

CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS
DE BELGIQUE

21 novembre 2005

NOTE DE POLITIQUE GENERALE

du ministre de l'Emploi

BELGISCHE KAMER VAN
VOLKSVERTEGENWOORDIGERS

21 november 2005

ALGEMENE BELEIDSNOTA

van de minister van Werk

Documents précédents :

Doc 51 **2045/ (2005/2006)** :
001 à 014 : Notes de politique générale.

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

Voorgaande documenten :

Doc 51 **2045/ (2005/2006)** :
001 tot 014 : Beleidsnota's.

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

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

Abréviations dans la numérotation des publications :

DOC 51 0000/000 : Document parlementaire de la 51e législature, suivi du n° de base et du n° consécutif

QRVA : Questions et Réponses écrites

CRIV : Version Provisoire du Compte Rendu intégral (couverture verte)

CRABV : Compte Rendu Analytique (couverture bleue)

CRIV : Compte Rendu Intégral, avec, à gauche, le compte rendu intégral et, à droite, le compte rendu analytique traduit des interventions (avec les annexes) (PLEN: couverture blanche; COM: couverture saumon)

PLEN : Séance plénière

COM : Réunion de commission

MOT : Motions déposées en conclusion d'interpellations (papier beige)

Afkortingen bij de nummering van de publicaties :

DOC 51 0000/000 : Parlementair document van de 51e zittingsperiode + basisnummer en volgnummer

QRVA : Schriftelijke Vragen en Antwoorden

CRIV : Voorlopige versie van het Integraal Verslag (groene kaft)

CRABV : Beknopt Verslag (blauwe kaft)

CRIV : Integraal Verslag, met links het definitieve integraal verslag en rechts het vertaald beknopt verslag van de toespraken (met de bijlagen) (PLEN: witte kaft; COM: zalmkleurige kaft)

PLEN : Plenum

COM : Commissievergadering

MOT : moties tot besluit van interpellaties (beigekleurig papier)

Publications officielles éditées par la Chambre des représentants

Commandes :
Place de la Nation 2
1008 Bruxelles
Tél. : 02/ 549 81 60
Fax : 02/549 82 74
www.laChambre.be

Officiële publicaties, uitgegeven door de Kamer van volksvertegenwoordigers

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

1. Introduction	6
2. Contexte macro-économique	11
2.1. Évolution du marché du travail	13
2.1.1. Évolution de la population active	13
2.1.2. Évolution de l'emploi	14
2.1.3. Évolution de chômage	14
3. Concertation sociale	17
3.1. Aip	17
3.2. Commissions paritaires	18
3.3. Bilan sociale	19
3.4. Conseil supérieur pour la prévention et la protection	20
4. Une politique globale de l'emploi	21
4.1. Davantage de jeunes au travail	21
4.1.1. Les jeunes qui travaillent et apprennent en alternance	21
4.1.2. Plus d'opportunités d'emploi pour les jeunes chômeurs	21
4.1.3. Plus d'expérience	23
4.1.4. Soutien et accompagnement supplémentaires pour les jeunes qui se lancent comme indépendants	22
4.2. Vieillesse active	22
4.2.1. Nouvelle attitude et pratique = changement culturel	22
4.2.2. Formation	22
4.2.2.1. Formation pour ceux qui travaillent	22
4.2.2.2. Formation pour les demandeurs d'emploi	23
4.2.2.3. Évaluation de la carrière	23
4.3. Aborder autrement les restructurations	23
4.3.1. Les restructurations ont existé de tous temps. Elle resteront Inéluctables	23
Phase 1: Élaboration d'un plan social en 3 volets	24
Phase 2: Cellule d'emploi	24
Phase 3: Départ anticipé: La dernière bouée de sauvetage	25
4.4. Encourager à travailler plus longtemps	25
4.5. Décourager les départs précoces	26
4.5.1. Canada Dry	26
4.5.2. Prépension	27
4.6. Une nouvelle opportunité pour les inactifs	28

1. Inleiding	6
2. Macro-economische context	11
2.1. Evolutie van de arbeidsmarkt	13
2.1.1. Evolutie van de actieve bevolking	13
2.1.2. Evolutie van de tewerkstelling	14
2.1.3. Evolutie van de werkloosheid	14
3. Sociaal overleg	17
3.1. Ipa	17
3.2. Paritaire comités	18
3.3. Sociale balans	18
3.4. Hoge raad preventie en bescherming	20
4. Een globaal werkgelegenheidsbeleid	21
4.1. Meer jongeren aan de slag	21
4.1.1. Jongeren die deeltijds werken en deeltijds leren	21
4.1.2. Meer kansen op een job voor jonge werklozen	21
4.1.3. Meer ervaring	22
4.1.4. Extra ondersteuning en begeleiding van jonge startende Zelfstandigen	22
4.2. Actief ouder worden	22
4.2.1. Nieuwe houding en praktijk = cultuurverandering	22
4.2.2. Vorming en opleiding	22
4.2.2.1. Opleiding en vorming voor werkenden	22
4.2.2.2. Opleiding en vorming voor werkzoekenden	23
4.2.2.3. Loopbaanevaluatie	23
4.3. Herstructureren anders aanpakken	23
4.3.1. Herstructureren zijn van alle tijden. Ze zullen altijd Onvermijdelijk zijn	23
Fase 1: Opmaak begeleidingsplan met 3 luiken	24
Fase 2: Tewerkstellingscel	24
Fase 3: Vervroegd uittreden als laatste reddingsboei	25
4.4. Langer werken aanmoedigen	25
4.5. Vervroegd stoppen ontmoedigen	26
4.5.1. Canada Dry	26
4.5.2. Brugpensioen	27
4.6. Een nieuwe kans voor inactieven	28

5. Politique en matière de chômage	28
5.1. Activer les chômeurs	28
5.2. Disparition du contrôle de pointage	30
5.3. Autres simplifications administratives dans la réglementation du chômage	31
5.4. Dynamiser les institutions de Sécurité sociale	31
6. Respect de la solidarité sociale	32
6.1. Extension de Dimona au personnel occasionnel dans l'horticulture et l'horeca – la simplification offre de meilleures possibilités de contrôle	33
6.2. L'informatisation des services d'inspection se poursuit	34
6.3. Contrôle cumul travail et allocations de chômage: Dimona Devrait permettre de constater plus facilement les abus	35
7. Le bien-être au travail	35
7.1. Poursuivre les efforts	35
7.2. Farao	36
7.3. Stagiaires	38
7.4. Capacité d'inspection	38
7.5. Concrétisation de l'analyse des risques	39
7.6. Protection des travailleuses enceintes	39
7.7. Amiante	39
7.8. Travail intérimaire	40
7.9. Substances chimiques	40
7.10. Stress	40
7.11. Loi contre le harcèlement	41
7.12. Consommation d'alcool et de stupéfiants	42
7.13. Les travailleurs plus âgés	42
7.14. Réinsertion	43
7.15. Obligation pour les entreprises d'adresser un rapport aux Autorités de contrôle	44
7.16. Indemnisation et prévention	44
7.17. Indemnité de déplacement pour les maladies professionnelles	45
7.18. Le bruit	45
8. Combiner travail-famille	45
8.1. Un réel besoin	45
8.2. Du temps pour les congés	48

5. Werkloosheidsbeleid	28
5.1. Werklozen activeren	28
5.2. Het einde van de stempelcontrole	30
5.3. Andere administratieve vereenvoudigingen in de werkloosheidsreglementering	31
5.4. Dynamiseren van de instellingen voor Sociale Zekerheid	31
6. Respect voor sociale solidariteit	32
6.1. Uitbreiding van Dimona tot het gelegenheidspersoneel in de Tuinbouw en de horeca – vereenvoudiging leidt tot een betere controleerbaarheid	33
6.2. De informatisering van de inspectiediensten gaat verder	34
6.3. Controle cumul arbeid met werkloosheidsuitkeringen: Dankzij Dimona kunnen gemakkelijker misbruiken worden vastgesteld	35
7. Welzijn op het werk	35
7.1. Voort doen	35
7.2. Farao	36
7.3. Stagiairs	38
7.4. Inspectiecapaciteit	38
7.5. Concretiseren van de risicoanalyse	39
7.6. Moederschapsbescherming	39
7.7. Asbest	39
7.8. Uitzendkracht	40
7.9. Scheikundige stoffen	40
7.10. Stress	40
7.11. Pestwet	41
7.12. Drug- en alcoholgebruik	42
7.13. Ouder wordende werknemer	42
7.14. Herinschakeling	43
7.15. Rapportering van ondernemingen aan toezichthoudende Overheid	44
7.16. Vergoeding en preventie	44
7.17. Verplaatsingsvergoeding bij beroepsziekten	45
7.18. Lawaai	45
8. Combinatie arbeid-gezin	45
8.1. Een reële behoefte	45
8.2. Tijd voor verlof	48

8.3. Congés thématiques	46
8.4. Nouveaux projets	46
8.4.1. Congé pré-adoption	46
8.4.2. Congé pour les familles d'accueil	47
8.5. Harmonisation	47
8.6. Mesures du pacte des générations	47
9. Télétravail, travail intérimaire, mise à disposition	48
9.1. Télétravail	48
9.2. Passage à un emploi fixe	49
9.3. Évaluation de la mise à disposition	50
10. Économie sociale	51
10.1. Coopératives d'activités	51
10.2. Titres services	51
11. Égalité des chances	52
11.1. Classifications de fonctions sexuellement neutres	52
11.2. Travail pour des minorités ethniques et culturelles	52
12. La perspective européenne et internationale	57
12.1. L'Europe	57
12.1.1. Maintenir l'emploi et le social au cœur de l'action européenne	57
12.1.2. Élargir l'Europe et gérer les flux internationales de travailleurs	58
12.1.3. Réaffirmer l'importance du modèle social européen	59
12.1.4. Gouvernance	61
12.2. Avancer en ce qui concerne les transpositions	62
12.3. International	64

8.3. Thematische verloven	46
8.4. Nieuwe projecten	46
8.4.1. Pre-adoptieverlof	46
8.4.2. Verlof voor pleeggezinnen	47
8.5. Harmonisering	47
8.6. Maatregelen uit het generatiepact	47
9. Telewerk, uitzendarbeid, terbeschikkingstelling	48
9.1. Telewerk	48
9.2. Doorstromen naar vast werk	49
9.3. Terbeschikkingstelling evalueren	50
10. Sociale economie	51
10.1. Activiteitscoöperatieven	51
10.2. Dienstencheques	51
11. Gelijke kansen	52
11.1. Seksneutrale functieclassificaties	52
11.2. Werk voor etnisch-culturele minderheden	56
12. Het Europese en internationale perspectief ..	57
12.1. Europa	57
12.1.1. Behoud van tewerkstellings- en sociaalgerichte Europese Actie ..	57
12.1.2. Uitbreiding van Europa en internationale toestroom van werknemers in goede banen leiden	58
12.1.3. Het belang van het Europese sociale model opnieuw onderstrepen	59
12.1.4. Bestuur	61
12.2. Vooruitgang inzake omzettingen	62
12.3. Internationaal	64

1. INTRODUCTION

La déclaration de politique 2004-2005 reflétait un optimisme très prudent. Tout portait à croire que le ciel économique international était en train de s'éclaircir et que la fin de la hausse du chômage se profilait pour le moins à l'horizon. Ces prévisions concernant précisément le contexte international, dont la Belgique est tellement dépendante, ne se sont pas totalement réalisées. La conjoncture a surtout été marquée par la hausse des prix du pétrole. Malgré cela, l'emploi a connu une augmentation progressive. Le chômage reste néanmoins un très gros problème, plus particulièrement pour les jeunes et les travailleurs plus âgés. Les derniers chiffres laissent suspecter un revirement, mais nous devons rester très prudents. Nous n'y sommes pas encore!

Chacun doit apporter sa pierre à l'édifice. Sans concertation sociale, nous n'y arriverons de toute façon pas. Cette concertation est ancrée dans nos traditions belges. Elle a incontestablement donné forme à l'État-providence. La concertation se déroule à différents niveaux: aux niveaux des entreprises, sectoriel, régional, fédéral, interprofessionnel. Sans exagérer, l'on peut dire que plusieurs milliers de personnes y participent tous les jours. Elle mérite dès lors tout le soutien nécessaire. Personne ne peut nier qu'elle subit aujourd'hui une lourde pression. Surtout au niveau interprofessionnel, il semble de plus en plus difficile d'aboutir à un résultat sans que le gouvernement intervienne. Cette tendance a pu être observée l'an dernier lors des négociations d'un nouvel accord interprofessionnel. L'on a plus particulièrement pu le voir dans le cadre des négociations de ce qui a finalement été appelé le Pacte de solidarité entre les générations. Est-ce une raison pour abandonner? Bien au contraire: la concertation interprofessionnelle est la solidarité et la participation depuis le milieu de terrain. C'est précisément pour cette raison que le gouvernement n'a pas hésité à prendre ses responsabilités dans ces deux dossiers. Le but n'était pas de négliger la concertation, mais de lui donner encore une chance.

Pour l'année politique à venir, il faut d'ailleurs trouver d'urgence une solution à certains problèmes dans le fonctionnement des commissions paritaires. Il y a lieu de penser à l'activation des commissions paritaires 100 et 200, mais aussi au règlement pour le secteur de la distribution. Heureusement, le projet de bilan social simplifié a été mené à bien. La simplification est naturellement importante en soi, mais, dans le cas présent, il importe surtout que, dans un futur proche, la discussion sur les efforts en termes de formation puisse avoir

1. INLEIDING

Uit de beleidsverklaring 2004-2005 klonk een heel voorzichtig optimisme. Het zag er naar uit dat de internationale economische hemel aan het optrekken was en dat op zijn minst aan de stijging van de werkloosheid een eind zou komen. Precies die internationale context, waar België zo afhankelijk van is, heeft de vooruitzichten niet helemaal bewaarheid. Vooral de stijgende olieprijs hebben daarin een rol gespeeld. Toch is de tewerkstelling geleidelijk gestegen. Maar de werkloosheid blijft een reuzengroot probleem, vooral voor jongeren en oudere werknemers. De meest recente cijfers laten toch weer een kentering vermoeden, maar we moeten zeer voorzichtig blijven. We zijn er nog niet!

Iedereen moet er zijn schouders onder zetten. Zonder sociaal overleg zal het in elk geval niet gaan. Dat overleg zit in onze Belgische tradities ingebakken. Het heeft ongetwijfeld de welvaartsstaat gestalte gegeven. Het speelt zich af op vele niveaus: bedrijven, sectoren, regionaal, federaal, interprofessioneel. Zonder overdrijven kan men stellen dat er dagelijks duizenden mensen aan deelnemen. Het verdient dan ook alle ondersteuning. Niemand kan ontkennen dat het tegenwoordig zwaar onder druk staat. Vooral op interprofessioneel niveau blijkt het steeds moeilijker om tot een resultaat te komen, zonder dat de regering daar in tussenkomt. Dat is in het voorbije jaar gebleken bij de onderhandelingen voor een nieuw interprofessioneel akkoord. Het is vooral gebleken bij de onderhandelingen over wat uiteindelijk het generatiepact werd genoemd. Is dat een reden om het op te geven? Het tegendeel is het geval: interprofessioneel overleg is solidariteit en inspraak vanuit het middenveld. Precies daarom heeft de regering niet geaarzeld om in die twee dossiers haar verantwoordelijkheid te nemen. Het ging er niet om het overleg over te slaan, het ging erom het overleg toch nog een kans te geven.

Voor het komende beleidsjaar moeten trouwens een aantal problemen in de werking van de paritaire comités dringend een oplossing krijgen. Te denken is aan de activering van de paritaire comités 100 en 200, maar ook aan de regeling voor de distributiesector. Verheugend is dat het project van een vereenvoudigde sociale balans tot een goed eind komt. De vereenvoudiging is natuurlijk belangrijk op zich, maar in dit geval is het vooral van belang dat in de nabije toekomst de discussie over de inspanningen inzake vorming zal gebeuren op basis

lieu sur base d'un instrument de mesure approuvé par tous les partenaires. Cet instrument occupe une place tellement importante dans ce nouveau bilan social que l'on parlera peut-être à l'avenir simplement de bilan de formation.

Bien entendu, la concertation sociale a été marquée récemment par deux moments dramatiques. L'on a manqué de peu d'arriver à un Accord interprofessionnel. L'un des partenaires n'a finalement pas pu signer le résultat, mais cela n'empêche pas que celui-ci y a lui aussi pris des engagements très nets. Tout le monde était en effet conscient de l'enjeu. Tant de travailleurs et d'employeurs se sont en définitive exprimés en faveur de l'Accord que le gouvernement a décidé de l'exécuter intégralement. Et cela aide dès aujourd'hui les entreprises à garder la tête hors de l'eau. Les réductions des charges qui ont été convenues ne sont pas des cadeaux, mais visent à soutenir les travailleurs à bas salaire, à rendre le travail en équipes meilleur marché, et à rendre les heures supplémentaires plus faciles et moins chères. Grâce à cela, les entreprises continuent à exister et il y a moins de suppressions d'emplois. Ce qui importe aussi, c'est que les moyens mis en oeuvre pour cette réduction des charges n'agissent pas au détriment de la sécurité sociale. En outre, le «quasi-accord» prévoit des mesures en matière de formation et d'innovation.

Ces mêmes thèmes – réduction des charges et soutien à la formation et à l'innovation – se retrouvent dans le Pacte de solidarité entre les générations. L'on a peut-être opté au début pour un nom qui ne couvre pas complètement la problématique. Mais dans la réalité, la discussion n'a jamais été restreinte à un débat sur la fin de carrière. Chacun a toujours été conscient qu'il fallait envisager l'ensemble de la carrière. Vous ne pouvez pas retenir des personnes plus longtemps au travail si vous ne prenez pas simultanément des mesures qui leur rendent ce prolongement de la carrière supportable. Et vous ne pouvez pas demander aux travailleurs plus âgés de travailler plus longtemps si vous ne faites rien pour l'emploi des jeunes. C'est pourquoi, le Pacte de solidarité entre les générations débute par un chapitre consacré aux jeunes. En même temps que les mesures pour l'innovation, les mesures en faveur des jeunes ont finalement encore été renforcées. C'est pour cette raison également que le Pacte comporte un chapitre sur la liaison au bien-être et le financement de la sécurité sociale. Le Pacte a en effet l'ambition de toucher toutes les générations.

La discussion est relativement focalisée sur la prépension. Et c'est tout à fait normal. Il n'est pas étonnant que les travailleurs manifestent pour son maintien.

van een meetinstrument waar alle partners het over eens zijn. Dat instrument neemt in die nieuwe sociale balans zo'n belangrijke plaats in dat men het in de toekomst misschien eenvoudig zal hebben over de vormingsbalans.

Maar natuurlijk hebben we in het overleg recent twee dramatische momenten beleefd. Een Interprofessioneel Akkoord is er net niet gekomen. Een van de partners kon het resultaat uiteindelijk niet ondertekenen, maar dat kan niet beletten dat ook deze er zich heel ver heeft in geëngageerd. Iedereen was zich immers van de inzet bewust. Zoveel werknemers en werkgevers hebben er zich uiteindelijk achter geschaard, dat de regering beslist heeft het integraal uit te voeren. En dat helpt de bedrijven vandaag reeds om het hoofd boven water te houden. De afgesproken lastenverlagingen zijn geen cadeaus, maar ondersteunen werknemers met lage lonen, maken ploegenarbeid goedkoper en maken overuren gemakkelijker en minder duur. Daardoor blijven bedrijven bestaan, daardoor sneuvelen er minder jobs. Belangrijk is ook dat de middelen van die lastenverlaging niet ten koste van de sociale zekerheid vallen. Daarnaast voorziet het «bijna akkoord» in maatregelen voor vorming en innovatie.

Diezelfde thema's – lastenverlaging en steun aan vorming en innovatie – vind je terug in het generatiepact. Misschien is in het begin gekozen voor een naam die niet helemaal de lading dekt. Maar in werkelijkheid is de discussie nooit eng opgevat als een debat over het einde van de loopbaan. Iedereen heeft altijd beseft dat je het geheel van de loopbaan onder ogen moet nemen. Je kunt mensen niet langer aan het werk houden als je niet tegelijk maatregelen neemt die hen het langer werken ook dragelijk maakt. En je kunt ouderen ook niet langer laten werken als je niet tegelijk iets doet aan de jongerentewerksstelling. Daarom begint het generatiepact met een hoofdstuk over jongeren. Samen met de maatregelen voor innovatie, zijn de maatregelen voor de jongeren op het laatst nog versterkt. Daarom staat er ook een hoofdstuk in over de welvaartsvastheid en de financiering van de sociale zekerheid. Het wil inderdaad een pact overheen de generaties zijn.

De brede discussie is nogal eng gefocust op het brugpensioen. En dat is ook nog normaal. Het is helemaal niet zo verwonderlijk dat werknemers daar voor opko-

Dans un passé récent, la prépension a été pour beaucoup la seule alternative pour quitter dignement la vie active. Dès lors, la suppression pure et simple de la prépension n'a jamais été une option du gouvernement. L'on a toujours raisonné dans ces termes: nous voulons maintenir le plus de personnes le plus longtemps possible au travail mais nous ne voulons laisser tomber personne. La voie de la prépension doit rester ouverte aux personnes qui ne peuvent vraiment pas faire autrement. Mais en même temps, le gouvernement a voulu arriver à un revirement. Aujourd'hui, nous partons trop souvent du principe qu'il n'y a pas d'alternative. Tous les chiffres nous apprennent cependant qu'en agissant de la sorte, nous serons confrontés à divers problèmes dans un futur pas si lointain. A un certain moment, il y aura trop peu de travailleurs, et le financement de la sécurité sociale risque lui aussi de devenir problématique. C'est pourquoi, l'on a décidé de reculer progressivement l'âge de la prépension. Quiconque lit attentivement les chiffres comprendra que cette mesure n'est pas si draconienne que ça.

En cas de restructurations également, il faut arriver à changer la mentalité. Pourquoi une société devrait-elle se résigner à ce que les travailleurs qui arrivent à la cinquantaine quittent la vie active? Certains ont présenté le recul de l'âge de la prépension comme une sanction mais les personnes actives ne sont-elles pas justement sanctionnées lorsqu'on les condamne à ne plus jamais travailler? La société doit veiller à ce qu'elles ne se noient pas, voilà son rôle. Elle doit leur jeter une bouée de sauvetage s'il apparaît vraiment impossible de les aider à rester sur le marché de l'emploi. Mais ces personnes ne peuvent être forcées à l'inactivité si l'on peut encore trouver une autre solution. C'est de cela qu'il est question quand l'on parle de «construction» en cas de restructuration. Dès le départ, vous avez la certitude que vous pouvez prendre votre prépension, mais vous devez d'abord essayer de trouver une alternative. Et si vous y arrivez, vous recevez un complément chez votre nouvel employeur, un bonus pour l'éventualité où celui-ci vous payerait moins. Et vous bénéficiez aussi d'une garantie, car si cela ne se passe pas bien chez votre nouvel employeur, vous gardez toujours votre droit à la prépension. Et vous devez bien entendu rester disponible pour le marché de l'emploi. La seule chose, c'est que l'on ne vous harcèlera pas. Vous ne serez pas obligé d'accepter des jobs moins valorisants ou trop éloignés de ce que vous avez toujours fait.

Les différentes mesures dans le pacte des générations relatives au travail sont décrites de façon détaillée dans ce document. Tant la loi que les arrêtés d'exécution sont prêts, mais il reste encore beaucoup à faire pour les mettre réellement en œuvre. Pour cette

men. In het recente verleden is voor heel velen het brugpensioen het enige alternatief geweest om op een waardige manier van het actieve leven afscheid te nemen. Daarom was het zo maar afschaffen van het brugpensioen nooit een optie van de regering. Er is altijd geredeneerd in termen van: we willen zo veel mogelijk mensen zo lang mogelijk aan het werk houden, maar we willen ook niemand in de steek laten. Voor wie het echt niet lukt, moet de weg van het brugpensioen open blijven. Maar tegelijk heeft de regering een ommekeer willen bereiken. Vandaag gaan we er gewoon te veel vanuit dat er geen alternatief is. Alle cijfers leren echter dat we op die manier in de niet zo verre toekomst in de problemen komen. Er zullen op een bepaald moment te weinig werknemers beschikbaar zijn, maar ook de financiering van de sociale zekerheid dreigt in de problemen te komen. Daarom wordt heel geleidelijk de leeftijd om op brugpensioen te gaan opgeschoven. Wie de cijfers op een goede manier leest, zal beamen dat er geen bloedbad wordt aangericht.

Ook in geval van herstructureringen is een mentaliteitswijziging nodig. Waarom zou een samenleving er zich moeten bij neerleggen dat werknemers die begin de 50 zijn inactief worden? Sommigen hebben het voorgesteld als een sanctie, maar worden actieve mensen niet juist gesanctioneerd als ze veroordeeld worden om nooit meer te werken? De samenleving is er verantwoordelijk voor dat ze niet gedumpte worden, dat wel. Ze moeten een reddingsboei toegeworpen worden als het echt niet mogelijk blijkt hen aan het werk te helpen. Maar ze mogen niet in de inactiviteit gedwond worden als het nog anders kan. Dat is de zin van die hele «constructie» in geval van herstructurering. Je krijgt van bij het begin de zekerheid dat je op brugpensioen kunt gaan, maar je moet nog even je best doen om toch nog een alternatief te vinden. En als dat lukt, krijg je een complement mee naar je nieuwe werkgever, een bonus voor het geval je bij je nieuwe werkgever minder zou verdienen. En je krijgt ook een veiligheidslijn omgegoord, want als je het bij je nieuwe werkgever toch niet gaat, heb je later nog altijd je recht op brugpensioen. En je moet inderdaad voor de arbeidsmarkt beschikbaar blijven. Alleen zul je niet gepest worden. Je zult niet gedwongen worden minderwaardige jobs te aanvaarden of jobs die al te ver verwijderd zijn van wat je altijd gedaan hebt.

De verschillende maatregelen uit het generatiepact die slaan op werk zijn verder in deze beleidsbrief opgenomen. Zowel de wet als de uitvoeringsbesluiten zijn gereed gemaakt, maar er blijft nog veel te doen over om ze daadwerkelijk uit te voeren. Ook daarvoor zal

raison également, il faudra encore procéder à plusieurs réunions de concertation. L'on peut compter que les idées et les propositions de la concertation interprofessionnelle et du Pacte de solidarité entre les générations auront un effet positif sur le degré d'activité, certainement celui des jeunes et des travailleurs plus âgés.

Cela n'empêche que le taux de chômage reste élevé, inacceptablement élevé. Depuis le 1^{er} juillet 2004, l'on applique un nouveau système pour activer les chômeurs. Un an plus tard, l'on peut déjà évaluer ce système avec une certaine objectivité. Certains craignaient d'avance que le système agirait comme un mécanisme de suspension. Les chiffres révèlent tout le contraire. Aujourd'hui, nous observons un effet positif sur l'emploi. Nous aurions aimé que cet effet soit plus important. L'on pourrait aussi mettre en doute que l'effet soit totalement attribuable au nouveau système de suivi mais personne ne conteste que ce système porte ses fruits. Il serait par conséquent prématuré de l'ajuster en profondeur dès aujourd'hui. Nous devons encore lui accorder un peu de temps, le temps d'accomplir un cycle complet. Toujours est-il qu'il faut poursuivre la concertation avec les partenaires sociaux et les régions pour procéder à des améliorations et des adaptations. D'ici le 15 décembre 2005, la suppression du pointage, telle que convenue en 2004, sera effective.

La fraude sociale hypothèque la sécurité sociale. La mise en œuvre opérationnelle du conseil fédéral de lutte contre le travail illégal et la fraude sociale et du comité fédéral de coordination constitue une étape importante dans la lutte contre la fraude. Celle-ci ne peut aboutir que si les différents services d'inspection collaborent de façon effective. Et qui dit collaboration, dit liaison des banques de données. L'informatisation des services d'inspection sera systématiquement étendue.

L'abréviation PAFRAT signifie: plan d'action fédéral pour la réduction des accidents du travail. Ce plan pluriannuel a été lancé en 2004 et est exécuté étape par étape. L'on se penche d'ailleurs de façon systématique sur le bien-être au travail. Ceci implique notamment une meilleure protection des travailleuses enceintes, une augmentation de la sécurité des travailleurs intérimaires et une meilleure gestion du stress. La loi dite anti-harcèlement occupe à cet égard une place particulière, car elle a fait l'objet de nombreuses critiques. Après une concertation approfondie avec tous les acteurs concernés par la loi, l'on peut désormais procéder à une adaptation. La base sera: mettre davantage l'accent sur la prévention, de sorte qu'il faille moins souvent recourir à la justice. Cet objectif n'est réalisable que si l'on accorde plus d'attention à la personne de confiance.

nog veel overleg noodzakelijk zijn. Er kan op gerekend worden dat de ideeën en voorstellen uit het interprofessioneel overleg en uit het generatiepact een positief effect zullen hebben op de werkzaamheidsgraad, zeker van jongere en oudere werknemers.

Een en ander belet niet dat de werkloosheid hoog blijft, onaanvaardbaar hoog. Sinds 1 juli 2004 wordt een nieuw systeem toegepast om werklozen te activeren. Een jaar later kan het al met enige objectiviteit beoordeeld worden. Sommigen vreesden op voorhand dat het systeem zou werken als een schorsingsmachine. Dat blijkt zeker niet uit de cijfers. Vandaag zien we een positief effect op de tewerkstelling. We hadden dat effect graag groter gezien. Er is ook discussie mogelijk of het effect helemaal te wijten is aan het nieuwe opvolgingsstelsel, maar dat er een werking van uitgaat, kan moeilijk betwist worden. Dat betekent dat het voorbarig is om het stelsel nu al grondig bij te sturen. We moeten het nog wat meer tijd gunnen, zodat het een volledige cyclus doorlopen heeft. Dat belet niet dat er voortdurend overleg nodig is met de sociale partners en met de regio's om verbeteringen en aanpassingen door te voeren. Tegen 15 december 2005 wordt de afschaffing van de stempelcontrole, zoals reeds afgesproken in 2004, gerealiseerd.

Sociale fraude hypothekeert de sociale zekerheid. Het operationeel worden van de federale raad voor de strijd tegen de illegale arbeid en de sociale fraude en het federaal coördinatiecomité is een belangrijke stap in de strijd tegen de fraude. Die kan enkel succes opleveren indien de verschillende inspectiediensten effectief samenwerken. En wie samenwerking zegt, heeft het over de koppeling van gegevensbanken. De informatisering van de inspectiediensten wordt systematisch verder uitgebouwd.

Het letterwoord FARAO staat voor: Federaal Actieplan voor de Reductie van Arbeidsongevallen. Het meerjarenplan werd gelanceerd in 2004 en wordt gewoon stap voor stap uitgevoerd. Aan het welzijn op het werk wordt overigens systematisch verder gewerkt. Dit slaat onder meer op een betere bescherming voor zwangere vrouwen, een verhogen van de veiligheid van uitzendkrachten en een beter stressbeleid. De zogenaamde antipestwet neemt hierin een bijzondere plaats in, omdat deze wet onder veel kritiek gestaan heeft. Na grondig overleg met alle actoren die met de wet te maken hebben, kan een aanpassing gebeuren. De basis zal zijn: meer nadruk leggen op preventie, zodat er minder naar de rechtbank moet gegaan worden. Dat kan maar lukken als de vertrouwenspersoon aan belang wint.

Mais le bien-être n'est pas uniquement déterminé par de bonnes conditions de travail. Chacun sait qu'un bon équilibre entre travail et vie privée est essentiel. Au cours de l'année parlementaire écoulée, certaines modifications ont été apportées au congé de maternité et d'adoption. L'on travaille aussi à la démocratisation et à l'accessibilité des congés dits thématiques. A l'heure actuelle, l'on examine la possibilité d'un congé de pré-adoption, visant à permettre aux parents adoptifs d'utiliser une partie de leur congé d'adoption pour aller chercher un enfant à l'étranger. L'on étudie en outre comment octroyer aux parents d'accueil un certain nombre de jours de congé d'accueil. Et l'on se penche sur un projet d'harmonisation de l'interruption de carrière. Enfin, le Pacte de solidarité entre les générations prescrit certaines modifications au crédit-temps. Toute personne qui atteint l'âge de 55 ans, a droit à 1/5 de crédit-temps. Si une personne demande un crédit-temps pour suivre une formation, éduquer ses enfants âgés de moins de 8 ans ou prendre soin d'un membre de la famille, elle peut toujours bénéficier d'une allocation pendant plus d'un an. Les titres services jouent un rôle particulier dans la perspective d'un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie familiale. Ils forment ni plus ni moins un cheval de bataille. Ils permettent aux travailleurs moins qualifiés de trouver du travail, d'éliminer le travail au noir et de faciliter la vie de bon nombre de travailleurs.

Les moyens de communication modernes offrent l'avantage aux travailleurs de pouvoir effectuer une partie de leur travail à la maison. Cet avantage doit exister mais il faut dans ce cas adapter quelque peu la législation. Certaines prescriptions en matière de sécurité et de santé ne peuvent tout simplement pas être respectées de la même manière à domicile que dans un bureau ou dans un atelier. De même, les accidents du travail doivent être réglés différemment. Ces points sont donc actuellement à l'étude. Il faut également réfléchir à la législation en ce qui concerne le travail intérimaire et la mise à disposition de personnel. Le travail intérimaire, plus particulièrement, n'est plus un phénomène exceptionnel. Dans l'intérêt des travailleurs, il est nécessaire de regarder la réalité en face et de veiller à une protection adéquate. La législation doit être parcourue et adaptée dans les plus brefs délais.

