

CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS
DE BELGIQUE

12 octobre 2010

PROPOSITION DE RÉSOLUTION

**visant à réformer le système
d'assurance-chômage**

(déposée par
M. Daniel Bacquelaine et consorts)

BELGISCHE KAMER VAN
VOLKSVERTEGENWOORDIGERS

12 oktober 2010

VOORSTEL VAN RESOLUTIE

**betreffende de hervorming
van de werkloosheidsverzekering**

(ingediend door
de heer Daniel Bacquelaine c.s.)

N-VA	:	Nieuw-Vlaamse Alliantie	
PS	:	Parti Socialiste	
MR	:	Mouvement Réformateur	
CD&V	:	Christen-Democratisch en Vlaams	
Ecolo-Groen!	:	Ecologistes Confédérés pour l'organisation de luttes originales – Groen	
Open Vld	:	Open Vlaamse liberalen en democraten	
sp.a	:	socialistische partij anders	
VB	:	Vlaams Belang	
cdH	:	centre démocrate Humaniste	
LDD	:	Lijst Dedecker	
PP	:	Parti Populaire	

Abréviations dans la numérotation des publications:		Afkortingen bij de nummering van de publicaties:	
DOC 53 0000/000:	Document parlementaire de la 53 ^{ème} législature, suivi du n° de base et du n° consécutif	DOC 53 0000/000:	Parlementair document van de 53 ^e zittingsperiode + basisnummer en volgnummer
QRVA:	Questions et Réponses écrites	QRVA:	Schriftelijke Vragen en Antwoorden
CRIV:	Version Provisoire du Compte Rendu intégral (couverture verte)	CRIV:	Voorlopige versie van het Integraal Verslag (groene kaft)
CRABV:	Compte Rendu Analytique (couverture bleue)	CRABV:	Beknopt Verslag (blauwe kaft)
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)	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:	Séance plénière	PLEN:	Plenum
COM:	Réunion de commission	COM:	Commissievergadering
MOT:	Motions déposées en conclusion d'interpellations (papier beige)	MOT:	Moties tot besluit van interpellaties (beigekleurig papier)

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

DÉVELOPPEMENTS

MESDAMES, MESSIEURS,

La présente proposition de résolution reprend, en l'adaptant, le texte de la proposition de résolution DOC 52 1204/001.

1) Problématique

L'emploi ne se décreète pas. Il persiste à se dérober devant les solutions dirigistes qui ne prêtent pas égard à ses véritables fondements économiques. En conséquence, les politiques de création d'emploi, menées en Belgique depuis 1999, font, en priorité, le choix du soutien de la croissance. Il s'agit là de la seule réponse structurelle nous permettant de faire rebondir notre taux d'activité. Dans le cadre d'une approche globale de la problématique du chômage, nous estimons dès lors indispensable de rappeler, dès le préambule, qu'aucune procédure d'accompagnement ou de suivi des demandeurs d'emploi ne sera efficace si l'on ne poursuit pas l'affectation des marges budgétaires aux mesures de réduction des charges pesant sur le travail, à la stimulation de l'innovation et de la recherche au sein des entreprises ainsi qu'à la formation.

Cela étant, il est entendu que des politiques ciblées permettent de compléter, avec fruit, l'efficacité spontanée des mesures visant à libérer l'activité. L'on songe, par exemple, à la réussite de la réforme des titres-services. Issue de la Conférence nationale pour l'Emploi de l'automne 2003, négociée avec les partenaires sociaux, cette politique innovante a réussi la gageure de faire l'unanimité dans les rangs politiques. Relayée positivement par les médias, la réforme a rapidement reçu un écho favorable au sein de la population. En octobre 2009, le système des titres services, ce sont 117 000 travailleurs, 650 000 utilisateurs et 2 400 entreprises. L'objectif initial était la création de 25 000 emplois!

Quasi-simultanément, le gouvernement a mis en place une autre réforme. Ambitieuse, elle aussi, volontariste, elle voulait générer une formule moderne et responsable d'accompagnement et de suivi des demandeurs d'emploi. Le projet initial présentait de nombreux mérites en misant sur le soutien et la responsabilisation des personnes en recherche de travail.

TOELICHTING

DAMES EN HEREN,

Dit voorstel van resolutie neemt, met een aantal aanpassingen, de tekst over van voorstel van resolutie DOC 52 1204/001.

1) Probleemstelling

Je kunt geen werkgelegenheid scheppen op bevel. Ze onttrekt zich onveranderlijk aan dirigistische oplossingen die zich niets gelegen laten aan de werkelijke economische grondslagen ervan. Bijgevolg wordt in de in België sinds 1999 genomen banenscheppende beleidsmaatregelen bij voorkeur gekozen voor ondersteuning van de groei. Dat is het enige structurele antwoord dat de mogelijkheid biedt onze activiteitsgraad opnieuw te doen stijgen. In het kader van een alomvattende aanpak van het werkloosheidsvraagstuk, achten de indieners het dan ook onontbeerlijk om er reeds in deze aanhef aan te herinneren dat geen enkele begeleidings- of opvolgingsprocedure ten behoeve van werkzoekenden doeltreffend zal zijn als men de begrotingsruimte niet blijft aanwenden om de lasten op arbeid te verlagen, innovatie en onderzoek in de ondernemingen te stimuleren en maatregelen te nemen ten behoeve van opleiding.

Tegen die achtergrond moeten gerichte beleidsmaatregelen vanzelfsprekend wel een lonende aanvulling kunnen vormen op de spontane doeltreffendheid van de maatregelen die ertoe strekken activiteit aan te zwen- gelen. Denken we maar aan de geslaagde hervorming wat de dienstencheques betreft. Dat vernieuwende beleid, dat het resultaat was van de Nationale Werkgelegenheidsconferentie in het najaar van 2003, en waarover overleg is gepleegd met de sociale partners, lukte er zelfs in eensgezindheid onder de politici te bewerkstelligen. De hervorming vond positieve weerklank in de media, en werd al snel gunstig door de bevolking onthaald. In oktober 2009 waren 117 000 werknemers, 650 000 gebruikers en 2 400 ondernemingen betrokken bij de dienstenchequeregeling. Oorspronkelijk was het de bedoeling 25 000 nieuwe banen te scheppen!

Bijna tegelijkertijd heeft de regering concreet vorm gegeven aan een andere hervorming. Die was al even ambitieus en voluntaristisch, en strekte ertoe te voorzien in een moderne en verantwoorde formule om werkzoekenden te begeleiden en te evalueren. Het oorspronkelijke plan had heel wat verdiensten, omdat het mikte op de ondersteuning en responsabilisering van wie werk zocht.

Constatant que l'un des déficits majeurs du marché belge du travail est son incapacité à réconcilier aujourd'hui, d'une part, l'offre et la demande d'embauche, ainsi que, d'autre part, les attentes des entreprises avec les qualifications des demandeurs d'emploi, le gouvernement avait donc pour idée de favoriser la mise en place d'un système d'accompagnement efficace, administré par les Régions, tout en stimulant, par le biais d'un suivi fédéral, la recherche effective d'emploi.

En définitive, ces éléments d'accompagnement et de suivi existaient déjà dans la réglementation de référence mais l'on voulait, en 2004, rafraîchir les principes et réaffirmer la dialectique entre les droits et devoirs des chômeurs dans l'optique d'une mise ou d'un retour au travail du plus grand nombre.

Le pragmatisme des débuts a malheureusement fait long feu dans ce dossier. La matière a eu rapidement mauvaise presse, on a parlé de "chasse aux chômeurs", et le dossier a crispé l'opinion publique.

La réforme n'était plus envisagée que négativement; l'on voulait "priver les chômeurs de leurs droits aux allocations" et l'objectif d'un accompagnement performant fut progressivement érudé des débats publics.

Nous regrettons ce dévoiement du message initial. Nous pensons que la réforme était fondamentalement judicieuse.

Elle valorisait l'émancipation et consacrait la responsabilité des acteurs publics à remettre les demandeurs d'emploi dans le circuit d'activité.

Il fallait néanmoins que cette réforme soit légitime, qu'elle soit acceptée par ses premiers destinataires et qu'il n'y ait pas d'ambiguïté sur le plan idéologique.

À cette fin, nous voulons aujourd'hui clarifier le message.

2) Données chiffrées

Cette réforme a été évaluée en ce début d'année 2008. L'Office National de l'Emploi (ONEm) et IDEA-Consult, nous ont présenté les résultats suivants:

Uitgaande van de vaststelling dat een van de belangrijkste tekortkomingen van de Belgische arbeidsmarkt erin bestaat dat hij er momenteel niet in slaagt enerzijds de vraag naar banen te verzoenen met het banenaanbod, en anderzijds de kwalificaties van de werkzoekenden af te stemmen op de verwachtingen van de ondernemingen, had de regering het idee opgevat de implementatie van een doeltreffend, door de Gewesten beheerd begeleidingssysteem te bevorderen, waarbij men mensen tegelijkertijd, via een *follow-up* door de federale overheid, ertoe zou aanzetten daadwerkelijk werk te zoeken.

Per slot van rekening bestonden die middelen voor begeleiding en evaluatie weliswaar al in de referentieregelgeving, maar wilde men de beginselen oprispen en de dialectiek tussen de rechten en plichten van de werklozen herbevestigen vanuit de benadering dat zoveel mogelijk mensen (opnieuw) aan het werk zouden worden gezet.

Het aanvankelijke pragmatisme was helaas geen lang leven beschoren. De materie kreeg al spoedig een slechte pers, men had het over een "heksenjacht op werklozen" en de publieke opinie reageerde verkrampd op het dossier.

De hervorming werd nog alleen negatief benaderd; men wilde zogenaamd "werklozen hun rechten op uitkeringen ontzeggen", en de doelstelling van een performante begeleiding kwam in de publieke debatten gaandeweg niet meer aan bod.

De indieners betreuren dat de oorspronkelijke boodschap aldus ontspoord is. Volgens hen betrof het een in essentie doordachte hervorming.

Ze hechtte een grotere waarde aan ontvoogding en bekrachtigde de verantwoordelijkheid die de betrokken overheidsactoren droegen om de werkzoekenden opnieuw aan het werk te krijgen.

Wel moest die hervorming legitiem zijn en worden aanvaard door degenen voor wie ze in de eerste plaats bedoeld was; voorts mocht er geen sprake zijn van ideologische dubbelzinnigheid.

Met het oog daarop willen de indieners die boodschap thans verduidelijken.

2) Cijfergegevens

Die hervorming werd begin 2008 geëvalueerd. De Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening (RVA) en IDEA-Consult hebben de volgende resultaten bezorgd:

2-a Participation et efforts de recherche d'emploi

Ladite étude indique que:

- 79 % des personnes convoquées pour un entretien se sont présentées à celui-ci, dont 58 % consentent des efforts suffisants en vue de trouver un emploi;
- le comportement de recherche d'emploi des chômeurs, davantage intensif, est comparable entre les Régions;
- la réglementation et la procédure sont appliquées de manière uniforme par l'ONEm sur tout le territoire; la majorité des chômeurs sanctionnés comprennent aussi pourquoi l'ONEm les oblige à chercher du travail;
- chez les chômeurs plus âgés, les résultats enregistrés lors du premier entretien sont moindres: alors que les demandeurs d'emploi fournissant des efforts suffisants atteignent 62 % chez les moins de 30 ans, ce pourcentage n'est que de 50 % dans la tranche des 40 à 50 ans; toutefois, lors des entretiens ultérieurs avec l'ONEm, ce dernier groupe se distingue des autres catégories d'âge par de meilleurs chiffres.

2-b Efforts insuffisants

En 2007, l'ONEm a sanctionné environ 20 000 demandeurs d'emploi (suspension temporaire ou définitive des allocations). La répartition des chômeurs en défaut sur les différentes Régions est conforme à celle du chômage global en Belgique.

Sanction à la suite du contrôle du comportement de recherche en 2007

2-a Betrokkenheid en inspanningen bij het zoeken naar werk

Die studie geeft aan dat:

- 79 % van wie voor een gesprek wordt opgeroepen zich daar ook voor heeft aangemeld, en dat 58 % van die laatste groep voldoende inspanningen levert om een baan te vinden;
- het werkzoekgedrag van de werklozen intensiever is en dat het onderling vergelijkbaar is in de Gewesten;
- de RVA de reglementering eenvormig toepast over het hele grondgebied, alsmede dat de meeste werkzoekenden aan wie een sanctie wordt opgelegd ook begrijpen waarom de RVA hen verplicht een baan te zoeken;
- bij de oudere werklozen, de tijdens het eerste gesprek opgetekende resultaten minder gunstig zijn: terwijl bij werkzoekenden jonger dan 30 jaar 62 % voldoende inspanningen levert, bedraagt dat percentage maar 50 % in de leeftijdscategorie van 40 tot 50 jaar; bij de latere gesprekken met de RVA onderscheidt laatstgenoemde groep zich echter door betere cijfers.

2-b Onvoldoende inspanningen

In 2007 heeft de RVA ongeveer 20 000 werkzoekenden aan een sanctie onderworpen (tijdelijke of definitieve schorsing van de uitkeringen). De spreiding over de Gewesten van in gebreke blijvende werklozen stemt overeen met de totale werkloosheid in België.

Sanctie ingevolge controle op het zoekgedrag in 2007

	2007		
Uitsluitingen Exclusions	2.562		
Schorsing van 4 maanden Suspension de 4 mois	4.896		
Herroepbare schorsing (afwezigheid op een gesprek) Suspension révocable (absence à un entretien)	12.539		
Totale aantal sancties Total des sanctions	19.997		
	W: 50%	VL/FL: 28%	Bru/Bxl: 21%

Pour le premier semestre 2009: 3 147 exclusions de chômeurs, 3 928 personnes ont été suspendues temporairement, par exemple pour 4 mois. Avec 760 exclusions de demandeurs d'emploi, la Flandre enregistre trois fois moins d'exclusions que la Wallonie, qui a exclu 2 011 personnes. Quelque 376 exclusions ont été recensées à Bruxelles, ce qui est relativement élevé.

Voor de eerste helft van 2009 werden 3 147 werklozen uitgesloten, terwijl er 3 928 tijdelijk werden geschorst, bijvoorbeeld voor 4 maanden. In Vlaanderen werden 760 werkzoekenden uitgesloten, wat drie keer minder is dan in Wallonië, waar er 2 011 werden uitgesloten. Voor Brussel werden zowat 376 uitsluitingen genoteerd, wat betrekkelijk veel is.

De juillet 2004 à août 2009, l'ONEm a ordonné, en 5 ans, 30 539 sanctions, dont 11 275 exclusions. Le nombre de sanctions au cours des six premiers mois de 2009 est un peu plus élevé en comparaison avec 2008, où 4 523 chômeurs avaient été exclus sur l'ensemble de l'année.

2-c Effet de la mesure sur le nombre de demandeurs d'emploi

Selon les chiffres de l'ONEm, le nombre de demandeurs d'emploi a diminué de 6 % depuis le lancement de la mesure en 2004. Le même mouvement s'observe dans les trois Régions. L'on observe une baisse très importante chez les demandeurs d'emploi jusqu'à 50 ans, qui sont soumis à la mesure (-16 %, soit 67 000 demandeurs d'emploi en moins), mais également une forte hausse chez les plus de 50 ans (+56 %, soit 39 000 demandeurs d'emploi en plus). L'activation porte donc ses fruits, même si elle a été aidée par une conjoncture économique favorable en 2006 et 2007.

2-d Effet sur l'accompagnement

Le nombre de chômeurs qui bénéficient d'un accompagnement des services de l'emploi a fortement augmenté dans toutes les régions; une étude montre que la mesure a pour effet d'intensifier l'accompagnement par les services de l'emploi, que les demandeurs d'emploi apprécient le suivi par l'ONEm de leur comportement de recherche d'emploi (ils ne sont plus livrés à eux-mêmes) et que 76% de ceux qui sortent du chômage décrochent un contrat à durée indéterminée ou déterminée.

