femmes à Pékin	49
5.1.3. Rol van België in de uitvoering en het Actieplatform van de IV ^e Wereldconferentie van de vrouw in Peking	50	5.1.3. Rôle de la Belgique dans la mise en œuvre de la Plate-forme d'Action de la IV ^e Conférence mondiale sur les Femmes à Pékin	50
5.2. Het beleid	50	5.2. La politique	50
5.2.1. Een algemeen en ondersteunend beleid	50	5.2.1. Une politique générale de soutien ...	50
5.2.2. Statistisch materiaal	51	5.2.2. Matériel statistique	51
5.2.3. De sociaal-economische positie van de vrouw	51	5.2.3. La position socio-économique de la femme	51
5.2.4. De deelname van vrouwen aan het besluitvormingsproces	53	5.2.4. La participation des femmes au processus décisionnel	53
5.2.5. Vrouwen en geweld	54	5.2.5. Les femmes et la violence	54
5.2.6. Belang van voorbeeldfuncties	56	5.2.6. Importance des fonctions d'exemple	56
5.2.7. De ouder wordende vrouw in de samenleving	56	5.2.7. Les femmes et la vieillesse dans la société	56
5.2.8. Migrantenvrouwen	56	5.2.8. Les femmes immigrées	56
5.2.9. Internationaal	57	5.2.9. International	57
6. De ontwikkeling en uitbouw van een sociale dimensie in Europees en Internationaal verband	57	6. Le développement et l'élaboration d'une dimension sociale aux plans européen et international	57
6.1. Het Europees niveau	58	6.1. Le niveau européen	58
6.2. Het Internationaal niveau	59	6.2. Le niveau international	59
7. Informatieverspreiding	60	7. Politique d'information	60

1. ALGEMENE INLEIDING

Bij het vaststellen van de beleidslijnen voor de komende jaren dient men te vertrekken van de bestaande toestand en de wijze waarop die in de loop der jaren tot stand is gekomen.

Het feit dat het Ministerie van Tewerkstelling en Arbeid dit jaar een eeuweling is geworden verdient daarbij bijzondere aandacht.

Vandaar eerst deze terugblik.

1.1. 1895-1995 : 100 JAAR MINISTERIE VAN TEWERKSTELLING EN ARBEID

1.1.1. De wording van een autonoom departement

Het Ministerie van Tewerkstelling en Arbeid vindt zijn oorsprong in een afdeling van het Ministerie van

1. INTRODUCTION GENERALE

Lors de l'élaboration des lignes politiques pour les années à venir, il s'impose de considérer la situation actuelle et son historique au fil des années.

Le fait que le Ministère de l'Emploi et du Travail soit devenu centenaire cette année-ci mérite une attention particulière.

C'est la raison pour laquelle une rétrospective est, pour le moins, indiquée.

1.1. 1895-1995 : 100 ANS DE MINISTERE DE L'EMPLOI ET DU TRAVAIL

1.1.1. La naissance d'un département autonome

Le Ministère de l'Emploi et du Travail trouve son origine dans une subdivision du Ministère de l'Inté-

Binnenlandse Zaken die gaandeweg tot een afzonderlijk departement is uitgegroeid.

Deze afsplitsing doet zich voor in 1837. Dat jaar worden de administraties van het Ministerie van Binnenlandse Zaken die zich bezighouden met verkeerswezen, openbare werken en het mijnwezen uit dat departement gelicht om het Ministerie van Openbare Werken te vormen.

In 1859 wordt binnen het Ministerie van Openbare Werken een Algemene Directie voor landbouw en nijverheid opgericht. Deze directie zal instaan voor de opdrachten inzake economische aangelegenheden en zal ook een aantal bevoegdheden met meer uitgesproken sociale accenten waarnemen, inzonderheid het probleem van de coalities, de werkboekjes, vrouwen- en kinderarbeid alsook de leerovereenkomsten. Voor de werking naar buitenuit van de algemene directie wordt bij het koninklijk besluit van 18 april 1859 een inspectie voor de nijverheid gecreëerd die belast is met de controle over de nijverheid en inzonderheid met het toezicht op de gevaarlijke, ongezonde en hinderlijke inrichtingen.

In 1884 worden de bevoegdheden inzake arbeid ondergebracht in het nieuw opgericht Ministerie van Landbouw, Nijverheid en Openbare Werken. Tien jaar later, in 1894 wordt een Arbeidsambt ingesteld in dit Ministerie dat voortaan Ministerie van Landbouw, Nijverheid, Arbeid en Openbare Werken zal heten.

1.1.2. Het Ministerie van Nijverheid en Arbeid (1895-1924)

In 1895 wordt het bestaande departement gesplitst en zo ontstaat het Ministerie van Nijverheid en Arbeid. Rond de eeuwwisseling omvat dit de volgende diensten : Beheer van het Secretariaat en van de algemene zaken, Bestuur der nijverheid, Bestuur van het nijverheids- en beroepsonderwijs, Arbeidsambt en Beheer der mijnen.

In 1913 wordt binnen het bestaande departement een ambt voor maatschappelijke verzekering opgericht dat zich zal bezig houden met de verzekering tegen arbeidsongevallen, de instellingen voor vooruitzicht, de samenwerkende vennootschappen, de beroepsverenigingen, de arbeidsbeurzen, de werklozenkassen, enz.

In 1919 worden bovendien de Medische Arbeidsdienst en een korps van arbeidscontroleurs toegevoegd aan de arbeidsinspectie en het toezicht op de hinderlijke bedrijven.

1.1.3. Het Ministerie van Nijverheid, Arbeid en Maatschappelijke Voorzorg (1924-1934)

Bij koninklijk besluit van 6 september 1924 wordt het departement gereorganiseerd en krijgt het de benaming van Ministerie van Nijverheid, Arbeid en Maatschappelijke Voorzorg.

rieur qui, petit à petit, s'est développée en un département distinct.

Cette subdivision se produit en 1837, année où les administrations du Ministère de l'Intérieur qui s'occupent de communications, de travaux publics et de mines en sont séparées pour former le Ministère des Travaux publics.

En 1859, on crée au sein de ce ministère une Direction générale de l'agriculture et de l'industrie qui va assumer des missions économiques et certaines compétences davantage sociales, notamment le problème des coalitions, les livrets ouvriers, le travail des femmes et des enfants ainsi que les contrats d'apprentissage. Pour l'action extérieure de cette direction générale, on crée une inspection chargée du contrôle à l'égard de l'industrie et de la surveillance des établissements dangereux, insalubres et incommodes.

En 1884, les compétences en matière de travail sont intégrées dans le nouveau Ministère de l'Agriculture, de l'Industrie et des Travaux publics. Dix ans plus tard, en 1894, un Office du travail est créé dans ce ministère qui s'appellera dorénavant Ministère de l'Agriculture, de l'Industrie, du Travail et des Travaux publics.

1.1.2. Le Ministère de l'Industrie et du Travail (1895-1924)

En 1895, le département existant sera scindé et c'est ainsi qu'est créé le Ministère de l'Industrie et du Travail. Aux alentours de 1900, ce département comporte les services suivants : Administration du secrétariat et des affaires générales, Direction de l'industrie, Direction de l'enseignement industriel et professionnel, Office du travail et Administration des mines.

En 1913, un Office de sécurité sociale est créé au sein du département; il s'occupera de l'assurance accidents du travail, des institutions de prévoyance, des coopératives, des unions professionnelles, des bourses de travail, des caisses de chômage, etc.

En 1919, un service médical du travail et un corps de contrôleurs du travail sont adjoints à l'inspection du travail et à la surveillance des établissements incommodes.

1.1.3. Le Ministère de l'Industrie, du Travail et de la Prévoyance sociale (1924-1934)

L'arrêté royal du 6 septembre 1924 réorganise le département qui s'appellera désormais Ministère de l'Industrie, du Travail et de la Prévoyance sociale.

Eind 1932 worden de bevoegdheden inzake maatschappelijke voorzorg gevoegd bij het Ministerie van Volksgezondheid, maar een jaar later, begin 1934, worden de diensten weer herschikt.

1.1.4. Het Ministerie van Arbeid en Sociale Voorzorg (1934-1958)

Zo ontstaat het Ministerie van Arbeid en Sociale Voorzorg terwijl de sector « Nijverheid » tot de oprichting zal leiden van het Ministerie van Economische Zaken.

Bij koninklijk besluit van 6 maart 1936 wordt de Arbeidsinspectie gereorganiseerd en wordt een Algemene Directie van de arbeidsbescherming opgericht bestaande uit onder meer de volgende vier afdelingen : technische dienst, sociale dienst en dienst der industriële betrekkingen, geneeskundige dienst en beroepsverenigingen en arbeidsgerechten.

In 1953 maken volgende besturen deel uit van het departement : Secretariaat-generaal, Algemene administratieve diensten, Studiedienst, Administratie van de arbeidsveiligheid en -hygiëne, Administratie van de sociale voorzorg en de sociale zekerheid en Administratie van de arbeidsbetrekkingen en -reglementering.

1.1.5. Het Ministerie van Tewerkstelling en Arbeid

Bij koninklijk besluit van 27 januari 1959 wordt het departement gesplitst in een Ministerie van Tewerkstelling en Arbeid (oorspronkelijk enkel Arbeid) en een Ministerie van Sociale Voorzorg.

Het Ministerie van Tewerkstelling en Arbeid bestaat thans uit :

- het Secretariaat-generaal;
- de Algemene administratieve diensten;
- de Algemene directie van de studiën;
- de Administratie van de arbeidsveiligheid;
- de Administratie van de arbeidshygiëne en -geneeskunde;
- de Administratie van de arbeidsbetrekkingen en -reglementering;
- de Administratie van de werkgelegenheid;
- de Dienst van de collectieve arbeidsbetrekkingen;
- het Commissariaat-generaal voor de bevordering van de arbeid.

1.1.6. Het Ministerie van Tewerkstelling en Arbeid en de federalisering

Bij de bijzondere wet van 8 augustus 1980 tot hervorming van de instellingen werden een aantal materies, die geheel of gedeeltelijk tot de bevoegdheid van het Ministerie van Tewerkstelling en Arbeid behoorden, naar de Gemeenschappen en de Gewesten overgeheveld.

Fin 1932, les compétences en matière de prévoyance sociale sont attribuées au Ministère de la Santé publique mais un an plus tard, début 1934, les services seront à nouveau rassemblés.

1.1.4. Le Ministère du Travail et de la Prévoyance sociale (1934-1958)

C'est alors qu'est créé le Ministère du Travail et de la Prévoyance sociale, le secteur « Industrie » donnant naissance au Ministère des Affaires économiques.

Par arrêté royal du 6 mars 1936, l'Inspection du travail est réorganisée et une Direction générale pour la protection du travail est créée. Elle comporte entre autres les sections suivantes : service technique, service social et service des relations industrielles, service médical et unions professionnelles et conseils de prud'hommes.

En 1953, les administrations suivantes composent le département : Secrétariat général, Services administratifs généraux, Service d'études, Administration de la sécurité et de l'hygiène du travail, Administration de la prévoyance et de la sécurité sociales, Administration des relations et de la réglementation du travail.

1.1.5. Le Ministère de l'Emploi et du Travail

Par arrêté royal du 27 janvier 1959, le département est scindé en un Ministère de l'Emploi et du Travail (à l'origine uniquement Travail) et un Ministère de la Prévoyance sociale.

Le Ministère de l'Emploi et du Travail se compose actuellement :

- du Secrétariat général;
- des Services administratifs généraux;
- du Service d'études;
- de l'Administration de la sécurité du travail;
- de l'Administration de l'hygiène et de la médecine du travail;
- de l'Administration de la réglementation et des relations du travail;
- de l'Administration de l'emploi;
- du Service des relations collectives de travail;
- du Commissariat général à la promotion du travail.

1.1.6. Le Ministère de l'Emploi et du Travail et la fédéralisation

La loi spéciale du 8 août 1980 de réformes institutionnelles a transféré aux Communautés et aux Régions un certain nombre de matières qui relevaient en tout ou en partie de la compétence du Ministère de l'Emploi et du Travail.

Naar de Gemeenschappen werden materies overgeheveld betreffende de volgende aangelegenheden :

- de intellectuele, morele en sociale vorming;
- de sociale promotie;
- de beroepsomscholing en -bijscholing;
- de gezondheidsopvoeding alsook de activiteiten op het vlak van de preventieve gezondheidszorg (erkenning van de arbeidsgeneeskundige diensten);
- het beleid inzake onthaal en integratie van inwijkelingen;
- het beleid inzake minder-validen.

Naar de Gewesten werden materies overgeheveld betreffende de volgende aangelegenheden :

- de bescherming van het leefmilieu;
- het afvalstoffenbeleid met uitzondering van de invoer, de doorvoer, de uitvoer en de radioactieve afval;
- de politie van de gevaarlijke, ongezonde en hinderlijke bedrijven onder voorbehoud van de bepalingen van interne politie die betrekking hebben op de arbeidsbescherming;
- de arbeidsbemiddeling;
- de programma's voor wedertewerkstelling van de uitkeringsgerechtigde volledig werklozen of van de daarmee gelijkgestelde personen, met uitzondering van de programma's voor wedertewerkstelling in de besturen en diensten van de nationale overheid of die onder het toezicht van deze overheid ressorteren;
- de toepassing van de normen betreffende de tewerkstelling van buitenlandse arbeidskrachten.

1.1.7. Openbare instellingen die afhangen van de Minister van Tewerkstelling en Arbeid

- Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening;
- Hulpkas voor Werkloosheidsuitkeringen;
- Pool der Zeelieden ter Koopvaardij;
- Nationale Arbeidsraad;
- Nationaal Onderzoeksinstituut voor de Arbeidsomstandigheden.

1.2. 1995-1999

Begin 1992 heeft de Directieraad van het departement de « identiteitsverklaring » van het ministerie opgesteld, gebaseerd op een opinieonderzoek bij de personeelsleden.

Deze identiteitsverklaring geeft goed de essentiële doeleinden van het Departement weer voor de komende jaren :

- « 1. de arbeidsvoorwaarden verbeteren door het vaststellen van normen (punt 4.1); op de naleving ervan wordt toegezien door de inspecties, die een adviserende, preventieve, controlerende en eventueel een repressieve taak hebben (punt 4.4);
2. de collectieve arbeidsverhoudingen verbeteren door voortdurend overleg tussen de sociale partners, waardoor sociale conflicten kunnen worden voorkomen, bijgelegd of opgelost (punt 4.2);

Les matières transférées aux Communautés sont les suivantes :

- la formation intellectuelle, morale et sociale;
- la promotion sociale;
- la reconversion et le recyclage professionnels;
- l'éducation sanitaire ainsi que les activités et services de médecine préventive (agrégation des services de médecine du travail);
- la politique d'accueil et d'intégration des immigrants;
- la politique des handicapés.

Les matières transférées aux Régions sont les suivantes :

- la protection de l'environnement;
- la politique des déchets à l'exception de l'importation, du transport, de l'exportation et des déchets radioactifs;
- la police des établissements dangereux, insalubres et incommodes sous réserve des mesures de police interne qui concernent la protection du travail;
- le placement des travailleurs;
- les programmes de remise au travail des chômeurs complets indemnisés ou des personnes assimilées, à l'exclusion des programmes de remise au travail dans les administrations et services de l'autorité nationale ou placés sous sa tutelle;
- l'application des normes concernant l'occupation des travailleurs étrangers.

1.1.7. Les organismes dépendant du Ministère de l'Emploi et du Travail

- Office national de l'emploi;
- Caisse auxiliaire de paiement des allocations de chômage;
- Pool des marins de la marine marchande;
- Conseil national du Travail;
- Institut national de recherche des conditions de travail.

1.2. 1995-1999

Début 1992, le Conseil de Direction du département a rédigé la « déclaration d'identité » du ministère, laquelle est basée sur une étude d'opinion effectuée auprès des membres du personnel.

Cette déclaration d'identité reflète bien les objectifs essentiels du Département pour les années à venir :

- « 1. l'amélioration des conditions de travail, en fixant des normes (point 4.1) dont le respect est assuré par nos inspections, qui ont un rôle de conseil, de prévention, de contrôle et, éventuellement, de répression (point 4.4);
2. l'amélioration des relations collectives de travail par la permanence de la concertation entre les partenaires sociaux qui permet de prévenir, d'apaiser ou de régler les conflits sociaux (point 4.2);

3. een vervangingsinkomen bij werkverlies verzekeren en de werkgelegenheid door vernieuwende initiatieven verbeteren (punten 2 en 3);

4. de verschillende geledingen betrokken bij de sociaal-economische wereld ontvankelijk maken voor de humanisering van de arbeid (punt 4.3). »

Ondertussen is daar het beleid inzake gelijke kansen voor mannen en vrouwen bijgekomen als opdracht (punt 5).

Daarnaast wint ook de internationale dimensie van de regelgeving meer en meer aan belang, ook op het vlak van het sociaal recht (punt 6).

De veelheid en de complexiteit van de regelgeving houdt ook een opdracht in voor de overheid om de informatie zo goed mogelijk te verspreiden (punt 7).

2. EEN MEERJARENPLAN VOOR WERKGELEGENHEID

Inleiding

Na de forse toename van het aantal banen over de periode 1985-1990, heeft men terug vanaf einde 1990 een daling van de werkgelegenheid gekend, die gepaard ging met een steile opgang van de volledige werkloosheid, die opklom tot een historisch hoogtepunt.

Van juni 1990 naar juni 1994 daalde het aantal tewerkgestelde loontrekkenden van 3 089 000 naar 2 984 000 hetzij een vermindering van 105 000, waarvan 57 000 in de privé-sector en 48 000 in de openbare sector. Het aantal volledige werklozen steeg in dezelfde periode van 332 000 naar 496 500 of plus 164 500.

Ingevolge de verbetering van de economische conjunctuur vanaf de tweede helft van 1994 en de eerste resultaten van de genomen tewerkstellingsmaatregelen in het Globaal Plan, wordt er voor 1995-1996 een kentering verwacht in de evolutie in de tewerkstelling en de werkloosheid.

De regering heeft inderdaad in het Globaal Plan een aantal instrumenten ontwikkeld om de jobcreatie te bevorderen. De genomen maatregelen beoogden twee hoofddoelstellingen: het werkgelegenheidsvriendelijker maken van de economische groei en de verdeling van de beschikbare arbeid over zoveel mogelijk kandidaat-werknemers.

Daarenboven heeft de regering een nieuw meerjarenplan ontworpen. Dit meerjarenplan voor werkgelegenheid kadert in het Europees referentiekader dat werd vastgelegd op de Europese Raad van Brussel in december 1993 op basis van het Witboek voor groei, concurrentievermogen en werkgelegenheid. Volgens het Witboek moet het werkgelegenheidsbeleid vooral gericht zijn op :

* voortgezette scholing en opleiding tijdens de volledige loopbaan;

3. la garantie d'un revenu de remplacement en cas de perte d'emploi et l'amélioration de la situation de l'emploi par des initiatives novatrices (points 2 et 3);

4. la sensibilisation des différents acteurs du monde social et économique à l'humanisation du travail (point 4.3). »

Entre-temps s'est ajoutée aux différentes missions du département la politique d'égalité des chances entre hommes et femmes (point 5).

Par ailleurs, la dimension internationale de la réglementation ne cesse de croître en importance, sur le plan du droit social également (point 6).

La multitude et la complexité de la réglementation requièrent également une mission de l'autorité visant à distribuer les informations de manière optimale (point 7).

2. PLAN PLURIANNUEL POUR L'EMPLOI

Introduction

Après un accroissement considérable du nombre d'emplois au cours de la période 1985-1990, ce même nombre a diminué dès fin 1990, recul allant de pair avec une hausse vertigineuse du chômage complet atteignant ainsi un pic historique.

De juin 1990 à juin 1994, le nombre de travailleurs salariés est passé de 3 089 000 à 2 984 000 soit une diminution de 105 000 unités : 57 000 unités en moins dans le secteur privé et 48 000 dans la fonction publique. Le nombre de chômeurs complets a grimpé de plus de 164 500 unités sur la même période, passant de 332 000 à 496 500.

Suite à l'amélioration attendue de la conjoncture économique dès le second semestre de 1994 et aux premiers résultats des mesures en faveur de l'emploi adoptées dans le cadre du Plan Global, l'évolution de l'emploi et du chômage devrait s'inverser en 1995-1996.

Dans son Plan Global, le gouvernement a en effet créé plusieurs instruments visant à encourager la création d'emplois. Les mesures adoptées rencontreraient deux objectifs : mieux traduire la croissance économique en emplois et répartir les emplois disponibles sur le plus grand nombre de candidats-travailleurs.

Le gouvernement a maintenant élaboré un nouveau plan pluriannuel pour l'Emploi. Ce plan pluriannuel pour l'emploi s'inscrit explicitement dans le cadre de référence européen, tel que défini par le Conseil européen de Bruxelles en décembre 1993, sur la base du Livre blanc pour la croissance, la compétitivité et l'emploi. Selon ce Livre blanc européen, la politique en faveur de l'emploi doit viser principalement :

* une formation et un recyclage pendant la vie entière;

- * soepelheid gericht op tewerkstelling;
- * decentralisatie en initiatief;
- * een vermindering van de kosten van laaggeschoolde arbeid;
- * een grondige vernieuwing van het werkgelegenheidsbeleid;
- * de bereidheid om in te spelen op nieuwe behoeften.

Op de Europese Raad van Essen in december 1994 werd beslist dat elke lidstaat binnen het Europees referentiekader een meerjarenplan zou opstellen. Het meerjarenplan van de regering geeft hieraan uitvoering.

De meerjarenbenadering heeft vele voordelen :

— de continuïteit van het gevoerde beleid is van het grootste belang zowel voor werknemers, werkgevers als diegenen die hun plaats op de arbeidsmarkt nog niet gevonden hebben. Een stop-go-politiek inzake werkgelegenheid is nefast;

— de meeste maatregelen krijgen vooral op middellange termijn hun volle effect; zij zullen regelmatig geëvalueerd worden;

— in de huidige budgettaire situatie moeten keuzes worden gemaakt met het oog op zo groot mogelijke tewerkstellingseffecten. Naarmate de komende jaren meer budgettaire ruimte zou beschikbaar komen, kunnen de maatregelen versterkt of uitgebreid worden.

Het geheel van maatregelen moet gezien worden in continuïteit met het tewerkstellingsbeleid van de voorbije jaren. Het schrijft zich in de Europese gedachtegang in en wil meer en duurzame werkgelegenheid bevorderen. Dit impliceert :

— de versterking van het economisch draagvlak, meer bepaald naar de K.M.O.'s toe en het stimuleren van de groei onder meer langs de bouwsector;

— specifieke stimuli om de groei arbeidsintensiever te maken onder meer door het verlagen van de arbeidskost prioritair gericht naar de lage lonen;

— het beter verdelen van arbeid onder meer door het stimuleren van deeltijdse arbeid, loopbaanonderbreking en andere dynamische formules van arbeidsherverdeling. In hoofdte van de werknemer komt aldus ook een grotere soepelheid tot stand in de organisatie van zijn arbeidstijd waardoor hij dit beter kan combineren met andere maatschappelijke activiteiten. Daar tegenover staat dat bepaalde modaliteiten die een grotere soepelheid in de arbeidsorganisatie tot stand brengen ook een positief effect kunnen hebben op de tewerkstelling;

— een bijzondere aandacht voor de werkzoekenden die zich in een precaire situatie op de arbeidsmarkt bevinden : jongeren, langdurig werklozen, oudere werknemers;

* l'utilisation de la souplesse axée sur la création d'emplois;

* la décentralisation et l'esprit d'initiative;

* une réduction des coûts du travail peu qualifié;

* un renouveau profond de la politique de l'emploi;

* la capacité de répondre à des besoins nouveaux.

Le Conseil européen de Essen, qui s'est tenu en décembre 1994, a chargé chaque Etat membre de dresser un plan pluriannuel, s'inspirant du cadre de référence européen. Le plan du gouvernement belge répond à cette décision.

L'approche pluriannuelle présente de nombreux avantages :

— la continuité de la politique menée est d'importance capitale tant pour les travailleurs et les employeurs que pour ceux qui n'ont pas encore trouvé leur place sur le marché de l'emploi. Une politique hésitante en matière d'emploi s'avère particulièrement néfaste;

— la plupart des mesures feront sentir leur plein effet à moyen terme; elle feront l'objet d'une évaluation;

— la situation budgétaire actuelle impose des choix, afin d'obtenir les meilleurs effets sur l'emploi. Si une plus grande marge budgétaire se dégage ces prochaines années, les mesures pourront être amplifiées ou renforcées.

Cet ensemble de mesures se situe dans le prolongement de la politique en faveur de l'emploi que le gouvernement a menée au cours des années précédentes. Toutes ces mesures s'inscrivent dans un esprit européen et visent à créer à terme davantage d'emplois et des emplois durables. A cette fin, il convient de :

— renforcer l'assise économique, notamment à l'égard des P.M.E., et stimuler la croissance, entre autres, par la construction;

— prévoir des incitants spécifiques afin d'augmenter les effets de la croissance sur l'emploi, notamment par le biais d'une diminution du coût du travail, axée prioritairement sur les bas salaires;

— mieux répartir les emplois, notamment par la promotion du travail à temps partiel, de l'interruption de carrière et d'autres formules dynamiques de redistribution du travail. Le travailleur bénéficie ainsi d'une plus grande souplesse dans l'organisation de son temps de travail, ce qui lui permet de mieux combiner travail et activités de type social. De plus, certaines modalités assurant une plus grande souplesse peuvent dans l'organisation du travail avoir aussi un impact positif sur l'emploi;

— consacrer une attention particulière aux demandeurs d'emploi qui se trouvent dans une situation precaire : jeunes, chômeurs de longue durée, travailleurs plus âgés;

— verhoogde kansen op vorming en dus op inschakeling in de arbeidsmarkt;

— het zoveel mogelijk aanboren van nieuwe maatschappelijke behoeften die nu nog te veel onontgonnen blijven: buurtdiensten, veiligheid, verzorgingssector, wetenschappelijk onderzoek, vernieuwing van het patrimonium, ontwikkelingssamenwerking.

Dit leidt er toe dat de aangroei van de tewerkstelling over de periode 1995-1996 op ongeveer 36 000 eenheden kan geraamd worden. Deze evolutie leidt in 1996 tot een daling van de werkloosheid met 27 000 eenheden. Hierin is rekening gehouden met de nieuwe economische groeihypothese en met de weerslag in 1996 van de reeds vroeger genomen maatregelen (- 6 000 werklozen). Verder leiden de nieuwe maatregelen uit het meerjarenplan en de maatregelen binnen de werkloosheidsverzekering (nieuwe regels voor het onderzoek van de langdurige werkloosheid) tot een supplementaire daling van het aantal werklozen met 19 000 eenheden in 1996. Een verhoogd aantal bruggepensioneerden ingevolge de uitvoering van het Interprofessioneel akkoord zorgt voor een bijkomende vermindering van het aantal vergoede werklozen met 2 000 eenheden.

2.1. ARBEIDSKOSTVERMINDERING

Algemene doelstelling

De arbeidskostverlagende maatregelen hebben een dubbel doel. Enerzijds zal via deze arbeidskostverlagende maatregel in sommige sectoren de bestaande tewerkstelling behouden blijven en zich kunnen ontwikkelen. Anderzijds zal via het verlagen van de arbeidskost de drempel tot het creëren van bijkomende tewerkstelling worden verlaagd.

De arbeidskostverlaging is slechts mogelijk in de mate de alternatieve financiering van de sociale zekerheid dit toelaat. Gelet op de beperktheid van de middelen moet de arbeidskostverlaging dan ook selectief worden toegekend.

2.1.1. Maribeloperatie

Doelstelling

Via de Maribel-operatie wordt de arbeidskost verlaagd. Deze maatregel heeft tot doel de concurrentiepositie en van daaruit ook de tewerkstellingsperspectieven te verbeteren van arbeidsintensieve sectoren die sterk export gericht zijn.

Middel

De Maribel bestaat uit een forfaitaire vermindering van patronale R.S.Z.-bijdrage voor alle arbeiders die onderworpen zijn aan alle takken van sociale zekerheid en die bovendien minstens 51 % van een voltijdse job uitoefenen. Het bedrag van de Maribel is vastgesteld op 1 875 frank per kwartaal, per arbeider

— augmenter les chances de formation et partant, d'insertion sur le marché du travail;

— répondre au maximum aux besoins nouveaux de société qui sont insuffisamment rencontrés: services de proximité, sécurité, secteur des soins, recherche scientifique, rénovation du patrimoine, coopération au développement.

Ceci fait que la croissance de l'emploi pour la période 1995-1996 peut être estimée à environ 36 000 unités. Cette évolution entraîne en 1996 une diminution du chômage de 27 000 unités. On tient compte ici des nouvelles hypothèses de croissance économique et de l'impact en 1996 des mesures déjà prises (- 6000 chômeurs). De plus, les nouvelles mesures du Plan pluriannuel et les mesures dans l'assurance-chômage (nouvelles règles pour l'examen du chômage de longue durée) entraînent une diminution supplémentaire du nombre de chômeurs de 19 000 unités en 1996. Un nombre accru de prépensionnés à la suite de l'exécution de l'Accord interprofessionnel permet une diminution supplémentaire du nombre de chômeurs indemnisés de 2 000 unités.

2.1. REDUCTION DES COUTS DU TRAVAIL

Objectif général

Les mesures de réduction du coût du travail visent un double objectif. Elles permettent d'une part de maintenir et de développer l'emploi existant dans certains secteurs et d'autre part d'abaisser le seuil de création d'emplois supplémentaires.

La réduction du coût du travail n'est possible que dans la mesure où le financement alternatif de la sécurité sociale le permet. Vu la limitation des moyens, la réduction des coûts du travail doit être accordée de manière sélective.

2.1.1. Opération Maribel

Objectif

L'opération Maribel permet de réduire les coûts du travail. Cette mesure a pour objectif d'améliorer la position concurrentielle et, partant, les perspectives d'emploi des secteurs à forte intensité de travail et fortement axés sur l'exportation.

Moyen

Maribel consiste en une réduction forfaitaire des cotisations patronales de sécurité sociale pour tous les ouvriers soumis à toutes les branches de la sécurité sociale et qui exercent au moins 51 % d'un emploi à temps plein. Le montant de la réduction Maribel est fixé à 1 875 francs par trimestre, par travailleur, et à

en op 3 000 frank per kwartaal, per arbeider voor de eerste 5 arbeiders in K.M.O.'s met minder dan 20 werknemers.

Zijn evenwel uitgesloten van het voordeel van Maribel : PC petroleumnijverheid, PC gezondheidsdiensten, PC verzekeringswezen en aanverwanten, PC wisselagenten, PC banken, PC gas en electriciteit.

Voor de bedrijven uit sectoren die blootgesteld staan aan de internationale concurrentie (dit komt in grote mate overeen met N.A.C.E.-code 2, 3 en 4 en voor de sector van het internationaal transport of vervoer), zijn de hierboven vernoemde bedragen verhoogd tot 8 437 frank per kwartaal, per arbeider en 9 300 frank per kwartaal, per arbeider.

Meerjarenperspectief

De Maribel is een structurele maatregel. Dit betekent dat deze forfaitaire patronale R.S.Z.-bijdrage vermindering wordt toegekend voor onbeperkte tijd en dit ter verbetering van de concurrentiepositie van de bedrijven.

2.1.2. Lage lonen

Doelstelling

De maatregel tot vermindering van de werkgeversbijdrage voor de R.S.Z. voor de lage lonen heeft tot doel de arbeidskost voor de laaggeschoolde werknemers te verminderen. Deze werknemers zijn meestal tewerkgesteld in arbeidsintensieve sectoren hetgeen meebrengt dat deze maatregel de arbeidskost voornamelijk verlaagt in arbeidsintensieve sectoren.

Middel

Deze maatregel voorziet in de vermindering van de R.S.Z.-bijdragen die degressief is naar mate het loon stijgt. De verminderingspercentages bedragen 50 %, 35 %, 20 % en 10 %.

