

CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS
DE BELGIQUE

31 mars 2004

PROPOSITION DE RÉOLUTION

**visant à encourager les entreprises publiques
autonomes à s'inscrire dans une politique
d'emploi qui lutte contre le chômage des
jeunes des grandes villes**

(déposée par M. Charles Picqué et
Mme Karine Lalieux)

BELGISCHE KAMER VAN
VOLKSVERTEGENWOORDIGERS

31 maart 2004

VOORSTEL VAN RESOLUTIE

**tot aanmoediging van de autonome
overheidsbedrijven om mee te werken
aan een werkgelegenheidsbeleid tegen
de jeugdwerkloosheid in de grote steden**

(ingediend door de heer Charles Picqué en
mevrouw Karine Lalieux)

<i>cdH</i>	: Centre démocrate Humaniste
<i>CD&V</i>	: Christen-Democratisch en Vlaams
<i>ECOLO</i>	: Ecologistes Confédérés pour l'organisation de luttes originales
<i>FN</i>	: Front National
<i>MR</i>	: Mouvement Réformateur
<i>N-VA</i>	: Nieuw - Vlaamse Alliantie
<i>PS</i>	: Parti socialiste
<i>sp.a - spirit</i>	: Socialistische Partij Anders - Sociaal progressief internationaal, regionalistisch integraal democratisch toekomstgericht.
<i>VLAAMS BLOK</i>	: Vlaams Blok
<i>VLD</i>	: Vlaamse Liberalen en Democraten

Abréviations dans la numérotation des publications :		Afkorting bij de nummering van de publicaties :	
<i>DOC 51 0000/000</i> :	Document parlementaire de la 51e législature, suivi du n° de base et du n° consécutif	<i>DOC 51 0000/000</i> :	Parlementair document van de 51e zittingsperiode + basisnummer en volgnummer
<i>QRVA</i> :	Questions et Réponses écrites	<i>QRVA</i> :	Schriftelijke Vragen en Antwoorden
<i>CRIV</i> :	Version Provisoire du Compte Rendu intégral (couverture verte)	<i>CRIV</i> :	Voorlopige versie van het Integraal Verslag (groene kaft)
<i>CRABV</i> :	Compte Rendu Analytique (couverture bleue)	<i>CRABV</i> :	Beknopt Verslag (blauwe kaft)
<i>CRIV</i> :	Compte Rendu Intégral, avec, à gauche, le compte rendu intégral et, à droite, le compte rendu analytique traduit des interventions (avec les annexes) (PLEN: couverture blanche; COM: couverture saumon)	<i>CRIV</i> :	Integraal Verslag, met links het definitieve integraal verslag en rechts het vertaald beknopt verslag van de toespraken (met de bijlagen) (PLEN: witte kaft; COM: zalmkleurige kaft)
<i>PLEN</i> :	Séance plénière	<i>PLEN</i> :	Plenum
<i>COM</i> :	Réunion de commission	<i>COM</i> :	Commissievergadering

Publications officielles éditées par la Chambre des représentants
 Commandes :
 Place de la Nation 2
 1008 Bruxelles
 Tél. : 02/ 549 81 60
 Fax : 02/549 82 74
 www.laChambre.be
 e-mail : publications@laChambre.be

Officiële publicaties, uitgegeven door de Kamer van volksvertegenwoordigers

Bestellingen :
 Natieplein 2
 1008 Brussel
 Tel. : 02/ 549 81 60
 Fax : 02/549 82 74
 www.deKamer.be
 e-mail : publicaties@deKamer.be

DEVELOPPEMENTS

MESDAMES, MESSIEURS,

Les entreprises publiques autonomes (EPA) participent de notre modèle de société fondé sur la redistribution et la justice sociale. En effet, créés de toutes pièces par l'État pour garantir la fourniture de services que la seule initiative privée n'aurait pas pu ou voulu assumer, elles permettent à chaque citoyen de pouvoir bénéficier d'une série de services à un prix raisonnable, sur l'ensemble du territoire.