L'ONEm a noté également, dans les trois régions, une sensible augmentation du nombre de chômeurs ayant repris une formation professionnelle ou des études. Il est intéressant de constater que cette augmentation touche davantage les tranches d'âge supérieures.

Il ressort de l'étude provisoire d'IDEA-Consult que la majorité des chômeurs sanctionnés continuent à bénéficier de revenus; il s'agit d'allocations de chômage (la majorité des sanctions sont temporaires ou alors ce sont des réductions du montant des allocations), de revenus liés à une reprise du travail, d'allocations d'incapacité de travail, de revenus d'intégration,...

Depuis l'accord de coopération du 30 avril 2004, il apparaît que les organismes régionaux transmettent beaucoup plus d'informations à l'ONEm sur la participation des demandeurs d'emploi aux actions d'accompagnement, de formation et d'insertion. Les informations transmises permettent de tenir compte des efforts d'insertion effectués par les demandeurs d'emploi ainsi que d'exercer un contrôle sur la disponibilité de ceux-ci.

In de vijf jaar tussen juli 2004 en augustus 2009 heeft de RVA 30 539 sancties uitgesproken, waarvan 11 275 uitsluitingen. Het aantal sancties tijdens de eerste zes maanden van 2009 ligt iets hoger dan het aantal sancties in 2008, toen over een heel jaar 4 523 werklozen werden uitgesloten.

2-c Weerslag van de maatregel op het aantal werkzoekenden

Volgens de cijfers van de RVA is het aantal werkzoekenden met 6 % gedaald sinds de instelling van de maatregel in 2004. Dezelfde tendens doet zich kennelijk in de drie Gewesten voor. De daling is blijkbaar zeer sterk bij de aan de maatregel onderworpen werkzoekenden tot 50 jaar (-16 %, hetzij 67 000 werkzoekenden minder), doch zulks gaat gepaard met een forse stijging bij de werkzoekenden ouder dan 50 jaar (+56 %, hetzij 39 000 werkzoekenden meer). De activering werpt dus vruchten af, ook al werd ze geholpen door de gunstige conjunctuur in 2006 en 2007.

2-d Weerslag op de begeleiding

Het aantal werklozen dat door de arbeidsbemiddelingdiensten wordt begeleid, is in alle gewesten sterk gestegen; een studie toont aan dat de maatregel zorgt voor intensere begeleiding door de arbeidsbemiddelingdiensten, dat de werkzoekenden de *follow-up* van hun werkzoekgedrag door de RVA waarderen (zij zijn niet langer aan hun lot overgelaten) en dat 76% van wie aan de slag gaat, een arbeidsovereenkomst van onbepaalde of bepaalde duur verkrijgt.

Voorts heeft de RVA in de drie gewesten een forse stijging geconstateerd van het aantal werklozen dat opnieuw is gestart met een beroepsopleiding of een studie. Het is interessant te constateren dat die verhoging zich vooral voordoet in de oudere leeftijdscategorieën.

Uit de voorlopige studie van IDEA-Consult blijkt dat de meeste werklozen tegen wie een sanctie is getroffen niet zonder inkomsten vallen; het gaat om werkloosheidsuitkeringen (de meeste sancties zijn tijdelijk, ofwel betreft het verlagingen van het bedrag van de uitkeringen), inkomsten doordat de betrokkene opnieuw aan de slag gaat, arbeidsongeschiktheidsuitkeringen enzovoort.

Sedert het samenwerkingsakkoord van 30 april 2004 sturen de gewestelijke instanties kennelijk veel meer informatie over de medewerking van de werkzoekenden aan de begeleidings-, opleidings- en wedertewerkstellingsacties naar de RVA door. Dankzij de toegezonden gegevens kan men rekening houden met de inspanningen die de werkzoekenden leveren om opnieuw een baan te vinden, alsmede controle uitoefenen op

Ce contrôle n'a jamais été aussi effectif et équilibré entre les Régions qu'aujourd'hui.

3) Remarques des auteurs sur le système actuel du chômage

Le principe de responsabilisation et les mesures d'accompagnement des chômeurs, qui constituent le cœur des aménagements, ont toujours été soutenus par le Mouvement réformateur. Nous souhaitons qu'ils aient suffisamment imprégné la lettre et l'esprit de la réglementation de référence ainsi que les pratiques administratives qui la concrétisent au quotidien.

Il reste que la réforme de 2004 n'aborde pas l'ensemble des aspects du système du chômage. Loin s'en faut. On notera, en substance, que le début du chômage, la première année, n'a pas été envisagé ni davantage les règles et mesures d'accompagnement et de suivi du chômage de longue durée. La présente proposition a donc, en premier lieu, pour objectif d'avancer de nouvelles pistes permettant de favoriser le retour à l'emploi des chômeurs qui, à tort, n'ont pas été visés comme groupe cible par la dernière réforme.

Dans le même temps, l'ambition est également de proposer un certain nombre d'aménagements permettant de redonner de la cohérence à notre système d'assurance-chômage. Il va sans dire que les textes de référence sont exagérément techniques et tortueux mais il est surtout préoccupant de constater l'illisibilité de la philosophie qui fonde cette réglementation. Dénommée "assurance-chômage", le mécanisme s'apparente aujourd'hui, par de nombreux traits, à une assistance sociale qui ne fait presque plus le lien entre cotisations et allocations. Cette contradiction induit une mauvaise compréhension du système général et empêche de faire le choix de mesures volontaristes et souples favorisant le soutien efficace des personnes en recherche d'emploi.

de beschikbaarheid van de betrokkenen. Die controle is nog nooit zo doeltreffend geweest en evenwichtig verdeeld tussen de Gewesten als vandaag.

3) Opmerkingen van de indieners over de vigerende werkloosheidsregeling

Het responsabiliseringsbeginsel en de maatregelen ter begeleiding van de werklozen, die de essentie van de bijsturingen vormen, hebben altijd de steun gekregen van de *Mouvement Réformateur*. De indieners wensen dat die bijsturingen voldoende doordrongen zijn van de letter en de geest van de referentieregelgeving, alsook van de administratieve praktijk die er in het dagelijks leven concreet vorm aan geeft.

Dat neemt niet weg dat de hervorming uit 2004 niet alle aspecten van het werkloosheidsstelsel aanpakt, verre daarvan! In essentie zij erop gewezen dat de aanvang van de werkloosheid – het eerste jaar – niet in aanmerking is genomen, en al evenmin de regels en maatregelen met het oog op begeleiding en follow-up op lange termijn. Dit voorstel van resolutie is er dan ook in de eerste plaats op gericht de regering te vragen nieuwe opties naar voren te schuiven die de wedertewerkstelling kunnen bevorderen van werklozen die, ten onrechte, niet in aanmerking kwamen als doelgroep van de recentste hervorming.

Tegelijkertijd is het ook de bedoeling dat de regering een aantal aanpassingen voorstelt waarmee opnieuw enige samenhang kan worden geschapen in ons stelsel van werkloosheidsverzekering. Het spreekt voor zich dat de verwijzingsteksten overdreven technisch en wollig zijn; het momenteel meest verontrustende is echter dat de opvatting die aan die regelgeving ten grondslag ligt, gewoonweg niet te lezen valt. Dat systeem, met de benaming "werkloosheidsverzekering", lijkt, gelet op heel wat kentrekken ervan, thans op sociale bijstand die nauwelijks nog het verband legt tussen bijdragen en uitkeringen. Die tegenstrijdigheid leidt tot een slecht begrip van het algemene stelsel en belet dat wordt gekozen voor voluntaristische en soepele maatregelen die een doeltreffende ondersteuning bevorderen van mensen die op zoek zijn naar een baan.

4) Souhaits des auteurs quant à l'évolution du système

4-1 Principes du système actuel

4-1-a Généralités

En 2004, conformément à l'accord de gouvernement de juillet 2003, le gouvernement a confié une nouvelle mission à l'ONEm: l'activation du comportement de recherche d'emploi.

Sur base de ce nouveau mécanisme, l'ONEm est chargé de fixer aux chômeurs une série de trois entretiens, dont le premier a lieu après 15 ou 21 mois de chômage, en fonction de l'âge du chômeur. S'il a moins de 25 ans, ce sera 15 mois. Au-delà de 25 ans, ce sera 21 mois.

Cela étant, il est prévu, dès l'entrée en chômage, que le demandeur d'emploi sera mieux informé de ses droits et obligations. L'attention sera attirée sur les possibilités d'accompagnement. En parallèle, il sera mis en évidence l'obligation de chercher activement du travail.

Pour les personnes au chômage depuis au moins 12 mois, l'ONEm adressera une lettre signalant une nouvelle fois leur obligation de recherche d'emploi et de collaboration active aux actions du service de placement. Le premier entretien sera fixé à cette époque.

4-1-b Premier entretien à 15 ou 21 mois

Le demandeur d'emploi est convoqué par l'ONEm pour un premier entretien, dont l'objet est d'examiner les démarches entreprises par l'intéressé depuis le début du chômage pour retrouver un emploi. L'objectif est de le conseiller dans ses démarches et, si les efforts entrepris ne paraissent pas suffisants, de lui rappeler ses obligations. Le conseiller (appelé "facilitateur") qui conduit ce premier entretien décide des suites à donner:

- si les efforts de reclassement sont satisfaisants, le demandeur d'emploi est convoqué pour un nouvel entretien 16 mois plus tard;
- si les efforts de reclassement sont insuffisants, l'intéressé est convoqué pour un nouvel entretien 4 mois plus tard, et un contrat lui est proposé; ce contrat précise les actions que l'intéressé doit entreprendre au cours des mois suivants: ces actions sont sélectionnées à partir d'une liste type (annexée au contrat); en fonction

4) Desiderata van de indieners wat de evolutie van de regeling betreft

4-1 Beginselen van de vigerende regeling

4-1-a Algemeen

In 2004 heeft de regering de RVA, overeenkomstig het regeerakkoord van 2003, met een nieuwe taak belast, namelijk de activering van het werkzoekgedrag.

Op grond van die nieuwe regeling is de RVA ermee belast voor de werklozen een reeks van drie gesprekken vast te leggen, waarvan het eerste volgens de leeftijd van de werkloze plaatsvindt na 15 of 21 maanden werkloosheid. Indien hij jonger is dan 25 jaar, geschiedt het na 15 maanden, en na 21 maanden zo hij ouder is dan 25 jaar.

In die context is er in voorzien dat de werkzoekende, zodra hij werkloos wordt, beter zal worden voorgelicht over zijn rechten en plichten. Tegelijkertijd zal duidelijk worden aangegeven dat hij verplicht is actief naar werk te zoeken.

Aan wie ten minste 12 maanden werkloos is, zal de RVA een brief richten waarin de betrokkene opnieuw wordt gewezen op de plicht werk te zoeken en actief mee te werken aan de stappen die het arbeidsbureau onderneemt. Het eerste gesprek zal in die periode worden vastgelegd.

4-1-b Eerste gesprek op 15 of 21 maanden

De RVA roept de werkzoekende op voor een eerste gesprek, dat ertoe strekt de stappen na te gaan die de betrokkene sinds het begin van zijn werkloosheid heeft ondernomen om opnieuw een baan te vinden. Het is de bedoeling hem in verband met zijn traject te adviseren en, indien de geleverde inspanningen ontoereikend lijken, hem aan zijn verplichtingen te herinneren. De adviseur ("facilitator" genoemd) die het eerste gesprek voert, beslist over wat verder dient te gebeuren:

- indien de werkzoekende voldoende inspanningen heeft geleverd om een baan te vinden, wordt hij opgeroepen voor een nieuw gesprek binnen 16 maanden;
- indien de betrokkene onvoldoende inspanningen heeft geleverd om een baan te vinden, wordt hij opgeroepen voor een gesprek binnen 4 maanden, en wordt hem een overeenkomst voorgesteld; daarin staat nader bepaald wat de betrokkene in de loop van de volgende maanden moet ondernemen: die stappen worden

de son profil, certaines lui sont prescrites à titre obligatoire, d'autres à titre facultatif.

4-1-c Deuxième entretien, 4 ou 16 mois après le premier

Le chômeur, dont les démarches de recherche d'emploi ont été jugées insuffisantes lors du premier entretien, est de nouveau convoqué. Ce deuxième entretien a pour objet d'examiner les efforts de reclassement fournis sur les 4 derniers mois écoulés.

À l'issue de l'entretien, le "facilitateur" décide des suites à donner:

- si les efforts de reclassement sont satisfaisants, le demandeur d'emploi est convoqué pour un nouvel entretien 12 mois plus tard;
- si les efforts de reclassement sont insuffisants, l'intéressé est convoqué 4 mois plus tard pour un nouvel entretien, et un nouveau contrat lui est proposé, par lequel il s'engage de nouveau à rechercher activement un emploi; une sanction est en outre prononcée:

- si l'intéressé est bénéficiaire de l'allocation d'attente ou s'il est cohabitant sans charge de famille (catégorie B), ses droits sont suspendus pendant 4 mois;
- s'il est isolé (catégorie N) ou cohabitant avec charges de famille (catégorie A), le montant journalier de son allocation est réduit, pendant 4 mois, au montant journalier du revenu d'intégration.

Lorsqu'un demandeur d'emploi se présente spontanément à l'ONEm en justifiant de réelles démarches de recherche d'emploi, la suspension de ses droits ou la réduction du montant de son allocation peut être levée au plus tôt un mois après la date de l'entretien.

4-1-d Troisième entretien, 4 ou 12 mois après le deuxième et sanctions encourues

Le chômeur, dont les démarches de recherche d'emploi ont été jugées insuffisantes lors du premier et du deuxième entretien, est convoqué une dernière fois avant interruption définitive de ses droits:

- si le demandeur d'emploi a respecté son engagement de recherche active d'emploi, cela est consigné dans son dossier comme un élément positif, et il est

geselecteerd op een (bij de overeenkomst gevoegde) typelijst; volgens zijn profiel worden sommige hem verplicht opgelegd, en worden andere hem facultatief opgegeven.

4-1-c Tweede gesprek, 4 of 16 maanden na het eerste

De werkloze wiens stappen om een baan te zoeken tijdens het eerste gesprek ontoereikend werden geacht, wordt opnieuw opgeroepen. Dat tweede gesprek beoogt na te gaan welke inspanningen hij de voorbije 4 maanden heeft geleverd om werk te vinden.

Na afloop van het gesprek beslist de "facilitator" over wat verder dient te gebeuren:

- indien de werkzoekende voldoende inspanningen heeft geleverd om een baan te vinden, wordt hij opgeroepen voor een nieuw gesprek binnen 12 maanden;
- indien de betrokkene onvoldoende inspanningen heeft geleverd om een baan te vinden, wordt hij opgeroepen voor een gesprek binnen 4 maanden, en wordt hem een nieuwe overeenkomst voorgesteld, waarbij hij zich opnieuw ertoe verbindt actief een baan te zoeken; bovendien wordt een sanctie uitgesproken:

- indien de betrokkene de wachtvergoeding geniet of samenwoont zonder gezinslast (categorie B), worden zijn rechten gedurende 4 maanden geschorst;
- indien hij alleenstaande is (categorie N) of samenwoont met een gezin ten laste (categorie A), wordt het dagbedrag van zijn uitkering tijdens 4 maanden verlaagd tot het dagbedrag van het leefloon.

Wanneer een werkzoekende zich spontaan bij de RVA aanmeldt en daarbij het bewijs levert dat hij werkelijk stappen heeft ondernomen om een baan te zoeken, kan de schorsing van zijn rechten dan wel de verlaging van het bedrag van zijn uitkering ten vroegste één maand na de datum van het gesprek worden opgeheven.

