

CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS
DE BELGIQUE

28 janvier 2013

PROJET DE LOI**contenant le budget général des dépenses
pour l'année budgétaire 2013****AVIS****sur la section 23 – SPF Emploi, Travail
et Concertation sociale****RAPPORT**FAIT AU NOM DE LA COMMISSION
DES AFFAIRES SOCIALES
PAR
MME **Nahima LANJRI****SOMMAIRE****Page**

I. Exposé introductif de la ministre de l'Emploi	3
II. Discussion	11
III. Vote.....	29

Documents précédents:

Doc 53 2522/ (2012/2013):

- 001: Projet de loi (première partie).
- 002: Projet de loi (deuxième partie).
- 003: Amendements.
- 004: Erratum.
- 005 et 006: Amendements.
- 007 et 008: Rapports.
- 009: Amendements.
- 010 à 019: Rapports.
- 020: Amendement.
- 021 à 029: Rapports.

BELGISCHE KAMER VAN
VOLKSVERTEGENWOORDIGERS

28 januari 2013

WETSONTWERP**houdende de algemene uitgavenbegroting
voor het begrotingsjaar 2013****ADVIES****over sectie 23 – FOD Werkgelegenheid,
Arbeid en Sociaal Overleg****VERSLAG**NAMENS DE COMMISSIE
VOOR DE SOCIALE ZAKEN
UITGEBRACHT DOOR
MEVROUW **Nahima LANJRI****INHOUD****Blz.**

I. Inleidende uiteenzetting van de minister van Werk	3
II. Bespreking.....	11
III. Stemming.....	29

Voorgaande documenten:

Doc 53 2522/ (2012/2013):

- 001: Wetsontwerp (eerste deel).
- 002: Wetsontwerp (tweede deel).
- 003: Amendementen.
- 004: Erratum.
- 005 en 006: Amendementen.
- 007 en 008: Verslagen.
- 009: Amendementen.
- 010 tot 019: Verslagen.
- 020: Amendement.
- 021 tot 029: Verslagen.

5506

**Composition de la commission à la date de dépôt du rapport/
Samenstelling van de commissie op de datum van indiening van het verslag**

Président/Voorzitter: Yvan Mayeur

A. — Titulaires / Vaste leden:

N-VA Siegfried Bracke, Zuhail Demir, Bert Maertens, Nadia Sminate
PS Colette Burgeon, Jean-Marc Delizée, Yvan Mayeur, Bruno Van Grootenbrulle
MR David Clarinval, Valérie De Bue
CD&V Nahima Lanjri, Stefaan Vercamer
sp.a Meryame Kitir
Ecolo-Groen Zoé Genot
Open Vld Mathias De Clercq
VB Guy D'haeseleer
cdH Catherine Fonck

B. — Suppléants / Plaatsvervangers:

Ingeborg De Meulemeester, Els Demol, Karolien Grosemans, Miranda Van Eetvelde, Reinilde Van Moer
Valérie Déom, Anthony Dufrane, Marie-Claire Lambert, Franco Seminara, Özlem Özen
Denis Ducarme, Philippe Goffin, Valérie Warzée-Caverenne
Sonja Becq, Gerald Kindermans, Inge Vervotte
N
Wouter De Vriendt, Georges Gilkinet
Carina Van Cauter, Lieve Wierinck
Rita De Bont, Barbara Pas
Georges Dallemagne, Marie-Martine Schyns

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

Abréviations dans la numérotation des publications:		Afkorting en bij de nummering van de publicaties:	
DOC 53 0000/000:	Document parlementaire de la 53 ^e 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

Commandes:
Place de la Nation 2
1008 Bruxelles
Tél. : 02/ 549 81 60
Fax : 02/549 82 74
www.lachambre.be
e-mail : publications@lachambre.be

Officiële publicaties, uitgegeven door de Kamer van volksvertegenwoordigers

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

MESDAMES, MESSIEURS,

Votre commission a examiné la section 23 — SPF Emploi, Travail et Concertation sociale du projet de loi contenant le budget général des dépenses pour l'année budgétaire 2013 (DOC 53 2522/1 et 2), ainsi que la note de politique générale de la ministre de l'Emploi (DOC 53 2586/017) au cours de ses réunions des 9 et 16 janvier 2013.

I. — EXPOSÉ INTRODUCTIF DE LA MINISTRE DE L'EMPLOI

Madame Monica De Coninck, ministre de l'Emploi, introduit tout d'abord les grands principes de sa note de politique générale pour l'année 2013. Un principe de base est le fait que tout le monde a droit à un travail. En raison du vieillissement de la population, plus de 500 000 personnes quitteront le marché du travail entre 2012 et 2017. Il est donc essentiel de s'assurer que suffisamment de personnes travaillent étant donné que les charges salariales constituent la principale source de financement de notre système social. Tout le monde n'a pas accès à l'emploi dans les faits. Le taux d'emploi est surtout faible dans les groupes-cibles. Le taux d'emploi des 55-64 ans n'était par exemple que de 38,7 % en 2011 en Belgique, ce qui est plus faible que la moyenne européenne. De même, le taux d'emploi des personnes nées hors UE (48,2 % en 2011) ou celui des personnes faiblement scolarisées (47,5 %) ou moyennement scolarisées (68,9 %) est aussi plus faible en Belgique que dans le reste de l'Europe. Il est donc nécessaire d'augmenter le taux d'emploi de ces groupes, et de collaborer avec les Régions en ce qui concerne les mesures et l'activation.

Dans un cadre de globalisation, il est nécessaire de créer du travail en luttant contre les mauvaises pratiques en matière de conditions de travail et salariales. Notre réglementation repose encore trop sur l'ancien paradigme des travailleurs qui se rendent tous les jours sur le même lieu de travail pour y exécuter les mêmes tâches dans un environnement généralement assez surveillé. La vie personnelle des travailleurs a aussi évolué, et a créé des situations plus compliquées et moins linéaires. Dans ce contexte, il est très important de revoir et de moderniser la réglementation sur le travail, afin d'arriver à plus de transparence et de cohérence.

Un des grands défis consiste à réduire progressivement l'écart salarial qui s'est développé depuis 1996 avec les pays voisins et les partenaires commerciaux.

DAMES EN HEREN,

Uw commissie heeft sectie 23 (FOD Werkgelegenheid, Arbeid en sociaal Overleg) van het wetsontwerp houdende de algemene uitgavenbegroting voor het begrotingsjaar 2013 (DOC 53 2522/1 en 2), alsmede de beleidsnota van de minister van Arbeid (DOC 53 2586/017), besproken tijdens haar vergaderingen van 9 en 16 januari 2013.

I. — INLEIDENDE UITEENZETTING VAN DE MINISTER VAN WERK

Mevrouw Monica De Coninck, minister van Werk, licht allereerst de krachtlijnen van haar beleidsnota 2013 toe. Een uitgangspunt is dat iedereen recht heeft op werk. Door de vergrijzing zullen van 2012 tot 2017 meer dan 500 000 mensen de arbeidsmarkt verlaten. Het is dus van essentieel belang dat voldoende mensen aan het werk zijn, aangezien de loonlasten de belangrijkste financieringsbron van ons sociaal stelsel vormen. In de praktijk heeft niet iedereen toegang tot werk. Vooral bij de doelgroepen ligt de werkzaamheidsgraad laag. In België bedroeg de werkzaamheidsgraad van de 55- tot 64-jarigen in 2011 slechts 38,7 %, een cijfer dat onder het Europese gemiddelde ligt. Ook de werkzaamheidsgraad van de personen die geboren zijn buiten de EU (48,2 % in 2011) of die van laaggeschoolden (47,5 %), dan wel van gemiddeld geschoolden (68,9 %) ligt in België lager dan in de rest van Europa. De werkzaamheidsgraad van die groepen moet dus worden aangewend; voor de daartoe vereiste maatregelen en de activering is samenwerking met de gewesten vereist.

In het licht van de globalisering moet werk worden gecreëerd door wanpraktijken op het vlak van de arbeids- en de loonvoorwaarden tegen te gaan. Onze reglementering is nog te sterk afgestemd op het oude paradigma van werknemers die zich elke dag naar dezelfde werkplek begeven om er hetzelfde werk te doen in doorgaans behoorlijk gecontroleerde omstandigheden. Ook het privéleven van de werknemers is geëvolueerd, wat heeft geleid tot complexere en minder lineaire situaties. In die context is het van zeer groot belang de arbeidsreglementering te herzien en bij de tijd te brengen, teneinde meer transparantie en coherentie te bewerkstelligen.

Eén van de grote uitdagingen bestaat erin geleidelijk het loonkostenverschil af te bouwen dat ons land sinds 1996 met de buurlanden en de handelspartners heeft opgelopen.

La crise financière, d'où a découlé la crise économique, a mené à une diminution du taux d'emploi au premier semestre de l'année 2012.

A. Mettre plus de personnes au travail

Un des objectifs stratégiques du gouvernement pour l'année 2013 sera de mettre plus de personnes au travail, notamment par le biais de mesures favorisant la mise à l'emploi.

Les jeunes faiblement scolarisés n'ont souvent pas les bonnes compétences pour remplir les emplois vacants. Des systèmes de formation sur le lieu de travail, menant à l'obtention d'un diplôme, seront encouragés, comme c'est déjà le cas notamment en Communauté germanophone. Un statut social sera développé à cet égard.

Les tuteurs seront soutenus par le biais de baisses de charges. Des baisses de charges seront aussi augmentées afin d'encourager les employeurs à engager des jeunes très faiblement ou faiblement scolarisés. Des réductions de charges accrues seront aussi prévues pour les trois premiers engagements dans les PME.

Les employeurs doivent permettre aux travailleurs engagés de se former afin d'acquérir les compétences nécessaires pour effectuer leur travail. Le principe d'investissement dans le travailleur et de la formation continue tout au long de la carrière est essentiel.

Une série de mesures seront mises en œuvre aussi pour augmenter le taux d'emploi des travailleurs âgés. La baisse des charges trimestrielle pour cette catégorie de travailleurs est accrue: elle sera de 400 euros à partir de 54 ans, 1 000 euros à partir de 58 ans et 1 500 euros à partir de 62 ans. Cela donnera plus de chances d'être engagé à ces travailleurs.

Par ailleurs, il est demandé aux partenaires sociaux de l'entreprise d'établir un plan pour l'emploi des travailleurs âgés. Le but est d'éviter que ce soit les travailleurs âgés qui soient automatiquement licenciés en cas de réorganisation, mais également la mise en place de mesures spécifiques pour maintenir les plus âgés au travail. La ministre espère enfin que la décision sur la pyramide des âges en cas de licenciement collectif soit rendue effective en 2013.

La mise à l'emploi via les titres-services est aussi une mesure qui a du succès. En 2013, le gouvernement veut prendre deux nouvelles mesures à ce sujet. Pre-

Door de financiële crisis, die is uitgemond in de economische crisis, is de werkzaamheidsgraad in de eerste helft van 2012 gedaald.

A. Meer mensen aan het werk zetten

Het is een van de beleidsdoelstellingen van de regering in 2013 meer mensen aan het werk te zetten, meer bepaald via werkgelegenheidsbevorderende maatregelen.

Laaggeschoolde jongeren beschikken vaak niet over de juiste vaardigheden om de vacante banen in te vullen. Opleidingen op de werkplek waarmee een diploma kan worden behaald, worden aangemoedigd, zoals dat meer bepaald reeds het geval is in de Duitstalige Gemeenschap. Daartoe zal een sociaal statuut worden uitgewerkt.