L'égalité de traitement et la garantie de l'intérêt général sont les fondements des missions de service public de ces entreprises. Pour assurer des transports en commun sur l'ensemble du territoire, pour permettre à chacun de bénéficier d'une ligne téléphonique, même dans les recoins les plus reculés du pays, pour pouvoir envoyer son courrier à un même tarif raisonnable qu'il soit destiné au village d'à côté ou à 150 km, l'État a organisé ces entreprises en monopole.

Véritables mastodontes, dont l'étendue des services a pourtant toujours été appréciable, La Poste, la SNCB ou Belgacom, l'ancienne RTT, par exemple ont souffert à la fois de travers propres à cette organisation et de l'image négative qui a entouré les services publics à partir des années 80.

Le contexte idéologique de ces dernières années ne s'est pas contenté de les forcer à une modernisation nécessaire tant sur le plan de la gestion que de la prise en compte des besoins des clients, il a essayé de forcer à la disparition de ces entreprises publiques et de leur service public. Mais le tout au privé et les excès qui l'ont accompagné (délocalisation, augmentation des tarifs,...) ont quelque peu rééquilibré le paysage économique.

Aujourd'hui, beaucoup d'entre nous sont conscients du caractère essentiel des missions de service public pour combattre l'exclusion et les risques d'exclusion. Beaucoup d'entre nous mesurent l'originalité de ce modèle de société européen qui organise une certaine justice redistributive.

L'État après avoir quelque peu négligé les EPA reprend l'initiative en les recapitalisant, en les obligeant à atteindre des niveaux de qualité importante pour leurs

TOELICHTING

DAMES EN HEREN,

De autonome overheidsbedrijven (AOB's) maken deel uit van ons samenlevingsmodel, dat gebaseerd is op herverdeling en sociale rechtvaardigheid. Die bedrijven zijn immers helemaal door de Staat uitgebouwd om zeker diensten te leveren die de privé-sector alleen niet kon of wou leveren; aldus kan iedere burger over het hele grondgebied tegen een redelijke prijs van een aantal diensten gebruik maken.

De openbare dienstverlening van die bedrijven is gestoeld op een gelijke behandeling en de vrijwaring van het algemeen belang. De Staat heeft de autonome overheidsbedrijven een monopoliepositie gegeven om ze in staat te stellen openbaar vervoer over het hele grondgebied te organiseren, een telefoonlijn voor iedereen ter beschikking te stellen (ook in de verste uithoeken van het land) en ervoor te zorgen dat de post tegen hetzelfde redelijk tarief kan worden verstuurd, ongeacht of die bestemd is voor het naburige dorp, dan wel voor een plaats 150 km verderop.

Het werden ware mammoetbedrijven, met een toch steeds opmerkelijk aanbod van diensten. Toch bleek dat bijvoorbeeld De Post, de NMBS of Belgacom (de voormalige RTT) moesten afrekenen met bedrijfseigen zwakheden en kreunden onder het negatieve imago die de overheidsdiensten vanaf de jaren '80 met zich meedroegen.

De ideologische omgevingsfactoren van de jongste jaren dwongen die bedrijven de vereiste modernisering door te voeren (zowel inzake beheer als klantgerichtheid); tevens was er druk om ze samen met hun openbare dienstverlening op te heffen. De trend om de hele dienstverlening naar de privé-sector over te hevelen en de excessen die daarmee gepaard gingen (delokatie, verhoging van de tarieven enzovoort) hebben echter opnieuw voor een zeker economisch evenwicht gezorgd.

Vandaag zijn velen overtuigd van het wezenlijke belang van de taken van openbare dienstverlening die erin bestaan uitsluiting tegen te gaan en het risico daarop te minimaliseren. Velen waarderen de bijzondere aard van dat Europese samenlevingsmodel, dat een zekere herverdelende gerechtigheid instelt.

Nadat de Staat de AOB's enigszins links had laten liggen, neemt hij thans opnieuw het initiatief om ze te herkapitaliseren, hun dienstverlening een hoog

services, en les inscrivant dans les techniques de management modernes et transparentes.