Avec la régularité d'une horloge, l'on voit paraître les études dénonçant le fossé salarial entre hommes et femmes. Il est effectivement inacceptable que les femmes gagnent en moyenne moins que les hommes. Mais personne ne peut faire de miracles en la matière. De nombreux changements doivent s'opérer à terme, par le biais de l'éducation et de l'enseignement. Le ministre de l'Emploi peut agir sur deux terrains: il peut tenter d'optimiser la proportion entre travail et famille, et il peut essayer

Maar welzijn wordt niet enkel bepaald door goede arbeidsvoorwaarden. Iedereen beseft dat ook een goede combinatie arbeid en gezinsleven essentieel is. In het voorbije parlementaire jaar werden een aantal verbeteringen in het moederschaps- en adoptieverlof uitgevoerd. Tevens werd gesleuteld aan de democratisering en toegankelijkheid van de zogenaamde thematische verloven. Op dit ogenblik wordt gewerkt aan de mogelijkheid van een pre-adoptieverlof, waardoor adoptiefouders een stuk van hun adoptieverlof kunnen gebruiken om een adoptiefkind in het buitenland op te halen. Er wordt ook onderzocht hoe pleegouders een aantal dagen pleegverlof kunnen verwerven. En er wordt getimmerd aan een project om de loopbaanonderbreking te harmoniseren. Tenslotte schrijft het generatiepact enkele wijzigingen in het tijdskrediet voor. Wie 55 jaar wordt, krijgt recht op 1/5 tijdskrediet. Wie tijdskrediet vraagt in het kader van een opleiding, de opvoeding van de kinderen beneden 8 jaar en de verzorging van familieleden kan nog altijd langer dan 1 jaar een uitkering krijgen. In het verhaal van een betere combinatie arbeid en gezin nemen de dienstencheques een bijzondere plaats in. Ze zijn noch min noch meer een paradepaardje. Laaggeschoolde werknemers vinden op die manier werk, zwartwerk wordt witgewassen en het leven van heel wat werknemers krijgt meer comfort.

De moderne communicatiemiddelen laten toe dat werknemers een deel van hun werk thuis verrichten. Dat moet kunnen, maar dan moet je de wetgeving toch wel even aanpassen. Een aantal voorschriften inzake veiligheid en gezondheid kunnen thuis gewoon niet op dezelfde manier ingevuld worden als in een bureau of atelier. Ook de arbeidsongevallen moeten anders geregeld worden. Daar wordt momenteel dus werk van gemaakt. Ook voor uitzendarbeid en terbeschikkingstelling wordt best over de wetgeving nagedacht. Vooral uitzendarbeid is geen uitzonderlijk fenomeen meer. Het is ook in het belang van de werknemers om de realiteit onder ogen te zien en te zorgen voor een degelijke bescherming. De wetgeving moet op zo kort mogelijke termijn doorgelicht en aangepast worden.

Met de regelmaat van een klok verschijnen studies die de loonkloof aanklagen tussen mannen en vrouwen. Het is uiteraard onaanvaardbaar dat vrouwen gemiddeld minder verdienen dan mannen. Maar niemand kan op dat vlak wonderen verrichten. Heel veel moet op termijn veranderen via opvoeding en onderwijs. De minister van Werk kan op twee terreinen ingrijpen: hij kan proberen de verhouding tussen arbeid en gezin zo goed mogelijk te maken. En hij kan er proberen voor te

de veiller à ce que les classifications de fonction soient neutres en termes de genre. Selon un compte rendu récent, il semble que nous ne soyons sûrs de la neutralité des classifications que dans un nombre très limité de cas. Ce compte rendu sera complété et approfondi à court terme. Toutefois, au niveau des commissions paritaires, il faudra surtout convenir d'accords pour qu'à terme, les classifications de fonction soient davantage neutres en termes de genre.

En 2000, l'Europe s'est fixée un objectif ambitieux dans le cadre de la stratégie de Lisbonne. L'Europe doit devenir l'économie de la connaissance la plus compétitive et la plus dynamique au monde. Elle doit être capable d'assurer une croissance économique durable, qui mène à plus d'emploi et à plus de cohésion sociale. Ces objectifs auraient dû être atteints d'ici 2010, mais ce délai semble d'ores et déjà impossible. La stratégie a par conséquent été revue en 2005, même si les objectifs de base n'ont pas été abandonnés. La Belgique veut en tout cas continuer coûte que coûte à les lier à des objectifs sociaux. L'année prochaine sera celle de la période de transition, au cours de laquelle nos frontières ne seront pas encore totalement ouvertes aux nouveaux États membres européens. Notre pays devra opter, soit pour une demande de prolongation de cette période de transition, soit pour l'ouverture complète de nos frontières. Cette décision nécessitera de longs débats au sein du gouvernement et du parlement. Mais le maintien de notre système d'État-providence constituera quoi qu'il en soit un élément majeur dans la réponse qui sera formulée.

2. CONTEXTE MACRO-ÉCONOMIQUE

L'activité économique a continué à se renforcer depuis la seconde moitié de 2003 et jusqu'au 3^{ème} trimestre de 2004. La croissance a ainsi atteint 2,6% l'année passée. Depuis lors, elle s'est nettement ralentie jusqu'à être nulle au premier trimestre 2005 et légèrement positive durant le deuxième trimestre. C'est un résultat beaucoup plus faible qu'en Allemagne mais supérieur à ce que connaissent les Pays-Bas. Les États-Unis eux-mêmes ont une croissance qui se ralentit en raison de l'évolution moins favorable de la consommation privée et des investissements des entreprises. Les catastrophes récentes dans les États du sud pèseront également sur la croissance attendue. Au Japon par contre, on assiste pour la première fois depuis longtemps à une situation inverse. Ce pays connaît ainsi une légère reprise. Quant à la Chine, la croissance y reste toujours très élevée.

zorgen dat de functieclassificaties zogenaamd gender-neutraal zijn. Uit een recent overzicht blijkt dat we maar in een heel beperkt aantal gevallen zeker zijn van de neutraliteit van de classificaties. Dat overzicht zal op korte termijn vervolledigd en uitgediept worden. Maar met de paritaire comités zijn er vooral afspraken nodig om op termijn meer functieclassificaties genderneutraal te maken.

In het jaar 2000 heeft Europa een ambitieuze doelstelling vastgelegd in de zogenaamde strategie van Lisbon. Europa moet de meest competitieve en dynamische kenniseconomie ter wereld worden. Het moet in staat zijn tot een duurzame economische groei, die zowel leidt tot meer tewerkstelling en meer sociale cohesie. Die doelstellingen hadden moeten bereikt worden tegen 2010, maar dat blijkt nu al onmogelijk. De strategie werd daarom in 2005 bijgesteld, ook al zijn de basisdoelstellingen niet verlaten. België wil die in elk geval kost wat kost blijven koppelen aan sociale doelstellingen. Volgend jaar verloopt de overgangperiode, die onze grenzen niet helemaal opengesteld heeft voor de nieuwe Europese lidstaten. Ons land zal moeten beslissen of er een verlenging gevraagd wordt of de openstelling nu wel volledig zal zijn. Dit zal een diepgaand debat in de schoot van de regering en parlement meebrengen. Maar het behoud van ons sociaal welvaartsysteem zal een belangrijk element zijn in het antwoord dat zal geformuleerd.

2. MACRO-ECONOMISCHE CONTEXT

Vanaf de tweede helft van 2003 tot het derde trimester van 2004 is de economische activiteit blijven toenemen. Zo bedroeg de groei vorig jaar 2.6%. Sindsdien is hij gevoelig afgenomen met een nulgroei tijdens het eerste trimester van 2005 en een licht positieve groei in de loop van het tweede trimester. Duitsland doet het wat dat betreft veel beter, Nederland minder. Zelfs in de Verenigde Staten vertraagt de groei door de minder gunstige evolutie van de privé-consumptie en de bedrijfsinvesteringen. Ook de recente rampen in de zuidelijke staten zullen op de verwachte groei wegen. Japan daarentegen kent voor het eerst sinds lang een omgekeerde situatie, het land vertoont immers tekenen van een licht herstel. De Chinese economie blijft dan weer uiterst sterk groeien.

Dans ce contexte international, les perspectives de croissance pour la Belgique qui étaient encore de 2,5% il y a un an, ont été fortement révisées à la baisse pour ne plus dépasser 1,4% (Budget économique) et même moins selon d'autres sources. Ainsi, les craintes émises il y a un an sur l'évolution des principaux agrégats économiques se sont malheureusement confirmées. Ce ralentissement de l'activité constaté dans de nombreux pays est lié au renchérissement des prix pétroliers. Malgré la moindre dépendance de nos économies à cette source d'énergie, le prix élevé du pétrole pèse lourdement sur les perspectives économiques et les conjoncturistes prévoient la persistance d'un prix élevé du baril de pétrole.

L'économie belge étant fortement dépendante du climat général subit de plein fouet la décélération de la demande mondiale. Cette situation pèse également sur la demande dans la mesure où les perspectives d'emplois restent fragiles pour les mois à venir. La consommation privée qui montrait encore des signes d'évolution positive au début de l'année est touchée par la hausse des produits pétroliers qui grignote le pouvoir d'achat des ménages. Ce dernier n'augmenterait que de 0,9%. Comme les prix pétroliers se sont accrus de 33% en 2005, le rythme de l'inflation s'est lui aussi accéléré en 2005. Il devrait se situer à un niveau de 3%. Dans une telle situation, les indicateurs de confiance des ménages se sont détériorés et les entreprises, pour leur part, hésitent à investir. Cette attitude risque de se prolonger dans les mois à venir. La contribution du commerce extérieur resterait elle-même négative durant le reste de l'année vu le ralentissement de l'activité industrielle en Europe.

Pour 2006, on s'attend à une amélioration modérée de la croissance fondée sur une évolution un peu plus favorable de la consommation grâce à une amélioration du pouvoir d'achat des ménages (+2%). Il est à remarquer que la croissance de l'investissement public, importante en 2005 (+19%), resterait très dynamique en 2006 dans un contexte d'élections communales. L'investissement des entreprises devrait également s'améliorer ainsi que le commerce international. Ceci se ferait néanmoins dans des proportions très modérées qui traduirait une reprise «molle».

Cette évolution peu dynamique reste tributaire des prix du pétrole qui érodent le pouvoir d'achat des ménages et pèse sur leur confiance en l'avenir. Pourtant, c'est la demande intérieure qui devrait soutenir la croissance en 2006 alors que c'est le commerce international qui soutient la faible croissance de 2005. Pour 2006, on ne devrait s'attendre qu'à une croissance comprise

Een jaar geleden nog was voorspeld dat de Belgische economie met 2.5% zou groeien. Binnen deze internationale context werd dit cijfer intussen gevoelig herzien. Volgens bepaalde schattingen (economische begroting) zou de groei niet hoger liggen dan 1.4%, andere bronnen hebben het over nog lagere cijfers. De vrees die een jaar geleden was uitgesproken omtrent de voornaamste economische factoren is jammer genoeg waarheid geworden. De vertraging van de economische activiteit in talrijke landen is te wijten aan de stijgende olieprijs. Hoewel onze economieën minder afhankelijk zijn van deze energiebron, drukt de hoge olieprijs zwaar op de economische perspectieven en conjunctuurspecialisten gaan ervan uit dat de prijs van een vat olie hoog zal blijven.

Aangezien de Belgische economie sterk afhankelijk is van dit algemene klimaat, laat de dalende wereldvraag zich hier sterk gevoelen. Deze situatie drukt ook op de vraag, aangezien de jobvooruitzichten voor de komende maanden somber blijven. De privé-consumptie, die begin dit jaar nog tekenen van herstel vertoonde, lijdt onder de stijgende olieprijs die de koopkracht van de gezinnen aantasten. Die zou slechts met 0.9% toenemen. Door de stijging van de olieprijs in 2005 met 33% is ook het inflatieritme, dat rond de 3% moet liggen, in 2005 toegenomen. In deze context zijn de vertrouwensindicatoren van de gezinnen erop achteruitgegaan en ondernemingen aarzelen om te investeren. Deze tendens lijkt zich ook in de komende maanden door te zetten. De bijdrage van de buitenlandse handel zou, gelet op de vertraging van de industriële activiteit in Europa, de rest van het jaar negatief blijven.

Door een iets gunstigere evolutie van de consumptie, dankzij een hogere koopkracht van de gezinnen (+2%), wordt voor 2006 een lichte stijging van de groei verwacht. Opvallend is dat de dynamische stijging van de openbare investeringen in 2005 (+19%) zich, met de komende gemeenteraadsverkiezingen in het vooruitzicht, ook in 2006 zou doorzetten. Ook de bedrijfsinvesteringen en de internationale handel zouden moeten aantrekken. Aangezien het hier gaat om een uiterst beperkte toename, zou slechts sprake zijn van een voorzichtig herstel.

Deze weinig dynamische evolutie blijft afhankelijk van de olieprijs, die de koopkracht van de gezinnen aantast en zwaar op hun vertrouwen in de toekomst weegt. Toch is het de binnenlandse vraag die de groei in 2006 zou moeten ondersteunen, terwijl het de buitenlandse handel is die de zwakke groei in 2005 steunt. Voor 2006 zouden we ons mogen verwachten aan een groei

entre 1,8% et 2,4% (budget économique). L'inflation devrait quelque peu se ralentir en 2006 par rapport à l'année précédente. Elle se situerait ainsi autour de 2,2%.

Contexte macro économique: chiffres clés (%)

	2003	2004	2005 (e)	2006 (p)
PIB	0,9	2,6	1,4	2,2
Exportation nette	-0,1	0,1	-0,4	0,1
Consommation privée	0,9	1,5	1,3	1,6
Investissement (FIBCF)	-0,7	4,2	4,6	3,9
Taux d'épargne	14,3	12,8	12,5	12,8
inflation	1,6	2,1	3,0	2,9

Source: ICN Budget économique septembre 2005

2.1 ÉVOLUTION DU MARCHÉ DU TRAVAIL

2.1.1 Évolution de la population active

La population active évolue à un rythme relativement soutenu en raison, d'une part, de l'augmentation du nombre de personnes en âge de travailler dont la progression tourne autour de 28.000 unités par année et, d'autre part, de l'évolution positive des taux d'activité féminins. Cette tendance se retrouve dans les autres pays européens. Par contre, la progression de l'activité chez les jeunes et les plus âgés pose des problèmes.

Le taux d'activité des jeunes est ainsi relativement plus bas en Belgique par rapport aux autres pays européens. Ceci vient de la prolongation des études et de la faible proportion des étudiants qui travaillent. Les mesures facilitant l'emploi des étudiants devraient améliorer leur taux d'activité ainsi que leurs perspectives d'intégration au terme de leurs études.

Quant aux âgés, on doit constater que la Belgique reste très en retrait quant à la participation des plus de 55 ans au marché du travail (28,1% contre 41,7% dans l'UE15). Les mesures de ce qu'on appelle le Pacte de solidarité entre les générations doivent entraîner un premier revirement de cette situation.

Au vu de ces évolutions, le taux d'activité continue sa lente progression passant de 72,1% en 2004 à 72,5% en 2006 (budget économique). Soulignons qu'en vingt ans le taux de participation des femmes a augmenté de 13 points de pourcentage.

tussen de 1.8% en 2.4% (economische begroting). De inflatie zou in 2006 in vergelijking met het afgelopen jaar iets moeten vertragen en rond de 2.2% moeten liggen.

Macro-economische context: kerncijfers (%)

	2003	2004	2005 (e)	2006 (p)
BBP	0.9	2.6	1.4	2.2
Netto-export	-0.1	0.1	-0.4	0.1
Privé-consumptie	0.9	1.5	1.3	1.6
Investerings (BBVKV)	-0.7	4.2	4.6	3.9
Spaarquote	14.3	12.8	12.5	12.8
Inflatie	1.6	2.1	3.0	2.9

Bron: INR Economische begroting september 2005

2.1 EVOLUTIE VAN DE ARBEIDSMARKT

2.1.1 Evolutie van de actieve bevolking

De actieve bevolking evolueert relatief snel door het stijgende aantal personen dat de arbeidsleeftijd heeft bereikt en dat momenteel jaarlijks met 28.000 toeneemt en door de positieve evolutie van de activiteitsgraad bij vrouwen. Dit is een tendens die ook in andere Europese landen voelbaar is. De activiteitsgraad bij jongeren en bij ouderen blijft echter voor problemen zorgen.

Zo is de activiteitsgraad bij jongeren in België relatief laag, vergeleken met andere Europese landen. Dit komt door de langere studieduur en het geringe aantal studenten dat werkt. Maatregelen die jongeren makkelijker aan een job helpen, moeten hun activiteitsgraad en hun kansen op integratie na hun studies verhogen.

Wat de aanwezigheid van de 55-plussers op de arbeidsmarkt betreft, moeten we vaststellen dat België sterk achterop hinkt (28.1% tegenover 41.7% in de EU15). De maatregelen in het zogenaamde generatiepact moeten daar een eerste kentering in brengen.

De activiteitsgraad blijft dus langzaam stijgen met 72.1% in 2004 naar 72.5% in 2006 (economische begroting). Opvallend is dat de participatiegraad bij vrouwen er in twintig jaar tijd met 13 procentpunten is op vooruitgegaan.

2.1.2 Évolution de l'emploi

Les mouvements de l'emploi suivent la conjoncture avec un certain décalage. En effet, selon l'évolution conjoncturelle, les employeurs jouent d'abord sur la durée du travail. Elle s'allongera dans une phase de reprise et ne se traduira par des créations d'emplois qu'un peu plus tard. De même dans l'autre sens. C'est ainsi qu'on a pu observer une remontée de la durée du travail en 2004 avant d'avoir progressivement des créations d'emploi

Grâce à l'évolution conjoncturelle favorable débutée de fin 2003, l'emploi a progressé durant l'année 2004 de 27.000 unités pour atteindre un taux d'emploi de 61,7%. Cette croissance de l'emploi s'est principalement manifestée dans l'emploi salarié privé et particulièrement dans les branches d'activité sensibles à la conjoncture. L'emploi public a contribué à cette progression au même rythme que précédemment soit 10.000 unités. Ce rythme devrait néanmoins se ralentir en raison de l'arrêt du recrutement en région flamande qui fera progressivement ressentir ses effets.

Vu le ralentissement conjoncturel fin 2004 et début 2005, la croissance de l'emploi s'est ralentie au début de cette année et ne retrouverait une tendance plus positive qu'à la fin de 2005. L'augmentation de l'emploi se situerait alors à 29.000 pour l'ensemble de l'année.

En 2006, le rythme de progression de l'emploi devrait rester identique pour se situer à 30.000 emplois supplémentaires. Le taux d'emploi atteindrait alors 62,1%.

Vu l'évolution de la population active, les nouveaux emplois créés ne seraient cependant pas suffisants pour résorber une partie du chômage.

2.1.3 Évolution du chômage

Étant données la croissance forte de la population active et les résultats moins bons sur le plan de l'emploi, le nombre de chômeurs s'est alourdi. Il a ainsi augmenté de 35.000 unités en 2004 et devrait poursuivre une progression quoique ralentie en 2005. En 2006, il devrait se situer à 606.000 unités.

Depuis un an, les jeunes chômeurs font l'objet d'un nouveau système d'accompagnement. Une prochaine évaluation devrait permettre d'en mesurer l'impact quant au retour vers l'emploi. L'évolution importante du chômage administratif s'explique également par la modification du statut des chômeurs âgés qui progressive-

2.1.2 Evolutie van de tewerkstelling

De bewegingen van de tewerkstelling lopen iets achter op de conjunctuur. Volgens de conjunctuurevolutie zetten de werkgevers eerst in op de arbeidsduur. Deze wordt langer in een herstelfase, maar zal zich pas iets later in nieuwe jobs vertalen. Zo ook in de andere richting. In 2004 hebben we een stijging van de arbeidsduur vastgesteld, vooraleer er geleidelijk aan banen werden geschapen.

Dankzij de gunstige conjunctuurevolutie die eind 2003 is ingezet, is het aantal jobs er in de loop van 2004 met 27.000 op vooruitgegaan. Dat is goed voor een tewerkstellingsgraad van 61,7%. Deze toename van de tewerkstelling deed zich vooral gevoelen bij de weddetrekkende werkgelegenheid in de private sector en meer bepaald in de bedrijfstakken die conjunctuurgevoelig zijn. De publieke sector heeft in dezelfde mate als voordien bijgedragen tot deze vooruitgang, namelijk met 10 000 eenheden. Dit ritme zal waarschijnlijk vertragen, want de wervingsstop in het Vlaams Gewest laat zich geleidelijk aan voelen.

Door de neerwaartse conjuncturele beweging in 2004 en begin 2005, is de tewerkstellingsgroei begin dit jaar gestokt. Een positievere tendens zou er pas eind 2005 aankomen. Het aantal nieuwe jobs zou dan over het hele jaar met 29.000 zijn toegenomen.

In 2006 zou de tewerkstellingsgroei identiek moeten zijn met 30.000 bijkomende jobs. De tewerkstellingsgraad zou dan ongeveer 62,1% moeten bedragen.

Gezien de evolutie van de actieve bevolking zouden de nieuwe jobs weliswaar niet voldoende zijn om een deel van de werkloosheid op te vangen.

2.1.3 Evolutie van de werkloosheid

Door de sterke groei van de actieve bevolking en de minder goede resultaten inzake tewerkstelling, is het aantal werklozen toegenomen. In 2004 zijn er 35 000 bijgekomen en deze stijging zou zich in 2005, zij het iets trager, moeten doorzetten. In 2006 zou het aantal werklozen 606.000 moeten bedragen.

Sinds een jaar is er nieuw systeem om jonge werklozen te begeleiden en aan een nieuwe job te helpen. Bij een volgende evaluatie zal de impact ervan worden gemeten. De opvallende evolutie van de administratieve werkloosheid is tevens toe te schrijven aan de wijziging van het statuut van de oudere werklozen, die geleidelijk

ment doivent rester plus longtemps demandeurs d'emploi. Leur nombre a ainsi nettement augmenté et ce mouvement devrait se prolonger.

Par ailleurs, l'évolution du chômage est également influencée par l'introduction du titre service et la disparition des possibilités pour les chômeurs de prester un nombre d'heures en ALE en fournissant des services auprès des ménages. Ce nombre d'heures minimal permettait au chômeur de ne plus devoir être demandeur d'emploi. Aujourd'hui, il peut encore exercer une activité auprès des ménages mais dans le cadre du titre service. Le nombre de personnes engagées dans le cadre des titres services a continuellement augmenté mais l'effet n'a pas été intégralement répercuté sur le nombre de chômeurs car certains de ceux qui y participent étaient auparavant occupés dans le cadre des ALE tandis que d'autres ont émergé du travail en noir.

aan langer werkzoekend moeten blijven. Hun aantal is sterk toegenomen en deze tendens zal zich in principe doorzetten.

De evolutie van de werkloosheid wordt voorts beïnvloed door de invoering van de dienstencheque en het verdwijnen van het PWA-werk, waardoor werklozen een aantal diensturen bij gezinnen mochten presteren. Door dit minimale aantal uren hoefde de werkloze geen werkzoekende meer te zijn. Op vandaag mag hij nog altijd prestaties leveren in gezinnen maar binnen het kader van de dienstencheque. Het aantal personen dat op die manier in dienst is genomen, is blijven stijgen maar het effect op het aantal werklozen laat zich nog niet volledig gevoelen omdat sommigen die van het systeem gebruik maken voordien tewerkgesteld waren in het kader van PWA-werk, terwijl anderen vanuit het zwartwerk zijn gekomen.

Marché du travail : chiffres clés					Evolution		
	2003	2004	2005(e)	2006(p)	03-04	04-05	05-06
1. Population 15-64	6.804,8	6.827,9	6.851,9	6.887,4	23,1	24,0	35,5
2. Personnes occupées	4.191,8	4.214,7	4.243,6	4.274,2	22,9	28,9	30,6
3. Chômage administratif	538,2	573,2	584,8	597,6	35,0	11,6	12,8
4. Population active (2+3)	4.730,0	4.787,9	4.828,4	4.871,8	57,9	40,5	43,4
taux d'activité (4/1)	69,5	70,1	70,5	70,7	0,6	0,3	0,3
taux d'emploi (2/1)	61,6	61,7	61,9	62,1	0,1	0,2	0,1
taux de chômage (3/4)	11,4	12,0	12,1	12,3	0,6	0,1	0,2
Taux de chômage harmonisé B	8,0	7,8	8,1	8,1	-0,2	0,3	0,0
UE 15	8,0	8,1			0,1		0,0
taux d'activité comparables B	64,9						
UE 15	70,0						
taux d'emploi comparables B	59,6	60,3			0,7		
UE 15	64,3	64,7			0,4		
Chômeurs âgés	146,4	136,9	125,8	119,0	-9,5	-11,1	-6,8
prépension complète	107,9	109,9	108,6	110,1	2,0	-1,3	1,5
interruption complète de carrière	28,4	28,6	29,0	29,4	0,2	0,4	0,4
interruption partielle de carrière	128,2	147,8	165,7	178,0	19,6	17,9	12,3

source : ICN Budget économique (septembre 2005)

(e) = estimation

(p) = prévision

ARBEIDSMARKT: KERNCIJFERS				EVOLUTIE			
	2003	2004	2005 (s)	2006 (p)	03-04	04-05	05-06
1. Bevolking 15-64	6.804,8	6.827,9	6.851,9	6.887,4	23,1	24,0	35,5
2. Tewerkgestelde personen	4.191,8	4.214,7	4.243,6	4.274,2	22,9	28,9	30,6
3. Administratieve werkloosheid	538,2	573,2	584,8	597,6	35,0	11,6	12,8
4. Actieve bevolking (2+3)	4.730,0	4.787,9	4.828,4	4.871,8	57,9	40,5	43,4
Activiteitsgraad (4/1)	69,5	70,1	70,5	70,7	0,6	0,3	0,3
Tewerkstellingsgraad (2/1)	61,6	61,7	61,9	62,1	0,1	0,2	0,1
Werkloosheidsgraad (3/4)	11,4	12,0	12,1	12,3	0,6	0,1	0,2
Geharmoniseerde werkloosheidsgraad B	8,0	7,8	8,1	8,1	-0,2	0,3	0,0
Geharmoniseerde werkloosheidsgraad EU 15	8,0	8,1					
Vergelijkbare activiteitsgraad B	64,9						
Vergelijkbare activiteitsgraad EU 15	70,0						
Vergelijkbare tewerkstellingsgraad B	59,6	60,3			0,7		
Vergelijkbare tewerkstellingsgraad EU 15	64,3	64,7			0,4		
Oudere werklozen	146,4	136,9	125,8	119,0	-9,5	-11,1	-6,8
Volledig brugpensione	107,9	109,9	108,6	110,1	2,0	-1,3	1,5
Volledige loopbaanonderbreking	28,4	28,6	29,0	29,4	0,2	0,4	0,4
Gedeeltelijke loopbaanonderbreking	128,2	147,8	165,7	178	19,6	17,9	12,3
Bron: INR Economische begroting september 2005							
(s) = schatting							
(v) = voorspelling							

3. CONCERTATION SOCIALE

3.1 AIP

L'un des syndicats n'a pas signé l'Accord interprofessionnel 2005-2006. Pourtant, les réunions de concertation ont été nombreuses et intenses. Finalement, l'accord a été signé par tellement de travailleurs que le gouvernement souhaite l'exécuter lui-même dans son intégralité. Cette façon de faire n'est pas saine. Normalement, les partenaires doivent être capables d'arriver seuls à un résultat, mais trop d'énergie aurait été perdue si le gouvernement avait réagi différemment. Personne ne contestera d'ailleurs que les accords sont importants pour les travailleurs et les employeurs.

Voici encore une présentation succincte et schématique du résultat.

- Une commission, sous la direction d'un président indépendant, doit examiner la problématique ouvriers-employés et rédiger un rapport avant la fin 2005.
- La norme salariale indicative pour 2005-2006 est de 4,5%.
- Les entreprises sont appelées à consacrer 3% du PIB à la Recherche et au Développement. Le Conseil Central de l'Economie veillera à ce que cette recommandation soit suivie.
- L'on va introduire une prime à l'innovation. Celle-ci est exonérée d'impôt des personnes physiques et de cotisations (patronales et personnelles) de sécurité sociale.
- Les accords pris lors de la conférence pour l'emploi consacrée à la formation seront répétés.
- La loi sur le travail va être modifiée, de sorte que les heures supplémentaires puissent, d'une part, être prestées plus facilement et, d'autre part, devenir moins chères.
- Les commissions paritaires 100 et 200 seront activées.
- Il y aura une nouvelle diminution des charges pour les plus bas salaires, pour les heures supplémentaires et pour le travail en équipes.
- Le domaine d'application du Fonds de fermeture d'entreprises sera étendu aux travailleurs des plus petites entreprises.
- L'on prévoit 5 millions d'euros pour améliorer l'accès des moins-valides au travail.
- Le Fonds de l'expérience professionnelle aura la possibilité d'octroyer une compensation financière aux travailleurs qui transitent vers un travail plus léger.

3. SOCIAAL OVERLEG

3.1 IPA

Een van de vakbonden heeft het Interprofessioneel akkoord 2005-2006 niet ondertekend. Er is nochtans heel veel en intens overleg over geweest. Uiteindelijk hebben zoveel werknemers het onderschreven, dat de regering het zelf integraal wil uitvoeren. Dat is op zich niet gezond. Normaal moeten de partners in staat zijn om alleen tot een resultaat te komen, maar er zou te veel energie verloren gegaan zijn, indien de regering anders zou gereageerd hebben. Niemand zal trouwens ontkennen dat de afspraken belangrijk zijn voor de werknemers en de ondernemers.

Het resultaat wordt hierna nog een bondig en schematisch weergegeven.

- Een commissie, onder leiding van een onafhankelijke voorzitter, moet de problematiek arbeiders-bedrijven onderzoeken en voor eind 2005 een verslag uitbrengen.
- De indicatieve loonnorm voor 2005-2006 bedraagt 4,5%.
- De bedrijven worden opgeroepen om 3% van het BBP te besteden aan Onderzoek en Ontwikkeling. De Centrale Raad voor het Bedrijfsleven zal dit opvolgen.
- Er wordt een innovatiepremie ingevoerd. Die is vrijgesteld van personenbelasting en werknemers- en werkgeversbijdragen.
- De afspraken in de werkgelegenheidsconferentie over vorming worden herhaald.
- De arbeidswet wordt gewijzigd, om toe te laten dat overuren enerzijds makkelijker kunnen gepresteerd worden en anderzijds goedkoper worden.
- De paritaire comités 100 en 200 worden geactiveerd.
- Er komt een bijkomende lastenverlaging voor de laagste lonen, voor overuren en voor ploegenarbeid.
- Het toepassingsgebied van het Fonds voor Sluiting van ondernemingen wordt uitgebreid naar werknemers in kleinere ondernemingen.
- Er wordt 5 miljoen euro voorzien om de toegang van mindervaliden tot arbeid te verbeteren.
- Het ervaringsfonds krijgt de mogelijkheid om een financiële compensatie te geven aan werknemers die overstappen op een lichter werk.

Entre-temps la mise en oeuvre des mesures est déjà bien avancée. Les accords concernant la formation ont été repris dans le Pacte de solidarité entre les générations. Les commissions paritaires 100 et 200 sont encore irrémédiablement bloquées. Une commission se penche actuellement sur la problématique ouvriers-employés.

3.2 COMMISSIONS PARITAIRES

La commission paritaire est le moteur de la concertation sociale au sein d'une branche professionnelle. Le travail d'une commission doit dès lors pouvoir se dérouler en souplesse et, dans le cas contraire, le moteur devra être lubrifié. Des négociations sont actuellement en cours dans certaines commissions paritaires pour tenter de trouver des solutions à différents problèmes.

Les problèmes sont de tous ordres. On se concerte, par exemple, dans le but de donner un nouvel élan à la commission paritaire auxiliaire pour ouvriers (CP 100) et à la commission paritaire auxiliaire pour employés (CP 200). Ces deux commissions n'existent, en effet, que sur papier et ne peuvent dès lors pas fonctionner.

La commission paritaire 100 ne peut faire son travail du fait du manque de représentants d'organisations patronales. Il faut donc trouver un moyen de convaincre les organisations patronales pour qu'elles se portent candidates. L'hétérogénéité des branches professionnelles faisant partie de la CP auxiliaire 100 rend la constitution de cette commission encore plus compliquée. Ceci est également le cas pour la commission auxiliaire 200.

La situation au sein de la commission 200 est encore plus complexe. Après l'arrivée de l'actuelle loi sur les CCT, toutes les commissions paritaires existantes ont été nouvellement constituées et les anciennes CP ont été suspendues. A cette occasion, l'ancienne commission nationale paritaire auxiliaire pour employés (CP 218) a continué à exister sans qu'une nouvelle CP n'ait pu reprendre ses compétences. La CP 200 aurait dû le faire mais comme elle n'a pas pu être constituée, la CP 218 a poursuivi son travail sans toutefois disposer de base légale.

La compétence de l'ancienne CP n'est pas totalement équivalente à celle de la CP 200. La CP 218 n'est compétente que pour les employeurs appartenant à l'industrie, au commerce ou à l'agriculture. La commission paritaire 200 est, par contre, compétente pour tous les secteurs, en ce compris les professions libérales et les organisations non marchandes. Les CCT de la CP 218 ne peuvent donc être transférées sans plus à la CP 200.

De uitvoering van de maatregelen is ondertussen heel ver gevorderd. De afspraken over vorming zijn hernoemen in het zogenaamde generatiepact. Het paritair comité 100 en 200 zitten nog altijd onwrikbaar vast. Over de problematiek arbeiders-bedienden is een commissie aan het werk.

3.2.PARITAIRE COMITÉS

Binnen een bedrijfstak is een paritair comité de motor van het sociaal overleg. De werking van deze comités moet dan ook vlot verlopen en zonodig moeten deze motoren gesmeerd worden. Voor een aantal paritaire comités zijn er onderhandelingen aan de gang om tegemoet te komen aan verschillende problemen.