4-1-d Derde onderhoud, 4 of 12 maanden na het tweede en na opgelopen sancties

De werkloze, wiens stappen om werk te zoeken bij het eerste en tweede onderhoud onvoldoende werden geacht, wordt een laatste maal opgeroepen vóór zijn rechten definitief worden geschorst:

- indien de werkzoekende zijn verbintenis is nagekomen om actief een baan te zoeken, wordt dat in zijn dossier als een positief element genoteerd; hij

convoqué pour un nouvel entretien au plus tôt 12 mois plus tard;

— si l'intéressé n'a pas respecté son dernier engagement de recherche active d'emploi, ses droits à l'allocation chômage sont définitivement interrompus; selon la situation de l'intéressé, la sanction est mise en œuvre de la façon suivante:

- pour le bénéficiaire des allocations d'attente: interruption définitive et immédiate;
- pour le chômeur cohabitant sans charge de famille: interruption définitive, sauf si, sur la base du dernier avertissement-extrait de rôle, les revenus annuels nets imposables du ménage, abstraction faite des allocations de chômage, ne dépassent pas 19 241,21 euros, majoré de 769,66 euros par personne à charge (montants indexés). Dans ce cas, avant la suspension totale, il bénéficiera encore pendant 6 mois, d'une allocation journalière forfaitaire de 16,86 euros;

— pour le chômeur isolé ou cohabitant avec charges de famille: interruption définitive mais seulement après une période de 6 mois pendant laquelle le montant journalier de l'allocation est réduit au montant journalier du revenu d'intégration; s'il apparaît au cours du troisième entretien que le demandeur d'emploi n'a toujours pas fourni d'efforts, la sanction sera alors renforcée.

4-1-e Quatre groupes cible ont en outre été imaginés

— pour la période de juillet 2004 à juin 2005, les jeunes de moins de 25 ans et les jeunes travailleurs adultes âgés entre 25 et 30 ans, au chômage depuis respectivement 15 et 21 mois;

— pour la période de juillet 2005 jusque juin 2006, le groupe est élargi à tous les chômeurs de moins de 40 ans dont la durée de chômage atteint 15 ou 21 mois;

— pour la période de juillet 2006 jusque juin 2007, ce groupe est étendu à tous les chômeurs de moins de 50 ans dont la durée de chômage atteint 15 ou 21 mois.

4-1-f Problèmes posés par ce système

De ce qui précède, on peut retenir quatre limites importantes.

Tout d'abord, l'entrée en chômage n'est pas concernée par ladite prise en charge. Après évaluation, nous pensons que c'est une erreur. La première année d'inactivité est décisive pour la suite du parcours professionnel. Il importe qu'un plan *ad hoc* traite de cette période.

wordt opgeroepen voor een nieuw gesprek, uiterlijk 12 maanden later;

— indien de betrokkene zijn laatste verbintenis om actief een baan te zoeken niet is nagekomen, worden zijn rechten op werklozensteun definitief geschorst; naar gelang van zijn situatie wordt de sanctie uitgevoerd als volgt:

- voor wie recht heeft op wachtuitkeringen: definitieve en onmiddellijke schorsing;
- voor de samenwonende werkloze zonder gezinslast: definitieve schorsing, tenzij uit het laatste aanslagbiljet blijkt dat het netto belastbaar inkomen van het gezin minder bedraagt dan 19 241,21 euro, zonder werkloosheidsuitkeringen en vermeerderd met 769,66 euro per persoon ten laste (geïndexeerde bedragen). In dat geval ontvangt de werkloze vóór zijn definitieve schorsing nog gedurende zes maanden een forfaitaire daguitkering van 16,86 euro;

— voor de alleenstaande of samenwonende werkloze met gezinslast: definitieve schorsing, maar pas na een periode van 6 maanden, gedurende welke het dagbedrag van de uitkering wordt beperkt tot het dagbedrag van het leefloon; als tijdens het derde onderhoud blijkt dat de werkzoekende nog altijd geen inspanningen heeft geleverd, zal de sanctie worden opgevoerd.

4-1-e Bovendien zijn vier doelgroepen uitgedacht

— voor de periode juli 2004 tot juni 2005: de jongeren van minder dan 25 jaar en de jonge volwassen werknemers tussen 25 en 30 jaar die respectievelijk sinds 15 en 21 maanden werkloos zijn;

— voor de periode juli 2005 tot juni 2006 wordt de groep uitgebreid tot alle werklozen van minder dan 40 jaar die al 15 of 21 maanden werkloos zijn;

— voor de periode juli 2006 tot juni 2007 wordt die groep uitgebreid tot alle werklozen van minder dan 50 jaar die al 15 of 21 maanden werkloos zijn.

4-1-f Problemen als gevolg van die regeling

Uit wat voorafgaat kan men vier belangrijke beperkingen onthouden.

In de eerste plaats is er geen band tussen de intrede in de werkloosheid en de tenlasteneming. Na evaluatie denken de indieners dat dit fout is. Het eerste jaar werkloosheid is beslissend voor het vervolg van de beroepsloopbaan. Die periode moet met een *ad hoc*-plan worden opgevangen.

Deuxièmement, le rythme d'entretien n'est pas suffisamment rapproché. En cas de résultat "positif", le demandeur d'emploi n'est reconvoqué que 16 mois après le premier entretien. Si le chômeur a plus de 25 ans, il n'aura donc été suivi par l'ONEm qu'une seule fois en 3 ans de chômage.

Ensuite, le chômage de longue durée n'est pas appréhendé en tant que tel. Certes, le rythme des rendez-vous permet de garder un certain contact avec des demandeurs qui sont depuis une longue période dans l'inactivité, mais il n'est acté aucun programme spécifique, même lorsque la durée dépasse les 3 ou 4 ans de chômage.

Enfin, et contrairement aux lignes directrices du pacte des générations, la situation spécifique des plus de 50 ans n'est pas appréhendée. Le phasage de la réforme laisse en effet de côté cette catégorie d'âge, pourtant désireuse de rester en activité, et décisive pour la pérennité de notre système de sécurité sociale.

Suite à l'évaluation de l'ONEm et d'IDEA-Consult, la ministre de l'emploi a formulé des propositions afin d'améliorer l'accompagnement des demandeurs d'emploi. Ces propositions ont été validées par le gouvernement le 23 mai 2008. Elles n'ont pu aboutir en raison d'un blocage des négociations avec les Régions.

Concrètement, il est proposé qu'un contrat d'accompagnement soit obligatoirement conclu entre l'organisme régional et le demandeur d'emploi. Ce contrat sera signé dans les 3 mois maximum de chômage pour les demandeurs d'emploi de moins de 25 ans qui n'ont pas de diplôme de l'enseignement supérieur, dans les 6 mois maximum pour les moins de 25 ans plus qualifiés et dans les 9 mois maximum pour les plus de 25 ans. Un premier contact avec l'ONEm aurait lieu 9 mois après la signature de ce contrat soit dans les 12 ou 18 mois de chômage selon les cas. La conclusion du contrat interviendrait nettement plus tôt que dans la procédure actuelle. Néanmoins le premier contact avec l'ONEm aurait lieu au 12^e mois maximum pour les moins de 25 ans et au 18^e mois maximum pour les plus de 25 ans. Il n'y aurait qu'une diminution de 3 mois pour les moins de 25 ans disposant ou non d'un diplôme (on passerait de 15 à 12 mois) et pour les plus de 25 ans (on passerait de 21 à 18 mois). En outre, la ministre propose d'offrir un contrat d'insertion ou de travail au chômeur de longue durée après trois évaluations positives.

Ten tweede liggen de gesprekken te ver uit elkaar. Bij een "positief" resultaat wordt de werkzoekende pas 16 maanden na het eerste onderhoud opnieuw opgeroepen. Als de werkzoekende ouder is dan 25 jaar, zal hij door de RVA dus maar één keer in drie jaar werkloosheid zijn gevolgd.

Vervolgens wordt de werkloosheid van lange duur als dusdanig niet aangepakt. De frequentie van de afspraken maakt het weliswaar mogelijk een zeker contact te houden met werkzoekenden die al lang werkloos zijn, maar er wordt geen enkel specifiek programma opgesteld, zelfs niet als de duur 3 of 4 jaar werkloosheid overschrijdt.

Tot slot, en in tegenstelling tot de krachtlijnen van het Generatiepact, wordt de specifieke situatie van wie ouder is dan 50 jaar, niet aangepakt. De fasering van de hervorming laat die leeftijdscategorie immers terzijde, hoewel die mensen beroepsactief willen blijven en die categorie beslissend is voor het blijven bestaan van het socialezekerheidsstelsel.

Op grond van de doorlichting door de RVA en IDEA-Consult heeft de minister van Werk maatregelen voorgesteld om de begeleiding van de werkzoekenden te verbeteren. Die voorstellen werden op 23 mei 2008 door de regering aanvaard, maar konden niet worden uitgevoerd doordat de onderhandelingen met de gewesten vastliepen.

Concreet wordt voorgesteld de gewestelijke instantie en de werkzoekende ertoe te verplichten een begeleidingsovereenkomst te sluiten. Die overeenkomst zal worden ondertekend binnen maximum drie maanden van werkloosheid in het geval van werkzoekenden jonger dan 25 jaar die niet over een diploma van hoger onderwijs beschikken, binnen maximum zes maanden voor de hogergeschoolde -25-jarigen, en binnen maximum negen maanden voor de +25-jarigen. Negen maanden na de ondertekening van die overeenkomst zou een eerste contact met de RVA plaatsvinden – naar gelang van het geval gebeurt dat dus binnen 12 of 18 maanden na aanvang van de werkloosheid. De overeenkomst zou duidelijk op een veel eerder tijdstip worden gesloten dan in de huidige regeling het geval is. Desondanks zouden de -25-jarigen in maximum de 12^{de} maand voor het eerst met de RVA in contact komen en de +25-jarigen in maximum de 18^{de} maand. Voor de -25-jarigen al dan niet met een diploma en voor de +25-jarigen wordt die termijn met slechts drie maanden ingekort (van 15 naar 12 maanden, respectievelijk van 21 naar 18 maanden). Bovendien stelt de minister voor de langdurig werklozen een inschakelingsovereenkomst of een arbeidsovereenkomst aan te bieden indien zij driemaal gunstig werden geëvalueerd.

Début 2010, la ministre de l'Emploi a formulé de nouvelles propositions qui n'ont pu être adoptées en raison de la démission du gouvernement.

Nous souscrivons aux perspectives poursuivies et soutenons l'effort entrepris. Cependant, nous souhaitons que l'accompagnement des chômeurs soit plus rapide et plus efficace encore.

4-2 Propositions des auteurs

4-2-a Vers une meilleure collaboration entre niveaux de pouvoir

La formation ainsi que l'accompagnement des demandeurs d'emploi sont des compétences communautaires et régionales. Le suivi et l'indemnisation de ces mêmes demandeurs d'emploi relève quant à eux de l'autorité fédérale.

Les différents niveaux de pouvoir doivent travailler ensemble afin d'optimiser les actions de chacun. Chaque niveau de pouvoir dispose donc d'une parcelle de compétence en la matière. Un certain nombre d'initiatives ont été prises par les différents niveaux de pouvoir pour favoriser le retour à l'emploi. Cependant, ces mesures ne sont pas suffisamment coordonnées. Elles ne s'insèrent pas dans un plan d'action global de lutte contre le chômage. La transmission des données entre les organismes posent problèmes à différents titres. L'existence de plusieurs bases de données régionales ne facilitent pas l'intégration des données et la bonne information pour l'ONEm. Les pratiques de transmission des flux sont variables (Actiris ne transmet que des versions papier, Forem transmet des versions papier et électronique). Elles entraînent des doublons qui faussent les informations et engendrent une complexité administrative inutile. Autre exemple, l'identification des personnes se fait selon différentes manières (numéro spécifique ou numéro d'identité nationale) et ne permet pas l'intégration des données. De même, les visites médicales du Forem pour les dispenses d'incapacité ne sont pas reconnues par l'ONEm. L'ONEm organise donc ses propres visites engendrant une surcharge de travail et un surcoût inutiles. Cet exemple montre les efforts qu'il y a encore à réaliser en termes de simplification administrative et de collaboration.

Nous sommes convaincus que le combat pour l'emploi passe par un meilleur accompagnement des demandeurs d'emploi et ce, dès l'entrée en chômage, en leur offrant un véritable coaching personnalisé et des formations adaptées. Cet accompagnement doit être fondé sur la synergie permanente entre l'autorité fédé-

Begin 2010 heeft de minister van Werk nieuwe voorstellen geformuleerd, die wegens het ontslag van de regering niet konden worden aangenomen.

Wij zijn het eens met de voorgestelde mogelijkheden en steunen de geleverde inspanningen. Desondanks hadden wij graag gezien dat de begeleiding van werklozen op een nog eerder tijdstip van start zou gaan én dat ze efficiënter zou verlopen.

4-2 Voorstellen van de indieners

4-2-a Naar een betere samenwerking tussen de beleidsniveaus

De opleiding en begeleiding van de werkzoekenden vallen onder de bevoegdheid van de gemeenschappen en de gewesten. De controle en de uitkeringen van diezelfde werkzoekenden zijn een federale bevoegdheid.

De verschillende beleidsniveaus moeten samenwerken om hun acties te optimaliseren. Elk beleidsniveau is dus deels bevoegd voor die materie. De verschillende beleidsniveaus hebben een aantal initiatieven genomen om mensen aan te sporen opnieuw aan het werk te gaan. Die maatregelen worden echter niet voldoende gecoördineerd. Ze zijn niet opgenomen in een globaal actieplan tegen de werkloosheid. De gegevensoverdracht tussen de instellingen zorgt voor verschillende soorten problemen. De verschillende regionale databanken maken de integratie van gegevens niet eenvoudiger en de RVA beschikt hierdoor niet over de juiste informatie. Het doorgeven van gegevens is verschillend (Actiris stuurt enkel een papieren versie door, Forem stuurt papieren en elektronische versies door). Zo ontstaat er dubbele informatie die een vertekend beeld geeft en nodeloze administratieve rompslomp veroorzaakt. Een ander voorbeeld is de identificatie van personen, die op een verschillende manier verloopt (via een specifiek nummer of het identificatienummer van het rijksregister), waardoor de gegevens niet kunnen worden geïntegreerd. Voorts worden de doktersbezoeken van Forem voor arbeidsongeschiktheid niet erkend door de RVA. De RVA organiseert die bezoeken immers zelf, waardoor werkoverlast ontstaat en onnodige meerkosten. Dit voorbeeld toont aan dat er nog inspanningen moeten worden geleverd op het vlak van administratieve vereenvoudiging en samenwerking.

Wij zijn ervan overtuigd dat de strijd om werk moet worden gevoerd via een betere begeleiding van de werkzoekenden van zodra zij werkloos worden, door hun een echte gepersonaliseerde coaching en aangepaste opleidingen te geven. Die begeleiding moet steunen op een permanente synergie tussen de federale overheid

rale et les collectivités fédérées. Chacune, dans le cadre de ses compétences, doit agir et interagir positivement afin d'entraîner des résultats en termes de réinsertion et de sortie vers l'emploi.

4-2-b Vers un meilleur accompagnement des chercheurs d'emploi

En cette période de crise économique et sociale, les perspectives d'emploi ne sont pas bonnes. Pourtant, 73 000 offres d'emploi ne sont pas encore rencontrées en raison de pénurie de main d'œuvre. De plus, il nous paraît essentiel d'utiliser le temps dont nous disposons actuellement pour préparer les demandeurs d'emploi à la reprise, en leur offrant de véritables formations adaptées à leur profil et aux exigences du marché de l'emploi. Il convient d'offrir des formations mieux ciblées et non, par exemple, de proposer à une personne trilingue l'apprentissage d'une quatrième langue. Pour certains, il s'agira de formations qualifiant aux métiers en pénurie. Pour d'autres, il s'agira d'une formation pré-qualifiante qui leur permettra de (re)prendre pied sur le marché de l'emploi (orthographe, présentation d'un CV, lettre de motivation, (re)prendre un rythme de travail...). Par ailleurs, les multiples organismes de formation doivent être mieux coordonnés. Les services régionaux doivent se préparer à la venue massive des demandeurs d'emploi. Nous devons penser une nouvelle approche de l'accompagnement et du suivi des chercheurs d'emploi, basée sur les valeurs de motivation et d'encouragement, ne laissant plus l'impression d'arbitraire. Concrètement, cela passe par un accompagnement de qualité, une offre de qualification accrue et une évaluation objectivée.