Si l'État a pensé ces EPA comme de véritables outils d'égalisation sociale avec leurs missions de service au public, il doit aussi les penser aujourd'hui comme de véritables entreprises citoyennes, les repenser comme un modèle d'organisation économique, surtout en matière d'emploi.

Pour le dire autrement, ces entreprises sont aussi un outil que l'État doit utiliser pour relever certains enjeux de société, comme celui de la lutte contre le chômage conjuguée à la lutte contre les discriminations à l'embauche.

La Poste, la SNCB et Belgacom sont de très gros employeurs en Belgique. Elles emploient plus de 100.000 personnes. Et même si elles ont été, ou seront encore confrontées à des restructurations liées à leur modernisation, elles continuent à engager.

La structure de leur personnel est, comme dans toutes les organisations de cette taille, assez complexe. La spécificité de leur métier les a rangées dans la catégorie «main d'œuvre intensive». Leur caractère fédéral et la nature même de notre État se traduisent dans une répartition du personnel entre francophones et néerlandophones plus ou moins équivalente à la clé de répartition 40/60, du moins en ce qui concerne les statutaires.

Si l'État veut faire de ses EPA des entreprises modèles, notamment en ce qui concerne la lutte contre les discriminations à l'embauche et contre le chômage de certains groupes cibles, il nous faut à la fois connaître de manière plus précise tant la structure du personnel que les politiques d'embauches de ces entreprises et leur recommander ensuite de s'inscrire dans des politiques proactives visant à atteindre certains critères ou éventuellement à corriger certains constats.

La lutte contre le chômage des jeunes peu qualifiés est essentielle, surtout lorsqu'on sait par exemple qu'à Bruxelles, à Charleroi ou à Anvers, l'inactivité des moins de 25 ans est non seulement plus élevée que la moyenne nationale mais aussi plus importante que les chiffres moyens régionaux.

Les Bruxellois représentent 10% de la population belge mais il y a peu de Bruxellois travaillant pour les EPA

kwaliteitsniveau op te leggen en ze te voorzien van moderne en transparante managementtechnieken.

Hoewel de Staat die AOB's bij de oprichting ervan echt heeft opgevat als een middel om maatschappelijke gelijkschakeling via openbare dienstverlening te verwezenlijken, moet hij ze thans tevens als echte burgergerichte bedrijven beschouwen en ze organiseren als voorbeeld van een economisch organisatie-model, in de eerste plaats op het stuk van de werkgelegenheid.

Die bedrijven zijn met andere woorden tevens een instrument dat de Staat moet aanwenden om een aantal maatschappelijke uitdagingen het hoofd te bieden, zoals de bestrijding van de werkloosheid, gekoppeld aan de bestrijding van discriminatie bij de aanwerving.

De Post, de NMBS en Belgacom zijn bijzonder grote Belgische werkgevers. Ze hebben meer dan 100.000 mensen in dienst. Daar komt nog bij dat ze mensen in dienst blijven nemen, ondanks de voorbije of toekomstige herstructureringen waarmee hun modernisering gepaard gaat.

De personeelsformatie heeft, zoals in alle instellingen van die omvang, een tamelijk complexe structuur. Door de specifieke aard van hun werkzaamheden zijn de AOB's ondergebracht in de categorie «arbeidsintensieve diensten». Hun federale aard en onze federale staatsstructuur zijn weerspiegeld in de opdeling van de formatie in Nederlands- en Franstaligen, waarbij de verdeelsleutel 60/40 wordt nagestreefd, althans wat de vastbenoemde medewerkers betreft.

Als de Staat van zijn AOB's modelbedrijven wil maken met een niet-discriminatoire wervingsbeleid dat bovendien de werkloosheid in bepaalde doelgroepen wil verhelpen, moet hij beschikken over meer gedetailleerde gegevens over de structuur van de personeelsformatie, alsook over het wervingsbeleid van die bedrijven; vervolgens moet hij die bedrijven ertoe aanzetten een proactief beleid te voeren om bepaalde doelstellingen te halen of eventueel bepaalde vaststellingen bij te sturen.

