

CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS
DE BELGIQUE

25 novembre 2004

NOTE DE POLITIQUE GÉNÉRALE
de la ministre de l'Emploi

Documents précédents:

Doc 51 1371/ (2004/2005) :

001 à 007 : Notes de politique générale.
 008 : Budget des dépenses I.
 009 : Budget des dépenses II.
 010 : Note de politique générale.
 011 : Justifications.
 012 : Justifications.
 013 : Justifications.
 014 : Note de politique générale.
 015 : Amendement.
 016 à 022 : Notes de politique générale.

(*) Conformément à l'article 111 du Règlement de Chambre des représentants, la ministre de l'Emploi a transmis sa note de politique générale.

BELGISCHE KAMER VAN
VOLKSVERTEGENWOORDIGERS

25 november 2004

ALGEMENE BELEIDSNOTA
van de minister van Werk

Voorgaande documenten:

Doc 51 1371/ (2004/2005) :

001 tot 007 : Beleidsnota's.
 008 : Uitgavenbegroting I.
 009 : Uitgavenbegroting II.
 010 : Beleidsnota.
 011 : Verantwoordingen.
 012 : Verantwoordingen.
 013 : Verantwoordingen.
 014 : Beleidsnota.
 015 : Amendement.
 016 tot 022 : Beleidsnota's.

(*) Overeenkomstig artikel 111 van het Reglement van de Kamer van volksvertegenwoordigers heeft de minister van Werk zijn beleidsnota overgezonden.

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

<i>Afkortingen bij de nummering van de publicaties :</i>	<i>Abréviations dans la numérotation des publications :</i>
<i>DOC 50 0000/000 : Parlementair document van de 50e zittingsperiode + basisnummer en volgnummer</i>	<i>DOC 50 0000/000 : Document parlementaire de la 50e législature, suivi du n° de base et du n° consécutif</i>
<i>QRVA : Schriftelijke Vragen en Antwoorden</i>	<i>QRVA : Questions et Réponses écrites</i>
<i>CRIV : Integraal Verslag, met links het definitieve integraal verslag en rechts het vertaald beknopt verslag van de toespraken (op wit papier, bevat ook de bijlagen)</i>	<i>CRIV : Compte Rendu Intégral, avec à gauche, le compte rendu intégral et, à droite, le compte rendu analytique traduit des interventions (sur papier blanc, avec les annexes)</i>
<i>CRIV : Voorlopige versie van het Integraal Verslag (op groen papier)</i>	<i>CRIV : Version Provisoire du Compte Rendu intégral (sur papier vert)</i>
<i>CRABV : Beknopt Verslag (op blauw papier)</i>	<i>CRABV : Compte Rendu Analytique (sur papier bleu)</i>
<i>PLEN : Plenum (witte kaft)</i>	<i>PLEN : Séance plénière (couverture blanche)</i>
<i>COM : Commissievergadering (beige kaft)</i>	<i>COM : Réunion de commission (couverture beige)</i>

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

1. Introduction

L'économie va mieux. C'est un phénomène international qui ne doit pourtant pas laisser place à l'euphorie. L'économie belge est tellement dépendante du contexte international qu'il faut encore rester sur ses gardes. Mais, on peut se permettre un certain optimisme. Cela signifie-t-il que tous les problèmes vont fondre comme neige au soleil? L'évolution du marché du travail en donne une réponse explicite. Le nombre de personnes, principalement des femmes, qui se présentent pour l'instant sur le marché du travail ne cesse de croître. Dans un avenir proche, il n'y aura pas suffisamment de nouveaux emplois pour anéantir le chômage. Cependant, on peut supposer que la progression du chômage sera finalement stoppée en 2005 et qu'elle sera suivie d'un fléchissement. Il y a encore du pain sur la planche mais la mission n'est certainement pas impossible.

La conférence pour l'emploi engrange des résultats. Différentes démarches ont déjà été entreprises. La conférence pour l'emploi a généré un nombre important d'accords devant mener à un meilleur fonctionnement du marché du travail. Certains sont encore au stade d'exécution, d'autres doivent encore être concrétisés. En tout cas, il est clair qu'il faut oeuvrer davantage à la formation, que la diversité de la politique du personnel s'impose et que les fonctions critiques doivent disparaître. Celui qui prétend aujourd'hui qu'il faut s'occuper en priorité du chômage des jeunes, des femmes, des allochtones et des peu qualifiés a entièrement raison. La conférence pour l'emploi a donné différentes impulsions dont les accords sur les réductions des charges ne sont pas les moindres. C'est ainsi qu'au 1^{er} janvier 2005, le bonus crédit d'emploi sera une réalité. Le montant net des salaires les plus bas sera ainsi plus élevé. Dans le secteur non marchand également, la réduction de cotisation est plus importante. Et afin de consolider l'économie de la connaissance, un effort est aussi prévu pour les revenus plus élevés. Il appert que l'objectif visant à créer 25000 nouveaux emplois via les titres-services est faisable. L'autorité assume de cette façon sa responsabilité. Il semble d'autre part qu'une grande partie des nouveaux emplois sont créés par l'autorité. Bien que les marges budgétaires soient très limitées, l'autorité envisage encore toujours de rendre les indemnités plus équitables.

Ne pas suspendre les chômeurs, mais les rendre actifs. Depuis le 1^{er} juillet, un nouveau système est entré en vigueur pour encadrer les chômeurs. C'est une opération gigantesque. En trois phases d'ici à 2007, tous les chômeurs seront intégrés dans le marché du

1. Inleiding

De economie draait beter. Dat is een internationaal verschijnsel, waar we absoluut niet euforisch moeten over doen. De Belgische economie is zo afhankelijk van de internationale context, dat de adem nog even moet opgehouden worden. Maar toch, er is reden voor een voorzichtig gematigd optimisme. Wil dit zeggen dat alle problemen zullen smelten als sneeuw voor de zon? De evolutie op de arbeidsmarkt laat over het antwoord geen dubbelzinnigheid toe. Voorlopig komen zich op die arbeidsmarkt nog steeds meer mensen aanmelden die een job willen, vooral vrouwen. Er zullen dan ook de komende tijd niet voldoende jobs bijkomen om de werkloosheid volledig op te lossen. Het vooruitzicht is echter dat de stijging van de werkloosheid in 2005 eindelijk tot staan gebracht wordt en dat een ombuiging begint. Er is dus nog werk te doen, maar de opdracht is zeker niet hopeloos.

De werkgelegenheidsconferentie levert resultaat op. Er is trouwens al een en ander gedaan. De werkgelegenheidsconferentie heeft een belangrijk aantal afspraken opgeleverd die tot een betere functionering van de arbeidsmarkt leiden. Sommige zijn reeds in een stadium van uitvoering, andere moeten nog geconcretiseerd worden. Het is in ieder geval duidelijk dat er nog meer moet gedaan worden aan opleiding en vorming, dat er nood is aan diversiteit in het personeelsbeleid en dat de knelpuntfuncties moeten weggewerkt worden. Wie vandaag zegt dat we ons eerst en vooral moeten bezighouden met de werkloosheid van jongeren, vrouwen, allochtonen en laaggeschoolden, heeft overschot van gelijk. De werkgelegenheidsconferentie heeft verschillende aanzetten gegeven. En dan mag men zeker niet in de laatste plaats verwijzen naar afspraken over lastenverlagingen. Daardoor zal op 1 januari 2005 de werkbonus een feit worden. Die komt erop neer dat de laagste lonen netto meer overhouden. Ook in de non-profit wordt de bijdragevermindering verhoogd. En om de kennis-economie te versterken, is ook voor de hogere lonen een inspanning voorzien. Het ziet er alvast naar uit dat de doelstelling om via de dienstencheques 25000 nieuwe jobs te creëren haalbaar is. De overheid neemt op die manier zijn verantwoordelijkheid op. Het blijkt ten andere dat een groot deel van de nieuwe arbeidsplaatsen door de overheid gecreëerd zijn.

Werklozen niet schorsen, maar activeren. Sinds 1 juli is er een nieuw systeem om werklozen op te volgen. Het is een gigantische operatie. In drie fasen zullen tussen nu en 2007 alle werklozen ingeschakeld worden. De RVA is ondertussen begonnen met de jong-

travail. L'ONEm a entre-temps commencé avec les chômeurs les plus jeunes. Ils sont invités à montrer de quelle manière ils cherchent du travail. L'objectif n'est absolument pas de supprimer le plus possible d'indemnités. L'expérience montre que les chômeurs ne cherchent pas tous efficacement du travail, que d'autres ont perdu à court ou long terme toute motivation pour chercher du travail.

Mettez-vous à leur place: vous écrivez des dizaines de lettres pour lesquelles vous ne recevez aucune réponse, vous postulez chaque fois pour entendre en fin de compte que l'entreprise ne cherche personne. À la longue, on baisse les bras. L'ONEm veut donner un coup de main à tous les chômeurs. Il s'avère nécessaire pour certains de suivre une formation complémentaire et pour d'autres de les inciter à chercher un autre secteur. En d'autres termes, l'ONEm propose un parcours d'accompagnement aboutissant à une formation ou directement à un emploi. De plus, il faut tenir compte de chaque individu, comme il faut également tenir compte des caractéristiques spécifiques de chaque région. Une collaboration étroite est d'ailleurs entretenue avec ces régions. Mais celui qui fait preuve de mauvaise volonté doit accepter la suppression de ses allocations. La nouvelle procédure vient d'être lancée. Laissons-la se mettre en place, mais n'hésitons pas, le cas échéant, à la corriger.

Laisser les travailleurs travailler plus longtemps.

C'est et cela reste paradoxal: malgré le nombre si élevé de chômeurs, il est d'une importance capitale de garder les gens actifs plus longtemps. Voilà la différence entre une approche à court et à plus long terme. D'ici 2010 – cela se rapproche à grands pas – le marché du travail risque d'être confronté à une pénurie. Les professions pour lesquelles la main d'œuvre est difficile à pourvoir, les fameuses professions critiques, posent déjà problème. Et si l'on n'intervient pas, ce problème va s'intensifier. Et pire encore, il sera toujours de plus en plus difficile de garantir le système de sécurité sociale, en particulier les pensions. Le nombre de personnes actives va de plus en plus diminuer par rapport au nombre d'inactifs devant vivre d'une allocation. Et alors là, les frais de santé vont sans cesse croître étant donné que l'espérance de vie, fort heureusement, augmente. Le gouvernement refuse d'assumer la responsabilité d'une telle évolution. C'est la raison pour laquelle il organise avec les partenaires sociaux une conférence sur la fin de carrière. Au cours du premier semestre de cette année, différents rapports fiables furent établis. Il y a suffisamment de données sur la table pour proposer à très court terme des mesures concrètes qui peuvent endiguer un énorme problème social. Les travaux préparatoires seront bouclés d'ici la fin de l'année. Et ce sera à partir de début 2005 que les négociations seront entamées lesquelles seront clô-

ste les travailleurs. Ze worden gevraagd om te tonen op welke manier ze werk zoeken. De bedoeling is absoluut niet om zoveel mogelijk uitkeringen te schrappen. De ervaring leert dat niet alle werklozen even doelmatig naar werk zoeken. Andere hebben na korte of lange tijd de moed verloren om werk te zoeken. Op de duur zie je het gewoon niet meer zitten. De RVA wil alle werklozen een helpende hand toesteken.

Voor sommige werklozen is het trouwens nodig dat ze een bijkomende opleiding volgen. Voor andere is een aansporing nodig om een andere sector op te zoeken. De RVA biedt met andere woorden een begeleidingstraject aan naar een opleiding of rechtstreeks naar werk. En er wordt rekening gehouden met ieder individu, zoals er ook rekening gehouden wordt met de specifieke kenmerken van iedere regio. Met die regio's wordt heel nauw samengewerkt. Alleen wie echt van slechte wil blijkt, ziet zijn uitkering geschorst. De nieuwe procedure is pas opgestart. We moeten dus nog even afwachten. Maar als het nodig is, mogen we niet aarzelen om bij te sturen.

Langer werken. Het is en blijft een paradox: er zijn zoveel werklozen en toch is het broodnodig om mensen langer aan het werk te houden. Dat is gewoon het verschil tussen de korte en de langere termijn. Tegen 2010 – en dat is niet zo lang meer – dreigen er grote tekorten op de arbeidsmarkt. Er zijn nu al beroepen die moeilijk ingevuld raken, de zogenaamde knelpuntberoepen. Als we niet ingrijpen, zal dit probleem steeds groter worden. En wat nog erger is, het zal dan ook steeds moeilijker worden om de sociale zekerheid, in het bijzonder de pensioenen, betaalbaar te houden. Het aantal actieven zal steeds kleiner worden ten opzichte van het aantal dat inactief is en van een uitkering moet leven. En juist op dat moment zullen ook de gezondheidskosten steeds duurder worden, omdat de mensen - gelukkig - langer leven. De regering weigert de verantwoordelijkheid voor een dergelijke evolutie. Daarom organiseert ze samen met de sociale partners een eindeloopbaanconferentie. Er zijn in de eerste helft van dit jaar verschillende en degelijke rapporten gemaakt. Er ligt nu voldoende materiaal op tafel om op vrij korte termijn concrete maatregelen voor te stellen. Tot het einde van het jaar wordt nog een en ander op een rij gezet, maar begin 2005 starten onderhandelingen. Die zullen nog voor de paasvakantie afgerond worden. De uitdaging is enorm. De regering heeft al een aantal ideeën vrijgegeven. Dat zijn «de 30 richtsnoeren» die in de beleidsverklaring zijn opgesomd. Deze zijn

turées pour les vacances de Pâques. Le défi est grand. Le gouvernement a déjà mentionné un certain nombre d'idées. Ce sont les «30 lignes directrices» énumérées dans la déclaration politique. Elles ne sont certainement pas à prendre ou à laisser et il reste encore de la place pour d'autres idées. Croiser les bras n'est pas une option.

L'accord interprofessionnel: un test. Les négociations en vue d'un nouvel AIP ont été entamées. On en attend beaucoup, mais les circonstances sont loin d'être faciles, que du contraire. Dans son rapport, le Conseil central de l'Économie a communiqué la marge maximale disponible pour l'évolution salariale. Il est clair que cette marge n'est pas si grande. Le gouvernement tient à tout prix à rappeler aux partenaires sociaux qu'ils se sont engagés à se concentrer au maximum sur l'emploi. C'est la sacrée obligation des partenaires de s'y tenir. Cela signifie qu'ils doivent fixer des accords rigoureux sur la formation. La réussite n'est possible que s'ils n'esquivalent aucun tabou, que si toutes les pistes possibles ont été explorées. À ce stade, il n'appartient aucunement au gouvernement d'interférer dans le processus de négociation. Toutefois, le gouvernement est bien conscient que le processus est un test pour les discussions de l'après nouvel an.

S'attaquer vraiment à la fraude sociale. Notre pays est dans le groupe de tête européen en matière de fraude sociale. On ne peut en tirer vanité d'autant plus que cela compromet la sécurité sociale. Afin de mieux organiser et d'intensifier la lutte contre la fraude sociale, un certain nombre de mesures sont en préparation ou en exécution. On a renforcé les services d'inspection sociaux et amélioré la collaboration entre les services d'inspection. Une structure de coordination a été créée: le Conseil fédéral de lutte contre le travail illégal et la fraude sociale et le Comité fédéral de coordination. Cette structure doit dans les semaines et mois à venir être réellement opérationnelle. L'informatisation des services sociaux d'inspection, l'échange d'informations et l'utilisation du datamining seront plus développés. Via Genesis et Oasis, les contrôles seront incontestablement plus efficaces et intensifs. Dans l'attente d'une réforme du droit pénal social, le Conseil des ministres a établi les délits sociaux qui seront prioritairement poursuivis. C'est un premier pas vers une politique judiciaire en matière de délits sociaux. On a peut-être parfois l'impression que les engagements pris pour s'attaquer à la fraude sociale ont été menés sans grand enthousiasme. Mais c'est une erreur. Et si un fraudeur a eu cette impression, ce sera pour lui une erreur douloureuse. Un énorme travail pré-

zeker niet te nemen of te laten; er is dus ruimte voor andere ideeën. Alleen niets doen, is geen optie.

Interprofessioneel Akkoord. De onderhandelingen voor een nieuw IPA zijn opgestart. De verwachtingen zijn hooggespannen, de omstandigheden allesbehalve gemakkelijk. Het rapport van de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven heeft de maximale beschikbare marge voor de loonontwikkeling bekend gemaakt. Groot is die marge niet, zoveel is duidelijk: De regering wil er de sociale partners in elk geval aan herinneren dat ze zich geëngageerd hebben om zich maximaal in te zetten voor meer tewerkstelling. Het is de plicht van de partners om daar gehoor aan te geven. Dat kan alleen maar betekenen dat ze keiharde afspraken maken over opleiding en vorming. Er kan alleen maar vooruitgang geboekt worden als geen enkel taboe geschuwd wordt, als op zijn minst alle mogelijke pistes grondig onderzocht worden. Het is in dit stadium niet aan de regering om zich ook maar op enige manier in het onderhandelingsproces te mengen. Ze beseft evenwel dat het proces zijn repercussies zal hebben op de discussies na nieuwjaar.

Sociale fraude echt aanpakken. Ons land behoort tot de Europese kopgroep als het over sociale fraude gaat. Dat is niet om fier op te zijn. Integendeel. Het is vooral een belangrijke hypotheek op de sociale zekerheid. Om de strijd tegen sociale fraude beter te organiseren en op te voeren, zijn een aantal maatregelen gepland of in uitvoering. Zo worden de sociale inspectiediensten versterkt en wordt de samenwerking tussen de inspectiediensten verbeterd. Er is een overkoepelende structuur opgericht, namelijk de Federale Raad voor de strijd tegen de illegale arbeid en de sociale fraude en het Federaal Coördinatiecomité. Die structuur moet de komende weken en maanden echt operationeel worden. Ondertussen wordt de informatisering van de sociale inspectiediensten, de informatie-uitwisseling en gebruik van datamining uitgebouwd. Systemen zoals Genesis en Oasis zullen controles ongetwijfeld efficiënter en effectiever maken. In afwachting van een hervorming van het sociaal strafrecht, heeft de Ministerraad de sociale misdrijven vastgelegd die prioritair vervolgd zullen worden. Het is een eerste stap in de richting van een strafrechterlijk beleid inzake sociale misdrijven. Misschien heeft men hier en daar de indruk gehad dat de engagementen om de sociale fraude aan te pakken niet enthousiast uitgevoerd werden. Dat is een vergissing. En als ze gemaakt wordt door een

paratoire a été réalisé, lequel portera ses fruits d'ici peu.

L'équilibre entre la vie privée et la vie professionnelle est bénéfique pour le travail et le travailleur. Un chômeur est fréquemment malade, car il se sent inutile. Un travailleur est fréquemment malade, car il doit trop travailler ou car il s'écroule sous le poids de la combinaison travail et famille. La possibilité de quitter à court ou plus long terme le processus de travail gagne en importance en tant que mesure pour pouvoir maintenir plus longtemps des gens au travail. Cette possibilité sera finalement de plus en plus importante pour une organisation suffisamment souple du travail. C'est principalement dans les petites entreprises que les problèmes d'organisation sont souvent considérables, mais il faut oser y réfléchir. Des solutions sont possibles. Le télétravail est sans aucun doute prometteur. Mais on ne peut pas en éviter le coût qui impose des choix. Le gouvernement vient d'apporter un certain nombre d'améliorations au congé de maternité et au congé d'adoption. En ce qui concerne le congé parental, un crédit est déjà disponible. S'il faut choisir entre une augmentation de la prime ou un allongement de la période de congé, il s'avère que le choix de l'augmentation de la prime est le plus équitable.

Le bien-être au travail reste une priorité. Dans la coalition gouvernementale précédente, un secrétaire d'État était chargé du bien-être au travail. Certains ont vu dans la nouvelle composition une diminution de l'intérêt pour cette problématique. Ce n'est toutefois pas du tout le but. On ne peut en aucune manière faire des économies sur le bien-être au travail. Il en va bien entendu de l'intérêt des travailleurs. Mais aussi de celui des employeurs. Un processus de production sûr et sain est indéniablement bénéfique pour la productivité de l'entreprise. Il doit être ni plus ni moins un avantage concurrentiel. C'est enfin dans l'intérêt de toute la société car la sécurité et la santé au travail sont en général une condition pour une société où tout va bien. C'est pourquoi la politique de la secrétaire d'État a été poursuivie dans son intégralité. Il faut s'attaquer de façon conséquente aux problèmes qui surviennent déjà depuis longtemps. L'asbeste en est un exemple. Il faut finaliser ce qui est en chantier. Et la lutte contre les accidents de travail est prioritaire. Toutefois, on ne peut pas se laisser aveugler par des règles trop strictes. La réglementation relative à un coordinateur sécurité sur les plus petits chantiers de construction ou de rénovation est trop sévère et sera assouplie d'ici le 1^{er} janvier 2005. Cela ne doit

fraudeur zal het voor hem of voor haar een pijnlijke vergissing blijken. Er is gewoon heel veel voorbereidend werk gedaan, dat binnen afzienbare tijd zijn vruchten zal afwerpen.

Evenwicht werk en privé is goed voor werk en werknemer. Wie werkloos is, wordt dikwijls ziek, omdat hij of zij zich nutteloos voelt. Wie werk heeft, wordt dikwijls ziek omdat hij of zij te veel moet werken of omdat hij of zij bezwijkt onder de combinatie van werk en gezinsleven. De mogelijkheid om een korte of langere tijd uit het arbeidsproces te stappen wordt steeds belangrijker om mensen (langer) aan het werk te houden. Die mogelijkheid zal ook steeds belangrijker worden om een arbeidsorganisatie voldoende soepel te laten verlopen. Vooral in kleinere bedrijven zijn de organisatorische problemen vaak groot. Al kan daarvoor zijn er wellicht wel oplossingen te bedenken. Zo biedt thuiswerk ongetwijfeld mogelijkheden. Maar men kan niet omheen de kostprijs. Die dringt keuzes op. De regering heeft voor moederschapsverlof en adoptieverlof recent een aantal verbeteringen aangebracht. Voor het ouderschapsverlof is reeds een krediet beschikbaar. Als men moet kiezen tussen een hogere premie en een langere duur van het verlof, lijkt een keuze voor een verhoging van de premie het meest rechtvaardig. Prioriteit is de premies verhogen. Op die manier zullen steeds meer mensen het zich kunnen veroorloven, ook zij met de laagste lonen, om ouderschapsverlof daadwerkelijk op te nemen.

Welzijn op het werk blijft een prioriteit. In de vorige regering was een staatssecretaris bevoegd voor welzijn op het werk. In de nieuwe samenstelling van deze regering zagen sommigen een verslachte belangstelling voor die problematiek. Maar dat is absoluut niet zo. Ook al is er geen staatssecretaris voor welzijn op het werk meer, op het werk kan in geen enkel opzicht bezuinigd worden. Dat is niet alleen in het belang van werknemers, maar ook in het belang van de werkgevers. Een veilig en gezond productieproces is onmiskenbaar goed voor de productiviteit van het bedrijf. Welzijn op het werk is ook in het belang van de ganse samenleving. Want veiligheid en gezondheid op het werk zijn uitermate belangrijke voorwaarden voor een gezonde samenleving. Daarom wordt het beleid van de staatssecretaris integraal verder gezet. Uitdagingen die zich al langer stellen moeten consequent aangepakt worden. Asbest is daar een voorbeeld van. Wat op stapel staat, moet afgewerkt worden. Vooraan staat de strijd tegen arbeidsongevallen. Alleen: wij mogen ons niet blind staren op strakke regels. De reglementering voor een veiligheidscoördinator voor kleinere bouwwerken of beperkte verbouwingen is te strak en zal tegen 1 januari van 2005 versoepeld worden. Dat mag de veiligheid echter niet in het gedrang

toutefois pas compromettre la sécurité. Une loi ne doit pas être plus importante que l'objectif que s'est fixé le législateur. Cela vaut également pour la loi contre le harcèlement.

La Belgique en Europe et dans le monde. La stratégie de Lisbonne cherche un équilibre entre l'économie, l'environnement et le social. En 2005, cette stratégie doit être évaluée. Même si elle n'a certainement pas encore atteint tous les objectifs, la Belgique doit se battre pour que les objectifs ne soient pas revus vers le bas. Dans la pratique, c'est en effet souvent l'économie qui prédomine aujourd'hui. En 2004, la Belgique a publié une nouvelle sorte de Plan. Le Plan d'action national décrit les actions d'un pays en matière d'emploi. C'est la septième fois qu'un tel rapport est établi, mais cette fois-ci d'une façon plus lisible et pratique que les années précédentes. En 2005, cette prestation devrait au moins être équivalente. Une discussion plus importante traite de l'avenir des fonds structurels. La programmation du fonds structurel européen a fortement mis l'accent sur l'emploi. Les ministres du travail et des affaires sociales doivent intervenir dans la discussion. Notre pays doit entre-temps s'atteler à la transposition des directives européennes. Les directives majeures sont celles sur le travail intérimaire et le temps de travail. L'Europe intervient vraiment dans notre vie quotidienne! Mais lorsqu'il s'agit d'emploi, nous ne pouvons pas ignorer la globalisation. C'est pourquoi notre pays tentera de renforcer son rôle et son influence dans les institutions internationales. La Belgique joue depuis longtemps déjà un rôle important au sein de l'OIT. Nous devons continuer.

Tous ensemble. Il reste beaucoup de pain sur la planche. Une société enregistrant un taux de chômage trop élevé n'est pas saine. Il s'avère nécessaire de s'ingérer à court terme. Une économie en hausse sera certainement un soutien. L'AIP est en effet un test. La concertation sociale qui constitue une si grande tradition dans notre pays peut-elle encore signifier quelque chose d'un point de vue social? Les partenaires sociaux sont conscients de l'enjeu. C'est pourquoi on peut être sûr que la conférence sur la problématique de la fin de carrière sera auréolée de succès. Cette conférence veut consolider à long terme l'État social actif qui encourt en effet des risques à l'heure actuelle. La globalisation n'est pas un concept abstrait, tout comme l'Europe. Si on veut éviter que l'Europe entraîne un nivellement vers le bas, il faudra tous s'engager dans le social.

brengen. Alleen mag een wet niet belangrijker worden dan het doel dat de regelgever zich gesteld heeft. Dat geldt ook voor de zogenaamde anti-pestwet.

België in Europa en de wereld. De strategie van Lisbonne zoekt een evenwicht tussen economie, milieu en het sociale. In 2005 moet deze strategie geëvalueerd worden. En ook al heeft België zeker nog niet alle doelstellingen gehaald, ons land moet er blijven voor vechten dat de doelstellingen niet naar beneden herzien worden. In praktijk overheerst vandaag immers te dikwijls de economie. In 2004 heeft België een nieuw soort Nap afgeleverd. Dat Nationaal Actieplan somt alle inspanningen op die een land voor tewerkstelling geleverd heeft. In 2004 werd het Nap reeds voor de zevende keer opgesteld. Maar deze keer was het resultaat veel bruikbaar en leesbaarder dan de jaren voordien. In 2005 zou dat minstens geëvenaard moeten worden. Een nog belangrijker discussie gaat over de toekomst van de structuurfondsen. In de programmering van het Europees structuurfonds gaat immers heel veel aandacht naar tewerkstelling. De ministers van werk en sociale zaken moeten zich in die discussie mengen. Ondertussen moet ons land verder werken aan de omzetting van Europese richtlijnen. Belangrijk zijn ook de richtlijnen over uitzendarbeid en werktijd in voorbereiding. Deze richtlijnen tonen hoe Europa ons dagelijkse leven ingrijpend verandert! Maar als we het hebben over werk, dan kunnen we uiteraard niet om de globalisering heen. Daarom zal ons land zijn rol en invloed in de internationale instellingen proberen te versterken. Reeds van oudsher speelt België een belangrijke rol in de IAO. We moeten dat zo houden.

Allemaal samen. Er ligt duidelijk nog veel werk op de plank. Een samenleving met een te hoge werkloosheid, is niet gezond. Ingrepen op korte termijn zijn noodzakelijk. Een aantrekkende economie zal dan zeker een ondersteuning zijn. Het IPA wordt een test. Kan het sociaal overleg op interprofessioneel niveau, dat zo'n grote traditie kent in ons land, maatschappelijk nog steeds evenveel betekenen? De sociale partners beseffen de inzet. Daarom mag erop vertrouwd worden dat ook de einde-loopbaanconferentie een kans op slagen heeft. De conferentie wil de welvaartsstaat op langere termijn veilig stellen. Want die staat onder druk. Globalisering is geen abstractie, net zomin als Europa. Willen we dat Europa niet een nivellering naar beneden betekent, dan zullen we allemaal samen de sociale kaart moeten trekken.

2. Le marché du travail au niveau macro-économique

2.1 Contexte général

Après trois ans de croissance économique très faible, l'économie belge renouerait avec de meilleures performances en 2004 et 2005. Selon les prévisions les plus récentes, la croissance du PIB à prix inchangés pourrait augmenter en 2004 jusqu'à 2.4% et en 2005 jusqu'à 2.5%, contre 0.9% en 2002 et 1.3% en 2003. La Belgique ferait donc mieux que la moyenne de la zone euro. Si l'on compare aux années précédentes, la croissance en 2004 serait également mieux répartie sur les dépenses des ménages, les investissements privés et les exportations nettes. En 2003, la croissance était entièrement alimentée par la demande intérieure et la contribution des exportations nettes était même négative. Puisqu'on s'attend à ce que les marchés d'exportation de la Belgique, qui se situent principalement dans la zone euro, bénéficient de la reprise conjoncturelle mondiale, la contribution du commerce extérieur à la croissance économique serait à nouveau positive (+0.4% en 2004). La croissance de la demande intérieure des ménages serait de 2% en 2004. Elle est due entre autres à l'augmentation attendue du revenu disponible réel des ménages, entraînée notamment par une faible inflation continue. Cela fait que la confiance des consommateurs ne se dégrade pas. D'après la Banque nationale de Belgique, la réduction de l'impôt des personnes physiques a un impact positif sur les dépenses des ménages. L'amélioration des débouchés à l'intérieur du pays et à l'étranger fait croire à une reprise des investissements dans les entreprises en 2004. De même, les taux d'intérêts relativement bas sont censés donner une impulsion supplémentaire aux investissements dans les entreprises. De cette manière, la contribution négative des investissements privés en 2002-2003 serait infléchie en une contribution positive de 1.7% en 2004 et même 5.8% en 2005. Grâce à la combinaison de ces effets, la croissance se renforcerait pour atteindre 2.4% en 2004 et 2.5% en 2005. On prévoit cependant que l'accélération de l'inflation sera faible en raison notamment de la politique monétaire menée par la BCE. On prévoit que l'indice santé augmentera de 1.6% en 2004. L'indice des prix à la consommation augmentera probablement plus rapidement (de 2% à peu près) sous l'influence de la hausse du prix des produits pétroliers. La croissance plus forte attendue en 2004 et 2005 ne suffira pas en soi pour générer un impact positif d'envergure sur l'emploi. La croissance économique est toutefois bien le cadre général dans lequel les mesures en faveur du marché du travail peuvent sortir des effets maximaux.