Zo wordt voor een loon tussen 32 400 frank en 41 040 frank bruto per maand een vermindering toegekend van 50 %. Voor een brutoloon van 50 760 frank bedraagt de vermindering 10 %. Op te merken valt dat deze grensbedragen worden aangepast aan de index.

Via deze maatregel worden met andere woorden de patronale R.S.Z.-bijdragen voor de laagste lonen (gewaarborgd gemiddeld minimum maandinkomen) gehalveerd.

Voor deeltijdse werknemers wordt deze maatregel proportioneel toegepast.

Meerjarenperspectief

De patronale bijdragevermindering voor de laagste lonen wordt uitgebreid, zodat de looncategorie, waarvoor het reductiepercentage van 10 % van toe-

3 000 francs par trimestre, par travailleur, pour les 5 premiers travailleurs dans les P.M.E. de moins de 20 travailleurs.

Sont toutefois exclus de l'avantage Maribel : la CP de l'industrie du pétrole, la CP des services de santé, la CP des entreprises d'assurance et apparentées, la CP des agents de change, la CP des banques et la CP du gaz et de l'électricité.

Pour les entreprises des secteurs exposés à la concurrence internationale (cela correspond en grande partie à la classification N.A.C.E. 2, 3 et 4 et pour le secteur du transport international), les montants mentionnés ci-dessus ont été portés à 8 437 francs par trimestre et par travailleur et à 9 300 francs par trimestre et par travailleur.

Perspective pluriannuelle

Maribel est une mesure de type structurel. Ceci signifie que cette réduction forfaitaire des cotisations patronales de sécurité sociale est accordée pour une durée illimitée et ce pour améliorer la position concurrentielle des entreprises.

2.1.2. Bas salaires

Objectif

La mesure de réduction des cotisations patronales de sécurité sociale pour les bas salaires a pour objectif de réduire les coûts du travail pour les travailleurs à faible qualification. Ceux-ci sont principalement employés dans des secteurs à forte intensité de travail, ce qui implique que cette mesure réduit les coûts du travail surtout dans les secteurs à forte intensité de main d'œuvre.

Moyen

Cette mesure prévoit une réduction des cotisations O.N.S.S. dégressive à mesure que le salaire augmente. Les pourcentages de la réduction s'élèvent à 50 %, 35 %, 20 % et 10 %.

Ainsi, pour un salaire dont le montant se situe entre 32 400 et 41 040 francs brut par mois, une réduction de 50 % est accordée. Pour un salaire brut de 50 760 francs la réduction est de 10 %. Ces plafonds sont adaptés à l'index.

En d'autres mots, cette mesure permet de réduire de moitié les cotisations patronales de sécurité sociale pour les salaires les plus bas (revenu minimum mensuel moyen garanti).

Cette mesure est appliquée de manière proportionnelle pour les travailleurs à temps partiel.

Perspective pluriannuelle

La réduction des cotisations patronales pour les bas salaires sera amplifiée, de sorte que le niveau de salaires sur lequel le pourcentage de réduction de

passing is, tot boven de 60 000 frank reikt. Hierdoor zullen meer dan 1/3 van de werknemers onder deze maatregel vallen.

10 % est d'application, dépassera 60 000 francs. Dès lors, plus que du tiers des emplois bénéficieront cette mesure.

Bruto-maand- loon — <i>Salaire mensuel brut</i>	Reductie- percentage — <i>Pourcentage de réduction</i>	Procentuele daling loonkost — <i>Diminution en %</i>	Bijkomende kost — <i>Coût supplémentaire</i>	Cumulatief aandeel werknemers (%) — <i>Part cumulée des travailleurs (%)</i>	Cumulatief aandeel loonmassa (%) — <i>Part cumulée de la masse salariale (%)</i>
33 710 - 42 698	50 %	12,2			
42 699 - 46 069	35 %	8,5			
46 070 - 49 440	20 %	4,9			
49 441 - 52 811	10 %	2,4		21,2	9,5
Uitbreiding. — <i>Elargissement.</i>					
52 812 - 60 676	10 %	2,4	4,0	33,5	18,3

Om het financieel evenwicht van het stelsel van de sociale zekerheid niet in het gedrang te brengen, zal de bijkomende kostprijs worden opgevangen via een herverdeling onder het geheel van de ondernemingen van hun fiscale en parafiscale lasten. De Regering zal over de modaliteiten van deze herverdeling overleg met de sociale gesprekspartners plegen. Zo dit niet tot resultaten leidt, zal zij deze zelf vastleggen.

Op geregelde basis zal een kwantitatieve en kwalitatieve evaluatie worden opgesteld van de effecten van deze maatregel op de werkgelegenheid door de sociale gesprekspartners in het kader van de N.A.R. volgens modaliteiten die zij voorleggen.

2.1.3. Plus één plan

Doelstelling

Door het instellen van een administratief eenvoudig stelsel waarbij een belangrijke vermindering van de arbeidskost wordt voorzien, wordt de aanwerving van een werkloze door een zelfstandige als eerste werknemer bevorderd.

Middel

Het Plus één Plan voorziet in een degressieve vermindering van patronale R.S.Z.-bijdrage gedurende het kwartaal van de aanwerving en de daaropvolgende 12 kwartalen. Deze vermindering is vastgelegd op 100 % het eerste jaar, 75 % het tweede en 50 % het derde jaar.

Deze vrijstelling wordt toegekend voor iedere eerste aanwerving voor zover de aangeworvene op dat ogenblik een uitkeringsgerechtigde volledige werkloze was (of ermee gelijkgesteld).

Afin de ne pas mettre en danger l'équilibre financier de la sécurité sociale, le coût supplémentaire sera compensé par le biais d'une redistribution sur l'ensemble des entreprises de leur charges sociales et/ou fiscales. Le Gouvernement entamera en concertation avec les interlocuteurs sociaux sur les modalités de cette redistribution. Si cette concertation n'aboutit pas à des résultats, il décidera lui-même.

Sur base régulière, une évaluation qualitative et quantitative des effets de cette mesure sur l'emploi sera établie par les interlocuteurs sociaux, au sein du C.N.T., selon les modalités qu'ils déterminent.

2.1.3. Plan Plus Un

Objectif

En instaurant un régime simple sur le plan administratif qui prévoit une réduction importante du coût du travail, on encourage les indépendants à engager un chômeur en tant que premier travailleur.

Moyen

Le Plan Plus Un prévoit une réduction dégressive des cotisations patronales de sécurité sociale pendant le trimestre de l'engagement et les 12 trimestres suivants. Cette réduction est fixée à 100 % la première année, 75 % la deuxième année et 50 % la troisième année.

Cette exonération est accordée pour chaque premier engagement pour autant que la personne recrutée était à ce moment-là chômeur complet indemnisé (ou y assimilée).

Meerjarenperspectief

Deze maatregel wordt bevestigd.

2.1.4. Ingroeibanen

Doelstelling

Doel van de maatregel is identiek aan dat van de stage der jongeren met name jongeren kansen geven om zich in te schakelen in het arbeidsproces.

Middel

Alle werkgevers die onderworpen zijn aan de sociale zekerheid kunnen jongeren beneden de 30 jaar die nog geen beroepsactiviteit hebben uitgeoefend aanwerven met een contract van ingroeibaan. Dit contract is een geschreven arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur. Deze overeenkomst kan voorzien in een bezoldiging gedurende het eerste jaar van 90 % van de toepasbare lonen.

Deze overeenkomst is gedurende de eerste drie jaar opzegbaar met een opzegtermijn van 1 maand. De jongeren aangeworven met een dergelijk contract zijn gelijkgesteld met een stagiair.

Meerjarenperspectief

Deze maatregel wordt bevestigd.

2.2. HERVERDELING VAN DE ARBEID

Algemene doelstelling

De herverdeling van de arbeid heeft tot doel het arbeidsvolume te herverdelen over meer werknemers en door een soepeler, minder uniforme arbeidsorganisatie op bedrijfsvlak de werknemers meer keuzemogelijkheden te geven inzake hun individuele arbeidstijd. Aldus kunnen meer werknemers worden ingeschakeld doordat de vrijgekomen arbeidstijd wordt ingevuld door bijkomende aanwervingen.

Om deze doelstelling te bereiken moeten een aantal maatregelen worden uitgewerkt die voorzien in de verlaging van de arbeidskost en de compensatie van de meerkost voor de werkgever enerzijds en anderzijds moeten een aantal maatregelen worden genomen teneinde de werknemers ertoe aan te zetten over te gaan van een voltijdse naar een deeltijdse betrekking of in te stappen in een deeltijdse betrekking.

2.2.1. Bedrijfsplannen

Doelstelling

Het stelsel van de bedrijfsplannen heeft tot doel door overleg op bedrijfsvlak akkoorden af te sluiten

Perspective pluriannuelle

Cette mesure reste d'application.

2.1.4. Emplois tremplins

Objectif

L'objectif de cette mesure est identique à celui du stage des jeunes, à savoir offrir aux jeunes des chances d'insertion sur le marché du travail.

Moyen

Tous les employeurs soumis à la sécurité sociale peuvent engager des jeunes de moins de 30 ans qui n'ont pas encore exercé d'activité professionnelle, dans les liens d'un contrat d'emploi-tremplin. Ce contrat est un contrat de travail écrit à durée indéterminée. Ce contrat peut prévoir une rémunération égale à 90 % des salaires applicables au cours de la première année.

Ce contrat est résiliable au cours des trois premières années moyennant un délai de préavis de 1 mois. Le jeune engagé dans les liens d'un tel contrat est assimilé à un stagiaire.

Perspective pluriannuelle

Cette mesure est confirmée.

2.2. REDISTRIBUTION DU TRAVAIL

Objectif général

La redistribution du travail a pour objectif de répartir le volume de travail sur un plus grand nombre de travailleurs et de donner aux travailleurs davantage de possibilités de choix en matière de temps de travail individuel, en instaurant dans les entreprises une organisation du travail plus souple et moins uniforme. Cela permet donc d'intégrer davantage de travailleurs sur le marché du travail étant donné que le temps de travail ainsi libéré est comblé par des engagements supplémentaires.

Pour atteindre cet objectif, il convient d'élaborer d'une part une série de mesures qui prévoient une réduction du coût du travail et la compensation des coûts supplémentaires pour l'employeur et d'autre part une série de mesures visant à inciter les travailleurs à passer d'un emploi à temps plein à un emploi à temps partiel ou à accepter un emploi à temps partiel.

2.2.1. Plans d'entreprise

Objectif

Le régime des plans d'entreprise a pour objectif la conclusion d'accords par concertation au niveau de

waarbij de arbeidsorganisatie wordt herbekeken zodanig dat het beschikbare werk over meer werknemers kan worden herverdeeld. Deze maatregel heeft met andere woorden tot doel op een gecontroleerde wijze de netto-creatie van bijkomende arbeidsplaatsen via het toepassen van arbeidsherverdelende maatregelen te stimuleren. Hierbij moet rekening kunnen worden gehouden met de eigenheid van elke onderneming en met de noden van zijn werknemers.

Middel

Het bestaande stelsel van de bedrijfsplannen (koninklijk besluit van 24 december 1993 — wet van 30 maart 1994) blijft behouden. Dit stelsel voorziet in de vermindering van de patronale R.S.Z.-bijdragen ten belope van 150 000 frank per bijkomende netto-aanwerving op voorwaarde dat de onderneming minstens een gelijkblijvend aantal R.S.Z.-dagen kan bewijzen. De vergelijking wordt steeds gemaakt tussen het betrokken kwartaal en het overeenstemmend kwartaal van 1993.

Om te kunnen genieten van deze forfaitaire R.S.Z.-vermindering moet het bedrijf gebonden zijn door een goedgekeurd bedrijfsplan. Dit bedrijfsplan neemt de vorm aan van een C.A.O. of toetredingsakte (voor bedrijven met minder dan 50 werknemers zonder syndicale delegatie). Dit bedrijfsplan bevat arbeidsherverdelende maatregelen.

De forfaitaire R.S.Z.-vermindering van 150 000 frank per bijkomende aanwerving wordt toegekend tot eind 1997 voor zover het gaat over aanwervingen van minimaal halftijds met een contract van minimum 3 maanden.

Meerjarenperspectief

Teneinde het effect van de bedrijfsplannen te versterken wordt voorgesteld om voor alle bedrijfsplannen ingediend en goedgekeurd vanaf 1 januari 1996, het voordeel toe te kennen voor 3 jaar voor elke netto bijkomende aanwerving gerealiseerd na 1 januari 1996 (dit in plaats van het voordeel toe te kennen tot 31 december 1997).

2.2.2. Loopbaanonderbreking

Doelstelling

Deze maatregel heeft als doelstelling de werknemers die hun loopbaan tijdelijk voltijds of deeltijds wensen te onderbreken, de mogelijkheid te geven dit te doen met behoud van bepaalde sociale rechten en mits een vergoeding. De aldus vrijgekomen arbeidstijd moet verplicht worden ingevuld door de aanwerving van een werkloze hetgeen toelaat dat een eenzelfde arbeidsvolume wordt herverdeeld over een groter aantal werknemers. Het aanbieden van deze mogelijkheid aan de werknemers moet eveneens toe-

l'entreprise, dans le cadre desquels l'organisation du travail est révisée de manière à pouvoir redistribuer le travail disponible sur un plus grand nombre de travailleurs. En d'autres mots, cette mesure vise à stimuler de manière contrôlée la création nette d'emplois supplémentaires par l'application de mesures de redistribution du travail. A cet égard, il y a lieu de tenir compte des spécificités de chaque entreprise et des besoins de ses travailleurs.

Moyen

Le régime existant des plans d'entreprise (arrêté royal du 24 décembre 1993 — loi du 30 mars 1994) est maintenu. Ce régime prévoit une réduction des cotisations patronales de sécurité sociale à concurrence de 150 000 francs par engagement supplémentaire net à condition que l'entreprise puisse justifier un nombre équivalent de jours déclarés à l'O.N.S.S.. La comparaison se fait toujours entre le trimestre concerné et le trimestre correspondant de l'année 1993.

Pour pouvoir bénéficier de cette réduction forfaitaire des cotisations O.N.S.S., l'entreprise doit être liée par un plan d'entreprise approuvé. Ce plan d'entreprise se présente sous la forme d'une C.C.T. ou d'un acte d'adhésion (pour les entreprises de moins de 50 travailleurs sans délégation syndicale). Ce plan d'entreprise comprend des mesures de redistribution du travail.

La réduction O.N.S.S. forfaitaire de 150 000 francs par engagement supplémentaire est accordée jusque fin 1997 pour autant qu'il s'agisse d'engagements au moins à mi-temps dans le lien d'un contrat de minimum 3 mois.

Perspective pluriannuelle

Pour renforcer l'impact des plans d'entreprise, il est proposé en ce qui concerne tous les plans d'entreprise déposés et approuvés à partir du 1^{er} janvier 1996, d'accorder l'avantage pour 3 ans pour chaque engagement supplémentaire net réalisé après le 1^{er} janvier 1996 (et ce au lieu d'accorder l'avantage jusqu'au 31 décembre 1997).

2.2.2. Interruption de carrière

Objectif

Cette mesure a pour objectif d'offrir aux travailleurs qui souhaitent interrompre temporairement leur carrière de manière complète ou partielle, la possibilité de le faire avec maintien de certains droits sociaux et bénéficie d'une indemnité. Le temps de travail ainsi libéré doit obligatoirement être comblé par l'engagement d'un chômeur, ce qui permet de répartir un même volume de travail sur un plus grand nombre de travailleurs. Cette possibilité offerte aux travailleurs doit également permettre de rap-

laten het huidige percentage van deeltijdse werknemers in België dichterbij het Europees gemiddelde te brengen.

Middel

Door het verruimen van de mogelijkheden van het huidige stelsel van de loopbaanonderbreking in de privé-sector zullen meer werknemers gebruik kunnen maken van één of andere vorm van loopbaanonderbreking waardoor de beschikbare arbeid zal worden herverdeeld gelet op de verplichte vervanging door een uitkeringsgerechtigde volledig werkloze.

Het verruimen van de mogelijkheden van het huidige stelsel van loopbaanonderbreking kan worden gerealiseerd via :

- de instelling van nieuwe vormen van deeltijdse loopbaanonderbreking;
- de aanmoediging van de geleidelijke invoering van een recht op loopbaanonderbreking bij C.A.O.;
- het voorzien in tegemoetkomingen voor de werkgever onder de vorm van vermindering van patronale bijdrage;
- de verlenging van de maximum periode van loopbaanonderbreking in de publieke sector.

Meerjarenperspectief

1) Een brede waaier van formules van loopbaanonderbreking (halftijds, vierdagenweek, 3/4 jobs, ...) zal worden uitgewerkt. Dit betekent dat het huidige systeem zal verruimd worden teneinde de mogelijkheid te creëren voor L.O. à rato van 1/3, 1/4, 1/5 tijds.

2) Momenteel bestaat er in de privé-sector een recht op loopbaanonderbreking ten belope van 1 % van het personeelsbestand van de onderneming en voor een minimumduur van 3 maanden en een maximumduur van 3 jaar (C.A.O. n° 56 van de N.A.R.).

De sociale partners worden uitgenodigd dit recht uit te breiden.

3) De sociale partners worden uitgenodigd om zowel op sectorieel als op bedrijfsvlak C.A.O.'s te sluiten die het recht op L.O. uitbreiden.

4) De wetgeving van toepassing op de publieke sector zal worden aangepast teneinde de maximumperiode van loopbaanonderbreking te verlengen met 1 jaar tot maximum 6 jaar. Dezelfde uitbreiding zal onderzocht worden voor de autonome overheidsbedrijven.

De werknemer in deeltijdse loopbaanonderbreking geniet een onderbrekingsuitkering waarvan het bedrag proportioneel is aan de vergoeding voor een voltijdse loopbaanonderbreking.

De werknemers die in loopbaanonderbreking gaan, dienen vervangen te worden door een uitkeringsgerechtigde volledig werkloze of een bestaansminimumtrekker.

Bij deeltijdse loopbaanonderbreking zijn de vervangingsmodaliteiten de volgende :

procher le pourcentage actuel de travailleurs à temps partiel en Belgique de la moyenne européenne.

Moyen

En élargissant les possibilités du régime actuel de l'interruption de carrière dans le secteur privé, davantage de travailleurs pourront faire usage de l'une ou l'autre forme d'interruption de carrière, ce qui permettra de redistribuer le travail disponible vu le remplacement obligatoire par un chômeur.

L'extension des possibilités du régime actuel d'interruption de carrière peut s'opérer par le biais :

- de l'instauration de nouvelles formes d'interruption de carrière à temps partiel;
- de l'encouragement à l'instauration progressive d'un droit à l'interruption de carrière par C.C.T.;
- d'une intervention en faveur de l'employeur sous la forme d'une réduction des cotisations patronales de sécurité sociale;
- de la prolongation de la période maximum d'interruption de carrière dans le secteur public.

Perspective pluriannuelle

1) Un éventail plus large de formules en matière d'interruption de carrière, (mi-temps, semaine de 4 jours, emploi 3/4 ...) sera élaboré. Ceci signifie que le système actuel sera élargi afin de créer la possibilité d'avoir des I.C. à 1/3, 1/4 ou 1/5 temps.

2) Actuellement, il y a dans le secteur privé un droit à l'I.C. à concurrence d'1 % de l'effectif du personnel de l'entreprise et pour une durée de 3 mois minimum et 3 ans maximum (C.C.T. n° 56 du C.N.T.).

Les partenaires sociaux sont invités à élargir ce droit.

3) Les partenaires sociaux sont invités à conclure tant au niveau des secteurs qu'au niveau des entreprises, des C.C.T. qui élargissent le droit à l'interruption de carrière.

4) La législation applicable au secteur public sera adaptée afin de prolonger d'1 an la période maximum de l'I.C. (soit au maximum 6 ans). La même extension sera examinée pour les entreprises publiques autonomes.

Le travailleur en interruption de carrière partielle bénéficie d'une allocation d'interruption dont le montant est proportionnel à l'allocation pour une interruption à temps plein.

Le travailleur qui prend une interruption de carrière doit être remplacé par un chômeur complet indemnisé ou un minimexé.

En cas d'interruption réduite, les modalités du remplacement sont les suivantes :

- 1/3 L.O. : 1 vervanger à rato van 1/3 tijd;
- 1/4 of 1/5 L.O. : 1 vervanger halftijds of 2/5 tijds per 2 werknemers in loopbaanonderbreking.

Teneinde de bijkomende kosten voor de werkgever, die het resultaat zijn van de integratie van nieuwe werknemers te compenseren en de formule van L.O. aan te moedigen, is het gerechtvaardigd een verlaging van de werkgeversbijdrage voor de sociale zekerheid toe te kennen op het loon van de vervanger.

Deze vermindering bedraagt :

- 25 % het eerste jaar voor een voltijdse tewerkstelling van de vervanger;
- 50 % het eerste jaar en 25 % het tweede jaar bij deeltijdse tewerkstelling van de vervanger.

2.2.3. Deeltijdse arbeid

Doelstelling

De doelstelling van het bevorderen van de deeltijdse arbeid is dubbel : enerzijds wordt aan voltijdse werknemers de mogelijkheid geboden (al dan niet tijdelijk) deeltijds te werken, anderzijds wordt het aanbod van de deeltijdse jobs op de arbeidsmarkt verhoogd door deeltijdse arbeid meer structureel in de bedrijfsorganisatie te integreren.

Middel

Deze doelstelling kan worden bereikt door de invoering :

- enerzijds van een recht op deeltijdse arbeid voor de werknemers die de mogelijkheden van het stelsel van de deeltijdse loopbaanonderbreking hebben uitgeput, (in eenzelfde arbeidsregime); dit recht gaat gepaard met een bescherming tegen ontslag (verplichting het ontslag te motiveren met motieven die vreemd zijn aan de vraag om deeltijdse arbeid) gedurende een bepaalde periode volgend op de overgang van het stelsel van deeltijdse loopbaanonderbreking naar deeltijdse tewerkstelling;
- anderzijds van een volwaardig sociaal statuut voor de deeltijdse werknemers.

Sociaal statuut van de deeltijdse werknemers

Het betreft de verfijning van het statuut van de deeltijdse werknemer teneinde iedere vorm van discriminatie gebonden aan de keuze voor deeltijdse arbeid te vermijden.

Arbeidsrecht

De reglementering inzake het recht op voorrang voor een voltijdse betrekking (eventueel beperkt in de tijd) zal op dit punt worden gefinaliseerd.

- I.C. 1/3 temps : 1 remplaçant à 1/3 temps;
- I.C. 1/4 ou 1/5 : 1 remplaçant à 1/2 temps ou à 2/5 temps pour 2 travailleurs en IC.

Afin de compenser les frais supplémentaires pour l'employeur résultant de l'intégration de nouveaux travailleurs et d'encourager la formule de l'I.C., il est justifié d'accorder une réduction des cotisations patronales de sécurité sociale sur le salaire du remplaçant.

Cette réduction sera de :

- 25 % la 1^{re} année pour un remplaçant à temps plein;
- 50 % la 1^{re} année et 25 % la 2^e année pour les remplaçants à temps partiel.

2.2.3. Travail à temps partiel

Objectif

L'objectif de la promotion du travail à temps partiel est double : on offre d'une part aux travailleurs à temps plein la possibilité de travailler à temps partiel (temporairement ou non) et d'autre part, en intégrant de manière plus structurelle le travail à temps partiel dans l'organisation de l'entreprise, on augmente l'offre d'emplois à temps partiel sur le marché du travail.

Moyen

Cet objectif peut être atteint en instaurant :

- d'une part, un droit au travail à temps partiel pour les travailleurs qui ont épuisé les possibilités du régime de l'interruption de carrière à temps partiel (même régime de travail); ce droit est assorti d'une protection contre le licenciement (obligation de motiver le licenciement par un motif étranger à la demande de travail à temps partiel pendant une certaine période consécutive au passage du régime de l'interruption de carrière à celui du temps partiel);
- d'autre part, un statut social à part entière pour les travailleurs à temps partiel.

Statut social des travailleurs à temps partiel

Il convient d'affiner le statut du travailleur à temps partiel afin d'éviter toute forme de discrimination liée au choix du travail à temps partiel.

Droit du travail

Droit de priorité pour un emploi à temps plein (éventuellement limité dans le temps). La réglementation en vigueur sera finalisée sur ce point.

Sociale Zekerheid

— de uitbouw van een volwaardig sociaal zekerheidsstatuut veronderstelt dat minstens proportionele rechten van de verschillende takken in de sociale zekerheid worden gegarandeerd en dat bestaande volledige rechten in de gezondheidszorgen en de kinderbijslag behouden blijven. Inzake werkloosheid kunnen volgende verbeteringen worden aangebracht :

— voor de werkloze werknemers die een deeltijdse job aanvaarden :

* het stelsel van de inkomensgarantie waarbij een vergoeding wordt toegekend teneinde een inkomen te garanderen dat steeds 1 000, 3 000 of 5 000 frank hoger ligt dan de werkloosheidsuitkering, wordt verbeterd door de maximale inkomensgarantiewitkering op te trekken van 2/3 van een volledige werkloosheidsuitkering tot 90 % van een volledige werkloosheidsuitkering;

* de periodes van deeltijdse arbeid van minstens 1/3 tijd met inkomensgarantiewitkeringen worden niet langer in aanmerking genomen voor de toepassing van artikel 80;

— voor de voltijdse werknemers die vrijwillig een deeltijdse job aanvaarden :

* het behoud van recht op volledige werkloosheidsuitkering indien de werknemer in zijn deeltijdse betrekking wordt ontslagen binnen een periode van 3 jaar na de overstap van een voltijdse naar een deeltijdse job;

— voor de werknemers die altijd deeltijds hebben gewerkt (vrijwillige deeltijdse) :

* rechten op proportionele werkloosheidsuitkeringen worden reeds geopend op basis van een 1/3 job (12 uur per week) in plaats van de nu vereiste 1/2 job (18 uur per week);

* de referteperiode tijdens dewelke de deeltijdse werknemer voldoende aantal gewerkte dagen moet bewijzen om toegelaten te worden tot de werkloosheid, zal worden verlengd.

— Anderzijds zal de periode, tijdens dewelke de werkloze die zijn werkloosheidsperiode onderbreekt zijn recht op uitkeringen behoudt, van 3 op 6 jaar worden gebracht.

2.2.4. Halftijds brugpensioen

Doelstelling

Het beleid ten aanzien van de groep van oudere werknemers heeft tot doel de huidige trend van vervroegde volledige uittreding om te buigen tot een geleidelijke deeltijdse uittreding en dit teneinde de kennis en ervaring van deze werknemers ten volle te kunnen benutten.

Middel

Het stelsel van het halftijds brugpensioen biedt de mogelijkheid om de hierboven beschreven doelstel-

Sécurité sociale

— l'élaboration d'un statut de sécurité sociale à part entière suppose que l'on garantisse au moins des droits proportionnels dans les différentes branches de la sécurité sociale et que les droits complets existant en matière de soins de santé et d'allocations familiales soient maintenus. En matière de chômage, on peut apporter les améliorations suivantes :

— pour les travailleurs au chômage qui acceptent un emploi à temps partiel :

* le régime de l'allocation de garantie de revenu, qui vise à garantir un revenu qui est toujours supérieur de 1 000 francs, 3 000 francs ou 5 000 francs à l'allocation de chômage, est amélioré en ce sens que l'allocation de garantie de revenu maximale est portée de 2/3 à 90 % d'une allocation de chômage complète;

* les périodes de travail à temps partiel d'au moins 1/3 temps avec allocation de revenu garanti, ne seront plus prises en compte pour l'application de l'article 80;

— pour les travailleurs à temps plein qui acceptent volontairement un emploi à temps partiel :

* le maintien du droit à l'allocation de chômage complète si le travailleur est licencié de son emploi à temps partiel au cours d'une période de 3 ans suivant le passage du temps plein au temps partiel;

— pour les travailleurs qui ont toujours travaillé à temps partiel (temps partiel volontaire) :

* les droits aux allocations de chômage proportionnelles seront déjà ouverts pour un emploi 1/3 temps (12 heures/semaine) au lieu de la condition actuelle de l'emploi à mi-temps (18 heures/semaine);

* la période de référence au cours de laquelle le travailleur doit prouver un nombre suffisant de jours de travail pour être admis au bénéfice des allocations de chômage sera prolongée.

— D'autre part, la période pendant laquelle le chômeur qui interrompt son chômage sauvegarde son droit aux allocations sera portée de 3 à 6 ans.

2.2.4. Prépension à mi-temps

Objectif

La politique en faveur du groupe des travailleurs âgés a pour objectif d'infléchir la tendance actuelle à la retraite complète anticipée vers une retraite progressive à temps partiel, et ce, afin de pouvoir mettre pleinement à profit les connaissances et l'expérience de ces travailleurs.

Moyen

Le régime de la prépension à mi-temps offre la possibilité de réaliser pleinement l'objectif décrit ci-

ling ten volle te realiseren. Op dit ogenblik wordt slechts weinig gebruik gemaakt van dit stelsel. Daarom moeten een aantal wijzigingen worden aangebracht aan het wettelijk kader die mogelijk maken dat men op een soepele manier gebruik kan maken van het stelsel.

Meerjarenperspectief

Op korte termijn kunnen een aantal bijstellingen van het stelsel het gebruik ervan bevorderen :

— vereenvoudiging van de berekening van het bedrag van de aanvullende vergoeding toegekend in geval van halftijds brugpensioen;

— de verlaging van de vereiste anciënniteitsvoorwaarde van 25 jaar tot 22 jaar;

— het promoten van de solidarisering van de kost van het halftijds brugpensioen via de sectorale fondsen;

— de invoering van een vermindering van werkgeversbijdragen voor elke vervanger van een halftijds bruggepensioneerde en dit ten belope van :

* 50 % het eerste jaar en 25 % het tweede jaar bij deeltijdse tewerkstelling van de vervanger;

* 25 % het eerste jaar bij voltijdse tewerkstelling van de vervanger;

— voor de periode 1997-1998 wordt voorgesteld om de mogelijkheid om C.A.O.'s halftijds brugpensioen af te sluiten op 55 jaar te verlengen;

— de sociale partners worden uitgenodigd om zowel op sectorieel als op bedrijfsvlak C.A.O.'s te sluiten die het recht op halftijds brugpensioen invoeren.

2.2.5. Openbare sector

Doelstelling

Met de wet van 10 april 1995 betreffende de herverdeling van de arbeid in de openbare sector werd de basis gelegd voor de arbeidsherverdeling in heel het openbaar ambt, hoofdzakelijk bij wijze van halftijdse vervroegde uittreding en de vrijwillige 4-dagen week.

Middel

Door de invoering van de mogelijkheid om halftijds vervroegd uit te treden en op vrijwillige basis in een stelsel van 4-dagen week te stappen en door het geven van financiële stimuli aan de personeelsleden die op deze formules van arbeidsherverdeling ingaan (11 940 frank ingeval van vervroegde uittreding) en 3 250 frank in geval van 4-dagen week, worden personeelsleden ertoe aangezet de bestaande arbeid onderling te herverdelen.

dessus. A l'heure actuelle, ce régime est peu utilisé. C'est pourquoi il convient d'apporter un certain nombre de modifications au cadre légal, qui permettent de faire un usage plus souple de ce régime.

Perspective pluriannuelle

A court terme, quelques adaptations du régime peuvent en améliorer l'utilisation :

— la simplification du calcul du montant de l'indemnité complémentaire en cas de prépension à mi-temps;

— la réduction de l'ancienneté requise de 25 à 22 ans;

— la promotion de la solidarisation du coût de la prépension à mi-temps via les fonds sectoriels;

— l'instauration d'une réduction des cotisations patronales de sécurité sociale pour chaque remplaçant d'un travailleur en prépension à mi-temps et ce, à concurrence de :

* 50 % la première année et 25 % la deuxième année si le remplaçant est occupé à temps partiel;

* 25 % la première année si le remplaçant est occupé à temps plein;

— pour la période 1997-1998, il est proposé de prolonger la possibilité de conclure des C.C.T. prévoyant la prépension à mi-temps à partir de l'âge de 55 ans;

— les partenaires sociaux sont invités à conclure, tant au niveau des secteurs qu'au niveau des entreprises, des C.C.T. qui prévoient un droit à la prépension à mi-temps.