Deze problemen zijn uiteenlopend. Zo wordt er op dit ogenblik overlegd over de manier waarop leven kan worden geblazen in het aanvullend paritair comité voor de werklieden (PC 100) en het aanvullend paritair comité voor de bedienden (PC 200). Beide comités bestaan immers slechts op papier en kunnen niet functioneren.

Het paritair comité 100 kan niet werken door gebrek aan werkgeversorganisaties. Er moet dus worden gezocht naar een manier om de werkgeversorganisaties te overtuigen zich kandidaat te stellen. De heterogeniteit van de bedrijfstakken die vallen onder het aanvullende PC 100 draagt bij tot het feit dat het moeilijk is dit comité samen te stellen. Dit gaat trouwens ook op voor het aanvullend paritair comité 200.

De situatie in het paritair comité 200 is complexer. Na de totstandkoming van de huidige CAO-wet, werden alle vroegere paritaire comités heropgericht en werden de oude PC's opgeheven. Bij die gelegenheid is het oude aanvullend nationaal paritair comité voor de bedienden (PC 218) blijven bestaan, zonder dat een nieuw PC de bevoegdheden kon overnemen. Dat had het PC 200 moeten doen. Omdat dit echter niet kon samengesteld worden bleef het PC 218 verder werken, maar zonder wettige basis.

De bevoegdheid van het oude PC is niet volledig gelijk aan die van PC 200. PC 218 is slechts bevoegd voor de werkgevers die behoren tot de nijverheid, de handel of de landbouw. Het paritair comité 200 is daarentegen bevoegd voor alle sectoren, met inbegrip van de vrije beroepen en de non-profitorganisaties. De CAO's van het PC 218 kunnen niet zomaar naar PC 200 worden overgeheveld.

On négocie également à propos de la manière de mettre sur pied une commission paritaire pour les sociétés de logement social. Les négociations concernant la composition de la commission paritaire à l'attention des établissements et des services de santé battent également leur plein.

On tente aussi de trouver une solution pour entamer une discussion dans le secteur de la distribution. Il a été convenu avec un précédent ministre de l'Emploi de geler la situation pendant un certain temps dans l'attente d'une solution. En d'autres mots, chacun doit provisoirement rester dans la commission paritaire où il se trouve. Une solution possible se dessinerait sous la forme d'une commission séparée pour la logistique. Dans ce cas, les entreprises qui transportent exclusivement des marchandises pour le compte de tiers seraient placées sous une commission spécifique. Les entreprises qui produisent elles-mêmes des marchandises resteraient au sein d'une commission spécifique, par exemple, celle du bois et de l'ameublement, tout comme les travailleurs chargés du transport de ces marchandises. L'accord conclu par le passé donne le temps jusqu'en 2007. Si tout le monde parvenait à se mettre d'accord avant cette date, une nouvelle réglementation entrerait bien sûr en vigueur plus rapidement.

Dans tous les cas, une concertation approfondie s'impose. Il est donc important de prévoir le temps nécessaire pour permettre une concertation de cette ampleur.

3.3. BILAN SOCIAL

Lors de la conférence pour l'emploi, les partenaires sociaux étaient d'accord, dans le cadre de la simplification administrative, de simplifier de façon drastique la fourniture des données concernant l'emploi. Ces dernières sont pour l'instant rassemblées chaque année dans le cadre du bilan social mais, depuis le mois de janvier 2003, les entreprises les fournissent également chaque trimestre par le biais de la déclaration multifonctionnelle de l'emploi (Dmfa). L'idée était de permettre une meilleure articulation entre les deux sources.

Le Conseil National du Travail et un groupe de travail technique ont examiné cet aspect. Les deux instances ont cependant constaté qu'il n'y avait qu'un nombre limité de données sur l'emploi qui pouvaient être extraites de la Dmfa. Entre-temps, on a également vérifié dans quelle mesure il y avait des chevauchements entre les données de l'emploi présentes dans les deux déclarations et dans les autres informations obligatoires à transmettre aux organes de concertation. Le résultat en a

Verder wordt tevens onderhandeld over de manier waarop een paritair comité voor de sociale huisvestingsmaatschappijen kan worden opgericht. Ook de onderhandelingen over de samenstelling van het paritair comité voor de gezondheidsinrichtingen en -diensten zijn in volle gang.

Tenslotte wordt gewerkt aan een oplossing voor een discussie in de distributiesector. Met een voormalige minister van Werk is afgesproken om de situatie een tijd lang te bevriezen en ondertussen aan een oplossing te werken. Iedereen blijft met andere woorden voorlopig in het paritair comité waar hij in zat. Een mogelijke oplossing kan een apart comité voor de logistiek zijn. Bedrijven die dan uitsluitend goederen vervoeren in opdracht van derden worden op dat moment bij een specifieke comité gevoegd. Bedrijven die zelf goederen produceren blijven bij een specifiek comité, bijvoorbeeld hout en stoffering. Ook de werknemers die dan voor het vervoer van de eigen goederen instaan. De afspraak uit het verleden geeft tijd tot 2007. Wanneer iedereen het echter vroeger eens geraakt, zal een nieuwe regeling natuurlijk vroeger kunnen ingaan.

Het is hoe dan ook noodzakelijk dat er uitvoerig over wordt overlegd. Het is dan ook van belang dat er voor zo'n overleg de nodige tijd wordt genomen.

3.3. SOCIALE BALANS

Op de werkgelegenheidsconferentie waren de sociale partners akkoord om, in het kader van de administratieve vereenvoudiging, de toelevering van tewerkstellingsgegevens drastisch te vereenvoudigen. Ze worden momenteel jaarlijks verzameld via de sociale balans en sinds januari 2003 brengen de bedrijven ze ook per kwartaal in in zogenaamde de multifunctionele aangifte van tewerkstelling (Dmfa). De idee was dat beide bronnen beter op elkaar afgestemd kunnen worden.

De Nationale Arbeidsraad en een technische werkgroep hebben dit onderzocht. Beide hebben echter vastgesteld dat slechts een beperkt aantal tewerkstellingsgegevens uit Dmfa te halen zijn. Ondertussen is ook nagekeken in welke mate er overlappende tewerkstellingsgegevens zijn in de twee gegevensaangiften en andere informatieverplichtingen aan de overlegorganen. Het resultaat is neergeschreven in een principesnota, die in het kader van het generatiepact door de Minister-

été inscrit dans une note de principe qui a été approuvée par le Conseil des ministres dans le cadre du pacte entre les générations. La mise en oeuvre de cette note interviendra en concertation avec les partenaires sociaux. A partir de 2007, le bilan social simplifié entrera en vigueur.

Le Conseil National du Travail a mis au point un instrument de mesure pour la formation. Ceci viendra remplacer l'actuel volet 'formation' dans le bilan social. On pourra ainsi récolter de façon plus adéquate l'information concernant les efforts consentis par les entreprises en matière de formation (aussi bien sur le plan formel que sur le plan informel) de leurs travailleurs. La mesure se fera cependant de manière globale pour l'ensemble des entreprises belges. Une répartition sectorielle, quoique très utile, s'avère impossible à réaliser. Un consensus a entre-temps été atteint à ce propos au sein du CNT. L'instrument sera repris dans le nouveau bilan social de sorte que tout le monde puisse disposer des mêmes chiffres pour la formation à partir de 2007.

3.4. CONSEIL SUPÉRIEUR POUR LA PRÉVENTION ET LA PROTECTION

Le Conseil Supérieur pour la Prévention et la Protection au Travail est l'organe d'avis concernant tout ce qui touche au bien-être sur le lieu du travail. Le Conseil émet un avis sur les projets de nouvelles réglementations, mais peut également formuler des avis et des propositions qui lui sont propres. Le Conseil joue aussi un rôle dans les activités du point d'appui belge de l'Agence européenne pour la sécurité et la santé sur le lieu du travail. Au sein du Conseil Supérieur siègent les représentants des partenaires sociaux possédant un droit de vote et un certain nombre d'experts provenant d'organisations ayant un impact important sur toutes les matières relatives au bien-être au sein des entreprises. Le Conseil Supérieur dispose pour l'instant d'une seule commission permanente, celle de la construction. A côté de cela, le Conseil organise de nombreuses commissions ad hoc où l'on fait appel à des experts dans tous les domaines du bien-être au travail. Le secrétariat du Conseil Supérieur PPT se trouve au sein du SPF Emploi, Travail et Concertation Sociale et fait partie du département de Concertation Sociale de la Direction Générale pour l'Humanisation du Travail.

La structure du Conseil Supérieur pour la Prévention et la Protection au travail sera modifiée. Le but est d'augmenter les moyens disponibles d'une manière aussi efficace que possible en regroupant certains conseils et commissions. La transparence du Conseil s'en trouve renforcée et il devient de ce fait plus simple et plus

raad werd goedgekeurd. De uitwerking van die nota zal in overleg met de sociale partners gebeuren. Vanaf 2007 zal de vereenvoudigde sociale balans in werking zijn.

De Nationale Arbeidsraad heeft een meetinstrument ontwikkeld voor vorming en opleiding. Dit zal het huidige luik 'opleiding' in de sociale balans vervangen. Op deze wijze kan op een adequatere manier informatie verzameld worden over de inspanningen die ondernemingen leveren voor de vorming en opleiding (zowel formeel als informeel) van hun werknemers. De meting gebeurt wel globaal, voor het hele Belgische bedrijfsleven. Een sectorale opsplitsing, hoe nuttig die ook zou kunnen zijn, is niet mogelijk. Er is ondertussen een consensus over in de NAR. Het instrument zal in de nieuwe sociale balans worden opgenomen, zodat iedereen vanaf 2007 over dezelfde cijfers met betrekking tot opleiding zal beschikken.

3.4. HOGE RAAD PREVENTIE EN BESCHERMING

De Hoge Raad Preventie en Bescherming op het Werk is het adviesorgaan voor alles wat met welzijn op het werk te maken heeft. De Raad geeft advies over ontwerpen van nieuwe reglementering, maar kan ook eigen adviezen en voorstellen formuleren. De Raad wordt tevens betrokken bij de activiteiten van het Belgisch steunpunt van het Europees Agentschap voor de veiligheid en gezondheid op het werk. In de Hoge Raad zetelen stemgerechtigde afgevaardigden van de sociale partners en een aantal experts uit organisaties die een grote impact hebben op het welzijnsgebeuren in de ondernemingen. De Hoge Raad heeft momenteel één vaste commissie, deze van de bouw. Daarnaast organiseert de Raad talrijke ad hoc-commissies, waar beroep gedaan wordt op deskundigen uit alle domeinen van het welzijn op het werk. Het secretariaat van de Hoge Raad PBW is ingebed in de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg en behoort tot de afdeling Sociaal Overleg van de Algemene Directie Humanisering van de Arbeid.

De structuur van de Hoge Raad voor preventie en bescherming op het werk wordt gewijzigd. Het is de bedoeling de beschikbare middelen zo efficiënt mogelijk aan te wenden door een aantal raden en commissies te hergroeperen. Dit maakt de Raad transparanter en daardoor ook eenvoudiger en beter afgestemd op

adapté aux besoins des partenaires sociaux. Cette modification a déjà été annoncée dans la note politique de 2004-2005. Entre-temps, la loi du 4 août 1996 a été adaptée. Ceci s'est fait par l'intermédiaire de la loi-programme du 27 décembre 2004. Un projet d'arrêté royal a été élaboré et sera présenté sous peu au Conseil pour avis.

Trois commissions permanentes seront ainsi constituées dans le giron du Conseil Supérieur, chacune investie d'une mission spécifique:

- Une commission permanente d'experts permanents, composée de membres provenant du monde scientifique et académique. Cette commission aidera les partenaires sociaux et le ministre de l'Emploi en fournissant ses avis scientifiques.
- Une commission permanente pour la sensibilisation et la communication formulera des propositions et émettra des avis en matière d'activités de promotion concernant le bien-être au travail.
- Une commission permanente opérationnelle exécutera toutes les missions qui sont actuellement confiées aux diverses commissions de suivi et d'agrément.

4. UNE POLITIQUE GLOBALE DE L'EMPLOI

Les mesures reprises dans le pacte entre les générations ont déjà été rendues publiques de multiples façons, nous en donnons ici un résumé schématique. (*)

4.1. DAVANTAGE DE JEUNES AU TRAVAIL

4.1.1 *Les jeunes qui travaillent et apprennent en alternance*

- Bonus de démarrage pour les jeunes qui suivent l'enseignement à temps partiel. Pour ceux qui terminent leur stage avec succès et reçoivent un rapport positif.
- Terrain de stage fiscalement avantageux: pour encourager l'employeur à offrir des terrains de stage.
- Bonus de tutorat: pour encourager l'employeur à accompagner les jeunes.

4.1.2 *Plus d'opportunités d'emploi pour les jeunes chômeurs*

- Dédoublage du nombre d'premiers emplois fédéraux, de 1,5 à 3%.
- Renforcement des premiers emplois globaux pour les jeunes vulnérables.

(*) l'Énumération ne tient pas compte avec les renforcements qui ont été apportés après.

de noden van de sociale partners. De wijziging is al aangekondigd in de beleidsnota 2004-2005. Ondertussen is de wet van 4 augustus 1996 aangepast. Dit gebeurde via de programmawet van 27 december 2004. Er is een ontwerp van koninklijk besluit uitgewerkt, dat eerstdaags voor advies aan deze Raad voorgelegd wordt.

In de schoot van de Hoge Raad worden daardoor drie vaste commissies opgericht, die elk een specifieke opdracht krijgen:

- Een vaste commissie van permanente deskundigen, met leden uit de wetenschappelijke en academische middelen. Deze commissie zal de sociale partners en de minister van Werk met wetenschappelijk advies bijstaan.
- Een vaste commissie sensibilisatie en communicatie zal voorstellen formuleren en adviezen verstrekken in verband met de promotieactiviteiten rond het welzijn op het werk.
- Een vaste operationele commissie zal alle opdrachten uitvoeren die thans aan de diverse opvolgings- en erkenningscommissies toevertrouwd zijn.

4. EEN GLOBAAL WERKGELEGENHEIDSBELEID

De maatregelen in het generatiepact zijn al op zoveel manieren publiek gemaakt dat een schematische samenvatting hier kan volstaan. (*)

4.1. MEER JONGEREN AAN DE SLAG

4.1.1 *Jongeren die deeltijds werken en deeltijds leren*

- Startbonus voor jongeren uit het deeltijds onderwijs. Voor wie zijn stage met succes afrondt en een positief verslag krijgt.
- Fiscaal voordelige stageplaatsen: aanmoediging voor werkgever om stageplaatsen aan te bieden.
- Tutoraatsbonus: aanmoediging voor werkgever om jongere te begeleiden.

4.1.2 *Meer kansen op een job voor jonge werklozen*

- Verdubbeling aantal federale startbanen van 1,5 naar 3%.
- Versterking globale startbanen voor kwetsbare jongeren.

(*) de opsomming houdt geen rekening met de versterkingen die achteraf zijn aangebracht!

4.1.3. Plus d'expérience

- Par le biais d'premiers emplois publics.
- Par l'activation de l'allocation d'attente pour les jeunes sans qualification issus de l'E.S.Professionnel et de l'E.S.Technique. Celui qui suit une formation professionnelle individuelle, reçoit pendant une durée de deux mois son allocation d'attente ainsi qu'une indemnité de productivité.

4.1.4. Soutien et accompagnement supplémentaires pour les jeunes qui se lancent comme indépendants

- Activation de l'allocation d'attente.
- Indemnité de frais de 375 euros cumulable avec l'allocation d'attente.
- Dédoubllement de l'intervention sans intérêts, de 2.250 à 4.500 euros.
- Accompagnement de plus longue durée.

4.2. VIEILLISSEMENT ACTIF

4.2.1. Nouvelle attitude et pratique = changement culturel

- But: mettre fin aux préjugés du style 'tu ne peux plus suivre'
- Par:

Le soutien aux entreprises et l'encouragement de plans de diversité et d'accompagnement par des consultants en matière d'âge ou de diversité.

Prix annuel accordé à l'entreprise qui consent des efforts au bénéfice des travailleurs plus âgés.

Le gouvernement soutiendra les expériences menées dans les entreprises qui adaptent leur structure barémique dans le sens d'une tension salariale plus faible entre les jeunes et les travailleurs plus âgés. On prévoit pour ce faire une diminution des charges ciblée et extinguable.

Conditions de travail secondaires: jours de congé supplémentaires, dispense de service de nuit et de services irréguliers et accès élargi au crédit-temps.

4.2.2. Formation

4.2.2.1. Formation pour ceux qui travaillent

- Respecter les accords convenus en 2006: 1,9% de la masse salariale
- Nouveaux accords
 - Après 2006: tracer un nouveau sentier de croissance, qui sera élargi chaque année.
 - D'ici 2010, 1 travailleur sur 2 devra dans le courant de l'année suivre ou recevoir une formation. Ceci

4.1.3. Meer ervaring

- Via publieke startbanen.
- Via activering van de wachtuitkering voor jongeren zonder kwalificaties uit BSO en TSO. Wie in IBO stapt, krijgt gedurende twee maanden zijn wachtuitkering én een productiviteitsvergoeding.

4.1.4. Extra ondersteuning en begeleiding van jonge startende zelfstandigen

- Activering wachtuitkering.
- Onkostenvergoeding van 375 euro cumuleerbaar met wachtuitkering.
- Verdubbeling renteloze tussenkomst van 2.250 naar 4.500 euro.
- Langere begeleiding.

4.2 ACTIEF OUDER WORDEN

4.2.1. Nieuwe houding en praktijk = cultuurverandering

- Doel: komaf maken met vooroordelen, zoals 'je kan niet meer mee'
- Door:

Bedrijven ondersteunen en aanmoedigen van diversiteitsplannen en begeleiding door leeftijds- of diversiteitsconsulenten.

Jaarlijkse prijs voor onderneming die inspanningen levert voor oudere werknemers.

De regering zal experimenten ondersteunen in bedrijven die hun baremastructuur aanpassen in de richting van een kleinere loonspanning tussen ouderen en jongeren. Daartoe komt er een gecibleerde en in de tijd uitdovende lastenverlaging.

Secundaire arbeidsvoorwaarden: extra vakantiedagen, vrijstelling van nachtdiensten en onregelmatige diensten en verruimde toegang tot tijdskrediet.

4.2.2. Vorming en opleiding

4.2.2.1. Opleiding en vorming voor werkenden

- Gemaakte afspraken nakomen: in 2006: 1,9% van loonmassa
- Nieuwe afspraken
 - Na 2006: nieuw groeipad uittekenen, dat elk jaar wordt verhoogd.
 - Tegen 2010 moet 1 op 2 werknemers in de loop van een jaar een vorming volgen of opleiding krijgen. Dat

revient à dire qu'entre 2004 et 2010, chaque année, 60.000 travailleurs de plus bénéficieront d'une formation.

- Une attention supplémentaire pour les fonctions critiques.

- L'autorité fédérale contrôle

- Dès que le bilan social sera simplifié, l'instrument de mesure du CNT permettant d'apprécier l'effort en matière de formation entrera en fonction.

- Si l'objectif de formation n'est pas atteint, tous les secteurs devront consentir des efforts pour que l'objectif global augmente annuellement de 0,1% ou devront entreprendre des actions résultant en une augmentation plus forte du taux de participation. Ces efforts supplémentaires devront être soutenus par tous les secteurs jusqu'au moment où l'objectif global de formation sera atteint.

- Les secteurs qui n'ont pas d'accord devront verser 0,05% pour le financement du congé éducatif

4.2.2.2 Formation pour les demandeurs d'emploi

- Etude de l'élargissement de la formation professionnelle individuelle pour les demandeurs d'emploi plus âgés.

- Etude pour examiner si l'allocation de chômage peut être maintenue pendant les périodes de formation intensive.

4.2.2.3.Évaluation de la carrière

- Travailleurs de plus de 40 ans = droit à un 'check-up de carrière', c'est-à-dire un entretien bisannuel et l'avis d'un expert interne à l'entreprise ou provenant d'une organisation externe.

- Certification de compétences acquises

- Accélération.

- Le pouvoir public tiendra compte de l'expérience et de la connaissance acquise lors de l'embauche.

- Etude de la possibilité de considérer la préparation et la participation à des épreuves comme un congé éducatif.

4.3. ABORDER AUTREMENT LES RESTRUCTURATIONS

Les restructurations ont existé de tous temps. Elle resteront inéluctables

- Eviter les restructurations en investissant dans l'innovation

- Le CCE établit un inventaire des efforts actuels consentis en matière de recherche et de développement.

- Les secteurs établissent un rapport de leurs efforts et des problèmes qu'ils ont rencontrés.

komt erop neer dat tussen 2004 en 2010 elk jaar 60.000 werknemers meer opleiding/vorming krijgen.

- Extra aandacht voor knelpuntberoepen.

- Overheid controleert

- Eens sociale balans is vereenvoudigd, zal het meet-instrument van de NAR om de opleidingsinspanning te meten, in gebruik zijn.

- Wordt vormingsinspanning niet gehaald, dan moeten alle sectoren inspanningen doen opdat globaal de inspanning jaarlijks met 0,1% verhoogt of acties ondernemen die resulteren in een versterkte toename van de participatiegraad. Deze bijkomende inspanningen dienen alle sectoren aan te houden tot de globale opleidingsdoelstelling gehaald is.

- Sectoren zonder akkoord storten 0,05% voor het educatief verlof

4.2.2.2 Opleiding en vorming voor werkzoekenden

- Onderzoek naar uitbreiding van IBO voor oudere werkzoekenden.

- Onderzoek of de werkloosheidsuitkering tussen periodes van intensieve opleiding kan behouden worden.

4.2.2.3.Loopbaanevaluatie

- Werknemers ouder dan 40 = recht op een 'carrière-check-up', tzt: een 2-jaarlijks gesprek en advies van een deskundige, intern in de onderneming of door een externe organisatie.

- Certificiëring van verworven competenties

- Versnelling.

- Overheid zal rekening houden met opgedane ervaring en kennis bij aanwervingen.

- Onderzoek of de voorbereiding en aflegging van proeven als betaald educatief verlof kan worden beschouwd.

4.3. HERSTRUCTURERINGEN ANDERS AANPAKKEN

Herstructureringsen zijn van alle tijden. Ze zullen altijd onvermijdelijk zijn

- Vermijden van herstructureringsen door te investeren in innovatie

- CRB maakt een inventaris van huidige inspanningen inzake onderzoek en ontwikkeling.

- De sectoren maken een verslag van hun inspanningen en de problemen die ze tegenkwamen.

- Sur cette base, le CCE élabore un instrument de mesure.

— Nouvelle définition de la notion «entreprise en restructuration»

- Une adaptation est nécessaire pour éviter que le nombre de travailleurs licenciés ne soit gonflé artificiellement pour pouvoir recourir à la prépension.

- Les partenaires sociaux feront une proposition d'ici le mois de mars 2006; en l'absence de proposition de leur part, le gouvernement prendra l'initiative.

- Dans tous les cas, il ne sera tenu compte que des travailleurs présentant une ancienneté de 2 ans dans l'entreprise au moment de la demande de restructuration.

— Restructuration en 3 phases

Phase 1: élaboration d'un plan social en 3 volets

— Redistribution du travail en guise d'alternative.

— Prime de départ neutre sur le plan de l'âge pour ceux qui peuvent reprendre le travail ailleurs.

— Mesures actives: les personnes ne choisissent pas d'être chômeur.

- Cellule d'emploi: placer le plus possible, entre autres par l'outplacement, l'accompagnement, la formation.

- Prépension anticipée: âge et candidats.

Phase 2: cellule d'emploi

— Sur base volontaire, mais attitude constructive exigée.

— Celui qui fait le choix de ne pas participer à la cellule d'emploi perçoit le paiement de la totalité de son indemnité de licenciement mais:

- Celui qui entre en ligne de compte pour la prépension, renonce à son droit à la prépension

- Celui qui a plus de 45 ans, qui ne participe pas à la cellule d'emploi et qui n'accepte pas d'outplacement se voit infliger une sanction au niveau du chômage.

- Celui qui a moins de 45 ans et qui ne trouve pas d'emploi retombe naturellement sur le système d'accompagnement et de contrôle des chômeurs et devra fournir la preuve qu'il consent suffisamment d'efforts pour trouver un emploi (l'absence de participation à une cellule d'emploi peut constituer une indication négative).

— Celui qui a plus de 45 ans et qui participe à la cellule d'emploi:

- Perçoit pendant 6 mois son revenu net précédent.

- S'il trouve un nouvel emploi mais qu'il le perd à nouveau dans les 6 mois: il retourne dans la cellule d'emploi.

- Op basis daarvan maakt de CRB een meet-instrument.

— Nieuwe definitie «onderneming in herstructurering»

- Aanpassing is nodig om te vermijden dat aantal ontslagenen kunstmatig wordt opgedreven om een beroep te kunnen doen op brugpensioen.

- Sociale partners doen voorstel tegen maart 2006; gebeurt dat niet, dan doet de regering het zelf.

- In elk geval zal enkel rekening gehouden met werknemers die op het moment van de aanvraag tot herstructurering 2 jaar anciënniteit in bedrijf hebben.

— Herstructureren in 3 fases

Fase 1: opmaak begeleidingsplan met 3 luiken

— Arbeidsherverdeling als alternatief.

— Leeftijdsneutrale afscheidspremie voor zij die elders aan de slag kunnen.

— Activerende maatregelen: mensen kiezen er niet voor werkloos te worden.

- Tewerkstellingscel: zoveel mogelijk plaatsen, o.a.: outplacement, begeleiding, opleiding.

- Vervroegd brugpensioen: leeftijd en kandidaten.

Fase 2: tewerkstellingscel

— Is vrijwillig, maar constructieve houding is vereist.

— Wie kiest om niet te participeren in de tewerkstellingscel krijgt zijn volledige opzegvergoeding uitbetaald. Maar:

- Wie in aanmerking komt voor brugpensioen, verliest recht op brugpensioen

- Wie ouder is dan 45, niet in de tewerkstellingscel stapt en geen outplacement aanvaardt krijgt een sanctie in de werkloosheid.

- Wie jonger is dan 45 en geen job vindt komt natuurlijk in systeem van begeleiding en controle van werklozen en zal moeten aantonen dat hij voldoende inspanningen levert om job te vinden (niet deelname aan een tewerkstellingscel kan een negatieve indicatie zijn).

— Wie ouder is dan 45 en in tewerkstellingscel stapt:

- Krijgt gedurende 6 maanden zijn vroegere netto inkomen.

- Vindt hij een nieuwe job, maar verliest hij die opnieuw binnen de 6 maanden: opnieuw in tewerkstellingscel.

- S'il trouve un nouvel emploi alors qu'il satisfait aux conditions de départ anticipé: il reçoit un bonus de restructuration. Il reçoit l'indemnité complémentaire qu'il aurait autrement perçue en tant que prépensionné.

- S'il ne trouve pas de nouvel emploi après 6 mois: prépension s'il satisfait aux conditions d'âge et d'ancienneté.

- S'il ne trouve pas de nouvel emploi après 6 mois et que la durée de son préavis est plus longue que ces 6 mois, le reste de l'indemnité de licenciement lui est versée.

Cette formule garantit:

- Le paiement de l'indemnité de licenciement intégrale des travailleurs.

- Sécurité financière – salaire net précédent – pendant 6 mois.

- Pour les ouvriers avec des indemnités de licenciement plus réduites il s'agit d'un progrès considérable.

- Coût identique pour les employeurs.

Phase 3: départ anticipé: la dernière bouée de sauvetage

- La prépension est possible, mais le prépensionné doit rester disponible jusqu'au moment où il atteint l'âge en vigueur pour les chômeurs âgés (58 ans).

4.4. ENCOURAGER À TRAVAILLER PLUS LONG-TEMPS

- Les employeurs doivent offrir un emploi plus léger aux travailleurs plus âgés chargés d'un travail lourd. Les travailleurs de plus de 45 ans doivent accepter cette offre.

- Après l'âge légal de la pension: possibilité de combiner la pension et un revenu de travail

- Possibilité d'un cumul limité d'une pension de survie et d'un revenu du travail et d'une pension de survie avec maladie et chômage.

- Nouveau système de bonus qui octroiera des droits de pension supplémentaires à celui qui travaille après l'âge de 60 ans.

- La réduction forfaitaire de cotisations pour les personnes de 57 et plus sera complétée à une réduction de cotisations de 50 euros pour les travailleurs de 50 ans, montant qui augmente de 50 euros par année d'âge jusqu'à 800 euros pour les travailleurs de 65 ans.

- Emplois de fin de carrière par le biais de l'élargissement du système de crédit-temps.

- Vindt hij een nieuwe job, terwijl hij voldoet aan de voorwaarden om vervroegd uit te treden: herstructureringsbonus. Hij krijgt de aanvullende vergoeding die hij anders als bruggepensioneerde zou gekregen hebben.

- Vindt hij na 6 maanden geen nieuwe job: brugpensioen als hij voldoet aan leeftijds- en anciënniteitsvoorwaarden.

- Vindt hij na 6 maanden geen nieuwe job en zijn opzeg loopt langer dan deze 6 maanden, dan wordt resterende opzegvergoeding betaald.

Deze formule garandeert:

- Uitbetaling van integrale opzegvergoeding van werknemers.

- Financiële zekerheid – vroeger netto loon – gedurende 6 maanden.

- Voor arbeiders met een beperkte opzegvergoedingen een aanzienlijke vooruitgang.

- Gelijke kost voor werkgevers.

Fase 3: vervroegd uittreden als laatste reddingsboei

- Bruggpensioen is mogelijk, maar de bruggepensioneerde moet beschikbaar blijven tot de leeftijd die geldt voor oudere werklozen (58 jaar).

4.4. LANGER WERKEN AANMOEDIGEN

- Werkgevers moeten oudere werknemers met zware job een lichtere job aanbieden. Werknemers ouder dan 45 jaar moeten ingaan op dat aanbod.

- Na wettelijke pensioenleeftijd: mogelijkheid combinatie pensioen en arbeidsinkomen

- Mogelijkheid beperkte cumul overlevingspensioen met arbeidsinkomen en overlevingspensioen met ziekte en werkloosheid.

- Nieuw bonussysteem dat extra pensioenrechten zal toekennen aan wie werkt na 60 jaar.

- Forfaitaire bijdragevermindering voor 57-plussers wordt aangevuld met een bijdragevermindering van 50 euro voor werknemers van 50 jaar en die elk leeftijdsjaar oploopt met 50 euro tot 800 euro voor werknemers van 65 jaar.

- Landingsbanen via een uitbreiding van systeem van tijdskrediet.

- 4/5 pour tous les travailleurs de 55 ans et plus, à l'exception des fonctions-clés.

- Démantèlement de l'exigence en matière d'ancienneté: la personne engagée à partir de 50 ans: droit après 2 ans; la personne engagée après 55 ans: droit après 1 an.

- Crédit-temps à temps plein: 5 ans pour qui a charge de famille; dans un autre cas: maximum 1 an de rémunération, pouvant éventuellement être prolongé jusqu'à 5 ans mais dans ce cas sans rémunération.

- Transformation de la prime de fin d'année en jours de congé.

- Le passage d'un travail lourd à un travail plus léger est facilité: l'employeur doit offrir les emplois vacants; compensation temporaire de la perte de revenu.

4.5. DÉCOURAGER LES DÉPARTS PRÉCOCES

4.5.1. Canada Dry

— La porte vers la Canada Dry sera fermée.

— Des cotisations seront payées sur des règlements individuels ou d'entreprise conformément aux principes décrits ci-après:

- Sont visés:

- Compléments au chômage complet que seuls les travailleurs âgés ou qui sont payés jusqu'à la pension peuvent revendiquer.

- Compléments au crédit-temps que seuls les travailleurs âgés ou qui sont payés jusqu'à la pension ou la prépension peuvent revendiquer.

- Ne sont pas visés:

- Compléments à d'autres allocations sociales: chômage temporaire, pensions, allocations en cas d'accident de travail, maladie professionnelle, vacances annuelles, maladie et invalidité, allocations familiales.

- La continuation du paiement d'indemnités complémentaires à des travailleurs qui se trouvent déjà dans un régime de sortie anticipée.

- Ces indemnités complémentaires seront soumises aux cotisations patronales normales à l'ONSS qui sont également d'application au salaire. Les travailleurs sont soumis aux mêmes cotisations que pour la prépension. En deçà d'un certain seuil de revenu, le travailleur ne doit pas payer de cotisations.

— Les régimes sectoriels d'indemnités complémentaires seront traités de la façon qui suit:

- Arrangements sectoriels existants

- Les compléments inférieurs à 130 euros par mois restent exonérés de chaque cotisation pour autant qu'il s'agisse de travailleurs de 55 ans ou plus.

- 4/5 voor alle 55-plussers, behalve sleutelfuncties.

- Afbouw anciënniteitsvereiste: wie aangeworven vanaf 50 jaar: recht na 2 jaar; wie aangeworven na 55 jaar: recht na 1 jaar.

- Voltijds tijdskrediet: 5 jaar voor wie zorgt voor familie; in ander geval: max 1 jaar bezoldigd, eventueel verlengbaar tot 5 jaar, maar dan onbezoldigd.

- Omzetten van eindejaarspremie in vakantiedagen.

- Overstap van zware naar lichte job wordt gemakkelijker: werkgever moet vacatures aanbieden; tijdelijke compensatie inkomensverlies.

4.5. VERVROEGD STOPPEN ONTMOEDIGEN

4.5.1. Canada Dry

— De deur naar Canada Dry wordt gesloten.

— Op individuele of bedrijfsregelingen worden bijdragen betaald volgens de hierna beschreven principes:

- Worden geïnvloed:

- Aanvullingen bij volledige werkloosheid waar alleen oudere werknemers aanspraak kunnen maken of die betaald worden tot het pensioen.

- Aanvullingen bij tijdskrediet waar alleen de oudere werknemers aanspraak op kunnen maken of die uitbetaald worden tot het pensioen of brugpensioen.