2. De arbeidsmarkt macro-economisch

2.1 Algemene context

Na drie jaar van ondermaatse economische groei zou de Belgische economie in 2004 en 2005 beter presteren. De groei van het BBP tegen constante prijzen zou volgens de meest recente voorspellingen in 2004 kunnen aantrekken tot 2.4% en in 2005 met 2.5%, in vergelijking met 0.9% in 2002 en 1.3% in 2003. Daarmee zou België beter presteren dan het gemiddelde van de Eurozone. Vergeleken met de voorgaande jaren zou de groei in 2004 ook evenwichtiger gespreid zijn over de gezinsbestedingen, de private investeringen en de netto-exportprestaties. In 2003 werd de groei volledig veroorzaakt door de binnenlandse vraag en was er zelfs een negatieve bijdrage van de netto-uitvoer. Aangezien wordt verwacht dat de Belgische buitenlandse afzetmarkten, die zich hoofdzakelijk binnen de Eurozone situeren, de gunstige invloed zullen ondergaan van de wereldwijd herlevende conjunctuur, zou de bijdrage van de externe handel tot de economische groei vanaf 2004 opnieuw positief zijn (+0.4% in 2004). De groei van de binnenlandse vraag door de gezinnen zou in 2004 2% bedragen. Dit is mede het gevolg van een verwachte toename van het reëel beschikbaar inkomen van de gezinnen, o.m. veroorzaakt door een aanhoudend lage inflatie. Daardoor kan het consumentenvertrouwen op peil blijven. Volgens de Nationale Bank van België heeft ook de verlaging van de personenbelasting een gunstig effect op de gezinsbestedingen. Door de verbeterde afzetmogelijkheden in binnen- en buitenland wordt daarenboven verwacht dat de investeringen van de ondernemingen in 2004 hernemen. Ook de relatief lage verwachte reële rentevoeten worden verondersteld een bijkomende impuls te geven aan de bedrijfsinvesteringen. De negatieve bijdrage van de private investeringen in 2002-2003 zou daardoor omgebogen worden tot een positieve bijdrage van 1.7% in 2004 en zelfs 5.8% in 2005. De combinatie van deze effecten zou de groei derhalve optillen tot 2.4% in 2004 en 2.5% in 2005. Desondanks is de verwachting dat de inflatie niet noemenswaardig versnelt, o.m. door het monetair beleid van de ECB. De gezondheidsindex wordt voorspeld te stijgen met 1.6% in 2004. Het indexcijfer van alle consumptieprijzen zal wellicht sneller stijgen (ongeveer 2%) onder invloed van de gestegen olieprijs. De verhoogde verwachte groei in 2004 en 2005 is op zichzelf niet voldoende om een aanzienlijke positieve impact te genereren op de werkgelegenheid, maar de economische groei is wel het kader waarin maatregelen ter stimulering van de arbeidsmarkt een maximaal effect kunnen opleveren.

Ces prévisions macro-économiques sont sujettes à trois risques majeurs mais largement imprévisibles, à savoir l'évolution des prix du pétrole, l'évolution des taux de change de l'euro et la croissance économique dans les principaux marchés d'exportation de la Belgique à l'étranger. Bien que les experts internationaux tablent sur une lente stabilisation des prix du pétrole, l'augmentation rapide récente de ces prix démontre les effets négatifs de ce phénomène sur la croissance économique alors que l'inflation en subit une influence positive. D'autre part, si la restauration de l'équilibre des balances générales des paiements sur le plan mondial était accompagnée d'une baisse constante du dollar, et donc d'une appréciation de l'euro, cela aurait une influence négative sur les exportations des entreprises vers les régions en dehors de la zone euro. Enfin, un ralentissement de la croissance aux États-Unis, en Chine et surtout aux marchés d'exportation de l'Europe, aurait un impact négatif sur les performances des exportations des entreprises belges.

Deze macro-economische voorspellingen zijn onderhevig aan drie belangrijke, maar grotendeels onvoorspelbare risico's, nl. de evolutie van de olieprijs, de evolutie van de wisselkoers van de euro en de economische groei in de belangrijke Belgische buitenlandse afzetmarkten. Hoewel internationale experts een langzame stabilisatie van de olieprijs in het vooruitzicht stellen, leert de recente snelle stijging van de olieprijs dat daarvan een negatief effect uitgaat op de economische groei, terwijl de inflatie positief beïnvloed wordt. Anderzijds, indien het herstel van de betalingsbalans- onevenwichten op wereldvlak zou gepaard gaan met een aanhoudende daling van de dollar, en derhalve een appreciatie van de euro, zou dat een negatieve invloed hebben op de export van de ondernemingen naar gebieden buiten de eurozone. Ten slotte zou een vertraging van de groei in de Verenigde Staten, China en vooral de Europese afzetmarkten een negatieve invloed hebben op de exportprestaties van de Belgische ondernemingen.

Contexte macro-économique : chiffres-clé (%)				
	2002	2003	2004	2005
PIB	0.9	1.3	2.4	2.5
Exportations nettes	0.4	-0.4	0.4	0
Dépenses de	0.3	2.2	2.0	1.7
consommation finale privée				
Formation brute de capital fixe (invest.)	-3.7	-0.9	1.7	5.8
Taux d'épargne	16.6	15.5	15.2	15.2

Source: ICN budget économique

Macro-economische context: sleutelcijfers (%)				
	2002	2003	2004	2005
BBP	0.9	1.3	2.4	2.5
Netto-uitvoer	0.4	-0.4	0.4	0
Consumptieve bestedingen van de particulieren	0.3	2.2	2.0	1.7
Bruto vaste kapitaalvorming (invest.)	-3.7	-0.9	1.7	5.8
Spaarquote	16.6	15.5	15.2	15.2

Bron: INR economische begroting

2.2 Le marché du travail

Évolution de la population en âge de travailler.

L'évolution démographique ne contribue pratiquement plus à la croissance de l'offre de travail. En effet, la population en âge de travailler continue sa progression mais elle se fait uniquement dans les tranches d'âge qui ont le plus faible taux d'emploi. La progression de l'offre de travail réside donc dans la croissance structurelle du taux d'activité des femmes. Elle se traduit par un renforcement de leur présence sur le marché du travail. La population en âge de travailler continue à augmenter sensiblement (+1600 personnes) en 2004, tendance qui se renforcera encore en 2005 (+ 24000 personnes). Dès lors, même s'il y a des créations d'emplois, elles ne seront pas suffisantes pour accroître le taux d'emploi qui resterait inférieur (62% en 2005) à son niveau de 2001 (62.3%).

Evolution de l'emploi. L'emploi qui avait baissé de manière constante entre la fin de 2001 à la fin de 2002, s'est ressaisi en 2003 et ce, malgré une croissance modérée. L'emploi s'est stabilisé à un niveau légèrement supérieur à celui de 2002. Pour 2004, on s'attendait à une hausse de l'emploi de l'ordre de 17700 unités. Tendance qui se renforcerait en 2005 avec une croissance de 31700 unités. Le taux d'emploi progresserait légèrement pour atteindre 62%. Cette augmentation de l'emploi n'est cependant pas suffisante pour absorber l'augmentation de la population en âge de travailler. Aussi le chômage devrait-il encore s'accroître en 2004 pour ne connaître qu'un net ralentissement en 2005.

Le travail à temps partiel. La progression du travail à temps partiel est un facteur important de la hausse de l'emploi. Ce sont notamment les formules d'interruption de carrière qui ont favorisé cette augmentation. Depuis l'introduction du crédit-temps en 2002, le nombre de personnes à recourir à cette formule s'est accru de 75000 unités. La proportion de travailleurs en interruption de carrière à temps partiel atteindrait 4.5% de l'ensemble de l'emploi salarié.

2.2 Arbeidsmarkt

Evolutie van de bevolking op arbeidsleeftijd. De demografische evolutie draagt nog nauwelijks bij aan het arbeidsaanbod. De bevolking op arbeidsleeftijd neemt nog toe, maar dan enkel in de leeftijdsklassen met de laagste activiteitsgraden. De stijging van het arbeidsaanbod is te danken aan de structurele toename van de activiteitsgraad van de vrouwen. Ze vertaalt zich in een sterkere aanwezigheid van vrouwen op de arbeidsmarkt. De bevolking op arbeidsleeftijd blijft fors toenemen (+16200 personen) in 2004. Die tendens zal zich nog sterker laten voelen in 2005 (+ 24000 personen). Zelfs al worden er jobs gecreëerd, dat zal dus niet voldoende zijn om de werkgelegenheidsgraad te doen stijgen. Met een werkgelegenheidsgraad van 62% in 2005, blijven we onder het niveau van 2001. Dat was toen 62.3%.

Evolutie van de werkgelegenheid. Tussen eind 2001 en eind 2002 daalde de werkgelegenheid gestaag. Ondanks een gematigde groei, herpakte ze zich in 2003 en stabiliseerde zich op een niveau dat lichtjes hoger is dan dat van 2002. Voor 2004 zou de stijging van de werkgelegenheid ongeveer 17700 eenheden bedragen. Deze tendens zou in 2005 nog sterker worden. Men kan een groei van 31700 eenheden verwachten. De werkgelegenheidsgraad zou licht stijgen tot 62%. Maar de stijging van de werkgelegenheid zal onvoldoende groot zijn om de stijging van de bevolking op arbeidsleeftijd op te vangen. De werkloosheid zal in 2004 dan ook nog toenemen, om slechts in 2005 sterk te vertragen.

Deeltijdse arbeid. De stijging van de deeltijdse arbeid vormt een belangrijke factor in de stijging van de werkgelegenheid. Vooral de formules van loopbaanonderbreking hebben deze stijging in de hand gewerkt. Sinds de invoering van het tijdskrediet, in 2002, is het aantal personen dat er gebruik van heeft gemaakt toegenomen met 75000. Het aandeel van werknemers met een deeltijdse loopbaanonderbreking in de totale loon- en weddetrekkende werkgelegenheid bedraagt 4.5%.

Productivité et durée du travail. La productivité moyenne du travail par personne dans le secteur marchand est passée de 1.3% en 2003 à 1.8% en 2004. L'évolution est relativement la même en terme de productivité horaire étant donnée la stabilisation de la durée moyenne du travail (après une baisse encore en 2003). En 2004, la reprise conjoncturelle devrait favoriser un certain allongement de la durée du travail. En 2005, le nombre d'heures prestées par un temps plein ne devrait pas évoluer. L'évolution encore positive du temps partiel devrait légèrement réduire la durée moyenne du travail. L'évolution lente de la productivité s'explique également par les programmes d'activation et les titres-services qui visent plutôt un public à faible qualification. L'impact sur l'emploi des titres-services est également affaibli dans la mesure où l'objectif de cette mesure est de transformer du travail au noir en emploi déclaré.

Evolution du chômage. Malgré l'évolution positive de l'emploi, le chômage n'a pas reculé dans les mêmes proportions. En moyennes annuelles, le nombre de chômeurs y compris les chômeurs âgés qui avait connu une hausse de près de 47000 personnes en 2003 continuerait à augmenter en moyenne de 33600 unités en 2004. En 2005, l'évolution de l'emploi devrait enfin enrayer la hausse du chômage et la limiter à 8800 unités. Le taux de chômage administratif devrait ainsi passer de 11.9% en 2004 à 12.0% en 2005. Le taux de chômage harmonisé et comparable au niveau européen passerait quant à lui de 8.6% en 2004 à 8.5% en 2005.

Productiviteit en arbeidsduur. In de profitsector steeg de gemiddelde arbeidsproductiviteit per hoofd van 1.3% in 2003 naar 1.8% in 2004. Bekijkt men de productiviteit per uur, dan doet zich een gelijkaardige evolutie voor, gezien de stabilisatie van de gemiddelde arbeidsduur (na de daling in 2003). In 2004 zal de conjuncturele herneming zorgen voor een lichte verlenging van de arbeidsduur. Het aantal gepresteerde uren per voltijdse werknemer zou in 2005 niet wijzigen. De vooralsnog positieve evolutie van de deeltijdarbeid kan de gemiddelde arbeidsduur licht doen dalen. De trage productiviteits-evolutie wordt ook verklaard door de activeringsprogramma's en de dienstencheques: die zijn eerder gericht op een publiek van laaggeschoolden.

Evolutie van de werkloosheid. Ondanks de positieve evolutie van de werkgelegenheid, is de werkloosheid niet in dezelfde mate teruggedrongen. Uitgedrukt in jaargemiddelden is het aantal werklozen, oudere werklozen inbegrepen, in 2003 nog gestegen met bijna 47000 personen. In 2004 zal dat aantal wellicht met gemiddeld 33600 eenheden blijven stijgen. In 2005 kan de evolutie van de werkgelegenheid de stijging van de werkloosheid eindelijk afremmen, door deze te beperken tot 8800 eenheden. De administratieve werkloosheidsgraad zou zo van 11.9% in 2004 naar 12.0% in 2005 evolueren. De geharmoniseerde werkloosheidsgraad die de vergelijking op Europees vlak toelaat zou van 8.6% in 2004 naar 8.5% dalen in 2005.

Marché du travail: chiffres-clé					Evolution		
	2002	2003	2004	2005	02-03	03-04	04-05
Population 15-64	6774.4	6797.8	6814.0	6838.0	23.4	16.2	24
Actifs occupés	4185.6	4188.6	4206.5	4238.4	3	17.9	31.9
Chômage administratif	491.5	538.2	571.8	580.6	46.8	33.6	8.8
Population active	4677.1	4726.8	4778.3	4819.0	49.8	51.5	40.7
Taux d'activité	69.0	69.5	70.1	70.4	0.5	0.6	0.3
Taux d'emploi	61.8	61.6	61.7	62.0	-0.2	0.1	0.2
Taux de chômage	10.5	11.3	11.9	12.0	0.9	0.6	0.1
Taux de chômage harmonisé	7.3	8.1	8.6	8.5	0.8	0.5	-0.1
Chômeurs âgés	152.3	146.4	137.1	128.1	-5.9	-9.3	-9.0
Prépensions	106.5	107.9	110.3	110.9	1.4	2.4	0.6
Interruptions de carrière complètes	29.7	28.4	28.7	28.6	-1.3	0.3	-0.1
Interruptions de carrière partielles	101.0	128.2	147.4	157.2	27.2	19.2	9.8

Source: ICN Budget économique

Arbeidsmarkt: sleutelcijfers					Evolutie		
	2002	2003	2004	2005	02-03	03-04	04-05
Bevolking 15-64	6774.4	6797.8	6814.0	6838.0	23.4	16.2	24
Werkende personen	4185.6	4188.6	4206.5	4238.4	3	17.9	31.9
Administratieve werkloosheid	491.5	538.2	571.8	580.6	46.8	33.6	8.8
Actieve bevolking	4677.1	4726.8	4778.3	4819.0	49.8	51.5	40.7
Activiteitsgraad	69.0	69.5	70.1	70.4	0.5	0.6	0.3
Werkgelegenheidsgraad	61.8	61.6	61.7	62.0	-0.2	0.1	0.2
Werkloosheidsgraad	10.5	11.3	11.9	12.0	0.9	0.6	0.1
Geharmoniseerde werkloosheidsgraad	7.3	8.1	8.6	8.5	0.8	0.5	-0.1
Oudere werklozen	152.3	146.4	137.1	128.1	-5.9	-9.3	-9.0
Bruggepensioneerden	106.5	107.9	110.3	110.9	1.4	2.4	0.6
Volledige loopbaanonderbrekingen	29.7	28.4	28.7	28.6	-1.3	0.3	-0.1
Deeltijdse loopbaanonderbrekingen	101.0	128.2	147.4	157.2	27.2	19.2	9.8

Bron: INR Economische begroting

3. La réalisation de la conférence sur l'emploi

Situation. La conférence sur l'emploi n'était qu'un premier pas vers un marché du travail fonctionnant mieux. Étant donné que notre marché de l'emploi preste structurellement moins bien que dans d'autres pays, des interventions sérieuses seront nécessaires. Il faut oser remettre en question les voies tracées, sans toutefois prendre des mesures spectaculaires mais dénuées d'effet. Lors de l'élaboration de cette politique, il est opportun de se remettre en mémoire les accords pris lors de la Conférence sur l'emploi d'octobre 2003 et de dresser un état de la situation.

Formation. Les partenaires sociaux se sont engagés à faire des efforts fondamentaux en matière de formation. Il est évident que ceci constituera une partie importante de l'accord interprofessionnel à venir. Ils se sont en effet engagés à offrir, pour 2010, une formation répondant aux nouvelles directives européennes à 1 travailleur sur 2 dans le cours de l'année.

Tant le gouvernement que les partenaires sociaux doivent toutefois faire un effort supplémentaire pour respecter les mesures convenues. Le Conseil national du travail a développé un instrument de mesure de la formation. Il est urgent d'insérer cet instrument dans un bilan social (simplifié). Des mesures doivent également être prises pour favoriser la diversité dans l'effectif du personnel et des efforts de formation spécifiques sont nécessaires pour les fonctions critiques. Les compétences acquises doivent être reconnues, et ceci en collaboration avec les communautés. Enfin, les partenaires sociaux doivent élaborer de toute urgence des propositions concrètes pour une meilleure correspondance entre l'enseignement et le marché du travail.

Réduction des charges. Lors de la Conférence sur l'emploi, des réductions de charges ont été consenties. Les engagements pris ont été respectés et quelques mesures doivent encore être réalisées. Le 1^{er} janvier 2005, le bonus crédit d'emploi sera introduit, de sorte que le montant net des salaires les plus bas sera plus élevé. Un effort supplémentaire sera également fourni à partir du 1^{er} janvier pour les salaires les plus élevés. Ceci doit soutenir l'économie des connaissances. Enfin, la réduction des cotisations pour les salaires du secteur non marchand, ce qu'on appelle le Maribel social, est augmentée en 2004 et 2005. Ceci procure 5000 emplois supplémentaires.

3. De werkgelegenheidsconferentie volop in uitvoering

Stand van zaken. De Werkgelegenheidsconferentie was slechts een eerste stap naar een beter functionerende arbeidsmarkt. Vermits onze arbeidsmarkt structureel slechter presteert dan in andere landen, zullen grondige ingrepen nodig zijn. Daarbij moet men de platgetreden paden ook durven in vraag stellen (of zelfs verlaten), zonder evenwel spectaculaire, maar effectloze blitzmaatregelen te nemen. Bij het uitstippelen van dit beleid is het opportuun om even terug te kijken op de afspraken die op de Werkgelegenheidsconferentie van oktober 2003 werden gemaakt en een stand van zaken op te maken.

Opleiding en vorming. De sociale partners engageerden zich om fundamentele inspanningen te doen inzake opleiding en vorming. Dit zal vanzelfsprekend een belangrijk onderdeel uitmaken van het nakende interprofessioneel overleg. Zij engageerden zich immers om tegen 2010 1 op 2 werknemers een vorming of opleiding aan te bieden in de loop van het jaar. Die opleiding of vorming beantwoordt aan de nieuwe Europese richtsnoeren.

Zowel de regering als de sociale partners moeten echter een extra inspanning doen om de afgesproken maatregelen na te komen. Binnen de Nationale Arbeidsraad is een meetinstrument ontwikkeld voor vorming en opleiding. Dat instrument moet dringend ingepast worden in een (vereenvoudigde) sociale balans. Verder moeten maatregelen getroffen worden die de diversiteit in het personeelsbestand bevorderen en zijn er specifieke vormingsinspanningen nodig voor knelpuntfuncties. In samenwerking met de gemeenschappen, moet er een erkenning komen van verworven competenties. Tenslotte is het aan de sociale partners om dringend concrete voorstellen uit te werken voor een betere aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt.

Lastenverlagingen. Op de Werkgelegenheidsconferentie zijn lastenverlagingen toegezegd. Welnu, de gemaakte engagementen zijn nagekomen en er staan nog enkele maatregelen op stapel. Op 1 januari 2005 wordt de werkbonus ingevoerd, zodat de mensen met de laagste lonen netto meer zullen overhouden. Ook voor de mensen met de hoogste lonen wordt vanaf 1 januari 2005 een bijkomende inspanning geleverd. Daarmee moet de kenniseconomie ondersteund worden. Tenslotte wordt de bijdragevermindering voor de lonen in de non-profit, de zogenaamde sociale Maribel, in 2004 en in 2005 verhoogd. Dat levert 5000 bijkomende jobs op.

Restructurations. La Conférence a opté pour une politique active lors de restructurations. Les employeurs sont soutenus pour respecter leurs obligations et stimulés à choisir des alternatives. L'autorité donne également l'impulsion financière à un ex-travailleur et un nouvel employeur dans le cadre de la remise au travail, via des cellules de remise au travail. Cette politique active n'a toutefois pas le succès escompté. Certainement dans le cadre de la politique de la fin de carrière (voir chapitre 6), il faut accorder encore davantage d'attention à l'importance de l'accompagnement vers un nouvel emploi en cas de licenciement.

Titres-services. La Conférence sur l'emploi prévoit 25.000 nouveaux emplois pour 2006, qui offrent un statut de travailleur à part entière dans le système des titres-services. L'attention se porte prioritairement sur le passage d'ALE dans ce nouveau statut. Aujourd'hui nous constatons que cet objectif est réalisable. Nous avons déjà créé plus de 9000 emplois, qui depuis le début du système ont déjà presté au total 3,3 millions d'heures de travail.

4. Amélioration des indemnités

Accidents du travail et maladies professionnelles. Pour le calcul des indemnités d'accidents du travail (incapacité de travail temporaire ou définitive), il est tenu compte d'un plafond salarial ou limite supérieure. Le 1^{er} septembre 2004, ce plafond a été relevé de 26410 euros à 31578 euros par an.

Au 1^{er} janvier 2005, le plafond salarial, qui est la limite supérieure sur laquelle les indemnités d'accidents du travail et de maladies professionnelles sont calculées, s'élèvera à 32106 euros par an.

En comparaison avec d'autres secteurs, les indemnités d'accidents du travail et de maladies professionnelles accusent un retard important en matière d'adaptations générales au bien-être. L'amélioration sensible est donc plus que justifiée.

Herstructureringen. Op de conferentie is gekozen voor een actief beleid bij herstructureringen. Werkgevers worden ondersteund om hun verplichtingen na te komen en worden gestimuleerd om alternatieven te kiezen. De overheid verleent ook een financiële impuls aan een ex-werknemer en een nieuwe werkgever in het kader van hertewerkstelling via hertewerkstellingscellen. Dit actief beleid heeft echter niet het verwachte succes. Zeker in het kader van het eindeloopbaanbeleid (zie hoofdstuk 6) moet daarom nog meer aandacht gaan naar het belang van begeleiding naar een nieuwe job in geval van ontslag.

Dienstencheques. De werkgelegenheidsconferentie voorziet tegen 2006 25000 nieuwe jobs. Die moeten binnen het stelsel van de dienstencheques een volwaardig werknemersstatuut aangeboden krijgen. De aandacht gaat prioritair naar de doorstroming van PWA-ers in dit nieuwe statuut. Vandaag stellen we vast dat deze doelstelling haalbaar is. We realiseren reeds een tewerkstelling van ruim 9000 jobs, die sinds de start van het stelsel in totaal reeds 3,3 miljoen arbeidsuren hebben gepresteerd.

4. Verbetering van uitkeringen

Arbeidsongevallen en beroepsziekten. Voor de berekening van de vergoedingen voor arbeidsongevallen (tijdelijke of definitieve arbeidsongeschiktheid), wordt rekening gehouden met een loonplafond of bovengrens. Op 1 september 2004 werd dat plafond opgetrokken van 26410 euro naar 31578 euro per jaar.

Op 1 januari 2005 zal het loonplafond, dat als bovengrens geldt waarop de vergoedingen voor de arbeidsongevallen en de beroepsziekten worden berekend, 32106 euro per jaar bedragen.

In vergelijking met andere sectoren hebben de vergoedingen voor arbeidsongevallen en beroepsziekten een zware achterstand inzake algemene welvaartsaanpassingen. De gevoelige verbetering is dan ook meer dan verantwoord.

Le montant maximum de l'indemnité d'incapacité de travail définitive (rente) évolue comme suit:

Het maximumbedrag van de vergoeding voor definitieve arbeidsongeschikt (rente) evolueert als volgt:

Taux d'incapacité	Rente au plafond 26.410 euros (par mois)	Rente au plafond 32.106 euros (par mois)	Différence
25%	$2.157 \times 25\% = 539$	$2.675,5 \times 25\% = 668,5$	129,5 euros
50%	$2.157 \times 50\% = 1.078$	$2.675,5 \times 50\% = 1.337,5$	259,5 euros
75%	$2.157 \times 75\% = 1.617$	$2.675,5 \times 75\% = 2.006,5$	389,5 euros
100%	2.157	2.675,5	518,5 euros

Graad ongeschiktheid	Rente op plafond 26.410 euro (per maand)	Rente op plafond 32.106 euro (per maand)	Verschil
25%	$2.157 \times 25\% = 539$	$2.675,5 \times 25\% = 668,5$	129,5 euro
50%	$2.157 \times 50\% = 1.078$	$2.675,5 \times 50\% = 1.337,5$	259,5 euro
75%	$2.157 \times 75\% = 1.617$	$2.675,5 \times 75\% = 2.006,5$	389,5 euro
100%	2.157	2.675,5	518,5 euro

En outre, les indemnités d'accidents du travail et de maladies professionnelles, qui ont commencé en 1997 ou plus tôt, seront augmentées de 2% à partir du 1^{er} septembre 2005.

Allocations d'attente. À partir du 1^{er} octobre 2004, les allocations d'attente pour certains jeunes arrivant sur le marché du travail ont été augmentées de 1%. Il s'agit des isolés entre 21 et 25 ans, qui ont droit aux allocations sur base de leurs études. L'objectif est de suivre l'évolution de l'augmentation du revenu d'insertion des isolés.

Daarnaast zullen de vergoedingen arbeidsongevallen en beroepsziekten, die ingegaan zijn in 1997 of vroeger, vanaf 1 september 2005 verhoogd worden met 2%.

Wachttuitkeringen. Vanaf 1 oktober 2004 werden de wachttuitkeringen voor sommige schoolverlaters verhoogd met 1%. Het gaat om de alleenstaande schoolverlaters tussen 21 en 25 jaar, die toegelaten zijn tot de uitkeringen op basis van hun studies. Het is de bedoeling om de evolutie van de stijging van het leefloon voor alleenstaanden te volgen.

5. L'activation du comportement de recherche d'un travail

Rechercher activement du travail. Lors du Conseil des ministres socio-économique extraordinaire des 16 et 17 janvier à Gembloux, des mesures ont été prises pour stimuler et aider les chômeurs dans la recherche d'un emploi. Les actions d'accompagnement sont cruciales dans ce contexte. Le point de départ est qu'un chômeur a droit à une allocation de chômage s'il cherche activement du travail et suit des formations utiles. Celui qui ne fait aucun effort peut voir son allocation suspendue pendant une certaine période.

Collaboration avec les régions. Pour pouvoir réaliser ceci avec efficacité, un accord de coopération a été conclu le 30 avril 2004 entre l'État fédéral, les Régions et les Communautés. Les Régions et la Communauté germanophone s'engagent à tout mettre en œuvre pour offrir aux chômeurs un accompagnement dans un stade précoce et organiser les parcours avec efficacité. De cette manière, la disponibilité pour le marché du travail et la recherche d'un emploi peuvent être maximisées.

Facilitateurs. Sur le plan fédéral, la mesure a été traduite dans l'arrêté royal du 4 juillet 2004. Il est entré en vigueur depuis le 1^{er} juillet 2004. Il prévoit que les chômeurs seront convoqués par l'ONEm en 3 phases, réparties sur 3 ans, pour un entretien avec des membres du personnel spécialement formés à cet effet, qu'on appelle les facilitateurs. L'ONEm a engagé 100 facilitateurs et 15 coordinateurs de facilitateurs. Ils ont suivi pendant plus d'un mois une formation approfondie, entre autres concernant la réglementation du chômage, les mesures pour l'emploi, la connaissance des acteurs régionaux et locaux du marché du travail et les techniques de communication. Au cours de ces entretiens, qui ont débuté le 25 octobre 04, les efforts faits par le chômeur pour s'intégrer au marché du travail seront évalués.

3 phases

– **Première phase entre le 01.07.04 et le 01.07.05:** convocation à un entretien d'évaluation au bureau de chômage de l'ONEm de tous les chômeurs **de moins de 30 ans**. Ils sont convoqués après 15 mois de chômage s'ils ont moins de 25 ans et après 21 mois de chômage s'ils ont entre 25 et 30 ans. Dans cette phase, il s'agit de **97552** demandeurs d'emploi. Fin octobre, 38413 jeunes chômeurs ont déjà reçu une lettre, les avertissant de la procédure qui les attend.

5. De activering van het zoekgedrag naar werk

Actief naar werk zoeken. Op de buitengewone sociaal-economische Ministerraad van 16 en 17 januari van Gembloux werden maatregelen genomen om werklozen te stimuleren en te helpen om werk te zoeken. Begeleidingsacties zijn daarbij cruciaal. Uitgangspunt is dat een werkloze recht heeft op een werkloosheidsuitkering, als hij actief op zoek is naar werk en bereid is nuttige opleidingen volgt. Wie geen inspanningen doet, kan voor een periode zijn uitkering verliezen.

Samenwerking met de gewesten. Om dit efficiënt te kunnen uitvoeren, werd op 30 april 2004 een samenwerkingsakkoord gesloten tussen de Federale Staat, de Gewesten en de Gemeenschappen. De Gewesten en de Duitstalige Gemeenschap engageren zich om de werklozen in een vroeg stadium begeleiding aan te bieden en de trajecten efficiënt te organiseren.

Facilitatoren. De maatregel is op federaal vlak vertaald in het koninklijk besluit van 4 juli 2004. Het KB trad in werking op 1 juli 2004. Het voorziet dat de werklozen in 3 fasen, gespreid over 3 jaar, door de RVA opgeroepen worden voor een gesprek met daartoe speciaal opgeleide personeelsleden, de zogenaamde facilitatoren. De RVA heeft 100 facilitatoren en 15 facilitatoren-coördinatoren aangeworven. Ze hebben gedurende meer dan een maand een grondige opleiding gevolgd, ondermeer over de werkloosheidsreglementering, de tewerkstellingsmaatregelen, de kennis van de regionale en plaatselijke actoren van de arbeidsmarkt en communicatietechnieken. Tijdens deze gesprekken, die begonnen zijn op 25 oktober 2004, zal de doelmatigheid van de inspanningen geëvalueerd worden die de werkloze gedaan heeft om werk te vinden.

3 fasen

– **Eerste fase tussen 01.07.04 en 01.07.05:** oproeping voor een evaluatiegesprek op het werkloosheidsbureau van de RVA van alle werklozen **jonger dan 30 jaar**. Ze worden opgeroepen na 15 maanden werkloosheid als ze jonger zijn dan 25 jaar en na 21 maanden werkloosheid als ze tussen 25 en 30 jaar zijn. Het gaat in deze fase over **97 552** werkzoekenden. Eind oktober hebben reeds 38 413 jongere werklozen een brief gekregen, waarin ze op de hoogte gebracht worden van de procedure die hen te wachten staat.