2.2.5. Secteur public

Objectif

La loi du 10 avril 1995 relative à la redistribution du travail dans le secteur public constitue la base de la redistribution du travail dans l'ensemble de la fonction publique. Les deux mesures principales sont d'une part le départ anticipé à mi-temps et d'autre part la semaine volontaire de quatre jours.

Moyen

En introduisant les possibilités du départ anticipé à mi-temps et de la semaine volontaire de quatre jours et en octroyant des compensations financières aux membres du personnel qui font usage de ces formules de redistribution du travail (11 940 francs/mois dans le cas du départ anticipé et 3 250 francs/mois dans le cas de la semaine de 4 jours), les agents du secteur public sont encouragés à répartir entre eux le volume de travail existant.

Meerjarenperspectief

Deze maatregelen gelden tot einde 1997 en kunnen na evaluatie verlengd worden. Gezien de huidige resultaten is het wenselijk ze uit te breiden en te stimuleren in andere sectoren :

— voor het federaal administratief openbaar ambt toepasbaar maken op de contractuelen voor tijdelijke en uitzonderlijke behoeften;

— uitbreiden tot de krijgsmacht;

— voor de gemeenten zal gemeenschappelijk door de Minister van Binnenlandse Zaken en van Openbaar Ambt een sensibiliseringscampagne worden georganiseerd.

2.3. DOELGROEPENBELEID

2.3.1. De jongeren

Doelstelling

Aan de jongeren uit de doelgroep wordt de mogelijkheid geboden een eerste werkervaring op te doen teneinde hun kansen op inschakeling op de arbeidsmarkt te verhogen. Om dit E.W.E.-contract te kunnen aanbieden, wordt een zo ruim mogelijk werkaanbod samengesteld teneinde zoveel mogelijk jongeren een E.W.E.-contract te kunnen aanbieden.

Er zal naar gestreefd worden dit aanbod zoveel mogelijk aan te vullen met een vormingsluik, zowel binnen de onderneming als extern. Dit aanbod vormt voor de groep van de jongere schoolverlaters de invulling van het begeleidingsplan.

Doelgroep

De jongeren die 9 maanden als werkzoekende zijn ingeschreven worden vanaf de 10^e maand systematisch opgeroepen om in het kader van dit plan een eerste werkervaringsaanbod te krijgen.

Middel

Door een voldoende ruim aanbod aan evenwaardige tewerkstellingskansen samen te stellen in het kader van de bestaande stageverplichting en de betere aanwending van de beschikbare middelen voor de vorming en opleiding van risicogroepen, zal aan de betrokken doelgroep de kans worden geboden om een eerste werkervaring op te doen.

Dit alles veronderstelt een aanpassing van de bestaande stagereglementering.

Meerjarenperspectief

Het aanbod wordt als volgt samengesteld :

1. het eerste werkervaringscontract;

Perspective pluriannuelle

Ces mesures sont applicables jusqu'à fin 1997 et peuvent être prolongées après évaluation. Vu les résultats actuels, il est souhaitable de les étendre et de les stimuler dans d'autres secteurs :

— dans la fonction publique administrative fédérale, en appliquant également ces mesures aux contractuels engagés pour des besoins exceptionnels et temporaires;

— étendre ces mesures aux forces armées; -

— pour les communes une campagne de promotion sera menée par le Ministre de la Fonction Publique et le Ministre de l'Intérieur.

2.3. POLITIQUE DES GROUPES-CIBLES

2.3.1. Les jeunes

Objectif

Offrir aux jeunes issus du groupe-cible la possibilité d'acquérir une première expérience professionnelle afin d'augmenter leurs chances d'insertion sur le marché du travail. Pour pouvoir offrir ce contrat de première expérience professionnelle, il faut constituer une offre d'emplois aussi large que possible afin de pouvoir offrir un contrat P.E.P. au plus grand nombre de jeunes.

On veillera autant que possible à compléter cette offre d'emploi par un volet-formation, tant au sein de l'entreprise qu'en dehors de celle-ci. Cette offre d'emploi constitue pour ce groupe de jeunes diplômés l'accomplissement du plan d'accompagnement.

Groupe-cible

Les jeunes qui sont inscrits depuis 9 mois en tant que demandeur d'emploi sont systématiquement convoqués à partir du 10^e mois pour se voir présenter une première expérience professionnelle dans le cadre de ce plan.

Moyen

En constituant une offre d'emplois équivalents suffisamment large dans le cadre de l'obligation de stage existante et d'une meilleure affectation des moyens disponibles pour la formation et le recyclage des groupes à risques, on offrira au groupe-cible concerné la chance d'acquérir une première expérience professionnelle.

Une adaptation de la réglementation existante en matière de stages est nécessaire à cette fin.

Perspective pluriannuelle

Cette offre se compose comme suit :

1. le contrat de première expérience professionnelle;

- 1.1. in de private sector;
- 1.2. in de federale overheidssector;
- 1.3. tewerkstellingsprogramma's in de gemeenschappen en de gewesten (via samenwerkingsakkoorden);
2. de aanwending van de bestaande bijdragen 0,05 % voor risicogroepen ten bate van de jongere werkloze schoolverlaters.

2.3.1.1. *Eerste werkervaringscontract (E.W.E.-contract)*

a) E.W.E. contract private sector

Het aanbod bestaat uit een « E.W.E.-contract ». Dit is een stageovereenkomst van 6 maanden (half-tijds of voltijds).

De helft van de bestaande stageverplichting (koninklijk besluit 230) wordt voorbehouden voor de E.W.E. contracten.

Er dient benadrukt dat de ondernemingen die niet vallen onder de verplichting om 3 % stagiairs te nemen, eveneens dergelijke E.W.E. contracten kunnen aanbieden.

Teneinde de stagekansen van de jongeren die momenteel als stagiair worden aangeworven niet te beperken, worden een aantal maatregelen genomen teneinde het stageaanbod te verhogen :

- grotere selectiviteit bij de vrijstelling van aanwerving van stagiairs;
- de instelling van een meldingsplicht van de werkgever;
- strikte controle en naleving van de stageverplichting.

Procedure

Overeenkomstig de procedure van het begeleidingsplan zullen de jongeren uit de doelgroep vanaf de 10^e maand werkzoekende systematisch worden opgeroepen door VDAB, FOREM, ORBEM. In functie van dit onderhoud zal hen een E.W.E.-contract worden aangeboden. Dit aanbod zal kunnen worden samengesteld gelet op het instellen van de meldingsplicht van de openstaande vacatures voor de werkgever.

De werkgever moet aan de R.V.A. een copie van de stageovereenkomst overmaken evenals van alle andere elementen noodzakelijk voor de controle.

Loonkost

Voor de jonge schoolverlaters uit de hierboven beschreven doelgroep wordt voorzien in de mogelijkheid om, ten laste van de RVA, een forfaitaire wachttuitkering van 6 000 frank per maand (de helft van de wachttuitkering van samenwonenden) te blijven toekennen voor zover zij zijn tewerkgesteld in een half-tijds « E.W.E.-contract ». Het toekennen van deze forfaitaire wachttuitkering vervangt voor de halftijdse E.W.E.-contracten de toepassing van de maatregel

- 1.1. dans le secteur privé;
- 1.2. dans le secteur public fédéral;
- 1.3. dans les programmes pour l'emploi dans les Communautés et les Régions (via des accords de coopération);
2. l'affectation de la cotisation existante de 0,05 % en faveur des groupes à risques, pour le groupe-cible des jeunes diplômés au chômage.

2.3.1.1. *Contrat de première expérience professionnelle (contrat P.E.P.)*

a) Le contrat P.E.P. dans le secteur privé

L'offre consiste en un « contrat P.E.P. ». Il s'agit d'un contrat de stage de 6 mois (à mi-temps ou à temps plein).

La moitié de l'obligation de stage existante (arrêté royal 230) sera réservée aux contrats P.E.P.

Il y a lieu d'insister sur la possibilité qu'ont les entreprises qui ne tombent pas sous l'obligation d'engager 3 % de stagiaires de pouvoir également offrir de tels contrats P.E.P.

Afin de ne pas limiter les chances des jeunes qui sont actuellement engagés en tant que stagiaires, une série de mesures seront prises dont l'objectif est d'accroître l'offre de stages :

- une plus grande sélectivité dans l'octroi de la dispense d'engager des stagiaires;
- l'instauration d'une obligation de communication pour l'employeur;
- des contrôles et un respect stricts de l'obligation de stage.

Procédure

Conformément à la procédure du plan d'accompagnement, les jeunes issus du groupe-cible seront systématiquement convoqués à partir du 10^e mois par le VDAB, le FOREM ou l'ORBEM. En fonction de cet entretien, ils se verront offrir un contrat P.E.P. Cette offre pourra être constituée grâce à l'instauration d'une obligation de communication des emplois vacants par l'employeur.

L'employeur doit transmettre à l'O.N.E.M. une copie du contrat P.E.P. ainsi que des autres éléments nécessaires pour le contrôle.

Coût salarial

Pour les jeunes diplômés du groupe-cible décrit ci-dessus, on prévoit la possibilité de continuer à leur octroyer, à charge de l'O.N.E.M., une allocation d'attente forfaitaire de 6 000 francs par mois (la moitié de l'allocation d'attente des cohabitants), pour autant qu'ils soient employés dans les liens d'un contrat P.E.P. à mi-temps. L'octroi de cette allocation d'attente forfaitaire de 6 000 francs remplace pour les contrats P.E.P. à mi-temps l'application de la

met betrekking tot de vermindering van de patronale RSZ-bijdrage voor lage lonen.

De werkgever vult aan tot het verschuldigde loon en betaalt de bijdragen aan de sociale zekerheid en de fiscale lasten op de verschuldigde lonen (inclusief de 6 000 frank).

Statuut

De regels toepasselijk op de stageovereenkomst (koninklijk besluit 230) zijn ook van toepassing op het E.W.E.-contract. Het contract zal gesloten worden voor 6 maanden en op halftijdse of voltijdse basis. Het stelsel van de inkomensgarantie-uitkering is van toepassing op de jongeren tewerkgesteld met een halftijds E.W.E.-contract, hetgeen betekent dat hun inkomen steeds hoger zal zijn dan de wachtuitkering waar zij recht op hebben.

De periode van halftijdse tewerkstelling in het kader van een E.W.E.-contract wordt inzake de werkloosheidsreglementering gelijkgesteld met een periode van voltijdse tewerkstelling.

b) E.W.E.-contract in de openbare sector

1. *Het E.W.E.-contract in de federale overheid*

De federale overheid zal in de toekomst 1 % stagiairs in dienst nemen. Dit percentage zal worden ingevuld via E.W.E.-contracten, en dit volgens de modaliteiten voorzien voor de E.W.E.-contracten in de private sector.

2. *Het E.W.E.-contract in de Gemeenschappen en Gewesten*

Er zal met de Gemeenschappen en Gewesten onderhandeld worden om tot een samenwerkingsakkoord te komen met de bedoeling om opnieuw de stageverplichting voor 1 % in te vullen via E.W.E.-contracten, en dit volgens de modaliteiten voorzien voor de E.W.E.-contracten in de private sector.

c) E.W.E contract in tewerkstellingsprogramma's in Gemeenschappen en Gewesten (samenwerkingsakkoord)

Doelstelling

Door bijkomende tewerkstellingsprogramma's in te stellen in de Gewesten en de Gemeenschappen kan bijkomende werkgelegenheid gecreëerd worden. Door de mogelijkheid te creëren om het stelsel van de E.W.E.-contracten ook aan te wenden voor dergelijke bijkomende tewerkstellingsprogramma's, zal het aanbod voor de doelgroep van de jonge schoolverlaters om een eerste werkervaring op te doen, toenemen.

mesure de réduction des cotisations patronales de sécurité sociale pour les bas-salaires.

L'employeur complète cette allocation jusqu'à atteindre le salaire dû et paye les cotisations de sécurité sociale et les charges fiscales sur les salaires dus (les 6 000 francs inclus).

Statut

Les règles applicables au contrat de stage (arrêté royal 230) sont également applicables au contrat P.E.P. Le contrat sera conclu pour une durée de 6 mois, à mi-temps ou à temps plein. Le régime de l'allocation de garantie de revenu est applicable aux jeunes engagés dans les liens d'un contrat P.E.P. à mi-temps, ce qui signifie que leur revenu sera toujours supérieur à l'allocation d'attente à laquelle ils ont droit.

Le contrat P.E.P. à mi-temps est assimilé à un emploi à temps plein pour l'ouverture du droit aux allocations de chômage.

b) Contrat P.E.P. dans le secteur public

1. *Le contrat P.E.P. dans le secteur public fédéral*

Les autorités fédérales engageront à l'avenir 1 % de stagiaires dans le cadre de contrats P.E.P. et selon les modalités prévues pour ces mêmes contrats dans le secteur privé.

2. *Le contrat P.E.P. dans les Communautés et les Régions*

Des négociations seront menées avec les Communautés et les Régions afin de conclure un accord de coopération dans le but de satisfaire à nouveau l'obligation de stage de 1 % par la conclusion de contrats P.E.P., selon les mêmes modalités que celles prévues pour les contrats P.E.P. dans le secteur privé.

c) Contrat P.E.P. dans les programmes pour l'emploi dans les Communautés et les Régions (accord de coopération)

Objectif

Des emplois supplémentaires peuvent être créés en restaurant dans les Régions et les Communautés des programmes pour l'emploi complémentaires. En donnant la possibilité d'utiliser également des contrats P.E.P. dans le cadre de ces programmes complémentaires pour l'emploi, on augmentera l'offre d'acquérir une première expérience professionnelle pour les jeunes diplômés du groupe cible.

Voorstel

Volgens dezelfde principes als in de private sector kan het stelsel van de E.W.E.-contracten toegepast worden in de tewerkstellingsprogramma's opgezet door de Gewesten en Gemeenschappen voor zover hierover een samenwerkingsakkoord tot stand is gekomen.

Procedure

Via het sluiten van een samenwerkingsakkoord met Gewesten en/of Gemeenschappen kunnen Gewesten en Gemeenschappen bijkomende opsloringsprogramma's opzetten die specifiek gericht zijn naar deze doelgroep van jonge schoolverlaters. Het behoort tot de bevoegdheid van Gewesten en Gemeenschappen om te voorzien in de verdere uitwerking van deze programma's.

Opdat de jongeren tewerkgesteld in dergelijke programma's het behoud van de forfaitaire wachttuitkering van 6 000 frank, zouden verkrijgen dienen deze programma's te voldoen aan de volgende voorwaarden :

- het moet gaan over de creatie van bijkomende stage (niet in vervanging van bestaande tewerkstelling);

- de tewerkgestelde werknemers moeten gerecruteerd worden uit de hierboven beschreven doelgroep van jonge schoolverlaters.

De werkgever moet aan de R.V.A een kopie van de stageovereenkomst overmaken evenals van de andere elementen die noodzakelijk zijn voor de controle.

2.3.1.2. *Efficiëntere aanwending 0,05 % voor de risicogroepen*

Doelstelling

De beschikbare middelen afkomstig van de patronale bijdragen voor de risicogroepen worden via sectorale C.A.O.'s aangewend. Het is de bedoeling tot een efficiëntere aanwending te komen van deze middelen waardoor een groter tewerkstellingseffect kan worden bereikt.

Middel

In uitvoering van het I.P.A. 1995-1996 voorziet de wet van 3 april 1995 in een verhoging van de 0,15 % bijdrage voor risicogroepen in 1995 tot 0,20 % in 1996.

Er wordt voorgesteld de bijkomende 0,05 % te besteden aan de financiering van het begeleidingsplan. Teneinde deze aanwending voor het begeleidingsplan te realiseren moet overleg worden gepleegd met de sociale partners.

Proposition

Le régime des contrats P.E.P. peut être appliqué selon les mêmes principes que dans le secteur privé aux programmes lancés par les Communautés et les Régions pour autant qu'un accord de coopération ait été conclu à ce sujet.

Procédure

Par le biais de la conclusion d'un accord de coopération avec les Régions et/ou les Communautés, celles-ci peuvent lancer des programmes de résorption supplémentaires spécifiquement axés sur le groupe-cible des jeunes diplômés. Il appartient aux Communautés et aux Régions d'assurer le développement de ces programmes.

Pour que les jeunes employés dans de tels programmes bénéficient du maintien d'une allocation d'attente forfaitaire de 6 000 francs, ces programmes doivent répondre aux conditions suivantes :

- il doit s'agir de la création de stages supplémentaires (et non du remplacement de l'emploi existant);

- les travailleurs doivent être recrutés parmi le groupe-cible des jeunes diplômés décrit ci-dessus.

L'employeur doit transmettre à l'O.N.E.M. une copie du contrat de stage ainsi que des autres éléments nécessaires pour le contrôle.

2.3.1.2. *Meilleure affectation des 0,05 % pour les groupes à risques*

Objectif

Les moyens disponibles provenant des cotisations patronales pour les groupes à risques seront utilisés par le biais de C.C.T. sectorielles. L'objectif poursuivi est de parvenir à une meilleure affectation de ces moyens de manière à pouvoir obtenir un plus grand impact sur l'emploi.

Moyen

En exécution de l'Accord interprofessionnel 1995-1996, la loi du 3 avril 1995 prévoit une augmentation de la cotisation pour les groupes à risques de 0,15 % en 1995 à 0,20 % en 1996.

Il est proposé de consacrer les 0,05 % supplémentaires au financement du plan d'accompagnement. Pour réaliser cette affectation au plan d'accompagnement, il convient de procéder à des concertations avec les partenaires sociaux.

2.3.2. Langdurig werklozen

Doelstelling

Door een specifieke maatregel te nemen die erop gericht is de arbeidskost te verlagen bij indienstneming van langdurige werklozen worden deze werklozen positief gediscrimineerd hetgeen hun inschakeling in het arbeidsproces moet bevorderen.

Middel

Het voordeelbanenplan voorziet in een substantiële bijdragevermindering gedurende 2 jaar voor de werkgevers die overgaan tot de indienstneming van U.V.W.'ers die langer dan 1 jaar werkloos zijn. Deze bijdragevermindering bedraagt 75 % het eerste jaar en 50 % het tweede jaar. Voor de indienstneming van U.V.W.'ers die langer dan 2 jaar werkloos zijn wordt de bijdragevermindering verhoogd tot 100 % het eerste jaar en 75 % het tweede jaar. Dit plan is van toepassing voor alle indienstnemingen gerealiseerd voor 31 december 1996.

Meerjarenperspectief

In functie van onder andere de evolutie van de werkloosheid bij de langdurige werklozen dient te worden geëvalueerd of een verderzetting van het voordeelbanenplan na 1 januari 1997 aangewezen is.

2.3.3. Oudere werknemers

2.3.3.1. Herinschakelingsjobs

Doelstelling

De oudere werklozen van boven de 50 jaar hebben zeer weinig kansen om opnieuw opgenomen te worden in het actieve arbeidsproces. Daarom moeten maatregelen worden genomen die de herinschakeling van deze groep, bevorderen.

Middel

De bestaande maatregelen met name het voordeelbanenplan moet aangepast worden teneinde een vermindering van patronale R.S.Z.-bijdrage te kunnen toekennen voor de aanwerving van mensen die behoren tot deze doelgroep.

Meerjarenperspectief

In geval van aanwerving van een oudere werkloze van + 50 jaar, die sedert minstens 6 maand werkloos is, wordt de volgende vermindering van R.S.Z.-bijdragen toegekend :

— een vermindering van patronale R.S.Z.-bijdrage van 50 % het eerste jaar;

2.3.2. Chômeurs de longue durée

Objectif

En prenant une mesure spécifique visant à réduire les coûts du travail lors de l'engagement de chômeurs de longue durée, ces chômeurs bénéficient d'une discrimination positive qui doit améliorer leurs chances d'insertion sur le marché du travail.

Moyen

Le Plan Avantage à l'embauche prévoit une réduction substantielle des cotisations pendant 2 ans pour les employeurs qui procèdent à l'engagement de C.C.I. au chômage depuis plus d'un an. Cette réduction des cotisations s'élève à 75 % la première année et 50 % la deuxième année. Pour l'engagement d'un C.C.I. au chômage depuis plus de 2 ans, la réduction des cotisations s'élève à 100 % la première année et 75 % la deuxième année. Ce plan s'applique à tous les engagements réalisés avant le 31 décembre 1996.

Perspective pluriannuelle

En fonction entre autres de l'évolution du chômage dans le groupe des chômeurs de longue durée, il conviendra d'évaluer s'il est indiqué de poursuivre le Plan Avantage à l'embauche après le 1^{er} janvier 1997.

2.3.3. Travailleurs âgés

2.3.3.1. Emplois rebonds

Objectif

Les chômeurs âgés de plus de 50 ans ont des difficultés particulières de réinsertion sur le marché du travail. Des mesures sont en conséquence nécessaires pour réinsérer ce groupe-cible.

Moyen

Les mesures existantes, et en particulier le plan avantage à l'embauche, doivent être adaptées afin de pouvoir accorder une réduction des cotisations patronales de sécurité sociale pour l'engagement des personnes du groupe-cible.

Perspective pluriannuelle

En cas de recrutement d'un chômeur âgé de plus de 50 ans, au chômage depuis au moins 6 mois, la réduction suivante des cotisations patronales de sécurité sociale est accordée :

— une réduction des cotisations patronales de sécurité sociale de 50 % la première année;

— een vermindering van patronale R.S.Z.-bijdrage van 25 % vanaf het tweede jaar en dit voor onbepaalde tijd.

2.3.3.2. Bestrijding van diskriminaties op grond van leeftijd bij werving

Doelstelling

Het opstellen van werkaanbiedingen die mogelijke sollicitanten op een discriminerende wijze behandelen door het inlassen van leeftijdsvoorwaarden is onaanvaardbaar.

De sociale partners zijn hier terecht normerend in tussengekomen door C.A.O. n° 38 van 6 december 1983. Deze bepalingen zijn echter opgenomen in het niet-afdwingbaar gedeelte van deze C.A.O.

Voorstel

Op een ogenblik dat men gekonfronteerd wordt met een hoge werkloosheidsgraad en dat voor iedereen de tewerkstelling de eerste prioriteit moet zijn, dient men verder te kunnen gaan dan de bestaande morele verbintenis op dit vlak en moet men deze norm ook echt kunnen doen naleven.

De nodige initiatieven zullen bijgevolg genomen worden om te komen tot een afdwingbare non-diskriminatieregulering op dit vlak.

2.3.4. Bestaansminimumtrekkers

Via de techniek van volledige vrijstelling van patronale R.S.Z.-bijdrage voor elke bijkomende tewerkstelling zal de tewerkstelling binnen de O.C.M.W.'s van bestaansminimumgerechtigden worden bevorderd.

2.4. ONTWIKKELING VAN NIEUWE ARBEIDSMARKTEN

2.4.1. Social-profit sector

Doelstelling

In de social-profit sector bestaan op dit ogenblik nog heel wat behoeften waaraan via de bestaande subsidiëringsskanalen onvoldoende middelen worden besteed. Het voldoen aan deze behoeften zal bijkomende tewerkstelling met zich meebrengen.

Middel

Via de techniek van een volledige vrijstelling van patronale bijdrage voor de bijkomende tewerkstelling wordt de kostprijs van deze nieuwe jobs vermindert waardoor de creatie van bijkomende tewerkstelling wordt gestimuleerd.

Daartoe zullen overeenkomsten met de betrokken sectoren worden gesloten.

— une réduction des cotisations patronales de sécurité sociale de 25 % la deuxième année pour une période indéterminée.

2.3.3.2. Lutte contre les discriminations fondées sur l'âge lors du recrutement

Objectif

La rédaction d'offres d'emploi discriminatoire face à certains postulants avec des conditions en matière d'âge est inacceptable.

Les partenaires sociaux sont intervenus à juste titre dans ce domaine de manière normative par la C.C.T. n° 38 du 6 décembre 1983. Ces dispositions figurent cependant dans la partie non obligatoire de cette C.C.T.

Proposition

En cette époque de confrontation à un taux de chômage élevé et où l'emploi doit être la première priorité pour tous, il nous faut pouvoir aller au-delà de l'engagement moral existant dans ce domaine et il nous faut également pouvoir faire respecter cette norme.

Les initiatives nécessaires seront dès lors prises afin d'arriver à la définition de règles non-discriminatoires obligatoires dans ce domaine.

2.3.4. Minimexés

Par la technique de l'exonération de cotisations patronales pour les emplois supplémentaires, le recrutement de minimexés par les C.P.A.S. sera encouragé.

2.4. EXPLOITATION DES GISEMENTS D'EMPLOI

2.4.1. Secteur non marchand

Objectif général

Il existe encore actuellement dans le secteur « social profit » de nombreux besoins auxquels on consacre insuffisamment de moyens par le biais des canaux de subvention existants. En rencontrant ces besoins, on créera des emplois supplémentaires.

Moyen

La technique d'exonération complète des cotisations patronales pour la création d'emplois supplémentaires permet de réduire le coût de ces nouveaux emplois. Cette exonération stimule la création d'emplois supplémentaires.

A cet effet, des conventions seront conclues avec les secteurs concernés.

Binnen dat overleg staat de Regering open voor alternatieve formules die bijkomende tewerkstelling scheppen.

Naar aanleiding van de evaluatie van het stelsel van de P.W.A.'s zal beslist worden of dit stelsel ook kan worden uitgebreid naar de socio-profit sector.

Meerjarenperspectief

De voorgestelde vrijstelling van de patronale bijdrage voor bijkomende tewerkstelling wordt in een eerste fase toegekend voor de sectoren ziekenhuizen, R.V.T.-instellingen (openbaar en privé) en thuisverpleging. In het kader van een meerjarenplan kan een uitbreiding naar andere subsectoren van de socio-profit sector worden overwogen.

2.4.2. Buurtdiensten en P.W.A.'s

a. Weerhouden sectoren

Op 13 juni 1995 heeft de E.G. een lijst van 17 domeinen afgebakend waar nieuwe behoeften niet voldaan zijn en daardoor echte « vindplaatsen van nieuwe jobs » vormen. Van deze domeinen worden hier de diensten aan huis weerhouden.

b. Doelstelling

Activiteiten en tewerkstelling scheppen in deze sector ter bestrijding van het zwartwerk en door de bevordering van nieuwe initiatieven.

c. P.W.A.'s

De evaluatie kan slechts gebeuren na de startperiode. Thans hebben 90 % van de gemeenten een principesbeslissing genomen om een P.W.A. op te richten, maar niet allen zijn reeds operationeel. De evaluatie wordt dus in de loop van 1996 voorzien, nadat alle gemeenten hun P.W.A. opgericht hebben.

Een onderzoek naar een aangepast statuut zal plaats vinden op basis van de resultaten van deze evaluatie.

d. Buurtdiensttewerkstelling

Na de evaluatie van de P.W.A.'s, zal men de mogelijkheid onderzoeken om nieuwe jobs te creëren in de buurtdiensten door een aangepaste politiek, die hoofdzakelijk betrekking zal hebben op de arbeidskost en de financieringsmodaliteiten. In het bijzonder, zal men de mogelijkheid onderzoeken van een « multi-dienstencheque ». Deze formule van een enige cheque zou zowel voor P.W.A.-diensten, voor erkende instellingen als voor werknemers kunnen gebruikt worden.

Voor de oudere personen, die een hulp van derden nodig hebben, zal men eveneens de mogelijkheid onderzoeken om een verhoogde tegemoetkoming van

Dans ce cadre, le Gouvernement est ouvert à des propositions alternatives aboutissant à des créations d'emplois supplémentaires.

Lors de l'évaluation du régime des A.L.E., il sera décidé si le régime peut être élargi au secteur « social profit ».

Perspective pluriannuelle

L'exonération proposée des cotisations patronales pour la création d'emplois supplémentaires sera octroyée dans une première phase aux secteurs des hôpitaux et institutions M.R.S. (public et privé) et des soins infirmiers à domicile. On peut envisager, dans le cadre d'un plan pluriannuel, d'étendre cette mesure à d'autres sous-secteurs du secteur « social profit ».

2.4.2. Emplois de proximité et A.L.E.

a. Secteurs-cible

Le 13 juin 1995, la C.E. a retenu une liste de 17 domaines où des besoins nouveaux ne sont pas satisfaits et constituent, dès lors, de véritables « gisements d'emplois nouveaux ». Parmi ces domaines, le secteur retenu ici est celui des services à domicile.

b. Objectif

Créer de l'activité et des emplois dans ce secteur en luttant contre le travail au noir et en favorisant de nouvelles initiatives.

c. A.L.E.

L'évaluation ne peut se faire qu'après la période de démarrage. Actuellement, 90 % des communes ont pris la décision de principe de créer une A.L.E., mais toutes ne sont pas déjà opérationnelles. L'évaluation est donc prévue courant 1996, après que toutes les communes aient créé leur A.L.E.

Une orientation pour un statut adapté sera prise sur base des résultats de cette évaluation.

d. Emplois de proximité

Après l'évaluation des A.L.E., on examinera la possibilité de créer de véritables emplois dans les services de proximité par une politique adaptée, notamment en matière de coût du travail et de modalités de financement. En particulier, on examinera la possibilité d'un « chèque-multi-service ». Cette formule de chèque unique pourrait être utilisée indifféremment pour des prestations A.L.E., ou d'institutions agréées ou même de travailleurs.

Pour les personnes âgées qui ont besoin de tiers, on examinera également la possibilité de leur octroyer une allocation majorée pour aide d'une tierce

hulp van derden toe te kennen onder de vorm van specifieke diensten-cheques, hetgeen hen moet toelaten toegang te hebben tot noodzakelijke huishoudelijke diensten.

2.4.3. Sociale economie

a. *Vennootschap met sociaal oogmerk*

De vennootschap met sociaal oogmerk is een nieuwe vorm van een commerciële vennootschap, waarvan de wet op 6 april 1995 in de Kamer gestemd werd.

Dit statuut kan vanaf 1 juli 1996 aangenomen worden, hetgeen in 3 etappes moet voorbereid worden :

- de instellingen bepalen, die dit statuut kunnen aannemen (beschermde werkplaatsen, inschakelingsbedrijven, ziekenhuizen, sportclubs, enz.);

- de wetgeving betreffende instellingen, vooral inzake subsidiëring en inzake sociale en fiscale voordelen, aanpassen;

- alsook een informatie- en promotiecampagne van dit statuut voeren;

- de mogelijkheid om het koninklijk besluit van 30 maart 1995 uit te breiden tot de ondernemingen met sociaal oogmerk zal worden onderzocht alsook om de wetgeving inzake overheidsopdrachten aan te passen teneinde bedrijven uit de sektor van de sociale economie hiertoe een betere toegang te verlenen.

Een technische studie moet verricht worden inzake de te verlenen waarborgen om toegang te hebben tot de overheidsopdrachten. Indien nodig zal daarvoor een versoepeling voorzien worden voor de ondernemingen met sociaal oogmerk.

b. *Inschakelingsbedrijven*

Het koninklijk besluit van 30 maart 1995 voorziet een degressieve vrijstelling van de werkgeversbijdragen bij de aanwerving door erkende inschakelingsbedrijven van moeilijk te plaatsen werkzoekenden gedurende 4 jaren (100 %, 75 %, 50 %, 25 %).

Het overleg met de Regio's moet terug gebeuren met het oog op de dringende erkenning van de reeds lopende degelijk werkende experimenten en de tot stand koming van een decreet terzake in Vlaanderen en Wallonië (er bestaat reeds een ordonnantie in Brussel).