Mentoren zullen worden gesteund door lastenverlagingen. De lasten zullen nog sterker dalen om de werkgevers ertoe aan te zetten zeer laaggeschoolde of gemiddeld geschoolde jongeren in dienst te nemen. Bovendien komen de kmo's bij de aanwerving van de eerste drie personeelsleden in aanmerking voor versterkte plusplannen.

De werkgevers moeten de in dienst genomen werknemers de mogelijkheid bieden opleiding te volgen om de vereiste vaardigheden met het oog op de uitvoering van hun taak te verwerven. Het beginsel dat gedurende de hele loopbaan wordt geïnvesteerd in de werknemer en in de permanente opleiding, is van essentieel belang.

Er zal een aantal maatregelen worden genomen om ook de werkzaamheidsgraad van de oudere werknemers op te trekken. Het bedrag van de doelgroepvermindering per kwartaal wordt voor deze categorie opgetrokken tot 400 euro vanaf 54 jaar, tot 1 000 euro vanaf 58 jaar en tot 1 500 euro vanaf 62 jaar. Daardoor zullen die werknemers meer kans maken op een baan.

Voorts wordt de sociale ondernemingspartners gevraagd een werkgelegenheidsplan voor de oudere werknemers uit te werken. Het ligt in de bedoeling niet alleen te voorkomen dat de oudere werknemers automatisch worden ontslagen bij een herstructurering, maar ook te voorzien in specifieke maatregelen om de oudste werknemers aan de slag te houden. De minister hoopt ten slotte dat in 2013 definitief zal worden beslist over de leeftijds piramide bij een collectief ontslag.

Ook het werken met dienstencheques is een succesvolle maatregel. In 2013 wil de regering twee nieuwe maatregelen in dat verband nemen. *Primo* blijkt uit de

mièrement, il ressort des chiffres une sous-utilisation structurelle du fonds de formation titres-services. Il faut pousser les entreprises de titres-services à davantage investir dans la formation, l'accompagnement et la guidance des travailleurs issus des groupes à risque. *Secundo*, il faut mettre en œuvre la modulabilité de la valeur d'échange des titres-services. Cela doit permettre d'améliorer la qualité et la stabilité des emplois titres-services. La piste envisagée actuellement est de lier cette valeur à l'ancienneté: les entreprises recevraient une plus grande valeur pour les titres-services des travailleurs ayant le plus d'ancienneté dans leur entreprise. Par ailleurs, 800 emplois supplémentaires seront créés dans le secteur des soins de santé par le biais du Maribel social, principalement dans les maisons de repos et de soins.

Depuis la loi du 26 juillet 1996 relative à la promotion de l'emploi et à la sauvegarde préventive de la compétitivité, la Belgique a connu une évolution salariale plus forte en comparaison aux pays voisins. L'objectif est donc de prendre des mesures de nature à permettre de rattraper notre retard de 5,2 % sur une période de trois accords interprofessionnels successifs.

Le gouvernement demande donc aux partenaires sociaux de retenir une norme salariale de 0 % en 2013 et 2014. En l'absence d'accord au niveau des partenaires sociaux, le gouvernement exécutera lui-même cette décision. L'indexation des salaires ainsi que les augmentations barémiques sont néanmoins préservées, ce qui permettra de maintenir le pouvoir d'achat et la consommation interne. Par ailleurs, le gouvernement consacrera 300 millions d'euros supplémentaires à la baisse des charges en 2013 et 400 millions d'euros en 2014. Le gouvernement a demandé enfin à la commission des Finances de la Chambre des Représentants et du Sénat de mener une réflexion conjointe sur l'évolution de la fiscalité sur le travail en Belgique. L'objectif est de rendre la fiscalité plus équitable, de réorienter la charge qui pèse sur les revenus du travail vers d'autres sources et de soutenir *in fine* une stratégie de croissance, de création d'emplois et une politique durable.

Afin d'investir dans le pouvoir d'achat des citoyens, deux nouvelles mesures permettront, dès le 1^{er} janvier 2013, d'augmenter le salaire net des travailleurs à bas salaire. Premièrement, la formule de calcul du bonus à l'emploi social est simplifiée. Cette adaptation a pour conséquence que l'augmentation se fera le plus sentir pour les personnes percevant un salaire brut mensuel d'environ 1 800 euros. Deuxièmement, le bonus à l'emploi fiscal est réformé: il s'élève dorénavant à 5,70 % du bonus à l'emploi social et atteint donc un maximum de 9,98 euros. Ce bonus à l'emploi fiscal est relevé

cijfers dat het opleidingsfonds dienstencheques structureel wordt onderbenut. De dienstenchequeondernemingen moeten worden gestimuleerd meer te investeren in de opleiding en de (sociale) begeleiding van de werknemers die tot risicogroepen behoren. *Secundo* moet uitvoering worden gegeven aan het beginsel van de variabele inruilwaarde van de dienstencheques, wat de kwaliteit en de stabiliteit van de dienstenchequebanen ten goede zou moeten komen. Momenteel wordt overwogen die waarde aan de anciënniteit te koppelen, waardoor de door de werknemers met de hoogste anciënniteit aangeboden dienstencheques een hogere inruilwaarde voor de onderneming zouden hebben dan de andere. Voorts zullen via de Sociale Maribel 800 extra banen worden gecreëerd in de gezondheidszorg, voornamelijk in de rust- en verzorgingstehuizen.

Sinds de wet van 26 juli 1996 tot bevordering van de werkgelegenheid en tot preventieve vrijwaring van het concurrentievermogen zijn de lonen in België sterker gestegen dan die in onze buurlanden. Het ligt derhalve in de bedoeling maatregelen te nemen om onze achterstand van 5,2 % in te halen over een periode van drie opeenvolgende interprofessionele akkoorden.

De regering vraagt de sociale partners dan ook een loonnorm van 0 % te handhaven in 2013 en 2014. Ingeval de sociale partners terzake geen akkoord sluiten, zal de regering die beslissing zelf tot uitvoering brengen. Aan de loonindexering en de loonschaalverhogingen zal evenwel niet worden geraakt, zodat de koopkracht en de interne consumptie gevrijwaard blijven. Voorts zal de regering voor 300 miljoen euro in 2013 en voor 400 miljoen euro in 2014 extra lastenverlagingen toekennen. Tot slot heeft de regering de commissie voor de Financien van de Kamer van volksvertegenwoordigers en de Senaat gevraagd zich gezamenlijk te beraden over de ontwikkeling van de fiscaliteit op arbeid in België. Het doel is het fiscaal stelsel billijker te maken, de druk op de inkomsten uit arbeid te verleggen naar andere bronnen en tot slot een groei- en banenscheppende strategie, alsook een duurzaam beleid te ondersteunen.

Ter versterking van de koopkracht van de burgers zullen met ingang van 1 januari 2013 twee nieuwe maatregelen ingaan om het nettoloon van de werknemers met een laag loon te verhogen. Ten eerste wordt de berekeningsformule voor de sociale werkbonus vereenvoudigd. Die aanpassing brengt mee dat de verhoging het meest voelbaar zal zijn voor de werknemer met een brutomaandloon van ongeveer 1 800 euro. Ten tweede wordt de fiscale werkbonus hervormd: deze bedraagt 5,70 % van de sociale werkbonus, met een maximum van 9,98 euro. Die fiscale werkbonus wordt voortaan

désormais à 8,95 %, ce qui constitue une augmentation allant jusqu'à 15,68 euros par mois.

La ministre évoque ensuite les principales priorités relatives à la réforme du chômage en 2013. Le principe de disponibilité jusqu'à l'âge de 60 ans sera mis en œuvre en collaboration avec les Régions. Un suivi plus poussé du comportement actif de recherche sera effectué pour les travailleurs entre 50 et 55 ans. Par ailleurs, les délais d'application pour le suivi du comportement actif de recherche seront raccourcis. Parallèlement, les demandeurs d'emploi qui démontrent qu'ils recherchent par eux-mêmes intensivement un emploi devront se justifier moins souvent. Le comportement actif de recherche des jeunes sera suivi en période d'insertion professionnelle. Dans le cadre de la mise en œuvre de l'accord de coopération de 2004 relatif à l'accompagnement et au suivi actif des chômeurs, un certain nombre d'éléments seront encore ajustés pour le transfert aux Régions d'un certain nombre de compétences.

Concernant les restructurations, le gouvernement entend investir dans l'accompagnement afin d'aider le plus de personnes possible à retrouver rapidement un emploi. La ministre rappelle que le recours au chômage avec complément d'entreprise ne constitue en rien une solution idéale. Il est essentiel d'investir dans la formation des travailleurs durant leur carrière et au cours des périodes de chômage économique. Les études seules ne suffisent plus à garantir un travail pendant toute la carrière: les employeurs et les travailleurs doivent être sensibilisés à la nécessité de mettre en place des formations tout au long de la carrière du travailleur. Le gouvernement évaluera par ailleurs la procédure mise en place par la loi Renault.

B. La qualité au travail

La qualité au travail constitue un autre des objectifs stratégiques du gouvernement pour l'année 2013. On constate par exemple des problèmes de stress au travail, voire des suicides dans certains cas, liés notamment à la pression sur la productivité des travailleurs. Nous faisons face aux défis suivants: maintenir les travailleurs âgés dans des conditions adaptées, réinsérer les travailleurs qui ont été absents du travail durant une longue période pour raisons médicales, ainsi qu'assurer une meilleure conciliation entre le travail et la vie privée, tant pour les hommes que pour les femmes.

Certaines mesures seront prises en matière de bien-être au travail. On assurera notamment un contact

opgetrokken tot 8,95 %, waardoor hij kan oplopen tot 15,68 euro per maand.

De minister gaat vervolgens in op de belangrijkste prioriteiten op het vlak van de hervorming van de werkloosheid in 2013. Het beginsel om tot de leeftijd van 60 jaar beschikbaar te zijn zal in samenwerking met de Gewesten tot uitvoering worden gebracht. Voorts zal voor de werknemers tussen 50 en 55 jaar een grondige analyse worden gemaakt van het actief zoekgedrag. Overigens zullen de termijnen die van toepassing zijn bij het opvolgen van het actief zoekgedrag, worden ingekort. Tegelijkertijd zullen de werkzoekenden die aantonen dat zij op eigen kracht intensief werk zoeken, minder vaak ter verantwoording worden geroepen. Het actief zoekgedrag van jongeren zal al in de beroepsinschakelingstijd worden opgevolgd. In het raam van de uitvoering van het samenwerkingsakkoord van 2004 over de opvolging van het actief zoekgedrag van werklozen zullen bepaalde punten nog worden bijgestuurd met het oog op de overdracht van een aantal bevoegdheden naar de Gewesten.

In verband met de herstructureringen wil de regering inzetten op begeleiding om zo veel mogelijk mensen snel weer aan het werk te krijgen. De minister herinnert eraan dat het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag geen zaligmakende oplossing is. Er moet in de eerste plaats worden ingezet op opleiding van de werknemer tijdens de loopbaan en tijdens periodes van economische werkloosheid. Studies alleen waarborgen niet langer een levenslange loopbaan: werkgevers en werknemers moeten worden bewust gemaakt van de noodzaak van levenslang leren. Overigens zal de regering de procedure van de wet-Renault evalueren.