– **Deuxième phase entre le 01.07.05 et le 01.07.06:** convocation de tous les chômeurs **entre 30 et 40 ans**, qui sont chômeurs depuis 21 mois.

– **Troisième phase entre le 01.07.06 et le 01.07.07:** convocation de tous les chômeurs **entre 40 et 50 ans**, qui sont au chômage depuis 21 mois.

Base de l'évaluation. D'une part, l'ONEm se basera sur l'information concernant le chômeur dont il dispose déjà, soit dans ses propres banques de données (périodes d'emploi et de maladie, périodes de dispense pour formations...), soit en provenance des services régionaux de placement et de formation professionnelle (périodes de formation, parcours d'insertion, réactions à des offres d'emploi...). Il se basera d'autre part sur l'information communiquée par le chômeur lui-même au cours de l'entretien.

Les critères. Lors de l'évaluation, il sera tenu compte des critères réglementaires, à savoir l'âge du chômeur, son niveau de formation, son aptitude, sa situation sociale et familiale, ses possibilités de déplacement et d'éventuels éléments de discrimination. Il sera également tenu compte de la situation du marché du travail dans la sous-région. Celle-ci est déterminée par les Régions. Les facilitateurs ont reçu des instructions pour, en outre, tenir compte autant que possible de critères objectifs. Ils évalueront, entre autres, les facteurs suivants de manière positive:

- Poser régulièrement sa candidature. Ceci peut être spontané ou suite à des emplois vacants. Cela peut se faire par l'envoi de lettres et de CV, en se présentant sur place, en s'inscrivant ou en mettant son CV *on-line* sur le site internet du service de placement régional.

- Les contacts réguliers avec les services de placement régionaux et les actions qui en sont le résultat.

- Le fait que ses efforts aient abouti à des contrats de courte durée ou des intérim.

- L'inscription et les contacts réguliers avec différents bureaux d'intérim.

La procédure en trois étapes.

- S'il ressort du premier entretien entre le facilitateur et le chômeur qu'au cours des 12 derniers mois le chômeur a fait suffisamment d'efforts pour chercher un emploi, un prochain entretien n'aura lieu que 16 mois plus tard. Si, par contre, le facilitateur estime que les efforts sont insuffisants, un plan d'action (prendre con-

– **Tweede fase tussen 01.07.05 en 01.07.06:** oproeping van alle werklozen **tussen 30 en 40 jaar**, die reeds 21 maanden werkloos zijn.

– **Derde fase tussen 01.07.06 en 01.07.07:** oproeping van alle werklozen **tussen 40 en 50 jaar**, die reeds 21 maanden werkloos zijn.

Basis van de evaluatie. De RVA zal zich enerzijds baseren op de informatie over de werkloze waarover ze zelf reeds beschikt, hetzij in zijn eigen gegevensbanken (tewerkstellings- en ziekteperiodes, periodes van vrijstelling voor opleidingen...), hetzij afkomstig van de gewestelijke diensten voor arbeidsbemiddeling en beroepsopleiding (opleidingsperiodes, inschakelingsparcours, reacties op werkaanbiedingen...). Anderzijds zal zij zich baseren op informatie die de werkloze tijdens het gesprek zelf meedeelt.

De criteria. Bij de beoordeling zal rekening gehouden worden met de reglementaire criteria, namelijk de leeftijd van de werkloze, zijn opleidingsniveau, zijn geschiktheid, zijn sociale en familiale toestand, zijn verplaatsingsmogelijkheden en eventuele elementen van discriminatie. Er zal ook rekening gehouden worden met de situatie van de arbeidsmarkt in de subregio. Die wordt door de Gewesten bepaald. De facilitatoren kregen instructies om zo veel mogelijk met objectieve criteria rekening te houden. Ze zullen onder meer volgende factoren positief beoordelen:

- Het regelmatig solliciteren. Dat mag spontaan zijn of naar aanleiding van vacante betrekkingen. Het mag door het verzenden van brieven en CV's, door zich ter plaatse aan te bieden, door zich in te schrijven of zijn CV *on-line* te zetten op de website van de gewestelijke plaatsingsdienst.

- De regelmatige contacten met de gewestelijke plaatsingsdiensten en de acties die daar het resultaat van zijn.

- Het feit dat zijn inspanningen geleid hebben tot overeenkomsten van korte duur of interims.

- De inschrijving in en de regelmatige contacten met verschillende interimbureaus.

De procedure in drie stappen.

- Indien uit het eerste gesprek tussen de facilitator en de werkloze blijkt dat de werkloze de laatste 12 maanden voldoende inspanningen gedaan heeft om werk te zoeken, zal er pas 16 maanden later een volgende gesprek plaats vinden. Indien de facilitator echter van mening is dat de inspanningen onvoldoende zijn,

tact avec le service régional de placement, consulter les offres d'emploi, poser sa candidature...) est proposé au chômeur pour les 4 mois suivants.

- Un second entretien a alors lieu 4 mois plus tard, afin de vérifier si le chômeur a respecté son plan d'action. Si tel est le cas, un nouvel entretien aura lieu 12 mois plus tard. Si le chômeur n'a pas respecté son plan d'action, il reçoit une sanction temporaire et limitée (pendant 4 mois au maximum). En outre, ce chômeur doit s'engager à entreprendre les actions prévues dans un nouveau plan d'action plus intensif qui lui est proposé pour les 4 mois suivants.

- Le troisième entretien a lieu 4 mois plus tard. Si le chômeur a respecté son deuxième plan d'action, il reçoit à nouveau des allocations complètes et un nouvel entretien aura lieu 12 mois plus tard. Si toutefois le chômeur n'a pas respecté son plan d'action, il peut être exclu du droit aux allocations. S'il s'agit toutefois d'un chômeur qui perçoit des allocations de chômage en tant que chef de ménage ou isolé ou en tant que cohabitant avec un faible revenu familial, cette exclusion est précédée d'une période de 6 mois pendant lesquels le chômeur continue à bénéficier d'une allocation réduite.

Le chômeur peut introduire un recours auprès de la Commission administrative nationale et auprès du tribunal du travail.

Evaluer et adapter si nécessaire. Enfin, l'accord de coopération entre l'État fédéral, les Régions et les Communautés prévoit que l'exécution de cet accord sera évalué tous les six mois par un comité d'évaluation. Celui-ci est composé de représentants des ministres qui ont signé, et des représentants des organisations de travailleurs et d'employeurs. Cette procédure fait en outre l'objet d'une évaluation permanente par l'ONEm. Des adaptations ou des améliorations seront proposées en fonction de l'expérience pratique.

6. Conférence sur la fin de la carrière

6.1. Rapport du Conseil supérieur de l'Emploi

Le rapport. Le taux d'emploi des 55 ans et plus en Belgique est le plus faible de l'Union européenne. En 2003, à peine 28% des personnes de cet âge travaillaient encore dans notre pays, contre 41.7% au sein de l'Union. Ces faits simples à constater incitent tout

wordt een actieplan (contact opnemen met de gewestelijke plaatsingsdienst, werkaanbiedingen raadplegen, solliciteren...) voorgesteld aan de werkloze voor de 4 volgende maanden.

- Een tweede gesprek vindt dan 4 maanden later plaats, om na te gaan of de werkloze zijn actieplan heeft nageleefd. Indien dit zo is, zal 12 maanden later een nieuw gesprek plaats vinden. Indien de werkloze zijn actieplan niet heeft nageleefd, krijgt hij een tijdelijke en beperkte sanctie (gedurende maximum 4 maanden). Bovendien moet deze werkloze zich er opnieuw toe verbinden acties te ondernemen die voorzien zijn in een nieuw, intensiever actieplan dat hem voor de volgende 4 maanden wordt voorgesteld.

- Het derde gesprek vindt 4 maanden later plaats. Indien de werkloze zijn tweede actieplan heeft nageleefd, krijgt hij opnieuw volledige uitkeringen en zal 12 maanden later een nieuw gesprek plaatsvinden. Indien de werkloze echter zijn actieplan niet heeft nageleefd, kan hij uitgesloten worden van het recht op uitkeringen. Gaat het echter om een werkloze die werkloosheidsuitkeringen ontvangt als gezinshoofd of alleenwonende of als samenwonende met laag gezinsinkomen, dan wordt deze uitsluiting voorafgegaan door een periode van 6 maanden waarbinnen de werkloze verder een verminderde uitkering blijft genieten.

De werkloze kan een beroep indienen bij de Nationale Administratieve Commissie en bij de arbeidsrechtbank.

Evalueren en zonodig bijsturen. Tenslotte voorziet het samenwerkingsakkoord tussen de Federale Staat, de Gewesten en de Gemeenschappen dat de uitvoering van dit akkoord elke zes maanden zal geëvalueerd worden door een evaluatiecomité. Dit is samengesteld uit vertegenwoordigers van de ministers die ondertekend hebben, en de vertegenwoordigers van de werknemers- en werkgeversorganisaties. Bovendien is deze procedure het voorwerp van een permanente evaluatie door de RVA. In functie van de praktijkervaring zullen aanpassingen of verbeteringen voorgesteld worden.

6. Eindeloopbaanconferentie

6.1 Rapport van de Hoge Raad voor Werkgelegenheid

Het rapport. In België is de werkgelegenheidsgraad van 55-plussers de zwakste in de EU. In 2003 werkte er in ons land nog nauwelijks 28% van de personen van die leeftijd, tegenover 41.7% in de Unie. Deze eenvoudige vast te stellen feiten dwingen ieder verantwoorde-

politicien responsable à faire du débat sur la fin de carrière une priorité absolue. Cela ne veut pas dire que la problématique de l'emploi pourrait se limiter aux travailleurs âgés et aux chômeurs âgés. Le chômage des jeunes, des femmes, des allochtones et des personnes à qualifications réduites est et reste un problème aigu. Mais si nous voulons à terme sauvegarder l'État providence en général et la sécurité sociale en particulier, il faudra qu'un plus grand nombre de travailleurs âgés soient au travail. C'est pourquoi, cette discussion occupe une place cruciale dans la politique de l'emploi, même si la solution devra tenir compte de la planification de l'ensemble de la carrière et qu'il faudra également veiller à trouver du travail pour tous les groupes cibles. Cette problématique a déjà fait l'objet de nombreuses et bonnes études. Le rapport du Conseil supérieur de l'Emploi a été explicitement commandé pour pouvoir mener le débat à un niveau suffisamment élevé. Il a complètement répondu aux attentes et c'est pourquoi, il continuera à jouer un rôle important dans la discussion de l'automne et du printemps 2005. C'est un document de base qui éclaire en profondeur la problématique de la fin de carrière. Il pose un bon diagnostic du problème et il présente un certain nombre de pistes indispensables à une solution. C'est pourquoi, nous résumerons très schématiquement les résultats de ce rapport. Cela n'enlève naturellement rien aux autres rapports qui ont été établis et qui vont, eux aussi, sans aucun doute contribuer à orienter la discussion.

Mesures urgentes. Au cours de la période 2003-2010, la population en âge de travailler va continuer de croître tandis que la part des jeunes dans ce groupe va diminuer et celle des 55 ans et plus va augmenter. À partir de 2010, les entrées sur le marché du travail seront insuffisantes pour compenser les sorties et la population en âge de travailler diminuera. Cette donnée est particulièrement importante surtout pour la Belgique, puisque le taux d'emploi des 55-64 ans en Belgique est le plus faible des États membres de l'UE. En 2003, il s'élevait à peine à 28,1% contre 41,7% en moyenne dans l'UE. Si la Belgique ne parvient pas, dans ce scénario démographique, à augmenter le taux d'emploi chez les plus âgés, ceci aura un impact négatif sur notre croissance économique.

Effets sur la croissance. On a calculé, sur la base d'un certain nombre d'hypothèses du Bureau du Plan et du Comité d'étude sur le vieillissement, ce qui en résulterait pour la croissance économique. On est parti d'une croissance moyenne annuelle à long terme de la productivité de 1.75% par travailleur (c'est la tendance de la croissance au cours de la dernière décennie).

- Dans un premier scénario, on part d'un taux d'emploi au cours de la période 2010-2030 inchangé par rapport à

liqk politicus van het eindeloopbaandebat een absolute prioriteit te maken. Dat wil niet zeggen dat de werkgelegenheidsproblematiek zich zou kunnen beperken tot de oudere werknemers en de oudere werklozen. De werkloosheid van jongeren, vrouwen, allochtonen en laaggeschoolden is en blijft een heel dringend probleem. Maar willen we op termijn de welvaartsstaat in het algemeen en de sociale zekerheid in het bijzonder veilig stellen, dan zullen er meer oudere werknemers aan het werk moeten zijn. Daarom neemt die discussie in het werkgelegenheidsbeleid een cruciale plaats in, ook al zal een oplossing rekening moeten houden met de planning van de hele loopbaan en ook al zal tegelijk voor werk moeten gezorgd worden voor alle doelgroepen. Er is ondertussen heel veel en heel degelijk studiewerk verricht. Het rapport van de Hoge Raad voor werkgelegenheid is uitdrukkelijk besteld om het debat op een voldoende hoog niveau te kunnen voeren. Het heeft de verwachtingen volkomen ingelost en zal daarom ook een belangrijke rol blijven spelen in de discussie van het najaar en de lente van 2005. Het is een basisdocument, dat op diepgaande wijze inzicht in de problematiek van de eindeloopbaan verschaft. Het geeft een heel goede diagnose van het probleem en het stippelt een aantal pistes uit die voor een oplossing onmisbaar zijn. Daarom worden eerst de bevindingen uiterst schematisch samengevat. Dat wil natuurlijk geen afbreuk doen aan de andere rapporten die gemaakt werden en die zeker ook mee de discussie gaan bepalen.

Dringende maatregelen. In de periode 2003-2010 blijft de bevolking op arbeidsleeftijd groeien, maar daalt het aandeel van de jongeren in deze groep en stijgt het aandeel van de 55-plussers. Vanaf 2010 zal de instroom op de arbeidsmarkt onvoldoende zijn om de uitstroom te compenseren en daalt de bevolking op arbeidsleeftijd. Zeker voor België is dit een uiterst belangrijk gegeven, aangezien de Belgische werkgelegenheidsgraad van 55-64 jarigen de laagste is van de EU-lidstaten. In 2003 beliep hij slechts 28.1%, tegenover gemiddeld 41.7% in de EU. Indien België er niet in slaagt om in dit demografisch scenario de werkgelegenheidsgraad bij de ouderen op te trekken, zal dit een negatief effect hebben op onze economische groei.

Effecten op de groei. Op basis van een aantal hypothesen van het Planbureau en de Studiecommissie voor de Vergrijzing werd berekend wat dit voor economische groei zou opleveren. Er is uitgegaan van een gemiddelde jaarlijkse lange termijn groei van de productiviteit per werkende van 1.75% (dit is de trendgroei van het laatste decennium).

- In een eerste scenario gaat men ervan uit dat de werkgelegenheidsgraad in de periode 2010-2030 onver-

aujourd'hui, c'est-à-dire 59.3%. Dans ce scénario, la croissance du PIB par habitant ne serait que de 1.4% par rapport à 1.9% au cours de la décennie écoulée.

- Dans un deuxième scénario, le taux d'emploi passe au cours de la période 2010-2030 de 59.3% à 61% en 2010 et 66% en 2030. Dans ce scénario, la croissance du PIB par habitant serait de 1.8% et serait donc fort proche du rythme de croissance que nous connaissons aujourd'hui. Et bien qu'il paraisse que nous pourrions ainsi maintenir le niveau de vie actuel, ceci signifie dans les faits que nous atteignons jusqu'en 2010 une croissance annuelle de 2% qui baissera toutefois légèrement au cours des décennies suivantes pour ne plus s'élever qu'à 1.5% en 2030.

auter blijft, d.w.z. 59.3%. In dat scenario zou de groei van het BBP per inwoner nog slechts 1.4% bedragen, tegenover 1.9% het afgelopen decennium.

- In een tweede scenario klimt de werkgelegenheidsgraad in de periode 2010-2030 van 59.3% naar 61% in 2010 en tot 66% in 2030. In dit scenario zou de groei van het BBP per inwoner 1.8% bedragen en dus nauw aansluiten bij het groeiritme dat we vandaag kennen. De gemiddelde groei voor gans de beschouwde periode sluit dus nauw aan bij de huidige. Maar al we de deelperiodes bekijken, zien we nog een groei van 2% tot 2010 en na dien een gestage daling tot slechts 1.5% in 2030.

Population en âge de travailler (%)			Population totale (en millions)				
	2003	2010		2003	2010	2030	2050
total	100,0	100,0	total	10,4	10,5	10,9	11,0
15-24 ans	18,4	18,4	0-14 ans	1,8	1,7	1,7	1,7
25-54 ans	65,3	62,6	15-64 ans	6,8	7,0	6,6	6,4
55-64 ans	16,2	18,9	> 65 ans	1,8	1,8	2,6	2,9

Bevolking op arbeidsleeftijd (%)			Totale bevolking (in miljoenen)				
	2003	2010		2003	2010	2030	2050
totaal	100,0	100,0	Totaal	10,4	10,5	10,9	11,0
15-24 jaar	18,4	18,4	0-14 jaar	1,8	1,7	1,7	1,7
25-54 jaar	65,3	62,6	15-64 jaar	6,8	7,0	6,6	6,4
55-64 jaar	16,2	18,9	> 65 jaar	1,8	1,8	2,6	2,9

bron: HRW

- Dans un troisième scénario, on examine comment le taux d'emploi doit évoluer au cours de la période 2010-2030 pour maintenir le niveau de vie actuel et la croissance actuelle du PIB par habitant. Pour y arriver, il faut une augmentation continue du taux d'emploi de 0.6% par an, de sorte que le taux d'emploi s'élève à 60.4% en 2010 et à 69.1% en 2030.

Les travailleurs âgés: Qui sont-ils? Où travaillent-ils?

- Dans les différentes branches d'activité, la part dans l'emploi baisse en fonction de l'âge. Dans les secteurs de l'industrie et de l'énergie, des soins de santé, des services sociaux, du transport et des communications, de l'enseignement, la part des travailleurs âgés se situe en dessous de la moyenne. Dans les secteurs du commerce, de l'immobilier, des services aux entreprises, leur part est supérieure à la moyenne.

- En ce qui concerne la structure du personnel, il n'y a aucune différence entre les PME et les grandes entreprises. Proportionnellement, un plus grand nombre d'indépendants travaillent entre 55 et 64 ans que de travailleurs salariés.

- De mauvaises conditions de travail et le stress peuvent expliquer pourquoi les travailleurs âgés quittent prématurément le marché du travail. Il ressort d'enquêtes qu'en ce qui concerne l'environnement de travail et les conditions de travail, notre pays n'est pas systématiquement plus mal classé que les autres. Ce qui ne veut pas dire que les conditions de travail des travailleurs âgés ne peuvent pas être plus défavorables.

- Les mesures pour permettre aux travailleurs âgés de mieux combiner travail et loisirs ne rencontrent pas un grand succès. Seulement 0.1% des personnes ayant entre 50 et 64 ans, soit quelque 1000 personnes, recourent à la prépension conventionnelle à mi-temps. Seulement 1.2% des personnes ayant entre 50 et 64 ans recourent au crédit temps à mi-temps ou au crédit-temps 1/5 pour travailleurs âgés.

Les inactifs âgés: Qui sont-ils? Où sont-ils?

- Ce n'est pas le chômage mais l'invalidité qui est dans l'Union le motif d'inactivité le plus important pour les hommes entre 45 et 54 ans. Au Danemark, cela concerne 80% des inactifs dans ce groupe d'âge, ce taux est de 40% en Belgique. Pour les hommes entre 55 et 64 ans, la (pré)pension est le principal motif d'inactivité.

- In een derde scenario wordt bekeken hoe de werkgelegenheidsgraad moet evolueren in de periode 2010-2030, om de huidige levensstandaard en de huidige groei van het BBP per inwoner te behouden. Om dit te bereiken is een continue toename van de werkgelegenheidsgraad nodig met 0.6% per jaar zodat de werkgelegenheidsgraad in 2010 60.4% bedraagt en 69,1 % in 2030.

Oudere werknemers: Wie zijn ze? Waar werken ze?

- Voor de verschillende bedrijfstakken neemt het aandeel in de werkgelegenheid af met de leeftijd. In de sectoren nijverheid en energie, gezondheidszorg, maatschappelijke dienstverlening, vervoer en communicatie, en onderwijs ligt het aandeel van de ouderen onder het gemiddelde. In de sectoren handel, vastgoed, diensten aan bedrijven is het aandeel hoger dan gemiddeld.

- Er is geen verschil tussen KMO's en grote ondernemingen voor wat de leeftijdsstructuur van het personeel betreft. Verhoudingsgewijs werken er meer zelfstandigen tussen 55 en 64 jaar dan werknemers.

- Slechte arbeidsomstandigheden en stress kunnen verklaren waarom oudere werknemers vervroegd de arbeidsmarkt verlaten. Uit onderzoek blijkt ons land qua werkomgeving en arbeidsomstandigheden niet systematisch slechter te scoren dan andere landen. Daarmee wordt niet gezegd dat de arbeidsomstandigheden voor ouderen niet ongunstiger zijn.

- Maatregelen om werk en vrije tijd beter te combineren voor oudere werknemers zijn niet zo succesvol. Slechts 0.1% van personen tussen 50 en 64 jaar of zo'n 1000 personen maken gebruik van het halftijds conventioneel brugpensioen. Van de personen tussen 50 en 64 jaar maken 1.2% gebruik van het halftijds of 1/5-tijdskrediet voor oudere werknemers.

Oudere inactieven: Wie zijn ze? Waar zijn ze?

- Niet werkloosheid maar invaliditeit is in de Unie de belangrijkste reden van inactiviteit voor mannen tussen 45 en 54 jaar. In Denemarken gaat het om 80% van de inactieven in deze leeftijdsgroep, in België om 40%. Voor mannen tussen 55 en 64 jaar is (brug)pensionering de belangrijkste reden van inactiviteit.

- L'accès des inactifs âgés aux formations laisse fortement à désirer en Belgique.

- Bien que l'on ne puisse établir aucun lien de cause à effet, les pays ayant une plus grande mobilité professionnelle et un meilleur accès aux formations – aussi pour les plus âgés – connaissent des taux de participation plus élevés.

- 5.9% des Belges de 50 à 64 ans recourent à la prépension conventionnelle à temps plein, 6% d'entre eux ont moins de 55 ans. 8% des Belges de 50 à 64 ans utilisent le régime des chômeurs âgés non demandeurs d'emploi, 28.1% d'entre eux ont moins de 55 ans. Étant donné que dans le système Canada Dry, il s'agit d'avantages extralégaux, on ne dispose d'aucun chiffre à ce sujet.

- 6.7% des Belges de 50 à 64 ans ont droit à des indemnités d'invalidité. Ce système requiert toutefois que la personne concernée ne soit plus en état de travailler.

- En principe, l'âge de la prépension est de 60 ans mais des CCT sectorielles et d'entreprise abaissent généralement cet âge minimum à 58 ans; cet âge peut être abaissé à 50 ans pour les entreprises en difficultés ou en restructuration. Pour les chômeurs âgés, l'âge minimum est de 58 ans depuis le 1^{er} juillet 2004, sauf si on peut prouver une carrière de 38 ans. Dans le système Canada dry, il n'existe aucun âge minimum mais l'intéressé, s'il a moins de 58 ans, reste disponible pour le marché du travail.

- En ce qui concerne les indemnités extralégales dans le cadre des systèmes Canada Dry, l'employeur n'est redevable d'aucune indemnité. Dans le cadre des chômeurs âgés non demandeurs d'emploi, la sécurité sociale prévoit un supplément d'ancienneté après un an. Dans le cadre de la prépension, outre une allocation de chômage de 60% du salaire plafonné, l'employeur paie une indemnité complémentaire jusqu'à l'âge de la pension, sur laquelle il paie des cotisations sociales limitées.

Pourquoi la demande de travail est-elle si réduite? Comment y remédier?

- Influence de l'âge et de l'ancienneté sur la formation des salaires: ceci est inhérent à la concertation sociale. La tension salariale entre les jeunes travailleurs et les travailleurs âgés se manifeste surtout dans le secteur des services. L'influence de l'âge sur la rémunération ne semble pas avoir perdu de son importance ces dernières années, au contraire. La tension salariale est plus importante en Belgique que la moyenne européenne.

- De toegang van oudere inactieven tot opleidingen laat in België sterk te wensen over.

- Hoewel er geen oorzakelijk verband kan aangetoond worden, kennen landen met een grotere beroepsmobiliteit en een betere toegang tot opleidingen – ook voor ouderen – hogere participatiegraden.

- 5.9% van de Belgische 50-64 jarigen maken gebruik van het voltijds conventioneel brugpensioen, waarbij 6% van het aantal bruggepensioneerden jonger is dan 55 jaar. 8% van de Belgische 50-64 jarigen maken gebruik van het stelsel van oudere niet-werkzoekende werkloze, waarbij 28.1% van hen jonger is dan 55 jaar. Aangezien het bij het Canada Dry - systeem om extralegale voordelen gaat, bestaan hierover geen cijfers.

- 6.7% van de Belgische 50-64 jarigen heeft recht op invaliditeitsuitkeringen. Dit systeem vereist echter wel dat de betreffende persoon niet meer in staat is te werken.

- In principe bedraagt de brugpensioenleeftijd 60 jaar, maar door sectorale- en ondernemingscao's bedraagt de minimumleeftijd meestal 58 jaar. Voor ondernemingen in moeilijkheden of herstructureren kan de leeftijd verlaagd worden tot 50 jaar. Voor oudere werklozen bedraagt de minimumleeftijd sinds 1 juli 2004 – tenzij men een loopbaan van 38 jaar kan bewijzen – 58 jaar. Bij Canada Dry bestaat er geen minimumleeftijd, maar blijft de betrokkene bij een leeftijd jonger dan 58 jaar beschikbaar voor de arbeidsmarkt.

- Voor extra-legale vergoedingen in het kader van Canada Dry - systemen is de werkgever geen enkele vergoeding verschuldigd. In het kader van de oudere niet-werkzoekende werklozen voorziet de sociale zekerheid een aanvullende anciënniteitstoeslag na 1 jaar. In het kader van brugpensioen is er naast een werkloosheidsuitkering aan 60% van het begrensde loon, een aanvullende vergoeding van de werkgever tot aan de pensioenleeftijd waarbij de werkgever beperkte sociale bijdragen betaalt.

Waarom is de vraag naar arbeid zo klein? Wat kan eraan gedaan?

- Invloed van leeftijd en anciënniteit op de loonvorming. Dit zit in het loonoverleg ingebakken. De loonspanning tussen oud en jong komt vooral in de dienstensector tot uiting. De invloed van leeftijd op verloning lijkt de laatste jaren niet aan belang te hebben ingeboet, wel integendeel. De loonspanning in België is groter dan het Europese gemiddelde.

- Au cours de la deuxième moitié de la carrière, les salaires augmentent plus rapidement que la productivité, ce qui peut hypothéquer la position des travailleurs âgés en cas de restructurations.

- Quelques mesures ont déjà été prises pour encourager la demande de travail pour les travailleurs âgés:

- réduction des charges patronales pour les travailleurs âgés;

- prime de reprise du travail pour les chômeurs âgés qui reprennent le travail;

- remise au travail dans le cadre des restructurations.

Pourquoi l'offre de travail est-elle limitée? Comment y remédier?

- Une nouvelle adaptation de la structure des incitants financiers, axée sur l'allongement de la participation et le découragement de la sortie prématurée. Il n'existe pas d'études vraiment satisfaisantes pour vérifier si les systèmes belges comportent plus que ceux des autres pays des incitants pour quitter prématurément le marché du travail mais selon l'OCDE (2003) et Gruber et Wise (1999), la Belgique fait partie du peloton de tête des pays avec de forts incitants à la sortie anticipée.

- La décision des travailleurs âgés de rester actifs n'est pas uniquement motivée par des éléments financiers. D'autres aspects, comme le fait de se sentir utile et valorisé et la possibilité de pouvoir fonctionner dans des conditions de travail agréables, jouent un rôle important. Le maintien à niveau des connaissances – également pour les travailleurs âgés – est un aspect essentiel. Cependant, tout comme dans la plupart des pays, les efforts de formation diminuent avec l'âge. Une planification de carrière plus souple qui donne la possibilité de réduire temporairement l'activité professionnelle peut également contribuer à une participation plus longue au marché du travail.

6.2. Apprendre à travailler plus longtemps

Penser le long terme. Le problème est assez simple à résumer. Si nous regardons l'évolution des chiffres de la population, nous comprenons immédiatement que notre système de sécurité sociale sera inévitablement confronté à des problèmes si nous n'intervenons pas. Trop peu de gens seront actifs et gagneront l'argent nécessaire pour financer le système. Les coûts de ce sys-

- Lonen nemen zeker in de tweede helft van de loopbaan sneller toe dan de productiviteit, wat de positie van oudere werknemers bij herstructureren onder druk kan zetten.

- Er werden reeds enkele maatregelen genomen om de vraag naar arbeid voor oudere werknemers te stimuleren:

- vermindering van patronale lasten voor oudere werknemers;

- werkherlevingsstoeslag voor oudere werklozen die werk hervatten;

- hertewerkstelling in het kader van herstructureren.

Waarom is het aanbod aan arbeid beperkt? Wat kan eraan gedaan?

- Een verdere aanpassing van de financiële incentive-structuur, gericht op de verlenging van participatie en de ontmoediging van vervroegde uittreding. Er bestaan niet echt bevredigende studies om na te gaan of de Belgische stelsels meer dan in andere landen stimuli bevatten om vervroegd uit te treden, maar volgens OESO (2003) en Gruber en Wise (1999) behoort België bij het koppeloton van landen met sterke prikkels tot vervroegde uittreding.

- De beslissing van ouderen om actief te blijven, wordt niet enkel op financiële gronden genomen. Ook aspecten als zich nuttig en gewaardeerd voelen en de mogelijkheid te kunnen functioneren in aangename werkomstandigheden, spelen een belangrijke rol. Het op peil houden van kennis – ook voor oudere werknemers – is hiervan een essentieel aspect. Net zoals in de meeste landen dalen de opleidingsinspanningen echter met de leeftijd. Ook een soepeler loopbaanplanning die de mogelijkheid geeft om de beroepsactiviteit tijdelijk terug te schroeven, kan bijdragen tot een langere arbeidsmarktparticipatie.

6.2 Leren langer werken

Op lange termijn denken. Het probleem is tamelijk eenvoudig samen te vatten. Als we kijken naar de evolutie van de bevolkingcijfers, begrijpen we onmiddellijk dat ons sociale zekerheidssysteem onvermijdelijk in de problemen komt als we niet ingrijpen. Te weinig mensen zullen anders actief zijn en het geld bijeen verdienen om het systeem te betalen. De kosten voor dat

tème augmenteront inexorablement au fur et à mesure que la population vieillira et nécessitera plus de soins de santé. C'est pourquoi, les gens doivent travailler plus longtemps. Bien sûr, il s'agit d'un objectif à moyen et à long terme. Bien sûr, nous sommes confrontés aujourd'hui au chômage. Mais nous ne devons pas uniquement raisonner à court terme, quelle que soit l'ampleur des problèmes. Nous devons en même temps préparer l'avenir. Autrement, il pourrait fort bien y avoir du travail mais plus personne pour l'effectuer.