De bestrijding van de werkloosheid bij laaggeschoolde jongeren is van wezenlijk belang, vooral wanneer men weet dat bijvoorbeeld in Brussel, Charleroi of Antwerpen de werkloosheid bij de - 25-jarigen niet alleen boven het nationale gemiddelde, maar ook boven de gewestelijke gemiddelden ligt.

De Brusselaars zijn goed voor 10 % van de Belgische bevolking, maar bij de AOB's werken maar weinig

(2,14% à la SNCB, 4,5% à La Poste, 7 à 8% chez Belgacom). La question de savoir comment expliquer cette situation a été posée au ministre de tutelle des entreprises publiques¹. Bien qu'il n'entre pas dans la volonté des auteurs de s'attarder sur une clé de répartition régionale en ce qui concerne l'embauche des EPA, ces chiffres très évocateurs les ont poussé, avant de dénoncer cette situation, à essayer d'affiner ces informations en cherchant à savoir quelle était la part de candidatures spontanées émanant de Bruxellois.

Les chiffres – partiels – communiqués par le ministre de tutelle confirment toutefois largement un caractère préoccupant : 13% de candidatures spontanées de Bruxellois à la SNCB, 15,7% à La Poste et 22% chez Belgacom. Pour le dire autrement, le pourcentage de candidatures spontanées émanant de Bruxellois est lui bien supérieur non seulement aux 10% de la population belge que constituent les Bruxellois mais surtout à leur présence réelle dans ces entreprises.

Cette situation est d'autant plus dommageable au regard de la situation de l'emploi à Bruxelles.

La Région bruxelloise connaît en effet, le taux de chômage le plus important du pays, celui-ci s'élève au 31 décembre 2003 à 21,2%, contre 8,3% en Flandre et 18,2% en Wallonie. Ces disparités entre les taux de chômage régionaux s'expliquent notamment par la qualité de grande ville que revêt la Région bruxelloise.

Pour des raisons institutionnelles, la Région de Bruxelles-Capitale est le plus souvent comparée aux deux autres régions du pays. Il apparaît pourtant plus judicieux de comparer la situation du marché de l'emploi bruxellois avec celle prévalant au sein d'autres grandes villes belges. Le taux de chômage au sein des grandes villes est sensiblement supérieur au taux de chômage régional, et ce, tant en Flandre qu'en Wallonie. Il grimpe ainsi à 14,3% à Ostende et à plus de 29% à Charleroi².

Brusselaars (2,14 % bij de NMBS, 4,5 % bij De Post, 7 tot 8 % bij Belgacom). Daarop werd de minister onder wie de overheidsbedrijven ressorteren gevraagd naar de reden van die scheeftrekking¹. Hoewel de indieners niet willen ingaan op een gewestelijke verdeelsleutel inzake indienstneming bij de AOB's, hebben ze die bijzonder veelzeggende cijfers aangegrepen om meer inlichtingen te verzamelen vooraleer ze die toestand wilden aanklagen. Ze hebben gepoogd te achterhalen hoeveel spontane sollicitaties afkomstig zijn van Brusselaars.

De – weliswaar onvolledige – cijfers die door de toezienende minister werden verstrekt, bevestigen echter dat de toestand zorgwekkend is: bij de NMBS is 13 % van de spontane sollicitaties afkomstig van Brusselaars, bij De Post bedraagt dat percentage 15,7 % en bij Belgacom 22 %. Het percentage van de spontane sollicitaties van Brusselaars ligt met andere woorden niet alleen veel hoger dan het percentage van de Belgische bevolking dat ze vertegenwoordigen (10 %), maar ligt ook ver boven hun daadwerkelijke aanwezigheid als werknemers in die bedrijven.

Die toestand is des te schrijnender in het licht van de situatie van de arbeidsmarkt in Brussel.