B. Kwaliteit op het werk

Kwaliteit op het werk is een van de andere strategische doelstellingen van de regering voor 2013. Onder meer als gevolg van de toenemende productiviteitsdruk op werknemers lijden almaar meer werknemers aan stress, in het ergste geval met zelfmoord als gevolg. De volgende uitdagingen moeten worden aangegaan: het aan het werk houden van oudere werknemers in aangepaste omstandigheden, het herinschakelen van werknemers die om medische redenen langdurig afwezig zijn geweest en het beter combineerbaar maken van werk en privéleven, zowel voor mannen als voor vrouwen.

Op het vlak van welzijn op het werk worden bepaalde maatregelen in uitzicht gesteld. Zo zal worden gezorgd

direct entre le travailleur et le médecin au travail. Un certain nombre d'analyses médicales obligatoires seront supprimées, permettant ainsi aux médecins du travail de dégager du temps pour favoriser le maintien au travail des travailleurs âgés ou des travailleurs qui ont des problèmes de santé, et pour la réinsertion des travailleurs qui se sont absentés longtemps pour raisons de santé. La réglementation sur le bien-être sera adaptée au nouveau monde du travail. Cette réglementation doit permettre d'intervenir contre les abus ou les négligences graves, via la responsabilisation du donneur d'ordre en cas de sous-traitance. Par ailleurs, on constate un déséquilibre au niveau de la prestation de services des services externes de prévention et de protection, qui fait que les efforts sont principalement orientés vers les grosses entreprises et trop peu vers les petites sociétés. L'objectif est de rééquilibrer ces prestations de services.

Il est nécessaire de faire évoluer les mentalités sur la problématique de la reprise du travail après une maladie. L'objectif doit être de mieux intégrer les personnes concernées dans la société, par exemple dans le cas de personnes ayant souffert d'un cancer. Il faut faire d'une certaine manière un travail sur mesure afin d'arriver à atteindre cet objectif.

Un organe de discussion sera créé à cet égard, en collaboration avec les autres ministres compétents, pour permettre une concertation des médecins concernés au sujet d'un parcours possible, des examens médicaux nécessaires préalables à la remise au travail, des adaptations des conditions de travail notamment. Une large consultation sera entreprise autour de la question de la réinsertion. Enfin, au niveau européen, la Belgique plaide pour une réglementation européenne minimale en matière de sécurité et de santé au travail.

La ministre souhaite aussi entamer les discussions avec les partenaires sociaux sur le calcul de carrière. Cet instrument peut apporter de la transparence ainsi qu'un plus grand sentiment d'équité entre les travailleurs eux-mêmes. Il est important de voir comment intégrer les systèmes de crédit-temps, d'interruption de carrière et les autres systèmes de congé thématiques dans le calcul de carrière. La ministre est d'avis que cette discussion ne sera pas facile dans le contexte actuel.

C. Investir dans les travailleurs

Il existe en Belgique une réglementation sur le chômage temporaire. Ce système est très utilisé par les

pour een rechtstreeks contact tussen de werknemer en de arbeidsgeneesheer. Een aantal verplichte medische onderzoeken wordt afgeschaft, waardoor de arbeidsgeneesheren meer tijd zullen kunnen vrijmaken om oudere werknemers of werknemers met gezondheidsproblemen aan het werk te houden, en om werknemers die om gezondheidsredenen langdurig afwezig zijn geweest, opnieuw op de arbeidsmarkt in te schakelen. De regelgeving inzake welzijn op het werk zal worden aangepast aan de nieuwe arbeidsrealiteit. Dankzij die regelgeving moet tegen misbruik of grove nalatigheid kunnen worden opgetreden door de opdrachtgever voor zijn verantwoordelijkheid te stellen in geval van onderaanneming. In verband met de externe dienst voor preventie en bescherming blijkt er momenteel een onevenwicht in de dienstverlening te bestaan, aangezien de inspanningen vooral gericht zijn op de grotere ondernemingen en te weinig op de kleine. Het is de bedoeling in die dienstverlening opnieuw een evenwicht tot stand te brengen.

Op het vlak van de werkhervatting na een ziekte moet er een mentaliteitswijziging komen. De bedoeling is het voor de betrokken personen — bijvoorbeeld mensen die kanker hebben gehad — makkelijker te maken opnieuw aan de slag te gaan. Om die doelstelling te bereiken, zal maatwerk moeten worden geleverd.

In dat verband zal in samenwerking met de andere bevoegde ministers een discussieforum worden opgericht om overleg met de betrokken artsen mogelijk te maken, met name over een mogelijk traject, alsook over medisch onderzoek voordat de betrokkene opnieuw aan de slag gaat en over aanpassingen van de arbeidsomstandigheden. Over het resocialisatievraagstuk zal breed overleg plaatsvinden. Op EU-echelon ten slotte, pleit België voor een Europese minimumreglementering inzake veiligheid en gezondheid op het werk.

De minister wil ook besprekingen met de sociale partners aanvatten over de loopbaanberekening. Dat instrument kan transparantie verschaffen en een groter gevoel van billijkheid onder de werknemers zelf bewerkstelligen. Het is belangrijk na te gaan hoe bij de loopbaanberekening kan worden gezorgd voor een integratie van de regelingen voor tijdskrediet en loopbaanonderbreking alsook van de andere vormen van themaverlofregelingen. Volgens de minister wordt die bespreking tegen de huidige achtergrond geen sinecure.

C. Investeren in de werknemers

In België bestaat regelgeving voor tijdelijke werkloosheid. Die laatste wordt veelvuldig gebruikt door de

employeurs. C'est néanmoins trop souvent considéré comme une période "passive", qu'il faudrait utiliser de manière plus optimale pour notamment de la formation. C'est pourquoi une nouvelle mesure consiste en l'augmentation à 75 % du pourcentage d'indemnisation pour les jours où le chômeur temporaire suit une formation. Lors de chaque demande d'introduction de chômage temporaire, l'employeur doit joindre un plan de formation. Si aucune formation n'est prévue, le complément minimal auquel a droit le travailleur est doublé pour chaque jour sans formation.

L'investissement de 1,9 % de la masse salariale totale au profit de la formation n'est toujours pas atteint. Afin de responsabiliser davantage les employeurs, une nouvelle réglementation sera mise en place en matière d'efforts de formation, que l'AIP devra continuer à analyser. Le contrôle purement formel sera abandonné. L'employeur peut être dispensé de la cotisation complémentaire s'il fournit assez d'efforts pour la formation au sein de son entreprise. La cotisation augmentera de 0,05 % à 0,15 % de la masse salariale. Les modalités d'exécution doivent encore être définies. Les partenaires sociaux au sein du CNT n'ont pas pu rendre un avis commun. C'est le gouvernement qui prendra donc l'initiative à cet égard.

D. Vers de meilleurs statuts

L'avis du CNT a été demandé sur la Convention n° 189 de l'OIT concernant le personnel domestique. Le dossier a, entre-temps, été présenté au Parlement de sorte que la Belgique sera un des premiers pays à ratifier la convention. Le gouvernement poursuit aussi ses travaux concernant l'élaboration d'un statut complet pour les accueillants d'enfants, en concertation avec les entités fédérées. Par ailleurs, le statut des artistes sera lui aussi revu, sur base de recommandations du CNT, en ce qui concerne la réglementation sur le chômage et le statut social spécifique pour les artistes. Enfin, la loi sur le travail intérimaire est elle aussi modernisée. Elle a été approuvée à l'unanimité par les partenaires sociaux et est actuellement soumise au Conseil d'État. La nouvelle réglementation concerne deux points en particulier: le recours aux contrats journaliers successifs sera limité à moins que la nécessité en soit démontrée; et un nouveau motif d'insertion, appelé le "quatrième motif", sera introduit afin de permettre aux employeurs de recourir à l'interim dans le but d'engager l'intérimaire par la suite.

werkgevers. Al te vaak wordt ze echter nog beschouwd als een "passieve" periode, die optimaler zou moeten worden gebruikt, met name voor opleiding. Daarom bestaat een nieuwe maatregel erin dat het vergoedingspercentage tot 75 % wordt opgetrokken voor de dagen waarop de tijdelijke werkloze een opleiding volgt. Bij elke aanvraag voor de invoering van tijdelijke werkloosheid moet de werkgever een opleidingsplan voegen. Zo in geen enkele opleiding is voorzien, wordt het minimumbedrag van de aanvullende dagtoeslag waarop de werknemer recht heeft, verdubbeld voor elke dag zonder opleiding.

Het vooropgestelde investeringspercentage van 1,9 % van de loonmassa in opleiding is nog steeds niet gehaald. Om de werkgevers meer te responsabiliseren, zal uitvoering worden gegeven aan nieuwe regelgeving over opleidingsinspanningen, die het IPA zal moeten blijven analyseren. Van de louter formele controle zal worden afgestapt. De werkgever kan van de aanvullende bijdrage worden vrijgesteld indien hij in zijn onderneming voldoende opleidingsinspanningen levert. De bijdrage gaat omhoog van 0,05 % tot 0,15 % van de loonmassa. De nadere uitvoeringsregels moeten nog worden bepaald. De sociale partners binnen de NAR hebben geen gezamenlijk advies kunnen uitbrengen. De regering zal terzake dus het initiatief moeten nemen.

D. Naar betere statuten

Bij de NAR werd advies ingewonnen over Verdrag nr. 189 van de IAO over huispersoneel. Het dossier werd inmiddels aan het Parlement voorgelegd, zodat België een van de eerste landen zal worden dat het verdrag ratificeert. De regering zet in overleg met de deelgebieden ook haar werkzaamheden voort in verband met de uitwerking van een volwaardig statuut voor onthaalouders. Voorts zal het kunstenaarsstatuut worden herzien, op grond van aanbevelingen van de NAR in verband met de werkloosheidsreglementering en het specifiek sociaal statuut voor de kunstenaars. Ten slotte wordt ook de wet op de uitzendarbeid geactualiseerd. De sociale partners hebben die modernisering unaniem goedgekeurd en ze wordt momenteel voorgelegd aan de Raad van State. De nieuwe regelgeving heeft inzonderheid betrekking op twee aspecten: de aanwending van opeenvolgende dagcontracten zal worden beperkt, tenzij de noodzaak ervan wordt aangetoond; voorts wordt een nieuw motief "instroom" (het zogenaamde "vierde motief") ingevoerd, teneinde de werkgevers de mogelijkheid te bieden op uitzendarbeid een beroep te doen om de uitzendkracht nadien in dienst te nemen.

E. Le travail comme facteur d'intégration

Une meilleure définition de ce que couvrent les "groupes à risques" sera donnée. Il revient aux fonds de formation sectoriels d'assurer les efforts de formation pour les groupes à risques. Désormais, la moitié des moyens destinés aux groupes à risques devra être consacrée spécifiquement aux groupes à risques suivants: les travailleurs âgés de 50 ans et plus, les travailleurs d'au moins 40 ans qui sont menacés de licenciement, les personnes qui réintègrent le marché du travail, les jeunes et les travailleurs moins valides. De plus, des mesures seront prises en matière de non-discrimination. La loi sur l'écart salarial du 8 mars 2012 sera développée avec les parlementaires dépositaires. Il est demandé au CNT d'accroître la diversité dans le secteur privé et public. Il est aussi demandé aux partenaires sociaux de faire de la diversité et des plans de diversité un thème de la concertation sociale au niveau des entreprises.