Une économie qui tourne bien. C'est le fondement. Et même si l'industrie reste cruciale, nous avons de plus en plus une économie de services. Nous aurons toujours besoin du travail des personnes moins qualifiées mais nous vivrons de plus en plus dans une économie de la connaissance. Il ne faut pas ménager nos efforts en termes de formation. Et la globalisation nous oblige à nous soucier en permanence de la compétitivité des entreprises. Nous ne pouvons toutefois pas amener nos salaires au niveau de la Chine, ni même au niveau d'un certain nombre de nouveaux États membres de l'Union européenne. Et bien qu'une productivité élevée puisse compenser les coûts salariaux, il y a là aussi des limites. Nous ne pouvons pas augmenter la productivité à un point tel que seuls des «*super-man*» puissent encore suivre. Il faut conserver dans les entreprises une certaine marge qui permette de donner une place aux personnes qui – temporairement ou non – sont moins fortes. Nous mettons l'accent à juste titre sur l'innovation des produits et des processus de production mais nous ne devons pas craindre d'innover aussi en matière d'organisation du travail et de marché du travail. La croissance doit également être durable, si nous ne voulons pas hypothéquer l'avenir de nos enfants.

L'emploi: rattraper le retard. L'emploi doit être une priorité absolue. Les chiffres parlent d'eux-mêmes. La Belgique a un retard considérable en matière d'emploi: sur 100 personnes en âge de travailler, il y en a 60 au travail. C'est 4 de moins que dans l'Union européenne. Ce retard s'accroît, surtout par rapport aux pays scandinaves. Ce retard est surtout important chez les jeunes (allochtones), les personnes à qualifications réduites et les personnes âgées. Des efforts supplémentaires doivent être consentis pour tous ces groupes cibles. Les jeunes veulent travailler mais ils doivent avoir l'opportunité de le faire. L'enseignement doit être mieux adapté aux besoins des entreprises mais les entreprises doivent également être disposées à donner une chance aux jeunes. Elles doivent accepter le fait qu'elles ont aussi un rôle à jouer dans la préparation à la vie active. Il n'est pas admissible que des jeunes ne trouvent pas de travail parce qu'ils s'appellent

système zullen trouwens onvermijdelijk stijgen naarmate de bevolking ouder wordt en meer gezondheidszorgen nodig heeft. Daarom moeten mensen langer aan het werk blijven. Natuurlijk is dat een doelstelling op middellange en lange termijn. Natuurlijk worden we vandaag geconfronteerd met werkloosheid. Maar we mogen niet alleen op de korte termijn redeneren, hoe ontzettend groot de problemen ook zijn. We moeten tegelijk de toekomst voorbereiden. Anders zou er wel eens werk kunnen zijn, maar geen mensen meer om dat werk te doen.

Een goed draaiende economie. Daar begint het inderdaad mee. En ook al blijft de industrie cruciaal, het is meer en meer een diensteneconomie. Ook al zullen we altijd werk nodig hebben voor minder lang geschoolde mensen, het is ook meer en meer een kenniseconomie. Op opleiding en vorming mogen we niet zuinig zijn. En de globalisering dwingt van de competitiviteit van de bedrijven een constante zorg te maken. We kunnen echter onze lonen niet op het niveau van China brengen, zelfs niet op dat van een aantal nieuwe Europese lidstaten. En hoewel een hoge productiviteit de loonkost kan compenseren, zijn ook daar grenzen aan. We kunnen de productiviteit niet zover opdrijven dat alleen nog supermensen mee kunnen. Er moet ook binnen de bedrijven zelf nog een zekere marge opgehouden worden, die toelaat om mensen die al dan niet tijdelijk wat minder sterk zijn een plaats te geven. We leggen terecht de nadruk op innovatie van producten en productieprocessen, maar we mogen niet terugschrikken om ook inzake arbeidsorganisatie en arbeidsmarkt te innoveren. Groei moet ook duurzaam zijn, willen we de toekomst van onze kinderen niet hypothekeren.

Werk: achterstand inhalen. Werkgelegenheid moet een topprioriteit zijn. De cijfers spreken voor zich. België heeft een aanzienlijke jobachterstand: op 100 personen op arbeidsleeftijd zijn er 60 aan het werk. Dat is 4 minder dan in de Europese Unie. Die achterstand wordt groter, vooral tegenover de Scandinavische landen. De achterstand is vooral groot bij (allochtone) jongeren, minder geschoolden en ouderen. Voor al deze groepen moeten bijkomende inspanningen geleverd worden. Jongeren willen werken, maar ze moeten er de kans toe krijgen. Het onderwijs kan beter afgestemd worden op wat de bedrijven nodig hebben, maar de bedrijven moeten bereid zijn jongeren ook kansen te geven. Zij moeten aanvaarden dat zij zelf ook nog een rol moeten spelen in de voorbereiding op het werk. Het kan echt niet dat jongeren niet aan de bak komen omdat ze Mohammed heten. De overheid alleen kan geen wonderen doen, ook de bedrijfswereld moet zijn verantwoordelijkheid ne-

Mohammed ou parce qu'ils ont la peau basanée. Les pouvoirs publics, seuls, ne peuvent pas accomplir de miracles, les entreprises doivent prendre leurs responsabilités. Les pouvoirs publics doivent surtout veiller à créer un climat propice aux entreprises. Et ils doivent accompagner le plus possible les demandeurs d'emploi vers un nouveau travail. Les pouvoirs publics ne doivent pas traquer les chômeurs, ils doivent les aider et leur offrir un parcours débouchant sur une formation ou un emploi. Le travail reste en effet essentiel: il donne des revenus et la sécurité d'existence mais il donne également sens à la vie et permet de constituer un bon réseau social.

Il est absolument nécessaire d'intervenir. Nous devons en particulier relever le taux d'emploi des 55 - 65 ans. Tous les rapports récents arrivent à la même conclusion: le rapport du Conseil supérieur de l'Emploi, le rapport annuel du Comité d'étude sur le vieillissement du Conseil supérieur des Finances et le rapport sur le vieillissement de la commission Affaires sociales de la Chambre. Car ce n'est pas seulement une question d'augmentation des coûts du vieillissement, des pensions et des soins de santé, les pouvoirs publics veulent aussi que les gens aient une vie meilleure demain. Pour les pouvoirs publics, un statu quo n'est pas une option. D'ailleurs, des déficits structurels de main-d'œuvre menacent, ce qui semble un peu bizarre à l'heure actuelle alors qu'il y a encore tellement de chômeurs et surtout de jeunes chômeurs. Les problèmes posés par les fonctions critiques sont toutefois un aperçu des difficultés croissantes que l'on rencontrera pour trouver la main-d'œuvre adéquate. Nous devons anticiper et faire tous les efforts nécessaires pour donner une bonne formation aux gens. Tant les employeurs que les travailleurs doivent considérer comme étant de leur devoir d'atteindre l'objectif de faire travailler plus de travailleurs plus longtemps. Que les choses soient claires: il ne s'agit pas de relever l'âge légal de la pension mais d'augmenter l'âge réel où l'on arrête de travailler. Cet âge se situe actuellement en moyenne à 58 ans. Cet âge est trop bas, pas l'âge légal de la pension (65 ans). Il va de soi que tout le monde ne doit pas arrêter au même âge. La durée d'une carrière est entre autres déterminée par le moment où on a commencé à travailler et par la pénibilité du travail que l'on a accompli.

Carrière décontractée. On pourra uniquement atteindre cet objectif, si la carrière devient plus décontractée. À l'heure actuelle, un travailleur commence à travailler de plus en plus tard, il travaille très intensivement pendant une certaine période et quitte ensuite, de préférence le plus tôt possible, la vie active. La carrière est beaucoup trop condensée dans une courte période. Elle doit

men. De overheid moet vooral zorgen voor een bedrijfsvriendelijk klimaat. En zij moet werklozen zoveel mogelijk begeleiden naar een nieuwe baan. De overheid moet werklozen niet achtervolgen, zij moet hen bijstaan en hen een traject naar opleiding en werk aanbieden. Werk blijft immers essentieel: het geeft inkomen en bestaanszekerheid, maar het geeft ook zin aan het leven en zorgt voor een gezond sociaal netwerk.

Ingrijpen is absoluut noodzakelijk. In het bijzonder moeten we de werkgelegenheidsgraad van 55 tot 65 jaren opkrikken. Tot diezelfde conclusie komen alle recente rapporten: het rapport van de Hoge Raad voor Werkgelegenheid, het jaarverslag van de studiec ommissie voor de vergrijzing van de Hoge Raad voor Financiën en het rapport over vergrijzing van de kamercommissie voor sociale zaken. Want niet alleen de kosten van de vergrijzing, voor pensioenen en gezondheidszorgen lopen op, de overheid wil dat mensen het morgen nog beter hebben dan vandaag. Een *status quo* is voor de overheid geen optie. Er dreigen trouwens structurele tekorten aan arbeidskrachten. Dat klinkt vandaag wat vreemd, nu er nog zoveel werklozen en vooral werkloze jongeren zijn. De problemen met de knelpuntberoepen zijn echter een voorafspiegeling: zij tonen perfect aan hoe het steeds moeilijker dreigt te worden om geschikte arbeidskrachten te vinden. We moeten daar nu op vooruitzien en alle mogelijke inspanningen doen om mensen de goede opleiding te geven. Maar zowel werkgevers als werknemers moeten het ook als hun absolute plicht zien om de doelstelling te halen dat meer werknemers langer werken. Het moet hierbij duidelijk zijn dat het geen zaak is om de wettelijke pensioenleeftijd op te trekken, maar om de reële leeftijd waarop mensen uit het arbeidsproces verdwijnen te verhogen. Die ligt nu gemiddeld op 58 jaar. Die leeftijd is te laag, niet de pensioenleeftijd van 65. Het is dan wel niet zo dat iedereen op dezelfde leeftijd moet stoppen. De duur van een loopbaan moet mee bepaald worden door het moment waarop men met werken begonnen is en door de zwaarte van de arbeid die men verricht heeft.

Ontspannen loopbaan. Het doel kan enkel bereikt worden als de loopbaan meer ontspannen wordt. Vandaag begint een werknemer steeds later te werken, werkt dan een periode heel intensief en treedt daarna bij voorkeur zo vroeg mogelijk uit het arbeidsproces. Een loopbaan is veel te veel samengedrukt in een korte periode. Ze moet meer ontspannen worden. Jobzekerheid

être plus décontractée. La sécurité d'emploi reste très importante mais nous devons plus oser l'envisager sur l'ensemble de la carrière et plutôt parler de sécurité de carrière. Il faut faciliter une sortie temporaire ou une réduction temporaire des prestations. Souvent, le stress s'explique non seulement par le travail mais aussi par la combinaison vie familiale et vie professionnelle. Si nous voulons que les gens ne soient plus épuisés à 50 ans, nous devons veiller à une relation plus harmonieuse entre le travail et le temps libre. Il doit également être très normal que les travailleurs se ressourcent. Lorsqu'ils retourneront ensuite au travail, ils le feront avec d'autant plus d'enthousiasme et d'ardeur. Ceci provoque souvent des problèmes organisationnels surtout dans les plus petites entreprises, pour lesquelles nous devons peut-être songer à de nouvelles formules. Et de façon générale, plus de bien-être au travail incitera certainement les travailleurs à rester plus longtemps au travail. La sécurité et la santé doivent figurer en haut de l'agenda.

Départ anticipé: oui, mais pas pour tout le monde.

La prépension a été instaurée dans les années 70 afin d'aider les jeunes à trouver un emploi. Entre-temps, elle est devenue un droit acquis, du moins dans la tête de beaucoup de gens. Les travailleurs trouvent tout à fait normal de pouvoir arrêter de travailler plus tôt. Il va de soi que les travailleurs qui bénéficient actuellement d'un tel système ne doivent pas craindre que l'on touche à leur convention. À l'avenir aussi, il doit rester possible de prendre anticipativement sa pension. Ainsi, cela restera-t-il nécessaire en cas de restructuration. Simple-ment, les entreprises qui veulent recourir à la prépension doivent montrer qu'elles ont suffisamment investi par le passé dans la formation. Il n'est plus acceptable que des entreprises rassemblent leurs travailleurs âgés dans des unités distinctes pour arriver ainsi plus facilement au pourcentage requis pour le licenciement collectif. Ou que des entreprises qui ont fait des efforts en matière de réduction du temps de travail aient, elles, plus de difficultés pour arriver à ce pourcentage. Soyons clairs: les pouvoirs publics ont eux aussi leur part de responsabilités. Ils ont élaboré des règles qui font peser des charges trop lourdes sur le travail et qui exonèrent l'inactivité. Il est donc temps d'adapter ces règles à la réalité et aux besoins de la société. Nous devons surtout nous débarrasser de la mentalité ou de la culture qui veut que la sortie prématurée de la vie active est une évidence. Ainsi, la prépension ne peut-elle être la première option, même en cas de restructurations. Les employeurs et les travailleurs doivent en premier lieu envisager toutes les alternatives possibles, avant de se tourner vers la (pré)pension anticipée. Les cellules de mise à l'emploi doivent être orientées vers l'obtention d'un nouvel emploi et non vers la préparation à la pension. Des formules

blijft heel belangrijk, maar we moeten die meer over een hele loopbaan durven zien en het eerder hebben over loopbaanzekerheid. Tijdelijke uitstap of tijdelijke vermindering van prestaties moeten gemakkelijker kunnen. Stress heeft dikwijls niet alleen te maken met het werk, maar ook met de combinatie van arbeid en gezinsleven. Willen we dat mensen op hun vijftigste niet opgebrand zijn, dan zullen we moeten zorgen voor een harmonieuzere verhouding tussen werk en vrije tijd. Het moet ook heel normaal zijn dat werknemers zich herbronnen. Wanneer ze daarna terug aan de slag gaan, zullen ze dat met des te meer enthousiasme en inzet doen. Vooral in kleinere bedrijven levert dat vaak organisatorische moeilijkheden op, misschien moeten we voor deze bedrijven nieuwe formules uitdenken. En meer welzijn op het werk in het algemeen zal werknemers zeker stimuleren om langer aan de slag te blijven. Veiligheid en gezondheid moeten vooraan op de agenda staan.

Vervroegde uittreding: ja, maar niet voor iedereen.

Brugpensioen is in de jaren 70 ingevoerd als een systeem om jongeren aan werk te helpen. Ondertussen is het een verworven recht geworden, althans in het hoofd van velen. Werknemers vinden het heel gewoon om vervroegd met werken te kunnen stoppen. Het spreekt vanzelf dat werknemers die er vandaag van genieten niet hoeven te vrezen dat aan hun overeenkomst geraakt wordt. Ook in de toekomst moet het mogelijk blijven om vervroegd op pensioen te gaan. Zo zal dat bij herstructureringen noodzakelijk blijven. Alleen moeten bedrijven die willen beroep doen op vroege brugpensioen, aantonen dat ze in het verleden voldoende in vorming hebben geïnvesteerd. Het kan ook niet langer dat bedrijven hun oudere werknemers samenbrengen in afzonderlijke bedrijfseenheden om zo gemakkelijker aan het vereiste percentage voor collectief ontslag te komen. Of dat bedrijven die inspanningen geleverd hebben voor arbeidsduurvermindering of inplacementnet moeilijker aan dat percentage komen. Laat het duidelijk zijn: ook de overheid draagt verantwoordelijkheid. Zij heeft regels uitgezet die werken te veel belast en niet werken ontlast. Het is dus tijd om die regels aan te passen aan de maatschappelijke realiteit en noden. We moeten vooral komaf maken met de mentaliteit of de cultuur dat vervroegde uittreding een evidentie is. Zo mag brugpensioen zelfs bij herstructureringen niet de eerste optie zijn. Werkgevers en werknemers moeten eerst alle mogelijke alternatieven uitgezocht hebben, vooraleer naar extra vervroegde (brug)pensionering te grijpen. Tewerkstellingscellen moeten georiënteerd worden naar het opnieuw verwerven van werk, niet op het voorbereiden van het pensioen. We moeten een brug slaan naar

d'*outplacement* de qualité doivent jouer un rôle important à cet égard.

Tout le monde, pas seulement les plus de 45 ans, doit avoir droit à de meilleures opportunités de trouver un nouvel emploi. Donner des opportunités n'est pas une question d'âge. Mais il va de soi que le travailleur doit saisir cette chance. S'il ne le fait pas, cela doit avoir un impact temporaire sur l'allocation de chômage. C'est en effet tous ensemble que nous cherchons du travail: les pouvoirs publics, l'employeur et le travailleur.

Conditions d'accès plus strictes. Une chose doit être claire: il ne peut pas être question de relever les limites d'âge pour la prépension mais les conditions d'accès à la prépension normale doivent progressivement devenir plus sévères, afin de pouvoir moduler le système en fonction du travail effectué et en fonction de la longueur de la carrière. Les systèmes Canada Dry qui donnent un supplément en plus des allocations de chômage ne peuvent pas contrecarrer l'option de garder plus de personnes au travail pendant plus longtemps. Il faut s'attaquer en premier lieu à ce système pervers du Canada Dry. Trop de gens qui sont trop jeunes pour la prépension reçoivent un supplément en plus de leur allocation de chômage ou même du crédit temps. Ce supplément est maintenu aussi longtemps qu'ils restent chômeurs. Pour les entreprises, c'est une échappatoire facile car elles ne payent pas de cotisations sur ce supplément. Ce supplément ne motive pas vraiment les travailleurs à rechercher un autre emploi. Les entreprises payent un supplément aux gens pour qu'ils ne retournent pas travailler et les pouvoirs publics l'admettent. C'est le monde à l'envers. Il n'y a qu'une seule conclusion à tirer: ce système doit disparaître aussi vite que possible. Désormais, le chômeur doit pouvoir emmener cette indemnité vers un nouvel emploi.

Plus d'efforts de formation. Les employeurs investissent trop peu dans la formation. Combien de fois n'a-t-on pas déjà fait la comparaison avec l'étranger? Plus haut, nous avons déjà souligné la nécessité de faire plus d'efforts pour les jeunes. Les entreprises doivent également encourager les travailleurs âgés à suivre des formations. Ce n'est peut-être pas toujours évident pour ce groupe. Ne sont-ils pas en effet expérimentés et ne savent-ils pas tout? Pourtant, la formation est nécessaire pour eux aussi. La plupart des personnes qui ne sont pas allées longtemps à l'école sont des travailleurs âgés. Toutefois, la formation formelle n'est pas tout. C'est pourquoi, nous devons développer un système qui enregistre et valorise les compétences acquises. Mais même alors, les connaissances évoluent si rapidement que personne

ne peut pas rester à jour. Kwaliteitsvolle formules van *outplacement* moeten daarin een hoofdrol spelen.

Iedereen, niet enkel 45-plussers, moet recht krijgen op betere kansen voor een nieuwe job. Op kansen geven, staat immers geen leeftijd. Het spreekt dan wel voor zich dat de werknemer deze kans grijpt. Doet hij dat niet, dan moet hij daarvan een tijdelijke weerslag voelen in de werkloosheidsuitkering. Werk zoeken doen we immers samen: de overheid, de werkgever en ook de werknemer.

Strengere toegangsvoorwaarden. Een zaak moet duidelijk zijn: er kan geen sprake zijn om de leeftijds-grenzen voor brugpensioen op te trekken. Wel moeten de toegangsvoorwaarden voor het gewone brugpensioen geleidelijk aan strenger worden, om het stelsel te kunnen differentiëren naar gelang het verrichte werk en naar gelang de lengte van de loopbaan. Canada Dry systemen, die een opleg geven bij werkloosheidsuitkeringen, mogen de optie om meer mensen langer aan het werk te houden niet tegenwerken. Dat perverse systeem van Canada Dry moet in de eerste plaats aangepakt worden. Teveel mensen die te jong zijn voor brugpensioen krijgen een toeslag bovenop hun werkloosheidsuitkering of zelfs tijdskrediet. Die toeslag wordt behouden zolang ze werkloos blijven. Voor bedrijven is het gemakkelijke uitweg want zij betalen geen bijdragen op die toeslag. Voor de werknemers is die extra toeslag niet echt een motivatie om terug aan de slag te gaan. Bedrijven betalen mensen extra om niet opnieuw te gaan werken en de overheid laat dit zomaar toe. Dit is de wereld op zijn kop. Er is maar een conclusie mogelijk: dit systeem moet zo vlug mogelijk uit de wereld geholpen worden. Voortaan zou de werkloze die vergoeding, in een rugzakje, moeten kunnen meenemen naar een volgende job. Een en ander is vervat in de richtsnoeren die de regering aan de sociale partners heeft meegegeven voor het overleg (zie punt 6.3) en zal daar dan ook een invulling moeten krijgen.

Meer inspanningen voor opleiding. Werkgevers investeren sowieso te weinig in opleiding en vorming. Hoe dikwijls is de vergelijking met het buitenland al niet gemaakt? Er is reeds hoger gewezen op de noodzaak om meer inspanningen voor jongeren te doen. Bedrijven moeten ook oudere werknemers stimuleren om opleiding te volgen. Dat is misschien ook voor die groep niet altijd vanzelfsprekend. Zijn ze immers niet ervaren en weten ze niet alles? En toch is het ook voor hen nodig. De meeste personen die niet lang naar school gingen zijn oudere werknemers. Formele opleiding is echter niet alles. Daarom moeten we komen tot een systeem dat verworven competenties registreert en valoriseert. Maar zelfs dan evolueert de kennis zo vlug dat niemand nog meekan, zonder zich voortdurend bij te

ne peut suivre le mouvement sans combler ses lacunes en permanence. Mais quoi de plus normal que la façon dont les jeunes acquièrent leurs connaissances ne soit pas nécessairement appropriée aux travailleurs plus âgés. En tout cas, les pays scandinaves font significativement plus d'efforts de formation pour les travailleurs plus âgés: en Suède, 30% des personnes entre 55 et 64 ans participent à des formations! Ce taux est très élevé même par rapport à d'autres pays scandinaves où la part des travailleurs âgés en formation oscille quand même entre 10 et 16%, alors qu'en Belgique, elle se limite à 6%. Pas étonnant dès lors que non seulement la mobilité mais aussi le taux d'emploi soient considérablement plus élevés dans ce pays que chez nous.

Il n'y a pas de raison de paniquer mais le moment est venu d'agir. Il n'y a aucune raison de paniquer. L'État providence n'est pas prêt à s'écrouler. Mais personne ne peut nier qu'il est plus que temps de prendre des mesures. Celui qui cherche des faux-fuyants porte une très lourde responsabilité. Il est normal que les syndicats luttent pour les droits acquis mais ce réflexe conservateur sain ne peut pas être un prétexte pour reporter aux calendes grecques les interventions nécessaires. Il est normal que les organisations d'employeurs essayent le plus possible de repousser les charges sur d'autres, elles sont impliquées dans une lutte sans merci pour la survie de leurs entreprises. Mais à terme, ces entreprises ne survivront que dans un cadre social sain et une société ne peut aller bien que si chacun compte et que si chacun suit le mouvement.

6.3. Lignes directrices pour les partenaires sociaux

Lignes directrices pour la concertation. Lors du lancement du débat sur la fin de carrière, le gouvernement a présenté un certain nombre de lignes directrices et de pistes de réflexion. Ce sont des pistes qui doivent être examinées plus avant et sur lesquelles il faudra discuter en détail avec les partenaires sociaux. Le gouvernement n'a absolument pas l'intention de s'attaquer seul à un problème aussi crucial, il veut que chacun assume sa part de responsabilités. Les partenaires sociaux ont d'ailleurs la possibilité de faire leurs propres propositions. Le gouvernement les examinera avec la plus grande bienveillance. Mais il est exclu de palabrer indéfiniment. S'il apparaissait que la concertation n'arrive pas dans un délai raisonnable à un résultat, le gouvernement prendra ses responsabilités et prendra lui-même des décisions.

spijkeren. Maar het is toch ook wel normaal dat de manier waarop jongeren kennis verwerven niet noodzakelijk ook voor oudere werknemers geschikt is. In elk geval doen de Scandinavische landen beduidend meer inspanningen voor de opleiding van oudere werknemers: in Zweden neemt 30 % van de 55- tot 64-jarigen deel aan opleiding. Dat is ook zeer hoog ten opzichte van andere Scandinavische landen, maar het aandeel schommelt toch tussen de 10 en 16 %, terwijl het zich in België beperkt tot 6 %. Het is dan ook niet verwonderlijk dat niet alleen de mobiliteit, maar ook de werkgelegenheidsgraad in dat land, aanzienlijk hoger is dan hier.

Geen reden tot paniek, maar wel tijd om te handelen. Er is helemaal geen reden tot paniek. De welvaartstaat staat niet onmiddellijk op instorten. Maar niemand kan ontkennen dat het meer dan tijd wordt om voorzorgen te nemen. Wie uitvluchten zoekt laadt vandaag een heel zware verantwoordelijkheid op zich. Het is normaal dat vakbonden vechten voor verworven rechten, maar die gezonde conservatieve reflex mag geen voorwendsel worden om noodzakelijke ingrepen op de Griekse kalender te plaatsen. Het is normaal dat werkgeversorganisaties proberen de lasten zo veel mogelijk van zich af te schuiven. Ze zijn verwikkeld in een bikkelharte strijd om het voortbestaan van hun bedrijven. Maar die bedrijven zullen op termijn ook alleen maar overleven in een gezond maatschappelijk kader. En een samenleving kan pas echt gezond zijn als iedereen telt en iedereen meekan.

6.3 Richtsnoeren voor de sociale partners

Richtsnoeren voor het overleg. Bij de start van het debat over de eindeloopbaan heeft de regering een aantal richtsnoeren en denksporen voorgelegd. Het zijn pistes die nader onderzocht moeten worden en waarover uitgebreid met de sociale partners moet gesproken worden. De regering heeft uitdrukkelijk niet de bedoeling een zo cruciaal probleem alleen aan te pakken, maar wil dat iedereen zijn deel van de verantwoordelijkheid opneemt. De sociale partners krijgen trouwens de kans om ook eigen voorstellen te doen. De regering zal die met de grootste welwillendheid onderzoeken. Maar wat niet kan is een eindeloos gepalaver. Wanneer zou blijken dat het overleg op een redelijke termijn niet tot een resultaat komt, dan zal de regering haar verantwoordelijkheid nemen en zelf beslissingen nemen.

Les lignes directrices

- Le problème ne vient pas d'un âge légal de la pension trop bas, il est dû à une sortie de fait du marché du travail trop anticipée. Il n'est dès lors pas nécessaire de toucher à l'âge légal de la pension.

- Au cours des décennies écoulées, le gouvernement a élaboré avec les partenaires sociaux des régimes qui encourageaient les travailleurs âgés à quitter anticipativement le marché du travail. On n'a par conséquent pas l'intention de viser les travailleurs bénéficiant actuellement d'un tel régime. On veut prendre des mesures pour l'avenir.

- Les nouvelles mesures seront instaurées graduellement et en phases et s'inscriront dans un cadre qui verra le jour après concertation entre les partenaires sociaux.

- Dans le cadre des nouvelles mesures relatives aux conditions d'accès, au montant et à la durée des régimes de sortie anticipée, le groupe restreint de travailleurs qui ont travaillé dans des conditions de travail pénibles ou qui ont été victimes de restructurations pourra compter sur un traitement spécifique.

- Les nouvelles mesures doivent limiter les systèmes de sortie anticipée en encourageant les travailleurs à rester plus longtemps au travail ou à trouver plus facilement un nouvel emploi en cas de perte de leur travail. On pense ici aux pistes suivantes (un certain nombre de ces propositions ont déjà été reprises dans les conclusions de la Conférence pour l'Emploi):

- Plus d'investissements dans la formation pendant l'ensemble de la carrière avec une attention particulière pour les travailleurs âgés.

- Une plus grande attention à la dimension de l'âge dans les plans de formation sectoriels ou d'entreprise via des check-up de carrière, la reconnaissance des compétences acquises et la planification de la carrière;

- La fin de la carrière est une partie de l'ensemble de la carrière. Il faut donc chercher des mesures permettant de transformer la courte carrière surchargée en une carrière plus longue et décontractée. À côté des formes existantes de crédit temps et dans le cadre de lignes de force bien définies, on peut par exemple prendre plus tard au cours de la carrière des heures ou des jours de congé extralégaux prestés volontairement pendant des périodes plus chargées.

De richtsnoeren

- Het probleem is niet een te lage wettelijke pensioenleeftijd. Het probleem is een te vroege feitelijke uitstap uit de arbeidsmarkt. Het is dan ook niet nodig om aan de wettelijke pensioenleeftijden te raken.

- De voorbije decennia heeft de regering samen met de sociale partners regelingen uitgewerkt die oudere werknemers stimuleerden om vervroegd de arbeidsmarkt te verlaten. Het is bijgevolg niet de bedoeling om de thans vervroegd uitgetreden ouderen te viseren. Het is wel de bedoeling om maatregelen te nemen voor de toekomst.

- Nieuwe maatregelen zullen gradueel en gefaseerd ingevoerd worden en zullen passen in een kader dat tot stand komt na overleg tussen de sociale partners.

- Bij de nieuwe maatregelen die betrekking hebben op de toegangsvoorwaarden, het bedrag en de duur van de vervroegde uittredingsstelsels zal de beperkte groep van werknemers die in zware arbeidsomstandigheden gewerkt heeft of die het slachtoffer geworden is van herstructureringen op een specifieke behandeling kunnen rekenen.

- De nieuwe maatregelen moeten de stelsels van vervroegde uittreding beperken door oudere werknemers te stimuleren om langer aan de slag te blijven of bij verlies van hun job makkelijker een nieuwe job te vinden. Hierbij wordt aan volgende pistes gedacht (een aantal van deze voorstellen werden reeds in de conclusies van de Werkgelegenheidsconferentie opgenomen):

- Meer investeringen in opleiding en vorming gedurende de hele loopbaan met bijzondere aandacht voor de oudere werknemers;

- Meer aandacht voor de leeftijdsdimensie in de bedrijfs- en sectoropleidingsplannen via carrière check-ups, erkenning van verworven competentie en loopbaanplanning.

- Een eindeloopbaan is een onderdeel van een ganse loopbaan. Er moet dus aandacht zijn voor maatregelen die de korte overspannen loopbaan omvormen naar een langere ontspannen loopbaan. Naast de bestaande vormen van tijdscrediet en binnen welomschreven krijtlijnen, kunnen bijvoorbeeld extra-legale verlofdagen of uren die vrijwillig tijdens drukker periodes gepresteerd worden op een later tijdstip in de loopbaan opgenomen worden.

- Créer un cadre collectif négocié permettant aux travailleurs âgés qui le souhaitent de transformer, si l'organisation du travail le permet, le double pécule de vacances et/ou la prime de fin d'année en jours de congé supplémentaires.

- Elaborer des instruments éventuels afin de préparer les travailleurs qui effectuent du travail pénible à un travail plus léger et plus adapté à la fin de leur carrière. La perte de salaire en cas de tel changement d'emploi doit être limitée.