Cet accompagnement doit être accessible à tous les chercheurs d'emploi, y compris les plus de 50 ans. Il nous semble que c'est moins d'un moratoire dont nous avons besoin que d'un accompagnement amélioré. L'accent doit être mis plus particulièrement sur les régions qui connaissent un taux de chômage de plus de 20 %, telles que Charleroi et Mons. L'action doit être ciblée en fonction des caractéristiques locales. De plus, celui qui recherche un emploi doit être épaulé et encouragé dans ses démarches. Dans ce cadre, un demandeur d'emploi qui fait toutes les démarches pour trouver un emploi sans résultat ne doit craindre nulle forme de sanction. Si nous voulons éviter les sanctions, il faut que nous mettions en place les instruments qui permettent aux chômeurs de trouver efficacement de l'emploi. Nous souhaitons un accompagnement dès l'entrée en chômage, efficace, soutenu et à l'écoute des chômeurs, pour des formations qualifiantes qui débouchent sur des emplois de qualité.

en de deelgebieden. Elke overheid moet, binnen de eigen bevoegdheid, positief optreden en met de andere overheden samenwerken om resultaten te boeken op het vlak van herintegratie en werkhervatting.

4-2-b Naar een betere begeleiding van de werkzoekenden

In deze tijd van deze economische en sociale crisis zijn de werkgelegenheidsvooruitzichten niet goed. Toch geraken 73 000 vacatures niet ingevuld omdat er een tekort aan arbeidskrachten is. Bovendien lijkt het de indieners noodzakelijk de tijd waarover men thans beschikt, te gebruiken om de werkzoekenden voor te bereiden op de economische heropleving, door hen échte opleidingen aan te bieden die op hun profiel zijn afgestemd en die aan de vereisten van de arbeidsmarkt voldoen. Het is aangewezen meer gerichte opleidingen aan te bieden in plaats van bijvoorbeeld iemand die drieluig is, een vierde taal te laten aanleren. Sommigen zullen worden opgeleid voor een knelpuntberoep, anderen zullen een vooropleiding volgen die hen in staat stelt de arbeidsmarkt (opnieuw) te betreden (spelling, opstellen van een curriculum vitae, sollicitatiebrief, (opnieuw) een arbeidsritme vinden enzovoort). Bovendien moeten de talrijke opleidingsinstellingen beter worden gecoördineerd. De regionale diensten moeten zich voorbereiden op de massale toevloed van de werkzoekenden. We moeten ons beraden over een nieuwe benadering om de werkzoekenden te begeleiden en op te volgen, waarbij wordt uitgegaan van waarden als motivatie en aanmoediging, zonder nog de indruk van willekeur te wekken. Concreet verloopt zulks via een kwaliteitsvolle begeleiding, een groter aanbod aan opleidingen en een geobjectieerde evaluatie.

Die begeleiding moet voor alle werkzoekenden — ook voor de 50-plussers — toegankelijk zijn. Volgens ons is er minder nood aan een moratorium dan aan een betere begeleiding. Onze aandacht moet meer in het bijzonder aandacht uitgaan naar de regio's met een werkloosheidsgraad van meer dan 20 %, zoals Charleroi en Bergen. De actie moet afgestemd zijn op lokale eigenheden. Bovendien moet een werkzoekende worden gesteund en aangemoedigd in zijn zoektocht naar werk. In die context moet een werkzoekende die vruchteloos alle mogelijke stappen onderneemt om werk te vinden, niet voor sancties vrezen. Als we sancties willen voorkomen, dan moeten er instrumenten worden uitgewerkt die de werkzoekenden in staat stellen op een efficiënte manier werk te vinden. De indieners wensen de werklozen van bij het begin van de werkloosheid doeltreffend, continu en op hun maat te begeleiden, en hen degelijke opleidingen aan te bieden die tot volwaardig werk leiden.

4-2-c Cibler l'entrée en chômage

4-2-c-1 Principes

La période d'entrée en chômage doit être une priorité des politiques publiques d'accompagnement et de suivi des demandeurs d'emploi.

La détermination vise tant les jeunes sortant du milieu scolaire que les travailleurs qui perdent leur activité. Dans les deux cas, l'assistance doit être présentée comme transitoire et son octroi doit s'accompagner de mesures visant à stimuler le retour le plus rapide et le plus efficace possible dans l'activité.

Dans cette logique, nous proposons de valoriser le volontarisme qui conduirait certains demandeurs d'emploi à faire le choix d'un suivi par l'ONEm, en collaboration avec les Régions, dès le premier mois de chômage.

Cette valorisation consiste en l'augmentation des allocations de chômage sur une durée de 6 mois, en proportion avec les années de cotisation (voy. plus loin).

Les pouvoirs publics doivent prendre leurs responsabilités et offrir à tous ces candidats volontaires un accompagnement personnalisé.

Il faut valoriser le premier entretien. Dès l'instant, doit être introduit le concept de contractualisation qui, sur base du profil du candidat, définirait les démarches guidant le demandeur dans ses recherches.

À l'instar de ce qui est prévu dans les pays étrangers, les entretiens seraient alors rapprochés et le chômeur véritablement épaulé, mois par mois.

Dès l'entame, le demandeur d'emploi doit être renseigné des droits et obligations incombant aux bénéficiaires des allocations de l'assurance-chômage. Un examen de la situation, de la qualification et des attentes du demandeur d'emploi serait réalisé.

À ce moment, sur base volontaire, le demandeur d'emploi pourrait faire le choix d'un accompagnement dynamique d'entrée en chômage.

4-2-c Focussen op het begin van de werkloosheid

4-2-c-1 Principes

De periode van het begin van de werkloosheid moet een van de prioriteiten van het overheidsbeleid inzake begeleiding en opvolging van de werkzoekenden zijn.

Die doelbewuste aanpak richt zich zowel op de schoolverlaters als op de werknemers die hun beroepsactiviteit verliezen. In beide gevallen moet de bijstand worden voorgesteld als van voorbijgaande aard en moet de bijstandsverlening gepaard gaan met maatregelen die een zo spoedig en doeltreffend mogelijke terugkeer naar de beroepsactiviteit in de hand werken.

In die logica stellen de indieners voor groter belang te hechten aan een voluntaristische aanpak, die bepaalde werkzoekenden ertoe zou leiden te kiezen voor opvolging door de RVA (in samenwerking met de Gewesten), vanaf de eerste dag werkloosheid.

Die valorisatie komt tot uiting in een verhoging van de werkloosheidsuitkeringen over een periode van 6 maanden, in verhouding tot de bijdragejaren (zie verder).

De overheden moet hun verantwoordelijkheid op zich nemen en al die vrijwillige kandidaten gepersonaliseerde begeleiding bieden.

Het eerste onderhoud moet naar waarde worden geschat. Vanaf het eerste ogenblik moet het begrip "contractualisering" worden ingevoerd, op grond van het profiel van de kandidaat, dat bepalend zou zijn voor de stappen die de werkzoekende in zijn zoekproces begeleiden.

Naar het voorbeeld van hoe het in het buitenland verloopt, zouden de gesprekken korter op elkaar volgen en zou de werkloze maand na maand echt worden bijgestaan.

Van bij de aanvang moet de werkzoekende worden ingelicht over de rechten en verplichtingen van de begunstigen van de uitkeringen inzake werkloosheidsverzekering. Er zou een onderzoek worden uitgevoerd van de situatie, de kwalificatie en de verwachtingen van de werkzoekende.

Op dat ogenblik zou de werkzoekende op vrijwillige basis kunnen kiezen voor een dynamische begeleiding wanneer zijn werkloosheid begint.

Trois voies pourraient être proposées:

- la recherche d'emploi avec procédure d'accompagnement mensuel;
- la formation destinée à améliorer sensiblement l'employabilité du candidat;

— et, enfin, la formation pour les secteurs en pénurie; la Belgique conserve un très important taux de chômage; malgré cela, on constate dans les études sur les pénuries que les fonctions critiques les plus tenaces posent depuis plusieurs années de graves problèmes de recrutement; il importe que les procédures d'accompagnement et de contrôle des demandeurs d'emploi ouvrent la voie d'une solution en cette matière; le demandeur d'emploi doit être renseigné dès le début du chômage de la liste des fonctions critiques et des qualifications requises pour y accéder; la poursuite d'une formation dans ces domaines doit être encouragée et valorisée.

4-2-c-2 Types de contrat proposés

Le contrat de projet professionnel (CPP)

Pour les demandeurs d'emploi susceptibles d'adhérer d'emblée à un projet professionnel, le CPP, qui existe déjà à Bruxelles, doit être présenté dès le premier entretien, ou lors d'un entretien à convenir, au maximum dans les 4 mois de l'inscription s'il faut laisser le temps au demandeur d'emploi de se renseigner, de se documenter, de formuler lui-même des suggestions de démarches.

La rédaction d'un tel CPP doit reposer sur un bilan de compétences. Au-delà des diplômes, de l'expérience et des souhaits de l'intéressé, il faut détecter tous ses atouts. Ces atouts sont parfois ignorés (par exemple: un grand réseau de relations dans tel ou tel milieu, un don pour le dessin, une diction parfaite,...). Dès que possible, ce bilan devrait intégrer les acquis du processus de validation des compétences. L'objectif est d'ouvrir un maximum de perspectives professionnelles.

Ce contrat CPP peut comporter des démarches proposées par d'autres opérateurs du dispositif d'insertion socio-professionnelle, mais de manière ponctuelle. Par exemple, participer à un atelier de recherche active d'emploi (ARAE).

Drie denk pistes kunnen naar voren worden geschoven:

- een procedure waarbij de werkzoekende op maandelijks basis wordt begeleid;
- een opleidingsprogramma dat de kansen van de werkzoekende om een baan te vinden, aanzienlijk verhoogt;
- en, tot slot, speciale opleidingen voor knelpuntberoepen; België kampt nog steeds met een zeer hoge werkloosheid; desondanks blijkt uit studies over knelpuntberoepen dat het al jaren zeer moeilijk is de geschikte kandidaat-werknemers te vinden voor de grootste knelpuntfuncties; het is van belang dat de procedures voor de begeleiding van en controle op de werkzoekenden tot een oplossing in deze aangelegenheid kunnen bijdragen; de werkzoekende moet, zodra hij werkloos wordt, in kennis worden gesteld van de lijst van knelpuntberoepen en van de opleidingen die men moet volgen om die beroepen te kunnen uitoefenen; het volgen van een dergelijke opleiding moet worden aangemoedigd en gevaloriseerd.

4-2-c-2 De voorgestelde contracten

Het contract voor beroepsproject (CBP)

Voor de werkzoekenden die onmiddellijk in een beroepsproject zouden kunnen stappen, moet het reeds in Brussel bestaande contract voor beroepsproject (CBP) worden aangeboden vanaf het eerste onderhoud, dan wel tijdens een onderhoud dat moet plaatsvinden uiterlijk binnen vier maanden na de inschrijving indien de aanvrager de nodige tijd moet krijgen om informatie in te winnen, documentatie te verzamelen of zelf voorstellen te doen.

Om een CBP uit te werken, moet een balans van de vaardigheden worden opgemaakt; de betrokkene heeft niet alleen diploma's, ervaring en wensen, maar ook tal van troeven die aan het licht moeten komen. Die troeven worden vaak onderbenut (de betrokkene kan bijvoorbeeld beschikken over een uitgebreid netwerk van relaties in een bepaald milieu, kan aanleg hebben voor tekenen, een perfecte uitspraak hebben enzovoort). Die balans moet het mogelijk maken de vaardigheden zo snel mogelijk te benutten. Het ligt in de bedoeling zoveel mogelijk beroepsmogelijkheden in uitzicht te stellen.

Het CBP kan initiatieven bevatten die andere operatoren in het kader van de maatregelen voor sociaalprofessionele inschakeling voorstellen, maar dan wel eenmalig (bijvoorbeeld de deelname aan een Atelier voor Actief Zoeken naar Werk).

Ce contrat doit également programmer le suivi qui sera régulièrement donné à la réalisation des actions convenues.

Il doit être assorti d'une documentation personnalisée, à sélectionner dans une base de donnée électronique et imprimée à l'issue de l'entretien en fonction des besoins (adresses utiles, descriptif d'une formation, offres d'emploi correspondant au profil,...)

Le contrat de Recherche d'Emploi

Pour les personnes susceptibles de rechercher un emploi de manière autonome dans le cadre d'un Espace Ressources Emploi, et/ou à domicile pour celles qui sont équipées, nous proposons d'instaurer un nouveau type de contrat, le "contrat de recherche d'emploi".

Ce contrat précise le droit à recourir à l'équipe des conseillers de l'Espace Ressources Emplois et l'obligation de conserver une trace des démarches entreprises, tant à l'Espace précité qu'à domicile ou ailleurs. Si les démarches de recherche d'emploi s'effectuent exclusivement en dehors de l'Espace Ressources Emploi, le contrat certifie que le demandeur d'emploi dispose de l'équipement nécessaire (Internet, traitement de texte, imprimante, téléphone). Dans tous les cas, le contrat prévoit un nouveau contact avec un conseiller au terme de 4 mois de recherche en vue de vérifier s'il convient ou non de proposer un Contrat de Projet Professionnel ou un accompagnement plus spécifique. Après un maximum de 3 bilans, le contrat de recherche d'emploi est d'office transformé en Contrat de projet Professionnel comportant une série de démarches précises à accomplir.

La documentation doit ici comporter des adresses électroniques utiles, tant pour chercher un emploi (ex sites d'offres d'emploi et des opérateurs privés) que pour créer son propre emploi.

Contrat spécifique pour certaines personnes fragilisées

Pour les demandeurs d'emploi faiblement qualifiés ou fragilisés, qui ont besoin d'un accompagnement et de conseils personnalisés.

Pour les personnes qui ont besoin d'un accompagnement spécifique en vue de formuler un projet professionnel ou qui ont besoin de conseils pour se présenter auprès d'un employeur potentiel, nous proposons d'instaurer un nouveau type de contrat.

Dat contract moet ook de follow-up uittekenen die geregeld zal plaatsvinden in het kader van de verwezenlijking van de overeengekomen initiatieven.

Het contract moet vergezeld gaan van een op de persoon toegesneden documentatie (nuttige adressen, beschrijving van een opleiding, werkaanbiedingen die aan het profiel voldoen enzovoort), die naargelang van de behoeften geselecteerd moet worden in een elektronische databank en na het onderhoud uitgeprint moet worden.

Het contract voor het zoeken naar werk

Voor de personen die in aanmerking komen om zelfstandig werk te zoeken in het kader van een Jobfocus-project en/of van thuis uit voor de personen die daartoe uitgerust zijn, stellen de indieners een nieuw soort contract voor, het "contract voor het zoeken naar werk".

Dat contract omvat het recht om gebruik te maken van het team van Jobfocus-consulenten en de verplichting om een bewijs te bewaren van de genomen initiatieven, zowel bij Jobfocus als van thuis uit of van elders. Indien de initiatieven om werk te zoeken uitsluitend buiten Jobfocus om gebeuren, zorgt het contract ervoor dat de werkzoekende over de nodige uitrusting beschikt (internet, tekstverwerking, printer, telefoon). In alle gevallen bepaalt het contract dat na een zoektocht van vier maanden opnieuw contact moet worden opgenomen met een consultant, om na te gaan of al dan niet een CBP of een meer specifieke begeleiding aangeboden moet worden. Nadat maximaal driemaal de balans is opgemaakt, wordt het contract voor het zoeken naar werk automatisch in een CBP omgezet, dat een aantal nauwkeurig omschreven te nemen initiatieven bevat.

De documentatie moet nuttige e-mailadressen bevatten, zowel om werk te zoeken (bijvoorbeeld sites met jobaanbiedingen en privé-operatoren) als om zelf zijn eigen job te creëren.

Specifiek contract voor bepaalde kansarmen

Dit contract is bedoeld voor laaggeschoolde of kansarme werkzoekenden, die nood hebben aan persoonlijke begeleiding en advies.