F. Modernisation

Le paysage des commissions paritaires sera modernisé, notamment les questions suivantes: est-il encore justifié de laisser subsister des commissions paritaires et des sous-commissions paritaires qui ne sont pas composées ou presque vides? Peut-on rassembler certaines commissions paritaires?

Peut-on classifier en commissions paritaires à la lumière de l'harmonisation du statut ouvrier/employé? Un rôle important doit être joué par les partenaires sociaux à ce propos. Il est par ailleurs demandé aux partenaires sociaux de rapidement commencer l'évaluation du "*gentlemen's agreement*" concernant les conflits collectifs et de tenir compte, pour ce faire, de la résolution du Comité européen des droits sociaux. Un groupe de travail se penche actuellement sur cette matière sous la présidence de la CNP. De plus, la procédure des élections sociales sera évaluée.

Concernant le travail portuaire, une concertation aura lieu avec toutes les parties concernées au cours de laquelle le régime du travail portuaire sera débattu en vue de sa modernisation. Un groupe de travail sera chargé de formuler des propositions concrètes. Par ailleurs, l'important et épineux dossier du statut unique sera mis à l'ordre du jour. Suite à l'arrêt de la Cour constitutionnelle du 7 juillet 2011 et au vu des risques d'insécurité juridique qu'il entraînera, le gouvernement a demandé aux partenaires sociaux d'élaborer avant fin mars 2013 une solution pour résoudre le problème des statuts des ouvriers et des employés. Il est important que la solution soit concertée avec les différents

E. Werk als integrerende factor

Er zal een betere omschrijving worden verschaft van het begrip "risicogroepen". Het komt de sectorale opleidingsfondsen toe de opleidingsinspanningen voor de risicogroepen te leveren. Voortaan zal de helft van de middelen voor de risicogroepen moeten worden besteed aan de volgende specifieke risicogroepen: de werknemers vanaf 50 jaar, de werknemers vanaf 40 jaar die met ontslag worden bedreigd, de intreders, de jongeren en de mindervalide werknemers. Bovendien zullen maatregelen worden genomen inzake niet-discriminatie. De loonkloofwet van 8 maart 2012 zal samen met de parlementsleden die het wetsvoorstel hebben ingediend, verder worden uitgewerkt. De NAR wordt verzocht de diversiteit te vergroten in de privé- en de overheidssector. Voorts wordt aan de sociale partners gevraagd om van de diversiteit en de diversiteitsplannen een thema te maken voor sociale dialoog op bedrijfsniveau.

F. Modernisering

Het landschap van de paritaire comités zal worden gemoderniseerd, met name aan de hand van de volgende vraagstellingen: is het nog verantwoord niet-samengestelde of bijna "lege" paritaire comités en paritaire subcomités te laten voortbestaan? Kunnen sommige paritaire comités worden samengevoegd?

Welke gevolgen heeft de harmonisering van het arbeiders- en bediendenstatuut voor de indeling in paritaire comités? Een belangrijke rol is in dat verband weggelegd voor de sociale partners. De sociale partners zijn trouwens aangeschreven met de vraag om snel te starten met de evaluatie van het herenakkoord inzake collectieve arbeidsconflicten en daarbij rekening te houden met de resolutie van het Europees Comité voor sociale rechten. Er is een werkgroep onder leiding van de voorzitter van het NPC aan de slag. Voorts zal de procedure voor de sociale verkiezingen worden geëvalueerd.

Wat de havenarbeid betreft, zal overleg plaatsvinden met alle betrokken partijen, waarbij het stelsel van de havenarbeid zal worden besproken met het oog op een modernisering ervan. Een werkgroep zal ermee worden belast concrete voorstellen te formuleren. Een belangrijk en netelig dossier dat op de agenda staat, betreft het eenheidsstatuut. In aansluiting op het arrest van het Grondwettelijk Hof van 7 juli 2011 en gelet op het risico van rechtsonzekerheid dat daaruit voortvloeit, heeft de regering de sociale partners gevraagd vóór eind maart 2013 een oplossing uit te werken voor het vraagstuk van de statuten van arbeiders en bedienden. Belangrijk daarbij is dat de oplossing steunt op overleg

acteurs concernés. Enfin, le gouvernement a demandé aux partenaires sociaux de se pencher sur un certain nombre de modifications relatives à la qualité et à la modernisation du travail. A défaut d'accord, il formulera lui-même des propositions concrètes, notamment en matière d'adaptation des horaires au rythme scolaire et d'annualisation du temps de travail.

G. Lutte contre la fraude

Il est nécessaire de lutter contre la fraude car celle-ci favorise la distorsion de la concurrence et sape le tissu économique. Certaines mesures seront prises en 2013 à cet égard:

- les directives européennes sur le “permis unique” et sur les travailleurs saisonniers seront transposées;
- la collaboration entre les services d'inspection du travail sera renforcée grâce à la création d'une *taskforce* et, au niveau international, une initiative sera prise afin de conclure avec les pays à risque des accords bilatéraux et d'obtenir l'application correcte de la directive relative au détachement des travailleurs;
- de nouveaux partenariats seront conclus dans différents secteurs;
- l'échange de données entre l'ONEM et l'INASTI sera renforcé;
- la lutte contre le cumul injustifié des allocations de chômage avec des allocations de maladie et d'invalidité sera renforcée;
- la détection de fraudes par les organismes de paiement sera stimulée d'ici le 1^{er} juillet 2013

H. International

Au niveau de la politique européenne, les travaux se poursuivront autour des thèmes suivants:

- la proposition de Directive 96/71/CE du Parlement européen et du Conseil, du 16 décembre 1996, concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services;
- le soutien de la Belgique à la proposition de Directive 2012/11/UE du Parlement européen et du Conseil du 19 avril 2012 modifiant la directive 2004/40/CE concernant les prescriptions minimales de sécurité et de santé

met alle betrokken actoren. Tot slot heeft de regering de sociale partners gevraagd zich te buigen over een aantal wijzigingen op het vlak van de kwaliteit en de modernisering van de arbeid. Anders zal de regering zelf concrete voorstellen doen, onder meer inzake schoolbelcontracten en annualisering van de arbeidsduur.

G. Fraudebestrijding

Het is noodzakelijk in te zetten op fraudebestrijding, want fraude werkt concurrentievervalsing in de hand en ondermijnt het socio-economisch weefsel. In dat verband zullen in 2013 verschillende maatregelen worden genomen:

- de Europese richtlijnen met betrekking tot de “*single permit*” en de seizoensarbeiders zullen worden omgezet;
- de samenwerking tussen de arbeidsinspectiediensten wordt versterkt door de oprichting van een *taskforce*; op internationaal vlak zal een initiatief worden genomen om met de risicolanden bilaterale overeenkomsten te sluiten en tot een correcte toepassing van de detacheringsrichtlijn te komen;
- er zullen nieuwe partnerschapsovereenkomsten worden gesloten met verschillende sectoren;
- de gegevensuitwisseling tussen de RVA en de RSZV zal worden versterkt;
- de strijd tegen onterechte cumulatie van werkloosheidsuitkering met ziekte- en invaliditeitsuitkering zal worden opgevoerd;
- tegen 1 juli 2013 zal de fraudedetectie bij uitbetalingsinstellingen worden gestimuleerd.

H. Internationaal

Wat het Europese beleidsniveau betreft:

- steunt België het voorstel voor een Richtlijn 96/71/EG van het Europees Parlement en de Raad van 16 december 1996 betreffende de terbeschikkingstelling van werknemers met het oog op het verrichten van diensten;
- steunt België ook het voorstel voor een Richtlijn 2012/11/EU van het Europees Parlement en de Raad van 19 april 2012 tot wijziging van Richtlijn 2004/40/EG betreffende de minimumvoorschriften

relatives à l'exposition des travailleurs aux risques dus aux agents physiques (champs électromagnétiques);

— le Conseil européen décidera en 2013 de la prolongation ou non du Fonds européen d'ajustement à la mondialisation (EGF) pour la période 2014-2020. La Belgique soutient cette proposition de prolongation.

— la Belgique attend la mise en œuvre concrète du Paquet pour la jeunesse (*"Youth Package"*) annoncé par la Commission européenne fin novembre 2012. Les stages pour les jeunes mis en place par le gouvernement s'inscrivent dans cette Garantie pour la Jeunesse.

Au niveau mondial enfin, les travaux suivants sont prévus en 2013:

— La Belgique a déjà ratifié en 2012 la Convention n°176 sur la sécurité et la santé dans les mines ainsi que la Convention n° 177 sur le travail à domicile. Le gouvernement poursuivra en 2013 le processus de ratification d'autres conventions de l'OIT.

— En collaboration avec le Bureau international du travail, la Belgique soutient les réformes politiques en cours actuellement notamment dans les pays du Maghreb à travers un soutien au développement du dialogue social dans ces pays.

— Une collaboration est mise en place avec l'Indonésie et le Vietnam en matière de dialogue social.

II. — DISCUSSION

A. Questions et observations des membres

M. Stefaan Vercamer (CD&V) constate que, malgré quelques grands dossiers de licenciements collectifs, le marché du travail belge en général se maintient bien: notre pays a un taux de chômage de 7,4 %, alors que la moyenne européenne est de 10,7 %. Le chômage des jeunes demeure un problème et est donc, à juste titre, un axe de la politique menée.

Pour que les gens restent plus longtemps au travail, il faut que — outre les autorités — les entreprises prennent elles aussi leurs responsabilités afin de permettre un allongement de la vie professionnelle. On peut espérer que la mise en œuvre d'un plan pour l'emploi des travailleurs âgés au niveau des entreprises incitera à traiter les personnels plus âgés d'une manière plus positive.

inzake gezondheid en veiligheid met betrekking tot de blootstelling van werknemers aan de risico's van fysische agentia (elektromagnetische velden);

— beslist de Europese Raad in 2013 over een eventuele verlenging van het Europees Fonds ter aanpassing aan de mondialisering voor de periode 2014-2020. België steunt het voorstel tot verlenging;

— wacht België op de concrete implementatie van het Pakket voor de jeugd (*"Youth Package"*) dat de Europese Commissie eind november 2012 heeft aangekondigd. De instapstages passen in die jeugdggarantie.

Op wereldniveau staan de volgende werkzaamheden op het programma voor 2013:

— België heeft in 2012 IAO-conventie nr. 176 over de veiligheid en gezondheid in de mijnen en IAO-conventie nr. 177 over huisarbeid geratificeerd. De federale regering zal in 2013 verder werk maken van de ratificatieprocedures van andere IAO-conventies;

— In samenwerking met het Internationaal Arbeidsbureau steunt België de politieke hervormingen die momenteel aan de gang zijn in de Maghreb-landen door het ontwikkelen van de sociale dialoog in die landen;

— Er wordt een samenwerking opgezet met Indonesië en Vietnam over sociale dialoog.

II. — BESPREKING

A. Vragen en opmerkingen van de leden van de commissie

De heer Stefaan Vercamer (CD&V) stelt vast dat de Belgische arbeidsmarkt in het algemeen, ondanks enkele grote dossiers van collectief ontslag, goed standhoudt: ons land heeft een werkloosheidsgraad van 7,4 %, terwijl het Europees gemiddelde 10,7 % bedraagt. Een probleem blijft de jeugdwerkloosheid, die daarom terecht een focus van het beleid is.