- Un développement systématique et une amélioration de l'outplacement qui tiennent compte des efforts déjà consentis en matière de formation pendant la carrière

- Une adaptation des règles en matière de disponibilité pour le marché du travail.

- Le remplacement des conditions sectorielles d'ancienneté qui régissent l'accès à la prépension par d'autres critères. L'objectif est que les travailleurs âgés puissent accepter un nouvel emploi dans un autre secteur sans être par la suite dans l'embarras en cas d'éventuelle sortie anticipée forcée.

- La poursuite du paiement des indemnités complémentaires prépension et Canada Dry en cas de reprise du travail.

- L'instauration d'un système de bonus qui encourage une longue carrière plutôt que le travail à un âge avancé.

- Un encouragement pour celui qui après l'âge légal de la pension souhaite – sans bénéficier d'une pension.

- Poursuivre son activité professionnelle en vue de constituer des droits plus élevés à la pension.

- Permettre la création d'un cadre où les travailleurs de plus de 45 ans pourraient, en échange du renoncement à leur augmentation salariale, opter pour de meilleures conditions en ce qui concerne leur temps de travail individuel et l'organisation.

- De nouvelles mesures doivent également avoir pour objectif de limiter les systèmes de retraite anticipée, en encourageant les employeurs à garder les travailleurs âgés plus longtemps en service ou à les engager. Voici quelques pistes envisageables:

- Een onderhandeld collectief kader creëren waarbinnen oudere werknemers die dat wensen de kans krijgen om, indien de arbeidsorganisatie het toelaat, het dubbel vakantiegeld en/of de eindejaarspremie om te zetten in bijkomende vakantiedagen.

- Mogelijke instrumenten uitwerken zodat werknemers die zware arbeid verrichten voorbereid zijn op een lichtere en meer aangepaste job aan het eind van hun loopbaan. Het eventuele loonverlies bij zo'n verandering van job moet beperkt zijn.

- Een verdere systematische uitbouw en verbetering van het outplacement, die rekening houdt met de reeds gedane inspanningen in opleiding en vorming tijdens de loopbaan.

- Een aanpassing van de regels inzake de beschikbaarheid voor de arbeidsmarkt.

- et vervangen van sectorale anciënniteitsvoorwaarden die de toegang tot het brugpensioen regelen door andere criteria. Bedoeling is dat oudere werknemers een nieuwe job in een andere sector kunnen aanvaarden, zonder dat ze nadien bij een eventuele gedwongen vervroegde uittreding in de kou komen te staan.

- De doorbetaling van de aanvullende vergoedingen brugpensioen en Canada Dry bij werkhervatting.

- De invoering van een bonussysteem dat eerder een langere loopbaan dan het werken op hogere leeftijd stimuleert.

- Een aanmoediging van wie na de wettelijke pensioenleeftijd

- Zonder een pensioen te genieten - zijn professionele activiteit wenst verder te zetten met de bedoeling om hogere pensioenrechten op te bouwen.

- Een kader mogelijk maken waarbij werknemers ouder dan 45, in ruil voor het laten vallen van hun loonopslag, kunnen opteren voor betere voorwaarden inzake hun individuele arbeidstijd en organisatie.

- Nieuwe maatregelen moeten eveneens tot doel hebben om de stelsels van vervroegde uittreding te beperken, door werkgevers te stimuleren om ouderen langer in dienst te houden of aan te werven. Mogelijke pistes zijn:

- Réduire la tension salariale entre les jeunes et les vieux. Ceci doit se faire grâce à une intégration graduelle dans les barèmes salariaux de critères autres que l'âge et l'ancienneté et grâce au démantèlement progressif du poids du facteur âge dans la rémunération.

- Veiller systématiquement à une application correcte de la loi antidiscrimination et plus particulièrement de l'interdiction de la discrimination fondée sur l'âge.

- Un réaménagement des abaissements de charges en faveur des travailleurs âgés et en particulier des travailleurs âgés qui passent d'un travail pénible à un travail plus léger et plus adapté ou des travailleurs âgés ayant de bas salaires.

- La création d'un cadre qui permette d'assouplir les possibilités d'inplacement, c'est-à-dire faciliter le passage à un travail plus adapté en fin de carrière.

- Une dispense de cotisations sociales sur les indemnités complémentaires si le travailleur trouve un nouvel emploi chez un autre employeur

- L'élaboration d'un cadre permettant d'éviter que l'employeur qui engage un travailleur âgé ne soit confronté quelques années plus tard à la totalité du coût de la sortie anticipée. Les droits du travailleur ne peuvent toutefois pas être remis en question.

- La création d'un cadre légal qui permette d'utiliser optimalement les talents, l'expertise et les aptitudes des travailleurs âgés en les partageant avec d'autres entreprises. On peut de cette façon contrer la perte d'expertise, en particulier à l'occasion de restructurations.

- Les nouvelles mesures doivent pouvoir limiter les régimes de sortie anticipée en rendant le recours à ceux-ci moins intéressant tant pour les employeurs que pour les travailleurs. On peut penser ici aux pistes suivantes:

- Adapter les exigences de carrière et les règles de calcul pour les régimes Canada Dry. On allongera ainsi la durée moyenne de la carrière.

- En cas de restructuration, ne pas considérer la sortie anticipée comme un «premier choix» ou un «droit acquis», mais utiliser d'abord des solutions de rechange

- Het verminderen van de loonspanning tussen jongeren en ouderen. Dit moet gebeuren door het gradueel integreren in de loonbarema's van andere criteria dan leeftijd en anciënniteit en door het afbouwen van het gewicht van de factor leeftijd in de verloning.

- Systematisch te waken over een correcte toepassing van de antidiscriminatiewet en met name het verbod op leeftijdsdiscriminatie.

- Een herschikking van de lastenverlagingen ten voordele van de oudere werknemers en in het bijzonder van oudere werknemers die overstappen van een zware arbeid op een lichtere en aangepastere job of van oudere werknemers met lage lonen.

- Het creëren van een kader dat een versoepeling van de mogelijkheden tot inplacement toelaat, met name om de overstap naar een meer aangepaste job op het eind van de loopbaan te vergemakkelijken.

- Een vrijstelling van sociale bijdragen van aanvullende vergoedingen als de werknemer een nieuwe job vindt bij een andere werkgever.

- Het uitwerken van een kader waardoor vermeden wordt dat de werkgever die een oudere werknemer aanwerft één of enkele jaren later met de volledige kost van vervroegde uittreding geconfronteerd wordt. De rechten van de werknemer mogen evenwel niet in het gedrang komen.

- Het creëren van een wettelijk kader dat toelaat om de talenten, expertise en vaardigheden van oudere werknemers optimaal te benutten door ze te delen met andere ondernemingen. Op die manier kan men het verlies van expertise, inzonderheid naar aanleiding van herstructureringen tegengaan.

- De nieuwe maatregelen moeten de stelsels van vervroegde uittreding kunnen inperken, door het zowel voor de werkgevers als voor de werknemers minder aantrekkelijk te maken om er een beroep op te doen. Hierbij kan aan volgende pistes worden gedacht:

- Voor de Canada Dry regelingen de loopbaanvereisten en de berekeningsregels voor het samenstellen van de loopbaan en de leeftijdsvereisten aanpassen. Op die manier zal de gemiddelde duur van de loopbaan verlengd worden.

- Bij herstructurering de vervroegde uittreding niet als een «eerste keus» of een «verworven recht» te beschouwen, maar eerst alternatieven zoals outplacement,

telles que l'outplacement, les projets de remplacement et la redistribution du travail.

- Responsabiliser les employeurs pour le coût de la sortie anticipée (indemnités complémentaires et cotisations sur celles-ci) afin d'éviter que les employeurs qui mènent une politique du personnel prenant en compte l'âge ne doivent trinquer pour ceux qui ne le font pas.

- Le durcissement des conditions qui entraînent l'octroi de délais de préavis raccourcis en cas de sortie anticipée.

- Adaptations du montant et de la durée des indemnités complémentaires.

- Augmentation des cotisations dues sur les indemnités complémentaires en fonction de l'âge de la sortie, du montant et du fondement des avantages accordés.

- Limiter les pensions complémentaires à un véritable complément à une pension de sorte que la combinaison pension complémentaire/allocation de chômage devienne impossible. À cet égard, la déduction fiscale pour le financement des droits complémentaires à la pension qui ont trait aux périodes de retrait anticipé doit se limiter aux périodes pendant lesquelles l'intéressé reste disponible pour le marché du travail.

- Le réexamen du traitement fiscal et parafiscal des régimes de sortie anticipée, notamment en vue d'éliminer les discriminations existantes.

- Enfin, on peut également freiner ou rendre impossible le travail autorisé des nouveaux «pensionnés anticipativement», tandis que les plafonds de travail autorisés pour ceux qui ont atteint l'âge légal de la pension peuvent être régulièrement relevés et progressivement supprimés.

6.4. Procédure et timing

La suite de la conférence est organisée par la ministre de l'Emploi mais en étroite collaboration avec le premier ministre et le ministre des Pensions. D'autres ministres seront associés aux travaux chaque fois que leurs compétences le nécessiteront. On fera régulièrement rapport au gouvernement. Dans une première phase, qui en principe durera jusqu'à la fin de l'année, on approfondira un certain nombre de choses dans un groupe de travail technique.

herplaatsingsprojecten en arbeidsherverdeling te benutten.

- De werkgevers te responsabiliseren voor de kost van vervroegde uittreding (aanvullende vergoedingen en bijdragen daarop), om te vermijden dat werkgevers die een leeftijdsbewust personeelsbeleid voeren opdraaien voor de kost voor wie dat niet doet.

- Het verstrengen van de voorwaarden die leiden tot het toekennen van verkorte opzeggingstermijnen bij vervroegde uittreding.

- Aanpassingen m.b.t. het bedrag en de duur van de aanvullende vergoedingen.

- Verhoging van de bijdragen verschuldigd op de aanvullende vergoedingen in functie van de leeftijd van uittreding, het bedrag en de grondslag van de toegekende voordelen.

- Het beperken van aanvullende pensioenen tot een werkelijke aanvulling op een pensioen zodat de combinatie aanvullend pensioen en werkloosheidsuitkering onmogelijk wordt. Daarbij dient ook de fiscale aftrek voor de financiering van aanvullende pensioenrechten die betrekking hebben op tijdvakken van vervroegde uittreding beperkt te worden tot periodes waarin de betrokkene beschikbaar blijft voor de arbeidsmarkt.

- Het herbekijken van de fiscale en parafiscale behandeling van de vervroegde uittredingsregelingen onder meer met het oog op het wegwerken van de bestaande discriminaties.

- Tenslotte kan ook de toegelaten arbeid van nieuwe vervroegde gepensioneerden worden afgeremd of onmogelijk worden gemaakt, terwijl ook de plafonds van toegelaten arbeid van zij die de wettelijke pensioenleeftijd hebben bereikt verder stelselmatig kunnen worden opgetrokken en geleidelijk afgeschaft.

6.4 procedure en timing

Het verdere verloop van de Eindeloopbaanconferentie wordt georganiseerd door de minister van werk, in nauwe samenwerking met de premier en de minister van Pensioenen. Andere ministers zullen erbij betrokken worden telkens wanneer hun bevoegdheden dat vragen. Er zal zeer regelmatig verslag uitgebracht worden bij de regering. In een eerste fase, die in principe tot het einde van het jaar zal lopen, worden een aantal zaken in een technische werkgroep uitgespit, samen met de sociale partners.

Le gouvernement a émis le souhait explicite que le rapport du Conseil supérieur de l'Emploi joue un rôle central dans les discussions sur la fin de la carrière. C'est pourquoi, le groupe de travail va vérifier si toutes les parties comprennent le rapport de la même façon. Quelles sont les lignes de force? Quelles sont les conclusions? Tout le monde ne donne pas exactement la même réponse à ces deux questions. Dans le courant du mois de novembre, le groupe de travail technique va accorder les violons.

Une fois que l'accord interprofessionnel sera finalisé, le groupe de travail sera chargé d'une deuxième mission. Peut-être devra-t-on ici et là clarifier quelque peu les pistes de la déclaration politique. Peut-être certains aspects devront-ils être examinés plus en détail. Peut-être existe-t-il des alternatives évidentes. Le groupe technique doit clarifier cela, sans vraiment entamer les négociations. Il faut tout simplement que celles-ci soient bien préparées. On a le temps pour cela jusqu'à la mi-janvier 2005.

Entre-temps, un deuxième groupe de travail, avec des représentants du gouvernement fédéral et des différents gouvernements régionaux, devra examiner un certain nombre de thèmes touchant à la fois les niveaux fédéral et régional: la formation, la mesure des compétences, le placement, la restructuration, la sensibilisation et le chômage des jeunes. Ce groupe de travail a également jusqu'à la mi-janvier 2005 pour réfléchir.

On a en effet l'intention d'entamer les négociations à proprement parler à la mi-janvier 2005. Ces négociations ne peuvent toutefois pas durer des mois et des mois. L'objectif est de les clôturer pour Pâques. Si la préparation a été bien faite, cela doit être possible. Le gouvernement veut en effet avoir coulé un certain nombre de propositions en textes de loi pour la fin du printemps.

7. Vers un nouvel AIP 2005-2006

AIP = solidarité. Les négociations en vue d'un accord interprofessionnel occupent une place particulière dans la concertation sociale belge. L'enjeu est toujours le même: pouvons-nous établir un certain nombre d'accords en faveur du statut social du travailleur occupé dans un secteur moins fort? En outre, même sans accord interprofessionnel, les secteurs forts s'en sortiraient bien. Le niveau interprofessionnel est conçu par définition comme un niveau de solidarité entre les plus forts et les plus faibles. Un échec peut toutefois avoir des conséquences non négligeables pour cette dernière catégorie. Notre pays a heureusement une tradition

Het is de uitdrukkelijke wens van de regering dat het rapport van de Hoge Raad voor Werk een centrale rol speelt in de besprekingen over de eindeloopbaan. De werkgroep zal daarom nagaan of alle partijen het rapport op dezelfde wijze begrijpen. Wat zijn de krachtlijnen? Wat zijn de conclusies? Niet iedereen geeft op die twee vragen hetzelfde éénduidig antwoord. De technische werkgroep zal in de loop van november de violen gelijk stemmen.

Eenmaal het IPA is afgrond krijgt de werkgroep een tweede opdracht. Misschien moeten de pistes uit de beleidsverklaring hier en daar nog wat uitgeklaard worden. Misschien moeten bepaalde aspecten zelfs nog wat grondiger onderzocht worden. Misschien zijn er voor de hand liggende alternatieven. De technische groep moet dit uitklaren, zonder echt over de voorstellen te onderhandelen. Die onderhandelingen moeten gewoon heel goed voorbereid worden. Daarvoor is tijd tot half januari 2005.

Ondertussen moet een tweede werkgroep, met tegenwoordigers van de federale en de verschillende regionale regeringen, een aantal thema's onderzoeken die raakvlakken hebben met het federale en het regionale niveau: opleiding, competentiemeting, arbeidsbemiddeling, herstructurering, sensibilisering en jongerenwerkloosheid. Ook deze werkgroep krijgt tijd tot half januari 2005.

Want het is inderdaad de bedoeling om midden januari 2005 met de eigenlijke onderhandelingen te beginnen. Die mogen echter geen maanden aanslepen. Het is de bedoeling om ze tegen Pasen af te sluiten. Als de voorbereiding goed gebeurd is, moet dit lukken. De regering wil immers tegen het einde van de lente een aantal concrete voorstellen in wetteksten gieten.

7. Naar een nieuw IPA 2005-2006

IPA = solidariteit. Binnen het Belgische sociaal overleg nemen de onderhandelingen voor een Interprofessioneel akkoord een bijzondere plaats in. De inzet is telkens: kunnen we ook voor de minder sterke werknemer een aantal afspraken maken die zijn sociaal statuut ten goede komen? Ook zonder interprofessioneel akkoord zullen de sterke(re) sectoren weten te overleven. Het interprofessionele niveau is per definitie een niveau van solidariteit tussen de sterkeren en de zwakkeren. Een mislukking kan voor die laatste groep toch belangrijke gevolgen hebben. Gelukkig hebben we in ons land een traditie van onderhandelingen en

de concertation et les négociateurs sont particulièrement conscients de l'enjeu.

Evaluation AIP 2003-2004. Pour la période 2003 à 2004, un accord a été dégagé. Ce n'est peut-être pas un des meilleurs, mais il a vu le jour dans des circonstances très difficiles. Quels sont les accords et les réalisations?

- En ce qui concerne la hausse du coût salarial, l'accord admet pour les deux prochaines années une norme indicative de 5.4%. Les négociateurs sectoriels sont invités à leur tour à ménager leurs exigences salariales. Aujourd'hui, certains se demandent si cette modération a été suffisamment poussée, mais il est déjà indéniable que l'appel lancé dans l'accord interprofessionnel a été bien suivi.

- Dans l'AIP, aucune nouvelle initiative n'a été prise pour rapprocher le statut des ouvriers et des employés. Les interlocuteurs sociaux font toutefois savoir qu'ils résoudront eux-mêmes ce problème. Dans les négociations sectorielles, certains secteurs sont parvenus à résoudre partiellement le problème du jour de carence, mais ce n'est qu'un petit pas vers l'alignement des statuts. Il n'est aucunement question aujourd'hui d'un véritable rapprochement entre les deux. Les partenaires sociaux demandent dans l'accord qu'aucune initiative parlementaire ne soit prise pour aborder le problème sous l'angle politique. À l'avenir, une telle situation n'est possible que s'ils prennent eux-mêmes des initiatives.

- Les interlocuteurs sociaux demandent de porter, à partir du 1^{er} juillet 2003, le chômage temporaire à 65% du salaire plafonné. Le gouvernement a répondu à leur demande.

- Les interlocuteurs sociaux proposent une série de mesures en faveur de l'emploi. Il s'agit d'exécuter les plans plus 1, plus 2 et plus 3, d'abaisser de 58 à 57 ans l'âge auquel est accordée la réduction des charges en faveur des travailleurs âgés, d'apporter certaines adaptations au plan d'embauche Rosetta et d'accorder une dispense de cotisations de sécurité sociale, en dehors de la prépension, pour les travailleurs âgés pouvant faire la preuve d'une carrière d'au moins 40 ans. Le gouvernement a exécuté les propositions à l'exception de la proposition Canada Dry. Bien qu'une base légale ait été constituée pour prendre des mesures, celles-ci n'ont jamais été effectuées sur les instances des interlocuteurs sociaux. Entre-temps, une décision

zijn de onderhandelaars zich zeer goed van de inzet bewust. Een klimaat van sereen sociaal overleg is ook belangrijk om sociale conflicten in sectoren en bedrijven te vermijden.

Evaluatie IPA 2003-2004. Voor de periode 2003-2004 is een akkoord uit de bus gekomen. Het kan misschien niet tot de allerbeste akkoorden ooit gerekend worden, maar werd toch tot een goed einde gebracht, en dat vooral in zeer moeilijke omstandigheden. Wat is afgesproken en wat is daarvan gerealiseerd?

- Voor de lopende 2 jaar is een indicatieve norm van 5.4 % voor de stijging van de loonkosten aanvaard. De sectorale onderhandelaars worden daarom opgeroepen om hun looneisen te matigen. Vandaag stellen sommigen de vraag of die matiging voldoende ver ging. Maar niemand kan zeggen dat geen rekening gehouden werd met die oproep uit het interprofessioneel akkoord.

- In het IPA zijn geen verdere stappen opgenomen om het statuut van arbeiders en bedienden nader tot elkaar te brengen. De sociale partners geven wel te kennen dat ze dit probleem zelf willen oplossen. In de sectorale onderhandelingen zijn sommige sectoren erin geslaagd om het probleem van de carensdag gedeeltelijk op te lossen. Maar dit is slechts een kleine stap in de gelijkenschakeling van de statuten. Van een echte toenadering tussen beide is tot op vandaag geen sprake. De sociale partners vragen in het akkoord dat er geen parlementaire initiatieven genomen worden om het probleem politiek aan te pakken. In de toekomst is dit enkel vol te houden als de sociale partners daadwerkelijk stappen zetten.

- De sociale partners hebben gevraagd om de tijdelijke werkloosheid vanaf 1 juli 2003 op te trekken tot 65 % van het begrensde loon. De regering heeft dit ook zo uitgevoerd.

- De sociale partners hebben een aantal maatregelen voorgesteld die de werkgelegenheid zullen aanmoedigen. Het gaat om de uitvoering van het plus-1, plus-2 en plus-3 plan, de verlaging van de leeftijd voor de lastenverlaging ten voordele van oudere werknemers van 58 naar 57 jaar, een aantal aanpassingen aan het Rosetta-banenplan en een vrijstelling van bijdragen buiten het brugpensioen voor sociale zekerheid voor oudere werknemers die 40 jaar loopbaan kunnen aantonen. De regering heeft de voorstellen uitgevoerd, met uitzondering van het voorstel inzake de zogenaamde Canada Dry. Hoewel een wettelijke basis gelegd werd om maatregelen te nemen, zijn die op aandringen van de sociale partners nooit uitgevoerd. Op regeringsniveau

claire a été prise au niveau gouvernemental en vue d'y donner suite sous peu - de nouveau après concertation avec les partenaires.

- En ce qui concerne le crédit-temps, les interlocuteurs lancent un appel aux secteurs pour qu'ils examinent toutes les possibilités de la CCT 77, et ce afin d'aboutir à la meilleure adéquation possible entre vie familiale, privée et professionnelle. La plupart des secteurs ont par la suite créé effectivement des possibilités supplémentaires en matière de crédit-temps.

- L'AIP comprend enfin un chapitre sur le renouvellement des engagements et sur la formation permanente. En ce qui concerne la prépension, la cotisation pour les groupes à risque et la contribution pour le financement du plan d'accompagnement, les interlocuteurs acceptent de prolonger les régimes existants. En outre, ils confirment la nécessité de moyens supplémentaires pour la formation, et plus particulièrement de fournir des efforts supplémentaires pour aboutir à 1,9% du coût salarial. Afin de trancher la discussion pour savoir si ce pourcentage a effectivement été atteint, le Conseil national du travail a développé un instrument permettant de mesurer les efforts en matière de formation. Un consensus a entre-temps été trouvé. Le système n'est pas encore implémenté, il doit être intégré dans l'exercice sur la simplification du bilan social. Tout porte pourtant à croire que les 1,9% ne sont pas encore atteints. Les employeurs en sont principalement responsables.

La marge salariale. L'accord interprofessionnel expire fin 2004. Les négociations pour un nouvel accord ont été lancées. Le Conseil central de l'Economie vient de publier son rapport technique sur les marges maximales disponibles pour l'évolution du coût salarial. Le rapport part du principe que le coût salarial horaire au cours de la période 2005-2006 augmentera de 5.3%. La question de savoir s'il y en a encore une marge ou non pour des augmentations salariales fait l'objet d'un débat entre les interlocuteurs sociaux. Le gouvernement doit rappeler l'accord passé avec les interlocuteurs sociaux lors de la conférence pour l'emploi d'octobre 2003. Les interlocuteurs sociaux et le gouvernement se sont engagés à œuvrer au maximum en faveur de l'emploi. Dans ce contexte, il est impensable que des hausses salariales injustifiées entravent cet objectif.

Attentes pour un nouvel AIP. Le gouvernement a déjà formulé un certain nombre d'attentes par rapport à l'accord interprofessionnel.

is er ondertussen wel de duidelijke beslissing genomen om dit – opnieuw na overleg met de partners – binnen afzienbare tijd te realiseren.

- De partners riepen de sectoren op om inzake tijds-krediet alle mogelijkheden van CAO 77 te onderzoeken. Een zo goed mogelijke afstemming van familiaal, privé en professioneel leven was het doel. De meeste sectoren hebben achteraf effectief bijkomende mogelijkheden geopend voor tijds-krediet.

- Het IPA bevat tenslotte een hoofdstuk over de verlenging van bestaande engagementen en over permanente vorming. Voor het bruggensioen, de bijdrage voor risicogroepen en de bijdrage voor de financiering van het begeleidingsplan, waren de partners het erover eens de bestaande regelingen verder te zetten. Zij onderschreven verder de noodzaak aan meer middelen voor opleiding. Meer in het bijzonder moest de inspanning verhoogd worden tot 1.9 % van de loonkosten. Om de discussie rond de vraag of dit percentage effectief bereikt werd te beeindigen, is in de Nationale Arbeidsraad een instrument ontwikkeld om de inspanningen voor vorming te meten. Er is ondertussen een consensus over. Het systeem is alleen nog niet geïmplementeerd. Dit dient geïntegreerd te worden in de oefening voor de vereenvoudiging van de sociale balans. Alles wijst er nochtans op dat de 1,9 % nog niet bereikt is. Daarmee laden vooral de werkgevers een grote verantwoordelijkheid op zich.

De loonmarge. Het interprofessioneel akkoord loopt af tegen het einde van 2004. Het startschot voor de onderhandelingen voor een nieuw akkoord is ondertussen gegeven. De Centrale Raad voor het Bedrijfsleven heeft zijn technisch rapport over de maximale beschikbare marges voor de loonkostontwikkeling gepubliceerd. Het rapport gaat ervan uit dat de uurloonkosten in de periode 2005-2006 zullen toenemen met 5.3 %. Of dit ruimte laat voor loonsverhogingen of niet, is momenteel het voorwerp van een debat tussen de sociale partners. De regering moet echter in elk geval herinneren aan de afspraak met de sociale partners op de werkgelegenheidsconferentie van oktober 2003. Sociale partners en regering hebben er zich toen toe geëngageerd om maximaal in te zetten op werkgelegenheid. Het is in die context ondenkbaar dat onverantwoorde loonsverhogingen die doelstelling zouden belemmeren.

Verwachtingen voor een nieuw IPA. De regering heeft in elk geval reeds een aantal verwachtingen geformuleerd ten aanzien van een nieuw Interprofessioneel akkoord.

- **Une évolution maîtrisée du coût salarial** qui assure la compétitivité de l'économie.

- **Une attention suffisante pour la formation et une plus grande égalité d'accès.** Les interlocuteurs sociaux doivent faire en sorte que, d'ici 2010, un travailleur sur deux suive un parcours de formation par an, comme convenu dans la conférence pour l'emploi (cf. chapitre 3). À cet effet, les interlocuteurs doivent élaborer un cadre juridique et pratique pour les plans de formation. Cela doit permettre de suivre des formations tant pendant qu'en dehors des heures de travail. Les plans de formation d'entreprise et sectoriels doivent consacrer une attention particulière aux travailleurs âgés, aux peu qualifiés, aux personnes handicapées et aux allochtones.

- Les interlocuteurs doivent émettre une proposition afin d'actualiser le régime actuel du **temps de travail**. Un cadre interprofessionnel doit concilier les besoins des entreprises aux desiderata des travailleurs.

- Les interlocuteurs doivent examiner comment améliorer les **conditions de travail des ouvriers intérimaires** (primes complémentaires, formation et information). Il convient d'examiner si l'interdiction d'intérimaires dans certains secteurs s'avère toujours nécessaire. Il convient de voir s'il n'est pas indiqué d'introduire de nouveaux motifs pour pouvoir organiser le travail intérimaire, via notamment les projets d'expérience professionnelle pour les groupes à risque.

- Les interlocuteurs sociaux doivent fournir des efforts pour continuer à rapprocher les **statuts des ouvriers et des employés**.

- Il faut mener un débat sur l'encouragement de l'**outplacement**. C'est surtout en cas de restructuration que l'outplacement doit devenir la règle.

- Les partenaires sociaux sont invités à s'accorder sur le **transport gratuit entre le domicile et le lieu de travail**. L'autorité fédérale met à cet effet 78 millions d'euros à disposition.

- Les partenaires doivent se pencher sur un **mécanisme d'insertion des jeunes**, ce qui permettrait à ces derniers d'acquérir de l'expérience professionnelle, et ce si possible dans les six mois qui suivent leur entrée sur le marché du travail.

- **Een beheerste loonkostontwikkeling**, die de competitiviteit van de economie veilig stelt.

- **Voldoende aandacht voor vorming en opleiding en een meer gelijke toegang.** De sociale partners moeten ervoor zorgen dat tegen 2010 de helft van de werknemers een vormings- en opleidingstraject per jaar volgen. Zo is afgesproken in de werkgelegenheidsconferentie (zie hoofdstuk 3). Daartoe moeten de partners een praktisch en juridisch kader uitwerken voor opleidingsplannen. Dat moet toelaten opleidingen te volgen, zowel binnen als buiten de arbeidstijd. In de sectorale- en bedrijfsopleidingsplannen moet bijzondere aandacht gaan naar oudere werknemers, minder geschoolden, personen met een handicap en allochtonen.

- De partners moeten het **meetinstrument** dat ze binnen de Nar ontwikkeld hebben effectief gebruiken, zodat in de toekomst iedere discussie over de geleverde inspanningen vermeden wordt.

- De sociale partners moeten een voorstel uitwerken om het huidige regime op de **arbeidstijden** te actualiseren. Een interprofessioneel kader moet de behoeften van de ondernemingen verzoenen met de wensen van de werknemers. De partners moeten onderzoeken hoe de **arbeidsvoorwaarden voor interim-arbeiders** kunnen verbeterd worden (aanvullende vergoedingen, vorming en informatie). Ook de vraag of een verbod op interim in sommige sectoren nodig is moet beantwoord worden. Er moet verder onderzocht worden of er geen nieuwe motieven moeten ingevoerd worden om interimarbeid te mogen organiseren, zoals bijvoorbeeld werkervaringsprojecten voor risicogroepen.

- De sociale partners moeten inspanningen leveren om de **statuten van arbeiders en bedienden** verder naar elkaar te laten toegroeien.

- Er moet een debat gevoerd worden over het aanmoedigen van **outplacement**. Vooral bij herstructureringen moet outplacement de regel worden.

- De sociale partners worden verzocht afspraken te maken over het **gratis woon- werkverkeer**. De federale overheid stelt hiervoor 78 miljoen euro ter beschikking.

- De partners moeten nadenken over een **inschakelingsmechanisme voor jongeren**. Dit moet hen toelaten professionele ervaring op te doen, zo mogelijk binnen de zes maanden na hun intrede op de arbeidsmarkt.

Cette liste n'est pas exhaustive. Les interlocuteurs tiennent à juste titre à leur autonomie de négociation. La liste vise à les encourager à négocier un AIP dont le contenu est bien étayé.

8. Respect de la solidarité

Progression constante. La fraude sociale et le travail au noir sont en progression constante depuis des années. Il s'agit aussi bien de fraude aux cotisations que de fraude aux allocations. La première catégorie concerne les employeurs qui font appel au travail au noir ou qui engagent des travailleurs avec un contrat d'indépendant. La deuxième catégorie concerne des travailleurs et/ou des bénéficiaires d'allocations (chômeurs, prépensionnés, handicapés) qui, volontairement ou non, acceptent de travailler au noir ou qui perçoivent indûment une allocation sociale. Il existe peu de chiffres concernant le volume précis de la fraude sociale en Belgique. Les estimations relatives aux cotisations non payées et aux allocations obtenues indûment varient de 1.7 à 4.4 milliards d'euros par an. La Belgique se trouve dans le peloton de tête, avec des pays tels que l'Espagne, l'Italie et la Grèce. Dans ces pays, la fraude sociale est estimée à plus de 20% du PIB, tandis que la moyenne européenne est estimée à environ 15% du PIB. Une telle fraude a un lien direct avec la fraude fiscale et ne peut perdurer que grâce à une économie noire ou informelle. Quel qu'en soit le montant, il est certain que la fraude sape les bases de la sécurité sociale et met en péril la protection des travailleurs. Le travail au noir fausse en outre la concurrence, parce que celui qui ne paye pas de cotisations sociales peut travailler à des conditions meilleur marché.