2.4.4. Tewerkstelling in preventie- en veiligheidstaken (stadswachten)

Doelstelling

Tegemoetkomen aan een aantal tot op vandaag onbeantwoorde noden op het vlak van preventie en veiligheid in de gemeenten en de grote steden, en op die manier extra kansen scheppen voor de inschakeling van langdurig werklozen.

personne, sous forme de chèques-services spécifiques, leur permettant d'avoir accès aux soins à domicile nécessaires.

2.4.3. Economie sociale

a. *Société à finalité sociale*

La société à finalité sociale est une nouvelle forme -transversale- de société commerciale, votée à la Chambre le 6 avril 1995.

Ce statut est utilisable à partir du 1^{er} juillet 1996, ce qui doit être préparé en trois étapes :

- déterminer les institutions qui pourraient utiliser ce statut (ateliers protégés, entreprises d'insertion, hôpitaux, clubs sportifs, etc.);

- adapter les législations de ces secteurs notamment au niveau des subventions et des avantages sociaux et fiscaux;

- mener une campagne d'information et de promotion du statut;

- la possibilité d'étendre l'application de l'arrêté royal du 30 mars 1995 aux sociétés à finalité sociale sera examinée, de même que l'adaptation de la législation en matière de marchés publics pour garantir aux entreprises du secteur de l'économie sociale un meilleur accès à ceux-ci.

Une étude technique doit être faite à propos des garanties à fournir pour présenter une offre dans le cadre d'un marché public. Le cas échéant, un assouplissement sera envisagé pour les entreprises d'économie sociale.

b. *Entreprises d'insertion*

L'arrêté royal du 30 mars 1995 prévoit une exonération dégressive pendant 4 ans (100 %, 75 %, 50 %, 25 %) de cotisations patronales pour l'engagement, par une entreprise d'insertion reconnue, de demandeurs d'emplois particulièrement difficiles à placer.

La concertation doit être reprise avec les Régions afin de reconnaître en urgence les expériences probantes déjà en cours et afin de concrétiser un décret en Flandre et en Wallonie (il y a déjà une ordonnance à Bruxelles).

2.4.4. Emploi dans des tâches de prévention et de sécurité

Objectif

Répondre à un certain nombre de besoins jusqu'à présent non satisfaits au plan de la prévention et de la sécurité dans les communes et les grandes villes, et créer de cette manière des chances supplémentaires de réinsertion pour les chômeurs de longue durée.

Middel

Het installeren van buurtcoördinatoren en preventie- en veiligheidsassistenten in de gemeenten en grote steden, in het kader van de basismogelijkheden voorzien in het P.W.A. - regime. Tussenkost van de federale overheid in de gebruikerskost van de gemeenten voor de preventie- en veiligheidsassistenten à rato van 50 %, en volledige financiering van de buurtcoördinatoren.

Meerjarenperspectief

In een eerste fase zal gewerkt worden in de 29 steden die een samenlevingscontract met de federale overheid hebben.

Door een uitbreiding van dit contract zullen in deze steden 29 contractuele buurtcoördinatoren worden aangesteld (niveau 2+). De kost voor deze buurtcoördinatoren wordt gedragen door de federale overheid.

De gemeente doet als gebruiker beroep op het P.W.A. om preventie- en veiligheidsassistenten te recruter. De preventie- en veiligheidsassistent behoudt zijn volledige werkloosheidsuitkering of bestaansminimum, en ontvangt bovenop deze uitkering een forfaitaire toeslag per maand van 7 875 frank.

De gebruikerskost (11 025 frank per maand) wordt voor de helft gedragen door de gemeente en voor de helft door de Federale overheid. De concrete invulling van de taak (welke taak, arbeidsuren en te volgen procedure bij beëindiging van de tewerkstelling) wordt vastgelegd in een overeenkomst tussen de gemeente en de preventie- en veiligheidsassistent. De werkloze die in aanmerking komt voor P.W.A. activiteiten kunnen zich op vrijwillige basis aanbieden als preventie- en veiligheidsassistent.

Voorrang zal gegeven worden aan de werklozen die door een combinatie van een lange werkloosheidsduur en een hogere leeftijd het zwakst staan om in het reguliere arbeidscircuit opgenomen te worden.

Tijdens de maanden van tewerkstelling als preventie- en veiligheidsassistent wordt de werkloze vrijgesteld van de verplichting van inschrijving als werkzoekende.

Op termijn zal dit systeem van preventie- en veiligheidsassistenten worden uitgebreid naar de andere gemeenten.

Wanneer de Gewesten bijkomende financiële spanningen willen doen voor gelijkaardige taken kan bij samenwerkingsakkoord het statuut van stadswacht toegepast worden.

Moyen

Installation de coordonnateurs de quartier et d'assistants de prévention et de sécurité dans les communes et les grandes villes, dans le cadre des possibilités de base prévues dans le régime A.L.E. Intervention de l'autorité fédérale dans les coûts d'utilisation des communes pour les assistants de prévention et de sécurité à concurrence de 50 %, et financement complet des coordonnateurs de quartier.

Perspective pluriannuelle

On travaillera dans une première phase dans les 29 communes qui ont conclu un contrat de sécurité avec l'autorité fédérale.

Par une extension de ce contrat, 29 coordonnateurs de quartier contractuels seront engagés dans ces villes (niveau 2+). Le coût de ces coordonnateurs de quartier est pris en charge par l'autorité fédérale.

La commune fait appel à l'A.L.E. en tant qu'utilisateur pour recruter des assistants de prévention et de sécurité. L'assistant de prévention et de sécurité conserve l'entièreté de son allocation de chômage ou de son minimex, et perçoit en plus de cette allocation une indemnité forfaitaire mensuelle de 7 875 francs.

Les coûts pour l'utilisateur (11 025 de francs par mois) sont supportés par la commune pour une moitié et par l'autorité fédérale pour l'autre moitié. Le contenu concret de la tâche (quelle tâche, heures de travail, procédure à suivre lors de la fin de l'occupation) est déterminé par concertation entre la commune et l'assistant de prévention et de sécurité. Les chômeurs entrant en ligne de compte pour les activités A.L.E. peuvent se présenter volontairement comme assistants de prévention et de sécurité.

Priorité sera donnée aux chômeurs qui, par le cumul d'une longue période de chômage et d'un âge élevé, sont les moins susceptibles d'être intégrés dans le circuit du travail régulier.

Au cours des mois d'occupation en tant qu'assistant de prévention et de sécurité, le chômeur est dispensé de l'obligation de s'inscrire en tant que demandeur d'emploi.

A terme, ce système des assistants de prévention et de sécurité sera élargi aux autres communes.

Si les régions et communautés font des efforts financiers complémentaires pour des tâches comparables sur base d'un accord de coopération, le système des assistants de prévention et sécurité peut être appliqué.

2.4.5. Tewerkstellingskansen in goedgekeurde projecten van ontwikkelingssamenwerking

Doel

— Werkloze jongeren een werkervaring aanbieden in het kader van een erkend project in een door het A.B.O.S. erkende N.G.O. Door deze werkervaring bekommt de jongere een beter curriculum vitae voor de arbeidsmarkt.

— Werkloze jongeren kunnen zich op die manier zinvol inzetten in het kader van uitwisselingsprojecten in de diverse sectoren.

— Via de opgedane ervaring in het buitenland gaat de jongere anders denken rond de ontwikkelingsproblematiek en zich wellicht voor een verdere inzet in ontwikkelingssamenwerking aangetrokken voelen.

Modaliteiten

— De mensen die in aanmerking komen zijn werkloze jongeren die recht hebben op uitkeringen.

— De jongere kan tewerkgesteld worden in een land, officieel erkend door de O.E.S.O. als ontwikkelingsland.

— De jongere kan slechts eenmalig gebruik maken van dit voorstel en dit voor een duur van minimum 4 maanden en maximum 1 jaar.

— De N.G.O. moet erkend worden door het A.B.O.S.

2.4.6. Vestiging als zelfstandige

Het stelsel van de achtergestelde leningen zal worden geëvalueerd.

Rekening houdend met de evaluatie :

— zal de financiering van het stelsel van de achtergestelde leningen worden verzekerd teneinde een voldoende aantal leningen toe te kennen aan de werkloze die zich vestigt als zelfstandige;

— zal een promotiecampagne verzorgd worden teneinde deze maatregel beter bekend te maken evenals de andere bestaande maatregelen bij de vestiging als zelfstandige door werknemers en werklozen te stimuleren (beroepsloopbaanonderbreking, behoud van het recht op werkloosheidsuitkeringen).

N.B. De periode gedurende welke de werkloze die zich vestigt als zelfstandige zijn rechten op werkloosheidsuitkeringen behoudt, zal van 6 op 9 jaar worden gebracht;

— zal de vorming en begeleiding van de werklozen die zich vestigen als zelfstandige, worden verbeterd;

— zal de toegang van de gerechtigden op een wachttuitkering tot het stelsel van werklozenlening worden onderzocht.

2.4.5. Emploi dans le cadre des projets reconnus de coopération au développement

Objectif

— Offrir aux jeunes chômeurs une expérience professionnelle dans le cadre d'un projet reconnu dans une O.N.G. reconnue par l'A.G.C.D., qui leur permettra d'avoir un meilleur curriculum vitae pour le marché du travail.

— Les jeunes chômeurs pourront ainsi s'investir de manière judicieuse dans des projets d'échange dans les divers secteurs.

— Par cette expérience acquise à l'étranger, le jeune aura une autre vision de la problématique du développement et il souhaitera probablement s'investir davantage dans la coopération au développement.

Modalités

— Les personnes visées sont des jeunes chômeurs qui ont droit à des allocations.

— Le jeune peut être employé dans un pays officiellement reconnu par l'O.C.D.E. comme pays en voie de développement.

— Le jeune ne peut faire usage de cette proposition qu'une seule fois, et ce pour une durée de minimum 4 mois et maximum 1 an.

— L'O.N.G. doit être reconnue par l'A.G.C.D.

2.4.6. Installation comme indépendant

Le système des prêts chômeurs sera évalué.

Compte tenu de cette évaluation :

— le financement du régime du prêt subordonné chômeur sera assuré afin d'octroyer un nombre suffisant de prêts au profit des chômeurs qui s'installent comme indépendant;

— une campagne de promotion sera assurée afin de mieux faire connaître cette mesure ainsi que les autres mesures existantes favorisant pour les travailleurs et les chômeurs l'installation comme indépendant (interruption de carrière, maintien du droit au chômage ...).

N.B. La période pendant laquelle le chômeur qui s'installe comme indépendant sauvegarde ses droits aux allocations de chômage sera portée de 6 à 9 ans;

— la formation et l'accompagnement des chômeurs qui s'installent comme indépendant seront améliorés;

— l'accès des jeunes bénéficiaires d'allocations d'attente au régime du prêt chômeur sera examiné.

2.5. VORMING EN OPLEIDING

2.5.1. Verbetering industrieel leerlingenwezen

Doelgroep

Deeltijds leerplichtige jongeren.

Doelstelling

Tijdens de deeltijdse leerplicht de combinatie met deeltijdse opleiding op de werkvloer onder een regulier statuut verhogen. Aanwending van het Industrieel leercontract (I.L.C.) bevorderen, aangezien dit volgens de Nationale Arbeidsraad het meest geschikte statuut is.

Voorstel

Het industrieel leerlingenwezen is momenteel zo georganiseerd dat de Sociale Partners hier de motor van zijn. Elk Paritair Comité is verplicht een Paritair Leer Comité (P.L.C.) op te richten. *De facto* wordt vastgesteld dat er slechts een veertigtal P.L.C.'s zijn opgericht en dat er slechts een 16-tal effectief actief zijn. Dit op een totaal van ongeveer 80 paritaire comité's arbeiders die normaal in aanmerking komen.

Aangezien de N.A.R. van oordeel is dat het Industrieel leerlingenwezen het beste statuut is waaronder de inschakeling van deze jongeren kan gebeuren is het belangrijk de toepassing ervan te verbeteren.

Een ontwerp tekst van wetswijziging werd reeds voorbereid en in de N.A.R. ingediend voor advies.

Belangrijkste punten uit dit ontwerp zijn :

— toegankelijker maken van het statuut van industrieel leercontract door administratieve versoepeling;

— oprichting van Paritaire Leer Comités (P.L.C.) verder stimuleren door ondermeer het oprichten van een suppletief intersectorieel paritair leercomité dat bij onstentenis van een sectorieel P.L.C. toch de inrichting van het industrieel leerlingenwezen kan realiseren.

Daarnaast zijn nog een aantal andere maatregelen mogelijk :

— in het huidige voordeelbanenplan is voor aanwerving van ex-deeltijdse leerlingen een verlaging van de werkgeversbijdrage voor de Sociale Zekerheid voorzien zonder werkloosheidsvoorwaarde. Bij positieve evaluatie van het plan kan onderzocht worden dit voordeel verder te zetten na 31 december 1996 (datum waarop het Voordeelbanenplan afloopt);

— in overleg met de sociale partners wordt vanaf 1996 een deel van de I.P.A.-bijdrage met betrekking tot de tewerkstelling en de opleiding van risicogroepen, bijvoorbeeld 0,075 %, exclusief aangewend voor de doelgroep van de deeltijds lerenden (15-18 jari-

2.5. FORMATION ET RECYCLAGE

2.5.1. Amélioration de l'apprentissage industriel

Groupe-cible

Jeunes en obligation scolaire à temps partiel.

Objectif

Pendant l'obligation scolaire à temps partiel, renforcer la combinaison avec la formation à temps partiel sur le lieu de travail sous un statut régulier. Promouvoir l'utilisation du contrat d'apprentissage industriel (C.A.I.), étant donné qu'il s'agit du statut le plus adéquat selon le Conseil national du Travail.

Proposition

L'apprentissage industriel est actuellement organisé de telle sorte que les partenaires sociaux en sont le moteur. Toute Commission paritaire est tenue de créer une Commission paritaire d'Apprentissage (C.P.A.). On constate en réalité qu'il n'existe qu'une quarantaine de C.P.A. dont 16 seulement sont effectivement opérationnelles, et ce, sur un total d'environ 80 commissions paritaires travailleurs qui entrent normalement en ligne de compte.

Etant donné que le C.N.T. estime que l'apprentissage industriel est le meilleur statut pour l'insertion de ces jeunes, il est important d'en améliorer l'application.

Un projet de texte de modification de loi a déjà été préparé et présenté au C.N.T. pour avis.

Les points les plus importants de ce projet sont :

— faciliter l'accès au statut de contrat d'apprentissage industriel par le biais d'un assouplissement administratif;

— favoriser la création de Commissions paritaires d'Apprentissage (C.P.A.) en créant entre autres une Commission paritaire d'Apprentissage intersectorielle supplétive qui, à défaut d'une C.P.A. sectorielle, peut quand même procéder à l'établissement de l'apprentissage professionnel industriel.

D'autres mesures sont en outre possibles :

— le Plan Avantage à l'embauche actuel prévoit pour le recrutement d'anciens apprentis à temps partiel une réduction des cotisations patronales de sécurité sociale sans conditions liées au chômage. Après évaluation positive, on peut envisager l'étude de la poursuite de l'application de cet avantage après le 31 décembre 1996 (date à laquelle le Plan Avantage à l'embauche expire);

— en concertation avec les partenaires sociaux, une partie de la cotisation de l'Accord interprofessionnel relative à l'emploi et la formation des groupes à risques, par exemple 0,075 %, sera, à partir de 1996, exclusivement consacrée au groupe-cible des

gen) in het kader van de uitbouw van het alternerend leren-werken.

Dit alles moet ertoe leiden dat voldoende opleidingsplaatsen onder een regulier statuut in de bedrijven (I.L.C. of deeltijds arbeidscontract) voor de deeltijdse leerlingen voorhanden zijn zodat deeltijdse leren optimaal kan gekoppeld worden aan deeltijdse aangepaste opleiding op de werkvloer, en dat de doorstroming naar de arbeidsmarkt geïntensifieerd wordt.

2.5.2. Overeenkomst werk-opleiding (koninklijk besluit n° 495)

Doelgroep

De laaggeschoolde jongeren (18 tot 25 jaar) in alternerende opleiding.

Doelstelling

Verhogen van de mogelijkheden voor laaggeschoolde jongeren om in dit systeem van alternerend leren-alternerend werken te treden.

Voorstel

Aan de sociale partners zal voorgesteld worden de aanwending van de I.P.A.-bijdrage met betrekking tot tewerkstelling en opleiding van risicogroepen, te optimaliseren ten aanzien van deze doelgroep.

2.5.3. Hernemen van studies voor de werklozen

De huidige zeer gelimiteerde mogelijkheid voor de werklozen om studies met volledig leerplan te hervatten met het behoud van hun werkloosheidsuitkering zal uitgebreid worden teneinde hen toe te laten hun kansen op de arbeidsmarkt te verbeteren.

Er zullen strikte voorwaarden worden voorzien teneinde misbruiken te voorkomen: bijvoorbeeld 2 jaar werkloosheid, nog geen diploma van het hoger onderwijs bezitten ...

Een samenwerkingsakkoord tussen de Federale Overheid en de bevoegde gefedereerde entiteiten zal worden afgesloten teneinde de beroepsopleiding van de werklozen in de bedrijven te optimaliseren.

2.5.4. Stagiair-zelfstandige in het kader van gereglementeerde beroepen

Doelgroep

Jongeren die zich in het kader van de werkloosheidsreglementering tussen de 9^e en de 12^e maand van de wachttijd bevinden.

apprentis à temps partiel (15-18 ans) dans le cadre du développement de la formation en alternance.

Tout cela doit contribuer à créer suffisamment de places de formation sous statut régulier dans les entreprises (C.A.I. ou contrat de travail à temps partiel) pour les apprentis à temps partiel, de façon à ce que l'apprentissage à temps partiel puisse être couplé de manière optimale à une formation à temps partiel adaptée sur le lieu de travail et de manière à intensifier la transition vers le marché du travail.

2.5.2. La convention emploi-formation (arrêté royal n° 495)

Groupe-cible

Les jeunes peu qualifiés (18 à 25 ans) en formation en alternance.

Objectif

Augmenter les possibilités des jeunes peu qualifiés d'entrer dans ce régime de la formation en alternance.

Proposition

Il sera proposé aux partenaires sociaux d'optimiser l'affectation de la cotisation de l'Accord interprofessionnel relative à l'emploi et la formation des groupes à risques, en faveur de ce groupe-cible.

2.5.3. Reprise d'études par les chômeurs

La possibilité actuellement très limitée pour les chômeurs de reprendre des études de plein exercice tout en conservant leurs allocations de chômage sera élargie afin de permettre d'augmenter leurs chances sur le marché de l'emploi.

Des conditions strictes seront toutefois prévues afin d'éviter les abus: par exemple 2 ans de chômage, pas encore de diplôme de l'enseignement supérieur ...

Un accord de coopération sera conclu entre l'Etat fédéral et les entités fédérées compétentes afin d'optimiser la formation professionnelle des chômeurs en entreprise.

2.5.4. Stagiaire indépendant dans le cadre des professions réglementées

Groupe visé

Les jeunes qui, dans le cadre de la réglementation sur le chômage, se trouvent entre le 9^e et le 12^e mois de la période d'attente.

Voorgestelde maatregel

Onderzocht zal worden of aan de personen van de doelgroep de mogelijkheid kan worden geboden om tijdens de normale duur van een opleiding die toegang geeft tot een gereguleerd beroep tevens een stage te volgen.

2.6. SOEPELER ORGANISATIE VAN DE ARBEIDSMARKT

De werkgelegenheid moet worden bevorderd door een meer creatieve en soepele organisatie van de arbeidsmarkt mogelijk te maken. Deze soepelere organisatie moet zowel de noden van de onderneming als van de werknemer ten goede komen. Op diverse vlakken moeten hinderpalen voor meer tewerkstelling worden weggewerkt.

De regering nodigt de sociale partners dan ook uit om op intersectorieel vlak binnen de N.A.R. evenals op sectorieel en bedrijfsvlak C.A.O.'s af te sluiten, die een grotere soepelheid op de arbeidsmarkt kunnen verzekeren. Deze overeenkomsten kunnen onder meer betrekking hebben op de problematiek van de nachtarbeid, de opzeggingstermijnen of de flexibiliteit van de arbeidstijd. Deze soepelere organisatie zal bij voorkeur het resultaat zijn van onderhandelingen tussen de sociale gesprekspartners en, in voorkomend geval, van wijzigingen in de arbeidswetgeving en/of reglementering op initiatief van de regering. Op korte termijn zal aan de N.A.R. advies worden gevraagd over hoe de arbeidsorganisatie kan worden versoepeld via eenvormige en/of vereenvoudigde regels en procedures.

2.7. EVALUATIESTRUKTUREN EN -MIDDELEN

2.7.1. Sociale balans

Aan de ondernemingen wordt opgelegd in een sociale balans verslag uit te brengen over de ontwikkeling van de werkgelegenheid, over de inspanningen inzake opleiding en vorming en over de effecten van de diverse tewerkstellingsbevorderende maatregelen.

Deze informatie is bestemd ondermeer voor de werknemers van de onderneming, voor de paritaire comités, voor de Overheid en voor de Hoge Raad voor Werkgelegenheid.

Er wordt een wetsontwerp aan de Ministerraad voorgelegd met betrekking tot de sociale balans om van toepassing te zijn in 1996. Dit wetsontwerp zal voor advies aan de N.A.R. en de Centrale Raad voor Bedrijfsleven worden voorgelegd.

2.7.2. Hoge Raad voor de Werkgelegenheid

Er wordt een Hoge Raad voor de Werkgelegenheid opgericht. Deze Hoge Raad is samengesteld uit experts aangeduid door de regering. De opdracht van

Mesure proposée

Il sera examiné si, au cours de la durée normale d'une formation permettant d'accéder à une profession réglementée, la possibilité de suivre en même temps un stage peut être octroyée aux personnes du groupe visé.

2.6. UNE PLUS GRANDE SOUPLESSE DANS L'ORGANISATION DU MARCHE DU TRAVAIL

L'emploi doit être stimulé en permettant une organisation plus créative et plus souple du marché du travail. Cette plus grande souplesse d'organisation doit répondre tant aux besoins de l'entreprise qu'à ceux du travailleur. Les obstacles à la création de plus d'emplois doivent être levés sur différents plans.

Le gouvernement invite dès lors les interlocuteurs sociaux à conclure, tant au plan intersectoriel au sein du C.N.T. qu'au plan des secteurs et des entreprises, des C.C.T. à même d'assurer une plus grande souplesse sur le marché du travail. Ces conventions peuvent entre autres concerner la problématique du travail de nuit, les délais de préavis ou la flexibilité du temps de travail. Cette plus grande souplesse résultera de préférence de négociations menées entre les interlocuteurs sociaux et, le cas échéant, de modifications apportées à la législation de travail à l'initiative du Gouvernement. Un avis sera prochainement demandé au C.N.T. sur le point de savoir comment assouplir l'organisation du travail par le biais de règles et de procédures uniformes et/ou simplifiées.

2.7. STRUCTURES ET OUTILS D'EVALUATION

2.7.1. Bilan social

Les entreprises seront tenues de déposer un bilan social portant sur le développement de l'emploi, les efforts en matière de formation et les effets des différentes mesures de promotion de l'emploi.

Cette information est destinée entre autres aux travailleurs de l'entreprise, aux Commissions paritaires, à l'Etat et au Conseil supérieur de l'Emploi.

Un projet de loi sera soumis au Conseil des ministres en ce qui concerne le bilan social pour entrer en application en 1996. Ce projet de loi sera soumis pour avis au C.N.T. et au Conseil Central de l'Economie.

2.7.2. Conseil supérieur de l'Emploi

Un Conseil supérieur de l'Emploi sera créé. Ce Conseil supérieur se composera d'experts désignés par le gouvernement. La mission de ce Conseil réside

deze Raad bestaat uit de opvolging van het meerjarigenplan inzake tewerkstelling, het onderzoek van voorstellen die tot doel hebben de tewerkstelling te bevorderen.

Daartoe zal de Raad de gegevens voorkomende in de sociale balansen evenals de gegevens beschikbaar bij R.S.Z., R.V.A. en het Ministerie van Tewerkstelling en Arbeid gebruiken.

Het jaarlijks verslag over de werkgelegenheid zal worden overgemaakt aan de regering en de gezamenlijke stuurgroep van de N.A.R. en de C.R.D.

De Hoge Raad zal gehuisvest zijn bij het Ministerie van Tewerkstelling en Arbeid.

De Hoge Raad zal operationeel zijn tegen half 1996.

2.8. BESTRIJDING FRAUDE EN ZWARTWERK

Doelstelling

— Het verder finaliseren van een aantal genomen maatregelen onder andere :

— het protocol tussen Tewerkstelling en Arbeid en Justitie met het oog op een snelle en vlotte dossierbehandeling tussen de arbeidsauditeurs en de Dienst Administratieve Geldboeten;

— het koninklijk besluit tot oprichting van de dienst « Coördinatie-Inspectie » voorzien bij het protocol en het samenwerkingsakkoord inzake samenwerking tussen sociale inspectiediensten.

— Het verder zetten van het beleid tot bestrijding van het zwartwerk en de tewerkstelling van illegalen door het wegwerken van het sociaal-strafrechtelijk contentieux dat sinds 1992 enorm toegenomen is door een reeks factoren waaronder :

— de stijging van het aantal vastgestelde inbreuken van 9 578 in 1992 tot 18 017 in 1994 (en wellicht meer dan 20 000 in 1995);

— een daaraan aangepast strafvervolgingsbeleid in de meeste arbeidsauditoriaten (vroeger $\pm 55\%$ van de zaken behandeld door de arbeidsauditeurs en $\pm 45\%$ door de dienst administratieve geldboeten; nu blijkt deze werkverdeling nagenoeg omgekeerd te zijn ($45\%-55\%$)).

— Al de inspanningen die tot nu toe door de inspectiediensten geleverd zijn in de strijd tegen zwartwerk zullen slechts ten gelde kunnen gemaakt worden indien de Dienst Administratieve Geldboeten in staat wordt gesteld al deze dossiers te finaliseren door de oplegging van geldboeten.

Middel

Het wegwerken van de achterstand bij de Dienst Administratieve Geldboeten met de aanwerving van tijdelijk personeel gedurende 2 jaar (10 contractuele juristen voor 2 jaar + 4 contractuele administratieve krachten, waaronder 2 voor de griffie).

dans le suivi du plan pluriannuel pour l'emploi, l'étude des propositions visant à promouvoir l'emploi.

A cet effet, le Conseil utilisera les données figurant dans les bilans sociaux, ainsi que les données disponibles auprès de l'O.N.S.S., l'O.N.Em. et le Ministère de l'Emploi et du Travail.

Le rapport annuel sur l'emploi sera transmis au gouvernement et au groupe de travail commun du C.N.T. et du C.C.E.

Le Conseil supérieur sera établi au Ministère de l'Emploi et du Travail.

Le Conseil supérieur sera opérationnel d'ici à la mi-1996.

2.8. LUTTE CONTRE LA FRAUDE ET LE TRAVAIL AU NOIR

Objectif

— Finaliser un nombre de mesures déjà prises auparavant entre autres :

— le protocole entre l'Emploi et la Justice en vue d'un traitement des dossiers plus rapide et aisé entre les auditeurs du Travail et le Service des Amendes administratives;

— l'arrêté royal portant création du Service « Coordination des Inspections » prévu par le protocole et l'accord de coopération sur la collaboration entre les Services d'Inspections Sociales.

— La poursuite de la politique de lutte contre le travail au noir et l'occupation d'illégaux par l'élimination du contentieux social pénal qui a augmenté énormément depuis 1992. Cette augmentation s'explique par une série de facteurs, dont :

— l'augmentation du nombre d'infractions constatées de 9 578 en 1992 à 18 017 en 1994 (et probablement plus de 20 000 en 1995);

— une politique de poursuite pénale y adaptée dans la plupart des auditorats du travail. (Auparavant, $\pm 55\%$ des affaires étaient traitées par les auditeurs du travail et $\pm 45\%$ par le Service Amendes administratives; maintenant, cette répartition du travail semble s'être renversée ($45\%-55\%$)).

— Tous les efforts consentis jusqu'à présent par les services d'inspection dans le cadre de la lutte contre le travail au noir ne pourront être monnayés que si le Service Amendes administratives reçoit les moyens pour finaliser ces dossiers en infligeant des amendes.

Moyen

L'élimination des retards par l'engagement de personnel temporaire pendant 2 ans (10 juristes contractuels pour 2 ans + 4 employés administratifs contractuels, dont 2 pour le Greffe).

3. WERKLOOSHEID

3.1. DOELSTELLING

De werkloosheidsverzekering heeft altijd als eerste doelstelling gehad een bestaanszekerheid te waarborgen aan werknemers die onvrijwillig hun werk verliezen.

Ten gevolge echter van enerzijds het nijpend gebrek aan werk en de toename van de actieve bevolking en anderzijds de opeenvolgende versoepelingen inzake toegang tot het stelsel is het aantal uitkeringsgerechtigden gedurende de laatste jaren sterk toegenomen.

Het is belangrijk de beginselen van het Belgisch stelsel van werkloosheidsverzekering in herinnering te brengen en te onderlijnen.

Zo is het belangrijk te weten dat :

— de werkloosheidsverzekering een vervangingsinkomen verschaft aan personen die onvrijwillig werkloos zijn geworden en die beschikbaar zijn voor de arbeidsmarkt;

— dit individueel recht gegenereerd wordt door het betalen van sociale bijdragen.

In vergelijking met het stelsel van andere landen vertoont het Belgisch stelsel twee specifieke kenmerken :

— België kent het recht op werkloosheidsuitkeringen toe voor in principe onbepaalde duur en dit recht blijft gehandhaafd zolang de werkzoekende geen job vindt;

— een ander specifiek kenmerk van het Belgisch stelsel bestaat erin dat zogeheten wachttuitkeringen worden toegekend aan jonge werkzoekenden, die na het beëindigen van hun studies niet onmiddellijk werk vinden, waarbij deze uitkeringen worden toegekend zonder dat deze jongeren voorafgaandelijk hebben gewerkt en bijgedragen hebben voor de sociale zekerheid.

De beginselen en de bijzonderheden van het Belgisch stelsel dienen behouden en bevestigd te worden.

Ondanks voormelde specifieke kenmerken, is het belangrijk te weten dat :

1° de globale werkloosheidsgraad in België niet hoger ligt dan in de andere Europese landen.

Deze ligt zelfs beneden het Europese gemiddelde en is vergelijkbaar met die van de buurlanden. Onze werkloosheidsgraad ligt bijvoorbeeld boven die van Duitsland maar beneden die van Frankrijk en op hetzelfde niveau als die van Zweden;

2° de kost van de werkloosheidsuitkeringen in België is in % van het B.N.P. ook vergelijkbaar ten opzichte van onze buurlanden.

Ons stelsel is dus toereikend :

— de toegangsmodaliteiten ervan zijn breder;

— de duur van het toekennen van uitkeringen is in principe onbeperkt;

— het bedrag van de uitkeringen wordt op basis van het verloren loon berekend, maar na een bepaal-

3. CHOMAGE

3.1. OBJECTIF

L'assurance-chômage a toujours eu pour objectif principal d'assurer une sécurité d'existence aux travailleurs qui perdent leur travail involontairement.

Cependant, en conséquence d'une part du manque de travail et de l'augmentation de la population active et d'autre part des assouplissements successifs en matière d'accès au régime, le nombre de chômeurs indemnisés a fortement augmenté ces dernières années.

Il importe de rappeler et de souligner les principes du régime belge de l'assurance-chômage.

Il faut savoir que :

— l'assurance-chômage procure un revenu de remplacement aux personnes qui sont involontairement sans emploi et qui sont disponibles pour le marché du travail;

— ce droit individuel est généré par le paiement de cotisations sociales.

En comparaison avec le régime des autres pays, le régime belge se caractérise par deux spécificités :

— la Belgique accorde le droit aux allocations de chômage en principe pour une durée illimitée; ce droit est maintenu tant que le demandeur d'emploi ne trouve pas de travail;

— une autre caractéristique du régime belge consiste en l'octroi d'allocations d'attente aux jeunes demandeurs d'emploi qui ne trouvent pas de travail immédiatement après la fin de leurs études, ces allocations étant accordées sans que ces jeunes aient, auparavant, travaillé ou cotisé à la sécurité sociale.