Opdat mensen langer aan de slag zouden blijven, moeten — naast de overheid — ook bedrijven hun verantwoordelijkheid opnemen om langer werken werkbaar te maken. Hopelijk is de invoering van een werkgelegenheidsplan oudere werknemers op ondernemingsniveau een stimulans om op een positievere manier met oudere personeelsleden om te gaan.

Le relèvement du taux d'emploi à 73,2 % d'ici 2020, ainsi que le préconise l'Union européenne, constitue un défi de taille. Pour atteindre cet objectif, les mesures ciblées à l'intention des travailleurs plus âgés, des jeunes, des allochtones et des femmes restent importantes.

La moitié des emplois créés en 2012 se situent dans le secteur des titres-services, qui est largement subventionné par les pouvoirs publics. L'instauration de nouvelles obligations pour ce secteur, en particulier l'élaboration d'un plan d'affaires et le versement d'une caution de 25 000 euros, favorisera une gestion professionnelle de l'entreprise et améliorera la qualité du travail fourni.

La note de politique générale coïncide avec les négociations des partenaires sociaux qui ont déjà débouché sur quelques accords partiels. La ministre pourrait-elle faire le point sur ces négociations?

Un groupe d'experts calculera l'ampleur de l'écart entre les salaires en vigueur en Belgique et ceux applicables chez nos voisins. Qui composera ce groupe de travail? Quand peut-on en attendre les résultats? Si le handicap salarial s'avérerait supérieur ou inférieur aux estimations utilisées jusqu'à présent (5,2 %), comment le gouvernement ajustera-t-il sa politique?

Comment assurera-t-on le suivi et procédera-t-on à l'évaluation des mesures axées sur les groupes-cibles? Un *monitoring* adéquat est essentiel pour permettre aux Régions de développer sans délai leur propre politique une fois la compétence en question transférée.

Différents trajets ont été envisagés au profit des jeunes: stages, réduction de cotisations, formation en alternance. Ces mesures doivent être mises en oeuvre en concertation avec les Régions et être coordonnées correctement. Quand les stages pour jeunes tels qu'envisagés débiteront-ils effectivement? L'avis du Conseil national du Travail (CNT) concernant la formation en alternance sera-t-il suivi, aussi en ce qui concerne l'instauration d'un statut socle pour ce parcours de stage?

En Belgique, l'ancienneté intervient davantage dans la formation des salaires que dans les pays limitrophes. La note de politique générale annonce, à cet égard, une réforme par phases. Quelles seront les modalités concrètes de ce plan par étapes? Ne risque-t-il pas de court-circuiter la concertation sociale? Comment le gouvernement peut-il faciliter les réformes?

Un nouveau projet relatif à l'instauration d'une pyramide des âges en cas de licenciement collectif sera

Een belangrijke uitdaging vormt het optrekken van de werkzaamheidsgraad naar 73,2 % tegen 2020, zoals door de Europese Unie wordt vooropgesteld. Doelgroepmaatregelen voor ouderen, jongeren, allochtonen en vrouwen blijven belangrijk om die doelstelling te bereiken.

De helft van de jobs die in 2012 werden gecreëerd, zijn te situeren in de dienstenchequesector, die in grote mate door de overheid wordt gesubsidieerd. De invoering van nieuwe verplichtingen voor deze sector, in het bijzonder de opstelling van een zakelijk plan en de storting van een waarborg van 25 000 euro, zal de professionaliteit van de bedrijfsvoering bevorderen en de kwaliteit van het gepresteerde werk verbeteren.

De beleidsnota coïncideert met onderhandelingen van de sociale partners, die al in enkele deelakkoorden hebben geresulteerd. Kan de minister toelichting geven bij de stand van zaken in die onderhandelingen?

Een groep van deskundigen zal de omvang van de kloof tussen de lonen in België en in de buurlanden berekenen. Wie zal van die werkgroep deel uitmaken? Wanneer mogen resultaten worden verwacht? Als de loonhandicap groter of kleiner blijkt te zijn dan de raming die tot nu toe wordt gehanteerd (5,2 %), hoe zal de regering haar beleid dan bijsturen?

Hoe zullen de doelgroepmaatregelen worden opgevolgd en geëvalueerd? Een adequate monitoring is belangrijk om de Gewesten in staat te stellen om na de overheveling van de betreffende bevoegdheid zonder uitstel een eigen beleid te ontwikkelen.

Er werden diverse arbeidsmarkttrajecten voor jongeren uitgetekend: stages, bijdrageverminderingen, alternerend leren en werken. Deze maatregelen moeten in overleg met de Gewesten tot stand komen en dienen goed te worden gecoördineerd. Wanneer zullen de in het vooruitzicht gestelde jongerenstages effectief van start gaan? Zal het advies van de Nationale Arbeidsraad (NAR) met betrekking tot alternerend leren en werken worden gevolgd, met inbegrip van de invoering van een sokkelstatuut voor dit stagetraject?

In België heeft anciënniteit meer gewicht in de loonvorming dan in de buurlanden. In de beleidsnota wordt op dit vlak een gefaseerde hervorming aangekondigd. Hoe ziet dit stappenplan er concreet uit? Wordt het sociaal overleg over de lonen niet doorkruist? Hoe kan de overheid hervormingen faciliteren?

Een nieuw ontwerp met betrekking tot de invoering van een leeftijdspramide bij collectief ontslag zal aan de

soumis au CNT. À quelle échéance sera-t-il présenté et quelles en seront les lignes de force? Le bilan social des entreprises sera-t-il adapté afin de permettre une ventilation par âge? Comment la ministre réagit-elle à la demande des employeurs visant à supprimer le bilan social ou à le rendre plus succinct?

Comment le régime du chômage avec complément d'entreprise sera-t-il solidarisé?

Pour accroître le taux d'activité des seniors, le suivi de la recherche active des chômeurs sera assuré jusqu'à 55 ans au lieu de 50 ans. Cette adaptation sera-t-elle progressive? L'administration dispose-t-elle des capacités suffisantes pour suivre activement un plus grand groupe de personnes? L'accord de coopération annoncé entre l'ONem, le Forem, Actiris et le VDAB sera-t-il rapidement conclu et mis en œuvre? Des moyens supplémentaires seront-ils dégagés en faveur des comités de gestion de ces organisations? Les jeunes qui ne recherchent pas activement un emploi pourront-ils prétendre à un revenu d'intégration?

La suppression de certains examens médicaux est envisagée. Quelles instances sont associées à la concertation organisée en la matière? Le retour au travail après maladie sera-t-il encouragé? L'instauration d'une *chat box* permettant aux médecins concernés de se concerter au sujet d'un trajet éventuel et de s'accorder sur les examens médicaux préalables à la remise au travail et sur les adaptations des conditions de travail ne remet-elle pas en cause la protection de la vie privée du patient?

Les personnes qui participent à un programme de remise au travail progressive après une maladie auront-elles droit à l'intégralité de leurs vacances?

La commission des Affaires sociales a formulé différentes recommandations en ce qui concerne le harcèlement au travail. La ministre prendra-t-elle une initiative dans le cadre de ce dossier?

Comment le calcul de carrière sera-t-il instauré? Le parlement sera-t-il associé à son élaboration? Ce nouvel instrument peut-il mettre en péril l'introduction de congés thématiques bénéficiant d'un large soutien de la société, tels que le congé de deuil?

Des accords sectoriels en matière d'efforts de formation seront conclus. Ce dossier a pris du retard. Dans quel cadre légal ces accords devront-ils s'inscrire? Le paiement de la cotisation majorée suffit-il pour sanctionner les secteurs défaillants? Quand disposera-t-on d'un

NAR worden voorgelegd. Wanneer zal dat gebeuren? Wat zullen de krachtlijnen van het ontwerp zijn? Zal de sociale balans van ondernemingen worden aangepast om een uitsplitsing naar leeftijd mogelijk te maken? Wat is de reactie van de minister op de vraag van de werkgevers om de sociale balans af te schaffen of beknopster te maken?

Hoe zal het systeem van werkloosheid met bedrijfs-toeslag worden gesolidariseerd?

Om de activiteitsgraad bij oudere personen te verhogen, zal de opvolging van het actief zoekgedrag van werklozen worden opgetrokken van 50 naar 55 jaar. Zal deze aanpassing geleidelijk gebeuren? Beschikt de administratie over voldoende capaciteit om een grotere groep van personen actief te volgen? Zal het in het vooruitzicht gestelde samenwerkingsakkoord tussen de RVA, de VDAB, Forem en Actiris spoedig worden afgesloten en geïmplementeerd? Worden bijkomende middelen uitgetrokken voor de beheerscomités van die organisaties? Zullen jongeren die geen actief zoekgedrag vertonen aanspraak maken op een leefloon?

De afschaffing van sommige medische onderzoeken wordt overwogen. Welke instanties zijn betrokken bij het overleg daarover? Zal de wedertewerkstelling na ziekte worden bevorderd? Komt de bescherming van het privéleven van de patiënt niet in het gedrang door de invoering van een *chatbox*, waarin de betrokken artsen kunnen overleggen over een mogelijk traject en afspraken maken over medische onderzoeken voorafgaand aan wedertewerkstelling en over aanpassingen van de arbeidsomstandigheden?

Zullen personen die na ziekte in een systeem van progressieve wedertewerkstelling stappen recht hebben op volledige vakantie?

Inzake pesten op het werk heeft de commissie Sociale Zaken verschillende aanbevelingen geformuleerd. Zal de minister in dit dossier een initiatief nemen?

Hoe zal de invoering van de loopbaanrekening worden aangepakt? Zal het Parlement bij de uitwerking ervan worden betrokken? Kan deze nieuwe figuur de invoering van thematische verloven met een breed maatschappelijk draagvlak, zoals het rouwverlof, in het gedrang brengen?

Er zullen sectorale akkoorden met betrekking tot opleidingsinspanningen worden afgesloten. Dit dossier heeft achterstand opgelopen. Aan welk wettelijk kader zullen die akkoorden moeten voldoen? Volstaat de betaling van de verhoogde bijdrage als sanctie voor

arrêté royal permettant de sanctionner les entreprises qui ne présentent pas de rapport sur les efforts qu'elles fournissent pour les groupes à risques?

Quand la convention internationale n° 189 de l'Organisation internationale du travail relative au travail décent pour les travailleuses et travailleurs domestiques sera-t-elle ratifiée? D'autres initiatives seront-elles prises en vue de compléter la convention?

Quand le statut des accueillants, annoncé depuis belle lurette, sera-t-il enfin effectif?

La ministre se concertera-t-elle rapidement avec la vice-première ministre et ministre des Affaires sociales et de la Santé publique au sujet de l'adaptation du statut des artistes, en particulier en ce qui concerne l'allocation de chômage?

Une adaptation de la loi du 22 avril 2012 visant à lutter contre l'écart salarial entre hommes et femmes a été présentée pour avis à une commission mixte du CNT et du CCE. Quand des conclusions seront-elles tirées?

Le groupe de travail relatif au travail portuaire sera-t-il bientôt créé? Pour quand doit-il formuler une proposition?

En ce qui concerne le dossier de l'harmonisation des statuts ouvriers/employés, le délai accordé aux partenaires sociaux va jusqu'en mars 2013. La ministre a-t-elle elle-même élaboré une réglementation au cas où la concertation n'aboutirait à aucun résultat?

Les partenaires sociaux sont-ils proches d'un accord sur la modernisation du marché du travail? Le cas échéant, que contiennent leurs propositions?