- Worden niet geïnvloed:

- Aanvullingen bij andere sociale uitkeringen, namelijk tijdelijke werkloosheid pensioen, arbeidsongeval, beroepsziekte, jaarlijkse vakantie, ziekte- en invaliditeit, kinderbijslag.

- Het verder doorbetalen van aanvullende vergoedingen aan werknemers die reeds in een stelsel van vervroegde uittreding zitten.

- Deze aanvullende vergoedingen worden onderworpen aan de normale werkgeversbijdragen RSZ die ook van toepassing zijn op loon. Voor de werknemers gelden dezelfde bijdragen als bij brugpensioen. Onder een bepaald inkomensgrens moet de werknemer geen bijdragen betalen.

— Sectorale stelsels van aanvullende vergoedingen worden op volgende wijze behandeld:

- Bestaande sectorale regelingen

- Aanvullingen van minder dan 130 euro per maand blijven vrijgesteld van elke bijdrage voor zover het gaat om werknemers van 55 jaar of ouder.

– Les compléments supérieurs à 130 euros par mois ou les compléments octroyés à des travailleurs de moins de 55 ans sont soumis à une cotisation réduite. Une cotisation patronale (tarif prépension) est appliquée sur la partie qui dépasse les 130 euros s'il s'agit d'une personne de plus de 55 ans et sur l'ensemble du montant jusqu'à l'âge de 55 ans si l'avantage est octroyé avant cet âge.

- Les arrangements sectoriels nouveaux ou les extensions d'arrangements sectoriels existants jusqu'à plus de 130 euros suivent le même tarif qu'un règlement individuel ou d'entreprise.

- Les compléments sectoriels en cas de chômage complet et de crédit-temps dont peuvent bénéficier tous les travailleurs indépendamment de leur âge ou de leur ancienneté, restent exonérés de cotisations, pour autant qu'il s'agisse de régimes basés sur une CCT de durée illimitée. Les compléments au crédit-temps 4/5^e (les emplois dits «de fin de carrière») et aux congés d'assistance et de formation restent entièrement exonérés de cotisations.

4.5.2. Prépension

— Prépension: l'âge requis sera relevé progressivement jusqu'à 60 ans

- Le règlement actuel de 58 ans et 25 ans d'ancienneté évoluera comme suit:

- Pour les hommes: 60 ans avec 30 ans d'ancienneté en 2008, 60 ans avec 35 ans d'ancienneté en 2012.
- Pour les femmes: 60 ans avec 26 ans d'ancienneté en 2008, et relèvement de 2 ans tous les 4 ans.

- Des exceptions restent possibles: métiers lourds et carrières longues.

- Réglementation spécifique pour ouvriers du bâtiment et travail de nuit moyennant 35 ans d'ancienneté.

- Le CNT établira la liste des métiers lourds. Dans l'attente, le travail en équipes alternatives est considéré comme un métier lourd.

- Phase transitoire: les carrières longues sont considérées comme métier lourd

- Hommes: 35 ans en 2008, 37 ans en 2010 et 38 ans en 2012

- Femmes: 30 ans en 2008, 33 ans en 2010, 35 ans en 2012 et 38 ans en 2014.

— Les régimes sectoriels existants prévoyant 56 ans avec au moins 38 ans d'ancienneté peuvent encore être prolongés 1 fois.

— L'employeur doit continuer à payer l'indemnité complémentaire pendant les périodes de reprise de travail auprès d'autres employeurs ou lors d'une reprise de tra-

– Aanvullingen hoger dan 130 euro per maand of met aanvullingen die toegekend worden voor werknemers beneden 55 jaar worden aan een beperkte bijdrage onderworpen. Er geldt een werkgeversbijdrage (tarief brugpensioen) op het deel boven de 130 euro als het gaat om een 55 plusser en op het gehele bedrag tot de leeftijd van 55 jaar, indien het voordeel voor die leeftijd wordt toegekend.

- Nieuwe sectorale regelingen of uitbreidingen van bestaande sectorale regelingen tot meer dan 130 euro vallen onder hetzelfde tarief als een individuele of bedrijfsregeling.

- Sectorale aanvullingen bij volledige werkloosheid en tijdskrediet waarop alle werknemers ongeacht hun leeftijd of anciënniteit aanspraak kunnen op maken blijven vrij van bijdragen, voor zover het gaat om stelsels gebaseerd op een CAO van onbepaalde duur. Aanvullingen op 4/5 tijdskrediet (zogenaamde landingsbanen) en op zorg- of opleidingsverloven blijven volledig vrijgesteld van bijdragen.

4.5.2. Brugpensioen

— Brugpensioen: leeftijdvereiste wordt geleidelijk opgetrokken naar 60 jaar

- Huidige regeling van 58 jaar en 25 jaar anciënniteit wordt

- Voor mannen: 60 jaar met 30 jaar anciënniteit in 2008, 60 jaar met 35 jaar anciënniteit in 2012.

- Voor vrouwen: 60 jaar met 26 jaar anciënniteit in 2008, en wordt elke 4 jaar met 2 jaar verhoogd.

- Uitzonderingen blijven mogelijk: zware beroepen en lange loopbanen

- Bestaande regeling bouwvakkers en nachtarbeid, mits 35 jaar anciënniteit.

- NAR zal de lijst van zware beroepen opstellen. In afwachting worden wisselende ploegen als zwaar beroep beschouwd

- Overgangsfase: lange loopbanen worden als zwaar beschouwd

- Mannen: 35 jaar in 2008, 37 jaar in 2010 en 38 jaar in 2012

- Vrouwen: 30 jaar in 2008, 33 jaar in 2010, 35 jaar in 2012 en 38 jaar in 2014

— Bestaande sectorale regelingen van 56 jaar met minstens 38 jaar anciënniteit kunnen nog 1 maal verlengd worden

— De werkgever moet de aanvullende vergoeding doorbetalen tijdens periodes van werkhervatting bij andere werkgevers of bij werkhervatting als zelfstandige.

vail en tant qu'indépendant. S'il le fait, il est dispensé des cotisations patronales sur ce complément lors des périodes de reprise du travail. S'il ne le fait pas, ce complément sera imposé pour lui comme s'il s'agissait d'un salaire.

4.6. UNE NOUVELLE OPPORTUNITÉ POUR LES INACTIFS

— Un employeur qui licencie un travailleur de plus de 45 ans, doit lui présenter une formule d'outplacement, à défaut de quoi il doit payer un montant de 3.600 euros à l'ONEm, qui se chargera ensuite lui-même de l'outplacement.

— Si le travailleur n'accepte pas l'outplacement, il encourt la même sanction que lorsqu'il n'accepte pas un emploi convenable.

— Supplément de reprise du travail pour chômeurs plus âgés qui acceptent un emploi ou se lancent comme indépendants.

— Les travailleurs qui font le pas du privé au public doivent pouvoir convertir leur expérience en ancienneté.

5. POLITIQUE EN MATIÈRE DE CHÔMAGE

5.1 ACTIVER LES CHÔMEURS

Un chômeur a droit à des allocations s'il cherche activement un emploi et est disposé à suivre les formations lui donnant plus de chances sur le marché du travail. Lors du Conseil des ministres socio-économique extraordinaire de janvier 2004, des mesures ont été prises pour stimuler les chômeurs à rechercher activement un emploi.

Pour atteindre cet objectif, un Accord de coopération a été signé le 30.04.2004 entre l'État fédéral, les régions et les communautés. Cet accord relatif à l'accompagnement et au suivi actifs des chômeurs a reçu l'assentiment du Parlement juste avant les vacances parlementaires.

Le nouveau système de suivi des chômeurs est en vigueur depuis le 1^{er} juillet 2004.

Dans une première phase, les chômeurs de moins de 30 ans ont été convoqués à un entretien d'évaluation. Les premiers entretiens avec des chômeurs de ce groupe ont eu lieu en octobre 2004, tandis que les derniers chômeurs de ce groupe seront vus dans les prochaines semaines. Les premiers entretiens avec les chômeurs de la catégorie d'âge 30-40 ans débutent dès

Doet hij dat, dan is vrijgesteld van werkgeversbijdragen op die aanvulling tijdens de periodes van werkhervatting. Doet hij het niet, dan wordt dat voor de werkgever belast alsof het loon was.

4.6. EEN NIEUWE KANS VOOR INACTIEVEN

— Wie een werknemer ouder dan 45 jaar ontslaat, moet outplacement aanbieden. Zoniet, moet hij een bedrag van 3.600 euro betalen aan RVA, die dan zelf outplacement zal verzekeren.

— Gaat de werknemer niet in op outplacement, dan krijgt hij dezelfde sanctie als bij het niet aanvaarden van een passende dienstbetrekking.

— Werkhervattingstoelage voor oudere werklozen die een job aanvaarden of die als zelfstandige beginnen.

— Werknemers die van de privé naar de overheid overstappen, moeten hun ervaring kunnen omzetten in anciënniteit.

5. WERKLOOSHEIDSBELEID

5.1. WERKLOZEN ACTIVEREN

Een werkloze heeft recht op uitkeringen als hij actief zoekt naar werk en bereid is de opleidingen te volgen die hem meer kansen geven op de arbeidsmarkt. Tijdens de buitengewone sociaal-economische Ministerraad in januari 2004, zijn maatregelen genomen om werklozen te stimuleren actief naar werk te zoeken.

Om dit doel te bereiken werd op 30.04.2004 een Samenwerkingsakkoord gesloten tussen de Federale Staat, de gewesten en de gemeenschappen. Dit akkoord over de actieve begeleiding en opvolging van werklozen kreeg net vóór het parlementaire reces de instemming van het Parlement.

Sinds 1 juli 2004 is het nieuwe systeem om werklozen op te volgen gestart.

In een eerste fase werden de werklozen, jonger dan 30 jaar opgeroepen voor een evaluatiegesprek. De eerste gesprekken met werklozen uit die groep hadden plaats in oktober 2004 en de laatste werklozen uit die groep komen in de volgende weken aan bod. Vanaf oktober 2005 starten de eerste gesprekken met werklozen uit de leeftijdsgroep 30 tot 40 jaar en in oktober

octobre 2005 et les premières entrevues avec les chômeurs de la catégorie 40-50 ans suivront en octobre 2006.

Les résultats des contacts avec les chômeurs du premier groupe cible sont encourageants.

Le nombre de chômeurs qui n'ont pas fait ou ne souhaitent pas faire d'efforts est limité. Parmi les 199.217 chômeurs avec qui les facilitateurs de l'ONEM ont eu un premier entretien, 71% avaient fourni suffisamment d'efforts pour trouver un travail au cours des 12 mois précédant cet entretien. Les chômeurs avec qui une convention avait été conclue après un premier entretien respectaient complètement leurs engagements dans 67% des cas.

La coopération avec les services régionaux de l'emploi et de la formation est aisée.

Une évaluation le 20.07.2005 avec toutes les parties impliquées dans l'Accord de coopération a permis de dégager un certain nombre d'indications précieuses. Tous les participants de cette évaluation s'accordaient toutefois à dire qu'il convenait d'attendre des éléments supplémentaires des régions avant d'adapter la procédure de suivi.

En tout état de cause, l'activation du comportement de recherche d'emploi restera l'un des piliers de la politique au cours des prochaines années. L'objectif reste quoi qu'il en soit d'aider les chômeurs.

Si l'on constate que la réglementation du chômage empêche certains travailleurs de se comporter plus activement sur le marché du travail, il y a lieu dès lors de procéder aux adaptations qui s'imposent. Un certain nombre de mesures entreront en vigueur dès le 01.01.2006. Ainsi, les dispositions particulières relatives à l'admission au droit et au calcul du montant des allocations, qui sont actuellement en vigueur pour les travailleurs inscrits dans un programme de remise au travail, disparaîtront. Elles sont en effet désavantageuses pour les travailleurs concernés. Ces derniers seront soumis à l'avenir aux règles générales.

Le droit aux allocations de chômage ou l'attestation de chômage pour une mesure en faveur de l'emploi doivent souvent être refusés a posteriori à des travailleurs qui interrompent aujourd'hui une période d'emploi ou de chômage indemnisé pour étudier sans prétendre à des allocations, parce qu'ils ne répondent pas aux conditions de stage. À l'avenir, une période d'études sans droit aux allocations allongera le stage d'attente. De cette manière, les travailleurs ayant fourni de gros efforts personnels ne seront plus défavorisés.

2006 volgen de eerste gesprekken met werklozen in de leeftijdscategorie 40 tot 50 jaar.

De resultaten van de contacten met de werklozen uit de eerste doelgroep zijn bemoedigend.

Het aantal werklozen dat geen inspanningen deed of wenste te doen is beperkt. Van de 199.217 werklozen waarmee de RVA facilitatoren een eerste gesprek hadden leverden 71% voldoende inspanningen om werk te vinden in de 12 maanden die aan dit gesprek vooraf gingen. De werklozen waarmee na een eerste gesprek een contract afgesloten werd kwamen in 67% van de gevallen hun verbintenissen volledig na.

De samenwerking met de gewestelijke diensten voor arbeidsbemiddeling en beroepsopleiding loopt vlot.

Een evaluatie, op 20.07.2005, met alle partijen betrokken bij het Samenwerkingsakkoord, leverde een aantal waardevolle indicaties op. Alle deelnemers aan die evaluatie waren het er evenwel over eens dat moest gewacht worden op bijkomende gegevens van de Gewesten vooraleer tot aanpassing van de procedure van opvolging over te gaan.

Hoe dan ook, het activeren van het zoekgedrag, zal in de komende jaren één van de pijlers van het beleid blijven. Het doel blijft hoe dan ook om de werklozen een helpende hand toe te steken.

Indien vastgesteld wordt dat de werkloosheidsreglementering voor sommige werknemers een rem vormt om zich actiever op te stellen op de arbeidsmarkt dan moeten de nodige aanpassingen gebeuren. Een aantal maatregelen zal reeds vanaf 01.01.2006 ingaan. Zo zullen de bijzondere bepalingen in verband met de toelating tot het recht en de berekening van het bedrag van de uitkeringen die thans gelden voor werknemers in een wedertewerkstellingsprogramma verdwijnen. Ze zijn immers nadelig voor de betrokken werknemers. Ze worden in de toekomst onderworpen aan de algemene regels.

Aan werknemers, die vandaag een periode van tewerkstelling of vergoede werkloosheid onderbreken, om, zonder aanspraak te maken op uitkeringen, te studeren, moet achteraf vaak het recht op uitkeringen als werkloze of het bewijs van werkloosheid voor een tewerkstellingsmaatregel ontzegd worden omdat ze niet voldoen aan de wachttijdvoorwaarden. In de toekomst zal een periode van studies, zonder recht op uitkeringen, de wachttijd verlengen. Op die manier worden de werknemers die een grote persoonlijke inspanning geleverd hebben niet langer benadeeld.

Aujourd'hui, un travailleur ayant perçu un salaire trop faible dans le cadre d'un emploi peut ne pas imputer ces prestations pour l'établissement de son droit aux allocations de chômage. Ces prestations ne seront prises en compte qu'après régularisation du salaire et de l'ONSS. Dans un certain nombre de cas, cela ne se produira jamais, parce que l'employeur a par exemple disparu. Dans une telle situation, le travailleur concerné est impuissant. À l'avenir, il suffira que le travailleur prouve qu'il avait entrepris toutes les démarches nécessaires pour mettre son (ancien) employeur en demeure.

5.2 DISPARITION DU CONTRÔLE DE POINTAGE

Aujourd'hui, un chômeur complet doit se présenter pour le contrôle de pointage le troisième et le vingtième du mois. Par ailleurs, de nombreuses exceptions, dispenses et dispositions spécifiques existent. Le contrôle de pointage est organisé par les communes qui transmettent les données concernant les présentations aux services compétents.

La suppression du contrôle communal pour les chômeurs complets est fixée légalement à l'art. 142 de la loi-programme du 27.12.2004. Elle permettra une simplification administrative considérable.

Conséquence de la suppression: la méthode actuelle de collecte des données pour connaître les chiffres du chômage et actualiser les inscriptions comme demandeur d'emploi disparaît. Afin de créer un cadre adéquat pour parer à ces problèmes, un nouvel Accord de coopération sera conclu entre l'État fédéral, les régions, les communautés et la Commission communautaire française. La mise sur pied d'un nouveau système de collecte des données aidant toutes les parties concernées requiert quelque temps. Il convient pour ce faire d'établir des connexions entre un certain nombre de banques de données et de soumettre le tout à des tests.

La suppression du contrôle communal sera toutefois un fait le 15.12.2005.

Une fois que le contrôle de pointage sera supprimé, l'Office National de l'Emploi devra rester en mesure de contrôler si les chômeurs prétendant à des allocations et obligés pour cette raison de résider en Belgique, sont encore bien effectivement dans le pays. Cette opération se fera par coups de sonde. Il est prévu que les communes délivreront une attestation de résidence pour les personnes apparaissant dans l'échantillon.

Vandaag kan een werknemer die gedurende een tewerkstelling een te laag loon ontving die prestaties niet in rekening brengen bij het vaststellen van zijn recht op uitkeringen als werkloze. Die prestaties worden enkel in aanmerking genomen na regularisatie van het loon en de RSZ. In een aantal gevallen zal dat nooit gebeuren omdat de werkgever bv verdwenen is. De betrokken werknemer staat in zo'n geval machteloos. In de toekomst zal het volstaan dat de werknemer bewijst dat hij al het nodige deed om zijn (gewezen) werkgever in gebreke te stellen.

5.2. HET EINDE VAN DE STEMPELCONTROLE

Vandaag moet een volledig werkloze zich de derde en de zesentwintigste van de maand voor stempelcontrole aanbieden. Daarnaast bestaan er vele uitzonderingen, vrijstellingen en specifieke regelingen. De stempelcontrole wordt georganiseerd door de gemeenten die de gegevens over de aanmeldingen overmaakt aan de bevoegde diensten.

De afschaffing van de gemeentelijke controle voor volledig werklozen is wettelijk vastgelegd in het art. 142 van de Programmawet van 27.12.2004. Daarmee zal een belangrijke administratieve vereenvoudiging doorgevoerd worden.

Het gevolg van de afschaffing is dat de huidige methode van gegevensinzameling om de werkloosheidscijfers te kennen en de inschrijvingen als werkzoekende te actualiseren, wegvalt. Om een passend kader te scheppen om die problemen te ondervangen wordt een nieuw Samenwerkingsakkoord afgesloten tussen de Federale Staat, de Gewesten, de Gemeenschappen en de Franse Gemeenschapscommissie. Het vergt enige tijd om een nieuw systeem van gegevensinzameling op te zetten die alle betrokken partijen verder helpt. Daarvoor moeten verbindingen gemaakt worden tussen een aantal gegevensbanken en alles moet proefdraaien.

De afschaffing van de gemeentelijke controle zal wel een feit zijn op 15.12.2005.

Eens de stempelcontrole afgeschaft, moet de Rijksdienst voor Arbeidvoorziening verder kunnen controleren of de werklozen die aanspraak maken op uitkeringen en om die reden verplicht zijn in België verblijven ook effectief nog in het land zijn. Dit zal steekproefsgewijs gebeuren. Voor de personen die voorkomen in de steekproef is voorzien dat de gemeenten een verblijfsbewijs zullen afleveren.

Les travailleurs à temps partiel avec maintien des droits qui prétendent à une allocation de garantie de revenu doivent actuellement se présenter à la commune tous les 3 mois pour faire valider leurs formulaires de contrôle. L'on travaille à une alternative simple offrant les mêmes garanties afin de décharger les communes de cette tâche.

5.3 AUTRES SIMPLIFICATIONS ADMINISTRATIVES DANS LA RÉGLEMENTATION DU CHÔMAGE

Les chômeurs qui prétendent à des suppléments en vertu de leur situation familiale doivent confirmer cette situation familiale chaque année. Il s'agit d'une procédure fastidieuse engendrant beaucoup de confusion. L'on s'attelle pleinement à l'élaboration d'une procédure permettant d'informer chaque année les chômeurs de la situation familiale sur la base de laquelle leurs allocations sont calculées. Il appartiendra ensuite aux chômeurs concernés de réagir si la situation familiale connue n'est pas correcte.

Actuellement, les chômeurs temporaires doivent faire établir chaque année à nouveau le montant de leurs allocations. Dans la pratique, il apparaît que cette procédure est superflue dans la grande majorité des cas. Le montant de l'allocation ne doit généralement être adapté qu'à une éventuelle indexation. C'est pourquoi la réglementation sera adaptée, de manière à éviter les démarches administratives inutiles. Le droit à un calcul correct des allocations ne sera absolument pas mis en péril.

5.4. DYNAMISER LES INSTITUTIONS DE SÉCURITÉ SOCIALE

L'arrêté royal du 3 avril 1997 permet à l'État de conclure des contrats d'administration avec les institutions de sécurité sociale. Ces contrats à durée déterminée visent à optimiser le fonctionnement journalier des instances concernées et de leur gestion. L'institution qui signe un contrat s'engage à fournir certains résultats et bénéficie en échange d'une plus grande marge en termes de gestion financière et de politique du personnel. Depuis le 1^{er} janvier 2002, dix institutions de sécurité sociale fonctionnent avec un contrat d'administration. Les contrats actuels expirent fin 2005. Les résultats obtenus dans le cadre de ces contrats sont très bons. Les institutions bien préparées au départ en 2002 ont également obtenu les meilleurs résultats.

De deeltijdse werknemers met behoud van rechten die aanspraak maken op een inkomensgarantieuitkering moeten zich thans, om de 3 maanden bij de gemeente aanbieden om hun controleformulieren te laten valideren. Om de gemeenten van die opdracht te ontlasten en wordt gewerkt aan een eenvoudig alternatief dat dezelfde waarborgen biedt.

5.3. ANDERE ADMINISTRATIEVE VEREENVOUDIGINGEN IN DE WERKLOOSHEIDSGEGEGENEN

Werklozen die op basis van hun gezinstoestand aanspraak maken op toeslagen, moeten die gezinstoestand jaarlijks bevestigen. Dit is een omslachtige procedure die aanleiding geeft tot veel verwarring. Er wordt volop gewerkt aan een procedure waarbij de werklozen jaarlijks in kennis gesteld worden van de gezinstoestand op basis waarvan hun uitkeringen berekend worden. Het zal dan aan de betrokken werklozen zijn om te reageren indien de gekende gezinstand niet correct is.

Vandaag moeten tijdelijk werklozen jaarlijks het bedrag van hun uitkeringen opnieuw laten vaststellen. Uit de praktijk blijkt dat dit in de overgrote meerderheid van de aanvragen om een overbodige procedure gaat. Het bedrag van de uitkering moet meestal slechts aangepast worden aan een eventuele indexering. Om die reden zal de reglementering aangepast worden, zodat nutteloze administratieve stappen vermeden worden. Het recht op correct berekende uitkeringen zal helemaal niet in het gedrang komen.

5.4. DYNAMISEREN VAN DE INSTELLINGEN VOOR SOCIALE ZEKERHEID

Het koninklijk besluit van 3 april 1997 maakt het mogelijk dat de Staat bestuursovereenkomsten afsluit met de instellingen van sociale zekerheid. Deze overeenkomsten van bepaalde duur beogen een optimalisering van de dagelijkse werking van de betrokken instellingen en van hun beheer. De instelling die een overeenkomst sluit, verbindt zich tot bepaalde resultaten en krijgt in ruil een grotere marge inzake financieel beheer en personeelsbeleid. Sinds 1 januari 2002 werken tien instellingen van sociale zekerheid met een bestuursovereenkomst. De bestaande overeenkomsten lopen af eind 2005. De resultaten die behaald werden in het kader van de overeenkomsten zijn zonder meer goed. De instellingen die in 2002 goed voorbereid aan de start kwamen hebben ook de beste resultaten gehaald.

Bien que les autres institutions ayant signé un contrat d'administration fonctionnent bien elles aussi, nous tenons à mentionner l'ONEm, car cet office peut assurément servir d'exemple. Cette institution a développé des instruments fiables apportant des données objectives sur les résultats des différents services. Des tableaux de bord permettent de contrôler chaque mois si les objectifs sont atteints, de manière à pouvoir rectifier immédiatement la trajectoire. Un calcul du prix de revient fournit des données sur les frais de fonctionnement de chaque mission de base de l'institution et pour chaque unité de produit. Des plans d'action veillent à ce que tous les objectifs du contrat d'administration soient atteints.

Les négociations pour les nouveaux contrats d'administration battent leur plein. Les nouveaux contrats seront en vigueur du 1^{er} janvier 2006 au 31 décembre 2008. Le ministre de l'Emploi est compétent pour l'Office National des Vacances Annuelles, le Fonds des Accidents du travail, la Caisse auxiliaire de paiement des allocations de chômage et l'Office National de l'Emploi. Tout sera mis en œuvre pour placer également la barre suffisamment haut à l'occasion des nouveaux contrats. Il en ira de même pour les institutions relevant de la compétence du ministre de l'Emploi avec d'autres ministres: la Banque Carrefour, le Fonds des Maladies professionnelles et l'Office National de Sécurité Sociale.

6. RESPECT DE LA SOLIDARITÉ SOCIALE

L'an passé, le nécessaire a été fait pour renforcer les services d'inspection. Du personnel supplémentaire y a été engagé et les investissements indispensables y ont été consentis.

Le Conseil fédéral de lutte contre le travail illégal et la fraude sociale et le Comité fédéral de coordination sont opérationnels depuis 2004. Les modifications réglementaires nécessaires ont été mises en œuvre par l'arrêté royal du 4 juillet 2005 pour adjoindre un fonctionnaire du SPF Finances au Comité fédéral de coordination. Ceci afin de mettre davantage en phase la lutte contre la fraude sociale et la lutte contre la fraude fiscale.

Le Comité fédéral de coordination doit élaborer une politique efficace et efficiente pour lutter contre le travail au noir et la fraude sociale. Dans ce cadre, le Comité s'attelle à une dizaine de projets qui optimiseront la coopération entre les différents services d'inspection sociale.

Hoewel ook de andere instellingen die een bestuurs-overeenkomst gesloten hebben goed werken, vermelden we hier de RVA omdat deze zeker een voorbeeld-functie heeft. Die instelling heeft betrouwbare instrumenten ontwikkeld die objectieve gegevens verschaffen over de resultaten van de verschillende diensten. Boordtabellen laten toe maandelijks te controleren of de objectieven gehaald zijn, zodat onmiddellijk kan bijgestuurd worden. Een kostprijsberekening levert gegevens op over de werkingskosten voor elke basis-opdracht van de instelling en voor elke eenheid product. Actieplannen zorgen er voor dat alle objectieven van de bestuursovereenkomst zullen gehaald worden.

De onderhandelingen voor de nieuwe bestuurs-overeenkomsten zijn volop bezig. De nieuwe overeenkomsten zullen lopen van 1 januari 2006 tot 31 december 2008. De minister van Werk is bevoegd voor de Rijksdienst voor jaarlijkse vakantie, het Fonds voor Arbeidsongevallen, de Hulpkas voor Werkloosheidsuitkeringen en de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening. Er zal alles aan gedaan worden om ook bij de nieuwe overeenkomsten de lat voldoende hoog te leggen. Hetzelfde zal gebeuren voor de instellingen waar de minister van Werk samen met andere ministers bevoegd voor is: de Kruispuntbank, het Fonds voor Beroepsziekten en de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid.

6. RESPECT VOOR SOCIALE SOLIDARITEIT

In het voorbije jaar is het nodige gedaan voor de versterking van de inspectiediensten. Binnen de inspectiediensten is bijkomend personeel aangeworven en de nodige investeringen zijn gedaan.

De Federale Raad voor de strijd tegen de illegale arbeid en de sociale fraude en het Federaal Coördinatiecomité zijn sinds 2004 operationeel. Bij koninklijk besluit van 4 juli 2005 werden de nodige reglementaire wijzigingen doorgevoerd om het Federaal Coördinatiecomité uit te breiden met een ambtenaar van de FOD Financiën. Dit moet toelaten om de sociale en fiscale fraudebestrijding beter op mekaar af te stemmen.

Het Federaal Coördinatiecomité moet een doeltreffend en efficiënt beleid uitwerken ter bestrijding van zwartwerk en sociale fraude. In dat kader heeft het comité een tiental projecten op getouw staan die de samenwerking tussen de verschillende sociale inspectiediensten zullen optimaliseren.

Les principaux portent sur l'échange de données. Ils concernent l'échange de données et la coopération avec des services d'inspection étrangers, plus particulièrement au niveau des abus en matière de détachements. L'objectif est d'améliorer l'efficacité des contrôles sur le terrain par le biais d'une approche multidisciplinaire. À cet effet, un manuel de contrôle sera développé et des accords de coopération pourront être conclus. L'on prêter également attention à des projets d'échange de données entre les différentes institutions de sécurité sociale, les services d'inspection sociale et le fisc, tant dans le cadre de la fraude aux cotisations que de la fraude aux allocations.

Plusieurs projets ont également été lancés au sein du Comité fédéral de coordination sur l'utilisation d'analyses de risque en matière de lutte contre la fraude.

Le Comité fédéral de coordination a également créé au sein de son effectif réduit une équipe de détection de la fraude informatique, qui dispose des instruments nécessaires pour soutenir les différents services d'inspection sur le terrain dans des environnements informatiques.

6.1. EXTENSION DE DIMONA AU PERSONNEL OCCASIONNEL DANS L'HORTICULTURE ET L'HORECA – LA SIMPLIFICATION OFFRE DE MEILLEURES POSSIBILITES DE CONTROLE

Les employeurs dans l'horticulture et l'horeca avaient été exclus du champ d'application de DIMONA pour leur personnel occasionnel. Cela s'était fait essentiellement à la demande des secteurs proprement dits, mais aussi pour des raisons techniques. Cette exclusion conduit au maintien d'un large éventail d'obligations administratives. Comme le personnel occasionnel ne peut être identifié dans le réseau de la sécurité sociale qu'assez longtemps après son entrée en service, il en résulte également un traitement plus lent des risques sociaux. Par ailleurs, les dispositions propres aux secteurs sur le terrain engendrent beaucoup de confusion – tant pour les employeurs que pour les services d'inspection – et font aussi souvent l'objet d'abus et/ou de fraude.

Les deux secteurs seront soumis en 2 phases au champ d'application de DIMONA pour leur personnel occasionnel. Dans une première phase (deuxième semestre 2005), les employeurs pourront adhérer volontairement à DIMONA. Ce passage est contraignant, s'applique à tout le groupe du personnel occasionnel et est irrévocable. Les employeurs dans le secteur agricole – déjà soumis depuis le 1^{er} janvier 2003 à la déclaration DIMONA pour leur personnel occasionnel – ainsi que

De belangrijkste hebben betrekking op de uitwisseling van gegevens. Het gaat om de uitwisseling van gegevens en de samenwerking met buitenlandse inspectiediensten, meer specifiek met betrekking tot misbruiken inzake detacheringen. Bedoeling is de efficiëntie van de controles op het terrein te verhogen door een multidisciplinaire aanpak. Hiertoe wordt een controlehandboek opgesteld en kunnen samenwerkingsakkoorden worden afgesloten. Aandacht gaat ook naar projecten inzake de uitwisseling van gegevens tussen de verschillende sociale zekerheidsinstellingen, de sociale inspectiediensten en de fiscus en dit zowel in het kader van de bijdragen- als de uitkeringsfraude.

Binnen het Federaal Coördinatiecomité zijn er ook een aantal projecten opgestart rond het gebruik van risicoanalyses inzake fraudebestrijding.

Het Federaal Coördinatiecomité heeft binnen zijn beperkte personeelsploeg tevens voorzien in de oprichting van een computerfraudedetectieteam dat over de nodige middelen beschikt om de verschillende inspectiediensten op het terrein te ondersteunen in geïnformateerde omgevingen.

6.1. UITBREIDING VAN DIMONA TOT HET GELEGENHEIDSPERSONEEL IN DE TUINBOUW EN DE HORECA - VEREENVOUDIGING LEIDT TOT EEN BETERE CONTROLEERBAARHEID

De werkgevers in de tuinbouw en de horeca werden voor hun gelegenheidspersoneel uit de toepassing van DIMONA gesloten. Dit is voornamelijk gebeurd op vraag van de sectoren zelf, maar ook om technische redenen. Deze uitsluiting leidt tot het behoud van een grote waaier van administratieve verplichtingen. Aangezien het gelegenheidspersoneel slechts geruime tijd na hun indiensttreding kan geïdentificeerd worden in het netwerk van de sociale zekerheid, leidt dit ook tot een tragere afhandeling van sociale risico's. Daarbij komt dat de sectorspecifieke regelingen op het terrein – zowel voor de werkgevers als voor de inspectiediensten – tot heel wat verwarring leiden en vaak ook het voorwerp uitmaken van misbruiken en/of fraude.

Beide sectoren worden voor hun occasioneel personeel in 2 fasen onder de toepassing van DIMONA gebracht. In een eerste fase (tweede helft 2005) kunnen werkgevers vrijwillig in DIMONA treden. Deze instap is bindend, geldt voor de volledige groep van het gelegenheidspersoneel en is onherroepelijk. Ook de werkgevers in de landbouwsector – die reeds sinds 1 januari 2003 voor hun gelegenheidspersoneel onder de DIMONA-aangifte vallen – evenals de uitzendkantoren

les agences d'intérim occupant des intérimaires comme personnel occasionnel dans l'un de ces secteurs, pourront eux aussi réaliser la déclaration DIMONA adaptée. Les employeurs qui réalisent cette déclaration DIMONA adaptée seront dispensés de l'obligation de tenir à jour le registre des présences et le carnet de présence individuel.

Dans une deuxième phase, à partir du 1^{er} janvier 2006, la DIMONA sera obligatoire.