Les principes et les caractéristiques du régime belge doivent être maintenus et confirmés.

Malgré les spécificités susmentionnées, il faut savoir que :

1° le taux global du chômage en Belgique n'est pas plus élevé que dans les autres pays européens.

Il se situe même en deçà de la moyenne européenne et est comparable à celui des pays voisins. Il est par exemple plus élevé que celui de l'Allemagne mais plus bas que celui de la France et se situe au même niveau que celui de la Suède;

2° le coût de l'indemnisation du chômage en Belgique exprimé en % du P.I.B. est aussi comparable à celui des pays voisins.

Notre régime est donc performant :

— ses conditions d'accès sont plus larges;

— la durée d'indemnisation est en principe illimitée;

— le montant des allocations est calculé sur base de la rémunération perdue mais tient compte égale-

de duur wordt er ook rekening gehouden met de belastingscapaciteit van het huishouden;

3° België kent trouwens de laagste armoedegraad (6 %) in Europa en waarschijnlijk ook in de wereld. Dit is voor een deel te wijten aan de doeltreffendheid van ons sociale zekerheids- en in het bijzonder ons werkloosheidsverzekeringsstelsel, zoals werd onlangs bevestigd door het onderzoek van mevrouw Cantillon.

3.2. MAATREGELEN

Teneinde de leefbaarheid van het stelsel te verzekeren, zijn maatregelen noodzakelijk en werden ook maatregelen genomen, die zullen toepasselijk blijven om :

— enerzijds een alternatieve financiering van de sociale zekerheid te verzekeren;

— anderzijds een betere controle over de uitgaven te verzekeren, met name :

* door het versterken van het verband tussen het recht op uitkeringen en het zoeken naar een job. De reglementering inzake langdurige werkloosheid van de samenwonende werklozen werd nog maar pas in die zin aangepast;

* door het bestrijden van de misbruiken in het stelsel (zwartwerk, ...).

Men dient te benadrukken dat — zoals bij elk verzekeringsstelsel — het belangrijkste objectief blijft het risico zoveel mogelijk te beperken.

Men moet dus maximale inspanningen doen om de werkgelegenheid te stimuleren, inzonderheid door het activeren van de beschikbare middelen.

Verskillende maatregelen in die zin werden getroffen in het kader van het meerjarenplan voor tewerkstelling (zie punt 2). Met ditzelfde oogmerk werden maatregelen genomen om het statuut van de deeltijdse werknemers en van de werklozen die werken in het kader van de P.W.A.'s te verbeteren.

Dit is noodzakelijk niet zozeer om de leefbaarheid van het stelsel van werkloosheidsverzekering te vrijwaren maar vooral om via tewerkstelling de sociale integratie en de ontplooiing van de werkzoekenden te bewerkstelligen.

4. ARBEID

4.1. INDIVIDUEEL ARBEIDSRECHT

Naast het permanent aktualiseren van de wetgeving ingevolge de wijzigingen in de arbeidswereld (zie bv. het wetsontwerp huisarbeid), of in de Europese regelgeving (bijvoorbeeld de Richtlijn inzake arbeidstijden) dient op het vlak van de arbeidsreglementering de aandacht tijdens deze legislatuur te gaan naar een aantal bijzondere thema's.

ment, après une certaine durée d'indemnisation, de la capacité contributive du ménage;

3° la Belgique a d'ailleurs le taux de pauvreté (6 %) le plus bas d'Europe et sans doute du monde. Ceci est dû en partie à l'efficacité de notre régime de sécurité sociale et en particulier d'assurance chômage, comme l'a confirmé récemment l'étude de Madame Cantillon.

3.2. MOYENS

Afin d'assurer la viabilité du régime, des mesures sont nécessaires, ont été prises et continueront à être appliquées pour :

— d'une part assurer un financement alternatif de la sécurité sociale;

— d'autre part assurer une meilleure maîtrise des dépenses notamment :

* en renforçant le lien entre le droit aux allocations et la recherche d'un emploi. La réglementation en matière de chômage de longue durée des chômeurs cohabitants vient encore d'être réaménagée en ce sens;

* en luttant contre les abus du système (travail au noir, ...).

Enfin, il faut souligner que — comme dans tout régime d'assurance — l'objectif le plus important reste de limiter les risques autant que possible.

Il convient donc de consentir des efforts maximums pour stimuler l'emploi, notamment en activant les moyens disponibles.

Plusieurs mesures en ce sens ont été prises dans le cadre du plan pluriannuel pour l'emploi (voir point 2). Dans le même but, des mesures ont été prises pour améliorer le statut des travailleurs à temps partiel et des chômeurs qui travaillent dans le cadre des agences locales pour l'emploi.

Ceci est nécessaire non pas tellement pour préserver le régime de l'assurance-chômage mais surtout pour réaliser via mise au travail, l'intégration sociale et l'épanouissement des chômeurs.

4. TRAVAIL

4.1. DROIT DU TRAVAIL INDIVIDUEL

Outre l'actualisation permanente de la législation suite aux modifications survenant dans le monde du travail (voir par ex. le projet de loi travail à domicile) ou dans la réglementation européenne (par exemple la Directive relative aux temps de travail), il convient de s'attacher au cours de cette législature à une série de thèmes particuliers dans le domaine de la législation du travail.

4.1.1. Buitenlandse werknemers

De ontwerpen van de nieuwe uitvoeringsbesluiten (1 koninklijk besluit en 1 ministerieel besluit) die deze materie aktualiseren en tot een coherent juridisch geheel herwerken, zullen opnieuw voor advies aan de Raad van State worden voorgelegd, samen met een wetsontwerp tot aanpassing van het koninklijk besluit n° 34 van 20 juli 1967 betreffende de tewerkstelling van werknemers van vreemde nationaliteit. Het eerste ontwerp van de Raad van State drong er immers op aan dat ook in de basiswet een aantal zaken zouden worden verduidelijkt.

Samen met de inwerkingtreding van deze nieuwe wetgeving en reglementering zal dan ook de nieuwe, tegen vervalsingen beschermde arbeidskaart, ingevoerd kunnen worden. Daardoor zullen de voorbereidende werkzaamheden die daaromtrent de afgelopen twee jaar samen met de Gewesten werden gevoerd afgerond kunnen worden.

Daarnaast zal ook een ontwerp van Samenwerkingsakkoord tussen de federale regering en de regeringen van de Gewesten voor de coördinatie tussen het beleid inzake de arbeidsvergunningen en het beleid inzake de verblijfsvergunningen en inzake de normen betreffende de tewerkstelling en het verblijf van buitenlandse arbeidskrachten, voor akkoord aan de respectieve Ministerraden worden voorgelegd.

4.1.2. Aktualiseren van de bestaande sociale documenten

Korrekt bijgehouden sociale documenten zijn een conditio sine qua non voor het voorkomen van sociale fraude en voor het behoud van een eerlijke concurrentie op sociaalrechtelijk-vlak.

De reglementering terzake is echter voor verbetering en actualisering vatbaar. Enerzijds houdt zij geen rekening met de mogelijkheden tot vereenvoudiging die ondertussen geboden worden via de informatica. Anderzijds is er ook het gevaar van overlapping met gegevens die bv. in het kader van de sociale zekerheid door de werkgever moeten worden meegeëld.

Bovendien is er in dit kader ook nog de noodzaak van de volledige uitvoering van Richtlijn 91/533/E.E.G. van 14 oktober 1991 van de Raad van de Europese Gemeenschappen betreffende de verplichting van de werkgever de werknemer te informeren over de voorwaarden die op zijn arbeidsovereenkomst of -verhouding van toepassing zijn. Op dit ogenblik is deze Richtlijn nog maar enkel uitgevoerd in de bouwsector.

Uitgangspunt hierbij moet zijn dat dezelfde, zo niet nog betere waarborgen worden geboden ter attentie van de werknemers en de controlediensten, maar op een zo eenvoudig mogelijke wijze voor de werkgevers.

De ervaringen opgedaan in Frankrijk met de « *Déclaration préalable à l'embauche* », de uitvoering van

4.1.1. Travailleurs étrangers

Les projets des nouveaux arrêtés d'exécution (1 arrêté royal et 1 arrêté ministériel) qui actualisent cette matière et visent à créer un ensemble juridique cohérent, seront à nouveau soumis à l'avis du Conseil d'Etat, de même qu'un projet de loi adaptant l'arrêté royal n° 34 du 20 juillet 1967 relatif à l'occupation des travailleurs de nationalité étrangère. Le premier projet du Conseil d'Etat insistait en effet sur le fait qu'il y avait lieu d'éclaircir également un certain nombre de points dans la loi de base.

Conjointement à l'entrée en vigueur de ces nouvelles législation et réglementation, on pourra également instaurer la nouvelle carte de travail, protégée contre la falsification. Cela permettra de conclure les travaux préparatoires menés en la matière avec les Régions au cours de ces deux dernières années.

Par ailleurs, un projet d'Accord de Coopération entre le gouvernement fédéral et les gouvernements des régions concernant la coordination entre la politique en matière de permis de travail et la politique en matière de permis de séjour et concernant les normes relatives à l'occupation et au séjour de la main-d'œuvre étrangère, sera également soumis à l'accord des Conseils des Ministres respectifs.

4.1.2. Actualisation des documents sociaux existants

Des documents sociaux correctement tenus sont une condition sine qua non de la prévention de la fraude sociale et du maintien d'une concurrence loyale au niveau du droit social.

La réglementation en la matière est cependant améliorable et actualisable. D'une part, elle ne tient pas compte des possibilités de simplification qu'offre l'informatique et d'autre part, il y a le danger de chevauchement des données qui doivent par exemple être communiquées par l'employeur dans le cadre de la sécurité sociale.

En outre, il est également indispensable dans ce cadre de veiller à la mise en œuvre complète de la Directive 91/533/C.E.E. du 14 octobre 1991 du Conseil des Communautés européennes relative à l'obligation imposée à l'employeur d'informer le travailleur sur les conditions applicables à son contrat ou sa relation de travail. Cette Directive n'est mise en œuvre, pour le moment, que dans le secteur de la construction.

Il faut partir du principe qu'il convient d'offrir aux travailleurs et aux services de contrôle les mêmes, si pas de meilleures garanties, mais de la manière la plus simple possible pour les employeurs.

Les expériences acquises en France avec la « *Déclaration préalable à l'embauche* », la mise en œuvre

de Richtlijn 91/533 en de veralgemening van de sociale identiteitskaart zullen hierbij centraal staan.

Al deze maatregelen zullen kunnen leiden tot een snellere en juistere identificatie van de personen en bijgevolg een betere dossierbehandeling, efficiëntere controles, administratieve vereenvoudiging en automatisering van procedures en formulierbehandeling, ...

De uitbouw van een volwaardige « Voorafgaande aangifte » en een sociale identiteitskaart zal het bovendien mogelijk maken de evolutie van de tewerkstelling dag op dag precies te volgen. Dit maakt van deze aangepaste sociale documenten belangrijke sleutels voor het beleid. Tot op heden zijn de gegevens over de tewerkstelling op een bepaald ogenblik slechts bij benadering en na verloop van meerdere maanden te bepalen.

4.1.3. Codifikatie van de arbeidsreglementering

Naar aanleiding van het honderdjarig bestaan van het Ministerie van Tewerkstelling en Arbeid dient ook aandacht besteed te worden aan de toestand van het bestaand juridisch instrumentarium in het arbeidsrecht.

Op dit ogenblik is het arbeidsrecht verspreid over vele tientallen wetten en uitvoeringsbesluiten. Deze teksten zijn historisch gegroeid. Rechtspraak en rechtsleer hebben in de loop van de jaren waar mogelijk de hiaten opgevuld en voor de nodige verduidelijkingen gezorgd.

Er is bijgevolg nood aan een logisch en coherent geheel, samengevat in een Wetboek Arbeidsrecht. Daarvoor is echter enige tijd nodig, niet alleen voor het verrichten van het materieel werk, maar ook om rekening te kunnen houden met de evenwichten die in veel van deze teksten vervat liggen. Anderzijds is een begrijpelijke en doorzichtige wetgeving niet alleen een democratische verplichting van de overheid ter attentie van de rechtzoekende, maar ook een troef voor het land bij investeringsbeslissingen van buitenlandse ondernemingen (en bijgevolg voor de tewerkstelling). Het moet daarom mogelijk zijn te kunnen beschikken over een echt wetboek arbeidsrecht, een moderne juridische basis voor onze arbeidsweld.

Daartoe zal het nodige onderzoek gebeuren en in meerdere werkgroepen, per deelmaterie en in samenspraak met alle betrokkenen, gewerkt worden aan een wetsontwerp in die zin.

4.2. DE COLLECTIEVE ARBEIDSBETREKKINGEN

4.2.1. Voorkomen en beslechten van arbeidsgeschillen

Het Belgische sociale overlegmodel staat model voor heel wat Oosteuropese landen die op zoek zijn

de Directive 91/533 et la généralisation de la carte d'identité sociale occuperont une position centrale dans ce cadre.

Toutes ces mesures pourront mener à une identification des personnes plus rapide et plus exacte et par voie de conséquence, à un meilleur traitement des dossiers, à des contrôles plus efficaces, à une simplification administrative et à l'automatisation des procédures et du traitement des formulaires, ...

L'élaboration d'une « Déclaration préalable » à part entière et d'une carte d'identité sociale permettra en outre de suivre au jour le jour l'évolution de l'emploi. Cela fait de ces documents sociaux adaptés des clés importantes pour la politique en la matière. Jusqu'à présent, les données relatives à l'emploi à un moment donné ne peuvent être déterminées que par voie d'approche et après plusieurs mois de traitement.

4.1.3. Codification de la réglementation du travail

A l'occasion du centenaire du Ministère de l'Emploi et du Travail, il convient de s'attarder sur la situation de l'instrument juridique existant dans le droit du travail.

A l'heure actuelle, le droit du travail se partage sur plusieurs dizaines de lois et d'arrêtés d'exécution. Ces textes sont nés avec l'histoire. La jurisprudence et la doctrine ont, au fil des ans, comblé les lacunes là où cela était possible et ont apporté les éclaircissements nécessaires.

Il est donc nécessaire d'élaborer un ensemble logique et cohérent, sous la forme d'un Code du Droit pénal. Cette tâche demande du temps, non seulement pour l'exécution du travail matériel mais aussi pour pouvoir tenir compte des équilibres que contiennent nombre de ces textes. D'autre part, une législation compréhensible et transparente est non seulement une obligation démocratique des autorités vis-à-vis du demandeur, mais c'est également un atout pour le pays dans le cadre des décisions d'investissement des entreprises étrangères (et par conséquent pour l'emploi). Il doit donc être possible de pouvoir disposer d'un véritable code du droit du travail, d'une base juridique moderne pour notre monde du travail.

A cet effet, les études nécessaires seront réalisées et plusieurs groupes de travail travailleront par matière et en collaboration avec tous les intéressés, à l'élaboration d'un projet de loi en ce sens.

4.2. LES RELATIONS COLLECTIVES DE TRAVAIL

4.2.1. Prévenir et régler les conflits de travail

Le modèle belge de concertation sociale sert d'exemple à bon nombre de pays d'Europe de l'Est qui

naar de uitbouw van een eigen overlegstelsel. Een van de belangrijkste kenmerken van ons overlegmodel is dat wij in staat zijn van arbeidsgeschillen die dreigen te ontstaan maximaal kunnen voorkomen. Daarnaast hebben wij ook specifieke procedures uitgewerkt teneinde arbeidsgeschillen te kunnen beslechten.

De bestaande procedures en afspraken met betrekking tot de regeling in verband met « de prestaties van algemeen belang in vreedstijd » dient te worden geactualiseerd. Dit is nodig omdat de bevoegdheidsgebieden sedert het opstellen van deze wet zijn aangepast en geëvolueerd. Daarnaast stellen we vast dat slechts een klein aantal paritaire comités een eigen regeling van prestaties van algemeen belang in vreedstijd hebben uitgewerkt. Tenslotte moet bijzondere aandacht worden besteed aan de toepassing van deze wet in de social-profit sector waar zich de voorbije jaren wel wat problemen hebben gesteld met betrekking tot de verzekering van de minimumprestaties in geval van staking.

Verder moet een consensus worden opgebouwd over de plaats en de betekenis van de bestaande procedures van « verzoening » en « bemiddeling ». Meer in het bijzonder moeten afspraken gemaakt worden rond de tussenkomst van advocaten in deze verzoenings- en bemiddelingsprocedure. Het belang van het zoeken naar een dergelijke consensus wordt aangeduid door het feit dat de arbeidsrechter soms verwijst naar deze procedures.

Rekening houdend met de verder evoluerende economische realiteit en meer in het bijzonder met de verdere uitbouw van de overheidsbedrijven, moet onderzocht worden hoe de procedures van verzoening en bemiddeling zoals die worden toegepast in de privésector kunnen uitgewerkt worden tot de overheidsbedrijven. Hierbij zal men rekening dienen te houden met de werking van de bestaande overlegstructuren. Een belangrijk element in deze uitbreiding kan het inzetten zijn van de sociale bemiddelaars van het Ministerie van Tewerkstelling en Arbeid in geval van arbeidsconflicten in de overheidsbedrijven.

4.2.2. Uitbouw en onderhoud van het sectoraal en sociaal overleg

Een ander essentieel kenmerk van het Belgisch sociaal overlegmodel is een sterke uitbouw van een sectoraal sociaal overleg via de paritaire comités en subcomités. Ook hier stellen zich een aantal problemen die de verdere goede werking van het sectoraal overleg in het gedrang zouden kunnen brengen.

Zo moet een consensus worden uitgewerkt onder alle sociale partners over de verschillende deelaspecten van het begrip representativiteit van de organisaties vertegenwoordigd in de paritaire comités.

Verder moet de juiste plaats en de waarde van het overleg en de onderhandelingen op niveau van paritaire comités en subcomités worden bepaald. Het

cherchent à développer un système de concertation propre. Une des caractéristiques principales de notre modèle de concertation est que nous parvenons à prévenir au maximum les conflits de travail qui menacent de se développer. En outre, nous avons mis au point des procédures spécifiques permettant de régler les conflits de travail.

Les procédures et accords existants relatifs au régime de prestations d'intérêt général en temps de paix doivent être actualisés. Ceci s'impose parce que les domaines de compétence ont été adaptés et ont évolué depuis la rédaction de cette loi. De plus, nous constatons que seul un petit nombre de commissions paritaires ont élaboré un régime propre de prestations d'intérêt général en temps de paix. Enfin, une attention particulière doit être accordée à l'application de cette loi dans le secteur « marchand social », où, ces dernières années, quelques problèmes ont surgi en matière de garantie de prestations minimales en cas de grève.

En outre, il faut trouver un consensus sur la place et le sens des procédures existantes de « conciliation » et « médiation ». En particulier, des accords doivent être conclus sur l'intervention des avocats dans cette procédure de conciliation et de médiation. L'intérêt de chercher un tel consensus est démontré par le fait que le juge du travail se réfère parfois à ces procédures.

Compte tenu de la réalité économique qui évolue et en particulier du développement des entreprises publiques, il faut examiner comment les procédures de conciliation et de médiation telles qu'appliquées dans le secteur privé peuvent être étendues aux entreprises publiques. Il conviendra ici de tenir compte du fonctionnement des structures de concertation existantes. Un élément important de cette extension peut être l'intervention des conciliateurs sociaux du Ministère de l'Emploi et du Travail en cas de conflits de travail dans les entreprises publiques.

4.2.2. Développement et entretien de la concertation sociale sectorielle

Une autre caractéristique essentielle du modèle belge de concertation sociale est un développement poussé d'une concertation sociale sectorielle via les commissions et sous-commissions paritaires. Ici également, se posent un certain nombre de problèmes qui peuvent menacer le bon fonctionnement ultérieur de la concertation sectorielle.

Il faut ainsi que tous les partenaires sociaux trouvent un consensus sur les différents éléments de la notion représentative des organisations représentées dans les commissions paritaires.

En outre, il faut déterminer la place exacte et la valeur de la concertation et des négociations au niveau des commissions et sous-commissions paritaires.

sectoraal overlegniveau blijft immers onvervangbaar. Belangrijk kan hierbij de harmonisering zijn van het juridisch instrumentarium dat wordt gehanteerd.

Het sociaal overleg kan ook uitgebreid worden naar andere deelgebieden van het maatschappelijk leven. Hierbij kan gedacht worden aan de social-profit sector, de overheidsbedrijven, de vrije beroepen enz.

Een nieuwe uitdaging wordt ook het verwerken van de invloed van de Europese Unie en de Europese regelgeving op het sectoraal sociaal overleg (bijvoorbeeld de wetgeving inzake de Europese ondernemingsraden).

Indien de realisatie van deze doelstellingen het nodig maken, zullen sommige structuren in het sectoraal sociaal overleg moeten worden aangepast.

4.2.3. Optimalisering van de dienstverlening

Tijdens deze legislatuur moet ernaar gestreefd worden de dienstverlening die door de dienst Collectieve Arbeidsbetrekkingen wordt verleend aan het beleid en aan de sociale partners te verbeteren.

Dit kan door de dienst uit te bouwen als een « observatorium van de collectieve arbeidsverhoudingen ». De dienst zou moeten kunnen instaan voor een betere rapportering over de normen en de praktijken die ontwikkeld worden op sectoraal niveau.

Essentieel hierbij is het verderzetten van het proces van informatisering van de verwerking van de gegevens en documenten binnen de dienst (onder andere het verderzetten van het Parcom-project).

4.3. KWALITEIT VAN DE ARBEID

4.3.1. Uitgangspunten

De Minister van Tewerkstelling en Arbeid is bevoegd voor de optimalisatie van de arbeidsomstandigheden. Deze moet als einddoel hebben het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk.

4.3.1.1. *Ethische motivatie*

— Veilige en gezonde werkomstandigheden en de zelf-ontplooiing van de werknemer zijn een plicht voor een goede werkgever.

— Uitsluiting van sommige mensen moet tegengegaan worden : oudere mensen die niet meer meekunnen, slachtoffers van ongevallen die niet heringeschakeld worden, laaggeschoolden, enz ...

De arbeid moet meer dan ooit aangepast worden aan de mens.

4.3.1.2. *Economische motivatie*

— Hinderlijke arbeidsomstandigheden van materiële of menselijke (organisatie, psycho-sociaal) aard zijn oorzaken van ongevallen en beroepsziekten.

res. Le niveau de concertation sectoriel reste en effet irremplaçable. Il est peut-être important ici d'harmoniser les instruments juridiques utilisés.

La concertation sociale peut également être étendue à d'autres domaines de la vie sociale. On peut penser ici au secteur « marchand social », aux entreprises publiques, aux professions libérales, etc.

L'intégration de l'influence de l'Union européenne et de la réglementation européenne sur la concertation sociale sectorielle (par exemple, la législation en matière de comités d'entreprise européens) constitue un nouveau défi.

Si la réalisation de ces objectifs l'impose, certaines structures de la concertation sociale sectorielle devront être adaptées.

4.2.3. Optimisation des services

Au cours de cette législature, il faudra veiller à améliorer les services rendus par le Service des Relations collectives de travail à la politique et aux partenaires sociaux.

Cela peut se réaliser en faisant du service un « observatoire des relations collectives de travail ». Ce service devrait pouvoir mieux rendre compte des normes et des pratiques développées au niveau sectoriel.

Il est essentiel ici de continuer le processus d'informatisation du traitement des données, et documents au sein du service (entre autres, la poursuite du projet Parcom).

4.3. QUALITE DU TRAVAIL

4.3.1. Principes

Le Ministre de l'Emploi et du Travail est compétent en matière d'optimisation des conditions de travail. Il doit avoir pour objectif le bien-être des travailleurs dans l'exécution de leur travail.

4.3.1.1. *Motivation éthique*

— Des conditions de travail sûres et saines et l'épanouissement personnel du travailleur sont un devoir pour l'employeur.

— L'exclusion de certaines personnes doit être combattue : les personnes âgées qui n'en peuvent plus, les victimes d'accidents non réinsérées, les peu qualifiés, etc ...

Le travail doit plus que jamais être adapté à l'être humain.

4.3.1.2. *Motivation économique*

— Des conditions de travail incommodes, de nature matérielle ou humaine (organisation, psycho-social), peuvent être à l'origine d'accidents ou de maladies professionnelles.

— Ongunstige arbeidsomstandigheden verzwakken het weerstandsvermogen van de werknemer en zijn directe oorzaak van ziekten.

— Ongunstige, lastige arbeidsomstandigheden veroorzaken een natuurlijke druk om hieraan te ontsnappen (oneigenlijk gebruik van sociale voorzieningen).

— Kwaliteit van het produkt is een conditio sine qua non om concurrentieel te blijven. Dit kan niet zonder kwaliteit van de arbeidsomstandigheden (welzijn).

a) Arbeidsongevallen

Per jaar gebeuren in België ongeveer 200 000 arbeidsongevallen waarvan :

- ± 300 met dodelijke afloop;
- ± 14 000 met blijvende ongeschiktheid;
- ± 180 000 met tijdelijke ongeschiktheid.

— Des conditions de travail défavorables affaiblissent les capacités de résistance du travailleur et sont à l'origine directe de maladies.

— Des conditions de travail défavorables et lourdes entraînent chez le travailleur une tendance naturelle à y échapper (utilisation impropre des équipements sociaux).

— La qualité du produit est une condition sine qua non pour rester concurrentiel. Cette qualité du produit ne va pas sans qualité des conditions de travail (bien-être).

a) Accidents de travail

Il y a en Belgique, par an, environ 200 000 accidents de travail dont :

- ± 300 avec issue mortelle;
- ± 14 000 avec incapacité permanente;
- ± 180 000 avec incapacité temporaire.

Jaar — Année	Dodelijk — Mortel	Blijvende ongeschiktheid — Incapacité permanente	Tijdelijke ongeschiktheid — Incapacité temporaire
1988	257	12 219	175 395
1989	305	13 691	194 175
1990	292	13 772	201 820
1991	298	13 982	198 295
1992	257	13 807	184 591
1993	568	13 713	155 749

De rechtstreekse economische kost ervan bedraagt 30 miljard frank. Als men rekening houdt met de indirecte kosten die niet gedekt worden door de verplichte arbeidsongevallenverzekering (gewaarborgd loon, productieverlies, bijkomende vorming en inschakeling, enz.) komt men tot een kostprijs van ± 120 miljard frank.

b) Grote risico's

Hierbij worden de risico's bedoeld waarvan de potentialiteit klein is maar de gevolgen van een disfunctionering zeer hoog kunnen zijn. De economische kost van een ongeval neemt dan uitzonderlijk hoge proporties aan (Seveso, Bhopal, ...).

Op een kleinere schaal kan men de brandveiligheid daarbij rekenen.

Naast de schade aan personen dat gedeeltelijk gedekt wordt door de arbeidsongevallenverzekering, wordt 10 miljard frank per jaar door Belgische brandverzekeringen uitbetaald voor de rechtstreekse schade aan bedrijven. Daarbij komen de indirecte kosten (heropstarten, klantenverlies, enz.) en de schade uitbetaald door buitenlandse brandverzekeraars.

c) Beroepsziekten

Op dit moment zijn er ongeveer 77 000 uitkeringsgerechtigden op basis van een erkende beroepsziek-

Le coût économique direct de ces accidents s'élève à 30 milliards de francs. Si l'on tient compte des coûts indirects non couverts par l'assurance obligatoire accidents de travail (salaire garanti, perte de production, formation supplémentaire et insertion, etc.), on arrive à un coût de ± 120 milliards de francs.

b) Gros risques

On entend ici les risques dont la potentialité est faible mais où les conséquences d'un dysfonctionnement peuvent être très élevées. Le coût économique d'un accident prend alors des proportions exceptionnellement élevées (Seveso, Bhopal, ...).

A plus petite échelle, on peut y inclure la sécurité contre l'incendie.

Outre les dommages aux personnes, partiellement couverts par l'assurance accidents de travail, les assurances contre l'incendie payent en Belgique chaque année 10 milliards de francs pour les dommages directs aux entreprises. Viennent s'y ajouter les coûts indirects (redémarrage, perte de clients, etc.) et les dommages payés par les assureurs-incendie étrangers.

c) Maladies professionnelles

Il y a actuellement environ 77 000 personnes indemnisées sur la base d'une maladie professionnelle

te. Elk jaar worden 3 000 gevallen erkend. De rechtstreekse economische last ervan bedraagt 15 miljard frank.

reconnue. On reconnaît chaque année 3 000 cas. La charge économique directe de ces maladies professionnelles s'élève à 15 milliards.

Jaar — Année	Totaal erkende gevallen — Total des cas reconnus	Totaal erkende overlijdens — Total des décès reconnus	Aantal aangiften — Total des déclarations
1992	75 816	850	2 586
1993	77 166	738	2 367

Al bestaan er geen wetenschappelijke studies over, kan men gerust stellen dat de reële kostprijs meer dan 100 miljard frank bedraagt als rekening wordt gehouden met de indirecte kosten ervan en met het feit dat de definitie van erkende beroepsziekten zeer eng is.

d) Absenteïsme

Langdurig ziekteverzuim (meer dan 30 dagen) kost 30 miljard frank per jaar aan de ziekteverzekering. De uitgaven van de ziekteverzekering voor loonherstel voor primaire ongeschiktheid wegens ziekte bedragen ± 25 miljard frank per jaar.

Kort absenteïsme komt ten laste van de ondernemingen (gewaarborgd loon).

Langdurig en kort absenteïsme brengen ook indirecte kosten voor de werkgevers mee (vervanging, herinschakeling, productiviteitsdaling, enz.)

Het is wetenschappelijk bewezen dat een groot deel van dit absenteïsme te wijten is aan de arbeidsomstandigheden.

4.3.2. Vijf beleidsdomeinen

4.3.2.1. De post-industriële maatschappij

Traditioneel ziet men de arbeidsomstandigheden als de klassieke domeinen van veiligheid en gezondheid. Dit is nog steeds belangrijk.

De post-industriële maatschappij vertoont echter een verschuiving in de richting van het « Welzijn ». Daarbij wordt men geconfronteerd met nieuwe arbeidsvormen zoals telewerk, flexibele arbeidstijden, onderaanneming, uitzendarbeid, enz.

Dit heeft zijn gevolg op het welzijn van de werknemers. Stress is daar bijvoorbeeld een zichtbaar teken van.

Maatregelen dienen genomen te worden om aan deze evolutie een menselijk gelaat te geven. De volgende domeinen zullen behandeld worden :

Stress

Het gevoerde beleid met betrekking tot stress zal voortgezet worden op basis van de conclusies van de Europese Conferentie van 9 en 10 november 1993,

Bien qu'il n'existe pas d'études scientifiques à ce sujet, on peut aisément affirmer que le coût réel s'élève à plus de 100 milliards de francs si l'on tient compte des coûts indirects et du fait que la définition des maladies professionnelles reconnues est très limitée.

d) Absentéisme

Le congé de maladie de longue durée (plus de 30 jours) coûte 30 milliards de francs par an à l'assurance-maladie. Les dépenses de l'assurance-maladie en indemnité salariale pour une incapacité primaire pour cause de maladie s'élèvent à ± 25 milliards de francs par an.

L'absentéisme de courte durée est à la charge des entreprises (salaire garanti).

L'absentéisme de longue et de courte durées entraîne également des coûts indirects pour les employeurs (remplacement, réinsertion, baisse de productivité, etc.).

Il est scientifiquement prouvé qu'une grande partie de cet absentéisme est dû aux conditions de travail.

4.3.2. Cinq domaines politiques

4.3.2.1. La société post-industrielle

On entend traditionnellement par conditions de travail les domaines classiques de la sécurité et de la santé. Celles-ci sont toujours aussi importantes.