Mme Zuhal Demir (N-VA) constate qu'il n'y a pas d'équilibre entre les arrivées et les départs sur le marché du travail. La cause principale est la réglementation, qui prend toujours pour modèle la société telle qu'elle était peu après la seconde guerre mondiale et qui doit être modernisée de toute urgence; elle convient aux personnes qui ont un emploi, mais en crée trop peu pour les chômeurs. L'objectif d'un taux d'emploi de 73,2 % en 2020 est ambitieux, mais la politique concrète ne vise pas assez les groupes cibles difficiles, comme les personnes âgées, les jeunes et les allochtones.

Le taux d'emploi actuel de 48,2 % dans le groupe des personnes en âge de travailler nés en dehors de l'Union européenne semble assez élevé, mais le ministre ne dit pas tout: elle ne prend pas en compte dans son calcul les

secteurs die in gebreke blijven? Wanneer komt er een K.B. op grond waarvan bedrijven die geen verslag indienen over hun inspanningen voor risicogroepen kunnen worden gestraft?

Wanneer zal de internationale conventie nr. 189 van de Internationale Arbeidsorganisatie betreffende waardig werk voor huispersoneel worden geratificeerd? Zullen als aanvulling op de conventie nog andere initiatieven worden genomen?

Wanneer zal het sinds lang aangekondigde statuut voor onthaalouders eindelijk een feit zijn?

Zal de minister spoedig met de vice-eerste minister en minister van Sociale Zaken en Volksgezondheid overleggen over een aanpassing van het kunstenaarsstatuut, in het bijzonder op het vlak van de werkloosheidsuitkering?

Een aanpassing van de wet van 22 april 2012 ter bestrijding van de loonkloof tussen mannen en vrouwen werd voor advies aan een gemengde commissie van de NAR en de CRB voorgelegd. Wanneer zullen conclusies worden getrokken?

Werd de werkgroep voor de havenarbeid binnenkort opgericht? Tegen wanneer moet hij een voorstel formuleren?

In het dossier van het eenheidsstatuut voor arbeiders en bedienden krijgen de sociale partners tijd tot maart 2013. Heeft de minister zelf een regeling uitgewerkt voor als het overleg geen resultaten zou opleveren?

Staan de sociale partners dicht bij een akkoord over de modernisering van de arbeidsmarkt? Wat behelzen hun voorstellen in voorkomend geval?

Mevrouw Zuhal Demir (N-VA) stelt vast dat de in- en uitstroom op de arbeidsmarkt niet in evenwicht zijn. De voornaamste oorzaak is de regelgeving, die nog steeds gemodelleerd is op de samenleving van kort na de tweede wereldoorlog en dringend moet worden gemoderniseerd; zij is goed voor wie een job heeft, maar creëert te weinig banen voor werklozen. De doelstelling van een werkzaamheidsgraad van 73,2 % in 2020 is ambitieus, maar in het concrete beleid gebeurt te weinig voor moeilijke doelgroepen als ouderen, jongeren en allochtonen.

De huidige werkzaamheidsgraad van 48,2 % bij de groep van personen op beroepsleeftijd die buiten de Europese Unie geboren zijn, lijkt vrij hoog, maar de minister toont niet het hele plaatje: zij neemt de

immigrés de la deuxième et de la troisième génération qui sont nés en Belgique. Si on prend ces personnes en considération, le taux d'emploi de ce groupe ne dépasse pas 37 % (chiffres officiels d'Eurostat). Ce taux de chômage élevé pose problème aux personnes concernées et ne favorise pas leur intégration dans notre société.

Selon la note de politique générale, l'utilisation du CV anonyme peut s'inscrire dans le cadre d'une évaluation plus large des méthodes de recrutement des entreprises, car elle permet d'offrir à tous les candidats les mêmes chances dans la première phase de sélection. La ministre part-elle du principe qu'il existe un racisme latent dans nos entreprises? Quelles données seront anonymisées? L'intervenante s'oppose aux candidatures anonymes parce que la pratique a montré que cet instrument ne fonctionne pas dans d'autres pays: il ne permet pas à davantage de personnes d'origine allochtone de trouver un emploi.

L'instauration d'une pyramide des âges en cas de licenciement collectif a été reportée. La ministre a-t-elle l'intention de mettre cette idée en œuvre de l'une ou l'autre manière en 2013?

La recherche active d'un emploi par les personnes âgées de 50 à 55 ans fera l'objet d'un suivi. Comme, en Flandre, les chômeurs bénéficient déjà d'un accompagnement actif jusqu'à l'âge de 58 ans, cette mesure ne changera sans doute grand-chose dans le nord du pays.

Qu'entend-on par la solidarisation du chômage avec complément de l'entreprise, le nouveau nom de la prépension? Cette réforme implique-t-elle que la ministre renonce à son intention de limiter le recours aux prépensions? Cette mesure n'est-elle pas contradictoire avec l'augmentation du taux d'activité dans le groupe des travailleurs âgés?

En vue de combler l'écart salarial avec les pays voisins, le gouvernement a fixé une norme salariale de 0 % pour les années 2013 et 2014. Cette décision n'est-elle pas contradictoire avec l'intention d'augmenter les limites pour les bonus collectifs? Ces bonus sortiront-ils de la norme salariale? Le blocage des salaires s'applique-t-il aux autres avantages extralégaux non soumis aux cotisations sociales?

Selon la note de politique générale, à défaut d'accord des partenaires sociaux d'ici le 10 janvier 2013, le gouvernement formulera lui-même des propositions concrètes sur les points suivants: les horaires glissants, les avenants aux contrats à temps partiel, un régime opérationnel qui donne la priorité aux travailleurs à temps partiel lorsqu'il s'agit de pourvoir des fonctions

migranten van de tweede en de derde generatie, die in België geboren zijn, niet in haar berekening op. Als die groepen wel worden meegerekend, is de werkzaamheidsgraad van die groep niet hoger dan 37 % (officiële cijfers van Eurostat). Deze hoge werkloosheid is problematisch voor de betrokken personen en is niet bevorderlijk voor hun integratie in onze samenleving.

Volgens de beleidsnota kan het gebruik van een anoniem CV kaderen in een ruimere evaluatie van de wervingsmethodes van bedrijven omdat het alle kandidaten in de eerste fase van een selectie dezelfde kansen geeft. Gaat de minister dan uit van een latent racisme in onze bedrijven? Welke gegevens zullen worden geanonimiseerd? De spreekster kant zich tegen anonieme sollicitaties omdat de praktijk in verschillende landen de onwerkzaamheid van dit instrument heeft aangetoond: het is niet zo dat meer personen van allochtone origine er een job door vinden.

De invoering van een leeftijdspiramide bij collectief ontslag werd uitgesteld. Heeft de minister de intentie om dit idee op een of andere manier te realiseren in 2013?

Het actief zoekgedrag van personen tussen 50 en 55 jaar zal worden opgevolgd. Omdat in Vlaanderen werklozen al tot de leeftijd van 58 jaar actief worden begeleid, zal deze maatregel in het noorden van het land wellicht niet veel veranderen.

Wat wordt bedoeld met de "solidarisering van de werkloosheid met bedrijfstoeslag", die de nieuwe naam voor brugpensioen is? Impliceert deze hervorming dat de minister afstapt van haar voornemen om het brugpensioen af te bouwen? Is deze maatregel niet in strijd met de verhoging van de activiteitsgraad in de groep van oudere werknemers?

Om de loonkloof met de buurlanden te dichten, heeft de regering op het vlak van loon een nulnorm vastgesteld voor de jaren 2013 en 2014. Is deze beslissing niet in tegenspraak met de intentie om de limieten voor collectieve bonussen op te trekken? Zullen deze bonussen buiten de loonnorm vallen? Geldt de loonstop voor de andere extralegale voordelen die niet aan sociale bijdragen onderworpen zijn?

Volgens de beleidsnota zal de regering, in afwezigheid van een akkoord van de sociale partners tegen 10 januari 2013, zelf concrete voorstellen doen met betrekking tot schoolbelcontracten, avenanten bij deeltijdse contracten, een werkbare regeling die deeltijdse werknemers voorrang geeft voor de invulling van functies met een hoger aantal arbeidsuren, annualisering

impliquant un nombre d'heures de travail plus élevé, l'annualisation et les heures supplémentaires. L'échéance est entre-temps déjà passée. S'agit-il d'une erreur matérielle dans la note de politique générale ou bien le délai a-t-il été prolongé? Où en sont les négociations? La commission pourrait déjà commencer à examiner la proposition de loi modifiant la loi sur le travail en ce qui concerne l'annualisation de la durée du travail (DOC 53 1630/001) à laquelle souscrivent différents groupes.

Le budget de la section études juridiques augmente de 738 000 euros en 2013, ce qui représente une augmentation de 30 %. Est-elle entièrement due aux honoraires de deux avocats? L'augmentation du budget de la Direction des amendes administratives sera-t-elle entièrement ou partiellement compensée par l'augmentation de la perception d'amendes?

Un montant total de 5,869 millions d'euros est affecté aux dotations, d'une part, du Fonds d'impulsion à la politique des immigrés et, d'autre part, du Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme. Ces dotations ne doivent-elles pas être imputées au budget des dépenses du SPF Intérieur? Que rapporte cet investissement important?

Les syndicats reçoivent une allocation de 866 000 euros pour la formation des représentants des travailleurs. Cette dépense est-elle justifiée à la lumière de la constatation selon laquelle les organisations syndicales disposent déjà de nombreuses autres sources de revenus (cotisations, moyens de fonctionnement, indemnité pour le paiement d'allocations de chômage, placements, ...)? Les organisations syndicales non représentatives, comme la Confédération nationale des cadres et les listes maison dans les entreprises, reçoivent-elles une partie de cette allocation de formation? L'utilisation des moyens est-elle contrôlée?

Le coût du personnel du Fonds de l'expérience professionnelle, dont la mission est d'améliorer les conditions de travail des plus de 55 ans, est de 870 000 euros. Cette dépense n'est-elle pas trop importante par rapport aux 4,3 millions d'euros de subventions allouées par le Fonds de l'expérience professionnelle à des projets d'entreprise? Est-ce justifié que les coûts de personnel soient encore gonflés par la nomination statutaire de membres du personnel qui étaient auparavant contractuels? Dans l'optique du transfert du Fonds aux Régions, on peut s'interroger sur l'opportunité de cette décision onéreuse. La ministre indique qu'elle compte, en 2013, donner suite à la demande du CNT de simplifier la réglementation relative au Fonds de l'expérience professionnelle, alors qu'il serait préférable de laisser cette mission aux Régions.

van de arbeidsduur en overuren. De vervalt termijn is intussen al verstreken. Gaat het om een materiële fout in de beleidsnota of werd de termijn verlengd? Wat is de stand van zaken in de onderhandelingen? De commissie zou al kunnen beginnen met de bespreking van het door verschillende fracties onderschreven wetsvoorstel tot wijziging van de arbeidswet wat betreft de annualisering van de arbeidsduur (DOC 53 1630/001).

De begroting van de afdeling juridische studiën stijgt in 2013 met 738 000 euro, een toename van 30 %. Wordt die stijging volledig veroorzaakt door de erelonen van twee advocaten? Zal de toename van de begroting van de directie Administratieve Geldboeten volledig of slechts gedeeltelijk worden gecompenseerd door de inning van meer boetes?