La déclaration peut se faire par le biais des canaux de communication actuels (site web, FTP, serveur vocal = par téléphone). Pour que la déclaration reste aussi simple que possible et pour répondre aux desiderata du secteur, un quatrième canal de communication (GSM et messages SMS) sera mis à disposition.

L'extension de DIMONA conduira à davantage de transparence et dès lors à de meilleures possibilités de contrôler les abus dans les deux secteurs.

6.2. L'INFORMATISATION DES SERVICES D'INSPECTION SE POURSUIT

La première phase du projet GENESIS (plate-forme informatique pour les services d'inspection sociale) a été mise en service en avril 2005. Les Inspecteurs du Contrôle des lois sociales (SPF Emploi, Travail & Concertation sociale), de l'Inspection sociale (SPF Sécurité sociale), de l'ONem et de l'ONSS disposent depuis lors – par le biais du Site portail de la sécurité sociale – d'un accès au cadastre synthétique des enquêtes qui ont déjà été traitées, qui ont été lancées ou qui sont en cours au sein de chacun de ces services. L'utilisation de cette banque de données permet aux inspecteurs concernés de travailler de manière plus efficace, car ils disposent d'une meilleure vue d'ensemble de l'historique des enquêtes qui ont été menées auprès d'un employeur déterminé. L'accès à cette banque de données, qui est exclusivement réservé aux inspecteurs, permet aussi d'éviter de devoir mener deux fois la même enquête, de faciliter et d'accélérer grandement l'échange d'informations et de réduire les déplacements inutiles.

En attendant, nous avons commencé l'analyse et la réalisation de la seconde partie du projet. Au cours de cette phase, nous mettons tout en œuvre pour que les inspecteurs puissent utiliser les diverses applications qui ont été développées dans le cadre de l'e-government de la sécurité sociale. Ces applications seront sécurisées, intégrées et faciles d'emploi. Il s'agit notamment de la déclaration immédiate de l'emploi (DIMONA), de

die in één van deze sectoren uitzendkrachten als gelegenheidspersoneel tewerkstellen, zullen de aangepaste DIMONA-aangifte kunnen verrichten. De werkgevers die deze aangepaste DIMONA-aangifte verrichten, worden vrijgesteld van de verplichting om het aanwezigheidsregister en het individueel aanwezigheidsboekje bij te houden.

In een tweede fase, vanaf 1 januari 2006 wordt DIMONA verplicht.

De aangifte kan via de bestaande communicatiekanalen (website, FTP, vocale server = telefonisch) worden verricht. Om de aangifte zo eenvoudig mogelijk te houden en om aan de wensen van de sector tegemoet te komen, zal een vierde communicatiekanaal (GSM en SMS-bericht) ter beschikking worden gesteld.

De uitbreiding van Dimona zal tot meer transparantie en derhalve tot een betere controleerbaarheid van misbruiken in beide sectoren leiden.

6.2.DE INFORMATISERING VAN DE INSPECTIEDIENSTEN GAAT VERDER

De eerste fase van het project GENESIS (informatica-platform voor sociale inspectiediensten) werd in april 2005 in gebruik genomen. De inspecteurs van de Inspectie van het Toezicht op de sociale wetten (FOD Werkgelegenheid, arbeid & sociaal overleg), van de Sociale Inspectie (Fod Sociale zekerheid), van de RVA en van de RSZ beschikken sedertdien - via de Portaal-site van de sociale zekerheid - over een toegang tot het synthetisch kadaster van onderzoeken die binnen elk van deze diensten reeds werden afgehandeld, hetzij werden opgestart of in uitvoering zijn. Het gebruik van deze databank biedt de betrokken inspecteurs de mogelijkheid om efficiënter op te treden, want zij hebben een beter zicht op de historiek van gevoerde onderzoeken bij een welbepaalde werkgever. Dankzij de toegang tot deze gegevensbank, die uitsluitend voor de inspecteurs beschikbaar is, kunnen dubbele onderzoeken worden vermeden, kan de informatie-uitwisseling veel vlotter verlopen en kan er bespaard worden op nutteloze verplaatsingen.

Inmiddels is men reeds volop bezig met de analyse en de implementering van de tweede fase van het project. In deze fase wordt alles in het werk gesteld opdat de inspecteurs op een veilige, geïntegreerde en gebruiksvriendelijke wijze gebruik kunnen maken van de diverse toepassingen die ingevolge het e-government in de sociale zekerheid tot stand zijn gekomen. Het gaat meer bepaald om: de onmiddellijke aangifte van tewerk-

la déclaration multifonctionnelle (DMFA), de l'occupation transfrontalière (GOTOT), des déclarations de chantiers (DUC),... . Au cours de cette phase, les inspecteurs doivent être capables de préparer suffisamment leurs dossiers et de les enrichir à l'aide de diverses informations utiles. Pour l'instant, les développements de cette phase font l'objet de tests préliminaires. Ils pourront être utilisés à partir de fin 2005.

Pour finir, nous étudions actuellement la possibilité de pouvoir, dans une troisième phase, lancer de manière automatique certains scénarios d'enquête. Nous pensons notamment à un scénario où un certain nombre de bases de données seraient automatiquement consultées avant le lancement de l'enquête proprement dit. De cette manière, les inspecteurs pourraient dès le début de leur enquête disposer d'un compte-rendu synthétique de «l'état de santé de l'entreprise» du point de vue de la législation sociale et du travail. Cette phase devrait être terminée d'ici fin 2005, afin que les outils puissent être opérationnels à partir de 2006.

6.3. CONTROLE CUMUL TRAVAIL ET ALLOCATIONS DE CHOMAGE: DIMONA DEVRAIT PERMETTRE DE CONSTATER PLUS FACILEMENT LES ABUS.

Depuis 2004, on confronte à grande échelle l'historique des allocations de chômage qui ont été versées et les déclarations DIMONA. L'objectif est de constater plus rapidement les cumuls travail / allocations de chômage.

Sur base de la confrontation qui a été réalisée en 2004, environ 25 000 dossiers ont fait l'objet d'un examen plus approfondi et on a constaté un cumul non autorisé dans 4 858 dossiers. Ce contrôle a permis d'économiser 6 à 8 millions d'euros.

En octobre 2005, une nouvelle sélection de 25 000 à 30 000 dossiers fera l'objet d'un contrôle approfondi, après confrontation des deux banques de données.

7. LE BIEN-ÊTRE AU TRAVAIL

7.1. POURSUIVRE LES EFFORTS

Au cours de l'année dernière, nous avons travaillé de manière intensive aux différentes parties du plan d'action fédéral pour la réduction des accidents du travail (FARAO): protection des intérimaires, protection contre

stelling (DIMONA), de Multifunctionele aangifte (DMFA), grensoverschrijdende tewerkstelling (GOTOT), Werfmeldingen (DUC), In deze fase moeten de inspecteurs in staat gesteld worden om hun dossiers voldoende voor te bereiden en ze met allerlei nuttige informatie te verrijken. Momenteel worden de ontwikkelingen van deze fase in een acceptatieomgeving uitgetest. Vanaf eind 2005 kunnen ze effectief in gebruik genomen worden.

Tot slot worden momenteel ook de mogelijkheden bestudeerd om in een derde fase op automatische wijze met bepaalde onderzoeksscenario's te starten. Zo wordt gedacht aan een scenario waarbij automatisch en voorafgaandelijk aan een onderzoek een aantal gegevensbanken worden geraadpleegd. Op die manier krijgen de inspecteurs van bij de aanvang van hun onderzoek en vanuit de invalshoek van de sociale- en de arbeidswetgeving, een soort steekkaart over de «gezondheidstoestand van deze onderneming». Tegen eind 2005 zou ook deze fase moeten zijn afgerond om vanaf 2006 operationeel te zijn.

6.3.CONTROLE CUMUL ARBEID MET WERKLOOSHEIDSUITKERINGEN: DANKZIJ DIMONA KUNNEN GEMAKKELIJKER MISBRUIKEN WORDEN VASTGESTELD

Sinds eind 2004 worden er op grotere schaal confrontaties uitgevoerd tussen de historie van de betaalde werkloosheidsuitkeringen en de DIMONA-aangifte. De bedoeling is sneller cumul vast te stellen van arbeid met werkloosheidsuitkeringen.

Op basis van de confrontatie die eind 2004 werd verricht, werden ca. 25.000 dossiers aan een grondiger onderzoek onderworpen en werd er in 4.858 dossiers een niet toegelaten cumul vastgesteld. Dit leverde tussen de 6 en 8 miljoen euro op.

In oktober 2005 zal na een confrontatie van beide databanken een nieuwe selectie van 25.000 à 30.000 dossiers aan een grondiger onderzoek worden onderworpen.

7. WELZIJN OP HET WERK

7.1.VOORT DOEN

Het voorbije jaar werd intensief gewerkt aan de verschillende onderdelen van het federaal actieplan voor de reductie van arbeidsongevallen (FARAO). We hebben het dan over: de bescherming van uitzendkrachten,

l'exposition à l'amiante, application de la législation contre le harcèlement moral, problématique de la réinsertion des victimes d'une maladie professionnelle, d'une autre maladie ou d'un accident du travail, simplification du rapport sur la politique de prévention et de protection contre les dangers d'une exposition aux substances chimiques qui doit être transmis par l'entreprise aux autorités. Ce plan sera poursuivi au cours de la prochaine année parlementaire.

En outre, des arrêtés royaux ont été promulgués pour garantir une meilleure protection des travailleurs contre les vibrations mécaniques, l'inhalation de fumée de tabac sur le lieu de travail (interdiction de fumer sur le lieu de travail à compter du 1^{er} janvier 2006) et en matière de travaux temporaires en hauteur. La réglementation sur les chantiers provisoires et mobiles, et en particulier sur la coordination en matière de sécurité et d'hygiène a été adaptée.

7.2. FARAO

La politique visant à réduire les accidents de travail graves sera poursuivie. Cela implique avant tout que les employeurs seront encouragés à assumer leurs responsabilités, afin que le travail puisse se faire dans des conditions de sécurité et d'hygiène optimales. Les employeurs qui n'assumeront pas leurs responsabilités seront sévèrement sanctionnés.

Plus concrètement, les initiatives suivantes ont été développées ou mises en chantier dans le cadre du «Plan d'Action fédéral pour la Réduction des Accidents du Travail»:

— On enregistre chaque année environ 15.000 accidents du travail graves! Une nouvelle réglementation sera d'application à partir de janvier 2005. Dorénavant, l'employeur chez qui un accident du travail s'est produit devra introduire un rapport dans les 10 jours. Ce rapport devra comprendre une analyse de l'accident, ainsi qu'une description des mesures mises en oeuvre pour éviter ce type d'accident à l'avenir. L'employeur pourra faire appel au service de prévention interne ou à un service de prévention externe pour accomplir cette démarche. Le comité pour la prévention et la protection au travail a ici également un rôle important à jouer. Si le rapport est jugé insuffisant, un expert de l'administration du bien-être au travail rédigera un rapport. Ce rapport sera aux frais de l'employeur. Le système a entre-temps permis d'augmenter de manière significative le nombre d'enquêtes relatives aux accidents du travail graves. C'est très important pour pouvoir mener une

de la protection contre l'exposition à l'amiante, de l'adaptation de la législation anti-pest, de la problématique de la réinsertion des victimes d'une maladie professionnelle, d'une autre maladie ou d'un accident du travail, de la simplification du rapport sur la politique de prévention et de protection contre les dangers d'une exposition aux substances chimiques qui doit être transmis par l'entreprise aux autorités. Ce plan sera poursuivi au cours de la prochaine année parlementaire.

Daarnaast werden koninklijke besluiten uitgevaardigd die een betere bescherming van de werknemers garanderen bij blootstelling aan mechanische trillingen, tegen het inademen van tabaksrook op de werkplaats (verbod roken op de werkplek vanaf 1 januari 2006) en bij tijdelijke werkzaamheden op hoogte. De regeling voor tijdelijke en mobiele bouwplaatsen, meer bepaald inzake veiligheids- en gezondheidscoördinatie, werd aangepast.

7.2.FARAO

Het beleid voor de vermindering van ernstige arbeidsongevallen zal worden voortgezet. Dat houdt in dat op de eerste plaats de werkgevers worden aangemoedigd om hun verantwoordelijkheid op te nemen om arbeid in veilige en gezonde omstandigheden te laten verlopen. Degenen die hun verantwoordelijkheid ontlopen, mogen rekenen op een harde aanpak.

Meer concreet werden in het kader van het «Federaal Actieplan voor de Reductie van Arbeidsongevallen» volgende initiatieven uitgewerkt of op stapel gezet:

— Er zijn ongeveer 15.000 ernstige arbeidsongevallen per jaar! Vanaf januari 2005 werd een nieuwe regeling operationeel. Voortaan moet de werkgever bij wie een ongeval gebeurde binnen de 10 dagen een verslag indienen. Daarin moet het ongeval geanalyseerd worden en moeten de maatregelen beschreven worden om een dergelijk ongeval te voorkomen. De werkgever mag hiervoor een beroep doen op zijn interne preventiedienst of op een externe preventiedienst. Ook het comité voor preventie en bescherming heeft hierbij een belangrijke rol te vervullen. Als het verslag ondermaats is, stelt een deskundige van de administratie van het welzijn op het werk zelf een degelijk rapport op. Dit gebeurt op kosten van de werkgever. Het systeem heeft inmiddels geleid tot een aanzienlijke toename van het onderzoek van ernstige arbeidsongevallen. Dit is van groot belang omdat op die manier diepteonderzoek mogelijk wordt. Bedoeling is de hefbomen voor preventie te identificeren.

enquête approfondie. L'objectif est d'identifier les points sensibles en matière de sécurité sur le lieu de travail, afin de pouvoir mener ensuite une action de prévention. Le système sera complètement opérationnel fin mars 2006 et il fera alors l'objet d'une première évaluation.

— La déclaration des accidents du travail avait déjà été simplifiée, elle le sera encore davantage. A partir du 1^{er} janvier 2006, chaque employeur aura la possibilité de faire une déclaration électronique unique. Toutes les informations seront ensuite automatiquement transmises à toutes les instances. Ce système permettra d'enquêter de manière plus rapide et plus efficace sur les accidents du travail graves, tout comme il permettra un suivi très rapide de l'évolution du nombre d'accidents du travail graves dans les secteurs à risque. C'est très important pour pouvoir évaluer rapidement l'efficacité des mesures qui ont été adoptées, détecter sans délai les points qui doivent être améliorés et mettre en œuvre des solutions.

— La loi programme de décembre 2004 permet aux services fédéraux de contrôler la qualité des conseillers en prévention. Avant fin 2005, un projet d'AR sera soumis au Conseil Supérieur pour la Prévention et la Protection (CSPP), ainsi qu'une nouvelle réglementation sur les qualifications et la formation des conseillers prévention. Cette initiative doit permettre d'élargir les connaissances et les compétences en matière de sécurité et d'hygiène. Ces adaptations feront de notre pays un modèle pour l'Europe.

— Les grandes entreprises paient une prime sur les accidents du travail, dont le montant varie en fonction de leurs résultats. Des entreprises plus petites au sein d'un même secteur qui obtiennent des résultats déplorables et qui n'accordent aucune importance à la prévention, paient la même prime que les celles qui mènent une réelle politique de prévention en matière d'accidents du travail. Les entreprises qui ne respectent pas les normes de sécurité peuvent ainsi trop souvent obtenir un avantage concurrentiel sur certains marchés. Une proposition a été élaborée visant à pénaliser les entreprises plus petites qui ne respectent pas les normes de sécurité au sein d'un même secteur à risque, et à favoriser celles qui mènent une politique sérieuse en matière de prévention des accidents du travail. La proposition a été transmise au comité de gestion du Fonds des Accidents du Travail. Les textes de loi nécessaires seront rédigés en 2006.

— Une Campagne de Contrôle du Bien-être au Travail sera organisée. Le but est de réprimer rapidement les manquements graves en matière de sécurité dans les secteurs à risque.

— En ce qui concerne les travailleurs intérimaires, le coût des accidents du travail est actuellement pris en charge par les agences d'intérim. Il faut éviter que pour

ren. Eind maart 2006 draait dit systeem op volle kracht en zal een eerste evaluatie plaatsvinden.

— De aangifte van arbeidsongevallen werd al vereenvoudigd, maar het wordt nog eenvoudiger. Vanaf 1 januari 2006 kan elke werkgever een eenmalige elektronische aangifte doen. Alle gegevens worden dan vanzelf naar alle instanties doorgezonden. Dit systeem zal bijdragen tot een snellere en meteen meer efficiënte aanpak van het onderzoek van ernstige arbeidsongevallen. Het zal tevens een zeer snelle opvolging toelaten van de evolutie van het aantal ernstige arbeidsongevallen in de sectoren die gevoelig zijn voor arbeidsongevallen. Dat is van groot belang om de efficiëntie van genomen maatregelen snel te kunnen evalueren, specifieke tekortkomingen snel te kunnen opsporen en de remedies te implementeren.

— De programmawet van december 2004 creëert de voorwaarden om de federale overheid greep te laten krijgen op de kwaliteit van preventieadviseurs. Voor eind 2005 krijgt de HRPB een ontwerp-KB voorgelegd, met een nieuwe regeling voor de kwalificatie, opleiding en vorming van preventieadviseurs. Dit moet leiden tot een uitbreiding van de kennis en vaardigheden over veilig en gezond werken. De aanpassingen moeten ons land toelaten om zijn voorbeeldfunctie in Europa te versterken.

— Een groot bedrijf betaalt een arbeidsongevallenpremie die in verhouding staat tot zijn resultaten. Kleinere bedrijven die zeer slecht scoren en geen aandacht hebben voor preventie binnen éénzelfde sector, betalen dezelfde premie als zij die wel op een ernstige manier aan preventie van arbeidsongevallen doen. Wie onveilig werkt kan daardoor al te vaak een voordeliger positie verwerven in sommige marktsegmenten. Er is nu een voorstel uitgewerkt om kleinere ondernemingen die binnen éénzelfde risicovolle sector manifest onveilig werken een relatief economisch nadeel te geven, en deze die een ernstig preventiebeleid voeren meteen te bevoordelen. Het voorstel is zopas overgemaakt aan het beheerscomité van het Fonds voor Arbeidsongevallen. In 2006 zal het nodige wetgevend werk gebeuren.

— Er komt een Campagne van Toezicht Welzijn op het Werk, die moet leiden tot snelle bestraffing van ernstige tekortkomingen op veiligheidsgebied in een risicovolle sector.

— In geval van interimkrachten wordt de kost van arbeidsongevallen vandaag gedragen door de uitzendkantoren. Er moet vermeden worden dat bedrijven

cette raison, les entreprises ne confient les tâches dangereuses aux travailleurs intérimaires. C'est la raison pour laquelle une proposition sera soumise aux partenaires sociaux encore avant fin janvier 2006. Cette proposition devrait permettre de rendre les entreprises qui ont recours à des travailleurs intérimaires également responsables des coûts engendrés par les accidents du travail.

— Il est de plus en plus fréquent que plusieurs entreprises travaillent sur un même lieu de travail au même moment. Cela exige une co-responsabilisation de ceux qui peuvent par les compétences ou leur fonction contribuer à l'amélioration du bien-être. Quelles que soient les modalités précises de cette co-responsabilisation, elle exigera une collaboration interne, à la fois meilleure et directe, entre les employeurs et leurs services de prévention, internes ou externes. Afin d'y parvenir, les dispositions doivent être concrétisées dans la loi sur le bien-être. En 2006, les différentes possibilités seront considérées avec les partenaires sociaux.

7.3. STAGIAIRES

L'examen médical des stagiaires a donné lieu dans la pratique à une certaine confusion. Entre-temps, des crédits ont été débloqués au niveau fédéral, de sorte que le coût pour l'employeur est à présent pris en charge par les pouvoirs publics. L'AR relatif aux stagiaires a également été amendé, de sorte que les conditions sont à présent remplies pour la mise en œuvre d'une solution. Celle-ci fera l'objet d'un suivi et d'une évaluation constants, en collaboration avec les ministres de l'enseignement et les services de prévention concernés. Des améliorations seront apportées lorsque cela sera nécessaire.

Nous étudions une solution qui permettrait d'accorder aux stagiaires victimes d'un accident du travail ayant entraîné des séquelles permanentes, les mêmes droits sociaux qu'aux autres travailleurs.

7.4. CAPACITÉ D'INSPECTION

Il faut encore procéder au recrutement d'un certain nombre d'inspecteurs du Contrôle du Bien-être sur le lieu de travail. En outre, le remplacement systématique des inspecteurs de terrain fera l'objet d'une attention particulière. De nombreux inspecteurs de terrain atteindront en effet l'âge légal de la retraite au cours de ces deux prochaines années.

precies daardoor gevaarlijke karweien uitbesteden aan uitzendkrachten. Daarom krijgen de sociale partners nog voor eind januari 2006 een voorstel om ook de bedrijven die gebruik maken van uitzendkrachten mee verantwoordelijk te stellen voor de kost van arbeidsongevallen.

— Het gebeurt steeds vaker dat verschillende ondernemingen tegelijk op éénzelfde werkvloer actief zijn. Dit vraagt een co-responsabilisering 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 onderlinge samenwerking tussen werkgevers en hun interne of externe preventiediensten vereisen. Om dit te realiseren moeten de bepalingen in de welzijnswet geconcretiseerd worden. In 2006 zullen de verschillende mogelijkheden met de sociale partners overlegd worden.

7.3. STAGIAIRS

Het medisch onderzoek van stagiairs gaf in de praktijk aanleiding tot verwarring. Er zijn ondertussen federale geldmiddelen vrijgemaakt, zodat de kost van de werkgever door de overheid overgenomen wordt. Er zijn ook aanpassingen van het KB stagiairs doorgevoerd, zodat nu de voorwaarden vervuld zijn voor een werkbare oplossing. Deze zal voortdurend worden opgevolgd en geëvalueerd, samen met de onderwijsministers en de betrokken preventiediensten. Waar nodig zal bijgestuurd worden.

Er wordt gewerkt aan een oplossing om stagiairs die het slachtoffer worden van een arbeidsongeval met blijvend letsel, dezelfde sociale rechten toe te kennen als andere werknemers.

7.4. INSPECTIECAPACITEIT

Een aantal voorziene aanwervingen van inspecteurs van Toezicht Welzijn op het Werk moet en nog uitgevoerd worden. Daarnaast zal bijzondere aandacht gaan naar de systematische vervanging van de veldwerkers van de inspectie. Velen bereiken immer in de eerstkomende twee jaar de pensioengerechtigde leeftijd.

7.5. CONCRÉTISATION DE L'ANALYSE DES RISQUES

Le concept d'analyse des risques a été introduit avec la Loi sur le Bien-être de 1996. Cette initiative n'a pas donné lieu à une application concluante, en particulier dans les PME. Cela en est en grande partie dû au flou qui entourait ce concept. L'introduction d'une fiche de poste de travail généralisée, pour l'identification des risques et les mesures de prévention, devrait mettre fin au problème. Elle sera introduite fin juin 2006. Cette fiche prévoit également une simplification administrative: les mêmes fiches peuvent être utilisées à la fois pour les travailleurs de l'entreprise, pour l'accueil des stagiaires et des travailleurs intérimaires, ainsi que pour l'échange d'informations entre les agences d'intérim et les employeurs qui ont recours aux travailleurs intérimaires, et entre les institutions de formation et les employeurs qui ont recours à des stagiaires.

7.6. PROTECTION DES TRAVAILLEUSES ENCEINTES

Les pratiques concernant les travailleuses enceintes ne sont pas encore entièrement uniformisées. En 2006, des recommandations précises seront progressivement élaborées, en collaboration avec le monde de la médecine du travail, pour indiquer quand il est préférable d'éloigner une travailleuse enceinte de son poste de travail. La première recommandation portera sur les risques dans les hôpitaux. Les données du Fonds des Maladies professionnelles, relatives à l'éloignement du poste de travail des femmes enceintes, seront utilisées pour évaluer les pratiques existantes.

7.7. AMIANTE

Un projet d'AR sur les risques en matière d'amiante est actuellement soumis au Conseil d'État pour avis. Ce texte précise clairement ce qu'on peut faire, comment et par qui en matière d'amiante. Le projet est le résultat de discussions approfondies avec les acteurs concernés et d'une concertation minutieuse au sein du Conseil Supérieur pour la Prévention et la Protection.

Un tout nouveau système d'agrément pour les entreprises spécialisées dans les travaux de désamiantage et de démolition devrait entrer en vigueur début 2007. Ce nouveau système permettra d'exclure sans délai du marché les entreprises qui ne respectent pas scrupuleusement les règles en vigueur.

7.5. CONCRETISEREN VAN DE RISICOANALYSE

Het concept risicoanalyse werd met de Welzijnswet van 1996 ingevoerd. Het heeft niet geleid tot een afdoende toepassing, voornamelijk in KMO's. Dit heeft voor een groot deel te maken met de vaagheid van dit concept. Dit zal opgelost worden door de invoering van een veralgemeende werkpostfiche, voor het identificeren van risico's en preventiemaatregelen. Die komt er tegen eind juni 2006. Dat houdt tevens een administratieve vereenvoudiging in, want dezelfde fiches kunnen gebruikt worden voor zowel de eigen werknemers als voor het onthaal van stagiairs en uitzendkrachten, alsook voor het uitwisselen van informatie tussen uitzendkantoren en inleners van uitzendkrachten en tussen onderwijsinstellingen en werkgevers-stagegevers.

7.6. MOEDERSCHAPSBESCHERMING

Ten aanzien van zwangere werkneemsters bestaan er nog uiteenlopende praktijken. In samenwerking met de arbeidsgeneeskundige wereld zullen in 2006 stap voor stap éénduidige leidraden worden uitgewerkt voor het geval dat een zwangere werkneemster beter van haar werkpost verwijderd wordt. Een eerste leidraad zal gericht zijn op de risico's in ziekenhuizen. De gegevens van het Fonds voor de Beroepsziekten, dat de verwijdering van zwangeren betoelaagt, zullen aangewend worden voor een evaluatie van de bestaande praktijken.

7.7. ASBEST

Een ontwerp KB over het asbestrisico is momenteel voor advies bij de Raad van State. Daarin staat ondubbelzinnig wat, hoe en door wie met asbest mag omgegaan worden. Het ontwerp kwam tot stand na zeer grondige besprekingen met de betrokken actoren en na zorgvuldig overleg in de Hoge Raad voor Preventie en Bescherming.

Er komt tegen begin 2007 een volledig nieuw systeem voor de erkenning van ondernemingen die gespecialiseerd zijn in sloop- en verwijderingwerken van asbest. Dit nieuwe systeem zal toelaten om ondernemingen die zich niet strikt aan de regels houden onmiddellijk de toegang tot de markt te ontzeggen.

7.8. TRAVAIL INTÉRIMAIRE

De par une combinaison de divers facteurs, les travailleurs intérimaires sont plus sensibles aux problèmes de sécurité et d'hygiène sur le lieu de travail. Cela s'explique en partie par le fait que les intérimaires doivent à chaque fois se familiariser avec un nouvel environnement de travail et le manque d'expérience. La réglementation concernant la protection des travailleurs intérimaires fait actuellement l'objet d'une révision. Une proposition a été élaborée. Elle est actuellement en discussion au Conseil Supérieur. Le texte doit à la fois renforcer l'efficacité des dispositions et simplifier d'un point administratif l'évaluation des risques, l'accueil et la supervision médicale. Cette initiative contribuera sans aucun doute à garantir une meilleure protection des travailleurs intérimaires.

7.9. SUBSTANCES CHIMIQUES

La prise de conscience et la connaissance des conséquences possibles d'une exposition à certaines substances chimiques ne cessent de progresser. Cela exige d'adapter régulièrement la liste des normes maximales en matière d'exposition. Etant donné qu'il s'agit d'un instrument légal, il faut s'assurer que ces normes soient constamment appliquées. Un système a été élaboré pour permettre de renforcer plus rapidement les limites maximales aussitôt que de nouveaux effets possibles sur la santé sont connus, tout en accordant aux entreprises le temps nécessaire pour s'adapter. Un système de consultation transparent a été mis en place pour permettre à l'industrie de signaler les problèmes techniques liés au respect des normes maximales imposées pour des raisons de santé. Si nécessaire, les limites légales peuvent être provisoirement revues à la hausse, à condition que cela n'ait aucun impact sur le niveau de protection des travailleurs.

Le système fera l'objet d'une ultime discussion au Conseil Supérieur au cours du mois d'octobre et entrera en vigueur début 2006. Toutes les valeurs maximales qui ne seront pas contestées feront l'objet d'un premier AR. Les autres valeurs maximales seront fixées par AR, au fur et à mesure que les dossiers seront clôturés.

7.10. STRESS

La CCT 72 a créé un cadre qui permet d'intégrer une politique de prévention du stress au niveau de la politique de l'entreprise. Le Conseil National du Travail a publié en 2005 une brochure sur l'application de cette

7.8. UITZENDARBEID

Uitzendkrachten zijn door een combinatie van factoren gevoeliger voor problemen van veiligheid en gezondheid bij de arbeid. Dit heeft wellicht te maken met een gebrekkig vertrouwd zijn met een telkens nieuwe werkomgeving en met een gebrek aan ervaring. De wettelijke regeling voor de bescherming van uitzendkrachten wordt herwerkt. Een voorstel werd uitgewerkt en wordt op dit ogenblik besproken in de Hoge Raad. Er wordt daarin een administratief minder belastende en efficiëntere uitwerking voorzien van de risico-evaluatie, het onthaal en het medisch toezicht. Dit moet ongetwijfeld bijdragen tot een betere bescherming van de uitzendkrachten.

7.9. SCHEIKUNDIGE STOFFEN

De inzichten in de mogelijke gevolgen van blootstelling aan sommige scheikundige stoffen blijven toenemen. Dit vraagt om een regelmatige aanpassing van de lijst van blootstellingslimietwaarden. Aangezien deze een wettelijk instrument vormt, moet hun afdwingbaarheid op elk ogenblik verzekerd worden. Hiervoor is een systeem uitgewerkt waarbij nieuwe kennis van mogelijke gezondheidseffecten sneller wordt vertaald in strengere limietwaarden, terwijl de ondernemingen toch de tijd krijgen om zich aan te passen. Een transparant consultatiesysteem wordt ingesteld dat de industrie de gelegenheid geeft om technische problemen aan te duiden voor het respecteren van limietwaarden die uitsluitend op gezondheidsoverwegingen gestoeld zijn. Onder voorwaarden die eenzelfde bescherming van de werknemers waarborgen kan tijdelijk en in zoverre dat nodig is, een hogere wettelijke limietwaarde worden opgelegd.

Het systeem zal een laatste maal worden besproken door de Hoge Raad in de loop van de maand oktober en begin 2006 in werking treden. Alle niet-gecontesteerde limietwaarden zullen het voorwerp zijn van een eerste KB. De andere limietwaarden zullen nadien vastgelegd worden via KB's, naarmate de dossiers zijn afgewerkt.

7.10. STRESS

CAO 72 heeft een kader gecreëerd om een preventief stressbeleid te integreren in het ondernemingsbeleid. De Nationale Arbeidraad heeft in 2005 een brochure gepubliceerd over de toepassing van die CAO. In het

CCT. Au cours de la prochaine année parlementaire, il faudra rechercher des moyens de renforcer et d'améliorer la prévention en matière de stress. A cet effet, il est prévu d'entamer une concertation avec les partenaires sociaux et les services de prévention externes. Le point de départ de la démarche: une meilleure intégration de la politique de prévention du stress au niveau de la politique de gestion du personnel.

Quelques idées ont déjà été avancées. On peut tout d'abord, en centralisant les meilleures pratiques en matière de prévention du stress auprès de l'administration, mieux transmettre le savoir-faire aux employeurs et aux organisations syndicales. Deuxièmement, les mécanismes de contrôle en ce qui concerne le respect des obligations prévues par la CCT 72 sont insuffisants. Troisièmement, il faut poursuivre l'action de sensibilisation entreprise par l'administration. Une collaboration à la fois meilleure et renforcée entre l'administration et les partenaires sociaux devrait renforcer la portée de ces projets. Quatrièmement, les entreprises peuvent transmettre annuellement un rapport simple sur les initiatives concrètes qu'elles ont développées pour réduire le stress. Cet instrument simple doit permettre d'entamer le dialogue nécessaire au sein de l'entreprise à propos de cette problématique. Actuellement, la CCT 72 ne s'applique pas aux fonctionnaires. Après avis du Comité B, un projet d'AR sera introduit auprès du Conseil Supérieur pour la Prévention et la Protection. Les obligations en matière de gestion du stress seront alors d'application pour tous ceux qui tombent sous le coup de la Loi sur le Bien-être.

Le premier décembre aura lieu un colloque auquel des conseillers en prévention, des services d'étude des partenaires sociaux et des chercheurs rassembleront toutes les données des recherches achevées ou en cours sur le stress au travail et identifieront de nouvelles pistes pour son approche.

7.11. LOI CONTRE LE HARCÈLEMENT

Des textes de lois ont été élaborés, à partir de l'évaluation de la loi contre le harcèlement, afin de rendre la loi plus efficace et plus pratique. Cette initiative a été prise en concertation avec les acteurs qui doivent appliquer et respecter la loi. Cette nouvelle approche est basée sur une bonne politique de prévention. C'est la première étape pour éviter le harcèlement et les conflits. Une bonne politique de prévention ne prend pas seulement en compte les éléments matériels, mais également les facteurs organisationnels qui peuvent perturber les relations au sein de l'entreprise. Une politi-

nieuve politique jaar moeten concrete hefboomen opgespoord worden die leiden tot meer en betere preventie van stress. Daartoe zal zowel met de sociale partners als met de externe preventiediensten overlegd worden. Het vertrekpunt moet een betere integratie zijn van het stressbeleid in het personeelsbeleid.