La société post-industrielle connaît cependant une transition vers le « Bien-être ». A cet égard, on est confronté à de nouvelles formes de travail, telles que le télétravail, les temps de travail flexibles, la sous-traitance, le travail intérimaire, etc.

Cette situation a ses conséquences sur le bien-être des travailleurs. Le stress en est un signe perceptible.

Il convient de prendre des mesures pour donner à cette évolution un visage humain. Les domaines suivants seront traités :

Stress

La politique menée en matière de stress sera poursuivie sur la base des conclusions de la Conférence européenne des 9 et 10 novembre 1993, conclusions

die voorgelegd werden aan de Europese Raad van Sociale Zaken.

Een platform waaraan overheid, ondernemingen en wetenschappelijke wereld deelnemen zal opgezet worden met het oog op de praktische aanpak van stress op de werkplek, de opvolging van experimenten en het organiseren van concrete projecten in ondernemingen.

Oudere werknemers

De demografische evolutie verwijst duidelijk naar een verandering van de bevolking. Het moderne productieproces stelt bovendien steeds hogere eisen aan de psychische verwerkingscapaciteit van de werknemers.

Dit creëert een werknemersbestand die dat niet meer aankunnen. Oudere werknemers zijn daarin de eerste plaats het slachtoffer van. Deze toestand zal onderzocht worden en desgevallend zullen acties ondernomen worden.

Woon-Werkverkeer

De moeilijkheden bij het woon-werkverkeer worden steeds groter. Dit heeft niet te onderschatten gevolgen op het goed functioneren van werknemers op het werk : gezondheidsproblemen, stress, enz.

Een bijdrage tot een oplossing ligt in de bedrijfsvervoerplannen. Bedrijven zullen daartoe op selectieve wijze verplicht worden.

Alcohol en drugs op het werk

Verkenkend onderzoek werd rond deze problematiek gerealiseerd.

Hieruit is gebleken dat er problemen zijn met betrekking tot enerzijds het gebruik van alcohol/drugs bij veiligheids- en aandachtsfuncties en anderzijds moeilijkheden die de arbeidsgeneesheren bij de benadering van het probleem ondervinden bij gebrek aan een wettelijk kader. Een reglementair initiatief wordt voorbereid.

Flexibele arbeidstijden

Bijzondere arbeidsregimes hebben een invloed op het welzijn van de werknemers (fysieke, geestelijke en sociale gezondheid). Initiatieven kunnen verwacht worden.

Telewerk

De Regering heeft het accent gelegd op de ontwikkeling van de telecommunicatie. De problematiek van de arbeidsomstandigheden die hiermede verbonden is dient onderzocht te worden.

qui ont été soumises au Conseil européen des Affaires sociales.

Une plate-forme à laquelle participeront les autorités, les entreprises et le monde scientifique sera mise en place en vue d'une approche pratique du stress au travail, d'un suivi des expériences et de l'organisation de projets concrets dans les entreprises.

Travailleurs âgés

L'évolution démographique laisse nettement présager un changement de la population. Le processus de production moderne impose par ailleurs des exigences toujours plus élevées pour les capacités psychiques d'assimilation des travailleurs.

Il s'ensuit que nombre de travailleurs ne peuvent plus supporter cette situation. Les travailleurs âgés en sont les premières victimes. Cette situation sera étudiée et le cas échéant, des actions seront entreprises.

Trajet domicile-travail

Les difficultés qui se présentent au niveau du trajet domicile-travail sont de plus en plus importantes. Cela a des conséquences, qu'il ne faut pas sous-estimer, sur le bon fonctionnement des travailleurs au travail : problèmes de santé, stress, etc.

Les plans de transport dans les entreprises peuvent contribuer à trouver une solution à ce problème. Les entreprises seront tenues, de manière sélective, d'établir un plan de ce type.

Alcool et drogue au travail

Une étude de prospection a été réalisée sur cette problématique.

Il en ressort que des problèmes se présentent d'une part sur le plan de la consommation d'alcool ou de drogue dans des fonctions de sécurité et d'attention et d'autre part sur le plan des difficultés qu'éprouvent les médecins du travail dans l'approche du problème en raison de l'absence de cadre légal. Une initiative réglementaire est en cours de préparation.

Flexibilité du temps de travail

Certains régimes de travail particuliers exercent une influence sur le bien-être des travailleurs (santé physique, mentale et sociale). On peut s'attendre à des initiatives en la matière.

Télétravail

Le Gouvernement a placé l'accent sur le développement des télécommunications. La problématique des conditions de travail qui y est liée doit être étudiée.

Uitzendarbeid

Bij de uitzendarbeid zijn verschillende actoren betrokken : de uitzendkracht, het uitzendkantoor en de gebruiker.

Veiligheid en Gezondheid is wettelijk een verplichting van de gebruiker. Een betere verdeling van de taken van iedereen met betrekking tot bijvoorbeeld informatieuitwisseling, medisch toezicht, preventiediensten zal vastgelegd worden.

Onderaanneming

Meer en meer wordt beroep gedaan op onderaanneming. Dit brengt specifieke problemen met zich mee met betrekking tot bijvoorbeeld de onderlinge verplichtingen van hoofdaanneming en onderaannemers.

Dit komt vooral voor bij bouwerven. Er zal een oplossing voor deze problemen moeten gevonden worden.

4.3.2.2. *De economische aanpak*

a. Incentives

Arbeidsomstandigheden kunnen verbeterd worden door middel van economische incentives.

Flexibele verzekeringspremies

De premies voor de arbeidsongevallenverzekering en de bijdragen voor de beroepsziekten houden geen rekening met het niveau van veiligheid en gezondheid in een bedrijf.

Een flexibele regeling zal worden ingevoerd die rekening zal houden met :

- enerzijds de arbeidsongevallen en/of beroepsziekten in het bedrijf;
- anderzijds de preventie-inspanningen van het bedrijf.

Eenheid van beleid

De Minister van Arbeid dient een bepalende rol te spelen in het beleid van het Fonds voor Arbeidsongevallen en het Fonds voor Beroepsziekten inzake preventie van arbeidsongevallen en beroepsziekten.

b. Absenteïsme

Absenteïsme is voor een belangrijk deel te wijten aan slechte arbeidsomstandigheden (veiligheid, gezondheid, psycho-sociale toestand, enz.). Verbetering van het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk vermindert het absentieïsme.

Als de preventie optimaal is, dienen ongewenste uitwassen bestreden te worden. Dit dient te gebeuren door de controlegeneeskunde. Een wettelijk initiatief zal genomen worden om dit te regelen. Het

Travail intérimaire

Plusieurs acteurs sont concernés par le travail intérimaire : le travailleur intérimaire, le bureau d'intérim et l'utilisateur.

La sécurité et la santé au travail constituent une obligation légale pour l'utilisateur. On déterminera une meilleure répartition des tâches de chacun en matière d'échange d'informations, de contrôle médical et de services de prévention.

Sous-traitance

On fait de plus en plus appel à la sous-traitance. Cela entraîne l'apparition de problèmes spécifiques relatifs aux obligations mutuelles de l'entreprise principale et des sous-traitants.

Cela se présente surtout dans le domaine des chantiers de construction. Il faudra trouver une solution à ces problèmes.

4.3.2.2. *Approche économique*

a. Incitants

Les conditions de travail peuvent être améliorées au moyen d'incitants économiques.

Primes d'assurance flexibles

Les primes d'assurance contre les accidents de travail et les cotisations aux maladies professionnelles ne tiennent pas compte du niveau de sécurité et d'hygiène de l'entreprise.

Une réglementation flexible sera instaurée. Elle tiendra compte :

- d'une part des accidents de travail et/ou des maladies professionnelles dans l'entreprise;
- d'autre part des efforts consentis par l'entreprise en matière de prévention.

Unité dans la politique

Le Ministre du Travail doit jouer un rôle déterminant dans la politique du Fonds des Accidents du Travail et du Fonds des Maladies professionnelles en matière de prévention des accidents de travail et des maladies professionnelles.

b. Absentéisme

L'absentéisme est en grande partie dû à de mauvaises conditions de travail (sécurité, hygiène, situation psycho-sociale, etc.). L'amélioration du bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail réduit le taux d'absentéisme.

Si la prévention est optimale, il convient de lutter contre les excès non souhaités. Cela doit être effectué par le médecin de contrôle. Une initiative légale sera prise pour régler cette situation. Elle doit être orga-

moet zodanig georganiseerd worden dat het geen instrument van uitsluiting wordt.

c. Uittreding

Criteria die rekening houden met de kwaliteit van de preventie met betrekking tot arbeidsomstandigheden zullen overwogen worden bij het toekennen van tegemoetkomingen in het kader van uittreding uit de arbeidswereld. Deze criteria zullen collectieve en individuele componenten inhouden. Het uitwerken ervan zal in overleg met de sociale partners gebeuren in het kader van te reorganiseren bedrijfscomités voor V.G.V.

4.3.2.3. *Het Europees perspectief*

Europa speelt op vlak van arbeidsomstandigheden en zeker in het subdomein veiligheid en gezondheid op het werk een bepalende rol. Meer en meer bepaalt Europa de normering ter zake. België heeft zich het imago toegeëigend van voorvechter in het sociale Europa.

België zal verder het Europese beleid loyaal uitvoeren. Het zal ijveren voor een hogere sociale *standaard voor heel Europa*. Korte termijn concurrentievervalsing omwille van arbeidsomstandigheden moet uit de weg geholpen worden.

Om de Europese normering op een soepele manier te introduceren in het Belgische wettelijke kader dient dit laatste grondig herschikt te worden. De hele materie zal rond drie basiswetten opgebouwd worden.

a. Wet op gevaarlijk en ongezond materieel

De door het Parlement herziene wet van 11 juli 1961 zal verder dienen om de richtlijnen gebaseerd op artikel 100 A van het Verdrag van Rome om te zetten in Belgisch recht.

Deze reglementering richt zich tot fabrikanten en invoerders van materieel (machines, beschermingsmiddelen, enz.)

Ze regelt het op de markt brengen van materieel. Afspraken zullen gemaakt worden tussen de diensten die de controle van de markt uitoefenen.

b. Wet op de gevaarlijke producten

Deze wet zou het op de markt brengen van gevaarlijke producten met het oog het beroepsgebruik ervan. Op dit ogenblik kan men zich enkel richten tot de werkgevers die gevaarlijke producten gebruiken. De verantwoordelijkheid van fabrikanten en verdelers moet duidelijk gesteld worden.

nisée de manière à ne pas devenir un instrument d'exclusion.

c. Retrait

Des critères tenant compte de la qualité de la prévention en matière de conditions de travail seront considérés lors de l'octroi d'interventions dans le cadre du retrait de la vie active. Ces critères auront des composantes collectives et individuelles. Ils seront déterminés en concertation avec les partenaires sociaux dans le cadre de la réorganisation des comités d'entreprise S.H.E.

4.3.2.3. *Perspective européenne*

L'Europe joue un rôle déterminant sur le plan des conditions de travail et certainement en matière de sécurité et d'hygiène sur les lieux de travail. L'Europe fixe de plus en plus les normes en la matière. La Belgique s'est appropriée l'image de pionnière dans l'Europe sociale.

La Belgique continuera de mettre en œuvre la politique européenne de manière loyale. Elle luttera pour l'établissement de *standards sociaux plus élevés pour l'Europe entière*. Il convient d'éliminer à court terme la concurrence déloyale engendrée par les différences dans les conditions de travail.

Pour introduire les normes européennes tout en souplesse dans le cadre légal belge, il faut modifier de manière fondamentale la disposition de celui-ci. L'ensemble de la matière s'articulera autour de trois lois de base.

a. Loi sur le matériel dangereux et malsain

La loi du 11 juillet 1961 révisée par le Parlement continuera de servir à transposer en droit belge les directives basées sur l'article 100 A du Traité de Rome.

Cette réglementation s'adresse aux fabricants et importateurs de matériel (machines, équipements de protection, etc.).

Elle réglemente la mise sur le marché de matériel. Des accords seront conclus entre les services qui exercent le contrôle du marché.

b. Loi sur les produits dangereux

Cette loi devrait réglementer la mise sur le marché de produits dangereux à usage professionnel. On ne peut actuellement s'adresser qu'aux employeurs qui utilisent des produits dangereux. La responsabilité des fabricants et des distributeurs doit être établie de manière claire.

c. Wet betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk

Deze zal de wet van 10 juni 1992 betreffende de veiligheid en gezondheid op het werk vervangen en zal de basisvormen om al wat de werkplek aangaat te regelen. Ze zal de basis uitmaken van de nieuwe codex van het welzijn op het werk die het om het Algemeen Reglement voor de Arbeidsbescherming zal vervangen.

Een ministerieel rondschrift heeft de structuur ervan voorgesteld. Op dit ogenblik wordt hij geleidelijk aan ingevuld door middel van autonome koninklijke besluiten, tot nu toe naar aanleiding van de omzetting van Europese richtlijnen gebaseerd op artikel 118 A van het verdrag van Rome.

Tegen het einde van de legislatuur dient de codex volledig gecodificeerd te worden.

4.3.2.4. *Observatorium van de arbeidsomstandigheden*

De kwaliteit van de arbeidsomstandigheden moet permanent kunnen gevolgd worden. Daartoe zal een data-bank opgericht worden die toelaat de gegevens met betrekking tot arbeidsomstandigheden in de ondernemingen te centraliseren zodat indicatoren voor arbeidsomstandigheden objectief kunnen gevolgd worden.

a. Macro : arbeidsomstandighedenbarometer

Een instrument dat de evolutie van de algemene toestand van de arbeidsomstandigheden op regelmatige tijdstippen volgt zal op punt gesteld worden. Verschillen tussen sectoren en tendensen op lange termijn zullen eruit kunnen gehaald worden.

b. Micro : ondernemingsniveau

De enige indicator die op dit ogenblik gebruikt wordt op ondernemingsniveau is gebaseerd op het aantal arbeidsongevallen. Dit is echter enkel echt bruikbaar voor zeer grote bedrijven en voor statistisch gebruik op macroniveau. Voor de meeste bedrijven is dit niet echt nuttig.

Er zal onderzocht worden of het algemeen welzijn van de werknemers op het werk in een onderneming kan gemeten worden door middel van andere criteria zoals het absentisme of de turnover van het personeel.

4.3.2.5. *Arbeid en duurzame ontwikkeling*

Duurzame ontwikkeling dient een dynamisch evenwicht na te streven tussen ecologische, sociale en economische imperatieven.

c. Loi relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail

Cette loi remplacera la loi du 10 juin 1992 relative à la sécurité et la santé au travail et constituera la base de la réglementation de tout ce qui touche au lieu de travail. Elle constituera la base du nouveau code du bien-être au travail qui remplacera le Règlement général pour la Protection du Travail.

Une circulaire ministérielle a proposé une structure pour ce code. Elle est à l'heure actuelle progressivement complétée au moyen d'arrêtés royaux autonomes, jusqu'à présent pour la transposition des Directives européennes basées sur l'article 118 A du Traité de Rome.

Ce code doit être entièrement codifié d'ici la fin de la législature.

4.3.2.4. *Observatoire des conditions de travail*

La qualité des conditions de travail doit être suivie en permanence. A cet effet, une banque de données sera créée, permettant de centraliser les données relatives aux conditions de travail dans les entreprises de manière à pouvoir suivre de manière objective les indicateurs des conditions de travail.

a. Macro : baromètre des conditions de travail

Un instrument suivant l'évolution de la situation générale des conditions de travail à des moments précis sera mis au point. Les différences entre secteurs et les tendances à long terme pourront en être dégagées.

b. Micro : niveau de l'entreprise

Le seul indicateur utilisé actuellement au niveau de l'entreprise est basé sur le nombre d'accidents de travail. Cet indicateur ne peut cependant être réellement utile que dans les très grandes entreprises et à des fins statistiques au niveau macro. Il n'est donc pas vraiment utile dans la plupart des entreprises.

On examinera si l'on peut mesurer le bien-être général des travailleurs au travail dans une entreprise au moyen d'autres critères tels que l'absentisme ou le turnover du personnel.

4.3.2.5. *Travail et développement durable*

Le développement durable doit tendre vers un équilibre dynamique entre les impératifs écologiques, sociaux et économiques.

a. « Seveso »-bedrijven

Organisatorische voorzieningen in de zogenaamde « Seveso » bedrijven zijn zeer belangrijk.

De kwaliteit van deze voorzieningen wordt door de overheid via audits nagegaan. Het blijkt dat sommige ondernemingen een excellent management kennen en andere een zeer gebrekkig.

De bedrijven betalen echter een retributie alleen in functie van het potentieel aanwezig gevaar (gevaarindex).

Er dient onderzocht te worden of de gevaarindex aangepast kan worden met een correctiefactor die de stand van de organisatorische voorzieningen weergeeft.

b. Logo voor bedrijven met een geïntegreerd zorgsysteem

In een aantal Europese landen (onder andere Duitsland) werkt men aan de normering waarbij veiligheid, milieu en kwaliteit geïntegreerd worden aangepakt.

Ook binnen de Europese Commissie wordt gesteld dat het meer aangewezen is dat de organisatorische verplichtingen oplegt die compatibel zijn onafgezien van het domein van regelgeving. Bedrijven die dit wensen, zullen de faciliteiten geboden worden om een aanvraag te doen om een logo voor geïntegreerde zorgsystemen te voeren.

Het logo zal toegekend worden na een verificatie onderzoek door de overheid waarbij de organisatie van het bedrijf aan vooraf gepubliceerde criteria zal worden getoetst.

4.3.3. Handhavingsbeleid

De handhaving van het beleid rond arbeidsomstandigheden gebeurt op drie niveau's

4.3.3.1. Informatie

Een belangrijk onderdeel van de handhaving is de informatie van het doelpubliek. Dit werd trouwens vastgelegd in het handvest van de gebruiker van de openbare diensten.

Informatie dient selectief en doelgericht te gebeuren. Het Commissariaat-generaal voor de Bevordering van de Arbeid speelt hierin een centrale rol.

Daarnaast en complementair ermee dienen de inspectiediensten de bedrijven te informeren.

— K.M.O.'s

Het is niet verantwoord dat het beschermingsniveau genoten door werknemers afhankelijk zou zijn van de grootte van het bedrijf. K.M.O.'s zijn moeilijker te bereiken dan grote bedrijven. Daarom is een bijzondere inspanning noodzakelijk om deze groep

a. Entreprises « Seveso »

Les équipements organisationnels dans ce que l'on appelle les entreprises « Seveso » sont très importants.

La qualité de ces équipements est vérifiée par voie d'audit réalisé par les autorités. Il s'avère que certaines entreprises connaissent un excellent management et d'autres un management très déficient.

Les entreprises ne payent cependant de rétribution qu'en fonction du danger potentiellement présent (indice de danger).

Il convient d'examiner si l'indice de danger peut être adapté grâce à un facteur de correction qui reflète l'état des équipements organisationnels.

b. Logo pour les entreprises munies d'un système de gestion intégré

Un certain nombre de pays européens (l'Allemagne entre autres) travaillent à un système de normes qui intègrent sécurité, environnement et qualité.

La Commission européenne affirme également qu'il est plus indiqué d'imposer des obligations organisationnelles compatibles, indépendamment du domaine de réglementation. Les entreprises intéressées bénéficieront de facilités pour introduire une demande pour porter le logo des systèmes de gestion intégrés.

Ce logo sera attribué après une étude de vérification effectuée par l'autorité dans le cadre de laquelle l'organisation de l'entreprise sera confrontée à des critères publiés auparavant.

4.3.3. Politique d'implémentation

L'implémentation de la politique relative aux conditions de travail s'effectue à trois niveaux.

4.3.3.1. Information

L'une des parties importantes de la maintenance réside dans l'information du public-cible. Cela a d'ailleurs été établi dans la charte des utilisateurs des services publics.

L'information doit être distribuée de manière sélective et ciblée. Le Commissariat général à la Promotion du Travail joue à cet égard un rôle central.

En parallèle et en complément de celui-ci, les services d'inspection doivent aussi informer les entreprises.

— P.M.E.

Un niveau de protection pour les travailleurs, dépendant de la taille de l'entreprise ne se justifie pas. Il est plus difficile d'atteindre les P.M.E. que les grandes entreprises. D'où la nécessité de veiller particulièrement à informer ce groupe d'employeurs sur

van werkgevers te informeren over de reglementering en de mogelijke wijzen van toepassing ervan.

— Provinciale antennes

Om de informatie rond arbeidsomstandigheden geografisch dicht bij de potentiële gebruikers te brengen zal in samenwerking met de Nationale Vereniging voor Voorkoming van Arbeidsongevallen in elke provinciehoofdplaats een provinciale antenne van het Nationaal Documentatiecentrum geïnstalleerd worden wat de informatie van het Centrum meer toegankelijk zal maken.

— Awards

Goed scorende bedrijven in bepaalde sectoren moeten een voorbeeldfunctie kunnen vervullen. In 1995 kwam de sector van de ziekenhuizen aan de beurt. Elk jaar zal een andere sector aandacht krijgen.

Goede bedrijven zullen beloond worden met de uitreiking van een akkoord.

— Coördinatie

Verschillende instanties houden zich bezig met het verspreiden van informatie rond arbeidsomstandigheden : werkgevers- en werknemersorganisaties, wetenschappelijke instellingen.

De coördinatie ervan zal ten harte genomen worden.

— Evaluatie

Ten einde de informatieverstrekking te optimaliseren dient ze bijgestuurd te worden aan de hand van evaluatie.

— Middelen

Naast de klassieke middelen zoals het verspreiden van brochures en affiches en het organiseren van studiedagen, zullen meer dynamische middelen gehanteerd worden zoals moderne informatiedragers, discussiegroepen, enz.

4.3.3.2. *Voorbeeldfunctie van de overheid*

— Veiligheid en gezondheid dient verplicht zichtbaar geïntegreerd te worden in lastenboeken van overheidsopdrachten zodat een offerte ongeldig zou zijn indien de aspecten veiligheid en gezondheid afwezig zouden zijn.

Een specifieke opleiding van de betrokkenen is daarvoor noodzakelijk.

— Bij overheidsopdrachten dienen de ondernemingen die het niet goed menen met de veiligheid en de gezondheid geweerd te worden.

la réglementation et les modalités possibles d'application de celle-ci.

— Antennes provinciales

Pour rendre les informations relatives aux conditions de travail plus proches des utilisateurs potentiels, une antenne provinciale du Centre national de Documentation sera installée dans chaque chef-lieu de province en collaboration avec l'Association nationale de Prévention des Accidents de Travail, ce qui rendra plus accessibles les informations de ce Centre.

— Awards

Les entreprises performantes de certains secteurs doivent pouvoir remplir une fonction d'exemple. En 1995, c'était le tour du secteur des hôpitaux. L'attention sera portée sur un secteur différent chaque année.

Les entreprises qui se démarquent seront récompensées par l'attribution d'un award.

— Coordination

Différentes instances sont chargées de la distribution d'informations relatives aux conditions de travail : les organisations d'employeurs et de travailleurs, les institutions scientifiques.

La coordination entre ces instances fera l'objet d'une attention particulière.

— Evaluation

Afin d'optimiser la distribution des informations, celles-ci doivent être adaptées à l'aide d'une évaluation.

— Moyens

Outre les moyens classiques, tels que la distribution de brochures et d'affiches et l'organisation de journées d'étude, on utilisera des moyens plus dynamiques, tels que les supports informatifs modernes, les discussions de groupe, etc.

4.3.3.2. *Fonction d'exemple de l'autorité*

— La sécurité et l'hygiène doivent obligatoirement être intégrées de manière visible dans les cahiers de charge des marchés publics de manière à invalider une offre si les aspects sécurité et santé n'ont pas été pris en compte.

Une formation spécifique est nécessaire pour les personnes concernées.

— Les entreprises peu soucieuses de la sécurité et de la santé seront refoulées lors de l'attribution de marchés publics.

Een positieve audit met betrekking tot de kwaliteit van de arbeidsomstandigheden zou voor een onderneming nodig zijn om bij de overheid werken te mogen uitvoeren.

4.3.3.3. *Inspecties*

— Om een meer doeltreffende inspectie van de arbeidsomstandigheden mogelijk te maken dient een grondige herstructurering doorgevoerd te worden. De taken van medische en technische arbeidsinspecties zullen daarbij optimaal op elkaar afgesteld worden, eventueel door middel van een hergroepering.

— De codex over het welzijn op het werk zal enkel nog resultaatsverplichtingen bevatten. Manieren om aan die doelstellingen te komen zullen door de inspectiediensten opgesteld worden en aan de ondernemingen aangeboden als indicatieve richtlijnen.

Deze zullen als inspectiebasis dienen. Ondernemingen die conform deze richtlijnen handelen, zullen verondersteld worden aan de doelstellingen te hebben voldaan.

— Een duidelijke programmatie van de inspectiebezoeken zal doorgevoerd worden aan de hand van eenvormige criteria.

— De inspectiediensten zullen evaluatiesystemen op punt stellen die er toe zullen leiden dat aan ondernemingen met een goede organisatie met betrekking tot arbeidsomstandighedenbeheer meer krediet zal gegeven worden. Deze evaluatie zal uit audits bestaan geïnspireerd door onder andere kwaliteitssystemen zoals de I.S.O.-9 000-reeks.

Ook preventiediensten van ondernemingen zullen dergelijke kwaliteitsaudits kunnen ondergaan.

— Wat de Seveso-bedrijven betreft wordt de ondersteuning van de inspectie door middel van externe wetenschappelijke deskundigheid van een aantal universiteiten verdergezet.

4.4. SOCIAAL HANDHAVINGSBELEID

Onder de vorige regering werden reeds een hele reeks maatregelen genomen tot verbetering van het sociaal handhavingsrecht.

— De wetten van 1 juni 1993 en 23 maart 1994 voorzien een strengere sanktionering bij respectievelijk de tewerkstelling van illegalen en bij zwartwerk.

— Daarnaast organiseert het Protocol van 30 juli 1993 de samenwerking tussen federale sociale inspectiediensten onderling en met andere instanties bevoegd in deze materie (de fiscale administraties, de Rijkswacht, de Arbeidsauditoraten, ...).

— In het verlengde hiervan regelt het Samenwerkingsakkoord van 31 maart 1995 tussen de federale regering en de regeringen van de Gewesten de coördinatie van de controles inzake de tewerkstelling van buitenlandse arbeidskrachten.

Un audit positif relatif à la qualité des conditions de travail serait nécessaire pour qu'une entreprise puisse effectuer des travaux pour l'autorité.

4.3.3.3. *Inspections*

— Afin de permettre une inspection plus efficace des conditions de travail, il convient de réaliser une restructuration fondamentale. Dans ce cadre, les tâches des inspections technique et médicale du travail seront harmonisées de manière optimale, éventuellement au moyen d'un regroupement.

— Le code sur le bien-être au travail ne comprendra que des obligations de résultats. La voie à suivre pour parvenir à ces objectifs sera déterminée par les services d'inspection et sera présentée aux entreprises comme directives indicatives.

Celles-ci serviront de base pour l'inspection. Les entreprises qui sont en conformité avec ces directives seront supposées avoir atteint les objectifs.

— Une programmation claire des visites d'inspection sera effectuée à l'aide de critères uniformes.

— Les services d'inspection mettront au point des systèmes d'évaluation qui donneront davantage de crédit aux entreprises ayant une bonne organisation en matière de gestion des conditions de travail. Cette évaluation résidera en des audits inspirés entre autres par des systèmes de qualité tels que la série I.S.O.-9 000.

Les services de prévention des entreprises pourront également être soumis à des audits-qualité de ce type.

— En ce qui concerne les entreprises Seveso, le soutien de l'inspection au moyen d'expertises scientifiques externes issues d'un certain nombre d'universités, sera poursuivi.

4.4. POLITIQUE DE MAINTENANCE SOCIALE

Toute une série de mesures en faveur de l'amélioration du droit de maintenance sociale ont été prises sous le gouvernement précédent.

— Les lois du 1^{er} juin 1993 et du 23 mars 1994 prévoient des sanctions plus sévères respectivement en cas d'occupation d'illégaux et de travail au noir.

— Par ailleurs, le Protocole du 30 juillet 1993 organise la coopération mutuelle entre les services fédéraux d'inspection sociale et avec d'autres instances compétentes en la matière (les administrations fiscales, la Gendarmerie, les Auditorats du Travail, ...).

— Dans le prolongement de cela, l'Accord de Coopération du 31 mars 1995 conclu entre le gouvernement fédéral et les gouvernements des Régions réglemente la coordination des contrôles en matière d'occupation de main-d'œuvre étrangère.

Het verder zetten van het beleid tot bestrijding van het zwartwerk en de tewerkstelling van illegalen moet de oneerlijke concurrentie ten opzichte van de bona-fide werkgevers wegwerken en de werkzoekenden de mogelijkheid bieden zich op een normale manier in het arbeidscircuit in te schakelen. Op termijn zal dit ook de mogelijkheden tot verlaging van de arbeidskosten vergroten.

Een aantal bijkomende maatregelen dringen zich echter op om het sociaal handhavingsbeleid verder te verfijnen.

4.4.1. Snellere rechtsbedeling

Vooreerst dient het preventief en het afschrikkingseffekt van deze maatregelen, alsmede de rechtszekerheid versterkt te worden door een snellere rechtsbedeling, (dat wil zeggen binnen normale termijnen, wat niet hetzelfde is als snelrecht). Twee ingrepen zijn daarvoor nodig.

4.4.1.1. *Aktieplan*

Een actieplan werd opgesteld voor de Dienst Administratieve geldboeten van het Departement op basis van het semestriële rapport van 30 juni 1995 van deze dienst.

Dit actieplan moet het mogelijk maken dat een beslissing over het al dan niet opleggen van een administratieve geldboete kan genomen worden binnen de zes maanden na de beslissing van de arbeidsauditeur af te zien van strafvervolgning.

Anderzijds moet dit plan er toe leiden dat de achterstand in de dossierbehandeling wordt weggevoerd. Het sociaal strafrechtelijk contentieus is immers sinds 1992 — jaar waarin de vorige reeks maatregelen werd uitgewerkt — enorm toegenomen door een hele reeks factoren, waaronder :

- de stijging van het aantal vastgestelde inbreuken van 9 578 in 1992 tot 18 017 in 1994 (en wellicht meer dan 20 000 in 1995);

- een daaraan aangepast strafvervolgingsbeleid in de meeste arbeidsauditoriaten. Vroeger werden $\pm 55\%$ van de zaken behandeld door de arbeidsauditeurs (correctionele rechtbank of minnelijke schikking) en $\pm 45\%$ door de Dienst Administratieve Geldboeten. Nu blijkt deze werkverdeling nagenoeg omgekeerd te zijn (45% - 55%), met alle gevolgen voor de werkdruk bij die dienst.

De maatregelen die zullen genomen worden zijn de volgende :

- delegatiebevoegdheid voor de leidend ambtenaar (wetswijziging);

- opvullen van het kader om de lopende dossiers binnen de vooropgestelde termijn van zes maanden te kunnen afwerken;

- het wegwerken van de achterstand met tijdelijk personeel (10 kontraktuele juristen voor 2 jaar + 4 kontraktuele administratieve krachten, waaronder 2 voor de Griffie);

La poursuite de la politique de lutte contre le travail au noir et l'occupation d'illégaux doit permettre d'éliminer la concurrence déloyale faite aux employeurs de bonne foi et d'offrir aux demandeurs d'emploi la possibilité de s'intégrer normalement dans le circuit du travail. A terme, cela augmentera également les possibilités de réduction des coûts du travail.

Quelques mesures supplémentaires s'imposent pour affiner la politique de maintenance sociale.

4.4.1. Organisation judiciaire plus rapide

Il convient tout d'abord de renforcer l'effet préventif et dissuasif de ces mesures, ainsi que la sécurité juridique, par une organisation judiciaire plus rapide (c'est-à-dire dans les délais normaux, ce qui n'est pas la même chose que le référé). Deux interventions sont nécessaires à cet égard.

4.4.1.1. *Un plan d'action*

Un plan d'action a été établi pour le Service Amendes administratives du Département sur la base du rapport semestriel du 30 juin 1995 de ce service.