De indieners stellen voor een nieuw soort van contract in te stellen voor al wie nood heeft aan een specifieke begeleiding om een beroepsproject uit te werken dan wel aan sollicitatieadvies.

Ces aides spécifiques sont dispensées par les partenaires d'Actiris ou du Forem. Il peut s'agir non seulement d'accueillir le demandeur d'emploi en formulant un projet professionnel, mais aussi de l'aider à postuler (rédaction du CV, préparation à l'entretien d'embauche,...).

Actiris ou le Forem délivre un exemplaire-type à compléter par l'opérateur local et par l'intéressé, sur base volontaire, avec copie pour le dossier tenu par Actiris ou le Forem. Les droits et obligations des signataires doivent être clairement spécifiés.

La documentation comporte surtout des conseils pratiques (pour se présenter, pour adopter un comportement au travail plus conforme aux attentes des employeurs).

4-2-c-3 Suivi de l'exécution

Dans le cadre de cet accompagnement dynamique, il nous semble opportun que le chômeur puisse, de manière systématique, après ses entretiens avec l'ONEm, avoir un entretien avec son organisme régional de placement.

Un nouvel accord de coopération entre l'Etat fédéral et les Régions scellerait la concrétisation de cette triple offre d'accompagnement et de suivi proposée durant les 12 premiers mois de chômage.

4-2-d Rapprocher le rythme d'entretiens prévu en 2004

Nous proposons ici 3 modifications.

Tout d'abord, dans le prolongement de ce qui vient d'être dit, il convient que le plan d'activation du comportement de recherche débute, pour tous, au 6^e mois de chômage et non plus au 15^e ou au 21^e mois. Actuellement, la notion d'emploi convenable, phasée de 6 mois en 6 mois, est en décalage avec l'accompagnement qui n'intervient qu'au 15^e ou 21^e mois de chômage. Il y avait donc un problème de timing. En proposant un accompagnement dès le 6^e mois, nous résolvons ce problème.

Par ailleurs, nous pensons que les entretiens donnant lieu à des constats de recherche insuffisante imposent la mise en place d'un suivi mensuel et non plus trimestriel. Au quatrième entretien, les sanctions actuellement prévues devraient s'appliquer si l'analyse d'échec demeure. Enfin, en cas d'évaluation positive,

Deze specifieke hulp wordt verleend door de partners van Actiris of van Forem. Zij helpen de werkzoekende niet alleen om een beroepsproject uit te werken, maar ook bij het solliciteren (opstellen van het curriculum vitae, voorbereiding op het sollicitatiegesprek enzovoort).

Actiris of Forem geeft een typeformulier af, dat op vrijwillige basis moet worden ingevuld door de lokale operator, alsook door de betrokken persoon; een kopie ervan wordt bewaard in het dossier van Actiris of van Forem. De rechten en de plichten van de ondertekenaars moeten duidelijk worden omschreven.

De documentatie omvat vooral praktische adviezen (om te solliciteren, om een arbeidsattitude aan te nemen die beter afgestemd is op de verwachtingen van de werkgevers).

4-2-c-3 Opvolging van de uitvoering van de contracten

In het raam van die dynamische begeleiding lijkt het de indieners opportuun dat de werkloze na zijn gesprekken met de RVA systematisch wordt uitgenodigd voor een onderhoud met het gewestelijk arbeidsbemiddelingsbureau.

Deze drieledige begeleidings- en opvolgingsregeling gedurende de eerste twaalf maanden werkloosheid zou moeten worden bekrachtigd in een nieuw samenwerkingsakkoord tussen de Federale Staat en de gewesten.

4-2-d De cadans van de in 2004 ingevoerde gesprekken met de RVA opvoeren

Ook in deze aangelegenheid stellen wij drie wijzigingen voor.

In het verlengde van wat voorafgaat, ware het allereerst aangewezen het plan voor de activering van het zoekgedrag voor iedereen van start te doen gaan vanaf de 6^{de} maand werkloosheid – dus niet langer vanaf de 15^{de} of de 21^{ste} maand. Momenteel is er een discrepantie in de tijd tussen het begrip “passende baan”, waarop een fasering van telkens zes maanden wordt toegepast, en de termijnen die gelden voor de begeleiding, te weten vanaf de 15^{de} of de 21^{ste} maand werkloosheid. Er doet zich dus een timingprobleem voor, dat kan worden opgelost door vanaf de 6^{de} maand in begeleiding te voorzien.

Voorts vinden de indieners dat de gesprekken die uitlopen op de vaststelling dat iemand onvoldoende naar een baan zoekt, moeten worden voorzien van een maandelijks, veeleer dan een driemaandelijks opvolging. Na het vierde gesprek zouden de thans geldende sancties moeten worden toegepast zo blijkt

nous proposons de ramener de 16 (ou 12) à 3 mois, l'espace entre les entretiens. Le but du dispositif étant le retour à l'emploi de chacun, il importe qu'un véritable suivi actif soit mis en place.

4-2-e Cibler le chômage de longue durée

L'on touche ici à l'aspect dramatique du chômage structurel. Certains demandeurs décrochent totalement du marché du travail et ne reprennent plus pied. 3, 4, 5 ou 10 ans dans l'inactivité sont des exemples malheureusement courants. À témoin, ces chiffres de 2005:

Durée du chômage (chiffres juin 2005)

Durée	Homme	Femme	Total
<1 an	70 303	65 405	135 708
1-<2 ans	39 751	38 811	78 562
2-<3 ans	27 357	28 119	55 476
3-<4 ans	20 378	21 799	42 177
4-<5 ans	11 690	14 390	26 080
5-<6 ans	7 580	10 523	18 103
6-<7 ans	5 553	8 374	13 927
7-<8 ans	4 536	6 939	11 475
8-<9 ans	3 867	6 392	10 259
9-<10 ans	3 456	5 518	8 974
10 ans et +	23 182	32 702	55 884
Total	217 653	238 972	456 625

En 2006, l'ONEm publiait une analyse des allocations pour chômage complet. Voici les chiffres d'avril 2006 concernant la durée du chômage:

dat de betrokkenen nog steeds volhardt in zijn passieve zoekhouding. In geval van een positieve evaluatie, stellen de indieners tot slot voor om de termijn tussen de gesprekken terug te brengen van 16 (of 12) maanden tot 3 maanden. Aangezien deze regeling tot doel heeft iedereen opnieuw aan een baan te helpen, is het van belang in een actieve opvolging te voorzien.

4-2-e Focussen op de langdurige werkloosheid

Het gaat hier om de meest dramatische vorm van structurele werkloosheid. Sommige werkzoekenden raken volledig van de arbeidsmarkt vervreemd en vinden niet opnieuw aansluiting. Jammer genoeg zijn er véél werkzoekenden die al 3, 4, 5 of zelfs 10 jaar niet meer beroepsactief zijn geweest. Dat blijkt uit de cijfers van 2005:

Werkloosheidsduur (cijfers van juni 2005)

Duur	Man	Vrouw	Totaal
<1 jaar	70 303	65 405	135 708
1-<2 jaar	39 751	38 811	78 562
2-<3 jaar	27 357	28 119	55 476
3-<4 jaar	20 378	21 799	42 177
4-<5 jaar	11 690	14 390	26 080
5-<6 jaar	7 580	10 523	18 103
6-<7 jaar	5 553	8 374	13 927
7-<8 jaar	4 536	6 939	11 475
8-<9 jaar	3 867	6 392	10 259
9-<10 jaar	3 456	5 518	8 974
10 jaar en meer	23 182	32 702	55 884
Totaal	217 653	238 972	456 625

In 2006 publiceerde de RVA een analyse van de uitkeringen voor volledige werkloosheid. De tabel hieronder geeft de cijfers van april 2006 met betrekking tot de werkloosheidsduur:

		Werkloosheidsduur Durée du chômage									
		<1 jaar <1 an		1-2 jaar 1-2 ans		2-5 jaar 2-5 ans		5 jaar en meer 5 ans et +		Totaal Total	
Toelaatbaarheidsbasis Base d'admission	arbeid travail	64.119	71,9%	48.485	71,9%	92.985	76,1%	181.385	86,4%	386.974	79,2%
	studies études	25.038	28,1%	18.970	28,1%	29.126	23,9%	28.597	13,6%	101.731	20,8%
	totaal total	89.157	100%	67.455	100%	122.111	100%	209.982	100%	488.705	100%

Cette situation n'est pas acceptable. Elle n'a, du reste, pas été suffisamment prise en compte dans la dernière réforme.

Die toestand is onaanvaardbaar en is overigens onvoldoende aan bod gekomen tijdens de jongste hervorming.

Dès lors, nous proposons très concrètement:

- d'objectiver la problématique du chômage de longue durée par la mise en place d'un nouvel outil statistique renseignant précisément la durée moyenne du chômage (voy. ci-après);

- que l'on considère comme chômage de longue durée le chômage qui dépasse la moyenne de référence, multipliée par 1,5;

- qu'un nouvel entretien ouvre cette période; il est expliqué au demandeur d'emploi les règles et possibilités qui régissent cette période; l'entretien fait le point sur la situation spécifique du demandeur et traduit ses aspirations et engagements pour la période considérée dans un contrat individualisé; les implications de la notion d'emploi convenable pour cette période sont renseignées ainsi que les sanctions encourues quant à son non-respect;

- un accompagnement dynamique est mis en place; le schéma proposé, au titre de l'entrée en chômage, est repris; le demandeur d'emploi est alors suivi mois par mois, sur base d'une évaluation de sa situation; ses engagements sont contractualisés; l'aide est individualisée; ici aussi, l'accord de coopération avec les Régions devrait être réécrit pour arrêter les possibilités d'accompagnement — et de formation — proposées aux chômeurs de longue durée; la notion de métiers en pénuries doit être intégrée; de l'avis déjà exprimé, nous pensons que le choix d'une reconversion dans ces secteurs doit être financièrement stimulé.

Lorsque le processus d'accompagnement et de suivi est évalué positivement — tant en ce qui concerne la formation, la disponibilité que la recherche — après max. 2 ans de chômage, une remise en activité doit nécessairement intervenir. Il est de la responsabilité de l'ensemble des pouvoirs publics (fédéraux, régionaux et locaux) de développer une offre d'emploi spécifique pour les personnes qui n'arrivent pas à remettre pied à l'étrier malgré leurs efforts notés positivement depuis 24 mois. Une concertation doit intervenir sur le sujet entre les différents acteurs de l'emploi pour dégager les emplois de proximité permettant de concrétiser ce système spécifique de remise en activité.

Daarom stellen de indieners zeer concreet voor:

- het vraagstuk van de langdurige werkloosheid te objectiveren door de invoering van een nieuw statistisch instrument dat net méér informatie verschaft over de gemiddelde werkloosheidsduur (zie hierna);

- het begrip "langdurige werkloosheid" te beschouwen als een werkloosheidsduur die het referentiegemiddelde overschrijdt, vermenigvuldigd met 1,5;

- de periode van langdurige werkloosheid te doen starten met een nieuw gesprek, waarin de werkzoekende wordt meegedeeld welke regels en mogelijkheden tijdens die periode gelden; tijdens dat gesprek wordt voorts de specifieke toestand van de werkzoekende overlopen en wordt in een geïndividualiseerd contract bepaald wat zijn streefdoelen en engagementen tijdens die periode zullen zijn; ook wordt de betrokkene uitgelegd wat tijdens die periode zijn verplichtingen zijn die voortvloeien uit het begrip "passende baan", alsook welke sancties hij riskeert bij niet-naleving van die verplichtingen;

- een systeem van dynamische begeleiding in te stellen; daarmee wordt het schema bedoeld dat hierboven ook al aan bod is gekomen, in het onderdeel met betrekking tot het begin van de werkloosheid; de werkzoekende wordt dan op maandbasis gevolgd, uitgaande van een evaluatie van zijn situatie; zijn engagementen worden in een contract gegoten; de bijstand wordt geïndividualiseerd; ook hier is er nood aan een herziening van het samenwerkingakkoord met de Gewesten, ten einde de begeleidings- en opleidingsmogelijkheden voor de langdurig werklozen vast te stellen; ook het begrip "knelpuntberoep" moet in de regeling worden geïntegreerd; zoals reeds gezegd, pleiten de indieners voor een financiële stimulus voor wie zich wil omscholen met het oog op een baan in een van de knelpuntsectoren.

Wanneer het begeleidings- en opvolgingsproces na maximaal twee jaar werkloosheid gunstig wordt geëvalueerd — zowel op het stuk van de opleiding, de beschikbaarheid en het zoeken —, is het de hoogste tijd dat de werkzoekende de arbeidsmarkt opnieuw betreedt. Alle overheden (zowel op federaal, gewestelijk als lokaal niveau) moeten ervoor zorgen dat er werkaanbiedingen komen voor al wie er niet in slaagt werk te vinden, ondanks de gunstig geëvalueerde inspanningen van de voorbije 24 maanden. De verschillende actoren op het gebied van werk moeten daarover onderling overleggen om buurtbanen te scheppen, die moeten bijdragen tot de verwezenlijking van dit specifieke systeem van werkherleving.

4-2-f Intégrer les plus de 50 ans

Le travail ne s'arrête pas à 50 ans. La formule est éculée, elle n'en traduit pas moins une réalité et surtout la grande aspiration des personnes concernées à rester en activité. La réforme de 2004 a cependant explicitement omis de son champ d'application la catégorie d'âge la plus élevée, considérant sa grande difficulté à se réinsérer dans le marché du travail. Nous pensons que ce renoncement à donner leur chance aux plus expérimentés doit être remis en question.

Par ailleurs, confronté au défi du vieillissement, le financement de la sécurité sociale mérite actuellement une attention particulière. Il faut accroître le taux d'activité, notamment des 55-64 ans, pour préserver notre protection sociale, en général, et notre modèle de pensions, en particulier. Ceci participe du maintien d'une solidarité forte entre les générations. Cette approche a fondé le Pacte des générations, dans lequel le gouvernement a concrétisé une série de mesures visant notamment la disponibilité des prépensionnés.

Cette disponibilité vaut aussi pour les chômeurs de plus de 50 ans mais, contre toute logique, ils sont exemptés du processus d'accompagnement et du suivi de recherche: la contradiction est flagrante. Il s'agirait donc d'être obligé d'accepter un emploi qu'on ne doit pas rechercher et pour lequel on n'est pas accompagné.

Nous voulons ici réinstaurer la cohérence en permettant à tous d'accomplir une carrière complète. Le phasage de la réforme 2004 doit dès lors être revu pour intégrer les 50-58 ans et prévoir un accompagnement et un suivi répondant spécifiquement aux contraintes de cette tranche d'âge.

4-2-g Lutter contre les abus

De nombreux faits de fraude sociale ont été relatés ces derniers temps. Notamment, des entreprises vendent de faux documents officiels, tels que le C4, ou des fiches de salaires. Actuellement, 800 entreprises sont soupçonnées de fraude en matière de chômage. L'ONem a mis en place un service spécial consacré à ce phénomène.

Ce type de fraude entraîne une perte financière importante pour notre État. Cela concerne la sécurité

4-2-f De 50-plussers niet over het hoofd zien

Een beroepsactieve loopbaan eindigt niet op 50 jaar. Een huizenhoog cliché, maar toch... Ook nog ná zijn vijftigste beroepsactief blijven, is nu eenmaal een realiteit en — vooral — een streven van velen. Tijdens de hervorming van 2004 werd de hoogste leeftijdscategorie echter doelbewust buiten beschouwing gelaten, omdat het zo moeilijk bleek de betrokken weer op de arbeidsmarkt in te schakelen. Volgens de indieners is het tijd vraagtekens te plaatsen bij die keuze om precies de mensen met de meeste ervaring nieuwe kansen op een baan te ontzeggen.