Er zijn reeds enkele ideeën. Ten eerste, door het centraliseren van best practices van stresspreventie bij de administratie, kan de knowhow beter worden verspreid onder de werkgevers en vakbonden. Ten tweede zijn de controlemechanismen op de naleving van de verplichtingen van CAO 72 onvoldoende. Er moet aan gesleuteld worden. Ten derde moet de sensibilisering, die vandaag al door de administratie gebeurt, verder gezet worden. Meer en betere samenwerking tussen de administratie en de sociale partners zal deze projecten meer draagkracht geven. Ten vierde kunnen ondernemingen jaarlijks een eenvoudig verslag maken over concrete initiatieven voor het terugdringen van stress. Dit eenvoudig instrument dient om op ondernemingsvlak de noodzakelijke dialoog tot stand te brengen over de problematiek. Momenteel zijn de ambtenaren uitgesloten van de toepassing van CAO 72. Na advies van het Comité B zal een ontwerp KB worden overgemaakt aan de Hoge Raad voor Preventie en Bescherming waardoor het stressbeleid van toepassing wordt op al diegenen die onder de Wet op het Welzijn vallen.

Op 1 december wordt een colloquium gehouden waarop preventieadviseurs, studiediensten van sociale partners en onderzoekers alle gegevens uit recent beëindigd en lopend onderzoek inzake stress op het werk samenbrengen. Ze zullen nieuwe denkpistes identificeren voor de aanpak ervan.

7.11. PESTWET

Op basis van de evaluatie van de antipestwet, werden de nodige wetgevende teksten voorbereid om de wet efficiënter en praktischer te maken. Dit gebeurde in overleg met de actoren die de wet moeten toepassen en naleven. De basis van de nieuwe benadering is een goed preventiebeleid. Dit is de eerste schakel om pestgedrag en conflicten te verminderen. Een goed preventiebeleid betekent dat men niet enkel aandacht heeft voor de materiële, maar ook voor de organisatorische factoren die de relaties in de onderneming kunnen verstoren. Een efficiënt stressbeleid kan een uit-

que de prévention du stress efficace peut constituer un excellent instrument dans la prévention de situations pouvant facilement engendrer un harcèlement.

Le renforcement de la procédure informelle et du rôle de la personne de confiance constitue l'un des principaux éléments de cette nouvelle approche. La procédure informelle est importante, car elle permet d'agir préventivement. La personne de confiance peut intervenir très tôt dans la résolution des conflits. L'expérience nous apprend que cette étape est fondamentale. Les personnes de confiance et les conseillers prévention doivent pouvoir travailler en toute indépendance, quelles que soient les circonstances, afin que les personnes concernées puissent faire part de leur problème ou porter plainte en toute confiance.

En outre, les définitions et les procédures ont été reprécisées, afin de délimiter plus clairement le champ d'application de la loi contre le harcèlement. Ces quelques éléments ont déjà été modifiés dans les réglementations. Après une ultime concertation, les textes seront déposés pour qu'ils puissent suivre la procédure législative normale.

7.12. CONSOMMATION D'ALCOOL ET DE STUPÉFIANTS

Les problèmes de consommation d'alcool et de stupéfiants sur le lieu de travail font l'objet d'approches très différentes et dans un nombre limité d'entreprises: accompagnement sur base volontaire, screening systématique et politique de répression. L'utilité, l'éthique ou le fondement légal de certaines pratiques divergent parfois très fort, et sont même parfois très contestables. L'absence de vigilance concernant les conséquences possibles de la consommation d'alcool ou de stupéfiants sur la sécurité au travail est dans certains cas tout aussi contestable.

Une note proposant une approche dans ce domaine sera soumise au CSPP avant la fin de janvier 2006. Il s'agit en première instance d'arriver, à l'issue des concertations, à définir des lignes de force claires pour encourager les bonnes pratiques et signaler les pratiques irresponsables. La finalité et le point de départ étant la sécurité au travail.

7.13. LES TRAVAILLEURS PLUS ÂGÉS

Nous continuerons à répertorier les expériences positives et négatives en matière d'emploi des travailleurs plus âgés, en collaboration étroite avec le monde de la

stekend instrument zijn in het voorkomen van situaties waarin pestgedrag makkelijk gedijt.

Een van de voornaamste elementen van de nieuwe benadering is de versterking van de informele procedure en van de rol van de vertrouwenspersoon. De informele procedure is belangrijk omdat men zo kan ingrijpen vooraleer broeiende problemen escaleren. De vertrouwenspersoon kan vroegtijdig bemiddelen om conflicten op te lossen. In de praktijk blijkt het belang van dit niveau keer op keer. In elk geval moeten de vertrouwenspersonen en preventieadviseurs in alle onafhankelijkheid kunnen werken, zodat de betrokkenen in alle vertrouwen hun probleem of klacht kunnen melden.

Daarnaast werden ook definities en procedures verfijnd om de toepassing van de antipestwet duidelijker te omlijnen. Dit zijn enkele elementen die verbeterd worden in de regelgevende teksten. Na een laatste overlegronde met de betrokken actoren, zullen de teksten neergelegd worden om de wetgevingsprocedure te doorlopen.

7.12. DRUG- EN ALCOHOLGEBRUIK

Problemen van drug- en alcoholgebruik op het werk worden op uitermate diverse wijze aangepakt door een beperkt aantal ondernemingen. Dat gaat van begeleiding op vrijwillige basis tot systematische screening en repressieve aanpak. Het nut of de ethische aanvaardbaarheid of de wettelijke grondslag van sommige praktijken is 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.

Voor januari 2006 wordt een nota overgemaakt aan de HRPB, waarin een benadering wordt voorgesteld. Het is in eerste instantie de bedoeling om in overleg te komen tot het uitzetten van duidelijke krijtlijnen die correcte praktijken aanmoedigen en onverantwoorde praktijken aanduiden. Het uitgangspunt zal daarbij de arbeidsveiligheid zijn als finaliteit.

7.13. OUDER WORDENDE WERKNEMER

In nauwe samenwerking met de arbeidsgeneeskundige wereld en andere preventiedisciplines zullen positieve en negatieve ervaringen van tewerk-

médecine du travail. Il s'agira aussi de continuer à rechercher des stratégies permettant le maintien au travail, dans les limites du raisonnable, d'un plus grand nombre de travailleurs âgés. Ces stratégies s'inscriront dans le cadre des projets développés par le Fonds de l'expérience professionnelle.

7.14. RÉINSERTION

Des mesures de réinsertion avaient été annoncées dans une circulaire précédente. Elles ont entre-temps pris forme dans un projet d'amendement. Cela ne s'est pas fait du jour au lendemain. Les textes ont été abondamment discutés avec les comités de gestion des institutions concernées et les partenaires sociaux. Avant cette discussion, on a accordé aux parties concernées le temps nécessaire pour permettre d'étudier cette problématique complexe en détail et de formuler des recommandations. La réglementation sur la réinsertion porte sur trois systèmes: la réglementation sur les accidents du travail, la réglementation sur les maladies professionnelles, ainsi que le régime maladie et invalidité. Il ressort de cette initiative que le ministre des Affaires sociales et de la santé publique est compétent dans cette matière.

Le résultat actuel répond point par point au concept qui avait été défini.

Les textes définissent les modalités de réintégration des personnes qui ont droit à des allocations dans le cadre de la réglementation sur les accidents du travail, de la réglementation sur les maladies professionnelles, ainsi que du régime maladie et invalidité. Une grande partie de ces personnes conservent des compétences qui peuvent être valorisées sur le marché du travail.

L'approbation des amendements doit permettre la mise en oeuvre d'un ensemble de mesures visant à favoriser la réinsertion de ces groupes de personnes. Une personne qui n'est plus en mesure de travailler n'est pas seulement confrontée au problème du revenu de remplacement. Elle est également coupée des contacts sociaux et de l'information professionnelle qui sont indispensables au maintien à niveau de ses compétences professionnelles.

Si les réglementations en matière d'accidents du travail, de maladies professionnelles et d'invalidité sont relativement performantes sur le plan des revenus de remplacement, la dimension réinsertion n'est pas suffisamment développée. Pourtant, c'est un point sur lequel il faut travailler – dès que le processus de guérison le permet – afin d'apporter une solution au problème de

stelliging van ouder wordende werknemers verder in kaart worden gebracht. Er wordt verder gezocht naar beleidsstrategieën voor een ruimere en verantwoorde tewerkstelling van oudere werknemers. Deze zullen aansluiten bij de door het Ervaringsfonds uitgewerkte projecten.

7.14. HERINSCHAKELING

In vorige beleidsbrief werden maatregelen aangekondigd over herinschakeling. Ze kregen ondertussen effectief vorm in een ontwerp van amendement. Hierbij werd niet over één nacht ijs gegaan. De teksten werden uitvoerig bediscussieerd met de beheerscomités van de betrokken instellingen en de sociale partners. Voor deze discussie werd de nodige tijd genomen, teneinde de betrokken partijen toe te laten deze complexe materie uitvoerig te bestuderen en aanbevelingen te formuleren. De reglementering over herinschakeling strekt zich uit over drie stelsels, met name arbeidsongevallen- en beroepsziekten- en ziekte en invaliditeitsregelingen (ZIV). Dit heeft tot gevolg dat ook de minister van Sociale Zaken en volksgezondheid bevoegd is voor deze materie.

Het huidige resultaat beantwoordt volledig aan het concept dat oorspronkelijk werd beoogd.

De teksten voorzien in de modaliteiten van de reïntegratie van personen die recht hebben op uitkeringen voor arbeidsongeschiktheid in de regeling voor arbeidsongevallen, beroepsziekten en met betrekking tot ZIV. Een groot deel van die mensen bewaren immers een zekere capaciteit die op de arbeidsmarkt gevaloriseerd kan worden.

De goedkeuring van de amendementen moet ertoe leiden dat een geheel aan maatregelen operationeel worden, die de herinschakeling van voormelde groepen van personen bevorderen. Wie geconfronteerd wordt met arbeidsongeschiktheid, heeft niet enkel het probleem van inkomensvervangings. De betrokkene ziet zich tevens afgesneden van sociale contacten en van de professionele informatie nodig om beroepshalve op niveau te blijven.

Waar arbeidsongevallen-, beroepsziekte en ZIV-regeling behoorlijk presteren op het vlak van de inkomensvervangings, komt het aspect herinschakeling ondermaats aan bod. Nochtans is dit iets waar – zo snel als het genezingsproces toelaat – moet aan begonnen worden om problemen van sociale isolatie, ontmoediging en beroepshalve devalorisatie te voorkomen of te ver-

l'isolement social, du découragement et de la dévalorisation des acquis professionnels. Ces mesures ne sont pas seulement bénéfiques pour l'individu, mais c'est également un moyen de ne pas perdre une expérience et des compétences qui peuvent être utiles à la société.

Dans les faits, on veillera à préserver, dans chacun des trois systèmes, les droits des travailleurs qui font des efforts pour suivre le projet de réinsertion, et à confier un rôle plus important aux médecins qui collaborent aux projets de réintégration socio-professionnelle, afin d'améliorer la collaboration entre les différentes parties.

7.15. OBLIGATION POUR LES ENTREPRISES D'ADRESSER UN RAPPORT AUX AUTORITÉS DE CONTRÔLE

Une fois par an, chaque entreprise doit fournir à l'administration (Contrôle du Bien-être au travail) un rapport sur son action en matière de prévention et de protection. Un nouveau modèle de rapport annuel, fortement simplifié, a été créé. Il peut être entièrement complété par les Services Externes pour la Prévention et la Protection. Cette initiative doit permettre à l'entreprise de s'auto-évaluer et aux autorités chargées du contrôle d'orienter leur travail d'inspection vers les entreprises où les problèmes sont les plus importants. Dans le même temps, elle permettra de réduire fortement la charge administrative pour les PME. La proposition sera soumise fin 2005 aux partenaires sociaux pour avis et pourra être appliquée à partir de 2007 (rapport annuel 2006).

7.16. INDEMNISATION ET PRÉVENTION

Le projet de loi portant diverses dispositions sur les maladies professionnelles et les accidents du travail sera bouclé au cours de la prochaine année parlementaire. A présent que les partenaires sociaux se sont exprimés sur un amendement du gouvernement à propos de ce projet de loi, amendement qui concernait plus particulièrement la réinsertion, le débat parlementaire sur l'ensemble du projet peut commencer. La réglementation sur les maladies professionnelles, au sujet de laquelle le Fonds des Maladies professionnelles développera des actions de prévention, devrait à nouveau faire l'objet d'un examen attentif.

Le projet test concernant les maladies professionnelles, et en particulier les douleurs dorsales affectant le personnel infirmier et le personnel soignant, a été lancé. Une évaluation et une adaptation éventuelle sont prévues à mi-projet.

helpen Dit komt niet alleen het individu ten goede, maar ook de samenleving die op deze wijze nuttige ervaring en vaardigheden kan recupereren.

In essentie gaat er aan elk van de drie stelsels aangepaste aandacht naar de gewaarborgde rechten van werknemers die zich inspannen om het herinschakelingsproject te doorlopen en naar een grotere rol voor en betere samenwerking van de geneesheren die meewerken aan programma's van socio-professionele reïntegratie

7.15. RAPPORTERING VAN ONDERNEMINGEN AAN TOEZICHTHOUDENDE OVERHEID

Elke onderneming moet jaarlijks een verslag inleveren bij de toezichthoudende administratie (Toezicht Welzijn op het Werk) over haar werking op het gebied van preventie en bescherming. Er werd een nieuw en sterk vereenvoudigd model van jaarverslag uitgewerkt, dat volledig door de Externe Diensten voor Preventie en Bescherming kan worden ingevuld. Dit geeft een bedrijf de gelegenheid om zichzelf te evalueren en moet het voor de toezichthouders mogelijk maken om hun inspectiewerk te oriënteren naar de bedrijven waar de problemen het grootst zijn. Tegelijk wordt hierdoor de administratieve last voor de KMO's drastisch vermindert. Het voorstel zal eind 2005 voor advies aan de sociale partners worden voorgelegd en kan vanaf 2007 (jaarverslag 2006) toegepast worden.

7.16. VERGOEDING EN PREVENTIE

Het wetsontwerp houdende diverse bepalingen over beroepsziekten en arbeidsongevallen zal in de loop van het komende parlementair jaar worden afgewerkt. Nu de sociale partners zich hebben uitgesproken over een regeringsamendement bij dit wetsontwerp, met name over de herinschakeling, kan de parlementaire discussie over het gehele wetsontwerp aanvangen. Vooral de regeling van de arbeidsgelateerde ziekten, waarvoor het Fonds voor de Beroepsziekten preventieve acties zal ontwikkelen, verdient opnieuw onder de aandacht te worden gebracht.

Het proefproject rond arbeidsgelateerde ziekten, met name ruglijden bij verpleegkundigen en ander verzorgend personeel is van start gegaan. Het zal tussentijds worden geëvalueerd en aangepast.

7.17. INDEMNITÉ DE DÉPLACEMENT POUR LES MALADIES PROFESSIONNELLES

A compter du 1er janvier 2006, les victimes d'une maladie professionnelle recevront une indemnité pour les déplacements qu'ils devront effectuer afin de subir des examens et des traitements dans le cadre de leur maladie professionnelle.

7.18. LE BRUIT

Suite à la transposition de la Directive européenne, la législation relative à la lutte contre le bruit au travail sera adaptée début 2006. La nouvelle législation doit permettre de mieux prévenir les lésions auditives permanentes conséquentes à l'exposition au bruit, ainsi que de mieux lutter contre les nuisances dues à un milieu de travail bruyant.

8 COMBINER TRAVAIL-FAMILLE

8.1. UN RÉEL BESOIN

Combiner travail et vie privée impose à chacun de faire des choix. Le succès des systèmes de crédit-temps et de pause carrière confirme qu'il existe un réel besoin d'alternance au niveau de la carrière professionnelle. Ces systèmes offrent aux travailleurs la possibilité d'arrêter de travailler, entièrement ou partiellement, pendant une période déterminée pour des motifs d'ordre familial ou autres. Les pouvoirs publics doivent contribuer à faire en sorte qu'il soit toujours possible de combiner travail et vie privée. Les périodes de détente au cours de la carrière professionnelle permettent de réduire les problèmes liés au stress, tant à la maison qu'au travail, et d'avoir des personnes et des travailleurs à la fois plus motivés et plus épanouis.

8.2. DU TEMPS POUR LES CONGÉS

Un certain nombre d'améliorations portant sur les divers systèmes de congés a été décidé lors du Conseil des ministres d'Ostende. Toutes ces décisions ont entre-temps été appliquées. Les améliorations en matière de congé de maternité et d'adoption sont d'application depuis l'été 2004. Un assouplissement des conditions d'application du congé d'assistance familiale est d'application depuis le 28 janvier 2005. Le temps d'attente entre la demande et le début du congé a été sensiblement réduit. En effet, à partir du moment où la néces-

7.17. VERPLAATSINGVERGOEDING BIJ BEROEPSZIEKTEN

Vanaf 1 januari 2006 zal aan de slachtoffers van een beroepsziekte een vergoeding worden uitgekeerd voor de verplaatsingen die verband houden met het onderzoek en de behandeling van hun beroepsziekte.

7.18. LAWAAI

Naar aanleiding van de omzetting van een Europese Richtlijn, zal de wetgeving over lawaaibestrijding op het werk worden aangepast begin 2006. De nieuwe wetgeving moet toelaten om blijvende gehoorsschade als gevolg van lawaai blootstelling beter te voorkomen, en ook om de hinder door een lawaai-erige werkomgeving nog beter te bestrijden.

8. COMBINATIE ARBEID-GEZIN

8.1. EEN REËLE BEHOEFTE

De combinatie arbeid en privé dwingt iedereen tot keuzes. De populariteit van stelsels als tijdskrediet 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.

8.2. TIJD VOOR VERLOF

Op de ministerraad van Oostende werden een aantal belangrijke verbeteringen beslist in de diverse verlofstelsels. Al deze beslissingen zijn ondertussen uitgevoerd. De verbeteringen in het moederschapsverlof en het adoptieverlof werden reeds gerealiseerd in de zomer van 2004. Vanaf 28 januari 2005 werd ook een versoepeling van de toepassingsvoorwaarden van het zorgverlof van kracht. De wachttijd tussen aanvraag en aanvang van het verlof is gevoelig verkort. Eens de nood aan verzorging ontstaat, kan een ziek gezins- of fami-

sité des soins a été établie, il n'est pas envisageable que le membre du ménage ou de la famille malade attende deux mois avant de commencer les soins.

8.3. CONGÉS THÉMATIQUES

Les congés thématiques ont également été modifiés. Sur base des budgets alloués, nous avons essayé de démocratiser et de faciliter l'accès aux congés. A cet effet, le montant de l'allocation pour les congés thématiques a été revu à la hausse: respectivement à peu près 100 et 50 euros supplémentaires pour les interruptions de carrière à temps complet et à mi-temps. Les modalités du congé parental ont été également améliorées. L'âge limite de l'enfant est passé de quatre à six ans, et il est désormais possible de passer d'un système à l'autre. Par ailleurs, le congé parental à mi-temps peut être scindé en périodes deux mois. Les familles monoparentales ont aussi fait l'objet d'une attention particulière. Les familles monoparentales qui prennent une interruption de carrière de 1/5^e temps verront le montant de leur allocation augmenter de 38,50 euros. En outre, la durée du congé parental a été doublée pour les familles monoparentales. Elles ont à présent droit à un congé parental à temps plein de 24 mois et de 48 mois à temps partiel.

8.4. NOUVEAUX PROJETS

A présent que l'ensemble des décisions d'Ostende a été mis en œuvre, nous pouvons continuer à réfléchir sur de nouveaux projets pour mieux concilier le travail et la famille. L'objectif est d'améliorer les différents systèmes afin qu'ils soient mieux adaptés aux besoins des travailleurs. Nous pouvons notamment modifier les modalités des congés. Nous travaillons actuellement à deux projets.

8.4.1. Congé pré-adoption

Le premier projet porte sur un congé pré-adoption. En cas d'adoption à l'étranger, les parents candidats à l'adoption doivent souvent se rendre dans le pays d'origine pour effectuer des procédures administratives et chercher l'enfant. Ils ne peuvent pas recourir au congé d'adoption pour ces démarches, étant donné que le congé d'adoption ne peut être obtenu qu'après l'inscription de l'enfant en Belgique. Ces parents adoptifs pourront utiliser une partie de leur congé d'adoption pour l'adoption de fait, et une autre partie pour le voyage. Ce congé n'est pas contraire au principe qui régit le congé d'adoption, à savoir la prise en charge de l'enfant, étant donné qu'il s'agit bien d'une première prise en charge

lielid immers geen twee maanden meer wachten op verzorging.

8.3.THEMATISCHE VERLOVEN

Daarnaast werden ook de thematische verloven gewijzigd. Op basis van de voorziene budgetten, werd de democratisering en toegankelijkheid van de verloven nagestreefd. Daartoe werd de uitkering van de thematische verloven verhoogd bij voltijdse en halftijdse onderbreking, respectievelijk met ongeveer 100 en 50 euro. Ook de opnamemodaliteiten van het ouderschapsverlof werden verbeterd. De leeftijdsgrens van het kind is opgetrokken van vier naar zes jaar en men kan overstappen van het ene stelsel naar het andere. Voortaan kan men het halftijds ouderschapsverlof ook opdelen in blokken van twee maanden. Binnen deze verbeteringen aan de thematische verloven werd bijzondere aandacht besteed aan eenoudergezinnen. Eenoudergezinnen die een 1/5^{de} onderbreking opnemen, zien hun uitkering verhoogd met 38,5 euro. Daarnaast wordt voor eenoudergezinnen de duur van het zorgverlof verdubbeld. Ze hebben nu recht op 24 maanden voltijds zorgverlof en 48 maanden deeltijds zorgverlof.

8.4.NIEUWE PROJECTEN

Nu alle beslissingen van Oostende zijn uitgevoerd, kunnen we verder nadenken over nieuwe projecten voor de combinatie arbeid-gezin. Er wordt beoogd de verschillende systemen te verfijnen, zodat ze beter aansluiten bij de behoeftes van de werknemers. Dit kan door te sleutelen aan de modaliteiten van de verloven. Momenteel wordt gewerkt aan twee projecten.

8.4.1. Pre-adoptieverlof

Een eerste project is het pre-adoptieverlof. Bij buitenlandse adopties moeten de adoptiefouders naar het land van herkomst reizen om administratieve procedures te doorlopen en om het adoptiekind ter plaatse op te halen. Hiervoor kunnen ze geen adoptieverlof gebruiken, gezien dit slechts kan opgenomen worden na de inschrijving van het kind in België. Deze adoptiefouders zullen een deel van hun adoptieverlof kunnen laten opnemen voor de feitelijke adoptie, zodat ze het pre-adoptieverlof kunnen gebruiken voor hun reis. Dit verlof druist niet in tegen de aard van adoptieverlof, namelijk de opvang van het kind, gezien de eerste opvang van het kind nu net gebeurt in het land van herkomst. Op de

de l'enfant, à ceci près qu'elle a lieu dans le pays d'origine de l'enfant. Un projet de loi qui définit le cadre légal pour le développement de ce projet a été approuvé lors du Conseil des ministres du 20 juillet. Le projet de loi a entre-temps été soumis au Conseil d'État pour avis. Les travaux sur le congé de pré-adoption pourront reprendre au cours de cet automne.

8.4.2. Congé pour les familles d'accueil

Les familles d'accueil prennent en charge des enfants qui sont placés dans leur famille. Ces familles reçoivent certes une indemnité limitée, mais jusqu'à ce jour, elles n'ont droit à aucun type de congé correspondant spécifiquement à cette situation. Alors que ce type d'accueil implique diverses formalités, jusques et y compris dans certains cas, une présence au tribunal. Les familles d'accueil doivent parfois se libérer ponctuellement pour pouvoir remplir ces formalités. Actuellement, on examine dans quelle mesure on pourrait prévoir un type de congé qui permettrait aux familles d'accueil de bénéficier ponctuellement de quelques jours de congé par an. En effet, rien n'est prévu à ce jour en termes de travail / famille pour ces familles d'accueil qui accueillent des enfants bénévolement. Nous recherchons une solution adéquate, en tenant des budgets disponibles.

8.5. HARMONISATION

Nous travaillons sur un projet d'harmonisation des systèmes de pauses carrière. Au cours des années, les modalités des systèmes ont été modifiées. Il est souhaitable que les droits et les obligations en matière de pause carrière soient identiques pour tous les travailleurs bénéficiant d'un même statut. C'est la raison pour laquelle on examine comment il serait possible d'harmoniser les différents systèmes. Une condition a été imposée: le maintien de l'équilibre budgétaire.

8.6. MESURES ISSUES DU PACTE DES GÉNÉRATIONS

Le pacte des générations prévoit quelques changements en matière de crédit-temps, afin d'encourager les travailleurs à rester actifs plus longtemps. La CCT 77 doit être adaptée. Les modifications devront être définies par le Conseil National du Travail en 2007.

Il faut faciliter l'accès au crédit-temps pour les travailleurs de plus de 55 ans. Parce que la limite fixée à 5% du personnel semble être souvent un obstacle, cette limite est revue à la hausse pour les plus de 55 ans,

ministerraad van 20 juli werd een wetsontwerp goedgekeurd dat een wettelijke basis creëert om dit project verder uit te werken. Het wetsontwerp is inmiddels bij de Raad van State voor advies. In het najaar zal het pre-adoptieverlof verder uitgewerkt worden.

8.4.2. Verlof voor pleeggezinnen

Pleegouders vangen geplaatste kinderen op in hun gezin. Deze pleegouders ontvangen weliswaar een beperkte onkostenvergoeding maar zijn tot op heden verstoken van enige vorm van verlof, specifiek gericht op de pleegzorgsituatie. Nochtans brengt pleegzorg allereerst formaliteiten met zich mee, tot zelfs aanwezigheid in de rechtbank. De pleegouders hebben aldus punctuele noden om aan deze formaliteiten te kunnen voldoen. Momenteel wordt onderzocht in welke mate er voorzien kan worden in een vorm van verlof waarbij de pleegouders recht zouden hebben op enkele dagen punctueel verlof per jaar. Want momenteel is er voor deze pleegouders die zich vrijwillig inzetten voor de pleegkinderen, niets voorzien op het vlak van de combinatie arbeid-gezin. We zoeken naar een geschikte oplossing, rekening houdend met de beschikbare budgetten.

8.5. HARMONISERING

Er wordt gewerkt aan een harmoniseringsproject inzake loopbaanonderbreking. Door de jaren heen zijn de modaliteiten van de stelsels gewijzigd. Het is wenselijk dat elke werknemer, binnen hetzelfde statuut, dezelfde rechten en plichten heeft inzake loopbaanonderbreking. Daarom wordt onderzocht hoe de verschillende stelsels geharmoniseerd kunnen worden. Een belangrijke voorwaarde van het project is dat het budgettair neutraal is.

8.6. MAATREGELEN UIT HET GENERATIEPACT

In het generatiepact staan enkele veranderingen in het tijdskrediet, die het langer werken moeten aanmoedigen. Daar moet CAO 77 voor aangepast worden. De aanpassingen moeten in 2007 in de Nationale Arbeidsraad gebeuren.

Werknemers ouder dan 55 moeten een makkelijke toegang krijgen tot het tijdskrediet. Omdat de beperking tot 5% van het personeel vaak een hinderpaal blijkt, wordt die grens voor wie ouder is dan 55 jaar opgehe-

dans le cadre d'une réduction d'un cinquième du temps de travail. Les travailleurs de plus de 55 ans pourront ainsi bénéficier d'un 4/5^e crédit-temps. Ce crédit-temps ne peut leur être refusé que si cela devait mettre l'organisation de l'entreprise en péril. Plus spécifiquement, l'employeur peut refuser une demande de crédit-temps lorsque le travailleur occupe une fonction clé. Le concept de fonction clé sera défini de manière supplétive dans la CCT 77, et fera l'objet d'une concertation paritaire dans les secteurs.

Une seconde modification porte sur les critères d'ancienneté actuellement en vigueur pour l'attribution d'un crédit-temps. L'obligation d'avoir 5 années d'ancienneté au sein de l'entreprise va à l'encontre de la demande d'une plus grande mobilité professionnelle. C'est pourquoi cette condition en matière d'ancienneté a été ramenée à 2 ans pour les travailleurs de plus de 50 ans. Les travailleurs qui ont été engagés après leur 50^e anniversaire auront droit après 1 an chez leur nouvel employeur à un crédit-temps.

Pour finir, le système de crédit-temps à temps plein va être modifié. Lorsque le crédit-temps n'est pas demandé pour l'éducation des enfants de moins de 8 ans, pour s'occuper d'un membre de la famille ou pour suivre une formation, la durée du crédit-temps ouvrant droit à des allocations est limitée à 1 an. On peut toujours obtenir un crédit-temps plus long, mais dans ce cas sans droit aux allocations.

9. TÉLÉTRAVAIL, TRAVAIL INTÉRIMAIRE, MISE À DISPOSITION

9.1 TÉLÉTRAVAIL

L'évolution de la technologie facilite le télétravail (travail à domicile). Le télétravail est également à la mode. Les employeurs et les travailleurs y trouvent leur compte. Limitation des trajets entre le domicile et le lieu de travail et des difficultés de circulation, économies en matière d'espaces de bureau, davantage de possibilités d'emploi pour les personnes souffrant d'un handicap, conciliation plus facile au niveau du temps de travail et de la vie privée. C'est la raison pour laquelle une série de problèmes pratiques et juridiques vont être abordés dans le but de promouvoir encore davantage le télétravail. Il faut prévoir un cadre juridique, afin que ce groupe de travailleurs puisse bénéficier d'une protection équivalente à celle des travailleurs classiques.

Actuellement, les partenaires sociaux élaborent des propositions pour adapter la législation existante à l'ac-

ven als het gaat om een arbeidsduurvermindering met 1/5. Werknemers ouder dan 55 jaar zullen dus sowieso gebruik kunnen maken van een 4/5 tijdskrediet. Het kan hen alleen geweigerd worden indien de organisatie van het bedrijf in moeilijkheden zou komen. Meer in het bijzonder kan de werkgever een vraag om tijdskrediet weigeren indien het gaat om een zogenaamde sleutelfunctie. Wat een sleutelfunctie is zal op een zogenaamde suppletieve manier gedefinieerd worden in CAO 77, gevolgd door een paritair overleg in de sectoren.

Een tweede verandering slaat op de nu geldende anciënniteitsvereiste voor toegang tot tijdskrediet. Dat men 5 jaar in een onderneming in dienst moet zijn, staat haaks op de oproep tot grotere professionele mobiliteit. Daarom wordt die voorwaarde voor werknemers die aangeworven zijn vanaf de leeftijd van 50 jaar herleid tot 2 jaar. Werknemers die na hun 50^{ste} aangeworven werden, zullen bij hun nieuwe werkgever na 1 jaar recht op tijdskrediet krijgen.

Tenslotte komt er een verandering in het voltijds tijdskrediet. Wanneer het niet gevraagd omwille van de opvoeding van de kinderen beneden de 8 jaar, omwille van de zorg voor familieleden of om een opleiding te volgen, wordt het tijdskrediet beperkt tot maximaal 1 jaar met uitkeringen. Men kan dan altijd langer tijdskrediet krijgen, maar dan zonder uitkering.

9. TELEWERK, UITZENDARBEID, TERBESCHIKKINGSTELLING

9.1. 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

cord cadre européen qui a été conclu entre les partenaires sociaux européens. En attendant ces propositions, des démarches ont déjà été entreprises dans deux dossiers importants. Tout d'abord, il faut adapter le Règlement Général sur la Protection au Travail (RGPT) à la réalité des télétravailleurs. Les dispositions du RGPT ne sont pas toujours adaptées au travail à domicile. On peut penser par exemple à l'obligation de disposer de toilettes entièrement séparées pour chacun des deux sexes. Tout cela n'a pas de sens dans le cadre du travail à domicile. Les dispositions qui ne peuvent pas être appliquées ou qui sont sans fondement doivent être supprimées pour ce groupe cible. Deuxièmement, certains problèmes peuvent se poser en cas d'accident du travail. Un accident du travail est un accident qui survient pendant et dans le cadre de l'exécution d'un contrat de travail et qui engendre une blessure. Il est évident qu'il sera plus difficile pour un travailleur à domicile d'apporter la preuve que l'accident a eu lieu dans le cadre de l'exécution du contrat de travail, surtout s'il n'existe aucune disposition quant à la durée journalière du travail ou en matière d'horaires. C'est la raison pour laquelle une concertation a été engagée avec le secteur des assurances pour examiner comment on peut à la fois clarifier le statut du travailleur à domicile et lui assurer une plus grande sécurité.

9.2 PASSAGE À UN EMPLOI FIXE

En application de déclaration de politique de 2004, le gouvernement a demandé aux partenaires sociaux de procéder à l'évaluation de la législation sur le travail intérimaire et la mise à disposition. Nous attendons toujours l'avis du Conseil National du Travail.

Le travail intérimaire est pour les intérimaires un moyen d'accéder à un emploi fixe, en particulier pour les jeunes. En 2003, 63% des travailleurs intérimaires ont trouvé un emploi à l'issue de leur mission d'intérim. Les trois quarts d'entre eux ont décroché un contrat à durée indéterminée. Ces chiffres indiquent que le travail intérimaire joue un rôle dans la rencontre entre l'offre et la demande sur le marché du travail. En outre, le travail intérimaire peut jouer un rôle social par le biais de l'intérim d'insertion qui permet l'accès au marché de l'emploi pour les groupes à risque. Afin de pouvoir tirer au mieux parti de ces fonctions, la réglementation sur le travail intérimaire devrait être modifiée ou assouplie.

Dans cette optique, l'introduction d'un quatrième motif de 'recrutement' est une solution valable. Ce nouveau motif pourrait reconnaître de fait le rôle que le travail intérimaire joue un rôle dans la rencontre entre l'offre et la demande sur le marché du travail. En outre, on tient

un Européen kaderakkoord, dat tussen de Europese sociale partners gesloten is. In afwachting van deze voorstellen, worden er al stappen gezet 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 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.