Ce plan d'action doit permettre de prendre une décision sur l'application ou non d'une amende administrative dans les six mois suivant la décision de l'auditeur du travail de renoncer à une poursuite pénale.

D'autre part, ce plan doit permettre de rattraper les retards dans le traitement des dossiers. Le contentieux social pénal a en effet augmenté énormément depuis 1992, année où la série précédente de mesures a été prise. Cette augmentation s'explique par une série de facteurs, dont :

- l'augmentation du nombre d'infractions constatées de 9 578 en 1992 à 18 017 en 1994 (et probablement plus de 20 000 en 1995);

- une politique de poursuite pénale y adaptée dans la plupart des auditorats du travail. Auparavant, $\pm 55\%$ des affaires étaient traitées par les auditeurs du travail (tribunal correctionnel ou arrangement à l'amiable) et $\pm 45\%$ par le Service Amendes administratives. Maintenant, cette répartition du travail semble s'être renversée (45% - 55%), avec toutes les conséquences en charge de travail que cela entraîne pour le service.

Les mesures qui seront prises sont les suivantes :

- compétence de délégation pour le fonctionnaire dirigeant (modification de loi);

- compléter le cadre pour pouvoir clôturer les dossiers en cours dans le délai fixé de six mois;

- rattraper les retards avec du personnel temporaire (10 juristes contractuels pour 2 ans + 4 employés administratifs contractuels, dont 2 pour le Greffe);

— versnellen van de geplande uitbreiding van de informatisering en aanpassing in functie van het personeel nodig voor het wegwerken van de achterstand.

4.4.1.2. *Protokol*

Naast dit actieplan dient ook een *Protokol* gesloten te worden tussen Tewerkstelling en Arbeid en Justitie met het oog op een snelle en vlotte dossiersbehandeling tussen de arbeidsauditeurs en de Dienst Administratieve Geldboeten. Dit *Protokol* moet ook bijdragen tot het verbeteren van het overleg en de samenwerking tussen de Rechterlijke Macht en de Administraties in de gezamenlijke strijd tegen de sociale fraude.

4.4.2. **Dienst « Coördinatie Inspekties »**

Naast de snellere rechtsbedeling dient er ook gezorgd te worden voor de volledige uitvoering in de praktijk van het voormeld *Protokol* van 30 juli 1993 en het Samenwerkingsakkoord van 31 maart 1995, met name het luik informatieverzameling en -uitwisseling, de link met de fiskale administraties, het structureren van de internationale samenwerking in de strijd tegen de sociale fraude, ...

Daartoe moet zo spoedig mogelijk het koninklijk besluit gefinaliseerd worden tot oprichting van de Dienst « Coördinatie Inspektie » voorzien bij het *Protokol* en het Samenwerkingsakkoord.

Via de dienst Coördinatie moet de samenwerking tussen sociale inspektiediensten onder andere leiden tot kwalitatief diepgaande onderzoeken om onder andere netwerken van sociale fraude en daaraan verbonden andere misdrijven (fiskale fraude, witwasoperaties, mensenhandel, ...) op te sporen en te vervolgen.

4.4.3. **Opvolging**

Ten slotte is het belangrijk dat men voor de begeleiding en de evaluatie van de uitvoering van de gemaakte afspraken in het kader van het *Protokol* van 1993 en het Samenwerkingsakkoord van 1995 beschikt over de nodige instrumenten tot beoordeling van de situatie. De Dienst « Coördinatie Inspekties » zal bijgevolg regelmatig bordtabellen moeten opmaken en bijhouden over alle relevante cijfergegevens voor de opvolging van de uitgevoerde controles en deze bordtabellen verwerken in jaarverslagen voor de evaluatie.

— accélérer l'extension prévue de l'informatisation et l'adaptation en fonction du personnel nécessaire pour rattraper les retards.

4.4.1.2. *Protocole*

Outre ce plan d'action, il convient également de conclure un *Protocole* entre l'Emploi et le Travail et la Justice en vue d'un traitement des dossiers plus rapide et aisé entre les auditeurs du travail et le Service Amendes administratives. Ce protocole doit aussi contribuer à l'amélioration de la concertation et de la coopération entre le Pouvoir judiciaire et les Administrations dans le cadre de la lutte commune contre la fraude sociale.

4.4.2. **Service « Coördination des Inspections »**

Outre une organisation judiciaire plus rapide, il faut également veiller à la mise en œuvre complète dans la pratique du *Protocole* du 30 juillet 1993 et de l'Accord de Coopération du 31 mars 1995 susmentionnés, notamment le volet collecte et échange des informations, le lien avec les administrations fiscales, la structuration de la coopération internationale dans la lutte contre la fraude sociale, ...

A cet effet, il faut finaliser dans les meilleurs délais l'arrêté royal portant création du Service « Coördination des Inspections » prévu dans le *Protocole* et dans l'Accord de Coopération.

La coopération entre les services d'inspection sociale, par le biais de ce Service Coördination, doit entre autres donner lieu à des études qualitatives approfondies dans le but de détecter et de poursuivre entre autres des réseaux de fraude sociale et d'autres délits qui y sont liés (fraude fiscale, opérations de blanchiment, traite des personnes, ...).

4.4.3. **Suivi**

Enfin, il est important que l'on dispose, pour l'accompagnement et l'évaluation de la mise en œuvre des accords conclus dans le cadre du *Protocole* de 1993 et de l'Accord de Coopération de 1995, des instruments nécessaires à l'évaluation de la situation. Le Service « Coördination des Inspections » devra par conséquent régulièrement établir et mettre à jour des tableaux de bord sur toutes les données chiffrées qui sont pertinentes pour le suivi des contrôles exécutés. Il devra ensuite traduire ces tableaux de bord en rapports annuels pour l'évaluation.

5. GELIJKE-KANSENBELEID

5.1. BASISCONCEPTEN

5.1.1. Wat zegt het Regeerakkoord met betrekking tot gelijke kansen ?

Het Regeerakkoord zegt onder het hoofdstuk « Een beleid van maatschappelijke vernieuwing » :

De Regering zal resoluut verder werken om een evenwichtige aanwezigheid van en taakverdeling tussen mannen en vrouwen in de verschillende domeinen van het maatschappelijk, economisch en politiek leven te bevorderen.

Volgende punten zullen hierin aan bod komen :

- arbeidsomstandigheden voor mannen en vrouwen zullen moeten geharmoniseerd worden;
- bijzondere aandacht moet gaan naar een aantal anomalieën inzake bescherming van echtgescheiden vrouwen zoals toegang tot ziekteverzekering en pensioen;
- een initiatief zal genomen worden om de aanwezigheid van vrouwen in publieke advies- en beheersorganen te stimuleren;
- de Regering verbindt er zich toe een globaal actieprogramma op te stellen uitgaande van de strategieën van de IV^e Wereldconferentie voor de vrouw in Peking.

Met deze paragraaf geeft de federale regering te kennen dat zij de gelijke kansen voor mannen en vrouwen in de samenleving wil waarborgen en wil streven naar een evenwichtige aanwezigheid van mannen en vrouwen in alle domeinen van de samenleving.

5.1.2. Actieplatform van de IV^e Wereldconferentie van de vrouw in Peking

Het Actieplatform heeft zich gesponnen rond 12 thema's waarvan een aantal hetzij een bevestiging betekenen van het beleid dat tot hiertoe in België werd gevoerd, hetzij een impuls geven tot nieuwe accenten binnen het beleid.

Deze thema's zijn : armoede, onderwijs, gezondheid, geweld, gewapende conflicten, economische zelfstandigheid, politieke besluitvorming, mechanismen voor de vooruitgang van de vrouw, mensenrechten, media, leefmilieu, de situatie van het meisje.

Dat de internationale gemeenschap aanvaard heeft dat man en vrouw gelijke partners zijn betekent dat elk beleid zich op dit principe dient te enten en vanuit een gender-perspectief dient bekeken te worden.

Belangrijk is ook te vermelden dat voor het eerst algemeen werd erkend dat vrouwenrechten mensenrechten zijn.

Inzake ontwikkelingssamenwerking werd gesteld dat het 20/20 concept, dat tijdens de sociale top van

5. POLITIQUE D'EGALITE DES CHANCES

5.1. CONCEPTS DE BASE

5.1.1. Que dit l'Accord gouvernemental en matière d'égalité des chances ?

L'Accord gouvernemental dit au chapitre « Une politique de renouveau de la société » :

Le Gouvernement continuera dans la voie d'un équilibre dans la présence et dans la répartition des tâches entre hommes et femmes dans les différents domaines de la vie sociale, économique et politique.

Il sera notamment tenu compte des points suivants :

- les conditions de travail des hommes et des femmes doivent être harmonisées;
- une attention particulière doit être consacrée à un certain nombre d'anomalies en matière de protection sociale des femmes divorcées, tels l'accès à l'assurance-maladie et à la pension;
- une initiative sera prise en vue de promouvoir la présence des femmes dans les organes publics de consultation et de gestion;
- le Gouvernement s'engage à élaborer un programme global d'action qui s'inspire des stratégies de la IV^e Conférence mondiale sur les Femmes à Pékin.

Avec ce paragraphe, le Gouvernement fédéral fait savoir qu'il souhaite garantir l'égalité des chances entre hommes et femmes dans la société et qu'il veut tendre vers une présence équilibrée des hommes et des femmes dans tous les domaines de la société.

5.1.2. Plate-forme d'Action de la IV^e Conférence mondiale sur les Femmes à Pékin

La Plate-forme d'Action s'est structurée autour de 12 thèmes dont quelques-uns viennent soit confirmer la politique que la Belgique a menée jusqu'à présent, soit donner une impulsion à la politique en plaçant de nouveaux accents.

Ces thèmes sont les suivants : la pauvreté, l'enseignement, la santé, la violence, les conflits armés, l'indépendance économique, la prise de décision politique, les mécanismes chargés de la promotion de la femme, les droits humains, les médias, l'environnement et la situation des fillettes.

Le fait que la communauté internationale a accepté le principe que l'homme et la femme sont des partenaires égaux signifie que toute politique doit se greffer sur ce principe et doit être étudiée dans une perspective de « gender ».

Il est également important de noter que c'est la première fois que l'on reconnaît universellement que les droits des femmes font partie des Droits de l'Homme.

En matière de coopération au développement, il a été décidé que le concept 20/20, qui avait déjà été

Kopenhagen reeds werd aangenomen als wederzijds engagement om de sociale ontwikkeling van de ontwikkelingslanden te bevorderen, voortaan ook vanuit een gender-optiek moet worden gezien.

Ook inzake vormen van geweld tegen vrouwen werden een aantal belangrijke stappen gezet. Systematische verkrachting wordt officieel erkend als oorlogsmisdaad, vrouwenhandel wordt algemeen veroordeeld en er wordt opgeroepen tot internationale samenwerking.

Ook gedwongen sterilisatie, prenatale geslachtsselectie, seksuele verminking, steniging en weduwenverbranding, pornografie, gedwongen prostitutie, sextoerisme en andere vormen van seksuele uitbuiting moeten worden bestreden.

Aangedrongen wordt op een meer zichtbaar maken van de problematiek van geweld tegen vrouwen door middel van het opslaan van statistische gegevens terzake.

Inzake tewerkstelling wordt opgeroepen tot het creëren van gelijke kansen voor vrouwen en mannen. Voor het eerst wordt positieve actie als structurele aanpak ter bevordering van de aanwezigheid van vrouwen op de arbeidsmarkt en op economische beslissingsplatforms, internationaal erkend.

In dit kader wordt ook de gelijke betaling voor gelijk werk geëist en de gelijke verdeling van de verantwoordelijkheden voor het gezin tussen mannen en vrouwen.

Wat de vrouw in het besluitvormingsproces betreft wordt aangedrongen op positieve actie in de vorm van quota. Dit beleid wordt erkend als de beste manier om gelijke participatie van mannen en vrouwen in besluitvorming te bewerkstelligen.

5.1.3. Rol van België in de uitvoering van het Actieplatform van de IV^e Werelconferentie van de vrouw in Peking

De Wereldconferentie van de Vrouw is voor België mede de aanleiding tot het evalueren en bijsturen van het gevoerde beleid gedurende de laatste 10 jaar, alsmede betekent het actieplatform een kans om vernieuwende accenten te leggen.

België dient dan ook, rekening houdend met de acties en het beleid die inzake gelijke kansen in het verleden reeds werden ontwikkeld, een beleidsplan uit te werken.

5.2. HET BELEID

5.2.1. Een algemeen en ondersteunend beleid

De Belgische Regering blijft overtuigd van het belang van de rol van vrouwengroepen en -organisaties en wenst de samenwerking met hen in de toe-

adopté au cours du Sommet social de Copenhague comme engagement mutuel à promouvoir le développement social des pays en voie de développement, devait aussi être considéré sous l'angle du « gender ».

Des étapes importantes ont également été franchies en matière de formes de violence à l'égard des femmes. Le viol systématique est officiellement reconnu comme crime de guerre, la traite des femmes est universellement condamnée et dans ce cadre, on fait appel à la coopération internationale.

La stérilisation forcée, la sélection prénatale sur la base du sexe, les mutilations sexuelles, la lapidation et l'immolation par le feu des veuves, la pornographie, la prostitution forcée, le tourisme du sexe et d'autres formes d'exploitation sexuelle doivent être combattues.

La Plate-forme d'Action insiste sur l'importance de rendre la problématique de la violence à l'égard des femmes plus manifeste au moyen de l'établissement de données statistiques en la matière.

En matière d'emploi, on fait appel à la réalisation de l'égalité des chances entre hommes et femmes. Les actions positives ont été pour la première fois recon- nues sur le plan international comme approche structurelle pour la promotion de la présence des femmes sur le marché du travail et dans les processus décisionnels économiques.

Dans ce cadre, l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale et l'égalité dans la répartition des responsabilités familiales entre hommes et femmes sont également requises.

En ce qui concerne la femme dans le processus décisionnel, la Plate-forme d'Action insiste sur la prise d'actions positives sous la forme de quotas. Cette politique est reconnue comme étant le meilleur moyen de concrétiser l'égalité de participation entre hommes et femmes dans le processus décisionnel.

5.1.3. Rôle de la Belgique dans la mise en œuvre de la Plate-forme d'Action de la IV^e Conférence mondiale sur les Femmes à Pékin

La Conférence mondiale sur les Femmes est à la fois pour la Belgique l'occasion d'évaluer et de corriger la politique menée au cours de ces dix dernières années et l'occasion de placer de nouveaux accents.

Aussi, la Belgique doit-elle, en tenant compte des actions et de la politique déjà développées dans le passé en matière d'égalité des chances, développer un plan de politique.

5.2. LA POLITIQUE

5.2.1. Une politique générale de soutien

Le Gouvernement belge reste convaincu de l'importance du rôle des groupements de femmes et organisations féminines et souhaite poursuivre à l'avenir

komst verder te zetten. Daarom zal de werking van de Raad voor Gelijke Kansen van mannen en vrouwen en het vrouwenhuis Amazone ondersteund blijven.

Beide instrumenten hebben een waardevolle bijdrage tot het beleid.

Nu het centrum Amazone operationeel is, kan een intensieve samenwerking ontstaan en kunnen kanalen worden ontwikkeld om informatie- en sensibiliseringscampagnes te ondersteunen.

5.2.2. Statistisch materiaal

Steeds opnieuw worden onderzoekers en beleidsmensen geconfronteerd met de schaarste en de onvolledigheid van het cijfermateriaal en statistische gegevens in verband met de emancipatieproblematiek.

Omdat het beleid een stevige wetenschappelijke ondersteuning verdient, zal onderzoek worden verricht naar de leemten inzake statistisch materiaal en zullen de diverse verantwoordelijke organismen gevraagd worden bij het opslaan van gegevens het onderscheid te maken tussen mannen en vrouwen.

5.2.3. De sociaal-economische positie van de vrouw

Eén van de belangrijkste aandachtspunten blijft de betere integratie van de vrouw in het sociaal-economisch leven.

België heeft in Peking aangedrongen op specifieke acties om horizontale en verticale segregatie op de arbeidsmarkt te bestrijden. De bijdrage van de vrouw aan de economie is belangrijk voor de algemene ontwikkeling en bewerkstelligt economische zelfstandigheid van de vrouw. Hierdoor kunnen ook neven doelstellingen worden bereikt: het ontsnappen aan bestaansonzekerheid en geweld, deelname aan de macht en het ontkrachten van alle andere discriminaties.

Op het terrein van Positieve actie, een methodiek die ontwikkeld werd om de positie van vrouwen in de arbeidsorganisatie te verbeteren, wordt het huidige beleid voortgezet en verankerd. Concreet zullen de bestaande netwerken, zowel in de private als in de openbare sector, hun werkzaamheden verderzetten.

In de privésector bestaan er tiental netwerken waarin personeelsverantwoordelijken na een opleiding over Human Resources Management en Gelijke Kansen projecten opzetten in samenwerking met de experts Positieve Actie van het Ministerie van Werkstelling en Arbeid. Projecten die momenteel op stapel staan, zijn onder andere het verbeteren van de kwaliteit van de arbeid van vrouwen, bevorderen van de doorstroming van vrouwen naar meer diverse

leur collaboration réciproque. C'est pourquoi il continuera de soutenir le fonctionnement du Conseil de l'Égalité des Chances et de la maison des femmes Amazone.

Ces deux instruments apportent une contribution précieuse à la politique menée en matière d'égalité des chances.

Maintenant que le centre des femmes Amazone est opérationnel, il peut donner naissance à une collaboration intense et au développement de canaux en vue de soutenir les campagnes d'information et de sensibilisation.

5.2.2. Matériel statistique

Les enquêteurs et les politiciens sont toujours confrontés à la pénurie et au caractère incomplet des chiffres et des données statistiques relatifs à la problématique de l'émancipation.

La politique nécessitant un soutien scientifique solide, les lacunes en matière de matériel statistique seront étudiées et il sera demandé aux divers organismes responsables de faire une distinction entre les hommes et les femmes dans la constitution de matériel statistique.

5.2.3. La position socio-économique de la femme

L'une des principales priorités reste l'intégration de la femme dans la vie socio-économique.

À Pékin, la Belgique a insisté pour que soient entreprises des actions spécifiques visant à lutter contre les ségrégations horizontale et verticale du marché du travail. La contribution de la femme à l'économie est importante pour le développement général et elle renforce en outre l'indépendance économique de la femme. Cela permet également d'atteindre des objectifs secondaires: échapper à l'insécurité d'existence et à la violence, participer au pouvoir et affaiblir toutes les autres discriminations.

Dans le domaine des actions positives, qui sont une méthodologie développée pour améliorer la position de la femme dans l'organisation du travail, la politique actuelle sera poursuivie et mieux implantée. Concrètement, les réseaux existants poursuivront leurs travaux, tant dans le secteur privé que dans le secteur public.

Il existe dans le secteur privé une dizaine de réseaux dans le cadre desquels des responsables du personnel, après avoir suivi une formation en Gestion des Ressources humaines et en Égalité des Chances, lancent des projets en collaboration avec les experts en Actions positives du Ministère de l'Emploi et du Travail. Les projets en cours à l'heure actuelle concernent entre autres la promotion de la répartition des femmes dans des fonctions plus diver-

functies, nemen van maatregelen om de combinatie gezin en arbeid te verbeteren binnen bedrijven enz.

In navolging van het koninklijk besluit van 27 februari 1990 zullen de projecten met betrekking tot Positieve Actie in de openbare sector ondersteund worden.

Permanente begeleiding en sturing blijven op dit terrein noodzakelijk. Initiatieven moeten worden genomen om alle betrokken actoren te sensibiliseren.

In België verdienen vrouwen ondanks de bestaande wetgeving nog altijd gemiddeld 25 % minder dan mannen. Dit heeft verschillende subjectieve en objectieve oorzaken. Een van de objectieve oorzaken is het lager waarden van functies die door vrouwen uitgeoefend worden, namelijk functiewaarderingsdiscriminatie. Zo blijkt uit onderzoek dat terwijl de totale loonkloof 25 % is, het gedeelte dat te wijten is aan functiewaarderingsdiscriminatie 8,5 % is.

De verschillende functieclassificatiesystemen blijven niet sekseneutraal te zijn, vele systemen zijn verouderd en niet meer aangepast aan de evoluties op arbeidsorganisatorisch vlak. In opdracht van de minister werd reeds een gedragscode opgesteld om het proces van functieclassificatie in het kader van gelijk loon voor gelijk werk in goede banen te leiden. Deze problematiek zal verdere aandacht krijgen.

Gezien de specificiteit van de sector en het feit dat vele vrouwen in kleine en middelgrote bedrijven tewerkgesteld worden en gezien deze ondernemingen zowel in het kader van de positieve actie als inzake het beleid rond O.S.G.W. nog te weinig worden bereikt, zal een beleid naar K.M.O.'s ontwikkeld worden. Het is de bedoeling alle actoren op dit terrein aan te spreken: werkgevers- en werknemersvertegenwoordigers en consultants (management- en outplacementbureaus, sociale secretariaten).

Uit Europees onderzoek in verband met gezondheid en veiligheid blijkt dat er grote verschillen zijn in de arbeidsomstandigheden van mannen en vrouwen. Mannen zijn meer blootgesteld aan lichamelijke belasting, terwijl vrouwen minder autonomie hebben en vaker kortcyclische, monotone taken hebben. Tegelijkertijd blijkt uit Belgisch onderzoek dat vrouwen meer stressverschijnselen vertonen dan mannen. De vraag stelt zich of dit niet alleen te maken heeft met het probleem van de dubbele belasting, maar ook met de verschillen in arbeidsomstandigheden.

Deze problematiek sluit aan bij het nieuwe veiligheid- en gezondheidsdenken, waarbij meer aandacht uitgaat naar de kwaliteit van de arbeid. Dit thema, kwaliteit van de arbeid en vrouwen, zal een nieuw aandachtspunt vormen.

ses, la prise de mesures visant l'amélioration de l'harmonisation travail/famille dans les entreprises, etc.

Conformément à l'arrêté royal du 27 février 1990, les projets en Actions positives du secteur public seront également soutenus.

L'accompagnement et la gestion en permanence restent nécessaires dans ce domaine. Il convient de prendre des initiatives pour sensibiliser tous les acteurs concernés.

En Belgique, malgré la législation en vigueur, les femmes gagnent toujours 25 % de moins que les hommes en moyenne. Cette situation a différentes origines, objectives et subjectives. L'une des causes objectives réside dans le fait que les fonctions exercées par les femmes sont sous-évaluées, donc dans la discrimination dans la classification des fonctions. Les études montrent que sur ce fossé salarial total de 25 %, la proportion due à la discrimination dans les systèmes d'évaluation représente 8,5 %.

Les différents systèmes de classification des fonctions ne s'avèrent pas toujours neutres sur le plan du sexe, de nombreux systèmes sont dépassés et ne sont plus adaptés aux évolutions qui surviennent dans l'organisation du travail. A la demande de la ministre, un code de conduite a déjà été élaboré pour mettre sur la bonne voie le processus de classification des fonctions dans le cadre du principe du salaire égal pour un travail de valeur égale. Cette problématique bénéficiera d'une attention particulière.

Vu la spécificité du secteur et le fait que de nombreuses femmes sont employées dans des petites et moyennes entreprises et vu que ces entreprises sont encore trop peu sensibilisées en matière d'actions positives et de politique de lutte contre le harcèlement sexuel au travail, une politique axée sur les P.M.E. sera élaborée. L'objectif est d'interpeller tous les acteurs concernés: les représentants des employeurs et des travailleurs, les consultants (bureaux de management et d'outplacement, secrétariats sociaux).

Des études européennes relatives à la sécurité et l'hygiène montrent qu'il existe de grandes différences dans les conditions de travail des hommes et des femmes. Les hommes sont davantage exposés aux charges physiques alors que les femmes ont moins d'autonomie et effectuent plus souvent des tâches monotones et répétitives. Dans un même temps, des études belges montrent que les femmes présentent davantage de phénomènes liés au stress que les hommes. La question se pose de savoir si tout cela n'est pas lié au problème des doubles tâches (travail-famille), mais aussi aux différences au niveau des conditions de travail.

Cette problématique correspond à la nouvelle orientation de la politique en matière de sécurité et d'hygiène, laquelle accorde plus d'attention à la qualité du travail. Ce thème, à savoir la qualité du travail et les femmes, constituera une nouvelle priorité.

De verzoening tussen gezin en arbeid is de verantwoordelijkheid van beide partners. De campagne inzake verdeling van zorgtaken binnen het gezin, die terzake wordt gevoerd, is slechts één, zij het belangrijk, element ter sensibilisering van de bevolking, maar kan geen eindpunt zijn.

Overtuigd van het feit dat een betere verdeling van de zorgtaken binnen het gezin ook een gunstige invloed heeft op de kansen van vrouwen op de arbeidsmarkt, zal onderzoek worden verricht naar welke maatregelen die een grotere participatie van mannen in de zorgtaken binnen het gezin vooropstellen, in andere Europese landen werden genomen, en wat het effect hiervan is.

Het thema nachtarbeid voor vrouwen is een thema dat mede onder Europese druk een oplossing moet krijgen.

België zegde het verdrag n° 89 van de I.A.O. op in februari 1992 en werd door de Europese Commissie aangemaand de Belgische wetgeving aan te passen aan de richtlijn 76/207/E.E.G. betreffende het beginsel van gelijke behandeling van mannen en vrouwen. De Commissie vroeg tevens het verdrag n° 171 van de I.A.O. waarin voor mannen en vrouwen gemeenschappelijke normen werden vastgelegd en dat een verbetering betekent van het statuut van de nachtarbeid en van diegene (m/v) die nachtarbeid verricht, te ratificeren.

Wat de gelijke behandeling van mannen en vrouwen op dit terrein betreft zal in samenspraak met de sociale partners, en op basis van de adviezen die terzake in de diverse paritaire comités werden uitgebracht, een oplossing worden uitgewerkt.

Naast de problematiek van de nachtarbeid zal ook inzake de gelijkstelling tussen mannen en vrouwen op het vlak van pensioenberekening en op het vlak van bruggpensioen, invaliditeitsverzekering en werkloosheidsregelementering een oplossing worden gezocht conform aan de Europese regelgeving met oog voor belangen van vrouwen.

Ook inzake de aanvullende stelsels van sociale zekerheid blijkt de gelijke behandeling van mannen en vrouwen nog altijd geen feit. Onderzocht zal worden welke vormen van discriminatie zich op dit terrein nog voordoen en welke aanpassingen terzake nodig zijn mede in het kader van de Europese regelgeving.

5.2.4. De deelname van vrouwen aan het besluitvormingsproces

België legde er in Peking de nadruk op dat op elk terrein en niveau van de politieke macht, pariteit moet worden bereikt alvorens men kan komen tot een echte democratie.

De maatregelen ter bevordering van aanwezigheid van vrouwen in de politiek dateren uit de vorige legislatuur en zullen bij de organisatie van de volgende verkiezingen hun volle uitwerking krijgen.

L'harmonisation travail-famille relève de la responsabilité des deux partenaires. La campagne menée en matière de répartition des tâches au sein de la famille n'est qu'un élément, important il est vrai, dans le processus de sensibilisation de la population, mais ce n'est pas une fin en soi.

Persuadés qu'une meilleure répartition des tâches au sein de la famille a un impact favorable sur les chances des femmes sur le marché de l'emploi, on étudiera les mesures qu'ont prises d'autres pays européens en faveur d'une plus grande participation des hommes dans les tâches familiales, et l'impact de celles-ci.

Le thème du travail de nuit pour les femmes est un thème qui ne peut pas être écarté, sous la pression européenne entre autres.

La Belgique a dénoncé la convention n° 89 de l'O.I.T. en février 1992 et a été sommée par la Commission européenne d'adapter la législation belge à la Directive 76/207/C.E.E. relative au principe de l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes. La Commission lui a également demandé de ratifier la convention n° 171 de l'O.I.T., qui fixe pour les femmes et les hommes des normes communes, ce qui entraîne une amélioration du statut du travail de nuit et du statut de toute personne (h/f) qui preste du travail de nuit.

En ce qui concerne l'égalité de traitement entre hommes et femmes dans ce domaine, un projet de loi sera préparé en concertation avec les partenaires sociaux, et une solution sera recherchée sur la base des avis formulés en la matière par les diverses commissions paritaires.

Outre la problématique du travail de nuit, on recherchera également en matière d'égalité de traitement entre hommes et femmes sur le plan du calcul de la pension et dans le domaine de la prépension, de l'assurance-invalidité et de la réglementation du chômage, une solution conforme à la réglementation européenne en la matière.

L'égalité de traitement entre les hommes et les femmes ne semble pas non plus être effective dans les régimes complémentaires de sécurité sociale. Les formes de discrimination se présentant encore dans ce domaine seront étudiées ainsi que les adaptations qui s'imposent en la matière et ce, dans le cadre de la législation européenne également.

5.2.4. La participation des femmes au processus décisionnel

La Belgique a insisté à Pékin sur le fait qu'il faut atteindre la parité dans tous les domaines et à tous les niveaux du pouvoir politique, avant de pouvoir arriver à une véritable démocratie.

Les mesures de promotion de la présence des femmes en politique datent de la dernière législature et seront pleinement mises en œuvre lors de l'organisation des prochaines élections.

Het bevorderen van de aanwezigheid van vrouwen in nationale en internationale advies- en beheersorganen is één van de objectieven die de Belgische Regering zich stelt.

In een eerste fase zal onderzocht worden welke mechanismen het best kunnen worden gehanteerd om deze doelstelling te verwezenlijken. Ook hier dient het principe van het invoeren van quota worden onderzocht.

In een tweede fase kan een wetswijziging worden overwogen om de mechanismen te institutionaliseren.

De politieke deelname van vrouwen op het gemeentelijk politiek niveau dient nog steeds te worden ondersteund. Gezocht zal worden naar formules om het aantal schepenen belast met het gelijke kansen beleid in de gemeente op te voeren.

Dit kan onder andere door de organisatie van denk/studiedagen voor lokale besturen teneinde de mogelijkheden die dit bevoegdheidssterrein in de gemeente biedt, meer bekend te maken, door het uitwerken van een algemene leidraad, door het samenstellen van een vormingspakket en door de organisatie van overleg en uitwisselingsmomenten tussen de verschillende gemeenten.

De provinciale coördinatienetwerken zullen het voorwerp uitmaken van een herdefiniëring die tot doel zal hebben verschillende aspecten van het gelijkheidskansenbeleid te integreren.

In iedere provincie zal een dienst gelijke kansen worden opgericht waarin zowel de coördinatie van het beleid inzake opvang van slachtoffers van fysiek en seksueel geweld op vrouwen en kinderen, als van het beleid inzake positieve actie in de gemeenten en de O.C.M.W.'s, als van het gemeentelijk gelijke kansenbeleid.

Deze provinciale diensten voor gelijke kansen zullen gecoördineerd worden vanuit een federale stuurgroep die het algemeen kader bepaalt waarin het provinciaal en gemeentelijk emancipatiebeleid zich zal dienen te bewegen.

Deze federale structuur zal ook de begeleiding en de vorming van de verantwoordelijken van deze diensten op zich nemen.

5.2.5. Vrouwen en geweld

Een politieel beleid om de zogeheten secundaire victimisering van geweldslachtoffers tegen te gaan (dat is het opnieuw slachtoffer worden bijvoorbeeld bij verhoor) werd uitgewerkt in het « model van goede opvang » dat enerzijds voorziet in aangepaste opvanglokalen en anderzijds in het verhoren van de slachtoffers door politieagenten met een gespecialiseerde opleiding. Meerdere politiediensten hebben zich hiertoe reeds op vrijwillige basis geëngageerd.

Stappen zullen gezet worden om de aangepaste opvanglokalen te veralgemenen en om de gespecialiseerde opleiding in alle politiescholen en in de Koninklijke Rijkswachtschool ingang te doen vinden.

La promotion de la présence des femmes dans les organes consultatifs et de gestion nationaux et internationaux constitue l'un des objectifs que poursuit le Gouvernement belge.