Daar komt nog bij dat de financiering van de sociale zekerheid, met name als gevolg van de vergrijzing, momenteel in het middelpunt van de belangstelling staat. De activiteitsgraad, meer bepaald die van de 55 tot 64-jarigen, moet omhoog, willen we onze sociale bescherming in het algemeen en ons pensioenmodel in het bijzonder veilig stellen. Het is zaak de hechte solidariteit tussen de generaties te vrijwaren. Het Generatiepact gaat uit van die gedachte: de regering heeft in het kader daarvan namelijk concreet een aantal maatregelen genomen die tot doel hebben de beschikbaarheid van de brugpensioneerden op de arbeidsmarkt te vergroten.

Die beschikbaarheid geldt tevens voor de werklozen ouder dan 50 jaar, die — hoe onlogisch ook — niet in aanmerking komen voor het begeleidingsproces en de opvolging van hun zoektocht. Dit is een flagrante tegenstrijdigheid. Zij zouden dus worden verplicht in te gaan op een werkaanbieding, hoewel zij geen werk moeten zoeken en niet worden begeleid.

Daarom willen de indieners de regeling opnieuw coherent maken, door iedereen in staat te stellen een volledige loopbaan uit te bouwen. Bijgevolg moet de fasering van de hervorming van 2004 worden herzien, teneinde er ook de 50- tot 58-jarigen bij te betrekken, en te voorzien in begeleiding en opvolging die specifiek zijn afgestemd op de noden van die leeftijdsgroep.

4-2-g De misbruiken bestrijden

De jongste tijd zijn tal van sociale-fraudegevallen aan het licht gekomen. Zo verkochten ondernemingen valse officiële documenten (zoals C4's of loonfiches). Momenteel worden 800 ondernemingen verdacht van werkloosheidsfraude. De RVA heeft een speciale dienst opgericht om dat verschijnsel aan te pakken.

Dat type fraude berokkent de Staat aanzienlijke financiële schade. Niet alleen de sociale zekerheid wordt

sociale, via l'ONSS, mais aussi le système d'assurance-chômage, via l'ONEm.

4-3 Nécessité de clarifier le système de l'assurance-chômage

4-3-a Principes

La mise sur pied du nouveau dispositif d'activation du comportement de recherche a emporté avec elle la suspension de l'article 80 visant les chômeurs cohabitants. Sur le plan pratique, cette suspension est incontestablement justifiée. La procédure article 80, mal conçue, engendrait d'importantes discriminations qui touchaient en priorité les femmes. Par ailleurs, le système complexe fondé sur la région de domiciliation n'avait pas été ajusté depuis son instauration. Il en résultait des exclusions arbitraires et mécaniques qui déforçaient la légitimité de la procédure. Sur le plan des principes, par contre, la décision ne va pas sans accroître le manque de lisibilité de l'économie générale de la réglementation de 1991 sur le chômage.

En théorie, l'assurance sociale est en effet traditionnellement présentée comme un système de protection reposant sur des mécanismes de transferts du type contribution/rétribution. Les travailleurs versent une cotisation, qui est fonction de leur revenu, et s'ouvrent ainsi un droit "objectif" sur la société. Ce droit consiste à percevoir une prestation, dont le montant est en rapport avec leur revenu, en cas d'interruption ou de privation d'emploi.

L'assistance sociale procède d'une histoire et d'une logique différente. Héritière de la charité chrétienne et de la Révolution française de 1789, à travers ses principes d'égalité et de solidarité nationale, elle se définit comme le devoir de la société de porter secours aux indigents, vieillards ou enfants abandonnés.

L'assistance passe par l'octroi d'une aide aux personnes dont les ressources sont insuffisantes, financée par les impôts et versée par les collectivités publiques, sans contrepartie de cotisation.

Les relations entre assistance et assurance sociales varient dans le temps et dans l'espace. En France, par exemple, ces deux techniques de protection sociale ont été traditionnellement opposées, parce qu'elles étaient porteuses de projets différents, mais elles sont aujourd'hui associées dans les différents régimes de sécurité sociale.

erdoor getroffen (via de RSZ), maar ook het werkloosheidsverzekeringssysteem (via de RVA).

4-3 Werkloosheidsverzekeringssstelsel transparanter maken

4-3-a Principes

Naar aanleiding van de invoering van het nieuwe instrument om het werkzoekgedrag te activeren werd artikel 80, dat op de samenwonende werklozen van toepassing is, opgeheven. Praktisch bekeken, is die opheffing onmiskenbaar terecht. De — slecht uitgewerkte — procedure van artikel 80 bracht immers ernstige discriminatie mee, niet het minst van de vrouwen. Overigens is het complexe systeem op basis van het domiciliengewest nooit aangepast sinds het werd ingevoerd. Daardoor ontstonden er willekeurige en automatische uitsluitingen, die de wettigheid van de procedure hebben onderuitgehaald. Wat echter de principes betreft, is de algemene opzet van de werkloosheidsreglementering uit 1991 door die beslissing nog onoverzichtelijker geworden.

De sociale verzekering wordt in theorie altijd voorgesteld als een beschermingsregeling met overdrachten op basis van bijdragen en uitkeringen. De werknemers betalen een inkomensgebonden bijdrage, waarmee zij een "objectief" recht jegens de maatschappij verwerven. Dat recht houdt in dat zij, wanneer zij hun loopbaan onderbreken of hun werk verliezen, een uitkering kunnen genieten waarvan het bedrag in verhouding staat tot hun inkomen.

Achter de sociale bijstand gaan een andere geschiedenis en logica schuil. Op basis van de beginselen van nationale gelijkheid en solidariteit vertaalt de sociale bijstand — ontsproten aan de christelijke naastenliefde en de Franse Revolutie — de maatschappelijke plicht noodlijdenden, ouderen en verwaarloosde kinderen hulp te bieden.

Bijstand houdt in dat hulp wordt geboden aan al wie over onvoldoende bestaansmiddelen beschikt; de hulp wordt met belastinggeld betaald en door publiekrechtelijke lichamen uitgekeerd, zonder dat de uitkeringsge-rechtigde eerst bijdragen moet hebben betaald.

Sociale bijstand en sociale verzekering hebben zich overal en altijd anders tot elkaar verhouden. Zo stonden die twee socialebeschermingstechnieken in Frankrijk altijd tegenover elkaar — ze streefden immers elk hun eigen doelen na —, maar tegenwoordig staan ze naast elkaar in de diverse socialezekerheidsstelsels.

En Belgique, l'on comprend que le mécanisme a évolué *de facto* d'un système d'assurance vers un système d'assistance, aux allocations quasi-forfaitaires — via le système d'allocations maximum et minimum —, qui sont surtout différenciées selon la situation familiale et l'âge du demandeur d'emploi (complément d'ancienneté).

À notre estime, cette évolution engendre des dysfonctionnements, dont le plus fragrant est l'étiollement des incitants à la reprise du travail. Partant, c'est le volontarisme des demandeurs les plus en difficultés qui disparaît peu à peu. La valeur ajoutée du modèle assurantiel, sa capacité à responsabiliser les cotisants, n'est plus perçue comme la logique dominante. Il est clair que la structure actuelle du chômage impose une protection sociale efficace mais nous pensons que le glissement opéré sème désormais une confusion contre-productive. En conséquence, nous proposons de réaffirmer le caractère assurantiel du système d'allocations de chômage. À cette fin, nous optons pour une modernisation de la réglementation de référence, fondée sur de nouveaux concepts.

4-3-b *Nécessité d'un nouveau barème d'indemnisation*

On l'a dit, le barème d'indemnisation a, aujourd'hui, un caractère largement forfaitaire. Via les plafonds maximum et minimum, les salaires de référence, eux aussi plafonnés, on empêche une souplesse décisive de valoriser le volontarisme. On ne tient pas davantage compte de l'effort des salariés qui ont cotisés pendant 10, 15, 20 ou 25 ans avant de connaître une rupture professionnelle dans leur carrière. Dans ce domaine, il convient également de se préoccuper de la question des pièges à l'emploi. Un différentiel trop faible entre le revenu de remplacement et le potentiel revenu salarial casse la détermination des demandeurs d'emploi. Enfin, il paraît juste qu'un revenu de remplacement, digne de ce nom, soit octroyé pour minimiser la perte de pouvoir d'achat de ceux qui décrochent temporairement du monde du travail.

Dans son rapport intitulé "La Belgique est-elle préparée au coût du vieillissement?", le FMI a lancé un cri d'alarme. Face au vieillissement, il est urgent d'adopter une stratégie combinant plusieurs leviers d'action. Le marché du travail est évidemment concerné, une réforme doit être entreprise. L'objectif est d'atteindre un taux d'emploi de 70 %, contre 62 % actuellement. Pour ce faire, il faut rendre le travail plus attractif, en luttant vigoureusement contre les pièges à l'emploi. Selon le FMI, limiter dans le temps les allocations de chômage, tout en relevant leur montant en début de période, doit être envisagé.

In België was het dan weer niet onlogisch dat het verzekeringsstelsel geleidelijk evolueerde naar een bijstandsstelsel, met — via de minimum- en de maximum-bedragen — zo goed als vaste uitkeringen, waarvan de onderlinge verschillen vooral worden bepaald door de gezinssituatie en de leeftijd van de werkzoekende (anciënniteitstoelage).

Volgens de indieners leidt die evolutie tot stoornissen, waarvan de meest aberrante is dat de maatregelen om mensen opnieuw aan het werk te krijgen worden ondermijnd. De werkzoekenden die het moeilijkst aan werk raken, geven er mettertijd de brui aan. De meerwaarde van het verzekeringsmodel en de mate waarin dat model de bijdragebetalers voor hun verantwoordelijkheid kan plaatsen, worden niet langer als doorslaggevend beschouwd. Natuurlijk vergt de huidige werkloosheidsstructuur een doeltreffende sociale bescherming, maar volgens de indieners is de doorgevoerde verschuiving verwarrend én contraproductief. Zij stellen derhalve voor de verzekering een grotere plaats te geven in het werkloosheidsuitkeringenstelsel. In dat opzicht pleiten zij ervoor de referentieregelgeving te moderniseren op basis van nieuwe concepten.

4-3-b *Nieuwe uitkeringsschaal uitwerken*

Hierboven werd al aangegeven dat het uitkeringenstelsel een grotendeels forfaitaire inslag heeft. De minimum- en de maximumbedragen, alsmede de eveneens begrensde refertebezoldigingen, verhinderen de flexibiliteit waarin voluntarisme kan gedijen. Er wordt te weinig rekening gehouden met de inspanningen van de werknemers die 10, 15, 20 of 25 jaar lang bijdragen hebben betaald voordat hun loopbaan werd onderbroken. In dat opzicht moet ook de werkloosheidsval worden aangepakt. Een te klein verschil tussen het vervangingsinkomen en het mogelijke loon fruikt elke vastberadenheid bij de werkzoekende. Ten slotte lijkt het ons terecht te voorzien in een volwaardig vervangingsinkomen dat het koopkrachtverlies tot een minimum beperkt voor wie tijdelijk uit de arbeidsmarkt stapt.

In zijn rapport "Is Belgium Prepared for the Cost of Aging?" luidt het IMF de alarmbel. De vergrijzing vereist dringend een strategie met diverse hefbomen. Een hervorming van de arbeidsmarkt, die rechtstreeks betrokken is, is noodzakelijk. Het doel is de huidige werkgelegenheidsgraad van 62 % op te krikken tot 70 %. Daarom moet werken aantrekkelijker worden gemaakt en de werkloosheidsval hoogstnodig worden weggewerkt. Volgens het IMF moet ons land ook overwegen de werkloosheidsuitkeringen in de tijd te beperken en tegelijk hogere uitkeringen toe te kennen in de aanvangsperiode van de werkloosheid.

Pour résoudre la quadrature du cercle — revenu de remplacement, piège à l'emploi, volontarisme et protection sociale — nous proposons, très concrètement, une hausse des allocations sur les 6 premiers mois, à hauteur d'un pour cent par année de cotisation. Un salarié ayant à son actif 20 ans d'ancienneté professionnelle, tombant au chômage, bénéficierait dès lors d'une indemnisation 20% supérieure à celle prévue dans le système actuel (ceci nécessite de dé plafonner, pour cette période, le montant maximum des allocations). Nous proposons de conditionner cette augmentation à l'insertion volontaire dans un programme d'accompagnement et de suivi pour la première année de chômage, du type déjà expliqué. Ainsi, les premiers mois de chômage seraient valorisés, tant sur le plan financier que sur celui de la recherche active d'emploi. Ce système permettra d'alléger le choc financier de la perte d'emploi et incitera ainsi également à une sortie rapide du chômage.

Au-delà des 6 premiers mois, l'allocation serait identique à celle du système actuel pour le reste de la première année. Nous pensons en effet qu'il convient d'instaurer un véritable revenu de remplacement, fondé sur l'ancienneté en tant que cotisant, et de prévoir une diminution progressive et mesurée des allocations au fil du temps. Nous proposons dès lors une courbe de dégressivité après la première année, afin de renforcer la lutte contre les pièges à l'emploi et la logique assurantielle du système de chômage. Les minima par catégorie ne seront pas remis en cause.

4-3-c Nécessité d'identifier les bassins d'emploi

Parallèlement au schéma que nous venons de défendre, nous devons insister sur l'inégalité géographique et sectorielle des demandeurs d'emploi.

Cette question doit être objectivée. Nous proposons dès lors la mise en place d'un outil statistique permettant de cibler l'offre d'accompagnement des demandeurs d'emploi. Il importe de connaître les limites des différents secteurs qui font le marché du travail, pour une région donnée.

Plus globalement, les pouvoirs publics seraient mieux outillés pour relancer des bassins économiques dont on s'aperçoit aujourd'hui, trop tard, de l'incapacité à répondre à la demande de travail.

Si l'on prend une photographie institutionnelle de la Belgique, on découvre plusieurs découpages politiques et administratifs, différents découpages électoraux,

Als oplossing voor de kwadratuur van de cirkel — vervangingsinkomen, werkloosheidsval, volontarisme en sociale bescherming — stellen wij concreet voor de uitkeringen in de eerste zes maanden te verhogen met één procent per bijdragejaar. Zo zou een werknemer met 20 jaar anciënniteit die werkloos wordt, een uitkering krijgen die 20% hoger ligt dan in het huidige stelsel (in dat geval moeten voor die periode de maximale uitkeringsbedragen worden opgeheven). Wij stellen voor die verhoging van de uitkering te koppelen aan de voorwaarde dat de werkzoekende, voor het eerste jaar dat hij werkloos is, vrijwillig een zoals hierboven aangegeven begeleidings- en opvolgingsprogramma volgt. Zo zou het zwaartepunt komen te liggen bij de eerste maanden werkloosheid, zowel financieel als voor het actief zoeken naar nieuw werk. Een dergelijke regeling zou de financiële schok van werkverlies helpen opvangen en er tegelijk toe aanzetten zo snel mogelijk uit de werkloosheid te raken.

Na de eerste zes maanden zou de uitkering dezelfde zijn als in de huidige regeling voor de rest van het eerste jaar. Volgens de indieners is het immers aangewezen te voorzien in een echt vervangingsinkomen, dat rekening houdt met het aantal jaren van bijdragebetalingen, en de uitkeringen na verloop van tijd geleidelijk en geregeld te verminderen. Derhalve pleiten zij voor een degressieve schaal na het eerste jaar, om de werkloosheidsval beter aan te pakken en de verzekeringslogica een belangrijkere plaats toe te bedelen in het werkloosheidstelsel. De minimumbedragen van de diverse categorieën staan niet ter discussie.

4-3-c Werkgelegenheidsbekkens identificeren

In het licht van de oplossing die de indieners bepleiten, moet ook de aandacht worden gevestigd op het feit dat het aantal werkzoekenden geografisch en sectoraal sterk verschilt.

Dat vraagstuk moet objectief kunnen worden ontleed. De indieners wensen dan ook dat er een statistisch instrument wordt uitgewerkt waarmee het begeleidingsaanbod voor de werkzoekenden kan worden afgebakend. Het is belangrijk te weten waar, in een bepaald gewest, de grenzen van de diverse arbeidsmarkten liggen.