9.2. DOORSTROMEN NAAR VAST WERK

De regering heeft, in uitvoering van de beleidsverklaring 2004, aan de sociale partners gevraagd om de wetgeving op uitzendarbeid en terbeschikkingstelling te evalueren. Momenteel wachten we nog altijd het advies van de Nationale Arbeidsraad af.

Uitzendarbeid betekent voor uitzendkrachten, in het bijzonder jongeren, een toegangspoort tot een vaste betrekking. 63% van de uitzendkrachten in 2003 vond na het beëindigen van hun uitzendopdracht, een job. Drie vierde van hen kreeg een contract van onbepaalde duur. Deze cijfers tonen dat uitzendarbeid een rol speelt in de matching tussen vraag en aanbod op de arbeidsmarkt. Daarnaast kan uitzendarbeid een sociale rol spelen via invoeginterim waardoor risicogroepen de arbeidsmarkt kunnen betreden. Om deze functies optimaal uit te spelen, zou de regelgeving betreffende uitzendarbeid gewijzigd of versoepeld moeten worden.

In die optiek is de invoering van een vierde motief 'rekrutering' een valabele oplossing. Dit nieuwe motief zou de feitelijke rol van uitzendarbeid in matching van vraag en aanbod op de arbeidsmarkt erkennen. Daarboven houdt men rekening met de kritiek dat uitzend-

compte de la critique selon laquelle le travail intérimaire n'est pas un emploi durable. En permettant le recours à l'intérim pour le recrutement de personnel, on vise à faire de cette forme de travail intérimaire un emploi durable à part entière. Cela permettra de rendre le marché belge de l'emploi, qui est plutôt rigide, plus efficace par le recours au réseau existant d'agences et de consultants.

En application du pacte des générations, il est possible d'utiliser le travail intérimaire et la mise à disposition dans le cadre d'un parcours de retour à l'emploi reconnu par la région compétente. Cette initiative vise deux groupes cibles: les demandeurs d'emploi inactifs et les bénéficiaires du minimum d'existence légal. Cette mesure prévoit des possibilités supplémentaires pour les parcours d'insertion. Certains groupes-cibles ont ainsi davantage de chances de pouvoir acquérir une expérience professionnelle. L'obligation de reconnaissance par la région compétente offre une garantie supplémentaire contre les abus, ce qui permet de lutter contre les abus. Les garanties nécessaires ont été apportées en matière de conditions salariales et de travail.

9.3 ÉVALUATION DE LA MISE À DISPOSITION

Le marché interne du travail et du travail intérimaire subit la concurrence toujours plus grande de la mise à disposition ou du détachement légal ou illégal. La migration internationale du travail renforce en outre le détachement illégal, en particulier depuis l'élargissement de l'UE et avec les mesures de transition proposées par la Belgique. En fait, il existe une interdiction de mise à disposition généralisée, à quelques exceptions près, notamment pour le travail intérimaire. Mais l'interdiction n'existe qu'en apparence, ce qui rend le contrôle difficile, voire impossible. Il en résulte des formes de détachement qui échappent à toute règle et qui sont néfastes pour les conditions à la fois salariales et de travail des travailleurs concernés, ainsi que pour la concurrence en général. Cette tendance frappe plus particulièrement certains secteurs, où il est fait appel à des travailleurs intérimaires étrangers bon marché, au détriment du marché local du travail.

C'est la raison pour laquelle, il faudrait procéder à une évaluation de la réglementation en matière de mise à disposition et définir à nouveau un cadre réglementaire clair. Au sein de ce cadre, nous pouvons également prévoir des solutions pour divers projets tests, notamment le skillpooling. Il faudra en tout cas réglementer la mise à disposition de manière claire, afin de pouvoir contrôler et gérer ce phénomène.

arbeid geen duurzame tewerkstelling is. Door uitzendarbeid toe te laten voor rekrutering van personeel, beoogt men met deze vorm van uitzendarbeid wel degelijk duurzame tewerkstelling. Het zal de eerder rigide Belgische arbeidsmarkt efficiënter maken door gebruik te maken van een bestaand netwerk van kantoren en consultants.

In uitvoering van het generatiepact wordt het mogelijk om uitzendarbeid en terbeschikkingstelling te gebruiken in het kader van een door het bevoegde gewest erkend tewerkstellingstraject. Hierbij worden twee doelgroepen beoogd, namelijk niet werkende werkzoekenden en leefloontrekkers. Deze maatregel voorziet extra mogelijkheden voor inlooptrajecten. Bepaalde doelgroepen krijgen zo meer kansen op werkervaring. De noodzakelijke erkenning door het bevoegde gewest biedt een extra garantie tegen misbruiken, zodat misbruiken worden tegengegaan. Inzake loons- en arbeidsvoorwaarden is voorzien in de nodige garanties.

9.3. TERBESCHIKKINGSTELLING EVALUEREN

De interne arbeidsmarkt en uitzendarbeid ondervinden meer en meer concurrentie van al dan niet legale terbeschikkingstelling of detachering. De internationale arbeidsmigratie versterkt bovendien de illegale detachering, zeker sedert de uitbreiding van de EU en de vooropgestelde overgangsmaatregelen van België. In feite is er een verbod op terbeschikkingstelling, waarop er enkele uitzonderingen zoals uitzendarbeid zijn. Maar het verbod is uitgehold, waardoor controle moeilijk of onmogelijk is geworden. Dit resulteert in vormen van detachering die niet onderworpen zijn aan regels en dus nefast zijn voor de loon- en arbeidsvoorwaarden van de betrokken werknemers en voor de concurrentie in het algemeen. Vooral in bepaalde sectoren resulteert deze tendens in het inhuren van goedkope, buitenlandse arbeidskrachten ten koste van de lokale arbeidsmarkt.

Het lijkt daarom ook aangewezen om de regelgeving inzake terbeschikkingstelling te evalueren en opnieuw een duidelijk regelgevend kader uit te werken. Binnen dit kader kunnen we dan ook oplossingen voorzien voor diverse proefprojecten zoals skillpooling. Het zal in elk geval belangrijk zijn om terbeschikkingstelling opnieuw duidelijk te reguleren waardoor het controlebaar en beheersbaar wordt.

Si nous voulons arriver à une politique cohérente, nous devons évaluer la législation sur le travail intérimaire et la mise à disposition dans son ensemble. Afin que le travail intérimaire et la mise à disposition restent deux réalités bien distinctes, nous devons donner à ces deux systèmes une finalité et un cadre réglementaire distincts. Le travail intérimaire est un instrument de flexibilité, mais aussi un instrument du marché du travail qui permet la rencontre de l'offre et de la demande.

10. ÉCONOMIE SOCIALE

10.1. COOPÉRATIVES D'ACTIVITÉS

Dans une coopérative d'activités, certaines catégories de demandeurs d'emploi et de personnes n'ayant pas droit à l'allocation d'intégration bénéficient d'un accompagnement. Ces personnes ont aussi l'occasion de tester leur projet dans un environnement protégé. Nous sommes actuellement en train d'élaborer le cadre légal de ces coopératives d'activités.

L'État fédéral s'est engagé avec les régions dans l'accord de coopération relatif à l'économie plurielle 2005 à mettre en place un statut juridique pour l'entrepreneur occupé comme salarié ou «entrepreneur-travailleur». Conjointement avec le Secrétaire d'État à l'Economie sociale, le ministre de l'Emploi s'efforcera d'élaborer les dispositions nécessaires relatives au contrat de travail de l'entrepreneur-travailleur et à la procédure d'agrément d'une coopérative d'activités.

Ces mesures amélioreront considérablement le statut des coopératives d'activités et celles-ci pourront se développer encore mieux. Tout ceci doit permettre de procurer un emploi et d'accompagner davantage de personnes faisant partie du groupe-cible qui souhaitent développer une activité indépendante. Les chances de succès de ces personnes dans leur entreprise indépendante s'en trouveront augmentées.

10.2. TITRES SERVICES

Avant l'été, un premier rapport d'évaluation a été présenté sur les titres services. Ce rapport a été longuement discuté fin mai en Commission des Affaires sociales de la Chambre.

Le rapport concerne la situation au cours de l'année 2004. Il montre que la mesure des titres services connaît un succès plus grand qu'initialement envisagé. Fin

Om tot een coherent beleid te komen, moeten we daarom de wetgeving op uitzendarbeid en terbeschikkingstelling in zijn geheel evalueren en aanpassen. Om uitzendarbeid en terbeschikkingstelling uit elkaar vaarwater te houden, moeten we de systemen een verschillende finaliteit en reglementair kader geven. Uitzendarbeid is naast een flexibiliteitsinstrument, ook een arbeidsmarktinstrument om vraag en aanbod van arbeid te matchen.

10. SOCIALE ECONOMIE

10.1. ACTIVITEITENCOÖPERATIEVEN

In een activiteitencoöperatieve worden bepaalde categorieën werkzoekenden en leefloongerechtigden die een zelfstandige activiteit wensen te ontwikkelen, begeleid. Ze krijgen ook de kans hun project binnen een beschermde omgeving uit te testen. Op dit ogenblik wordt het wettelijk kader voor deze activiteitencoöperatieven uitgetekend.

De federale staat heeft zich samen met de regio's in het Samenwerkingsakkoord Meerwaardenconomie 2005 geëngageerd een wettelijk statuut voor de ondernemer in loondienst of «werkondernemer» uit te werken. De minister van Werk streeft er samen met de Staatssecretaris voor Sociale Economie naar, op federaal vlak de nodige bepalingen te voorzien met betrekking tot de arbeidsovereenkomst van de werk-ondernemer en de erkenningsprocedure van een activiteitencoöperatieve.

Door deze maatregelen gaat het statuut van de activiteitencoöperatieven er fors op vooruit en kunnen ze zich nog beter ontplooiën. Dit alles moet toelaten meer mensen uit de doelgroep die een zelfstandige activiteit wensen te ontwikkelen, aan de slag te krijgen en te begeleiden. Op deze manier stijgen de slaagkansen van deze mensen in hun zelfstandig ondernemersschap.

10.2. DIENSTENCHEQUES

Voor de zomer werd een eerste evaluatierapport over de dienstencheques voorgesteld. Dit rapport werd eind mei van dit jaar uitvoerig besproken in de Kamercommissie Sociale Zaken.

Het rapport heeft betrekking op de situatie in het jaar 2004. Het toont aan dat de regeling dienstencheques meer succes kent dan oorspronkelijk gedacht. 15.000

2004, 15.000 travailleurs étaient occupés dans le cadre des titres services chez plus de 500 entreprises agréées et actives. 100.000 personnes avaient déjà placé une commande de titres services. Avec 15.000 travailleurs dans le cadre d'un contrat de travail titres services, nous faisons mieux que les 12.000 initialement annoncés. En outre, le rapport montre qu'il existe un effet de substitution faible par rapport au marché de l'emploi régulier car 12% seulement recouraient aux services d'une entreprise avant l'existence des titres services. Les titres services ont donc permis de créer de nombreux emplois nouveaux supplémentaires.

L'objectif de convertir grâce à cette mesure du travail eu noir en emploi légal est également atteint. On trouve de nombreuses indications l'attestant dans le rapport. 30% des utilisateurs affirment en effet que sans les titres services, ils feraient faire leurs tâches ménagères au noir. Ce pourcentage est même probablement plus élevé. En outre, 70% des travailleurs ont déclaré que le fait de sortir du circuit du travail au noir représentait une motivation importante de travailleur avec des titres services.

En outre, et ce n'est pas sans importance, le rapport indiquait un taux de satisfaction élevé. Cette satisfaction est surtout très grande dans le chef des travailleurs et des utilisateurs, mais les entreprises agréées sont également très satisfaites du système.

Début 2006, les titres services électroniques feront leur apparition. Ils simplifieront l'utilisation du titre service et réduira la charge administrative des entreprises.

Entre-temps, les négociations entre les partenaires sociaux ont déjà commencé au sein de la nouvelle commission paritaire 322.01. On a expressément demandé d'inscrire également la formation à l'ordre du jour.

11. ÉGALITE DES CHANCES

11.1. CLASSIFICATIONS DE FONCTIONS SEXUELLEMENT NEUTRES

En moyenne, les femmes gagnent moins que les hommes. Les chiffres peuvent varier (de 6 à 13%), mais chaque nouvelle étude confirme le fossé entre les niveaux salariaux.

Il ne s'agit pas à cet égard de femmes travaillant dans des secteurs faibles et donc mal rémunérés, ni de fem-

werknemers waren eind 2004 in dienst als dienstencheque-werknemer bij meer dan 500 erkende en actieve ondernemingen. 100.000 mensen hadden reeds een bestelling aan dienstencheques geplaatst. Met 15.000 werknemers in het kader van een arbeidsovereenkomst dienstencheques doen we beter dan de 12.000 die oorspronkelijk vooropgesteld waren. Bovendien toont het rapport een laag substitutie-effect aan op de reguliere arbeidsmarkt. Want slechts 12% deed vóór het bestaan van de dienstencheques beroep op de dienstverlening van een onderneming. De dienstencheques hebben dus heel wat extra nieuwe jobs gecreëerd.

Ook de doelstelling om via deze maatregel zwart werk om te zetten in legale tewerkstelling is gehaald. Daarvoor zijn in het rapport heel wat indicaties te vinden. 30% van de gebruikers komt er immers voor uit dat ze zonder de dienstencheques hun huishoudelijke taken in het zwart zouden laten verrichten. Allicht ligt dit percentage zelfs nog hoger. Daarnaast verklaarde 70% van de werknemers dat de uitweg uit het zwartwerk biedt een belangrijk motief is om met dienstencheques te werken.

Eveneens en niet onbelangrijk, toonde het rapport een grote tevredenheid aan. Vooral bij de werknemers en de gebruikers is die tevredenheid erg groot, maar ook bij de erkende ondernemingen is men tevreden met het systeem.

Begin 2006 komt de elektronische dienstencheques er. Die zal het gebruik van de dienstencheque vereenvoudigen en de administratieve last van de ondernemingen terugdringen.

Intussen zijn binnen het nieuwe paritaire comité 322.01 de onderhandelingen tussen de sociale partners gestart. Er is uitdrukkelijk gevraagd ook de opleiding op de agenda te zetten.

11. GELIJKE KANSEN

11.1. SEKSENEUTRALE FUNCTIECLASSIFICATIES

Vrouwen verdienen gemiddeld minder dan mannen. Ze komen soms tot verschillende cijfers (tussen 6 à 13%), maar iedere nieuwe studie bevestigt de loonkloof.

Dan hebben we het niet over vrouwen die in zwakke en dus laagbetalende sectoren werken, we hebben het

mes travaillant à temps partiel, ni encore de femmes occupées dans des régimes spécifiques. Nous visons les femmes qui font un travail équivalent et dont le salaire est différent.

Les raisons en sont souvent liées au fait que les femmes continuent encore toujours à s'occuper du ménage et des enfants davantage que les hommes. C'est un phénomène social dont la solution ne peut être recherchée qu'à long terme. Pour un gouvernement, il s'agit surtout de permettre une combinaison aussi bonne que possible de la vie professionnelle avec la vie familiale. Les mesures relatives au congé parental, à l'interruption de carrière et au crédit-temps sont essentielles à cet égard. Les hommes doivent aussi être stimulés à y recourir. En outre, l'enseignement et l'accueil des enfants jouent un rôle crucial dans le changement de mentalité nécessaire.

Mais des classifications de fonctions neutres par rapport au genre sont en tout cas une condition nécessaire pour que les hommes et les femmes puissent bénéficier de salaires égaux dans des fonctions équivalentes. Dès 1999, le ministre de l'Emploi de l'époque a tenté de favoriser l'introduction de classifications neutres par rapport au genre. Dans un AIP, les partenaires se sont engagés à y donner suite. Quelques accords sectoriaux l'ont effectivement réalisé, mais il reste encore beaucoup de secteurs où l'on n'a rien fait.

Cet été, une chercheuse a procédé à un nouvel inventaire. Il s'avère que 8 commissions paritaires seulement disposent d'une classification de fonctions neutre par rapport au genre qui soit analytique. Une classification analytique tente de décrire et de regrouper objectivement les différentes fonctions. Si elle est bien faite, on peut être pratiquement assuré qu'elle est sexuellement neutre. En outre, il reste 20 commissions paritaires par rapport auxquelles on peut avoir de fortes présomptions qu'elles sont également sexuellement neutres. Pour toutes les autres, soit on a de sérieux doutes, soit on ne sait pas. Il s'agit maintenant d'affiner cette étude.

ook niet over deeltijds werkende vrouwen en we hebben het niet over vrouwen die in een specifiek arbeidsregime zitten. We hebben het over vrouwen die gelijkwaardig werk uitoefenen en een verschillend loon krijgen.

De redenen hiervoor hebben vooral te maken met het feit dat vrouwen nog altijd de grootste zorg dragen voor het gezin en de kinderen. Dat is een cultureel maatschappelijk gegeven, waar slechts op langere termijn een oplossing voor kan komen. Het komt er voor een regering vooral op aan om arbeid en gezin zo goed mogelijk op elkaar af te stemmen. Maatregelen voor ouderschapsverlof, loopbaanonderbreking en tijdskrediet zijn daarin essentieel. Ook mannen moeten gestimuleerd worden om daar gebruik van te maken. Daarnaast spelen onderwijs en kinderopvang een cruciale rol in de noodzakelijke mentaliteitsverandering.

Maar genderneutrale functieclassificaties zijn in elk geval een noodzakelijke voorwaarde om mannen en vrouwen in gelijkwaardige jobs gelijk te kunnen betalen. Reeds in 1999 heeft de toenmalige minister van Werk geprobeerd de invoering van genderneutrale classificaties te bevorderen. In een IPA hebben de partners zich verbonden om daar gevolg aan te geven. In een aantal sectoren heeft men dat effectief gedaan, maar er zijn nog vele sectoren die nog niets gedaan hebben.

Deze zomer heeft een wetenschappelijk onderzoeker een nieuwe inventaris opgemaakt. Er blijkt uit dat slechts 8 paritaire comités over een genderneutrale classificatie beschikken die analytisch is. Een analytische classificatie probeert de verschillende functies op een objectieve manier de functies te beschrijven en samen te brengen. Als het goed gebeurt kan je er vrij zeker van zijn dat ze sekseneutraal zijn. Daarnaast zijn er nog 20 paritaire comités waarvan men zeer sterk kan vermoeden dat ze eveneens sekseneutraal zijn. Van alle overige zijn er ofwel sterke twijfels ofwel weten we het niet. Het komt er nu op de studie te verfijnen.

SEXUELLEMENT NEUTRE MAIS PAS ANALYTIQUE			ANALYTIQUE
102.09 CARRIERES DE CALCAIRE		202 EMPLOYES DU COMMERCE DE DETAIL ALIMENTAIRE	109 HABILLEMENT ET CONFECTION (seulement les sous- traitants à l'industrie automobile)
106.02 INDUSTRIE DU BETON	121 ENTREPRISES DE NETTOYAGE ET DE DESINFECTION		111 CONSTRUCTIONS METALLIQUES (seulement pour les entreprises de Flandre occidentale)
107 MAITRES-TAILLEURS	128.03 MAROQUINERIE	215 EMPLOYES DE L'INDUSTRIE DE L'HABILLEMENT ET DE LA CONFECTION	118 ALIMENTATION (pas encore de décision en CP d'appliquer la classification dans tous les sous-secteurs)
109 HABILLEMENT ET CONFECTION	128.06 CHAUSSURES ORTHOPEDIQUES		
111 CONSTRUCTIONS METALLIQUES	145 ENTREPRISES HORTICOLES : parcs et jardins, fruticulture		120 TEXTILE
112 ENTREPRISES DE GARAGE		224 EMPLOYES DES METAUX NON- FERREUX	214 EMPLOYES DE L'INDUSTRIE TEXTILE ET DE LA BONNETERIE
113.02 (partiellement) CERAMIQUE			216 EMPLOYES OCCUPES CHEZ LES NOTAIRES
113.03 (partiellement) PRODUITS REFRACTAIRES	149.01 ELECTRICIENS	311 (partiellement) EMPLOYES DES GRANDES ENTREPRISES DE VENTE AU DETAIL	220 EMPLOYES DE L'INDUSTRIE ALIMENTAIRE
118 INDUSTRIE ALIMENTAIRE	149.02 CARROSSERIE	318.01 SERVICES DES AIDES FAMILIALES ET DES AIDES SENIOR	226 EMPLOYES DU COMMERCE INTERNATIONAL, DU TRANSPORT ET DES ACTIVITES CONNEXES
119 COMMERCE ALIMENTAIRE	149.03 METAUX PRECIEUX	327.02 ENTREPRISES DE TRAVAIL ADAPTE (ateliers protégés)	302 HOTELLERIE

Ce tableau montre que l'on trouve les classifications tant analytiques que non-analytiques dans des secteurs où travaillent beaucoup de femmes. Les secteurs sont aussi très proches.

SEKSENEUTRAAL MAAR NIET ANALYTISCH			ANALYTISCH
102.09 KALKSTEENGROEVEN		202 BEDIENDEN UIT DE KLEINHANDEL VOEDINGSWARE N	109 KLEDING- EN CONFECTIE(enkel toeleveranciers aan automobielnijverheid)
106.02 CEMENTAGGLOMERATEN	121 SCHOONMAAK-EN ONTSMETTINGSONDERNEMIN GEN		111 METAALBOUW (enkel voor ondernemingen in West- Vlaanderen)
107 KLEERMAKERS	128.03 MAROKIJNWERK	215 BEDIENDEN UIT HET KLEDING-EN CONFECTIEBEDRI JF	118 VOEDING(nog geen beslissing in het PC om de classificatie
109 KLEDING- EN CONFECTIE	128.06 ORTHOPEDISCHE SCHOEISELS		in alle subsectoren toe te passen)
111 METAALBOUW	145 TUINBEDRIJF : parken- en tuinen, fruitteelt		120 TEXTIEL
112GARAGEBEDRIJF		224 BEDIENDEN VAN DE NON- FERROMETALEN	214 BEDIENDEN TEXTIEL- EN BREINIJVERHEID
113.02 (deels) KERAMIEK			216 DE NOTARISBEDIENDEN
113.03 (deels) VUURVASTE PRODUCTEN	149.01 ELECTRICIENS	311 (deels) BEDIENDEN UIT DE GROTE KLEINHANDELSZ AKEN	220 BEDIENDEN UIT DE VOEDINGSNIJVERHEID
118VOEDINGSNIJVERHEID	149.02 KOETSWERK	318.01 DIENSTEN VOOR GEZINS EN BEJAARDENHULP	226 BEDIENDEN INTERNATIONALE HANDEL, VERVOER EN AANVERWANTE BEDRIJFSTAKKEN
119HANDEL IN VOEDING	149.03 EDELE METALEN	327.02 BESCHUTTE WERKPLAATSEN EN SOCIALE WERKPLAATSEN	302 HOTELBEDRIJF

Uit het overzicht blijkt dat zowel de analytische als de niet-analytische classificaties zich in sectoren bevinden waar veel vrouwen werken. De sectoren sluiten ook heel nauw bij elkaar aan. Vermoedelijk staan bepaalde van de niet-analytische classificaties heel dicht bij een echte analytische. Maar het betekent wel dat slechts 28 sectoren een goede classificatie hebben.

Ce tableau montre que l'on trouve les classifications tant analytiques que non-analytiques dans des secteurs où travaillent beaucoup de femmes. Les secteurs sont aussi très proches. Certaines classifications non-analytiques sont sans doute très proches des véritables classifications analytiques, mais cela signifie malgré tout que seuls 28 secteurs disposent d'une bonne classification.

Pour le reste, il convient d'inciter les secteurs à moderniser leurs classifications. Beaucoup restent réticents car une classification moderne est très chère, mais il faut les convaincre de penser à long terme. Il faudra donc beaucoup de pouvoir de persuasion à cet effet.

Beaucoup pensent à tort qu'une classification de fonction s'assimile aux salaires qui y sont liés. Ce sont pourtant deux choses totalement différentes. De manière typique, la classification ne peut pas favoriser des caractéristiques «masculines». Ce type de malentendus doit être éliminé.

11.2. TRAVAIL POUR DES MINORITÉS ETHNIQUES ET CULTURELLES

Il faut des directives concrètes, une information concrète et une communication afin d'inciter tous les acteurs sur le marché de l'emploi à plus d'ouverture vis-à-vis de personnes qui ont les qualités nécessaires, les possibilités et l'envie de travailler, quelle que soit leur origine. C'est pourquoi, les principes d'une participation proportionnelle au marché de l'emploi doivent être incorporés dans la concertation sociale. Il est temps aussi de procéder à un enregistrement ethnique. L'enregistrement – ou le monitoring – ethnique, signifie que les données sur la présence de minorités ethniques dans les secteurs sont enregistrées. Cela permet aux pouvoirs publics de rechercher où se situent les problèmes, dans quels secteurs, dans quelle région et dans quelles professions. Dans de nombreux pays, l'enregistrement sur la base de critères ethniques est très courant et bien accepté, alors que dans notre pays on se heurte à une opposition farouche. C'est pourquoi, nous avons demandé aux partenaires sociaux de nous faire part d'une «position univoque». Les minorités ethniques seront interrogées le plus largement possible sur leurs idées par rapport au monitoring. Le centre pour l'égalité des chances organisera ces interviews.

Uit het overzicht blijkt dat zowel de analytische als de niet-analytische classificaties zich in sectoren bevinden waar veel vrouwen werken. De sectoren sluiten ook heel nauw bij elkaar aan. Vermoedelijk staan bepaalde van de niet-analytische classificaties heel dicht bij een echte analytische. Maar het betekent wel dat slechts 28 sectoren een goede classificatie hebben.

Voor de rest moeten de sectoren aangespoord worden om hun classificaties te moderniseren. Vele schrikken daarvoor terug omdat een moderne classificatie zeer duur is, maar ze moeten overtuigd worden om ook op langere termijn te denken. Daar zal dus een groot overtuigingswerk voor nodig zijn.

Bij velen bestaat er een misverstand dat een functieclassificatie gelijk staat aan de lonen die eraan verbonden worden. Dat zijn echter twee totaal verschillende zaken. De classificatie mag typisch «mannelijke» eigenschappen niet bevoordelen. Dat soort misverstanden moet de wereld uit geholpen worden.

11.2. WERK VOOR ETNISCH-CULTURELE MINDERHEDEN

Er is nood aan concrete richtlijnen, concrete informatie en communicatie om iedere actor op de arbeidsmarkt te bewegen tot openheid ten aanzien van mensen met talent, mogelijkheden en zin om te werken, om het even waar ze vandaan komen. Daarom moeten de principes van evenredige arbeidsparticipatie in het sociaal overleg ingeschreven worden. Het is ook tijd voor de discussie over etnische registratie. Etnische registratie of monitoring betekent dat de gegevens over de aanwezigheid van etnische minderheden in de sectoren geregistreerd worden. Dit laat de overheid toe om te onderzoeken waar de pijnpunten liggen, bij welke sectoren, in welke regio en bij welke beroepen. In vele landen is de registratie op basis van etnische criteria heel gewoon en ingeburgerd, terwijl er in ons land heel zware tegenkanting is. Daarom is aan de sociale partners gevraagd een «eenduidig standpunt» te bezorgen. Ook de etnische minderheden zullen zo breed mogelijk bevestigd worden over hun ideeën omtrent monitoring. Het Centrum voor gelijke kansen zal die bevestiging organiseren.

12. LA PERSPECTIVE EUROPÉENNE ET INTERNATIONALE

12.1. L'EUROPE

12.1.1. Maintenir l'emploi et le social au cœur de l'action européenne

La Stratégie de Lisbonne qui vise à faire de l'Europe l'économie de la connaissance la plus compétitive et la plus dynamique du monde capable d'une croissance économique durable accompagnée d'une amélioration quantitative et qualitative de l'emploi et d'une plus grande cohésion sociale s'essouffle et une profonde révision a eu lieu en 2005. En effet, depuis mars 2000, lorsque cette Stratégie a été formulée, l'économie mondiale s'est fortement dégradée. L'éclatement de la bulle informatique en 2001 et les différents facteurs géopolitiques, attentats, scandales financiers et guerre d'Irak notamment ont contribué à créer un climat d'incertitude de plus en plus profond. Pourtant le contexte économique est actuellement caractérisé par des taux d'intérêts historiquement bas qui devraient favoriser une reprise de l'activité. Mais déjà, les frémissements de reprise qui s'étaient manifestés au début 2005 pourraient être menacés par le renchérissement des prix du pétrole. Dans ce contexte, les objectifs fixés à Lisbonne pour 2010 se sont avérés impossible à atteindre. C'est notamment le cas des taux d'emploi et particulièrement celui des travailleurs âgés qui a atteint 40% mais reste très éloigné de l'objectif de 50%. La faible progression de la productivité constitue un autre handicap de l'économie européenne.

Si la Stratégie de Lisbonne marque le pas c'est aussi en raison d'une gouvernance difficile vu le nombre d'objectifs parfois conflictuels à atteindre et le volume de rapports et de communication dont elle faisait l'objet. Fallait-il dès lors renoncer aux ambitions de 2000? La réponse du Conseil européen rejette cette option car les défis essentiels de l'Europe demeurent plus que jamais le vieillissement de sa population et la concurrence mondiale. Si l'on veut conserver les ambitions de Lisbonne, comment alors être plus efficace? Il fut alors décidé de se concentrer sur l'emploi et la croissance.

Le Conseil des ministres de l'Emploi et des Affaires sociales de juin 2005 a adopté le projet de révision de la Stratégie de Lisbonne en ce qui concerne les lignes directrices pour l'emploi qui ont été réduites au nombre de 8. Désormais, il n'est plus question d'un Plan d'action National pour l'Emploi mais d'un chapitre du Plan

12. HET EUROPESE EN INTERNATIONALE PERSPECTIEF

12.1. EUROPA

12.1.1. Behoud van tewerkstellings- en sociaal-gerichte Europese actie

De Lissabon-strategie, die van Europa de meest competitieve en dynamische kenniseconomie ter wereld wilde maken en die in staat was duurzame economische groei te verzoenen met een kwantitatieve en kwalitatieve verbetering van de tewerkstelling en een grote sociale cohesie, is op zoek naar een tweede adem. In 2005 is er een grondige herziening gekomen. Sinds maart 2000, toen de strategie is geformuleerd, is de wereldeconomie er immers sterk op achteruitgegaan. Het uiteenspatten van de internetbubbel in 2001 en de verschillende geopolitieke factoren, aanslagen, financiële schandalen en de oorlog in Irak hebben onder meer gezorgd voor een klimaat van steeds groeiende onzekerheid. Nochtans zou de huidige economische context met historisch lage intrestvoeten een heropleving van de activiteiten in de hand moeten werken. De lichte voor tekenen van herstel van begin 2005 dreigen al meteen de kop te worden ingedrukt door de stijging van de olie-prijzen. De in Lissabon vooropgestelde doelstellingen voor 2010 blijken dan ook te hoog gegrepen. Dit is onder meer het geval voor de tewerkstellingsgraad bij de oudere werknemers. Die heeft intussen 40% bereikt, maar is nog veraf van de vooropgestelde 50%. Een bijkomende handicap voor de Europese economie is de zwakke stijging van de productiviteit.

Ook het moeilijke bestuur door het grote aantal soms tegenstrijdige doelstellingen en de reeks verslagen en de communicatie waarvan dit bestuur het voorwerp vormde, is een van de redenen waarom de Lissabon-strategie niet vooruit raakt. Was dit dan een reden om de ambitieuze doelstellingen uit 2000 op te geven? De Europese Raad meende van niet en heeft deze optie verworpen, omdat de essentiële uitdagingen van Europa meer dan ooit de vergrijzing van de bevolking en de mondiale concurrentie zijn. Indien we de ambities van Lissabon willen behouden, op welke manier kunnen die dan efficiënter worden aangepakt? Er werd toen beslist dat alle aandacht naar werkgelegenheid en groei moest gaan.

De Europese Raad van de ministers van Werkgelegenheid en Sociale Zaken van juni 2005 heeft het ontwerp goedgekeurd ter herziening van de Lissabon-strategie. De krachtlijnen inzake werkgelegenheid werden tot 8 herleid. Voortaan is er geen sprake meer van een Nationaal Actieplan voor de Werkgelegenheid, maar van

national de réforme (PNR). Ce dernier synthétise les actions stratégiques à mener en vue de la réalisation des différents objectifs macro et microéconomiques ainsi que d'emploi. Ce rapport remplace donc le PAN et le rapport Cardiff. Il constitue le plan stratégique national pour réaliser l'ensemble des objectifs de Lisbonne. L'ensemble est traduit en lignes directrices intégrées qui sont aujourd'hui au nombre de 23. Sur leur base, le gouvernement soumettra en octobre à la Commission européenne, comme les autres gouvernements, un rapport national sur la mise en œuvre de la stratégie de Lisbonne dans toutes ses dimensions.

Lors des débats qui ont eu lieu autour de cette révision, la Belgique a défendu l'idée de ne pas faire disparaître les préoccupations de cohésion sociale qui figuraient au nombre des objectifs de Lisbonne. Si l'emploi est une réponse importante en terme d'inclusion sociale, il ne résume pas à lui seul la problématique en la matière. De plus, toute la dynamique de la méthode ouverte de coordination en matière d'inclusion sociale et de pension doit rester vivante. Les efforts seront poursuivis dans ce sens pour éviter que la Stratégie de Lisbonne ne se résume pas à plus d'emplois quels qu'ils soient et plus de flexibilité au risque de fragiliser la protection sociale. *La stratégie européenne pour l'emploi*, inscrite dans le traité, reste un cadre politique respecté par l'ensemble des États membres. Le gouvernement reste attaché à ce qu'elle définisse de façon claire et autonome les objectifs des politiques d'emploi et de réforme des marchés du travail.