Décisions importantes. Au cours de l'année dernière, un certain nombre de décisions importantes ont été prises concernant la manière d'aborder la fraude sociale. Elles concernent l'ensemble de la chaîne pénale. C'est-à-dire: tous les acteurs qui sont concernés par la politique de poursuites en matière de délits sociaux, tels que les services d'inspection sociale, les parquets, les tribunaux correctionnels, la Direction des amendes administratives du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale.

- La note «Respect de la solidarité sociale» a été approuvée au cours du Conseil des ministres socio-économique extraordinaire des 16 et 17 janvier 2004 à Gembloux. Le point de départ est que la fraude sociale doit être abordée de manière plus ferme via une meilleure prévention, un contrôle plus strict et des sanctions plus efficaces. L'on peut y arriver par une

Deze lijst is natuurlijk niet exhaustief. De partners houden terecht aan hun autonomie van onderhandelen. De lijst is wel bedoeld om hen aan te sporen een IPA met een behoorlijke inhoud te onderhandelen.

8. Respect voor solidariteit

Gestage opmars. Sociale fraude en zwartwerk zijn sinds jaren aan een gestage opmars bezig. Het gaat om zowel bijdragenfraude als uitkeringsfraude. De eerste categorie slaat op werkgevers die beroep doen op zwartwerk of die werknemers in dienst nemen met een contract van zelfstandige. De tweede categorie slaat op werknemers en/of uitkeringsgerechtigden (werklozen, bruggepensioneerden, mensen die arbeidsongeschikt zijn verklaard) die, al dan niet vrijwillig, aanvaarden om in het zwart te werken of die onrechtmatig een sociale uitkering ontvangen. Over de precieze omvang van de sociale fraude in België bestaan weinig cijfers. De schattingen van niet betaalde bijdragen en onterecht verkregen uitkeringen lopen uiteen van 1.7 tot 4.4 miljard euro per jaar. België zit daarmee in het koppeloton, samen met landen zoals Spanje, Italië en Griekenland. In die landen wordt de sociale fraude op meer dan 20% van het BBP geschat, terwijl het Europees gemiddelde op ca. 15% van het BBP wordt geschat. Dergelijke fraude heeft een rechtstreekse link met de fiscale fraude en kan alleen blijven bestaan dankzij een zwarte of een informele economie. Wat het bedrag ook is, vast staat dat de fraude de sociale zekerheid ondermijnt en de bescherming van de werknemers in gevaar brengt. Bovendien vervalst zwartwerk de concurrentie, want wie geen sociale bijdragen betaalt, kan aan goedkopere voorwaarden werken.

Belangrijke beslissingen. Het voorbije jaar werden een aantal belangrijke beslissingen genomen voor de aanpak van sociale fraude. Ze hebben te maken met de volledige handhavingsketting. Dat wil zeggen: alle actoren die bij het vervolgingsbeleid inzake sociale misdrijven betrokken zijn, zoals de sociale inspectiediensten, de parketten, de correctionele rechtbanken, de Directie Administratieve Geldboeten van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg.

- Tijdens de Bijzondere sociaal-economische Ministerraad van 16 en 17 januari 2004 in Gembloux werd de nota «Respect voor sociale solidariteit» goedgekeurd. Het uitgangspunt is dat de sociale fraude op een kortere manier moet worden aangepakt via een betere voorkoming, een scherpere controle en een efficiëntere sanctionering. Dit kan bereikt worden door een

communication plus intensive, un renforcement des services d'inspection sociale, une simplification de la réglementation, ainsi qu'une réforme du droit pénal social. La note doit être considérée comme une vision d'avenir.

- Dans l'attente d'une réforme du droit pénal social, il a été décidé au cours du Conseil des ministres Justice extraordinaire des 30-31 mars 2004, quels délits sociaux seront poursuivis pénalement en priorité. Il s'agit de délits qui peuvent être qualifiés de fraude sociale grave, c.-à-d.:

- Employer au moins 5 personnes au noir.

- Employer au moins 3 travailleurs étrangers sans les permis nécessaires.

- L'exploitation de travailleurs qui sont victimes de la traite des êtres humains.

- Des accidents du travail et des maladies graves, causés par le non respect de la législation relative au bien-être au travail.

- L'entrave au contrôle des services d'inspection.

Il s'agit d'un premier pas dans le sens d'une politique pénale pour les délits sociaux. Cette décision doit être élaborée par le Collège des procureurs généraux dans une circulaire comportant des directives à l'intention des Auditorats du travail et des parquets. Ce Conseil des ministres a également élaboré un avant-projet de loi visant à créer des chambres correctionnelles spécialisées dans les tribunaux de première instance et les cours d'appel.

- En vue de la mise en œuvre de ces décisions, des mesures organisationnelles sont prises pour le renforcement et l'amélioration de la collaboration entre les services d'inspection sociale. Comme il a été convenu au cours du conclave budgétaire d'octobre 2003, les membres du personnel suivants viendront renforcer les services d'inspection sociale pour le début 2005:

- Inspection sociale du Service public fédéral Sécurité sociale et ressortissant à la compétence du ministre des Affaires sociales:

25 contrôleurs sociaux
12 inspecteurs sociaux
2 analystes stratégiques

intensievere communicatie, een versterking van de sociale inspectiediensten, een vereenvoudiging van de reglementering, alsook een hervorming van het sociaal strafrecht. De nota moet beschouwd worden als een visienota voor de komende jaren.

- In afwachting van een hervorming van het sociaal strafrecht werd tijdens de bijzondere Ministerraad Justitie van 30-31 maart 2004 beslist welke sociale misdrijven prioritair strafrechtelijk vervolgd worden. Het gaat om misdrijven die als zware sociale fraude kunnen worden gekwalificeerd, d.w.z.:

- Het in het zwart tewerk stellen van minstens 5 personen.

- Het tewerkstellen van minstens 3 buitenlandse werknemers zonder de nodige vergunningen.

- Het uitbuiten van werknemers die het slachtoffer zijn van mensenhandel.

- Zware arbeidsongevallen en ziektes, veroorzaakt door het niet naleven van de wetgeving voor welzijn op het werk.

- Het verhinderen van toezicht door de inspectiediensten.

Het is een eerste stap in de richting van een strafrechtelijk beleid voor sociale misdrijven. Deze beslissing moet door het College van procureurs-generaal uitgewerkt worden in een omzendbrief met richtlijnen aan de Arbeidsauditoraten en de parketten. Tegelijkertijd heeft deze Ministerraad een voorontwerp van wet goedgekeurd om gespecialiseerde correctionele kamers in de rechtbanken van eerste aanleg en de hoven van beroep in te voeren.

- Met het oog op de uitvoering van deze beslissingen worden organisatorische maatregelen genomen voor de versterking van en de verbetering van de samenwerking tussen de sociale inspectiediensten. Zoals overeengekomen tijdens het begrotingsconclaaf van oktober 2003 zullen de sociale inspectiediensten tegen begin 2005 versterkt zijn. Dit betekent dat er een aantal personeelsleden bijkomen en dat vrijgekomen plaatsen ingevuld worden:

- Sociale Inspectie van de Federale Overheidsdienst Sociale Zekerheid en ressorterend onder de bevoegdheid van de minister van Sociale Zaken:

25 sociaal controleurs
12 sociaal inspecteurs
2 strategisch analisten

– Contrôle des lois sociales du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale:

29 contrôleurs sociaux
8 inspecteurs sociaux

– Service d'études (amendes administratives) du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale:

2 juristes

– Contrôle bien-être au travail (l'ancienne Inspection médicale et technique) du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale:

5 médecins
2 ingénieurs
3 ingénieurs industriels
2 licenciés en chimie
2 psychologues

• Afin d'améliorer la coopération entre les services d'inspection sociale et de rendre plus effective et plus efficace la politique en matière de lutte contre la fraude sociale, une structure de coordination a été créée. Il s'agit du Conseil fédéral de lutte contre le travail illégal et la fraude sociale, et du Comité fédéral de lutte contre le travail illégal et la fraude sociale.

Le président du Conseil et le coordinateur général au Comité de coordination fédéral sont désignés depuis le 1^{er} juillet 2004. Au cours des prochains mois, les efforts nécessaires seront faits en vue de désigner les autres membres du Comité fédéral de coordination. En exécution du conclave budgétaire d'octobre 2004, la réglementation sera modifiée de façon telle que dorénavant un fonctionnaire du Service public fédéral Finances pourra également être désigné comme membre du Comité de coordination fédéral. L'intégration d'un fonctionnaire fiscal doit permettre de mieux harmoniser la lutte contre la fraude sociale et fiscale.

Les compétences du Conseil fédéral doivent amener davantage d'unité et de coordination dans la politique sociale pénale. Elles doivent également créer une meilleure base en associant les partenaires sociaux à la lutte, via des accords de coopération.

La mission du Comité de coordination fédéral consistera en pratique à élaborer une politique efficace de lutte contre le travail au noir et la fraude sociale. Ceci

– Toezicht van de Sociale Wetten van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid Arbeid en Sociaal Overleg:

29 sociaal controleurs
8 sociaal inspecteurs

– Studiedienst (uitspraak administratieve geldboeten) van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg:

2 juristen

– Toezicht op het Welzijn op het Werk (de vroegere Medische en Technische Inspectie) van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg:

5 artsen
2 ingenieurs
3 industrieel ingenieurs
2 licentiaten scheikunde
2 psychologen

• Om de samenwerking tussen de sociale inspectiediensten te verbeteren en om het beleid inzake de bestrijding van sociale fraude effectiever en efficiënter te maken werden twee overkoepelende structuren opgericht. Het gaat om de Federale Raad voor de strijd tegen de illegale arbeid en de sociale fraude, en het Federaal Comité voor de strijd tegen de illegale arbeid en de sociale fraude.

De Voorzitter van de Raad en de coördinator-generaal bij het Federaal Coördinatiecomité zijn sinds 1 juli 2004 aangesteld. De komende maanden worden de nodige inspanningen geleverd om de andere leden van het Federaal Coördinatiecomité aan te duiden. In uitvoering van het begrotingsconclaaf van oktober 2004 zal de reglementering zo worden gewijzigd dat voortaan ook een ambtenaar van de Federale Overheidsdienst Financiën kan worden aangeduid als lid van het Federaal Coördinatiecomité. De integratie van een fiscaal ambtenaar moet toelaten de sociale en fiscale fraudebestrijding beter op mekaar af te stemmen.

De bevoegdheden van de Federale Raad moeten meer eenheid en coördinatie brengen in het sociaal handhavingsbeleid. Ze moeten ook een beter draagvlak creëren door de sociale partners bij de bestrijding te betrekken, via samenwerkingsakkoorden.

De opdracht van het Federaal Coördinatiecomité zal er in de praktijk in bestaan om een doeltreffend en efficiënt beleid ter bestrijding van zwartwerk en sociale

requiert une direction centrale des activités de contrôle et de recherche des services d'inspection sociale.

Dès que le Conseil fédéral et le Comité de coordination fédéral seront constitués, des discussions concernant un certain nombre d'adaptations auront lieu au sein de ces organes. Il s'agit, entre autres, d'une adaptation du code déontologique existant pour les services d'inspection sociale aux évolutions sur le plan de la technologie de l'information et de la communication; une adaptation des techniques de contrôle ou d'inspection aux circonstances socio-économiques modifiées; un meilleur échange d'informations et une meilleure collaboration entre les services d'inspection belges et étrangers en ce qui concerne la lutte contre les abus lors de détachements internationaux.

Contrôler de manière plus intelligente et mieux devient la norme. Il faut dès lors prêter attention à l'informatisation des services d'inspection, un meilleur échange d'informations, la réalisation de contrôles sur base de banques de données interconnectées, et l'utilisation de datamining pour la lutte contre la fraude sociale. En exécution du conclave budgétaire d'octobre 2003, l'on continue à développer les banques de données existantes. Elles seront accessibles via une plateforme informatique commune «GENESIS» (*Gathering Evidences from National Enquiries for Social Inspection Services*). La plateforme informatique doit permettre de mieux préparer le processus de contrôle des quatre grands services d'inspection (Inspection sociale, Inspection ONSS, Contrôle des lois sociales et Inspection ONEm) et de mieux finaliser les dossiers.

Dans sa phase actuelle, la plate-forme comprend deux modules:

- Via le premier module (cadastre synthétique des enquêtes) les services d'inspection peuvent consulter les dossiers ouverts et/ou finalisés par chacun d'entre eux. Le module doit être opérationnel au 1^{er} janvier 2005.
- Via le deuxième module, les services d'inspection peuvent consulter toutes sortes de banques de données d'une manière intégrée, conviviale et sécurisée. Le module doit être opérationnel le 1^{er} janvier 2006.

Pour le contrôle d'abus dans les allocations de sécurité sociale, et plus particulièrement dans les allocations de chômage, l'on fait usage de confrontations entre différentes banques de données.

À partir du 1^{er} janvier 2005, la banque de données OASIS (Organisation Anti-fraude de Services d'Inspec-

fraude uit te werken. Dit vereist een centrale aansturing van de controle- en opsporingsactiviteiten van de sociale inspectiediensten.

Van zodra de Federale Raad en het Federaal Coördinatiecomité samengesteld zijn, zullen er discussies worden gestart over een aantal aanpassingen. Het gaat onder meer over een aanpassing van de bestaande deontologische code voor de sociale inspectiediensten aan de evoluties op het vlak van de informatie- en communicatietechnologie; een aanpassing van de controle- of inspectietechnieken aan de gewijzigde socio-economische omstandigheden; een betere informatie-uitwisseling en samenwerking tussen de Belgische en buitenlandse inspectiediensten voor wat betreft de bestrijding van misbruiken bij internationale detacheringen.

Slimmer en hoogwaardiger controleren wordt de norm. Er moet dan ook aandacht worden geschonken aan de informatisering van de inspectiediensten, een betere gegevensuitwisseling, de uitvoering van controles op basis van gekoppelde databanken en het gebruik van datamining voor de bestrijding van sociale fraude. In uitvoering van het begrotingsconclaf van oktober 2003, worden de bestaande databanken verder uitgebouwd. Ze zullen toegankelijk worden via een gezamenlijk informaticaplatform «GENESIS» (*Gathering Evidences from National Enquiries for Social Inspection Services*). Het informaticaplatform moet toelaten om het controleproces van de vier grote inspectiediensten (Sociale Inspectie, RSZ-Inspectie, Inspectie (Toezicht) Sociale Wetten en RVA-inspectie) beter voor te bereiden én om de dossiers efficiënter af te werken.

Het platform omvat in de huidige fase twee modules:

- Via de eerste module (synthetisch kadaster van onderzoeken) krijgen de inspectiediensten een zicht op elkaars geopende en/of afgehandelde dossiers. De module wordt in productie genomen op 1 januari 2005.
- Via de tweede module kunnen de inspectiediensten op een geïntegreerde, gebruiksvriendelijke en beveiligde wijze allerlei databanken raadplegen. De module wordt in productie genomen op 1 januari 2006.

Voor de controle van misbruiken in sociale zekerheidsuitkeringen, en meer in het bijzonder in de werkloosheidsuitkeringen, wordt gebruik gemaakt van confrontaties tussen verschillende databanken.

Vanaf 1 januari 2005 zal de databank OASIS (Organisatie anti-fraude van de Sociale Inspectiediensten)

tions) sera prioritairement engagée dans la lutte contre la fraude dans le chômage temporaire dans le secteur de la construction. OASIS est un projet de stockage de données de l'Inspection sociale, de l'Inspection ONSS, du Contrôle des lois sociales et de l'Inspection ONEm). Via cette banque de données, les services d'inspection sociale peuvent effectuer des contrôles ciblés sur base d'indicateurs de fraude potentiels.

9. Harmonisation vie privée – vie professionnelle

Un besoin réel. Concilier la vie privée et la vie professionnelle oblige tout un chacun à faire des choix. La popularité des systèmes tels que le crédit-temps et l'interruption de carrière prouve le besoin réel de transition au cours de la carrière. Ces systèmes offrent aux travailleurs la possibilité d'être écartés partiellement ou totalement du marché du travail pour pouvoir s'occuper de la famille ou d'un membre de la famille ou pour d'autres raisons. L'autorité doit aider à assurer la conciliation de la vie professionnelle et de la vie privée. Le concept de la carrière plus décontractée vise à réduire les problèmes de stress tant au travail qu'à la maison et permet de motiver et satisfaire les gens et la main d'œuvre.

Temps pour des congés. Lors du conseil des ministres d'Ostende, un certain nombre d'améliorations importantes ont été apportées au congé de maternité et au congé d'adoption. Incessamment sous peu, un assouplissement des conditions d'application du congé d'assistance y sera ajouté. À vrai dire, cette étape est logique. En effet, lorsqu'un diagnostic est posé, un membre de la famille ne peut pas se permettre d'attendre deux mois pour être soigné. Le temps d'attente entre la demande et le début du congé sera à cet égard sensiblement réduit.

Une autre modification importante, à savoir le congé parental, était également à l'ordre du jour. À cet effet, 14,1 millions d'euros ont été libérés pour 2005, 18,4 millions pour 2006 et 26,5 millions pour 2007. Ces budgets pourront être mis à profit de différentes façons. Il convient principalement d'œuvrer à la démocratisation ou à l'accessibilité du système. Une amélioration générale peut être réalisée en augmentant la prime et/ou en allongeant la durée du congé. Une augmentation de la prime sera plus démocratique qu'un allongement de la durée.

La phase de consultation auprès des partenaires sociaux vient d'être terminée. Leurs résultats seront pris en considération dans la mesure du possible:

prioritair worden ingezet voor de aanpak van de fraude in de tijdelijke werkloosheid in de bouwsector. OASIS is een datawarehouse-project van de Sociale Inspectie, de RSZ-inspectie, de Inspectie (Toezicht) Sociale Wetten, en de RVA-inspectie). Via deze databank kunnen de sociale inspectiediensten gerichte controles uitvoeren op basis van potentiële fraude-indicatoren.

9. Combinatie arbeid en privé

Een reële behoefte. De combinatie arbeid en privé dwingt iedereen tot keuzes. De populariteit van stelsels als tijdscrediet en loopbaanonderbreking bewijst dat er een reële behoefte bestaat aan afwisseling in de loopbaan. Deze stelsels bieden de werknemers de kans om er een tijd geheel of gedeeltelijk uit te stappen om te zorgen voor het gezin of om andere redenen. De overheid moet helpen de combinatie arbeid-privé leefbaar te houden. Het onthaasten en ontspannen van de loopbaan zorgt voor minder stressproblemen, zowel thuis als op het werk, en zorgt voor meer gemotiveerde en tevreden mensen en arbeidskrachten.

Tijd voor verlof. Op de ministerraad van Oostende zijn reeds een aantal belangrijke verbeteringen gerealiseerd voor het moederschapsverlof en het adoptieverlof. Op de ministerraad van 19 november werd een ontwerp van KB goedgekeurd, waarin een versoepeling van de toepassingsvoorwaarden van het zorgverlof wordt toegevoegd. Deze stap is eigenlijk heel logisch: eens een diagnose gesteld werd, kan een ziek gezins- of familielid geen twee maanden meer wachten op verzorging. De wachttijd tussen aanvraag en aanvang van het verlof zal daarom gevoelig verkort worden. Momenteel ligt dit ontwerp van KB voor advies bij de Raad van State.

Op de agenda staat evenwel nog een ander belangrijke wijziging, namelijk het ouderschapsverlof. Hiervoor is voor 2005 14,1 miljoen vrijgemaakt, voor 2006 18,4 miljoen en voor 2007 26,5 miljoen. Deze budgetten kunnen op verschillende manieren worden gebruikt. Men moet vooral werken aan de democratisering of toegankelijkheid van het systeem. Een algemene verbetering kan gerealiseerd worden door een verhoging van de premie en/of een verlenging van de duur. Een verhoging van de premie zal meer democratiserend werken dan een verlenging van de duur.

Recent is de consultatiefase bij de sociale partners afgerond. Er zal in de mate van het mogelijke rekening gehouden worden met wat zij hebben aangebracht:

- L'augmentation de l'allocation prime sur l'allongement de la durée. Les États généraux de la famille ont aussi plaidé dans ce sens.

- Le système doit être plus accessible à certains groupes cibles, tels que les familles monoparentales et les familles ayant un faible revenu.

- Les primes pour le congé palliatif ou le congé d'assistance doivent être augmentées. Ces congés doivent aussi à terme être plus accessibles à tous alors que la transparence des congés thématiques doit être maintenue.

- Il est nécessaire d'uniformiser les primes pour tous les types de temps de travail (temps plein, mi-temps, et 1/5^{ème}).

Télétravail. La nouvelle évolution technologique promeut les possibilités de télétravail. Le télétravail a également le vent en poupe car il présente des avantages tant pour les employeurs que les travailleurs. Pensons au nombre réduit de déplacements domicile-travail et de files, à l'économie de bureaux, aux possibilités d'emploi des moins valides et à une conciliation plus facile de la vie privée et de la vie professionnelle. C'est pourquoi on abordera une série de problèmes pratiques et juridiques qui peuvent continuer à améliorer le télétravail. Un cadre juridique solide est nécessaire afin que ce groupe de travailleurs puisse bénéficier de la même protection que les travailleurs qui ont un lieu de travail classique. Actuellement, les partenaires sociaux élaborent des propositions pour améliorer la législation existante dans le prolongement d'un accord cadre européen conclu entre les partenaires sociaux européens.

Ne tardons pas à commencer. En attendant ces propositions, différentes initiatives seront lancées pour traiter deux problématiques importantes. Premièrement, il faut remédier aux problèmes d'application du Règlement général pour la protection du travail (RGPT) à la réalité des télétravailleurs. Les dispositions du RGPT ne correspondent pas toujours au concept du télétravail. On trouve, par exemple, l'obligation d'installer des toilettes homme-femme séparées, ce qui est dépourvu de sens. Ces prescriptions qui sont impossibles ou insensées doivent alors être supprimées pour ce groupe cible. Deuxièmement, des problèmes peuvent survenir en cas d'accidents du travail. Un accident du travail est tout accident qui arrive à un travailleur pendant et par le fait de l'exécution de son contrat de travail et qui provoque une lésion. Il va de soi qu'il sera plus difficile pour des télétravailleurs de prouver qu'un accident s'est

- Uitkeringsverhoging geniet voorrang op verlenging van de duur. Dit werd ook op de Staten-Generaal van het gezin bepleit.

- Het gebruik van het stelsel moet toegankelijker gemaakt worden voor bepaalde doelgroepen, zoals eenoudergezinnen en gezinnen met een laag gezinsinkomen.

- Premies voor palliatief verlof en zorgverlof moeten verhoogd worden. Ook deze verloven moeten op termijn toegankelijker worden voor iedereen, terwijl de transparantie van de thematische verloven behouden moet blijven.

- Er is nood aan eenvormigheid in premies voor alle tijdstelsels (voltijds, halftijds en 1/5^{de}).

Telewerk. De nieuwe technologische evolutie bevordert de mogelijkheden voor tele(thuis)werk. Tele(thuis)werk zit dan ook in de lift. Zowel voor werkgevers als voor werknemers heeft het immers voordelen. Denk maar aan de beperking van het woon-werkverkeer en de files, bezuiniging op kantoorruimte, meer tewerkstellingskansen voor mensen met een handicap en gemakkelijkere afstemming van de arbeidstijd op het privé-leven. Daarom zullen een reeks praktische en juridische problemen aangepakt worden die het tele(thuis)werk verder kunnen bevorderen. Er is een sluitend juridisch kader nodig, zodat deze groep werknemers een evenwaardige bescherming kan genieten als de werknemers op de klassieke werkvloer. Momenteel werken de sociale partners voorstellen uit om de bestaande wetgeving beter af te stemmen op een Europees kaderakkoord, dat tussen de Europese sociale partners gesloten is.

Alvast beginnen. In afwachting van deze voorstellen, zullen er al stappen gezet worden om twee belangrijke zaken aan te pakken. Ten eerste moet aan de toepassingsproblemen van het Algemeen Reglement op de Arbeidsbescherming (ARAB) de realiteit van de thuiswerkers worden aangepast. De bepalingen van het ARAB zijn niet altijd afgestemd op werken in een thuisomgeving. Er staat bijvoorbeeld de verplichting in om afzonderlijke en volledig van elkaar gescheiden toiletten in te richten voor de beide geslachten. Dat is natuurlijk nogal zinloos. Die voorschriften die onmogelijk of zinloos zijn, moeten voor deze doelgroep dan ook geschrapt worden. Ten tweede kunnen problemen rijzen in het geval van arbeidsongevallen. Een arbeidsongeval is elk ongeval dat een werknemer tijdens en door uitvoering van de arbeidsovereenkomst overkomt en dat een letsel veroorzaakt. Het hoeft weinig betoog

produit pendant l'exécution de son contrat de travail surtout s'il n'y a pas de disposition sur son temps de travail et son horaire quotidiens. C'est pourquoi une concertation a été entamée avec le secteur des assurances pour chercher une façon d'améliorer la sécurité et la clarté pour le télétravailleur.

10. Bien-être au travail

Préoccupation horizontale. La santé, la sécurité, le bien-être au travail et par le travail doivent être une préoccupation horizontale. Ceci signifie qu'il faut y être attentif dans chaque dossier qui a trait à la création d'emploi, à la mise au travail, au travail et au chômage, aux évolutions sur le marché du travail, aux évolutions dans la politique du personnel, aux évolutions en matière d'organisation du travail et de globalisation de l'économie. C'est uniquement pour que la politique en matière de bien-être soit identifiable que nous avons traité ces aspects de façon distincte dans la note politique. On essaye à travers tous les dossiers d'avoir une emprise plus forte sur le bien-être au travail et de faire du bien-être au travail un instrument politique. L'objectif est un développement humain durable. Cela va plus loin que la prévention des accidents du travail ou des maladies professionnelles ou que les solutions à apporter aux problèmes de stress ou de harcèlement au travail. Il s'agit de la nécessité de traiter les travailleurs d'une certaine manière dans les entreprises.

L'Europe ne peut être synonyme de dégradation. La libéralisation du marché européen pour le secteur des services constitue une énorme défi. Elle ne peut en aucun cas hypothéquer le bien-être des travailleurs. La Belgique a toujours joué un rôle de pionnier au sein de l'Europe en ce qui concerne la sécurité et la santé au travail. C'est pourquoi, à la lumière des futures évolutions européennes, il est encore plus important d'élaborer dans notre propre pays un certain nombre de solutions pour veiller à une protection adéquate et à une surveillance de la santé efficace dans un marché du travail de plus en plus flexible. Le marché du travail devient en effet de plus en plus flexible. Ce contexte complexe requiert des stratégies de prévention spécifiques, également dans le domaine de la surveillance médicale. Sinon, nous courons le risque d'évoluer dans la pratique vers une politique en matière de santé et de sécurité à deux vitesses: d'une part, les entreprises présentant un faible risque, ayant un cadre de travail solide et une sélection pour le recrutement des personnes les plus aptes et d'autres part des entreprises présentant un risque élevé, ayant un cadre de travail insuffisant et où seuls les plus forts survivent.

dat het voor thuiswerkers moeilijker zal zijn om aan te tonen dat een ongeval gebeurd is tijdens de uitvoering van arbeidsovereenkomst, zeker als er geen bepalingen zijn over de dagelijkse arbeidstijd en –rooster. Daarom is er reeds overleg opgestart met de verzekeringssector om te onderzoeken hoe er meer zekerheid en duidelijkheid kan komen voor de thuiswerker.

10. Welzijn op het werk

Horizontale bekommernis. Gezondheid, veiligheid, welzijn op het werk en door het werk moeten een horizontale bekommernis zijn. Dit wil zeggen dat er aandacht moet voor zijn bij elk dossier dat te maken heeft met het scheppen van werkgelegenheid, tewerkstelling, arbeid en werkloosheid, evoluties van de arbeidsmarkt, evoluties in het personeelsbeleid, evoluties inzake arbeidsorganisatie en de globalisering van de economie. Omwille van de herkenbaarheid van het welzijnsbeleid worden ze daarom afzonderlijk behandeld in deze beleidsnota. Doorheen alle dossiers wordt geprobeerd om een sterkere greep te krijgen op welzijn op het werk en wordt er gepoogd om er een beleidsinstrument van te maken. Doel is een duurzame menselijke ontwikkeling. Dit gaat verder dan het voorkomen van arbeidsongevallen of beroepsziekten of het oplossen van problemen van stress op het werk of pesterijen. Het gaat om de noodzaak om op een welbepaalde manier met de werknemers om te gaan in de ondernemingen.

Europa mag geen afbraak betekenen. Het vrijmaken van de Europese markt voor de dienstensector vormt een grote uitdaging. Dat mag op geen enkele manier het welzijn van de werknemers hypothekeren. België is in Europa altijd een voortrekker geweest inzake veiligheid en gezondheid bij de arbeid. In het licht van de toekomstige Europese evoluties wordt het daarom nog belangrijker om in eigen land een aantal oplossingen uit te werken voor een adequate bescherming en een efficiënt gezondheidstoezicht binnen een steeds meer flexibele arbeidsmarkt. De arbeidsmarkt wordt inderdaad steeds flexibeler. Deze complexe context vereist specifieke preventiestrategieën, ook inzake het medisch toezicht. Zoniet lopen we het gevaar dat we in de praktijk evolueren naar een veiligheids- en gezondheidsbeleid met twee snelheden: enerzijds bedrijven met een laag risico, een stevig werkkader en een rekruteringsselectie van de meest geschikte personen en anderzijds bedrijven met een hoog risico, een onvoldoende werkkader en de overleving van de sterkste.

S'attaquer de façon conséquente aux défis permanents

• **Asbeste.** L'asbeste cancérogène a été utilisé à grande échelle par le passé. Depuis le milieu des années 80, il est enlevé par des entreprises agréées à cette fin. Mais il reste encore bon nombre d'imprécisions et d'imperfections dans la réglementation. Une réglementation coordonnée décrira de façon claire quels travaux doivent être effectués par qui et de quelle façon. La nouvelle réglementation sera expliquée clairement dans une brochure, de sorte que chacun sache ce qu'il doit faire face à un problème d'asbeste. Des critères clairs seront fixés pour l'agrément des entreprises spécialisées dans les travaux de démolition et d'enlèvement d'asbeste. Le projet de loi-programme donne cette possibilité. Les entreprises qui ne respecteront pas strictement les règles se verront retirer l'accès au marché.

• **Travail intérimaire.** En raison d'une combinaison de facteurs, les travailleurs intérimaires ont plus de problèmes de sécurité et de santé au travail. Cela s'explique sans doute par un environnement de travail à chaque fois nouveau et par un manque d'expérience. On va retravailler le régime légal pour la protection des travailleurs intérimaires. On prévoira une version plus efficace et moins lourde d'un point de vue administratif de l'évaluation des risques, de l'accueil et de la surveillance médicale.