Dans une première phase, on étudiera quels sont les mécanismes à utiliser pour atteindre cet objectif. Il convient ici aussi d'examiner le principe de l'instauration de quotas.

Dans une deuxième phase, on peut envisager une modification de loi pour institutionnaliser ces mécanismes.

La participation politique des femmes au niveau communal doit continuer à être soutenue. On recherchera des formules permettant de faire croître le nombre d'échevins chargés de la politique d'égalité des chances dans les communes.

Cela peut se faire entre autres par l'organisation de journées d'étude ou de réflexion pour les administrations locales afin de mieux faire connaître les possibilités qu'offre ce domaine de compétences dans la commune, par l'élaboration d'un fil conducteur d'ordre général, par l'organisation d'une formation et par l'organisation de concertations et d'échanges entre les différentes communes.

Les réseaux de coordination provinciale feront l'objet d'une redéfinition dont l'objectif est d'intégrer les différents aspects de la politique d'égalité des chances.

Dans chaque province sera créé un service égalité des chances pour la coordination tant de la politique en matière d'accueil des victimes de violence physique et sexuelle à l'égard des femmes et des enfants, de la politique en matière d'actions positives dans les communes et les C.P.A.S., que de la politique d'égalité des chances.

Ces services provinciaux de l'égalité des chances seront coordonnés par un comité directeur fédéral qui déterminera le cadre général dans lequel devra s'inscrire la politique d'émancipation provinciale et communale.

Cette structure fédérale assurera également l'accompagnement et la formation des responsables de ces services.

5.2.5. Les femmes et la violence

Une politique axée sur la police et visant à éviter le phénomène de seconde victimisation des victimes de violences (c'est-à-dire devenir à nouveau victime lors de l'audition par exemple), a été élaborée et transcrite en un modèle d'accueil qui prévoit d'une part des locaux d'accueil adéquats et d'autre part, une audition des victimes par des agents ayant suivi une formation spécialisée. Plusieurs services de police s'y sont déjà engagés sur une base volontaire.

On fera les démarches nécessaires afin de généraliser ces locaux d'accueil et insérer la formation spécialisée au programme de toutes les écoles de police et de l'Ecole royale de Gendarmerie.

Aangiftes van fysiek en seksueel geweld op vrouwen worden nog te weinig prioritair behandeld en al te vaak geseponeerd op het niveau van de parketten. Een sensibilisering op parketniveau in het kader van bijscholing rond de problematiek van fysiek en seksueel geweld dringt zich op.

De aangifte en bewijsverzameling van feiten van seksueel geweld blijft een probleem op niveau van het gebruik van de technische hulpmiddelen die voorhanden zijn.

In dit licht zal de Set Seksuele Agressie gebruiksvriendelijker gemaakt worden, zowel voor slachtoffer als voor wetsdokter en zowel qua inhoud als naar de te volgen procedure, en beter bekend gemaakt worden bij de betrokken doelgroepen.

Een evaluatie zal gevoerd worden rond het gebruik van de modellen medische attesten die in geval van fysiek en seksueel geweld op aanvraag van de patiënt door de arts kan ingevuld worden als bewijsmiddel.

De gerechtelijke bestraffing van daden van seksueel geweld in de vorm van een gevangenisstraf biedt vaak geen oplossing om herhaling te voorkomen. De wetgever heeft dit reeds onderkend en biedt mogelijkheden tot bemiddeling en alternatieve bestraffing in de vorm van therapie (wet van 10 februari 1994 tot wijziging van de wet van 29 juni 1964 betreffende de opschorting, het uitstel en de probatie, wet van 10 februari 1994 houdende regeling van een procedure voor de bemiddeling in strafzaken).

Onderzocht zal worden hoe de afgelopen pilootprojecten rond de therapeutische begeleiding van daders van seksueel geweld veralgemeend en geïnstitutionaliseerd kunnen worden.

Rituele praktijken van seksuele verminking van jonge meisjes (besnijdenis, excisie, infibulatie) hebben ernstige en zware fysieke letsels tot gevolg en maken de bevalling voor moeder en kind vaak levensgevaarlijk. Deze praktijken zijn onaanvaardbaar op Belgisch grondgebied.

Op het advies van de Europese Commissie voor de rechten van de vrouw van 30 mei 1991 dat onder andere seksuele verminking van kinderen moet beschouwd worden als een zware misdaad en als zodanig gestraft, zal de Minister belast met het Beleid van gelijke kansen stappen zetten om het begrip van seksuele verminking als zodanig op te nemen in de Strafwet.

Op vlak van wetenschappelijk onderzoek zal een studie uitgevoerd worden naar het effect van alle belangrijke maatregelen die de afgelopen tien jaar genomen werden in het kader van de politiek ter bestrijding van fysiek en seksueel geweld op vrouwen. Rekening houdend met de resultaten ervan, kunnen aanpassingen gebeuren of bijkomende maatregelen voorgesteld worden.

Eveneens zal een studie uitgevoerd worden naar de gerechtelijke behandeling van gevallen van fysiek

Les déclarations de violence physique et sexuelle à l'égard des femmes sont encore trop peu considérées comme priorité et trop souvent classées sans suite au niveau des parquets. Une sensibilisation au niveau du parquet dans le cadre du recyclage sur la problématique de la violence physique et sexuelle s'impose.

La déclaration et la collecte des preuves pour les faits de violence sexuelle restent problématiques au niveau de l'utilisation des outils techniques disponibles.

On rendra, dans cette optique, le Set Agression Sexuelle plus facile à l'utilisation, tant pour les victimes que pour le médecin légiste et tant en matière de contenu que de procédure à suivre. On le fera également davantage connaître auprès des groupes cibles concernés.

Une évaluation sera réalisée sur l'utilisation des modèles de certificats médicaux qui peuvent être complétés par le médecin et servir de preuve en cas de violence physique et sexuelle et à la demande du ou de la patiente.

La sanction judiciaire d'actes de violence sexuelle sous la forme d'une peine d'emprisonnement n'est souvent pas une solution pour tenter de prévenir toute récidive. Le législateur a déjà reconnu cet état de fait et offre des possibilités de médiation et de sanction alternative sous la forme d'une thérapie (loi du 10 février 1994 portant modification de la loi du 29 juin 1964 relative à la suspension, au sursis et à la probation; loi du 10 février 1994 portant réglementation d'une procédure pour la médiation dans les affaires pénales).

On examinera la manière de généraliser et d'institutionnaliser les projets-pilotes qui ont été mis en œuvre en matière d'accompagnement thérapeutique des auteurs de violence sexuelle.

Les pratiques rituelles de mutilation sexuelle des fillettes (circoncision, excision, infibulation) entraînent des blessures physiques graves et sérieuses et, en cas d'accouchement, mettent souvent en danger la vie de la mère et de l'enfant. Ces pratiques sont inacceptables sur le territoire belge.

Sur la base de l'avis de la Commission européenne pour les droits de la femme du 30 mai 1991, qui stipule entre autres que les mutilations sexuelles des enfants doivent être considérées comme un crime grave et doivent être condamnées en tant que telles, la Ministre chargée de la politique d'égalité des chances fera les démarches nécessaires pour faire figurer de la sorte la notion de mutilation sexuelle dans le Code pénal.

Sur le plan de l'étude scientifique, on étudiera l'impact de toutes les mesures importantes qui ont été prises ces dix dernières années dans le cadre de la politique de lutte contre la violence physique et sexuelle à l'égard des femmes. Sur la base des résultats de cette étude, des adaptations pourront être apportées ou des mesures supplémentaires pourront être prises.

Le traitement judiciaire des cas de violence physique et sexuelle à l'égard des femmes aussi aux cir-

en seksueel geweld op vrouwen ook binnen hetgeen met o.a. aandacht voor seponering en strafmaat.

Het beleid inzake bestrijding van O.S.G.W. zal worden verdergezet en geïntensifieerd. Onderzocht zal worden of het toepassingsgebied van de reglementering kan worden uitgebreid naar domeinen waar zij nog niet van toepassing is.

5.2.6. Belang van voorbeeldfuncties

Ondanks het feit dat reeds 10 jaar een actief gelijke kansen beleid in België wordt gevoerd, blijken vaak nog misverstanden of onbegrip op te treden.

Toch zijn er tal van initiatieven die ieder jaar opnieuw bewijzen dat het gelijke kansenbeleid haar vruchten afwerpt en dat onze samenleving steeds meer overtuigd geraakt van het belang van het garanderen van gelijke kansen aan mannen en vrouwen voor de maatschappij in al haar geledingen.

Omwille hiervan en omwille van het feit dat de voorbeeldfunctie van een niet te onderschatten belang is, zal vanaf 1996 jaarlijks een prijs worden uitgereikt zowel aan de gemeente, het bedrijf, als aan de vrouwenorganisatie die zich door het opzetten van een bepaalde actie, door het nemen van een bepaalde beleidsoptie of door het nemen van een bepaald initiatief, gedurende het voorbije jaar onderscheiden heeft.

5.2.7. De ouder wordende vrouw in de samenleving

Wanneer men de totale bevolking bekijkt blijkt er min of meer sprake te zijn van een evenwicht tussen het aantal mannen en vrouwen. In de hogere leeftijdscategorieën stelt men echter een overwicht aan vrouwen vast. De verklaring hiervoor kan grotendeels gevonden worden in het verschil in levensverwachting tussen mannen en vrouwen.

Uit onderzoek blijkt dat hoogbejaarde vrouwen een beperkt contactpatroon vertonen en dus gevaar lopen in een isolement te geraken. Onderzocht zal worden welke initiatieven zouden kunnen worden genomen teneinde deze trend tegen te gaan.

5.2.8. Migrantenvrouwen

De ervaringen en problemen van migrantenvrouwen zijn gelijklopend met deze van alle vrouwen, maar door het feit dat zij migrant zijn worden zij vaak dubbel benadeeld.

Er kunnen twee niveaus onderscheiden worden waarop de achterstellingspositie van migrantenvrouwen in het maatschappelijk verkeer duidelijk zichtbaar zijn nl. de sociaal-economische en de juridische positie.

Tijdens de vorige legislatuur werden hieromtrent twee onderzoeken gedaan, enerzijds met het oog op het opstellen van profielen van geslaagde allochtone vrouwen op de arbeidsmarkt en anderzijds het toe-

constances familiares fera également l'objet d'une étude, qui s'attachera entre autres au classements sans suite et aux montants des peines pénales.

La politique en matière de lutte contre le harcèlement sexuel au travail sera poursuivie et intensifiée. On examinera la possibilité d'élargir le champ d'application de la réglementation aux domaines dans lesquels celle-ci n'est pas encore appliquée.

5.2.6. Importance des fonctions d'exemple

Malgré le fait qu'une politique active d'égalité des chances soit menée depuis dix ans déjà, les malentendus ou les incompréhensions subsistent.

Et pourtant, de nombreuses initiatives montrent à nouveau chaque année que la politique d'égalité des chances porte ses fruits et que notre société est de plus en plus convaincue qu'il est important pour la société elle-même de garantir l'égalité des chances entre hommes et femmes dans tous ses aspects.

Pour cette raison mais aussi parce que les fonctions d'exemple ont une importance qu'il ne faut sous-estimer, un prix sera décerné chaque année à partir de 1996 tant aux communes ou aux entreprises qu'aux organisations féminines qui se sont distinguées au cours de l'année écoulée soit par le lancement d'une action particulière, soit par le choix d'une option politique déterminée, soit par la prise d'une nouvelle initiative.

5.2.7. Les femmes et la vieillesse dans la société

Lorsque l'on examine la totalité de la population, il semble y avoir un équilibre entre le nombre d'hommes et de femmes. On constate cependant dans les catégories d'âge les plus élevées un plus grand nombre de femmes. Cela s'explique en grande partie par la différence entre les hommes et les femmes au niveau de l'espérance de vie.

Les enquêtes montrent que les femmes très âgées ont très peu de contacts et risquent donc de se trouver isolées. On examinera quelles initiatives peuvent être prises pour contrer cette tendance.

5.2.8. Les femmes immigrées

Les expériences et les problèmes des femmes immigrées sont similaires à ceux de toutes les femmes, mais leur statut d'immigrées les désavantage souvent sur un double tableau.

On peut distinguer deux niveaux auxquels on perçoit la position de retard des femmes immigrées dans la société, à savoir la position socio-économique et la position juridique.

Au cours de la précédente législature, deux études ont été réalisées à ce sujet, l'une étant axée sur la définition des profils des femmes allochtones qui ont réussi sur le marché du travail et l'autre portant sur

lichten van de juridische positie van de migrantenvrouwen in België in het bijzonder in de domeinen van het administratief, sociaal en familierecht.

Uit deze studies bleek enerzijds het belang van voorbeeldfuncties en anderzijds de nood aan professionele rechtshulp en bewustmaking via eerste-lijns-hulp. Dit kan onder andere door het opstellen van een wegwijsgids waarin onder meer alle rechten en plichten en een opsomming van alle diensten waarop migrantenvrouwen een beroep kunnen doen, zijn opgenomen.

5.2.9. Internationaal

Vrouwen zijn vaak de grootste slachtoffers van oorlogssituaties en worden aan specifieke oorlogsmisdaden blootgesteld.

Aangedrongen zal worden dat dossiers van vrouwen die politiek asiel aanvragen in België op basis van het feit dat zij slachtoffer waren van verkrachting in een oorlogssituatie, automatisch ontvankelijk worden verklaard door de dienst vreemdelingenzaken.

In het kader van ontwikkelingssamenwerking moet een gedeelte van de ontwikkelingshulp, zoals die door België wordt gegeven, gereserveerd worden voor projecten die gedragen worden door vrouwen. Het 20/20 concept, dat tijdens de sociale top van Kopenhagen werd aangenomen als wederzijds engagement om de sociale ontwikkeling van de ontwikkelingslanden te bevorderen, zal voortaan ook in België vanuit een gender-optiek moeten worden gezien.

Een project zal worden uitgewerkt ter ondersteuning van het emancipatieproces in jonge democratieën. Onderzocht zal worden op welke manier dit door wederzijdse uitwisseling, samenwerking kan tot stand worden gebracht.

6. DE ONTWIKKELING EN UITBOUW VAN EEN SOCIALE DIMENSIE IN EUROPEES EN INTERNATIONAAL VERBAND

Onze wereld van vandaag wordt, zowel op Europees als op internationaal vlak, vooral gekenmerkt door economische objectieven. We zien bedrijven delocaliseren omwille van lagere loon- of arbeidskosten in andere landen of werelddelen. Elke dag maken enorme budgetten het voorwerp uit van speculatieve financiële transacties over heel het continent. Elk land doet enorme inspanningen om buitenlandse investeerders aan te trekken.

In deze economische wereld, waarin de landen meer en meer afhankelijk van elkaar worden, wordt vaak de sociale component vergeten. Naast de verdere economische verstrengeling en economische groei moet er een duurzame ontwikkeling komen, ook op sociaal vlak. Want de duurzame ontwikkeling zal niet duurzaam zijn indien ze niet sociaal is. Zonder

la position juridique des femmes immigrées en Belgique, en particulier dans les domaines administratif, social et du droit familial.

Ces études ont montré d'une part l'importance des fonctions d'exemple et d'autre part la nécessité d'une aide juridique professionnelle et de conscientisation par le biais de l'aide de première ligne. Cela peut se faire par exemple par l'établissement d'un guide d'orientation où figurent entre autres tous les droits et toutes les obligations des femmes immigrées ainsi qu'une liste de tous les services auxquels elles peuvent faire appel.

5.2.9. International

Les femmes sont souvent les plus grandes victimes des situations de guerre et elles sont exposées à des crimes de guerre spécifiques.

On insistera pour que les dossiers des femmes qui demandent l'asile politique à la Belgique sur la base du fait qu'elles ont été victimes de viol en situation de guerre, soient automatiquement déclarés recevables par le service des affaires étrangères.

Dans le cadre de la coopération au développement, il convient de réserver une partie de l'aide au développement, telle qu'elle est apportée par la Belgique, aux projets soutenus par des femmes. Le concept 20/20, qui a été adopté au cours du Sommet social de Copenhague comme engagement mutuel à promouvoir le développement social des pays en voie de développement, devra dorénavant aussi être considéré sous l'angle du « gender » en Belgique.

Un projet de soutien du processus d'émancipation dans les jeunes démocraties sera élaboré. On examinera la manière de mettre ce projet sur pied par des échanges mutuels et une collaboration.

6. LE DEVELOPPEMENT ET L'ELABORATION D'UNE DIMENSION SOCIALE AUX PLANS EUROPEEN ET INTERNATIONAL

Notre monde d'aujourd'hui se caractérise surtout par des objectifs économiques, tant au plan européen qu'au plan international. Nous voyons des entreprises délocalisées, attirées par les moindres coûts salariaux ou coûts du travail dans d'autres pays ou d'autres parties du monde. Chaque jour, d'énormes budgets font l'objet de transactions financières spéculatives sur l'ensemble du continent. Tous les pays fournissent des efforts énormes pour attirer les investisseurs étrangers.

Dans ce monde économique, où les pays dépendent de plus en plus les uns des autres, la composante sociale est souvent oubliée. Outre un enchevêtrement et une croissance économiques plus poussés, nous devons parvenir à un développement durable au plan social également. Car ce développement durable ne peut être durable s'il n'est pas social. Si l'on

sociale componenten in te bouwen zal de kloof tussen rijken en armen steeds groter worden en zal er sociale desintegratie zijn als gevolg van enorme verschillen in tewerkstelling, arbeidsvoorwaarden en noem maar op.

Vanuit die optiek moet ernaar gestreefd worden om, zowel op Europees als internationaal vlak, naast en bij de economische objectieven ook een aantal sociale objectieven in te bouwen. Enkel op die manier kan de economische groei ook leiden tot een sociale ontwikkeling.

6.1. HET EUROPEES NIVEAU

Op Europees vlak moet vooral een sociaal beleid gevoerd worden op twee niveau's, nl. op het niveau van de Europese Unie en op het niveau van de Raad van Europa.

De Intergouvernementele Conferentie van 1996 staat momenteel bovenaan de agenda van de Europese Unie. Zij zal de staats- en regeringshoofden verenigen met de bedoeling het Verdrag van Maastricht te wijzigen.

In dit kader moet ernaar gestreefd worden de sociale component van het Verdrag, die nog in haar kinderschoenen staat, verder te ontwikkelen.

Als lid van de Belgische regering zal ik aandringen op een vijftal sociale elementen :

- de veralgemening van de meerderheidsbeslissingen op Europees sociaal vlak en de vereenvoudiging van de wetgevende procedures tot de medebeslissingsprocedure en de raadplegingsprocedure;

- de opname van een gewijzigd Sociaal Protocol in het sociale hoofdstuk (hoofdstuk VIII) van het Verdrag;

- de opname van een aantal fundamentele sociale grondrechten in het hoofdstuk over het Burgerchap van de Unie, teneinde de Europese Unie geloofwaardiger te doen overkomen bij de Europese onderdanen;

- de opname van een aantal sociale minimumnormen, zoals een werkgelegenheids- en werkloosheidsnorm, normen van sociale bescherming en een sociale zekerheidsnorm;

- de benadrukking van de verantwoordelijkheid van de sociale partners in het Verdrag.

De Raden van Sociale Zaken van de Europese Unie kenden ten tijde van het Belgisch voorzitterschap een hoogtepunt. Toen werden maar liefst vier sociale richtlijnen met daarin een aantal minimumnormen goedgekeurd.

Na het Belgisch voorzitterschap is de Raad van Ministers van Sociale Zaken meer en meer gaan discussiëren over besluiten en resoluties zonder grote waarde.

Ik engageer me om tijdens de volgende jaren opnieuw een aantal belangrijke richtlijnen en programma's te helpen goedkeuren. Ik denk hier meer bepaald aan de richtlijnvoorstellen « Detachering van werknemers », « transfert van ondernemingen », « ouderschapsverlof » en « omkering van bewijs-

n'incorpore pas de composantes sociales, le fossé entre les riches et les pauvres se creusera davantage et les énormes différences en matière d'emploi, de conditions de travail et autres se solderont par une désintégration sociale.

Dans cette optique, il convient de veiller à se fixer, outre des objectifs économiques, une série d'objectifs sociaux, et ce tant au niveau européen qu'au niveau international. Ce n'est qu'alors que la croissance économique pourra aussi favoriser le développement social.

6.1. LE NIVEAU EUROPEEN

Au niveau européen, il faut surtout mener une politique sur deux plans, à savoir l'Union européenne et le Conseil de l'Europe.

La Conférence intergouvernementale de 1996 constitue actuellement une priorité à l'agenda de l'Union européenne. Elle réunira les chefs d'Etat et de Gouvernement dans l'objectif de modifier le Traité de Maastricht.

Dans ce cadre, il convient de développer la composante sociale du Traité, qui n'en est encore qu'à ses débuts.

En tant que membre du Gouvernement belge, j'insisterai sur cinq éléments sociaux :

- la généralisation des décisions à la majorité sur le plan social européen et la simplification des procédures législatives vers les procédures de codécision et de consultation;

- l'insertion d'un Protocole social modifié dans le chapitre social (chapitre VIII) du Traité;

- l'insertion d'une série de droits fondamentaux sociaux dans le chapitre relatif à la citoyenneté européenne, afin de rendre l'Union européenne plus crédible auprès de ses ressortissants;

- l'insertion d'une série de normes sociales minimales, telles qu'une norme emploi, une norme chômage, des normes de protection sociale et une norme de sécurité sociale;

- accentuer la responsabilité des partenaires sociaux dans le Traité.

Les Conseils des Affaires sociales de l'Union européenne ont connu une apogée au cours de la Présidence belge. Cette période a vu l'approbation de pas moins de quatre directives sociales comprenant une série de normes minimales.

Après la Présidence belge, le Conseil de Ministres des Affaires sociales s'est davantage attaché à des décisions et des résolutions sans grande valeur.

Je m'engage à faire en sorte, au cours des prochaines années, que des directives et programmes importants soient approuvés. Je pense ici plus particulièrement aux propositions de directives « Détachement des travailleurs », « Transfert d'entreprises », « Congé parental » et « Renversement de la charge de la

last », de vierde actieprogramma's betreffende veiligheid en gezondheid en betreffende de bestrijding van de sociale uitsluiting.

Werkgelegenheid neemt in de Raad van Ministers aan belang toe. Tot nu toe beperkt het zich echter tot een harmonisatie van de nationale tewerkstellingspolitieken terzake via een aantal objectieven die op de Top van Essen zijn afgesproken. Ik wil ernaar streven om het werkgelegenheidsbeleid op Europees niveau meer cachet te geven, door hen aan te sporen een eigen Europees tewerkstellingsbeleid te ontwikkelen. De tendenzen op dit vlak geven te kennen dat een Europees beleid terzake een must is.

Naast de werkzaamheden in de Europese Unie wil ik in de Raad van Europa eveneens een initiatief nemen. Dit initiatief zal erin bestaan het derde aanvullend Protocol op het Europees Sociaal Handvest door België te laten ondertekenen en te laten ratificeren. Dit Protocol, dat kadert in de relance van het Europees Sociaal Handvest, heeft betrekking op een collectieve klachtenprocedure bij de Raad van Europa. Het geeft aan de sociale partners de mogelijkheid om klacht in te dienen bij de Raad van Europa indien België bepaalde verplichtingen in het kader van het Handvest niet naleeft.

Ik engageer mij om dit Protocol nog dit jaar of anders begin volgend jaar te laten ondertekenen en de ratificatieprocedure te starten.

6.2. HET INTERNATIONAAL NIVEAU

Op internationaal vlak hecht ik veel belang aan de Opvolging van de Top van de Verenigde Naties over de Sociale Ontwikkeling, die in maart 1995 in Kopenhagen plaatsvond.

In Kopenhagen werden door de Belgische regering en ook door mezelf een aantal engagementen aangegaan.

Deze hebben onder andere betrekking op het bereiken van het objectief van volledige tewerkstelling, het creëren van betere arbeidsvoorwaarden door het naleven van de basisconventies van de Internationale Arbeidsorganisaties, het 20/20-principe en de doelstelling om 0,7 % van het B.N.P. te besteden aan ontwikkelingssamenwerking.

In de loop van de volgende maanden moet een interkabinettenwerkgroep worden opgericht om de engagementen die we hebben aangegaan in Kopenhagen concreet op te volgen.

Deze werkgroep moet in bepaalde gevallen kunnen werken aan verdergaande bepalingen dan de engagementen van de Top Van Kopenhagen. In het kader van een sociale clausule bijvoorbeeld moet worden gewerkt aan een gestandaardiseerde bepaling met een aantal concrete sociale minimumnormen die in internationale handelsverdragen moet worden ingebouwd als voorwaarde om handel te drijven met een land in ontwikkeling.

preuve », et aux quatrièmes programmes d'action relatifs à la sécurité et l'hygiène et à la lutte contre l'exclusion sociale.

L'emploi croît en importance au sein du Conseil des Ministres. Jusqu'à présent, il se limite cependant à une harmonisation des politiques de l'emploi nationales en la matière par le biais d'une série d'objectifs qui ont été discutés au cours du Sommet d'Essen. Je souhaite donner davantage de caractère à la politique de l'emploi au niveau européen, en incitant les instances concernées à développer une politique de l'emploi européenne spécifique. Les tendances qui se font sentir à ce niveau donnent à penser qu'une politique européenne en la matière est un must.

Outre les travaux au sein de l'Union européenne, je souhaite également prendre une initiative dans le cadre du Conseil de l'Europe. Cette initiative résidera en la signature et la ratification par la Belgique du troisième Protocole complémentaire à la Charte sociale européenne. Ce Protocole, qui s'inscrit dans le cadre de la relance de la Charte sociale européenne, a trait à une procédure de plaintes collectives auprès du Conseil de l'Europe. Il donne aux partenaires sociaux la possibilité de déposer plainte auprès du Conseil de l'Europe si la Belgique ne respecte pas certaines obligations formulées par la Charte.

Je m'engage à faire signer ce Protocole cette année encore, sinon au début de l'année prochaine, et à entamer la procédure de ratification.

6.2. LE NIVEAU INTERNATIONAL

Au niveau international, j'accorde beaucoup d'importance au Suivi du Sommet des Nations unies sur le Développement social, qui a eu lieu en mars 1995 à Copenhague.

Le Gouvernement belge, et moi-même également, avons pris à Copenhague une série d'engagements.

Ceux-ci concernent entre autres la réalisation de l'objectif du plein emploi, la création de meilleures conditions de travail en respectant les conventions de base de l'Organisation internationale du Travail, l'application du principe 20/20 et la réalisation de l'objectif consistant à consacrer 0,7 % du P.N.B. à la coopération au développement.

Il convient de créer au cours des prochains mois, un groupe de travail intercabinets pour suivre de manière concrète les engagements pris à Copenhague.

Ce groupe de travail doit, dans certains cas, pouvoir travailler à l'élaboration de dispositions plus approfondies que les engagements pris au Sommet de Copenhague. Dans le cadre d'une clause sociale par exemple, il faut travailler à l'élaboration d'une disposition standardisée comprenant une série de normes sociales minimales concrètes qui doivent être incorporées dans les conventions internationales sur le commerce comme condition préalable à l'établissement de relations commerciales avec un pays en voie de développement.

7. INFORMATIEBELEID

Sinds de oprichting ervan in 1895 heeft het Ministerie van Tewerkstelling en Arbeid altijd een belangrijke plaats toegekend aan het informatiebeleid ten einde zijn opdrachten zo goed mogelijk te kunnen vervullen. De laatste jaren werden een reeks maatregelen uitgewerkt om het onthaal van en de informatie aan het publiek te verbeteren, conform de politieke wil geformuleerd in het Handvest voor de Gebruikers van de Openbare Diensten en in de wet van 11 april 1994 betreffende de openbaarheid van bestuur.

Verschillende maatregelen op het vlak van de interne organisatie en de vorming moeten ertoe bijdragen de toegankelijkheid van de diensten te verhogen en het recht op raadpleging te organiseren. Hierbij dient de deelname onderstreept te worden van de Inspectie van Sociale Wetten aan de pilootprojecten tot ontwikkeling van een barometer voor de kwaliteit van de diensten aan de gebruikers.

Inzake actieve publiciteit houdt het Ministerie van Tewerkstelling en Arbeid permanent meer dan een honderdtal publicaties (brochures, folders, periodieken, ...) ter beschikking van het publiek, die regelmatig bijgehouden worden. Dit beleid zal verdergezet en versterkt worden, enerzijds door het opstellen van nieuwe publicaties (worden met name voorzien een « Wegwijs in ... arbeid en moederschap », het systematisch ter beschikking stellen van folders tot voorstelling van werkgelegenheidsmaatregelen, ...), en anderzijds door het ter beschikking stellen van dit informatiemateriaal op informaticadragers, zoals videotekst en Internet. Een bijzondere aandacht zal worden besteed aan het bepalen van gerichte informatieve acties met als bedoeling een zo goed mogelijke bekendmaking van de nieuwe tewerkstellingsmaatregelen beslist in het kader van het meerjarenplan.

In het kader van de bekendmaking van het honderdjarig bestaan van het departement zal bovendien een sensibiliseringsactie gevoerd worden in het geheel van de instellingen van het secundair en hoger onderwijs. Deze actie is bedoeld om de arbeidswetgeving en het tewerkstellingsbeleid beter bekend te maken door de scholen de mogelijkheid te bieden om gratis een video en een aantal dagbladen te verkrijgen. De speciaal voor deze actie gemaakte video beschrijft de sleutelmomenten van de geschiedenis van Tewerkstelling en Arbeid in België via een mengsel van fictiescènes en archiefbeelden. Het bekijken van de video zal gepaard gaan met het overhandigen aan alle jongeren van een dagblad dat de materies meer in details voorstelt waarmee het departement zich bezig houdt.

7. POLITIQUE D'INFORMATION

Depuis sa création en 1895, le Ministère de l'Emploi et du Travail a toujours accordé une place importante à la communication afin d'accomplir au mieux ses missions. Les dernières années, une série d'instruments ont été mis en place pour améliorer l'accueil et l'information du public, rejoignant ainsi la volonté politique exprimée par la Charte de l'utilisateur des services publics et par la loi du 11 avril 1994 relative à la publicité de l'administration.

Différentes mesures d'organisation interne et de formation doivent concourir à augmenter l'accessibilité des services et à organiser le droit de consultation. Il faut noter à ce propos la participation de l'Inspection des lois sociales aux projets pilotes mis en oeuvre en vue de développer un baromètre de la qualité des services aux utilisateurs.

En matière de publicité active, le Ministère de l'Emploi et du Travail tient en permanence à la disposition du public plus d'une centaine de publications (brochures, dépliants, périodiques ...) qui sont régulièrement mises à jour. Cette politique sera poursuivie et renforcée, d'une part par la rédaction de nouvelles publications (sont notamment prévues un « Clés pour ... le travail et la maternité », la mise à disposition systématique de dépliants de présentation des mesures d'emploi ...) et d'autre part par la mise à disposition de ce matériel d'information sur des supports informatiques de type vidéotexte et sur le réseau Internet. Une attention particulière sera accordée à la détermination d'actions d'information ciblées au plus juste de façon à faire connaître au mieux les nouvelles mesures d'emploi décidées dans le cadre du plan pluriannuel.

Par ailleurs, dans le cadre de la communication du centenaire du département, une action de sensibilisation d'envergure sera réalisée dans l'ensemble des établissements de l'enseignement secondaire et supérieur. Cette action vise à mieux faire connaître la législation du travail et la politique de l'emploi en offrant la possibilité aux écoles de recevoir gratuitement une cassette vidéo et un certain nombre de journaux. La vidéo qui a été tournée spécialement pour cette action passe en revue les moments-clés de l'histoire de l'emploi et du travail en Belgique à travers un mélange de scènes de fiction et d'images d'archives. La vision de la vidéo s'accompagnera de la remise à chaque jeune d'un journal présentant plus en détail les matières dont s'occupe le département.