Le pari européen est qu'une réduction du nombre des objectifs à poursuivre en même temps et une simplification des méthodes de travail devraient faciliter cette concentration des efforts dans le but également de permettre une meilleure appropriation au niveau national des objectifs et contraintes de la stratégie. Le succès de celle-ci dépend d'une mobilisation des acteurs à tous les niveaux en faveur des réformes souhaitables.

12.1.2. Elargir l'Europe et gérer les flux internationaux de travailleurs

10 nouveaux pays ont rejoint l'Europe en 2004. A cette occasion, des limites ont été mises à la libre circulation des travailleurs par une grande majorité des 15 à l'exception de la Suède, de l'Irlande et du Royaume Uni. Cette période de transition de deux années vient à échéance en 2005 et il faudra décider de sa reconduction éventuelle pour 3 années supplémentaires. Des discussions viennent d'être entamées au niveau européen afin de préparer un rapport d'évaluation que la Commission proposera au début de l'année prochaine. Elles seront également menées en Belgique en concertation avec les régions.

een hoofdstuk uit het Nationaal Hervormingsplan (NHP). Dit plan is een synthese van de strategische acties die moeten worden gevoerd om de verschillende doelstellingen inzake macro- en micro-economie en werkgelegenheid te realiseren. Dit rapport vervangt dus het NAP en het Cardiff-rapport. Het vormt het nationale strategische plan om alle doelstellingen van Lissabon te realiseren. Dit alles wordt vertaald in 23 geïntegreerde krachtlijnen. Op basis daarvan zal de regering, net zoals alle andere regeringen, in oktober een rapport voorleggen aan de Commissie over de toepassing van de Lissabon-strategie in al haar dimensies.

Tijdens de debatten over deze herziening heeft België het idee verdedigd om de bezorgdheden inzake sociale cohesie, die in de Lissabon-doelstellingen waren opgenomen, te behouden. Werkgelegenheid is een belangrijk antwoord in termen van sociale inclusie maar vat op zich niet alleen de problematiek samen. Bovendien moet de hele dynamiek van de open coördinatie-methode inzake sociale inclusie et pensioenen levend blijven. De inspanningen zullen in die zin worden voortgezet om te vermijden dat de Lissabon-strategie enkel beperkt blijft tot meer jobs, ongeacht dewelke, en meer flexibiliteit die de sociale bescherming in gevaar kunnen brengen. *De Europese strategie voor de werkgelegenheid*, die in het verdrag staat ingeschreven, blijft een kader dat door alle lidstaten wordt nageleefd. Het is de taak van de regering om de doelstellingen inzake werkgelegenheid en hervorming van de arbeidsmarkten op een duidelijke en autonome manier te definiëren.

De Europese uitdaging bestaat erin om via een beperking van de doelstellingen die tegelijk worden nagestreefd en een vereenvoudiging van de werkmethodes, deze concentratie van de inspanningen te vergemakkelijken om op die manier de doelstellingen en verplichtingen van de strategie op nationaal vlak makkelijker ingang te doen vinden. Het succes ervan hangt af van de mate waarin de actoren op alle niveaus samen opkomen voor de gewenste hervormingen.

12.1.2. Uitbreiding van Europa en internationale toestroom van werknemers in goede banen leiden

In 2004 zijn 10 nieuwe landen tot Europa toegetreden. De grote meerderheid van de 15, op Zweden, Ierland en het Verenigd Koninkrijk na, heeft toen beperkingen opgelegd op het vrije verkeer van werknemers. De overgangperiode van twee jaar loopt in 2005 af en er zal een beslissing moeten komen over een eventuele verlenging met 3 extra jaren. De gesprekken op Europees niveau zijn intussen van start gegaan om een evaluatierapport voor te bereiden dat de Commissie begin volgend jaar zal voorstellen. Ook in België zullen deze gesprekken worden gevoerd, in overleg met de gewesten.

Suite au livre vert sur les migrations économiques, le débat sur la migration prend encore une autre dimension et la Belgique y a répondu de manière concertée. Néanmoins, le débat est difficile et l'approche doit rester globale en cette matière. Ce qui veut dire qu'elle doit s'inscrire dans la Stratégie de Lisbonne révisée et inclure notamment les préoccupations en matière d'intégration et la lutte contre le travail en noir. Tous les mouvements de travailleurs doivent être pris en compte. Ceci veut dire que la Belgique sera très attentive à l'évolution des discussions autour de la directive Service (Bolkestein) qui menace la santé de notre marché national du travail. La difficulté de contrôler les mouvements internationaux de travailleurs qui est apparue dans le suivi de la directive concernant le détachement des travailleurs doit être l'occasion d'un approfondissement de la collaboration entre les inspections du travail des différents pays de l'Union.

12.1.3. Réaffirmer l'importance du modèle social européen

Depuis le processus d'élargissement de l'Europe, la validité du modèle social européen est remis en question. La Grande Bretagne qui préside l'UE durant le deuxième semestre de 2005 n'a pas jugé utile d'organiser deux réunions du Conseil EPSCO (emploi et affaires sociales). Elle se contentera d'un seul Conseil à la fin de l'année. Par contre, elle organise en octobre un Sommet informel des chefs d'état sur l'avenir du modèle social européen. Même si ce Sommet n'aboutira pas à des conclusions, il n'en restera pas moins un moyen d'accentuer la pression sur la réforme du modèle social. La question se posera alors de savoir si la politique sociale est uniquement l'affaire des États ou si et comment l'action européenne peut être utile en la matière. La Belgique sera attentive à adopter une position encourageant la plus value européenne et évitant le repli national.

Si des réformes doivent être faites dans les politiques de l'emploi, du marché du travail et de la protection sociale pour soutenir l'emploi et le financement durable de la protection sociale, elles ne signifient pas que **l'objectif de cohésion sociale**, qui fait partie intégrante de la stratégie de Lisbonne, ne revêtirait plus de pertinence dans le nouveau contexte européen et mondial. Pour garantir précisément la participation de tous aux efforts à accomplir et créer un climat de confiance dans les populations envers le projet européen, il est nécessaire que l'Union s'attache à lutter contre l'exclusion sociale, étudie les réformes des systèmes de pensions et leurs conséquences rendues nécessaires par le

Naar aanleiding van het Groenboek economische migratie krijgt het debat nog een andere dimensie en België heeft er met overleg op geantwoord. Toch ligt het debat moeilijk en de benadering moet globaal blijven. Dit betekent dat ze de herziene Lissabon-strategie moet volgen en dat onder meer de bezorgdheden inzake integratie en strijd tegen zwartwerk aan bod moeten komen. Er moet rekening worden gehouden met alle bewegingen van werknemers. België zal dus aandachtig de gesprekken over de dienstrichtlijn (Bolkestein) volgen. Die zal de gezondheid van onze nationale arbeidsmarkt in gevaar brengen. De moeilijke controle van de internationale bewegingen van werknemers, die tijdens de opvolging van de richtlijn inzake de ter beschikking stelling van werknemers is gebleken, moet de gelegenheid zijn om de samenwerking tussen de arbeidsinspecties van de verschillende landen binnen de Unie uit te breiden.

12.1.3. Het belang van het Europese sociale model opnieuw onderstrepen

Tijdens het Europese uitbreidingsproces is het Europese sociale model onder druk gekomen. Groot-Brittannië, dat tijdens de tweede helft van 2005 voorzitter was, heeft het niet nodig geacht om twee vergaderingen van de Raad EPSCO (werkgelegenheid en sociale zaken) te organiseren. Het zal zich beperken tot een enkele Raad op het einde van het jaar. Eind oktober organiseert Groot-Brittannië echter een informele top van staatshoofden en regeringsleiders over de toekomst van het Europese sociale model. Ook al zal de top niet tot conclusies leiden, toch blijft het een middel om de druk op de hervorming van het sociale model te onderstrepen. De vraag die zal worden gesteld is of het sociale beleid enkel een zaak van Staten is, of indien en op welke manier de Europese actie ter zake nuttig kan zijn. België zal een standpunt innemen dat de Europese meerwaarde onderstreept, eerder dan het standpunt van die landen die zich op zichzelf terugplooien.

Indien hervormingen nodig zijn in het beleid inzake werkgelegenheid, arbeidsmarkt en sociale bescherming ter ondersteuning van de werkgelegenheid en de duurzame financiering van de sociale bescherming, betekent dit niet dat de *doelstelling van sociale cohesie*, die integraal deel uitmaakt van Lissabon-strategie, niet langer relevant zou zijn in de Europese en mondiale context. Om er zeker van te zijn dat eenieder een inspanning levert en om bij de bevolking een klimaat van vertrouwen te scheppen tegenover het Europese project, moet de Unie de strijd opvoeren tegen de sociale uitsluiting, de hervorming van de pensioenstelsels en de noodzakelijke gevolgen ervan door de vergrijzing van

vieillesse des populations et aborde dans une coopération appropriée divers autres enjeux de la protection sociale.

La Belgique constate que la Commission européenne a proposé un nouvel **Agenda social** pour les années qui viennent. On n'y trouve pas de grandes nouveautés mais la poursuite des actions entreprises. La Commission continuera à se servir, selon les dossiers et les circonstances, de l'ensemble des instruments européens à sa disposition pour soutenir les politiques: les directives, la méthode ouverte de coordination et les fonds structurels européens. Dans des communications séparées mais complémentaires et étroitement liées à cet Agenda, la Commission propose aux institutions communautaires et aux gouvernements diverses initiatives pour mieux gérer ensemble l'évolution démographique défavorable, les restructurations et la migration économique en provenance d'États non membres. De même elle confirme son intérêt pour la coopération en matière de protection sociale. Mais ces réflexions doivent encore être suivies de propositions plus concrètes et le gouvernement belge s'inquiétera de vérifier si elles seront suffisantes et à la hauteur des problèmes à gérer. Dans le domaine des restructurations, le gouvernement, conscient à la fois des nombreuses délocalisations déjà faites et annoncées mais aussi de la création de nouveaux emplois résultant de l'investissement direct étranger, partage les vues de la Commission en faveur d'une gestion plus anticipative de ces décisions lorsque les circonstances, une bonne gouvernance et responsabilité sociale des entreprises pourraient la rendre possible.

La Belgique souhaite que le **dialogue social européen** contribuera pour sa part de façon créative à la recherche de solutions équilibrées dans les réformes à faire. Les partenaires sociaux européens doivent engager leurs responsabilités pour délivrer, à travers des accords et des positions et avis communs, des messages utiles même sans attendre les initiatives de la Commission. Ils sont des acteurs de la stratégie de Lisbonne. Cependant, le gouvernement belge souhaite plus d'initiatives de la Commission pour stimuler le dialogue social européen. Les travaux en matière de formation continue et sur la question des restructurations vont dans le bon sens mais pourraient être encore approfondis. Les partenaires sociaux devraient s'engager davantage sur les questions d'emploi, d'égalité des chances et d'inclusion sociale. Il faudrait une sérieuse relance du Sommet social tripartite.

Les Fonds structurels. Les discussions se sont poursuivies sur les perspectives financières (2007-2013) générales de l'Union et donc sur l'avenir des Fonds

de la population bestuderen en binnen het kader van een passende samenwerking verschillende andere uitdagingen inzake sociale bescherming aanpakken.

België stelt vast dat de Europese Commissie een nieuwe *Sociale Agenda* voor de komende jaren heeft voorgesteld. Veel nieuwigheden staan er niet in, enkel het voortzetten van de reeds opgestarte acties. De Commissie zal in functie van de dossiers en de omstandigheden blijven gebruik maken van alle Europese instrumenten die ze ter beschikking heeft om het beleid te ondersteunen: de richtlijnen, de open coördinatie-methode en de Europese structurele fondsen. In mededelingen, die weliswaar gescheiden zijn maar toch complementair en nauw verbonden met deze agenda, stelt de Commissie de communautaire instellingen en regeringen verschillende initiatieven voor om samen de ongunstige demografische evoluties, de herstructureringen en de economische migratie uit niet-lidstaten in betere banen te leiden. Voorts bevestigt ze het belang dat ze hecht aan de samenwerking inzake sociale bescherming. Maar deze bedenkingen moeten ook gepaard gaan met concrete voorstellen en de Belgische regering zal erop toezien of die toereikend zullen zijn om de problemen echt aan te pakken. Inzake herstructureringen is de regering zich bewust van de talrijke reeds gebeurde en aangekondigde delocalisaties maar ook van de nieuwe jobs als gevolg van de directe buitenlandse investeringen en ze deelt de standpunten van de Commissie om sneller op deze beslissingen te anticiperen zodra de randvoorwaarden, een goed bestuur en een sociale verantwoordelijkheid van de ondernemingen dit mogelijk zouden maken.

België wenst dat de *Europese sociale dialoog* op een creatieve manier mee op zoek gaat naar evenwichtige oplossingen in de hervormingen die moeten worden doorgevoerd. De Europese sociale partners hoeven niet te wachten op initiatieven van de Commissie om hun verantwoordelijkheid op te nemen en via akkoorden en gemeenschappelijke standpunten nuttige boodschappen uit te sturen. Ze zijn immers de actoren van de Lissabon-strategie. Toch wenst de Belgische regering meer initiatieven van de Commissie om de Europese sociale dialoog te stimuleren. De werkzaamheden inzake bijscholing en herstructureringen gaan de goede kant op maar kunnen nog worden uitgediept. De sociale partners zouden zich nog meer moeten inzetten voor werkgelegenheid, gelijke kansen en sociale inclusie. De tripartiete sociale top zou nieuw leven moeten worden ingeblazen.

De structurele fondsen. De gesprekken over de algemene financiële perspectieven (2007-2013) van de Unie en dus over de toekomst van de structurele fond-

structurels dont le Fonds social européen (FSE). Ce dernier devient l'instrument financier communautaire au service des politiques de l'emploi, du marché du travail et de l'inclusion sociale et il faut tout faire pour maintenir son importance. Ces discussions n'ont malheureusement pas pu avancer sous la présidence Luxembourgeoise malgré les concessions des nouveaux adhérents à l'Union. Pourtant, l'Union européenne doit rester sensible aux solidarités nécessaires tout en poursuivant des objectifs de croissance et d'emploi. Depuis les votes négatifs au référendum concernant la Constitution européenne, cette discussion sur les Fonds structurels est devenue essentielle. En l'absence de décision en la matière, c'est toute l'activité européenne qui serait paralysée. 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. En ce qui concerne la Belgique, différents scénarios de financement des Fonds sont à l'étude afin de pouvoir dégager une position belge. Dans ce contexte, le gouvernement fédéral sera particulièrement attentif à maintenir la part du FSE consacré à la poursuite des actions fédérales de soutien au Plan national de réforme tant sur le plan de l'emploi que sur celui de l'inclusion sociale. La Commission a insisté sur une optique stratégique dans la gestion des Fonds qui doit contribuer à la réalisation des objectifs et des recommandations faite aux pays dans le cadre de la Stratégie de Lisbonne. 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.

12.1.4. Gouvernance

La révision de la Stratégie de Lisbonne et le climat général qui entoure l'action européenne actuellement ne doit pas être l'occasion d'un affaiblissement de l'activité du Conseil Emploi et affaires sociales et des deux Comités qui l'appuient (EMCO et SPC). Leur participation n'a pas été sollicitée dans le cadre de la discussion que projette de faire la Présidence britannique sur le modèle social européen. Par ailleurs, un seul Conseil est à l'agenda de la Présidence britannique. La révision de la Stratégie de Lisbonne a absorbé la Stratégie européenne pour l'emploi (SEE) dans un cadre qui inclus aussi les aspects micro et macroéconomiques. Ce ne peut-être l'occasion d'un abandon du Conseil EPSCO de ses compétences essentielles. Au contraire, la SEE doit retrouver une plus grande efficacité tout en maintenant ses acquis. C'est dans cette optique que la Belgi-

sen, waaronder het Europees Sociaal Fonds (ESF), werden voortgezet. Dit laatste wordt het communautaire financiële instrument ten dienste van het beleid inzake werkgelegenheid, arbeidsmarkt en sociale inclusie en alles moet in het werk worden gesteld om het belang ervan te behouden. Onder het Luxemburgse voorzitterschap hebben deze gesprekken jammer genoeg weinig opgeleverd, ondanks de toegevingen van de nieuwe lidstaten die tot de Unie zijn toegetreden. De Europese Unie moet nochtans blijven waken over de nodige solidariteit en tegelijk de doelstellingen inzake groei en werkgelegenheid blijven nastreven. Na de mislukking van het referendum over de Europese Grondwet is deze discussie over de structurele fondsen essentieel. Mocht een beslissing uitblijven, dan dreigt de hele Europese activiteit te worden verlamd. Gezien de absolute voorrang die bij de programmering van het ESF werd gegeven aan de ondersteuning van de Europese strategie voor de werkgelegenheid, spreekt het voor zich dat ook de Europese Raad van de ministers van Werkgelegenheid en Sociale Zaken bij de voorbereiding van het beslissingsproces moet worden betrokken. Wat het Belgische standpunt betreft, liggen verschillende financieringsscenario's van de fondsen ter tafel. In deze context zal de federale regering erover waken om het aandeel van het ESF te behouden dat is bestemd voor de voortzetting van de federale steunacties voor het nationaal hervormingsplan zowel op vlak van werkgelegenheid als van sociale inclusie. De Commissie heeft bij het beheer van het Fonds de nadruk gelegd op een strategische visie die moet helpen bij de realisatie van de doelstellingen en de aan de landen gedane aanbevelingen binnen het kader van de Lissabon-strategie.

12.1.4. Bestuur

De herziening van de Lissabon-strategie en het algemene klimaat rond de huidige Europese actie mag niet leiden tot een vermindering van de activiteit van de Raad Werkgelegenheid en Sociaal Beleid en de twee comités die dit ondersteunen (EMCO en SPC). Ze werden niet betrokken bij de gesprekken die het Britse voorzitterschap wenst te voeren over het Europese sociale model. De herziening van de Lissabon-strategie heeft de Europese werkgelegenheidsstrategie (EWS) opgeslorpt binnen een kader met daarin ook micro- en macro-economische aspecten. Dit mag geen reden zijn om de essentiële bevoegdheden van de Raad EPSCO op te geven. Wel integendeel, de EWS moet opnieuw efficiënter worden en haar verworvenheden behouden. In die context zal België aan de Europese Commissie een evaluatie van de nationale werkgelegenheidsstrategie tij-

que remettra à la Commission européenne une évaluation de la Stratégie nationale pour l'emploi durant les années 2003-2005. Elle sera annexée au Plan national de réforme.

12.2. AVANCER EN CE QUI CONCERNE LES TRANSPOSITIONS

Conscient des initiatives et projets qui restent à accomplir pour achever le *marché intérieur*, moteur de la compétitivité en Europe, le gouvernement belge continue à mieux s'organiser pour mieux tenir compte des délais de transposition des directives communautaires, notamment celles qui relèvent du marché intérieur, en améliorant la gestion proactive des dossiers, la coordination interdépartementale, un meilleur suivi procédural des dossiers et en s'intégrant dans la gestion de plus en plus informatisée en liaison avec la Commission européenne.

Le dossier de la proposition de **directive sur la libéralisation des services (Bolkestein)** continue d'être étudié de près dans le cadre des procédures communautaires quant à ses implications. Celles-ci ne devraient pas aboutir à restreindre davantage la capacité des gouvernements à développer des politiques sociales ou des contrôles de qualité ou de fiabilité au nom d'intérêts parfaitement légitimes. Le gouvernement considère qu'il y a beaucoup de bons amendements à prendre en considération sur base de la 1^{ère} lecture de la proposition au sein du Parlement européen.

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. La présidence Luxembourgeoise a mis tout en œuvre pour avancer notamment en répertoriant les pratiques différentes des pays en matière de temps de garde et d'utilisation de l'opt-out. Ces efforts ont abouti à un dialogue de sourd où les uns et les autres ont réaffirmé des positions très tranchées en la matière notamment en prétextant la liberté individuelle de contracter et en

dens de jaren 2003-2005 overhandigen. Ze zal bij het nationale hervormingsplan worden gevoegd.

12.2. VOORUITGANG INZAKE OMZETTINGEN

De Belgische regering is zich bewust van de initiatieven en projecten die nog moeten worden gerealiseerd om de *binnenmarkt*, de motor van de competitiviteit in Europa, te voltooien. Ze blijft zich dan ook beter organiseren om meer rekening te houden met de omzettingstermijnen van communautaire richtlijnen, o.m. die inzake de binnenmarkt, via een verbetering van het pro-actief beheer van de dossiers en van de interdepartementale coördinatie, een betere proceduriële opvolging van de dossiers en door zich te integreren in het almaar meer geïnformatiseerde beheer in verbinding met de Europese Commissie.

Het dossier inzake het voorstel van richtlijn met betrekking tot de liberalisering van diensten (Bolkestein) en de gevolgen ervan, blijven binnen het kader van de communautaire procedures van nabij worden bestudeerd. Deze zouden niet mogen leiden tot een verdere beperking van de mogelijkheden van de regeringen om een sociaal beleid of kwaliteits- of betrouwbaarheidscontroles te ontwikkelen in naam van perfect legitieme belangen. De regering meent dat er op basis van de 1^{ste} lezing van het voorstel binnen het Europees Parlement heel wat goede amendementen kunnen worden overwogen.

De onderhandelingen over de wijziging van de richtlijn over de arbeidstijd zijn in september 2004 van start gegaan. Die volgden op het arrest Jaeger, waar de vraag werd gesteld of wachtdiensten in de arbeidstijd moesten worden opgenomen. Aangezien talrijke landen na dit arrest in de problemen kwamen, was er een nieuwe richtlijn nodig die een onderscheid maakte tussen actieve en passieve wachtijd en arbeidstijd. In het voorstel is echter de mogelijkheid opgenomen om van die arbeidstijd af te wijken (opting out) in geval van akkoord tussen werkgever en werknemer. Ook al is die mogelijkheid aan strikte voorwaarden onderworpen, toch gaat ze volledig in tegen de geest van de richtlijn die over de gezondheid en veiligheid van de werknemers gaat. Het Luxemburgse voorzitterschap heeft er alles aan gedaan om vooruitgang te boeken, o.m. door een lijst op te stellen van de praktijken in de verschillende landen inzake wachtdienst en het gebruik van de opt-out. Deze inspanningen hebben tot een dovemansgesprek geleid waar eenieder zijn duidelijke standpunten ter zake heeft her-

rejetant l'acquis de la négociation collective. La Belgique continuera à défendre l'idée que si des avancées doivent être faites pour adapter la directive à la problématique des temps de garde, au vu des propositions de flexibilité notamment l'annualisation du temps de travail, elle ne peut consacrer la possibilité de déroger aux limites à la durée du travail. Dès lors, la Belgique aux côtés d'un certain nombre d'autres pays s'y opposera. Tijdens Nederlands en Luxembourg Voorzitterschap kon geen overeenstemming bereikt worden. De onderhandeling worden onder Brits Voorzitterschap verder gezet.

Les directives concernant l'implication des travailleurs dans la Société européenne, l'aménagement du temps de travail dans le secteur du transport routier ainsi que celle concernant les travaux en hauteur ont pu être transposées cet été.

Les négociations sur les directives en matière de protection des travailleurs contre le **risque dû aux ondes électromagnétiques** ont été finalisées avec succès après qu'un accord eut été obtenu sur les effets des vibrations et du bruit sur les travailleurs. De De onderhandelingen over een nieuwe richtlijn de bescherming van de werknemers tegen de blootstelling aan **de risico's van optische stralingen** hebben geleid tot een akkoord op het niveau van de Raad. De tweede lezing met het Europees Parlement verloopt moeizaam. Het EP verzet zich tegen de toepassing van de richtlijn op de natuurlijke stralingen (zon). Het Brits Voorzitterschap hoopt op een akkoord met het EP tegen december 2005.

De herziening van de Richtlijnen inzake gelijke behandeling van mannen en vrouwen in arbeid en beroep (refonte-herschikking) wordt momenteel in eerste lezing besproken in het Europees Parlement. De Raad heeft in juni 2005 reeds een algemene oriëntering vastgelegd.

Er wordt voorgesteld het jaar 2007 uit te roepen tot het «EU Jaar voor de gelijke kansen van allen». Het Besluit zal vermoedelijk worden goedgekeurd in december 2005.

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

haald, o.m. door de individuele contractuele vrijheid in te roepen en door de verworvenheden van de collectieve onderhandeling te verwerpen. België zal zijn standpunt blijven verdedigen dat, indien er vooruitgang nodig is om de richtlijn aan te passen aan de problematiek van de wachttijden, gelet op de voorstellen inzake flexibiliteit o.m. de annualisering van de arbeidstijd, het de mogelijkheid om af te wijken van de beperkingen op de arbeidstijd niet kan bekrachtigen. België zal zich er dus samen met een aantal andere landen tegen verzetten. Tijdens het Nederlandse en Luxemburgse Voorzitterschap kon geen overeenstemming worden bereikt. De onderhandelingen worden onder Brits Voorzitterschap voortgezet.

De richtlijnen betreffende de rol van de werknemers in de Europese vennootschap, de regeling van de werktijd in de sector van het wegvervoer alsook die over de werkzaamheden op hoogte konden deze zomer worden omgezet.

De onderhandelingen over de richtlijnen inzake bescherming van werknemers tegen de blootstelling aan risico's van elektromagnetische stralingen zijn succesvol afgerond, nadat een akkoord werd bereikt over de gevolgen van trillingen en geluid voor de werknemers. De onderhandelingen over een nieuwe richtlijn inzake de bescherming van de werknemers tegen de blootstelling aan de risico's van optische stralingen hebben geleid tot een akkoord op het niveau van de Raad. De tweede lezing met het Europees Parlement verloopt moeizaam. Het EP verzet zich tegen de toepassing van de richtlijn op de natuurlijke stralingen (zon). Het Brits Voorzitterschap hoopt op een akkoord met het EP tegen december 2005.

De herziening van de richtlijnen inzake gelijke behandeling van mannen en vrouwen in arbeid en beroep (refonte-herschikking) wordt momenteel in eerste lezing besproken in het Europees Parlement. De Raad heeft in juni 2005 reeds een algemene oriëntering vastgelegd.

Er wordt voorgesteld het jaar 2007 uit te roepen tot het «EU Jaar voor de gelijke kansen van allen». Het Besluit zal vermoedelijk worden goedgekeurd in december 2005.

Zo werd ook een wetgevend initiatief aangekondigd inzake bescherming van persoonsgegevens van de werknemers. De Commissie gaat intussen verder met de consultatie van de sociale partners over de overdraagbaarheid van de bedrijfspensioenrechten en sociale gevolgen van de herstructurering. Op basis van

consultation, elle décidera ensuite de prendre ou non une initiative législative.

Il reste encore un certain nombre de directives à transposer en droit belge:

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

— 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. (chez Dupont)

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

— La Directive (2003/105/CE) concernant la maîtrise des dangers liés aux accidents majeurs impliquant des substances dangereuses.

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.

12.3. INTERNATIONAL

Le gouvernement belge constate que les objectifs du Millénaire ont été maintenus dans le cadre des Nations Unies et que les gouvernements continueront de les prendre en compte pour soulager la pauvreté dans le monde. Les objectifs en faveur de l'emploi et du développement social n'ont cependant pas été les plus remarquables et les plus nombreux. Dans ce contexte, le gouvernement belge continue à faire confiance à l'Organisation internationale du travail et fait appel à sa créativité pour, dans son cadre tripartite unique, continuer à proposer des initiatives utiles pour asseoir et consolider la dimension sociale de la mondialisation à l'appui de ses conventions internationales du travail et de son agenda du *travail décent*. L'initiative prise pour réunir des intervenants mondiaux du secteur du textile en oc-

deze gesprekken zal ze vervolgens beslissen of ze al dan niet een wetgevend initiatief zal nemen. De Commissie heeft eveneens een voorstel aangekondigd over de mobiliteit van de aanvullende pensioenen, na de gebruikelijke consultatie van de sociale partners.

Een aantal richtlijnen moet nog in Belgisch recht worden omgezet:

— De richtlijn (2002/14/EU) inzake informatie en raadpleging van werknemers.

— De richtlijn (2002/73/EU) tot wijziging van de richtlijn 76/207/EU houdende toepassing van het beginsel van gelijke behandeling tussen mannen en vrouwen, o.m. wat de toegang tot de arbeidsmarkt betreft. (bij Dupont)

— De richtlijn (2002/74/EU) inzake bescherming van werknemers bij insolventie van de werkgever.

— De richtlijn (2003/10/EU) inzake minimumvoorschriften inzake veiligheid en gezondheid houdende blootstelling van werknemers aan risico's van fysische agentia (geluid).

— De richtlijn (2003/72/EU) ter aanvulling van het statuut van de Europese Coöperatieve vennootschap voor wat betreft de rol van de werknemers.

— De richtlijn (2003/105/EU) inzake de beheersing van de gevaren van zware ongevallen waarbij gevaarlijke stoffen zijn betrokken.

België heeft de ambitie om voor het einde van de legislatuur de meeste van deze richtlijnen om te zetten. Dit is afhankelijk van het advies van o.m. de Nationale Arbeidsraad en de Hoge Raad voor Bescherming en Preventie op het Werk.

12.3. INTERNATIONAAL

De Belgische regering stelt vast dat de Millenniumdoelstellingen behouden zijn in het kader van de Verenigde Naties en dat de regeringen er zullen blijven rekening mee houden om de armoede in de wereld terug te dringen. De doelstellingen ten gunste van de werkgelegenheid en de sociale ontwikkeling waren nochtans het meest opvallend en talrijk. In deze context blijft de Belgische regering vertrouwen op de Internationale Arbeidsorganisatie. Binnen het unieke tripartiete kader doet ze beroep op de creativiteit van de organisatie om nuttige initiatieven te blijven voorstellen om de sociale dimensie van de mondialisering vast te leggen en te consolideren ter ondersteuning van haar internationale arbeidsovereenkomsten en haar agenda voor *volwaardige jobs*. Het initiatief om in oktober 2005 de wereld-

tobre 2005 dans le contexte de la fin des quotas va dans ce sens.

Le gouvernement belge continue de penser que l'OCDE reste un partenaire important pour stimuler les réformes. En coopération avec cette Organisation internationale, le gouvernement belge accueillera en octobre une conférence sur les travailleurs âgés et soutiendra des études sur l'insertion professionnelle des jeunes.

Le gouvernement constate la difficulté des négociations à l'OMC sur la libéralisation des services dans la perspective de la prochaine réunion ministérielle à Hong Kong et continue d'analyser l'impact de ces négociations sur la gestion d'une migration économique temporaire de main d'œuvre. Cette question ne peut être traitée en faisant abstraction, au niveau européen, des restrictions qui demeurent quant au plein fonctionnement de la libre circulation des travailleurs.

Dans le cadre de sa coopération internationale en matière d'emploi, actuellement principalement concentrée dans les pays du Sud-Est de l'Europe, le gouvernement se réjouit qu'une seconde conférence ministérielle réunira en octobre 2005 à Sofia les ministres compétents des pays de cette région grâce aux financements qu'il accorde depuis deux ans pour soutenir un processus de coopération entre les gouvernements en la matière. Ce «processus de Bucarest» est destiné à accroître la qualité des analyses et des expertises dans la région pour faire face aux enjeux économiques de la réforme et de l'emploi dans le contexte de la stabilisation et de la reconstruction de la région. Le gouvernement se réjouit de constater qu'une bonne collaboration autour d'un agenda demandé par les ministres entre le Conseil de l'Europe, le Bureau international du travail et le Pacte de stabilité pour l'Europe du Sud-Est ait déjà produit des résultats tangibles au sein des administrations des pays concernés. Une action d'encouragement de la participation des partenaires sociaux aux politiques de l'emploi de la région est également rendue possible par les financements de la Belgique.

Le ministre de l'Emploi,

Peter VANVELTHOVEN

spelers uit de textielsector samen te brengen binnen de context van het einde van de quota's gaat in die richting.

De Belgische regering is er nog steeds van overtuigd dat de OESO een belangrijke partner blijft om de hervormingen te stimuleren. In samenwerking met deze internationale organisatie ontvangt de Belgische regering in oktober een conferentie over oudere werknemers en zal ze de studies naar de middelen om jongeren aan een job te helpen steunen.

De regering stelt vast dat de onderhandelingen binnen de WTO over de liberalisering van diensten in het licht van de volgende ministeriële bijeenkomst in HongKong moeilijk verlopen en ze blijft de impact van deze onderhandelingen op de opvang van de tijdelijke economische migratie van arbeidskrachten analyseren. Deze kwestie mag op Europees niveau niet worden losgekoppeld van de bestaande beperkingen inzake een volledig functioneren van het vrije verkeer van werknemers.

Binnen het kader van haar internationale samenwerking inzake werkgelegenheid, die zich momenteel vooral in de landen in Zuidoost Europa afspeelt, is de regering verheugd vast te stellen dat er in oktober 2005 een tweede ministeriële conferentie is gepland in Sofia met de bevoegde ministers van de landen uit de regio. Dit was mogelijk dankzij de financiering die ze sinds twee jaar toekent om ter zake een samenwerkingsproces tussen regeringen te ondersteunen. Dit «proces van Boekarest» moet de kwaliteit van de analyses en knowhow in de regio verbeteren om de economische uitdagingen inzake hervorming en werkgelegenheid binnen het kader van de stabilisering en heropbouw van de regio tot een goed einde te brengen. De regering stelt met tevredenheid vast dat een goede samenwerking, rond een agenda die was gevraagd door de ministers, tussen de Raad van Europa, het Internationaal Arbeidsbureau en het Stabiliteitspact voor Zuidoost Europa binnen de administraties van de betrokken landen reeds tot tastbare resultaten heeft geleid. Ook een initiatief om de sociale partners aan te sporen deel te nemen aan het werkgelegenheidsbeleid in de regio is er gekomen dankzij Belgische financiering.

De minister van Werk,

Peter VANVELTHOVEN