Het Brussels Gewest heeft immers het hoogste werkloosheidspercentage van het land; per 31 december 2003 kampte het met een werkloosheidscijfer van 21,2 %, terwijl het in Vlaanderen 8,3 % bedroeg, en in Wallonië 18,2 %. Die gewestelijke verschillen zijn met name te verklaren doordat het Brussels Gewest de hoedanigheid van grootstad heeft.

Om institutionele redenen wordt het Brussels Hoofdstedelijk Gewest doorgaans vergeleken met de beide andere gewesten van het land. Het lijkt nochtans veel eerder aangewezen de toestand op de Brusselse arbeidsmarkt te vergelijken met die in de andere grote Belgische steden. Het werkloosheidscijfer in de grote steden is aanzienlijk hoger dan de gewestcijfers, zowel in Vlaanderen als in Wallonië. In Oostende bedraagt het 14,3 % en in Charleroi 29 %².

¹ Voir Compte rendu analytique de la Commission Infrastructure et Entreprises publiques, CRIV, COM, 07/01/2004, pp.16-17

² Voir Evolution du marché bruxellois : entre dynamisme et réalité, Observatoire bruxellois du marché du travail et des qualifications, novembre 2003

¹ Zie Integraal Verslag van de Commissie voor de Infrastructuur, het Verkeer en de Overheidsbedrijven, CRIV, COM, 07/01/2004, blz. 16-17

² Zie Brussels Observatorium van de Arbeidsmarkt en de Kwalificaties, Evolutie van de Brusselse arbeidsmarkt: tussen dynamisme en dualiteit, november 2003.

Une des caractéristiques communes des grandes villes réside dans la présence sur leur territoire de populations socialement défavorisées. On observe ainsi une concentration des populations les plus touchées par le chômage à savoir, les jeunes, les populations faiblement qualifiées, les populations d'origine étrangère.

La réduction de l'incidence du chômage sur ces populations à risque et par là, une diminution du chômage dans les grandes villes, passe par la mise en œuvre de politiques actives de remise à l'emploi tels l'octroi de formations, l'accompagnement dans la recherche d'une activité professionnelle, etc. Les employeurs ont également leur rôle à jouer. Afin d'offrir leur chance à chacun, il convient d'objectiver les exigences de qualifications au regard de l'emploi à pourvoir, de bannir toute forme de discrimination à l'embauche notamment à l'égard des jeunes et des personnes d'origine étrangère.

Les statistiques officielles du chômage sous-estiment l'importance de l'exclusion du marché de l'emploi des personnes d'origine étrangère. Celles-ci se basent en effet sur la nationalité et non sur l'origine. Il ne nous apparaît pour autant pas opportun de développer un système d'identification de l'origine des personnes risquant de stigmatiser les populations concernées. Néanmoins, encourager le recrutement de certains groupes cibles, comme celui des jeunes chômeurs issus des grandes villes, devrait participer à la lutte contre le chômage des jeunes allochtones.

Le faible taux d'emploi de Bruxellois dans les EPA conjugué à celui beaucoup plus important de candidatures spontanées doit être analysé dans une double perspective, sociale d'abord et urbaine ensuite et appelle à une coopération étroite des EPA et des organismes de recrutement régionaux.

Mais il ne suffit pas de décréter des politiques de discriminations positives pour corriger certaines discriminations comme celle de la faible proportion de Bruxellois dans les EPA. Il faut à la fois s'assurer que les besoins du marché de l'emploi soient largement diffusés, rencontrent la formation des candidats et qu'ils soient objectivés.

Il faut non seulement encourager certains comportements de recrutement mais aussi étudier, de manière régulière, la composition du personnel des EPA. Le bilan social est un excellent outil de mesure, sur-

Een gemeenschappelijk kenmerk van de grote steden is dat op hun grondgebied sociaal achtergestelde bevolkingscategorieën voorkomen. Zo komen de bevolkingsgroepen die het meest door de werkloosheid zijn getroffen, namelijk de jongeren, de laaggeschoolden en de allochtonen, er in het grootste aantal voor.