Meer algemeen zouden de overheden aldus beter gewapend zijn om nieuw leven te blazen in economische bekkens waarvan thans te laat wordt vastgesteld dat ze de vraag naar werk niet meer kunnen beantwoorden.

Als we de institutionele kaart van België bekijken, zien we politieke en administratieve indelingen, kiesdistricten, taalgebieden, politiezones, gerechtelijke indelingen

un découpage linguistique, un découpage policier, un découpage judiciaire, et prochainement un découpage en zones de secours, (...) mais aucun découpage économique au sens strict du terme.

À défaut, l'on avance aujourd'hui que les régions seraient le niveau de pouvoir le plus adapté à concrétiser une politique de l'emploi suffisamment flexible. À y regarder de plus près, il est pourtant évident que les situations économiques de sous-régions bordant les deux côtés de la frontière linguistique sont plus proches que celles opposant des bassins linguistiquement homogènes mais aux réussites industrielles totalement divergentes.

L'idée est donc de comprendre tous les particularismes du marché du travail au travers d'une fine cartographie économique. L'intention n'est, cependant, nullement de cloisonner ces différents bassins d'emploi et d'empêcher la mobilité des demandeurs d'emploi. Il faut encourager cette mobilité, notamment en promouvant la formation linguistique et en échangeant les offres d'emploi entre organismes régionaux de placement, mais il faut aussi tendre à une bonne répartition de l'outil économique et de l'emploi sur l'ensemble du territoire.

4-3-d Nécessité d'instaurer un lieu unique pour l'accompagnement, le suivi et la formation des demandeurs d'emploi

Conformément aux modèles étrangers, et dans un souci de bonne gestion du modèle fédéral, nous pensons qu'il conviendrait de réunir les compétences d'accompagnement et de contrôle en un seul lieu tout en rapprochant le demandeur d'emploi du service public. L'idée n'est pas de toucher au partage de compétence mais de garantir une meilleure collaboration sur base de ce partage. Ces "lieux uniques", à l'image des job-centre britanniques devraient trouver leur place sur le plan local. Ils dépendraient des Régions et du fédéral. L'échange de données serait instantané puisque accompagnement et suivi se feraient systématiquement en parallèle tout au long de la recherche d'emploi. Cette mécanique simplifierait grandement les démarches des demandeurs d'emploi. Elle aurait aussi pour effet de clarifier la compréhension des droits et obligations qui incombent durant la période de recherche.

Nous proposons de pousser encore plus loin la logique de lieu unique en rassemblant au-delà de l'ONEm et des organismes régionaux de placement, l'ensemble des opérateurs actifs dans le domaine du retour à l'emploi et de la formation en ce compris les

en binnenkort ook hulpverleningszones, maar nergens zuiver economische zones.

Bij gebrek daaraan wordt thans al gauw gesteld dat de gewesten het meest aangewezen bevoegdheidsniveau zijn om uitvoering te geven aan een voldoende flexibel werkgelegenheidsbeleid. Bij nader inzien is het nochtans overduidelijk dat de economische situaties van taalgrensoverschrijdende subregio's meer gelijkenissen vertonen dan de economische situaties van bekkens die taalkundig homogeen zijn, maar qua economische prestaties volkomen verschillen.

De indieners willen dan ook alle economische kenmerken van de arbeidsmarkt nauwgezet in kaart laten brengen, niet om die werkgelegenheidsbekkens af te sluiten en de werkzoekenden in hun mobiliteit af te remmen, maar juist om die mobiliteit te verhogen door in meer taalopleidingen te voorzien en de gewestelijke arbeidsbemiddelingsdiensten werkaanbiedingen te laten uitwisselen. Daarbij moet er wel naar worden gestreefd het economische instrumentarium en de werkgelegenheid over het hele grondgebied te spreiden.

4-3-d De nood aan één plaats waar de werkzoekenden worden begeleid, opgevolgd en opgeleid

Naar het voorbeeld van de modellen in het buitenland en met het oog op een goed beheer van het federale model menen de indieners dat de controle- en begeleidingsbevoegdheden moeten worden gecentraliseerd en dat de werkzoekende dichter bij de openbare dienst moet worden gebracht. Het is niet de bedoeling te raken aan de bevoegdheidsverdeling, maar wel te zorgen voor een betere samenwerking op grond van die verdeling. Die "ene plaatsen" zouden, naar het voorbeeld van de job centres in Groot-Brittannië, lokale vestigingen moeten krijgen. Ze zouden afhangen van de Gewesten en van het federaal niveau. De gegevens zouden ogenblikkelijk worden uitgewisseld aangezien begeleiding en opvolging tijdens de hele duur van het zoeken naar werk systematisch gelijklopend zouden verlopen. Dankzij dat mechanisme zouden de demarches voor de werkzoekenden aanzienlijk worden vereenvoudigd. Tevens zouden de rechten en de plichten tijdens de zoekperiode begrijpelijker zijn.

Wij stellen voor de logica van de enige plaats nog verder uit te diepen en alle operatoren die actief zijn om werklozen opnieuw aan de slag te krijgen en op te leiden, met inbegrip van de ondernemingen, bijeen te brengen, naast de RVA en de gewestelijke arbeids-

entreprises. Ce “ lieu unique ” donnerait donc également l’information utile notamment pour les préformations organisées au niveau local (par exemple : alphabétisation, mise à niveau dans les matières élémentaires,...), mais aussi l’accès à l’information sur toutes les formations disponibles dans la Région.

L’abandon radical des compétences de l’ONEm au profit des organismes régionaux n’est par contre pas souhaitable. Concrètement, cela n’apporterait pas de plus value par rapport au système préconisé mais surtout, fondamentalement, cela contribuerait à ruiner une partie de la solidarité qui fonde notre système de sécurité sociale. L’objectif est de réaliser des économies d’échelle et de supprimer des doubles emplois en vue de dégager des moyens (humains et financiers) pour développer de nouvelles initiatives. Il ne s’agit pas de réduire les moyens actuellement disponibles, mais bien de les réorienter de l’administratif vers l’accompagnement et la formation effective des demandeurs d’emploi.

4-3-e Importance d’une analyse de la durée moyenne du chômage

Il existe en Belgique peu de statistiques relatives à la durée moyenne nécessaire aux demandeurs d’emploi pour remettre pied dans le monde du travail. L’expérience malheureuse de l’article 80 a ruiné le principe. Il apparaît néanmoins opportun de travailler à la détermination d’une durée pivot, qui mettrait en évidence la situation de chômeurs présentant des difficultés particulières et persistantes à retrouver une activité. Nous proposons que l’ONEm établisse désormais officiellement cette statistique.

Nous proposons que la donnée serve de référence pour l’ouverture de la période de chômage dit “de longue durée”, ouvrant la voie au soutien spécifique déjà expliqué.

Expressément, nous optons pour une donnée simple, qui ne doit pas nécessairement être pondérée sur le plan géographique ou sectoriel. L’article 80 entraînait une sanction. Nous voulons au contraire, moyennant le respect des règles liées à l’emploi convenable, fournir des incitants lors du dépassement de la norme de référence. Dégager une vision positive, volontariste. Le demandeur, en recherche d’emploi, qui dépasse la durée moyenne de référence mérite une attention spécifique. Il faut remédier à son inadéquation avec le

bemiddelingsdiensten. Die “ ene plaats ” zou dus ook de nuttige inlichtingen verstrekken voor de op lokaal niveau georganiseerde vooropleidingen (bijvoorbeeld alfabetisering, bijscholing in de elementaire vakken enzovoort). Voorts zou de “ ene plaats ” toegang verlenen tot de informatie over alle in het Gewest beschikbare opleidingen.

Daar staat tegenover dat een volledige overheveling van de bevoegdheden van de RVA naar de gewestelijke diensten niet wenselijk is. Concreet zou zulks geen meerwaarde inhouden ten aanzien van het hier voorgestelde systeem. Belangrijker nog is dat een dergelijke overheveling principieel gedeeltelijk afbreuk zou doen aan de solidariteit waarop ons socialezekerheidsstelsel berust. Bedoeling is schaalvoordelen te creëren en overlappingen weg te werken teneinde (personele en financiële) middelen vrij te maken om nieuwe initiatieven te ontwikkelen. Het gaat er niet om de thans beschikbare middelen te beperken, maar ze over te hevelen van administratief werk naar de begeleiding en de daadwerkelijke opleiding van de werkzoekenden.

4-3-e Belang van een analyse van de gemiddelde werkloosheidsduur

Ons land beschikt over weinig statistische gegevens over de gemiddelde termijn die werkzoekenden nodig hebben om opnieuw een baan te vinden. Het ongelukkige experiment met artikel 80 heeft het beginsel ondergraven. Desondanks lijkt het aangewezen een richttermijn te bepalen, aan de hand waarvan zou kunnen worden vastgesteld welke werklozen specifieke en blijvende problemen ondervinden om aan de slag te kunnen. Voorgesteld wordt dat de RVA voortaan officieel wordt belast met het opstellen van die statistieken.

De indieners stellen voor dat men zich op die statistische gegevens baseert om te bepalen wanneer de periode van zogenaamde “ langdurige werkloosheid ” aanvangt, waardoor de werkloze recht verkrijgt op de reeds eerder toegelichte specifieke steun.

De indieners opteren heel bewust voor een eenvoudige grondslag, die niet noodzakelijk geografisch of sectoraal gewogen moet zijn. Terwijl artikel 80 in een sanctie voorzag, willen de indieners daarentegen voorzien in stimuli voor werklozen die de referentienorm overschrijden, met inachtneming van de regels betreffende het ingaan op een passende werkaanbieding. Het ligt in de bedoeling dat de werkloze zich positief en voluntaristisch opstelt. Aan werkzoekenden die langer werkloos zijn dan de gemiddelde referentietermijn, moet

marché du travail. S'il advient que ce mécanisme trouve à s'appliquer davantage dans une sous-région que dans une autre, cela ne se fera qu'au bénéfice de ceux qui en ont le plus besoin.

4-3-f Importance de redéfinir les notions d'emploi convenable et d'offre convenable

La notion d'emploi convenable est actuellement visée par les articles 22 à 32^{ter} de l'arrêté ministériel du 26 novembre 1991 portant les modalités d'application de la réglementation du chômage. Le choix a été fait, comme dans de nombreux pays voisins, d'une formule évolutive: plus la durée de chômage augmente, plus les critères de l'emploi convenable s'estompent.

Pendant les 6 premiers mois de chômage, un emploi n'est pas convenable s'il ne correspond ni aux qualifications de l'intéressé, ni à sa profession habituelle, ni à une profession apparentée (à moins que le service régional de l'emploi compétent ne considère que les possibilités d'embauche dans cette profession sont très réduites).

Au terme des 6 premiers mois, le demandeur d'emploi est tenu d'accepter un emploi offert dans une autre profession, tenant compte de ses qualifications.

Des dispositions relativement strictes renseignent en outre aux demandeurs d'emploi que des déplacements quotidiens de 4 heures sont conformes à la notion d'emploi convenable. Les règles sont allégées pour les plus de 50 ans.

On objectera ici un certain nombre de critiques.

Tout d'abord, il est permis de penser que la rigueur apparente du dispositif actuel dessert l'objectif poursuivi. Personne ne peut en effet croire que, sur base d'une règle aussi rigide (mais néanmoins peu précise), l'ONEm suspend actuellement du chômage tous ceux qui refusent les emplois convenables tels que définis. Pour se convaincre de l'inapplicabilité du système, on rappellera que, phasée de 6 mois en 6 mois, la notion d'emploi convenable perd totalement de son intérêt si, sur base de la réforme de 2004, le premier entretien à l'ONEm n'intervient qu'au 15^e ou 21^e mois de chômage. Le *timing* est totalement inadéquat.

bijzondere aandacht worden besteed. Men moet hen leren hoe ze zich kunnen aanpassen aan de arbeidsmarkt. Als blijkt dat die regeling in een welbepaalde deelregio vaker wordt toegepast dan in een andere, dan zal ze ten goede komen aan degenen die ze het best kunnen gebruiken.

4-3-f Belang van de herijking van de begrippen "passende dienstbetrekking" en "passende werkaanbieding"

Het begrip "passende dienstbetrekking" wordt thans ingevuld bij de artikelen 22 tot 32^{ter} van het ministerieel besluit van 26 november 1991 houdende toepassingsregelen van de werkloosheidsreglementering. Net als in tal van onze buurlanden werd geopteerd voor een evolutieve formule: naarmate de werkloosheid langer duurt, worden aan een "passende dienstbetrekking" minder criteria verbonden.

Tijdens de eerste zes maanden van werkloosheid wordt een dienstbetrekking als niet passend beschouwd indien ze niet overeenstemt met het aangeleerde beroep, noch met het gewone beroep, noch met een aanverwant beroep (tenzij de kans op het vinden van een baan voor dat beroep volgens de gewestelijke dienst voor arbeidsbemiddeling zeer gering is).

Na het verstrijken van die eerste zes maanden is de werknemer verplicht een dienstbetrekking in een ander beroep te aanvaarden, waarbij rekening wordt gehouden met zijn opleiding.

In vrij strenge bepalingen terzake wordt de werkzoekende bovendien duidelijk gemaakt dat een dagelijkse woon-werkrit van vier uur binnen de invulling van een "passende dienstbetrekking" valt. Voor 50-plussers gelden soepeler regels.

Op dat punt kan een aantal opmerkingen worden gemaakt.

Eerst en vooral mag men ervan uitgaan dat de huidige — kennelijk strenge — bepalingen het vooropgestelde doel niet dienen. Niemand gelooft immers dat de RVA op grond van een dergelijke strenge (maar desondanks weinig gedetailleerde) regeling momenteel alle werklozen schorst die weigeren in te gaan op een "passende dienstbetrekking" zoals die in de vigerende wetgeving is gedefinieerd. Dat de regeling onuitvoerbaar is, mag blijken uit het feit dat, hoewel op de criteria van het begrip "passende dienstbetrekking" een fasering van telkens zes maanden wordt toegepast, het eerste interview met de RVA — ingevolge de hervorming van 2004 — pas plaats vindt in de 15^{de} dan wel de 21^{ste} maand nadat de werkzoekende werkloos is geworden. Het begrip "pas-

Plus généralement, on regrette que cette matière décisive soit “confisquée” par un arrêté ministériel. Nous pensons qu’il y a là une telle implication sur les droits et devoirs des demandeurs d’emploi qu’un débat contradictoire doit sceller le sort du sujet. Dès lors, nous proposons, à tout le moins, que le point soit revu et consacré par arrêté royal délibéré en Conseil des ministres mais, idéalement, qu’une loi intervienne. Ceci pose la question de la répartition des compétences en matière de chômage entre l’exécutif et le législatif. Nous pensons que le choix effectué depuis l’arrêté loi de 1944, abordant toute la matière en dehors du Parlement, n’est pas respectueux des droits démocratiques des demandeurs d’emploi.

Sur le fond, nous souhaitons voir affirmée la plus-value de la notion d’emploi convenable. Nous voulons un prescrit clair, renseignant précisément les droits et obligations des demandeurs d’emploi, tant sur le plan de la recherche que sur celui de l’acceptation d’emploi. La procédure d’activation du comportement de recherche d’emploi a mis l’accent sur les démarches du demandeur d’emploi. Cela devait être consacré, mais, il convient dans le même temps de s’enquérir de l’étendue du cercle de recherche du demandeur. Dès lors, au-delà de la notion d’emploi convenable, c’est davantage celle de l’offre convenable qui devrait être utilisée.

La *ratio legis* de la réglementation est celle-là. Il est peu de cas où un demandeur d’emploi se trouvera dans la situation de refuser un emploi qui lui est formellement proposé. S’il y a refus, il sera manifeste bien avant d’en arriver à ce que l’employeur soit séduit par le candidat. Plus fréquents sont les rejets ou méconnaissances d’un certain nombre de secteurs qui sont, pour certains à l’heure actuelle, grand pourvoyeur de main-d’œuvre.

Ceci pose la question de la qualité de l’information délivrée par les organismes de placement aux candidats. Les disparités paraissent importantes à cet égard entre le VDAB, le FOREM et Actiris, tant sur le plan qualitatif que quantitatif.