Een totaalbedrag van 5,869 miljoen euro wordt uitgetrokken voor de dotaties van enerzijds het Impulsfonds voor het Migrantenbeleid en anderzijds het Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding. Moeten deze dotaties niet ten laste van de uitgavenbegroting van de FOD Binnenlandse Zaken vallen? Wat levert deze omvangrijke investering op?

De vakbonden ontvangen een toelage van 866 000 euro voor de vorming van de werknemersvertegenwoordigers. Is deze uitgave verantwoord in het licht van de vaststelling dat de syndicale organisaties al over veel andere bronnen van inkomsten beschikken (lidgelden, werkingsmiddelen, vergoeding voor de betaling van werkloosheidsuitkeringen, beleggingen, ...)? Krijgen niet-representatieve syndicale organisaties, zoals de Nationale Confederatie van het Kaderpersoneel en de huislijsten in ondernemingen, een deel van deze vormingstoelage? Wordt het gebruik van de middelen gecontroleerd?

De personeelskosten van het Ervaringsfonds, dat als opdracht heeft de arbeidsomstandigheden van 55-plussers te verbeteren, bedragen 870 000 euro. Is deze uitgave niet te groot in vergelijking met de toelagen van 4,3 miljoen euro die het Ervaringsfonds uitreikt voor bedrijfsprojecten? Is het verantwoord dat de personeelskosten nog werden opgedreven door de statutaire benoeming van personeelsleden die daarvoor contractueel waren? In het licht van de overheveling van het Fonds naar de Gewesten, kunnen vraagtekens worden geplaatst bij de wenselijkheid van deze dure beslissing. De minister stelt in 2013 gevolg te willen verlenen aan de vraag van de NAR naar een vereenvoudiging van de regelgeving met betrekking tot het Ervaringsfonds, terwijl ze deze opdracht beter aan de Gewesten zou overlaten.

Pourquoi ne réalise-t-on pas d'économies sur les moyens de fonctionnement du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale? Quel est le pourcentage du budget du SPF qui est consacré à la lutte contre la fraude?

M. Mathias De Clercq (Open Vld) met l'accent sur la nécessité de moderniser le marché du travail, qui a besoin de plus de liberté, de sur-mesure et de flexibilité afin de faire face aux défis de la société du 21^e siècle, tel le vieillissement croissant.

L'intervenant énumère les principaux chantiers relatifs au marché du travail:

- le droit de la rupture du contrat de travail doit être assoupli, en combinaison avec un accompagnement poussé dans la recherche d'un nouvel emploi. Des initiatives locales existent déjà en ce domaine, mais il faut une meilleure réglementation fédérale;

- il faut reconsidérer les suppléments salariaux d'ancienneté. Ils ont pour effet d'alourdir le coût à charge de l'employeur lorsqu'il recrute des collaborateurs plus âgés, alors que ce sont surtout les jeunes qui ont besoin de moyens financiers. Dans les autres pays de l'OCDE, l'écart de rémunération entre jeunes et plus âgés est nettement moindre;

- il faut flexibiliser le temps de travail;

- Il est nécessaire d'instaurer un compte-carrière: tout le monde reçoit un "sac à dos" en fonction de sa carrière, qui donne lieu à la constitution des droits sociaux, tel le droit au crédit-temps. En particulier, les divers régimes de congé doivent être rendus plus transparents.

La concertation sociale est précieuse, mais ne semble pas en mesure de relever les défis considérables d'aujourd'hui. Si les partenaires sociaux ne parviennent pas à se mettre d'accord sur des réformes importants, les pouvoirs publics doivent eux-mêmes prendre leurs responsabilités. Des jalons ont déjà été posés en 2012 et il faudra poursuivre dans cette voie en 2013.

Mme Zoé Genot (Ecolo-Groen) estime que la note de politique générale est tellement fournie qu'il est difficile d'en ressortir les priorités.

Les réductions groupes-cibles pour les personnes âgées et les jeunes sont une nouvelle fois étendues. Ces mesures sont utiles si elles favorisent la création et le maintien d'emplois, mais pas si elles ne génèrent que des emplois temporaires; les pouvoirs publics doivent y être attentifs.

Au lieu de demander aux partenaires sociaux de réduire les suppléments d'ancienneté pour les travailleurs âgés, il serait préférable de relever les barèmes des jeunes travailleurs.

Waarom wordt niet bespaard op de werkingsmiddelen van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg? Welk percentage van de begroting van de FOD wordt aan fraudebestrijding besteed?

De heer Mathias De Clercq (Open Vld) benadrukt de noodzaak van een modernisering van de arbeidsmarkt, die nood heeft aan meer vrijheid, maatwerk en flexibiliteit om de uitdagingen van de samenleving van de 21^e eeuw, zoals de toenemende vergrijzing, het hoofd te bieden.

De spreker somt de belangrijkste werven op het vlak van de arbeidsmarkt op:

- het ontslagrecht moet worden versoepeld, in combinatie met doorgedreven begeleiding naar een nieuwe job. Er bestaan ter zake al lokale initiatieven, maar er is ook nood aan betere federale regelgeving;

- de anciënniteitstoelagen moeten worden heroverwogen. Zij zorgen ervoor dat de aanwerving van oudere medewerkers voor werkgevers duur is, terwijl het vooral jongeren zijn die behoefte hebben aan financiële middelen. In de andere OESO-landen is het verschil in beloning tussen jongeren en ouderen een stuk kleiner;

- de arbeidstijd dient te worden geflexibiliseerd;

- er is nood aan een loopbaanrekening: iedereen krijgt een "rugzak" op grond van zijn loopbaan, die aanleiding geeft tot de opbouw van sociale rechten, zoals het recht op tijdskrediet. In het bijzonder moeten de diverse verlofregelingen transparanter worden gemaakt.

Het sociaal overleg is waardevol, maar lijkt niet klaar te zijn voor de omvangrijke uitdagingen van vandaag. Indien de sociale partners er niet in slagen overeenstemming te bereiken over belangrijke hervormingen, moet de overheid zelf haar verantwoordelijkheid nemen. In 2012 werden reeds stappen gezet, waar in 2013 op moet worden voortgebouwd.

Mevrouw Zoé Genot (Ecolo-Groen) vindt de beleidsnota zo uitgebreid dat het moeilijk is om te achterhalen wat de prioriteiten zijn.

De doelgroepkortingen voor ouderen en jongeren worden verder uitgebouwd. De maatregelen zijn nuttig indien ze zorgen voor de creatie en het behoud van jobs, niet als ze enkel tijdelijke banen opleveren; de overheid moet daar over waken.

Eerder dan de sociale partners te vragen om een beperking van de anciënniteitstoelagen voor oudere werknemers, strekt het tot aanbeveling dat de barema's van jonge werknemers worden opgetrokken.

L'intervenante soutient l'augmentation du prix des titres-services afin d'améliorer le maintien des travailleurs dans ce secteur. Le blocage des titres-services des entreprises qui dysfonctionnent est un bon mécanisme, mais les travailleurs ne sont souvent pas informés, de sorte que par la suite, il se peut qu'ils ne soient pas payés pour des prestations qu'ils ont fournies. Ce problème pratique auxquels sont confrontés des travailleurs qui, bien qu'ils ne soient pas licenciés, ne perçoivent quand même pas de rémunération, doit être résolu.

Sous l'effet du bonus à l'emploi social et fiscal, un salaire moyen de 1 800 euros augmente de 15 euros brut.

Le gouvernement invite les partenaires sociaux à conclure des accords dans des dossiers complexes, mais ils sont pieds et poings liés par la norme salariale et d'autres limitations, de sorte qu'ils se retrouvent dans l'impossibilité de conclure un accord général et équilibré. Les différences économiques entre les secteurs ne peuvent s'exprimer en raison de la norme salariale: les secteurs qui sont très productifs et qui, de ce fait, bénéficient d'une marge pour augmenter les salaires ne peuvent relever la rémunération des travailleurs ordinaires, de sorte que seul un groupe restreint de cadres et d'actionnaires y gagne et que l'inégalité de revenus s'accroît.

Toute période de chômage temporaire peut être consacrée à des formations encouragées par l'octroi d'allocations de chômage plus élevées aux personnes qui suivent ces formations. Cependant, cet encouragement pourrait avoir des effets pervers: les employeurs envoient leur personnel à des cours fictifs dans le seul but de recevoir plus de subventions publiques.

La limitation du nombre de contrats journaliers dans le secteur du travail intérimaire est une bonne mesure, qui doit être complétée par des règles générales empêchant que certaines personnes travaillent en intérim durant plusieurs années sans obtenir de vrai contrat.

Quel est l'objectif de la réforme des commissions paritaires envisagée? Va-t-on examiner la question de savoir si toutes les commissions sont encore pertinentes? N'est-ce pas aux partenaires sociaux qu'il appartient de statuer sur cette question?

La modernisation du marché du travail peut être positive ou négative pour les travailleurs en fonction de la forme qu'elle prend. Les avenants aux contrats à temps partiel constituent peut-être un bon instrument pour la constitution de droits sociaux supplémentaires. C'est moins le cas pour les horaires glissants. Quelles

De spreekster steunt de verhoging van de prijs van dienstencheques om het behoud van de werknemers in die sector te kunnen verzekeren. De blokkering van de dienstencheques van disfunctionele bedrijven is een goed mechanisme, maar de werknemers zijn vaak niet op de hoogte, zodat achteraf kan blijken dat zij niet betaald worden voor gepresteerd werk. Dit praktisch probleem voor werknemers die niet ontslagen worden, maar toch geen loon ontvangen, moet worden opgelost.

Door de sociale en fiscale werkbonus stijgt een gemiddeld loon van 1 800 euro bruto met 15 euro.

De regering roept de sociale partners ertoe op akkoorden te sluiten in complexe dossiers, maar zij zijn aan handen en voeten gebonden door de loonnorm en andere beperkingen, waardoor zij onmogelijk een algemene en evenwichtige overeenkomst kunnen afsluiten. De economische verschillen tussen de sectoren kunnen door de loonnorm niet tot hun recht komen: sectoren die zeer productief zijn en daardoor ruimte hebben voor loonsverhoging, mogen de bezoldiging van hun gewone werknemers niet optrekken, waardoor er enkel winst is voor een beperkte groep van kaderleden en aandeelhouders en de inkomensongelijkheid toeneemt.

Een periode van tijdelijke werkloosheid kan worden ingevuld met opleidingen, die worden aangemoedigd door de hogere werkloosheidsuitkering voor wie vorming volgt. Deze aanmoediging zou echter ongewenste effecten kunnen hebben: werkgevers sturen hun medewerkers naar schijnkursussen, enkel om meer overheidssubsidies te ontvangen.

De beperking van het aantal dagcontracten in de uitzendarbeid is een goede maatregel, die moet worden aangevuld met algemene regels die verhinderen dat personen jarenlang uitzendwerk doen zonder een echt contract te krijgen.

Wat is de doelstelling van de beoogde hervorming van de paritaire comités? Zal worden nagegaan of alle comités nog wel relevant zijn? Komt het niet aan de sociale partners toe om daarover beslissingen te nemen?

De modernisering van de arbeidsmarkt kan voor de werknemers positief of negatief zijn, naargelang de invulling die men er aan geeft. Avenanten bij deeltijdse contracten zijn mogelijk een goed instrument voor de opbouw van meer sociale rechten, voor de invoering van glijdende uren is dat minder het geval. Hoe zal de

mesures prendra-t-on pour encadrer l'assouplissement des horaires afin qu'il ne préjudicie pas les travailleurs vulnérables?