• **Substances chimiques.** Le glissement d'une économie industrielle vers une économie de services ne fait pas nécessairement diminuer le nombre de personnes exposées professionnellement aux substances chimiques dangereuses. Le nombre d'applications des substances chimiques continue en effet d'augmenter. Il existe des valeurs limites légales pour l'exposition de travailleurs aux substances chimiques dans l'air ambiant. L'application de ces limites a permis de réduire le nombre de maladies professionnelles. Les idées sur les conséquences éventuelles de l'exposition à certaines substances chimiques ne cessant d'évoluer, la liste des valeurs limites d'exposition doit être régulièrement adaptée. Ces valeurs limites constituant un instrument légal, on doit pouvoir assurer à tout moment qu'elles soient appliquées. Un système sera instauré permettant de traduire plus rapidement dans des valeurs limites plus sévères les nouvelles connaissances sur les effets éventuels pour la santé. Les entreprises doivent avoir le temps de s'adapter.

Blijvende uitdagingen consequent aanpakken.

• **Asbest.** Het kankerverwekkende asbest werd in het verleden op grote schaal gebruikt. Sedert het midden van de jaren '80 wordt het verwijderd door daartoe erkende ondernemingen. Toch blijven er nog heel wat onduidelijkheden en onvolkomenheden in de regelgeving. Een gecoördineerde regelgeving zal op duidelijke wijze omschrijven welke werkzaamheden op welke wijze moeten gebeuren, en door wie zij mogen uitgevoerd worden. De nieuwe regelgeving zal glashelder worden uitgelegd in een brochure. Op die manier weet iedereen wat hem te doen staat bij een asbestprobleem. Er komen ook duidelijke criteria voor de erkenning van ondernemingen die gespecialiseerd zijn in sloop- en verwijderingwerken van asbest. Het ontwerp van programmawet biedt hiertoe de mogelijkheid. Ondernemingen die zich niet strikt aan de regels houden, krijgen geen toegang tot de markt.

• **Uitzendarbeid.** Door een combinatie van verschillende factoren hebben uitzendkrachten meer problemen met veiligheid en gezondheid bij de arbeid. Dit heeft wellicht vooral te maken met een telkens nieuwe werkomgeving en met een gebrek aan ervaring. Daarom zal de wettelijke regeling voor de bescherming van uitzendkrachten worden herwerkt. Er zal daarin voorzien worden in een administratief minder belastende maar efficiëntere uitwerking van de risico-evaluatie, het onthaal en het medisch toezicht.

• **Scheikundige stoffen.** De verschuiving van een industriële economie naar een diensteneconomie betekent niet noodzakelijk dat het aantal personen dat beroepshalve in contact komt met gevaarlijke scheikundige stoffen afneemt. Het aantal toepassingen van scheikundige stoffen blijft immers uitbreiden. Voor de blootstelling van werknemers aan scheikundige stoffen in de omgevingslucht bestaan wettelijke limietwaarden. Het toepassen van deze limieten heeft het aantal beroepsziekten kunnen terugdringen. Omdat de inzichten in de mogelijke gevolgen van blootstelling aan sommige scheikundige stoffen blijven toenemen, moet de lijst van blootstellingslimietwaarden regelmatig aangepast worden. Aangezien deze waarden een wettelijk instrument vormen, moet hun afdwingbaarheid op elk ogenblik verzekerd worden. Er zal een systeem worden ingevoerd waarbij nieuwe kennis van mogelijke gezondheidseffecten sneller wordt vertaald in strengere limietwaarden. De ondernemingen moeten wel de tijd krijgen om zich aan te passen.

Ne pas éluder les sujets sensibles et délicats

• **Stress** Le stress n'est pas seulement synonyme d'un manque de bien-être au travail. Les chercheurs sont arrivés à la conclusion que le stress explique pour une part importante l'absentéisme. En luttant contre le stress, on évite donc l'absentéisme. Les causes de stress liées à l'entreprise sont en général connues. Elles ont trait à des lacunes dans l'organisation du travail, dans la participation et dans le développement et l'application des connaissances et des aptitudes.

Depuis l'entrée en vigueur de la CCT n°72, l'attention portée au stress s'est accrue. Cette CCT avait en effet pour objectif d'inciter les entreprises à mener une politique active en matière de stress. Le Conseil national du Travail s'est demandé si entre-temps le stress avait diminué. Sa conclusion fut que de nombreuses entreprises se sont lancées dans une enquête avec beaucoup d'enthousiasme mais que l'approche proprement dite des problèmes de stress n'était pas aisée. Il reste un trop grand fossé entre les experts et les personnes qui déterminent dans la politique journalière de l'entreprise les conditions annexes permettant ou non de réduire le stress. En 2005, il faudra trouver des leviers concrets permettant de limiter le stress. Pour ce faire, la concertation s'impose. Les partenaires sociaux pourront au cours d'une table ronde spécifique formuler des propositions concrètes pour promouvoir la concertation au niveau de l'entreprise. Ils devront partir d'une meilleure intégration de la politique en matière de stress dans la politique du personnel.

Le Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale a fait réaliser, avec le soutien du Fonds social européen, une étude sur le stress et le travail. Des actions de communication et de formation ont été organisées dans tout le pays. Le secteur public y a également été associé. Après avis du Comité A, un projet d'AR sera transmis au Conseil supérieur pour la Prévention et la Protection au travail rendant la politique en matière de stress applicable à tous ceux qui relèvent de la loi relative au bien-être des travailleurs.

– **Loi contre le harcèlement.** La loi anti-harcèlement vient de faire l'objet d'une évaluation et doit être peaufinée sur un certain nombre de points. Il faut s'attaquer aux conflits avant qu'ils ne dégénèrent et ne deviennent quasi insolubles. Les victimes doivent pouvoir faire état de leur plainte en toute sérénité. Il faut que le circuit informel soit plus facile d'accès. Ce circuit repose sur les personnes de confiance qui doivent pouvoir travailler en toute indépendance et qui doivent pouvoir

Gevoelige en moeilijke onderwerpen niet uit de weg gaan

• **tress.** Stress staat niet enkel voor een gebrek aan welzijn op het werk. Onderzoekers komen tot de conclusie dat stress een belangrijke oorzaak is voor absentisme of afwezigheid. Wie stress bestrijdt, vermijdt dus absentisme. De bedrijfsgebonden oorzaken van stress zijn in hun algemeenheid bekend. Ze hebben te maken met tekortkomingen in arbeidsorganisatie, in participatie en in de ontwikkeling en toepassing van kennis en vaardigheden.

Sedert de uitvaardiging van CAO nr. 72 is de aandacht voor stress toegenomen. Die CAO was bedoeld om ondernemingen tot een actief stressbeleid te bewegen. De Nationale Arbeidsraad vroeg zich af of stress onder tussen ook is afgenomen. Het besluit was dat veel ondernemingen met veel enthousiasme een enquête starten, maar de eigenlijke aanpak van de problemen niet vlot. Er blijft een te grote kloof tussen deskundigen en diegenen die in het dagelijks beleid in de onderneming de randvoorwaarden bepalen waardoor stress al dan niet wordt teruggedrongen. In 2005 moeten we concrete hefboomen vinden die de stressproblematiek kunnen inperken. Daartoe is overleg nodig. Tijdens een bijzondere ronde tafel kunnen de sociale partners concrete voorstellen doen om het overleg op ondernemingsvlak te bevorderen. Vertrekpunt moet een betere integratie van het stressbeleid in het personeelsbeleid zijn.

De federale overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, heeft met de steun van het Europees Sociaal Fonds onderzoek verricht naar stress en werk. In het hele land zijn ook communicatie- en vormingsacties uitgevoerd. Ook de openbare sector is daarbij betrokken, al is deze uitgesloten van de toepassing van CAO nr. 72. Na advies van het Comité A zal een ontwerp K.B. overgemaakt worden aan de Hoge Raad voor Preventie en Bescherming. Daardoor wordt het stressbeleid van toepassing op al diegenen die onder de Wet op het Welzijn vallen.

• **Anti-pestwet.** De anti-pestwet is onlangs geëvalueerd en moet op een aantal punten verfijnd worden. Conflictsituaties moeten aangepakt worden vooraleer ze escaleren. Slachtoffers moeten in alle sereniteit hun klacht kunnen melden. We moeten er naar streven dat de toegang tot het informele circuit makkelijker wordt. Dit circuit steunt op vertrouwenspersonen, die in alle onafhankelijkheid moeten kunnen werken en een beroep moeten kunnen doen op de preventieadviseur. Er

faire appel au conseiller en prévention. On organisera à ce sujet une concertation avec les experts. La politique de prévention reste en effet la première barrière contre le harcèlement au travail. Une politique efficace en matière de stress peut être un excellent instrument pour la prévention des situations où des comportements de harcèlement se produisent plus facilement.

• **Consommation d'alcool et de drogue.** Les problèmes de consommation d'alcool et de drogue sont abordés de façon très différente par un nombre limité d'entreprises. Cela va de l'accompagnement sur base volontaire au *screening* systématique et à l'approche répressive. L'utilité ou l'acceptabilité éthique ou le fondement légal de certaines pratiques sont très différents et parfois fort contestables. Le manque de vigilance aux conséquences éventuelles de la consommation d'alcool ou de drogue pour la sécurité du travail est dans certains cas tout aussi contestable. En 2005, les partenaires sociaux seront invités à se concerter sur cette problématique.

Mettre à l'avant-plan le travail à l'échelle humaine dans toutes les circonstances

• **Les travailleurs vieillissants.** Dans le chapitre 6, nous avons plaidé pour un taux d'activité plus élevé des travailleurs âgés. Ceci est uniquement possible en adaptant les conditions de travail pour ce groupe. En étroite collaboration avec le monde de la médecine du travail et les autres disciplines de prévention, on dressera l'inventaire des expériences positives et négatives de mise au travail de travailleurs vieillissants. On cherchera ensuite des stratégies politiques pour une mise au travail plus large et raisonnable des travailleurs âgés. Celles-ci se raccrocheront aux projets élaborés par le Fonds de l'expérience professionnelle.

• **Réintégration.** En 2005, des mesures axées sur la réintégration des victimes d'un accident du travail deviendront opérationnelles. La victime aura le droit de reprendre progressivement ses activités pendant une période d'incapacité de travail. Cela pourra se faire chez son employeur mais aussi chez un autre employeur ou même dans le cadre d'un bénévolat. Des procédures seront prévues pour que la communication soit optimale entre le médecin-conseil de l'entreprise d'assurance accidents du travail, le médecin traitant, le conseiller en prévention médecin du travail et l(es) employeur(s). L'objectif est de parvenir à un parcours de réintégration aussi adéquat que possible. Grâce à des mesures d'accompagnement, il ne faudra plus craindre que les efforts de réintégration aient une influence négative sur le règlement définitif de l'incapacité de travail. Désormais, les avantages sociaux se-

zal hierover overlegd worden met de deskundigen. Het preventiebeleid blijft uiteraard de eerste barrière tegen pesten op het werk. Een efficiënt stressbeleid kan een uitstekend instrument zijn in het voorkomen van situaties waarin pestgedrag makkelijker gedijt.

• **Drug- en alcoholgebruik.** Problemen van drug- en alcoholgebruik op het werk worden zeer verschillend aangepakt door een beperkt aantal ondernemingen. Dat gaat van begeleiding op vrijwillige basis tot systematische *screening* en repressieve aanpak. Het nut, de ethische aanvaardbaarheid of de wettelijke grondslag van sommige praktijken zijn erg verschillend en soms erg betwistbaar. Het gebrek aan waakzaamheid voor de mogelijke gevolgen van alcohol- of druggebruik voor de arbeidsveiligheid is in sommige gevallen even betwistbaar. In 2005 worden de sociale partners uitgenodigd voor overleg over deze problematiek.

Werk op mensenmaat in alle omstandigheden op de voorgrond

• **Ouder wordende werknemer.** In hoofdstuk 6 is gepleit voor een hogere activiteitsgraad van oudere werknemers. Dat is alleen mogelijk als ook de arbeidsomstandigheden voor die groep aangepast worden. In nauwe samenwerking met de arbeidsgeneeskundige wereld en andere preventiedisciplines, zullen positieve en negatieve ervaringen van ouder wordende werknemers in kaart worden gebracht. Daarna zal er gezocht worden naar beleidsstrategieën voor een ruimere en verantwoorde tewerkstelling van oudere werknemers. Deze strategieën zullen aansluiten bij de door het Ervaringsfonds uitgewerkte projecten.

• **Herinschakeling.** In 2005 worden maatregelen operationeel, gericht op de reïntegratie van slachtoffers van een arbeidsongeval. Het slachtoffer krijgt het recht om tijdens een periode van tijdelijke arbeidsongeschiktheid, progressief terug aan de slag te gaan. Dat kan bij zijn eigen werkgever zijn, maar ook bij een andere werkgever of zelfs in het kader van vrijwilligerswerk. Er zijn procedures voorzien voor een optimale communicatie tussen de raadsgeneesheer van de verzekeringsonderneming arbeidsongevallen, de behandelende geneesheer, de preventieadviseur arbeidsgeneeskunde en de werkgever(s). Bedoeling is de realisatie van een zo accuraat mogelijk traject voor reïntegratie. Flankerende maatregelen moeten de vrees wegnemen dat inspanningen voor reïntegratie een negatieve invloed zullen hebben op de definitieve regeling van arbeidsongeschiktheid. Voorts zullen ook sociale voordelen behou-

ront maintenus de sorte que les personnes ne soient pas confrontées à un piège à l'emploi. En cas d'échec du parcours de réintégration, les droits sociaux acquis avant la réinsertion seront rétablis s'ils sont plus favorables pour l'intéressé. Les coûts du recyclage seront pris en charge dans la branche des accidents du travail. En outre, des discussions seront également entamées avec les Régions et les Communautés. On voudrait arriver à un accord de coopération «réintégration».

Terminer ce qui a été mis en chantier. On va poursuivre la politique de réduction des accidents du travail graves. En premier lieu, les employeurs seront encouragés à organiser le travail dans des conditions saines et sûres. Les employeurs esquivant leurs responsabilités peuvent s'attendre à une approche dure. On prévoit les initiatives suivantes:

- A partir de début janvier 2005, un nouveau régime entrera en vigueur pour les accidents du travail graves. L'employeur chez qui un accident s'est produit doit fournir un rapport dans les 10 jours. Ce rapport doit analyser l'accident et énumérer les mesures que l'employeur va prendre pour éviter qu'un tel accident ne se reproduise. Pour ce faire, l'employeur fera appel à son service interne de prévention ou à un service externe de prévention. Le comité de prévention et de protection au travail a également un rôle important à jouer ici. Si le rapport est en dessous du niveau exigé, l'administration désignera, aux frais de l'employeur, un expert pour rédiger un bon rapport. Les données relatives aux accidents du travail graves ainsi collectées seront utilisées pour des enquêtes en profondeur afin d'identifier les leviers de la prévention.

- A partir de janvier 2005, un employeur qui, malgré des avertissements écrits du service d'inspection compétent, persiste à refuser de prendre les mesures élémentaires de sécurité du travail, risque de devoir supporter lui-même tous les coûts des accidents du travail dont sont victimes ses travailleurs.

- Au printemps 2005, on annoncera les lignes de force pour un renforcement et un approfondissement de la formation des conseillers en prévention. L'objectif est qu'ils puissent en toutes circonstances donner des avis de qualité. C'est uniquement possible si les conseillers en prévention se familiarisent avec les nouveaux concepts et les nouvelles aptitudes et maîtrisent les matières psychosomatiques, comme le stress

den worden, zodat personen niet in een werkloosheidsval terechtkomen. Bij mislukking van een reïntegratietraject zullen sociale rechten die vóór de herinschakeling verworven werden, hersteld worden als zij voor de betrokkene gunstiger zijn. Kosten voor herstelling zullen binnen de tak van de arbeidsongevallen ten laste worden genomen. Daarnaast zullen ook gesprekken met de Gemeenschappen en Gewesten aangevat worden. Bedoeling is een samenwerkingsakkoord «herinschakeling».

Afwerken wat op gang werd gezet. Het beleid voor de vermindering van ernstige arbeidsongevallen wordt voortgezet. Op de eerste plaats worden de werkgevers aangemoedigd om arbeid in veilige en gezonde omstandigheden te laten verlopen. Wie zijn verantwoordelijkheid ontloopt, mag rekenen op een harde aanpak. Volgende initiatieven worden voorzien:

- Vanaf begin januari 2005 wordt een nieuwe regeling voor ernstige arbeidsongevallen operationeel. De werkgever bij wie zich een ongeval heeft voorgedaan moet binnen de 10 dagen een verslag afleveren. Daarin wordt het ongeval geanalyseerd en worden de maatregelen opgesomd die de werkgever zal nemen om een dergelijk ongeval te voorkomen. De werkgever zal hiervoor een beroep doen op zijn interne preventiedienst of op een externe preventiedienst. Ook het comité voor preventie en bescherming van de werknemers speelt hierbij een belangrijke rol. Als het verslag ondermaats is, zal de administratie, op kosten van de werkgever, een deskundige aanstellen om een degelijk rapport op te stellen. De gegevens van ernstige arbeidsongevallen die op deze wijze worden verzameld, zullen aangewend worden voor diepteonderzoek. Op die manier kunnen we makkelijker hefbomen voor preventie identificeren.

- Een werkgever die de wetgeving niet respecteert, kan hiervoor geverbaliseerd en gesanctioneerd worden. Vanaf 1 januari 2005 komt er een bijkomende sanctiemogelijkheid: indien een ongeval het gevolg is van niet ingaan op schriftelijke aanmaningen van de arbeidsinspectie, dan kan de werkgever ook burgerrechtelijk gevorderd worden door het slachtoffer bovenop de wettelijke uitkering die het slachtoffer krijgt

- In het voorjaar van 2005 worden de krachtlijnen voor een versterking en verdieping van de opleiding van preventieadviseurs bekend gemaakt. Het is de bedoeling dat zij in alle omstandigheden kwaliteitsvolle adviezen kunnen verstrekken. Dat kan alleen als de preventieadviseurs zich de nieuwe inzichten en vaardigheden eigen maken en ook psychosomatische aangelegenheden, zoals bijvoorbeeld stress op het werk,

au travail, par exemple. Ces lignes de forces seront transposées à court terme dans la réglementation.

– Bientôt, les ministres de l'Enseignement seront invités pour une discussion sur l'intégration du «travail sûr et sain» dans les socles de compétence d'un certain nombre d'orientations d'étude, pour lesquelles cela s'avère particulièrement pertinent.

– Après la concertation interprofessionnelle, les commissions paritaires seront invitées à faire de la santé et de la sécurité un point méritant une attention particulière dans les négociations sectorielles.

– Une proposition sera faite pour rendre le travail peu sûr moins intéressant et pour encourager le travail dans de bonnes conditions de sécurité. Dans le cadre de l'assurance accidents du travail, on cherche une possibilité de donner un avantage économique relatif aux petites et moyennes entreprises qui travaillent en toute sécurité dans un même secteur à risque. Ceci peut prendre la forme d'une fixation de prime différenciée ou d'un bonus. On est également en train de développer une méthode permettant de punir vite et lourdement les lacunes graves et répétées qui mettent la sécurité en péril.

– On élaborera une proposition pour la répartition des coûts des accidents du travail entre les agences de travail intérimaire et les utilisateurs. Pour l'instant, les agences intérimaires supportent seules ces coûts.

– On va simplifier la réglementation sur les chantiers temporaires ou mobiles pour des travaux de construction relativement réduits. L'architecte ou l'entrepreneur pourra remplir la mission de coordinateur de sécurité pour les petits chantiers. La nouvelle réglementation entrera en vigueur le 1^{er} janvier 2005.

– Puisqu'il arrive de plus en plus souvent que plusieurs entreprises soient actives sur le même lieu de travail, il faut une co-responsabilisation de ceux qui, par leur expertise ou par leur fonction, peuvent contribuer à plus de bien-être. Quelles que soient les modalités précises de cette co-responsabilisation, elle nécessitera en tout cas une meilleure collaboration et une collaboration directe entre les employeurs et leur service interne ou externe de prévention. Les conseillers en prévention doivent avoir la latitude de faire le nécessaire dans des situations où la prévention est manifestement insuffisante, même lorsque les tra-

beheersen. Die krachtlijnen zullen op korte termijn in reglementering worden omgezet.

– Binnenkort worden de ministers van Onderwijs uitgenodigd voor een gesprek over het opnemen van veilig en gezond werken in de eindtermen van een aantal studierichtingen, waarvoor dit bijzonder relevant is.

– Na het interprofessioneel overleg worden de paritaire comités uitgenodigd om van veilig en gezond werken een bijzonder aandachtspunt te maken in het sectoraal overleg.

– Er komt een voorstel om onveilig werken minder aantrekkelijk te maken, en veilig werken te stimuleren. In het kader van de arbeidsongevallenverzekering wordt gezocht naar een mogelijkheid om kleine en middelgrote ondernemingen die veilig werken binnen eenzelfde risicovolle sector, een relatief economisch voordeel te geven. Dit kan door een vorm van gedifferentieerde premiezetting of een bonus. Tevens wordt gewerkt aan een methode om ernstige en herhaalde tekortkomingen in veiligheid snel en streng te kunnen bestraffen.

– Er wordt een voorstel uitgewerkt voor de verdeling van de kosten voor arbeidsongevallen tussen de uitzendkantoren en de gebruikers. Nu draaien uitsluitend de uitzendkantoren er voor op. Ook de gebruiker moet immers geresponsabiliseerd worden voor de veiligheid van werknemers die hem ter beschikking worden gesteld.

– Voor relatief kleine bouwwerken wordt de reglementering op de tijdelijke of mobiele werkplaatsen vereenvoudigd. De architect of de aannemer zal voor kleine bouwwerken de taak van veiligheidscoördinator kunnen opnemen. De nieuwe reglementering gaat op 1 januari 2005 van start.

– Doordat verschillende ondernemingen steeds vaker op een zelfde werkvloer actief zijn, is een co-responsabilisering nodig van diegenen die door hun deskundigheid of door hun functie tot een beter welzijn kunnen bijdragen. Welke ook de precieze modaliteiten van deze co-responsabilisering zullen zijn, ze zal in elk geval een betere en rechtstreekse samenwerking tussen werkgevers en hun interne of externe preventiediensten vereisen. Preventieadviseurs moeten de ruimte krijgen om het nodige te doen in situaties waarin de preventie manifest ontoereikend is, ook voor werknemers -die bij een andere onderneming horen.

vailleurs appartiennent à une autre entreprise. Cette collaboration doit également déboucher sur une organisation rationnelle de la surveillance médicale.

Rapport à l'autorité. Toute entreprise doit introduire chaque année auprès de l'administration un rapport sur son fonctionnement dans le domaine de la prévention et de la protection. Cette obligation légale est beaucoup trop peu respectée dans les PME. Pourtant, un tel rapport peut être fort utile pour détecter les entreprises qui présentent des manquements graves. Cela peut également être une incitation à se mettre en ordre. On va élaborer un nouveau modèle fortement simplifié de rapport annuel. Ce rapport pourra être entièrement complété par les Services externes de prévention et de protection auxquels les PME sont affiliées. Ce rapport comprendra un nombre limité d'éléments dont le Service externe doit nécessairement avoir connaissance. Ceci permettra aux personnes chargées de la surveillance d'axer leur travail d'inspection sur les entreprises présentant les plus gros problèmes. Cela permettra dans un même temps de diminuer considérablement la charge administrative des PME.

Indemnité et prévention. Le projet de loi «portant diverses dispositions en matière de maladies professionnelles et d'accidents du travail» sera finalisé dans le courant de l'année parlementaire. C'est surtout le régime des maladies en rapport avec le travail qui mérite que l'on s'y intéresse à nouveau. A cette fin, le Fonds des maladies professionnelles développera des actions de prévention. D'ailleurs, le 1^{er} janvier 2005, le Fonds va lancer un «projet pilote dos». Il vise les infirmiers dans les hôpitaux et les maisons de repos et de soins. Si le projet donne de bons résultats, le Comité de gestion du Fonds pourra également l'ouvrir à d'autres personnes qui sont confrontées au levage de charges et aux vibrations mécaniques, comme certaines catégories d'ouvriers de la construction et de dockers.

Inspection du bien-être dans un marché du travail européen. L'éventuelle libéralisation du marché européen des services ne peut en aucun cas déboucher sur une moindre protection des travailleurs, que ce soit les travailleurs étrangers en Belgique ou les travailleurs belges à l'étranger. La protection doit être aussi bonne que possible dans tous les États membres. Il ne suffit pas pour cela d'avoir une législation ayant une large base commune dans l'Union européenne. Il faudra qu'une bonne collaboration s'installe entre les instances contrôlant le respect des dispositions réglementaires. Le caractère fort disparate des inspections du travail dans les différents États mem-

Deze samenwerking moet ook leiden tot een rationele organisatie van het gezondheidskundig toezicht.

Rapportering aan de overheid. Elke onderneming moet jaarlijks bij de administratie een verslag indienen over haar werking op het gebied van preventie en bescherming. Deze wettelijke verplichting wordt te weinig nageleefd door KMO's. Toch kan zo'n jaarverslag zéér nuttig zijn om ondernemingen op te sporen die ernstige tekortkomingen vertonen. Het kan ook een aansporing zijn om zich in orde te stellen. Er zal een nieuw en sterk vereenvoudigd model van jaarverslag worden uitgewerkt. Het zal volledig door de Externe Diensten voor Preventie en Bescherming, waar de KMO's zijn bij aangesloten, ingevuld kunnen worden. Dit verslag zal een beperkt aantal elementen bevatten, waar de Externe Dienst noodzakelijk in kennis moet van zijn. Dit moet het voor de toezichthouders mogelijk maken om hun inspectiewerk te oriënteren naar de bedrijven waar de problemen het grootst zijn. Tegelijkertijd wordt de administratieve last voor de KMO's drastisch verminderd.

Vergoeding en preventie. Het wetsontwerp «houdende diverse bepalingen inzake beroepsziekten en arbeidsongevallen», zal in de loop van het parlementair jaar afgewerkt worden. Vooral de regeling van de arbeidsgerelateerde ziekten verdient opnieuw onder de aandacht te worden gebracht. Het Fonds voor de Beroepsziekten zal hiervoor preventieve acties op poten zetten. Op 1 januari 2005 zal het Fonds overigens van start gaan met het «proefproject ruggen». Dat is bedoeld voor de verpleegkundigen in ziekenhuizen en in rust- en verzorgingstehuizen. Als het project gunstige resultaten oplevert, kan het Beheerscomité van het Fonds het ook gebruikt worden voor andere personen die te maken hebben met zware lasten en met mechanische trillingen, zoals sommige categorieën bouwvakkers en dokwerkers.

Welzijnsinspectie in een Europese arbeidsmarkt. De eventuele vrijmaking van de Europese markt voor diensten mag op geen enkele wijze leiden tot een geringere bescherming van de werknemers, hetzij buitenlandse werknemers in België, hetzij Belgische werknemers in het buitenland. De bescherming moet in alle Lidstaten zo hoog mogelijk zijn. Hiervoor volstaat wetgeving met een ruime gemeenschappelijke basis in de Europese Unie niet. Er zal ook een vlotte samenwerking tot stand moeten komen tussen de instanties die toezicht houden op de naleving van de reglementaire bepalingen. Het erg disparate karakter van de arbeidsinspecties in de verschillende lidstaten bemoeilijkt een

bres ne facilite pas une telle collaboration. Ce problème doit être abordé au niveau européen.

Simplification Conseil supérieur. On procèdera très bientôt à une modification de la structure du Conseil supérieur pour la Prévention et la Protection au Travail. Une meilleure adéquation entre l'apport des partenaires sociaux et celui des experts permettra d'améliorer le fonctionnement du Conseil supérieur. De même, la transparence sera encore accrue.

11. La perspective européenne et internationale

11.1 L'Europe

La logique économique ne peut pas dominer. En ce qui concerne l'emploi dans l'Union européenne, l'accent repose sans aucun doute sur la mise en oeuvre des accords et initiatives existants ainsi que sur le renforcement des instruments mis en place. Face aux défis de la mondialisation, du vieillissement de la population et des atteintes à l'environnement, la stratégie de Lisbonne constitue une réponse cohérente dans la mesure où elle s'appuie à la fois sur des leviers économiques, sociaux et environnementaux. En se renforçant mutuellement, ils doivent permettre à la fois des créations d'emplois et une croissance durable. Pourtant, on doit constater que, dans les faits, c'est encore trop souvent l'économie et le financier qui dominent les débats. Le social et l'emploi sont alors souvent dominés par une réflexion économique. Il en va par exemple ainsi dans le cas des discussions sur la libéralisation des services où l'emploi comme le social sont envisagés comme des services à ouvrir à la concurrence. Dans ce contexte, les préoccupations sociales sont encore trop souvent perçues comme des freins au développement d'un grand marché intérieur. Ce déséquilibre est aussi manifeste dans les moyens utilisés. Les directives sont adoptées par des majorités qualifiées. Ce sont des instruments contraignants au niveau économique et monétaire. Pour le social, c'est plutôt la coopération entre les pays qui est favorisée et nombre de textes contraignants doivent être votés à l'unanimité ce qui en freine l'adoption. Par conséquent, pour mieux équilibrer le social et l'économie, il faut renforcer les instruments à la disposition de la sphère sociale.

Ne pas revoir à la baisse la Stratégie de Lisbonne. En 2005, la Stratégie de Lisbonne sera évaluée. Ce moment sera propice pour corriger cette évolution déséquilibrée. La tentation de revoir à la baisse ou de changer les objectifs de Lisbonne serait un mauvais signal. Nous sommes en Belgique particulièrement loin

dergelijke samenwerking. Dit probleem moet op Europees niveau aangekaart worden.

Vereenvoudiging Hoge Raad. Zeer binnenkort wordt een wijziging van de structuur van de Hoge Raad voor Preventie en Bescherming doorgevoerd. Door een betere afstemming van de inbreng van de sociale partners en de deskundigen, zal de werking van de Hoge Raad nog verbeteren. Ook de transparantie zal nog vergroten.

11. Europees en internationaal perspectief

11.1 Europa

Economische logica mag niet primeren. Voor de werkgelegenheid in de Europese Unie ligt de nadruk heel duidelijk op de uitvoering van de bestaande akkoorden en initiatieven en op de versterking van de bestaande instrumenten. De Strategie van Lissabon geeft een coherent antwoord op de uitdagingen van de mondialisering, van de vergrijzing van de bevolking en van de schade die wordt toegebracht aan het milieu. Zij berust immers tegelijkertijd op economische, sociale en milieuehfbomen. Doordat deze hefbomen elkaar onderling versterken, kunnen zij zorgen voor jobs én een duurzame groei. Niettemin stellen we vast dat economie en financiën nog te vaak primeren. Het sociale en de werkgelegenheid worden vaak verdrongen door economische overwegingen. Dat geldt bijvoorbeeld voor de discussies over de liberalisering van diensten. De werkgelegenheid en het sociale domein worden dan opgevat als diensten die moeten worden opengesteld voor concurrentie. In die context worden de sociale bekommernissen nog te vaak beschouwd als een rem op de ontwikkeling van een grote binnenlandse markt. Dit onevenwicht blijkt ook uit de gebruikte middelen. Richtlijnen worden aangenomen met een gekwalificeerde meerderheid. Het zijn dwingende instrumenten op economisch terrein. Voor het sociale moet bij voorkeur tussen de verschillende landen samengewerkt worden. De goedkeuring van teksten moet met eenparigheid van stemmen gebeuren. Dat vergt natuurlijk veel meer tijd. Om het sociale en het economische beter in balans te brengen, moeten de instrumenten voor het sociale versterkt worden.