Om de weerslag van de werkloosheid op die risico-bevolkingsgroepen te temperen en op die manier een daling van de werkloosheid in de grote steden tot stand te brengen vereist de uitbouw van actieve beleidslijnen inzake werkgelegenheid, met name door te voorzien in opleiding, in begeleiding bij het zoeken van een baan enzovoort. Ook de werkgevers moeten daarin hun rol spelen. Om iedereen in aanmerking te laten komen, moeten de opleidingseisen in verband met de openstaande betrekkingen worden geobjectiveerd en moet iedere vorm van discriminatie in verband met de indienstneming worden gebannen, met name jegens de jongeren en de allochtonen.

In de officiële werkloosheidsstatistieken wordt de omvang van de uitsluiting van de allochtonen uit de banenmarkt onderschat. Die statistieken zijn immers gebaseerd op nationaliteit en niet op herkomst. Toch pleiten wij niet voor de ontwikkeling van een systeem waarbij de herkomst wordt bepaald, omdat zulks tot stigmatisering van de betrokken bevolkingsgroepen kan leiden. Stimulering van de indienstneming van bepaalde doelgroepen, zoals de jonge werklozen uit de grote steden, zou niettemin deel moeten uitmaken van de bestrijding van de werkloosheid onder de allochtone jongeren.

Het geringe aantal in de autonome overheidsbedrijven werkende Brusselaars en het veel hogere aantal spontane sollicitaties moet vanuit een dubbel perspectief worden geanalyseerd, namelijk de stedelijke en de sociale invalshoek. Die scheeftrekking vraagt voorts om nauwe samenwerking tussen de autonome overheidsbedrijven en de gewestelijke instellingen voor arbeidsbemiddeling.

Positieve discriminatie opleggen volstaat echter niet om bepaalde vormen van discriminatie te corrigeren, zoals het geringer percentage Brusselaars in de autonome overheidsbedrijven. Men moet er zich van vergewissen dat de behoeften van de arbeidsmarkt ruim bekend worden gemaakt, in overeenstemming zijn met de opleiding van de kandidaten en worden geobjectiveerd.

Men moet niet alleen bepaalde vormen van indienstneming aanmoedigen, maar ook de samenstelling van het personeel van de autonome overheidsbedrijven geregeld nagaan. De sociale balans is een

tout s' il intègre un chapitre fouillé sur le recrutement comprenant des informations sur l'objectivation des postes à pourvoir, le nombre de jeunes engagés, les niveaux de qualification requis etc.

Charles PICQUE (PS)
Karine LALIEUX (PS)

uitstekend meetinstrument, vooral als daarin een hoofdstuk voorkomt waarin grondig wordt gepeild naar de indienstneming, met onder andere informatie over de objectivering van de openstaande betrekkingen, het aantal in dienst genomen jongeren, de vereiste scholingsgraden enzovoort.

PROPOSITION

LA CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS,

A. Considérant la directive européenne 2000/43/CE (29 juin 2000) relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de race ou d'origine ethnique ;

B. Considérant la directive européenne 2000/78/CE (27 novembre 2000) portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail ;

C. Considérant la loi tendant à lutter contre la discrimination et modifiant la loi du 15 février 1993 créant un Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme ;

D. Considérant les chiffres concernant le chômage des jeunes issus des grandes villes très préoccupants.

DEMANDE AU GOUVERNEMENT,

1. d'encourager chaque entreprise publique à prêter une attention particulière au recrutement de jeunes peu qualifiés issus des grandes villes ;

2. d'obliger chaque entreprise publique à publier tous les ans un bilan social à présenter au Parlement. Ce bilan devra notamment contenir un chapitre consacré au recrutement (postes à pourvoir par niveau, procédures utilisées, niveau de qualification des personnes recrutées au regard de la fonction à pourvoir, nombre de candidatures spontanées et analyse objective de celles-ci – niveau de qualification, âge et origine géographique) ;