L’offre convenable est une norme à respecter, tant par les demandeurs d’emploi que par les organismes de placement.

Les outils modernes de communication sont un atout. Ils permettent assurément de faire circuler les offres

sente dienstbetrekking” wordt aldus volledig uitgehouden, en het tijdpad is bijzonder slecht gekozen.

Meer algemeen betreuren de indieners dat die belangrijke aangelegenheid wordt geregeld bij een ministerieel besluit. Volgens hen zijn de implicaties voor de rechten en plichten van de werkzoekenden van die aard dat een tegensprekelijk debat aangewezen is om over het lot van de betrokkenen te beslissen. Daarom stellen zij voor dat het punt op zijn minst wordt herzien en bekrachtigd bij een koninklijk besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad. In het ideale geval gebeurt zulks echter bij wet. In dat verband rijst de vraag naar de bevoegdheidsverdeling inzake werkloosheid tussen de uitvoerende en de wetgevende macht. Door er sinds 1944 (met de besluitwet) voor te opteren die aangelegenheid buiten het Parlement om te regelen, heeft men geen rekening gehouden met de democratische rechten van de werkzoekenden.

Ten gronde hadden de indieners de meerwaarde van het begrip “passende dienstbetrekking” graag bevestigd gezien. Zij wensen een duidelijke regeling, waarin de rechten en de plichten van de werkzoekenden nauwkeurig worden toegelicht, zowel bij het zoeken naar een baan als bij het ingaan op een werkaanbieding. Het plan om het zoekgedrag naar werk te activeren, heeft in de verf gezet wat de werkzoekende moet doen om een baan te vinden. Dat moest nodig worden bevestigd, maar tegelijk moet men zich beraden over de actieradius van de werkzoekende. Men zou dus beter gewag maken van een “passende werkaanbieding” dan van een “passende dienstbetrekking”.

Dat is de *ratio legis* van de reglementering. Het komt slechts weinig voor dat een werkzoekende een baan weigert die hem formeel wordt aangeboden. Als hij niet op de werkaanbieding ingaat, zal dat duidelijk zijn lang voordat de werkgever kennis maakt met de kandidaat. Veel frequenter gebeurt het dat een werkzoekende een werkaanbieding weigert of naast zich neerlegt als die uitgaat van bepaalde sectoren waarin momenteel veel koppelbazen actief zijn.

Dat doet vragen rijzen over de kwaliteit van de informatie die de arbeidsbemiddelingsdiensten aan de kandidaten verstrekken. In dat verband is er een belangrijk kwaliteitsverschil — zowel kwalitatief als kwantitatief — tussen de VDAB, de FOREM en de Actiris.

De “passende werkaanbieding” is een norm die in acht moet worden genomen, zowel door de werkzoekenden als door de arbeidsbemiddelingsdiensten.

De moderne communicatiemiddelen zijn een troef; zonder enige twijfel is het dankzij die middelen dat de

d'emploi vacantes, quelles qu'en soient les sources. Pour qu'ils soient pleinement utiles, il faut que les employeurs aient confiance en la capacité des organismes de placement à efficacement relayer leurs offres.

Un accord de coopération doit dès lors consacrer cette implication des régions dans le perfectionnement de leur rôle public de placement. Les bonnes pratiques doivent être échangées entre les différents acteurs régionaux. Il est également primordial que les offres traversent la frontière linguistique.

Une communication efficace entre les organismes de placement et l'ONEm est par ailleurs nécessaire, en ce qui concerne le suivi des offres d'emploi proposées aux demandeurs. Le mécanisme des guichets uniques feraient œuvre utile dans cette perspective.

Le secteur privé doit être associé dès les négociations de l'accord de coopération. L'intérêt doit y avoir toute sa place.

Sur base de ce qui précède, nous souhaitons que le gouvernement mène avec le Parlement une évaluation de la notion d'emploi convenable.

Le mécanisme d'offre d'emploi réorganisé et les sanctions liées au caractère convenable de ce qui est proposé retrouveront toute leur crédibilité et légitimité.

Daniel BACQUELAINE (MR)
Valérie DE BUE (MR)
David CLARINVAL (MR)
Denis DUCARME (MR)

vacante betrekkingen, van welke bron dan ook, kunnen worden verspreid. Opdat zij optimaal kunnen renderen, moeten de werkgevers er alle vertrouwen in hebben dat de arbeidsbemiddelingsdiensten bij machte zijn hun werkaanbiedingen efficiënt door te spelen.

De rol van de gewesten in de optimalisering van hun taak als openbare arbeidsbemiddelingsdienst moet derhalve in een samenwerkingsakkoord worden bevestigd. De verschillende gewestelijke actoren moeten hun "goede praktijken" onderling uitwisselen. Tevens is het van primordiaal belang dat de werkaanbiedingen over de taalgrens worden verspreid.

Om voorts de aan de werkzoekenden aangeboden werkaanbiedingen te kunnen opvolgen, moet de communicatie tussen de arbeidsbureaus en de RVA efficiënt verlopen. In dat verband zou het "enig loket" zijn nut bewijzen.

De privésector moet van meet af bij het overleg over het samenwerkingsakkoord worden betrokken. Ook de uitzendsector moet daarin een volwaardige rol spelen.

Op grond van het voorgaande hopen de indieners dat de regering bereid is om, samen met het Parlement, het begrip "passende dienstbetrekking" door te lichten.

Zulks zal de geloofwaardigheid en de legitimiteit van de arbeidsbemiddelingsregeling, alsook van de sancties die verbonden zijn aan het niet-aanvaarden van een "passende" baan, in eer herstellen.

PROPOSITION DE RÉSOLUTION

LA CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS,

A) considérant les limites actuelles du marché belge du travail et le taux de chômage:

- les carences en matière de mise en rapport de l'offre et de la demande de travail;
- l'importance de politiques de formation répondant aux besoins du monde de l'entreprise;
- l'existence de fonctions critiques en forte demande de main-d'œuvre;
- la nécessité de poursuivre les politiques de réduction de charges pesant sur le travail, en vue de soutenir la croissance et de créer de l'activité;

B) considérant l'objectif formulé par le FMI, dans son rapport "La Belgique est-elle préparée au coût du vieillissement?", d'un taux d'emploi de 70 %;

C) considérant la nécessité de lutter contre la fraude sociale;

D) considérant les principes et les limites du système belge d'assurance-chômage:

- la logique d'assurance du mécanisme d'indemnisation;
- les propositions du FMI de rendre le travail plus attractif, en luttant contre les pièges à l'emploi et, plus concrètement, de relever le montant des allocations en début de période;
- le caractère illimité dans le temps du mécanisme d'indemnisation;
- l'importance de la dialectique entre les droits et devoirs du demandeur d'emploi;
- la nécessité de réaménager les barèmes d'indemnisation;
- le partage des compétences entre l'État fédéral et les Régions;

E) considérant la réforme de 2004 instaurant un plan d'activation du comportement de recherche et son évaluation réalisée par l'ONem et IDEA-Consult:

- la philosophie positive des aménagements en matière de suivi actif des demandeurs d'emploi;

VOORSTEL VAN RESOLUTIE

DE KAMER VAN VOLKSVERTEGENWOORDIGERS,

A) gelet op de huidige beperkingen van de Belgische arbeidsmarkt en op de werkloosheidsgraad, meer bepaald op:

- de tekortkomingen wat het op elkaar afstemmen van het arbeidsaanbod en de vraag naar arbeid betreft;
- het belang van een opleidingsbeleid dat beantwoordt aan de behoeften van de ondernemingen;
- het bestaan van knelpuntberoepen waarvoor de vraag naar arbeidskrachten groot is;
- de noodzaak het beleid van arbeidslastenverlaging voort te zetten, teneinde de groei te steunen en banen te scheppen;

B) gelet op de doelstelling die het IMF in zijn rapport "Is België voorbereid op de kosten van de vergrijzing?" heeft geformuleerd, namelijk een activiteitsgraad van 70 % bereiken;

C) gelet op de noodzaak de sociale fraude te bestrijden;

D) gelet op de principes en de beperkingen van de Belgische regeling inzake werkloosheidsverzekering, inzonderheid op:

- de verzekeringslogica van de uitkeringsregeling;
- de voorstellen van het IMF arbeid aantrekkelijker te maken door de werkloosheidsvallen te bestrijden en meer concreet het bedrag van de uitkeringen bij de aanvang van de periode van werkloosheid te verhogen;
- het feit dat de uitkeringsregeling onbeperkt is in de tijd;
- het belang van de dialectiek tussen de rechten en de plichten van de werkzoekende;
- de noodzaak de schalen met de bedragen van de uitkeringen aan te passen;
- de bevoegdheidsverdeling tussen de Federale Staat en de Gewesten;

E) gelet op de hervorming van 2004 die een plan heeft ingevoerd om het zoekgedrag naar werk te activeren, en op de evaluatie van dat plan door de RVA en IDEA-Consult, meer bepaald op:

- de positieve opzet van de aanpassingen inzake de actieve *follow-up* van de werkzoekenden;

— l'absence de mesures relatives à l'accompagnement et au suivi de l'entrée en chômage et au chômage de longue durée;

— l'exclusion du bénéfice de la réforme des demandeurs d'emploi de plus de 50 ans;

— la non-adéquation avec le phasage de la notion d'emploi convenable;

DEMANDE AU GOUVERNEMENT:

1) sur base d'un accord de coopération conclu avec les Régions,

a) d'accroître et de renforcer la collaboration entre les différents niveaux de pouvoir, notamment par une intégration des bases de données et systèmes informatiques des différents acteurs et une simplification administrative, concernant l'accompagnement et le suivi des chercheurs d'emploi.

b) de proposer, aux demandeurs d'emploi volontaires, un accompagnement dynamique et mensuel couvrant prioritairement les 12 premiers mois de chômage;

c) dans le cadre de l'accompagnement dynamique précité, de proposer, par le biais de l'organisme régional concerné, un premier entretien au chômeur au cours de son premier mois d'inactivité, d'informer le chômeur de ses droits et obligations via la signature d'un contrat, et d'offrir plusieurs possibilités d'accompagnement;

d) de proposer un accompagnement approprié aux jeunes, et ce, dès la sortie des études, via la signature d'un contrat;

e) de prévoir un accompagnement dynamique et mensuel pour les chômeurs de longue durée;

f) de proposer des entretiens avec l'organisme régional de placement concerné, consécutifs aux entretiens de l'ONEm;

g) d'actualiser les listes des métiers en pénurie établies par les Régions et de favoriser la formation des demandeurs d'emploi dans ces métiers;

h) de moderniser la méthode de gestion de l'offre d'emploi, d'échanger à cet égard les bonnes pratiques entre les organismes régionaux de placement;

i) d'associer le secteur privé et, notamment, celui de l'intérim à la modernisation du système des offres d'emploi;

— het ontbreken van maatregelen in verband met enerzijds de begeleiding en de opvolging van het werkloos worden en anderzijds de langdurige werkloosheid;

— het feit dat de werkzoekenden van meer dan 50 jaar uitgesloten zijn van de hervorming;

— de onevenredige afstemming met de fasering van het begrip "passende dienstbetrekking";

VRAAGT DE REGERING:

1) op grond van een samenwerkingsovereenkomst met de Gewesten,

a) de samenwerking tussen de verschillende beleidsniveaus op het stuk van begeleiding en opvolging van de werkzoekenden te vergroten en te verbeteren, met name door de databanken en informaticasystemen van de verschillende actoren te integreren en door werk te maken van administratieve vereenvoudiging.

b) aan de vrijwillige werkzoekenden een dynamische en maandelijkse begeleiding voor te stellen die prioritair op de eerste 12 maanden werkloosheid betrekking heeft;

c) in het kader van de voormelde dynamische begeleiding aan de werkloze via de betrokken gewestelijke instelling een eerste onderhoud voor te stellen tijdens de eerste maand van inactiviteit, de werkloze in te lichten over zijn rechten en plichten via een door hem ondertekende overeenkomst, en verschillende begeleidingsmogelijkheden aan te bieden;

d) aan de jongeren een aangepaste begeleiding voor te stellen onmiddellijk na het einde van hun studie, via een door hen te ondertekenen een overeenkomst;

e) te voorzien in een dynamische en maandelijkse begeleiding voor de langdurig werklozen;

f) gesprekken voor te stellen met de betrokken regionale dienst voor arbeidsbemiddeling, volgend op de gesprekken met de RVA;

g) de door de Gewesten opgestelde lijsten van knelpuntberoepen bij te werken en de opleiding van de werkzoekenden in die beroepen te bevorderen;

h) de wijze waarop het arbeidsaanbod wordt beheerd te moderniseren en terzake goede praktijken uit te wisselen tussen de regionale diensten voor arbeidsbemiddeling;

i) de privésector en meer bepaald de uitzendbedrijven te betrekken bij de modernisering van de regeling van de werkaanbiedingen;

j) d'évaluer, avec le Parlement, le mécanisme de l'emploi convenable;

k) d'intensifier la synergie entre l'ONEm et les différents organismes régionaux de placement, permettant de tendre vers une offre de guichet unique pour les demandeurs d'emploi;

l) de favoriser la mobilité des demandeurs d'emploi par-delà la frontière linguistique en améliorant les capacités de transport en commun, en octroyant une prime à la mobilité et en augmentant l'offre de formation en langues;

m) d'intégrer les atouts et limites des différents bassins belges d'emploi;

2) dans le cadre de la réglementation fédérale du chômage,

a) de prévoir, au-delà de la première année de chômage, une courbe de dégressivité, sans remise en cause des minima par catégorie;

b) de valoriser, à hauteur d'1 % par année de cotisation, pour une durée de 6 mois, les indemnités des candidats s'inscrivant dans le cadre d'un accompagnement dynamique, dès leur entrée en chômage,

c) d'appliquer le plan d'activation du comportement de recherche dès le 6ème mois de chômage;

d) de prévoir un suivi mensuel ou trimestriel des demandeurs inscrits dans le plan d'activation du comportement de recherche, en fonction du résultat négatif ou positif de leur évaluation par l'ONEm;

e) d'intégrer les demandeurs d'emploi de 50 à 58 ans dans le plan d'activation du comportement de recherche;

f) de charger l'ONEm de l'établissement de statistiques relatives à la durée moyenne du chômage;

Daniel BACQUELAINE (MR)
Valérie DE BUE (MR)
David CLARINVAL (MR)
Denis DUCARME (MR)

j) samen met het Parlement het mechanisme van de passende dienstbetrekking te evalueren;

k) het synergisme tussen de RVA en de diverse regionale diensten voor arbeidsbemiddeling te versterken, en aldus te streven naar een aanbod op één plaats voor de werkzoekenden;

l) de mobiliteit van de werkzoekenden te bevorderen over de taalgrens heen door de capaciteit van het openbaar vervoer te verbeteren, een mobiliteitspremie toe te kennen en het aanbod inzake taalopleidingen te vergroten;

m) de troeven en de beperkingen van de verschillende Belgische werkgelegenheidsbekkens te integreren;

2) in het kader van de federale werkloosheidsreglementering,

a) na het eerste jaar werkloosheid te voorzien in een degressiviteitscurve, zonder daarbij de minimumbedragen per categorie in het gedrang te brengen;

b) de uitkeringen van de kandidaten die deelnemen aan een actieve begeleiding van bij de aanvang van hun werkloosheid en voor een duur van zes maanden te verhogen met 1 % per jaar van bijdrage;

c) het plan tot activering van het zoekgedrag naar werk toe te passen vanaf de zesde maand werkloosheid;

d) te voorzien in een maandelijkse of driemaandelijkse *follow-up* van de werkzoekenden die deelnemen aan het plan om het zoekgedrag naar werk te activeren, naargelang hun evaluatie door de RVA ongunstig of gunstig is;

e) de werkzoekenden tussen 50 en 58 jaar op te nemen in het plan om het zoekgedrag naar werk te activeren;

f) de RVA te belasten met het opstellen van statistieken over de gemiddelde duur van de werkloosheid.