Strategie van Lissabon niet naar beneden bijstellen. In 2005 wordt de Strategie van Lissabon geëvalueerd. Dat wordt het gepaste moment om deze onevenwichtige evolutie te corrigeren. Het zou een slecht signaal zijn als men de doelstellingen van Lissabon zou willen veranderen of naar beneden herzien. België

d'atteindre certains de ces objectifs comme par exemple les taux d'emploi visés. Les objectifs ambitieux de Lisbonne doivent cependant être conservés. Il reste essentiel pour la Belgique de veiller à la mise en œuvre de la Stratégie européenne. Le **Sommet européen de printemps** doit rester capable d'assurer la synthèse des débats socio-économiques et environnementaux au niveau européen. Le Conseil Emploi et Politique sociale doit continuer à jouer son rôle de pilote dans la coordination des politiques relevant de sa compétence. Le recours à des task force doit constituer une pratique exceptionnelle. Elle déforce, en effet, les travaux du Conseil et de la Commission. Le nouvel **Agenda social européen** qui devra être approuvé en 2006 doit être suffisamment ambitieux pour continuer à soutenir le rythme de progrès dans le cadre du modèle social européen. Etant donné l'intégration stratégique des différentes filières et en leur sein des différents Comités pour la préparation et le suivi des Conseils et des Sommets européens de printemps, la coordination doit encore être renforcée. Il s'agit essentiellement des représentants au sein du Comité de politique économique, du Comité économique et financier, du Comité pour l'emploi et du Comité pour la protection sociale. L'implication des partenaires sociaux ainsi que celle des autres acteurs institutionnels (régions et communautés) reste aussi une nécessité.

La Stratégie Européenne pour l'Emploi (SEE). La Stratégie européenne pour l'Emploi, mieux connue sous le nom de «processus de Luxembourg» est un instrument qui oriente les politiques de l'emploi des États membres et qui veille à la coordination de celles-ci à la lumière des priorités et des objectifs (qualitatifs et quantitatifs) fixés au niveau européen. En octobre de cette année, la Belgique a déposé son 7e Plan d'action national (PAN) auprès de la Commission européenne. Un soin plus grand encore que l'année passée a été apporté à la publication du PAN. Une publication de grande qualité est disponible en 4 langues. On procédera avec les régions et les partenaires sociaux à une évaluation de la procédure suivie pour l'élaboration du PAN en 2004. Le PAN 2005 qui sera remis au mois d'octobre de l'année prochaine constituera une évaluation à mi-parcours de l'impact de la mise en œuvre de la stratégie européenne pour l'emploi. En 2006, interviendra en principe une révision des lignes directrices qui seront à nouveau fixées pour un cycle de trois années. Le débat pour la révision de la stratégie pourrait débiter dès la fin de l'année prochaine. Dans ce contexte, nous devons continuer à veiller à ce que les trois objectifs généraux de la nouvelle stratégie, à savoir «le plein-emploi», «la qualité et la productivité du travail» et «la

heeft natuurlijk sommige van die doelstellingen, zoals de beoogde tewerkstellingsgraad, nog lang niet bereikt. Toch moeten ze verder nagestreefd worden. Het blijft voor België essentieel om toe te zien op de toepassing van de Europese Strategie. De **Europese Lentetop** moet in staat zijn om de synthese te vormen van de Europese sociaal-economische en de milieudebatten. De Raad Werkgelegenheid en Sociaal Beleid moet zijn rol blijven spelen. Ze neemt de leidende rol op zich in de coördinatie van de beleidslijnen die tot zijn bevoegdheid behoren. Beroep doen op een task force moet een uitzonderlijke praktijk blijven, omdat het de werkzaamheden van de Raad en de Commissie verzwakt. De nieuwe **Europese sociale agenda**, die goedgekeurd moet worden in 2006, moet voldoende ambitieus zijn om het ritme te blijven ondersteunen waarop binnen het kader van het Europese sociale model vooruitgang wordt geboekt. Gezien de strategische integratie van de verschillende werkkanalen en van de verschillende Comités voor de voorbereiding en de opvolging van de Raden en de Europese Toppen in de lente, moet de coördinatie nog versterkt worden. Het gaat daarbij hoofdzakelijk om de vertegenwoordigers binnen het Comité van het economisch beleid, van het economisch en het financieel Comité, van het Comité voor de werkgelegenheid en van het Comité voor de sociale bescherming. Hierbij blijft het noodzakelijk om de sociale partners en de andere institutionele actoren (gewesten en gemeenschappen) te betrekken.

De Europese Strategie voor de Werkgelegenheid (ESW). De Europese Strategie voor de Werkgelegenheid is beter gekend onder de benaming «Het proces van Luxemburg». Het is een instrument dat het werkgelegenheidsbeleid van de Lidstaten oriënteert. Het ziet ook toe op de coördinatie van dat beleid, in het licht van de prioriteiten en de kwalitatieve en kwantitatieve doelstellingen die op Europees niveau zijn vastgelegd. In oktober van dit jaar heeft België zijn 7 -de Nationaal Actieplan (NAP) neergelegd bij de Europese Commissie. Er werd nog meer aandacht aan besteed dan vorig jaar. Het eHis een hoogwaardige publicatie geworden, beschikbaar in vier talen. Samen met de gewesten en de sociale partners wordt begin november de procedure geëvalueerd, die gevolgd werd om het NAP in 2004 op te stellen. Het NAP 2005, dat voorgelegd wordt in oktober van volgend jaar, zal een tussentijdse evaluatie vormen van de impact van de Europese strategie voor werkgelegenheid. In 2006 zullen in principe de richtsnoeren herzien worden voor een nieuwe cyclus van drie jaar. Het debat voor de herziening van de strategie kan vanaf eind volgend jaar starten. In die context moeten wij er blijven op toezien dat de drie algemene doelstellingen van de nieuwe strategie - namelijk de volledige werkgelegenheid, de kwa-

cohésion et un marché du travail qui promeut l'intégration» soient toujours reflétés de manière équilibrée dans les Lignes directrices qui concrétisent ces objectifs généraux. Plus particulièrement, la Belgique veillera à ce que la qualité de l'emploi demeure un des objectifs importants de la SEE. Le travail de sensibilisation à l'importance stratégique d'un plan d'action pour l'emploi sera poursuivi.

Les Fonds structurels. Durant cette fin 2004 et probablement encore au cours de l'année prochaine, des discussions seront menées sur les perspectives financières (2007-2013) générales de l'Union et donc sur l'avenir des Fonds structurels dont le Fonds social européen (FSE). Vu l'importante priorité donnée dans la programmation FSE au soutien de la stratégie européenne pour l'emploi, il va de soi que le Conseil européen des ministres de l'Emploi et des Affaires sociales doit, lui aussi, être associé à la préparation du processus décisionnel. La Présidence néerlandaise a mis en place une méthode de travail à propos de laquelle nous avons des réserves. En effet, au lieu de rechercher un accord sur base de la proposition de la Commission, elle a préféré une technique de scénarios (*building blocks*) devant permettre d'identifier des groupes de pays en faveur de l'un ou l'autre d'entre eux. Ces scénarios traduisent des positions très différentes selon les pays. Certains se prononcent en faveur d'une réduction drastique des Fonds et donc d'une diminution de ses financements. Des désaccords sont manifestes aussi en ce qui concerne par exemple la concentration des Fonds vers les régions les plus pauvres ou les méthodes d'éligibilité. En ce qui concerne la Belgique, différents scénarios de financement des Fonds sont à l'étude afin de pouvoir dégager une position belge. La Commission a insisté sur une optique stratégique dans la gestion des Fonds qui doit contribuer à la réalisation des objectifs et des recommandations. Elle a requis des différents pays membres l'élaboration d'un plan stratégique. Ceci a pour conséquence l'obligation de définir un cadre stratégique national pour notre pays et donc d'impliquer tous les acteurs institutionnels dans son élaboration à l'instar de ce qui se fait notamment pour le Plan d'action national pour l'emploi.

Avancer en ce qui concerne les transpositions. Sur base de l'Agenda social décidé à Nice, un nombre limité d'initiatives législatives restent à prendre. La présidence néerlandaise a remis en négociation la proposition de **directive relative au travail intérimaire** (conditions de travail des intérimaires). Néanmoins, elle pressent bien les difficultés de trouver un accord en la matière pour le Conseil de décembre 2004. La Belgique partage bien évidemment le double objectif de la Commission en la matière: promouvoir la qualité du

liteit en de productiviteit van de arbeid en een arbeidsmarkt die integratie voorstaat - altijd op een evenwichtige manier weerspiegeld blijven in de Richtsnoeren. Meer in het bijzonder zal België erop toezien dat de kwaliteit van de werkgelegenheid een van de belangrijke doelstellingen van de ESW blijft. De sensibiliseringsacties om te wijzen op het strategische belang van een actieplan voor de werkgelegenheid zullen voortgezet worden.

De Structuurfondsen. Nog dit jaar en vermoedelijk ook nog volgend jaar, wordt gediscussieerd over de algemene financiële perspectieven (2007-2013) van de Unie. Dat gaat dus over de toekomst van de structuurfondsen, waaronder het Europees Sociaal Fonds (ESF). Gezien de enorme prioriteit in de programmering van het ESF voor de ondersteuning van de Europese strategie voor de werkgelegenheid, spreekt het voor zich dat de Europese Raad van de ministers van Werkgelegenheid en Sociale Zaken ook moet betrokken worden bij de voorbereiding van dit beslissingsproces. Het Nederlandse Voorzitterschap heeft een werkmethode opgezet. In plaats van te zoeken naar een akkoord op basis van het voorstel van de Commissie, wordt de voorkeur gegeven aan een techniek van scenario's (*building blocks*). Bedoeling is om zo groepen van landen te identificeren die voor het een of het andere scenario zijn. Deze scenario's vertolken zeer verschillende standpunten. Sommige landen spreken zich uit voor een drastische verlaging van de Fondsen en dus voor een vermindering van hun financiering. Er zijn ook duidelijke verschillen in mening over bijvoorbeeld het toespitsen van de Fondsen op de armste regio's of de selectiemethodes. Voor België worden verschillende financieringsscenario's van de Fondsen bestudeerd om een Belgisch standpunt te kunnen bepalen. De Commissie dringt aan op een strategie voor het beheer van de Fondsen die bijdraagt aan de verwezenlijking van de doelstellingen en de aanbevelingen. Zij verkreeg van de verschillende lidstaten dat een strategisch plan wordt opgesteld. Daardoor moet er dus ook voor ons land een nationaal strategisch kader worden opgesteld. Bijgevolg moeten alle institutionele actoren betrokken worden bij de opstelling ervan, zoals dat onder meer gebeurt voor het Nationaal Actieplan voor de werkgelegenheid.

Vooruitgang boeken in de omzettingen Op basis van de Sociale Agenda die vastgelegd werd in Nice, moet nog een beperkt aantal wetgevende initiatieven worden genomen. Het Nederlandse voorzitterschap is opnieuw onderhandelingen begonnen over het voorstel van **richtlijn voor de uitzendarbeid** (werkomstandigheden van de uitzendarbeiders). Het zal wellicht moeilijk worden om een akkoord te bereiken voor de Raad van december 2004. Natuurlijk deelt België de dubbele doelstelling van de Commissie: de kwaliteit

travail intérimaire et créer un cadre approprié pour le bon fonctionnement du marché du travail intérimaire. Il est cependant évident que nous préférons ne pas avoir de Directive européenne si celle-ci doit menacer la protection des autres travailleurs.

Les négociations sur la modification de la **directive sur le temps de travail** ont débuté en septembre 2004. Elles font suite à l'arrêt Jaeger qui posait le problème de l'inclusion du temps de garde dans le temps de travail. Comme de nombreux pays se retrouvent en difficulté suite à cet arrêt, une nouvelle directive est nécessaire afin de distinguer temps de garde actif et passif et temps de travail. La proposition contient cependant une possibilité de déroger à la durée du travail (*opting out*) en cas d'accord entre l'employeur et le travailleur. Cette possibilité, même si elle est soumise à des conditions strictes, va totalement à l'encontre de l'esprit de la directive qui concerne la santé et sécurité des travailleurs. Dès lors, la Belgique aux côtés d'un certain nombre d'autres pays s'y opposera.

Les négociations sur les directives en matière de protection des travailleurs contre le **risque dû aux ondes électromagnétiques** ont été, cet automne, finalisées avec succès après qu'un accord eut été obtenu sur les effets des vibrations et du bruit sur les travailleurs. Les négociations sur une nouvelle directive sur la protection des travailleurs contre l'exposition aux **risques dus au rayonnement optique** viennent de démarrer. La Présidence espère avoir un accord politique en décembre.

De même, une initiative législative a été annoncée en matière de **protection des données personnelles des travailleurs**. La Commission poursuit entre-temps la consultation des partenaires sociaux sur la cessibilité des droits de pension d'entreprise et sur les conséquences sociales de la restructuration. Sur la base de cette consultation, elle décidera ensuite de prendre ou non une initiative législative.

Il reste encore un nombre important de directives à transposer en droit belge.

- La Directive (98/50/CE) relative au maintien des droits des travailleurs en cas de transferts d'entreprises (qui est pratiquement achevée).

- La Directive (2001/45/CE) concernant les prescriptions minimales de sécurité et de santé pour l'utilisation par les travailleurs au travail d'équipements de travail.

van de uitzendarbeid bevorderen en een geschikt kader uitbouwen voor de goede werking van de markt van de uitzendarbeid. Toch is het duidelijk dat wij liever geen Europese Richtlijn hebben die een bedreiging vormt voor de bescherming van de andere werknemers.

De onderhandelingen over de wijziging van de **richtlijn over de werktijd** zijn gestart in september 2004. Zij geven gevolg aan het arrest Jaeger, dat het probleem stelt van de opname van de wachttijd in de werktijd. Vermits heel wat landen zich ten gevolge van dit arrest in moeilijkheden bevinden, is een nieuwe richtlijn noodzakelijk om het onderscheid te maken tussen actieve en passieve wachttijd en werktijd. Het voorstel voorziet echter in de mogelijkheid om af te wijken van de arbeidsduur (*opting out*), als er een akkoord is tussen de werkgever en de werknemer. Deze mogelijkheid mag dan al onderworpen zijn aan strikte voorwaarden, zij gaat helemaal in tegen de geest van de richtlijn die de gezondheid en de veiligheid van de werknemers voor ogen heeft. België zal zich hier dan ook tegen verzetten, samen met een aantal andere landen.

De onderhandelingen over de richtlijnen inzake de bescherming van de werknemers tegen het **risico van elektromagnetische golven**, werden deze herfst succesvol afgesloten. Dat gebeurde na een akkoord over de gevolgen van de trillingen en het lawaai op de werknemers. De onderhandelingen over een nieuwe richtlijn de bescherming van de werknemers tegen de blootstelling aan de **risico's van optische straling** zijn net van start gegaan. Het Voorzitterschap hoopt op een politiek akkoord in december.

Er is ook een wetgevend initiatief aangekondigd voor **de bescherming van de persoonlijke gegevens van de werknemers**. De Commissie raadpleegt ondertussen de sociale partners verder over de overdraagbaarheid van de bedrijfspensioenrechten en over de sociale gevolgen van de herstructurering. Op basis van deze raadpleging zal zij beslissen of zij al dan niet een wetgevend initiatief neemt.

Een aanzienlijk aantal richtlijnen moet nog worden omgezet in het Belgisch recht.

- De Richtlijn (98/50/EG) betreffende het behoud van de rechten van de werknemers bij overgang van ondernemingen (deze is zo goed als afgewerkt).

- De Richtlijn (2001/45/EG) betreffende minimumvoorschriften inzake veiligheid en gezondheid bij het gebruik door werknemers van arbeidsmiddelen op de arbeidsplaats.

– La Directive (2001/86/CE) complétant le statut de la Société européenne pour ce qui concerne l'implication des travailleurs.

– La Directive (2002/14/CE) concernant l'information et la consultation des travailleurs.

– La Directive (2002/15/CE) relative à l'aménagement du temps de travail des personnes exécutant des activités de transport routier.

– La Directive (2002/44/CE) concernant les prescriptions minimales de sécurité et de santé relatives à l'exposition des travailleurs aux risques dus aux agents physiques (vibrations).

– la Directive (2002/73/CE) modifiant la Directive 76/207/CE relative à la mise en oeuvre du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes, entre autres en ce qui concerne l'accès à l'emploi.

– La Directive (2002/74/CE) concernant la protection des travailleurs salariés en cas d'insolvabilité de l'employeur.

– La Directive (2003/10/CE) concernant les prescriptions minimales de sécurité et de santé relatives à l'exposition des travailleurs aux risques dus aux agents physiques (bruit).

– La Directive (2003/18/CE) concernant la protection des travailleurs contre les risques liés à l'exposition à l'amiante pendant le travail.

– La Directive (2003/72/CE) complétant le statut de la société coopérative européenne pour ce qui concerne l'implication des travailleurs.

– La Directive (2004/40/CE) concernant les prescriptions minimales de sécurité et de santé relatives à l'exposition des travailleurs aux risques dus aux agents physiques (champs électromagnétiques).

L'ambition de la Belgique est d'achever pour la fin de la législature la transcription de la plupart de ces directives, qui dépend aussi des avis notamment du Conseil national du travail et du Conseil supérieur pour la prévention et la protection au travail.

Dialogue social: accroître l'implication. Seules 3 conventions collectives ont été conclues. Cela prouve que nous sommes encore loin d'une approche vérita-

– De Richtlijn (2001/86/EG) tot aanvulling van het statuut van de Europese vennootschap met betrekking tot de rol van de werknemers.

– De Richtlijn (2002/14/EG) betreffende de informatie en de raadpleging van de werknemers.

– De Richtlijn (2002/15/EG) betreffende de organisatie van de arbeidstijd van personen die mobiele werkzaamheden in het wegvervoer uitoefenen.

– De Richtlijn (2002/44/EG) betreffende de minimumvoorschriften inzake gezondheid en veiligheid met betrekking tot de blootstelling van werknemers aan de risico's van fysische agentia (trillingen).

– De Richtlijn (2002/73/EG) tot wijziging van Richtlijn 76/207/EEG betreffende de tenuitvoerlegging van het beginsel van gelijke behandeling van mannen en vrouwen, onder meer ten aanzien van de toegang tot het arbeidsproces.

– De Richtlijn (2002/74/EG) inzake de bescherming van de werknemers bij insolventie van de werkgever.

– De Richtlijn (2003/10/EG) betreffende de minimumvoorschriften inzake gezondheid en veiligheid met betrekking tot de blootstelling van werknemers aan de risico's van fysische agentia (lawaai).

– De Richtlijn (2003/18/EG) betreffende de bescherming van werknemers tegen de risico's van blootstelling aan asbest op het werk.

– De Richtlijn (2003/72/EG) tot aanvulling van het statuut van een Europese coöperatieve vennootschap met betrekking tot de rol van de werknemers.

– De Richtlijn (2004/40/EG) betreffende de minimumvoorschriften inzake gezondheid en veiligheid met betrekking tot de blootstelling van werknemers aan de risico's van fysische agentia (elektromagnetische velden).

België heeft de ambitie om voor het einde van deze legislatuur de omzetting van de meeste van deze richtlijnen rond te hebben, zonder de eigen sociale bescherming af te zwakken. Die omzetting hangt ook af van de adviezen van de Nationale Arbeidsraad en van de Hoge Raad voor Preventie en Bescherming op het werk.

Sociale dialoog: een grotere betrokkenheid creëren. Er werden nog maar 3 collectieve overeenkomsten gesloten. Dat bewijst dat we nog ver verwijderd

blement européenne des négociations collectives. Cependant, les partenaires sociaux ont été encouragés à poursuivre et intensifier leur dialogue notamment par la rédaction d'un programme de travail pluriannuel. Il leur a également été demandé d'inscrire leurs travaux dans le renforcement de la stratégie de Lisbonne. A cette fin, il leur a été demandé de rédiger annuellement un rapport sur leurs efforts à la fois au niveau national et européen, et pour soumettre ce rapport au Sommet social, qui a lieu avant chaque réunion de printemps du Conseil européen. Il appartient maintenant aux partenaires sociaux de montrer qu'ils sont en mesure de devenir de véritables acteurs sur la scène européenne. Sur le plan belge, l'échange d'idées et d'informations entre la ministre de l'Emploi et les partenaires sociaux, par l'intermédiaire notamment du Conseil national du travail, sera encore renforcé, par exemple en vue de la préparation et du débriefing du Conseil européen des ministres de l'Emploi et des Affaires sociales et du Sommet social européen annuel, du suivi des travaux au Comité Emploi et au Comité Protection sociale (pour ce qui est du volet «pensions») ou encore de la préparation du Plan d'action national annuel pour l'Emploi.

11.2 International

La Belgique dans le monde. L'horizon international de la politique de l'emploi dépasse le cadre européen. La Belgique essaiera donc de renforcer son influence dans différentes organisations internationales et elle poursuivra sa collaboration bilatérale. Cela se traduit par exemple par la collaboration bilatérale en matière d'emploi avec la plupart des pays de l'Europe centrale et de l'Europe de l'Est, le Maroc et la Turquie. Ces projets ont pour but de soutenir les administrations de l'emploi et de promouvoir le dialogue social, surtout par des stages de formation et des séminaires internationaux sur des sujets comme la législation du travail, la politique de l'emploi, la sécurité au travail et la médecine du travail, l'inspection du travail et la concertation sociale. En outre, en octobre 2003, un processus de coopération sur les politiques de l'emploi a été lancé en collaboration avec le Conseil de l'Europe et 8 pays de la région des Balkans.

Accroître son rôle au sein de l'Organisation internationale du travail. Le SPF Emploi, Travail et Concertation sociale est l'interlocuteur officiel du côté du gouvernement. Toutefois, les partenaires sociaux belges, qui jouent un rôle considérable dans l'OIT, sont bien sûr également associés aux activités de cette organisation tripartite. Jusqu'à l'été 2005, la Belgique sera membre adjoint du Comité de gestion du Conseil d'administration du Bureau international du travail. Ainsi, la

zijn van een echte Europese aanpak van de collectieve onderhandelingen. Toch werden de sociale partners ertoe aangespoord om hun dialoog voort te zetten en te intensiveren, meer bepaald door het opstellen van een meerjarenprogramma. Er werd hen ook gevraagd hun werkzaamheden te richten op de versterking van de strategie van Lissabon. Ze moeten jaarlijks een verslag opstellen over hun inspanningen, zowel op het nationale als het Europese vlak. Het verslag moet voorgelegd worden aan de sociale Top die plaatsvindt voor elke lentevergadering van de Europese Raad. Het is nu aan de sociale partners om te tonen dat zij in staat zijn om echte spelers op de Europese scène te worden. Op Belgisch vlak zal de uitwisseling van ideeën en informatie tussen de minister van Werkgelegenheid en de sociale partners, via onder meer de Nationale Arbeidsraad, nog versterkt worden. Dat kan bijvoorbeeld met het oog op de voorbereiding en de debriefing van de Europese Raad van de ministers van Werkgelegenheid en van Sociale Zaken en van de jaarlijkse Europese sociale Top, met het oog op de opvolging van de werkzaamheden in het Comité Werkgelegenheid of nog voor de voorbereiding van het jaarlijks Nationaal Actieplan voor de Werkgelegenheid.

11.2 Internationaal

België in de wereld. De internationale horizon van het werkgelegenheidsbeleid overschrijdt het Europees kader. België zal dan ook zijn invloed in verschillende internationale organisaties proberen te versterken en zijn bilaterale samenwerking voortzetten. Dat komt bijvoorbeeld tot uiting in de bilaterale samenwerking inzake werkgelegenheid met de meeste landen van Centraal- en Oost-Europa, Marokko en Turkije. Deze projecten willen steun verlenen aan de administraties van werkgelegenheid en de sociale dialoog bevorderen. Dit kan vooral door middel van opleidingsstages en internationale seminaries over onderwerpen als de arbeidswetgeving, het werkgelegenheidsbeleid, de veiligheid op het werk en de arbeidsgeneeskunde, de arbeidsinspectie en het sociaal overleg. Bovendien werd in oktober 2003 een samenwerkingsproces gelanceerd over het werkgelegenheidsbeleid met de Raad van Europa en 8 landen uit de Balkanregio.

Sterker staan binnen de internationale Arbeidsorganisatie. De FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg treedt voor de regering op als officiële gesprekspartner. De Belgische sociale partners, die een grote rol spelen in de IAO, zijn wel degelijk betrokken bij de activiteiten van deze tripartite organisatie. Tot de zomer van 2005 zal België adjunct-lid zijn van het Beheerscomité van de Raad van Bestuur van het Internationaal Arbeidsbureau. Op die manier neemt

Belgique prend part à la gestion de l'organisation et aux discussions sur le contrôle des normes internationales du travail. Le débat sur la dimension sociale de la mondialisation est un thème central à l'appui d'un rapport (en 2004) d'une haute Commission mondiale instituée par le Bureau international du Travail. Ce rapport propose des adaptations aux règles du jeu, entre autres, du commerce international en vue d'un équilibre renforcé entre les aspects économiques et sociaux de la mondialisation notamment par de meilleures conventions et une meilleure collaboration entre les organes internationaux comme le Fonds monétaire international, la Banque mondiale, l'Organisation mondiale du commerce et l'OIT.

S'activer dans l'OCDE. L'Organisation de coopération et de développement économiques est un partenaire international important, en raison surtout de ses fortes capacités analytiques. Entre autres par les travaux du Comité de l'Emploi, du Travail et des Affaires sociales (Comité ELSA), la Belgique jouera un rôle actif dans les mois à venir dans la révision de la stratégie emploi de l'OCDE. Conjointement avec l'OCDE, la Belgique organisera un FORUM international sur l'emploi des travailleurs âgés qui devrait réunir des experts, des représentants de milieux académiques et des partenaires sociaux mais aussi les ministres de l'emploi. Cet événement constituera l'aboutissement des analyses menées sur ce thème dans une vingtaine de pays membres. Les conclusions de ce FORUM alimenteront le volet 'Emploi des travailleurs âgés' dans la nouvelle stratégie pour l'emploi de l'OCDE.

L'Organisation mondiale du commerce (OMC). La Belgique suit attentivement l'évolution des discussions sur la libéralisation des services et particulièrement le mode 4 qui touche les mouvements de main d'œuvre sur le marché du travail. Des actions de sensibilisation doivent être entreprises afin de sensibiliser la sphère sociale aux impacts que pourrait avoir une libéralisation des services à l'échelle mondiale dans la gestion de notre main-d'œuvre et des flux migratoires qui y sont liés.

België deel aan het beheer van de organisatie en aan de gesprekken over het toezicht op de internationale arbeidsnormen. Het debat over de sociale dimensie van de mondialisering is een centraal thema in een verslag (in 2004) van een Hoge Wereldcommissie van het Internationaal Arbeidsbureau. Dit verslag stelt wijzigingen aan de spelregels voor, onder andere van de internationale handel. Doel is een beter evenwicht tussen de economische en de sociale aspecten van de mondialisering, door onder meer betere overeenkomsten en een betere samenwerking tussen de internationale organen zoals het Internationaal Muntfonds, de Wereldbank, de Wereldhandelsorganisatie en de IAO.

Actief zijn in de Oeso. De organisatie voor economische samenwerking en ontwikkeling is een belangrijke internationale partner. Door onder andere de werkzaamheden van het Comité voor Werkgelegenheid, Arbeid en Sociale Zaken (Comité ELSA), zal België in de komende maanden een actieve rol spelen in de herziening van de werkgelegenheidsstrategie van de OESO. Samen met de OESO zal België een internationaal FORUM organiseren over de werkgelegenheid voor de oudere werknemers. Daarbij zullen experten, vertegenwoordigers van de academische wereld en sociale partners en de ministers van Werkgelegenheid betrokken worden. Dit evenement zal de bekroning vormen van de analyses die door een twintigtal lidstaten gemaakt werden. De conclusies van dit internationaal FORUM zullen geïntegreerd worden in het luik 'Werkgelegenheid voor de oudere werknemers' van de nieuwe strategie voor werkgelegenheid van de OESO.

Wereldhandelsorganisatie (WTO). België volgt de evolutie van de gesprekken over de liberalisering van de diensten op de voet. Het gaat meer in het bijzonder om de modus 4, die raakt aan de transitie van de arbeidskrachten op de arbeidsmarkt. Er moeten sensibiliseringsacties opgezet worden om iedereen bewust te maken van de impact die een liberalisering van diensten op wereldvlak kan hebben in het beheer van de arbeidskrachten en de hieraan gekoppelde migratiestromen.

La Charte sociale européenne. Au sein du Conseil de l'Europe, la Belgique vient de ratifier la Charte sociale européenne révisée. Ce faisant, elle assume ses obligations en ces matières au regard des instances internationales et promeut davantage les droits qu'elle reconnaît ainsi. La Belgique a également ratifié le Protocole additionnel à la Charte sociale européenne prévoyant un système de réclamations collectives. Elle permet ainsi désormais à des organisations internationales d'employeurs et de travailleurs, aux organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs nationaux ainsi qu'à des ONG, d'introduire des plaintes quant à la non-application de la Charte et ce, parallèlement au système de contrôle de la Charte basé sur des rapports gouvernementaux. Dans la perspective du 3ème Sommet des chefs d'état et de gouvernement au Conseil de l'Europe en mai 2005, la Belgique veillera au renforcement des moyens du Conseil pour les politiques sociales et la cohésion sociale.

La ministre de l'Emploi,

Freya VAN DEN BOSSCHE

Europees sociaal handvest. Binnen de Raad van Europa heeft België net het herziene Europees Sociaal Handvest geratificeerd. Hierdoor neemt België zijn verplichtingen op tegenover de internationale instanties en bevordert het de rechten die het op die manier erkent. België heeft ook het Aanvullend Protocol bij dit Europees Sociaal Handvest geratificeerd. Daardoor wordt een systeem van collectieve klachten voorzien. Hierdoor kunnen voortaan internationale werkgevers- en werknemersorganisaties, representatieve organisaties van nationale werkgevers en werknemers alsook NGO's, klachten indienen over de niet-toepassing van het Handvest. Dit kan parallel met het controlesysteem van het Handvest dat gebaseerd is op regeringsverslagen. In het vooruitzicht van de Derde Top van staats- en regeringsleiders op de Raad van Europa in mei 2005, zal België toezien op de versterking van de middelen van de Raad voor het sociaal beleid en de sociale cohesie.

De minister van Werk,

Freya VAN DEN BOSSCHE