3. de faire procéder par les services de ressources humaines des EPA à une analyse fouillée de la structure de leur personnel. Au-delà de la répartition horizontale par niveau, qualification, âge et ancienneté, celle-ci doit mettre en avant notamment la part d'emplois occupés par le public cible constitué par les jeunes peu qualifiés originaires des grandes villes. Afin de faciliter la tâche des autorités fédérées en matière d'emploi, cette analyse devra également présenter ces mêmes sujets par régions ;

VOORSTEL

DE KAMER VAN VOLKSVERTEGENWOORDIGERS,

A. Gelet op de Europese Richtlijn 2000/43/EG van de Raad van 29 juni 2000 houdende toepassing van het beginsel van gelijke behandeling van personen ongeacht ras of etnische afstamming;

B. Gelet op de Europese Richtlijn 2000/78/EG van de Raad van 27 november 2000 tot instelling van een algemeen kader voor gelijke behandeling in arbeid en beroep;

C. Gelet op de wet van 25 februari 2003 ter bestrijding van discriminatie en tot wijziging van de wet van 15 februari 1993 tot oprichting van een Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding;

D. Gelet op de zeer onrustwekkende werkloosheidscijfers bij jongeren uit de grote steden;

VRAAGT DE REGERING,

1. Alle overheidsbedrijven aan te moedigen bijzondere aandacht te besteden aan de indienstneming van laaggeschoolde jongeren uit de grote steden;

2. Alle overheidsbedrijven te verplichten jaarlijks een sociale balans te publiceren, dat aan het parlement moet worden bezorgd; die balans moet inzonderheid een hoofdstuk over indienstnemingen bevatten (met een overzicht van de op de respectieve niveaus te begeven betrekkingen, de gehanteerde procedures, het opleidingsniveau van de in dienst genomen personen gelet op de te begeven functie, alsmede het aantal spontane sollicitaties met een objectieve analyse daarvan inzake het opleidingsniveau, de leeftijd en de plaats van herkomst van de betrokkenen);

3. De *human resources*-diensten van de autonome overheidsbedrijven hun personeelsstructuur in alle bijzonderheden te laten analyseren; naast de horizontale opdeling per niveau, opleiding, leeftijd en anciënniteit, moet in die analyse inzonderheid duidelijk tot uiting komen hoeveel betrekkingen door de doelgroep van laaggeschoolde jongeren uit de grote steden werd ingevuld; voorts moet de analyse ter vergemakkelijking van de taak van de federale werkgelegenheidsinstanties dezelfde onderwerpen tevens voor elk gewest apart vermelden;

4. d'obliger les EPA à objectiver, lors du recrutement, les exigences demandées avec le profil de la fonction, et notamment la connaissance linguistique ;

5. d'obliger les EPA à communiquer à tous les organismes régionaux de recrutement les vacances de postes ;

6. de demander aux EPA de présenter dans la mesure du possible, notamment eu égard à la pyramide des âges de leur personnel et des perspectives définies dans le plan d'entreprise, les secteurs d'activités qui seront créateurs d'emploi dans l'avenir et ce afin de permettre aux organismes régionaux de formation de cibler leurs actions.

11 février 2004

Karine LALIEUX (PS)
Charles PICQUE (PS)

4. De autonome overheidsbedrijven te verplichten bij de indienstneming objectief rekening te houden met het voor die functie vereiste profiel, inzonderheid wat de taalkennis betreft;

5. De autonome overheidsbedrijven te verplichten alle gewestelijke arbeidsbemiddelingsbureaus in te lichten over de vacante betrekkingen;

6. De autonome overheidsbedrijven te verzoeken in de mate van het mogelijke, inzonderheid gelet op de leeftijdspiramide van hun personeel en op de in het ondernemingsplan vastgelegde vooruitzichten, aan te geven welke activiteitssectoren in de toekomst nieuwe banen zullen opleveren, zodat de gewestelijke arbeidsbemiddelingsbureaus hun acties daarop kunnen toespitsen.

11 februari 2004