La notification du budget indique que l'enveloppe de l'ONEm relative aux missions de mise à l'emploi est réduite de 10 millions d'euros. Quels sont les projets qui sont abandonnés dans le cadre de cette réduction budgétaire?

Il convient bien de lutter contre les discriminations à l'embauche, mais l'expérience acquise à l'étranger montre que l'instauration de C.V. anonymes n'est pas une solution. Quelles informations devrait-on rendre anonymes? Certains employeurs tirent déjà des conclusions discriminatoires selon l'établissement scolaire fréquenté par le candidat. En revanche, les tests pratiques des associations qui œuvrent en faveur de la lutte contre la discrimination sont un instrument utile qui met régulièrement en évidence tout traitement inéquitable.

M. Jean-Marc Delizée (PS) indique que les compléments d'ancienneté accordés aux employés ne visent pas à équilibrer l'offre et la demande sur le marché du travail. Ils répondent à une autre logique, c'est-à-dire au choix historique qui a été fait en Belgique de répartir les revenus des employés d'une certaine manière tout au long de leur carrière. Pour les ouvriers, un autre mécanisme s'applique, celui d'accords sectoriels bisannuels. Si des réformes sont réalisées sur ce plan, il faudra qu'elles tiennent compte de ces choix historiques.

De nombreux travailleurs du secteur des titres-services ayant des revenus modestes, il convient que leurs frais de déplacement soient mieux remboursés. Y travaille-t-on?

L'intervenant approuve la modulation de la valeur des titres-services en fonction de la qualité du travail, de la formation et d'autres objectifs sociaux.

En ce qui concerne l'écart salarial par rapport aux pays voisins, il y a lieu de définir des paramètres objectifs. Quand les résultats de l'étude en cours seront-ils disponibles?

Les jeunes n'ont droit à une allocation d'insertion professionnelle que s'ils sont évalués positivement lors de trois évaluations successives organisées à quatre mois d'intervalle. Après seize mois et quatre évaluations positives, ils ont la perspective d'avoir un emploi. En cas d'évaluation négative, le stage est prolongé pour une durée équivalente à la période d'insertion professionnelle qui a précédé, de sorte que la sanction est

versoepling van de uurregelingen zo worden omkaarderd dat kwetsbare werknemers er niet door worden benadeeld?

In de notificatie van de begroting wordt de enveloppe van de RVA voor tewerkstellingsopdrachten met 10 miljoen euro verminderd. Welke projecten sneuvelen door deze budgetverlaging?

Discriminatie bij aanwerving moet worden bestreden, maar de praktijk in het buitenland toont aan dat de invoering van anonieme cv's geen oplossing is. Welke gegevens zouden worden geanonimiseerd? Alleen al uit de instelling waar een sollicitant school heeft gelopen, trekken werkgevers discriminerende conclusies. Praktijktests van verenigingen die werken rond de bestrijding van discriminatie zijn daarentegen wel een nuttig instrument, dat regelmatig een ongelijke behandeling aan het licht brengt.

De heer Jean-Marc Delizée (PS) stelt dat de anciënniteitstoelagen van bedienden er niet toe strekken om vraag en aanbod op de arbeidsmarkt in evenwicht te brengen. Zij beantwoorden aan een andere logica: de historische keuze die in België is gemaakt om de inkomsten van een bediende op een bepaalde manier over de duur van de loopbaan te spreiden. Voor arbeiders geldt een ander mechanisme: tweejaarlijkse sectorale akkoorden. Indien op dit vlak hervormingen worden doorgevoerd, moet rekening worden gehouden met deze historische keuzes.

Veel werknemers in de dienstenchequesector hebben een laag inkomen, waardoor een hogere vergoeding van hun verplaatsingskosten noodzakelijk is. Wordt daar werk van gemaakt?

De spreker geeft zijn goedkeuring aan de modulering van de waarde van dienstencheques in functie van de kwaliteit van de arbeid, vorming en andere sociale doelen.

Wat de loonkloof met de buurlanden betreft, moeten objectieve parameters worden bepaald. Wanneer zullen de resultaten van het lopende onderzoek beschikbaar zijn?

Jongeren hebben slechts recht hebben op een beroepsinschakelingsuitkering wanneer ze bij drie opeenvolgende evaluaties, die om de vier maanden plaatsvinden, een positieve beoordeling krijgen; na 16 maanden en vier positieve evaluaties krijgen ze uitzicht op een job. Bij een negatieve evaluatie wordt de stage verlengd met de volledige beroepsinschakelingsperiode die eraan voorafgaat, waardoor de sanctie zwaarder

proportionnellement plus lourde à mesure que l'évaluation négative est donnée tardivement. La ministre confirme-t-elle cette interprétation? Le cas échéant, le système doit être corrigé afin qu'il ne soit pas inopérant.

En vertu de la législation actuelle, l'incapacité de travail définitive relative à un emploi bien précis ne constitue pas une forme de force majeure qui entraîne automatiquement la fin du contrat de travail. Au contraire, l'employeur doit proposer une fonction adaptée au travailleur qui n'est plus en mesure d'exercer tel emploi spécifique mais qui reste néanmoins capable d'exercer d'autres fonctions dans l'entreprise. Le Roi doit toutefois encore promulguer un arrêté royal pour exécuter cette disposition. Cependant, l'arrêté royal du 28 mai 2003 relatif à la surveillance de la santé des travailleurs oblige déjà les employeurs à prendre des mesures de reclassement au bénéfice des travailleurs qui ne sont plus en mesure d'exercer un emploi spécifique. Ces différentes règles seront-elles rapidement harmonisées?

Il convient d'examiner le risque de chevauchement du crédit-temps et de certains congés thématiques. Il est urgent de définir un statut de l'aidant proche.

L'autorité fédérale doit œuvrer à la révision du statut des artistes en concertation avec les entités fédérées.

Le 23 janvier 2012, le CNT a conclu un accord historique sur le travail intérimaire. Cet accord sera-t-il bientôt transposé au moyen d'une CCT et d'une modification de la législation?

Il convient de favoriser la diversité au travail, de préférence au moyen d'une CCT du CNT.

Dans le climat actuel, la conclusion d'un accord interprofessionnel entre les syndicats et les employeurs n'est pas évidente. Parmi les dossiers sur la table, le plus compliqué est celui de la différence de statut entre les ouvriers et les employés, différence qui doit être éliminée sans trop porter atteinte au statut des employés.

M. David Clarinval (MR) se réjouit de plusieurs mesures positives présentes dans la note de politique générale:

- la réduction des charges sur le travail pour les trois premiers travailleurs d'une entreprise;
- la revalorisation du statut social des indépendants;

wordt naarmate de negatieve evaluatie later wordt gegeven. Bevestigt de minister deze interpretatie? In voorkomend geval moet het systeem worden bijgestuurd opdat het niet onwerkzaam zou zijn.

Overeenkomstig de huidige wetgeving is definitieve arbeidsongeschiktheid voor een welbepaalde job geen vorm van overmacht die tot een automatische beëindiging van de arbeidsovereenkomst leidt; het is integendeel zo dat een werkgever een geschikte functie moet aanbieden aan een werknemer die zijn specifieke job niet meer kan doen, maar wel nog in staat is om andere functies in de onderneming te vervullen. De Koning moet wel nog een koninklijk besluit uitvaardigen om uitvoering te geven aan deze wetgeving. Wel verplicht het K.B. van 28 mei 2003 betreffende het gezondheidstoezicht op de werknemers werkgevers er nu reeds toe om reclaseringsmaatregelen te treffen voor werknemers die een bepaalde job niet meer kunnen uitoefenen. Zullen de betreffende regels spoedig met elkaar in overeenstemming worden gebracht?

De mogelijke overlapping van tijdscrediet en bepaalde thematische verlopen moet worden onderzocht. Er is dringend nood aan een statuut voor mantelzorgers.

In overleg met de gefedereerde entiteiten moet de federale overheid werk maken van een herziening van het kunstenaarsstatuut.

Op 23 januari 2012 heeft de NAR een historisch akkoord over uitzendarbeid afgesloten. Zal dit akkoord binnenkort worden omgezet door een CAO en een aanpassing van de wetgeving?

De diversiteit op de werkvloer moet worden bevorderd, liefst door middel van een cao van de NAR.

De afsluiting van een interprofessioneel akkoord tussen vakbonden en werkgevers is in de huidige context niet evident. Het moeilijkste dossier op tafel blijft het verschil in statuut tussen arbeiders en bedienden, dat moet worden weggewerkt zonder te veel afbreuk te doen aan het statuut van de bedienden.

De heer David Clarinval (MR) verwelkomt verschillende positieve maatregelen in de beleidsnota:

- de loonkostenverlaging voor de eerste drie werknemers in een onderneming;
- de opwaardering van het sociaal statuut van zelfstandigen;

- l'encouragement de l'esprit d'entreprise;
- une réduction générale des cotisations sociales;
- les décisions relatives à la modération salariale.

Bien que les mesures n'aillent pas assez loin, elles amorcent toutefois une amélioration de la compétitivité de nos entreprises.

La concertation sociale est actuellement dans l'impasse. La ministre considère-t-elle que la conclusion d'un accord interprofessionnel reste possible? Peut-on espérer des accords partiels sur la flexibilisation du temps de travail et sur le travail intérimaire? Le gouvernement est-il prêt à négocier avec certains interlocuteurs si tous les partenaires ne sont pas disposés à le faire? Prendra-t-il lui-même les décisions nécessaires, même sans l'accord des partenaires sociaux (ou de certains d'entre eux)? L'intervenant est prêt à approuver des mesures qui viseraient à exécuter l'accord de gouvernement.

Le statut d'artiste est trop souvent utilisé abusivement par des personnes qui ne sont pas des artistes ou qui font une concurrence déloyale aux indépendants qui se trouvent dans une situation semblable, sans pouvoir bénéficier de ce statut. Des mesures seront-elles prises pour lutter contre ces abus?

Les employeurs seront contraints de consentir davantage d'efforts en matière de formation. En principe, c'est une bonne chose, mais dans la pratique, cela donne lieu à l'organisation de pseudo-cours qui ne profitent qu'aux entreprises qui les organisent et les proposent aux employeurs. Ces pratiques sont notamment fréquentes dans le secteur de la construction. La formation s'inscrit dans le cadre d'une réglementation régionale, mais l'obligation de réaliser un certain volume d'efforts de formation relève du fédéral; un accord de coopération entre les instances fédérales et régionales s'impose pour faire face à des situations illicites.

Mme Nahima Lanjri (CD&V) souligne l'obligation imposée aux entreprises de titres-services de recruter au moins 60 % de leurs collaborateurs parmi les chômeurs. En principe, c'est là un excellent point de départ: cette mesure encourage les employeurs à engager des chômeurs (de longue durée) et freine le recours à des travailleurs d'Europe de l'Est ou d'ailleurs (car la priorité doit aller aux chômeurs de notre pays). En pratique, il n'est pas toujours évident de respecter cette obligation, en particulier pour les grandes sociétés de titres-services occupant des centaines de travailleurs, qui sont confrontées à 20 à 30 % de travailleurs quittant

- de l'encouragement de l'esprit d'entreprise;
- de la réduction générale des cotisations sociales;
- des décisions relatives à la modération salariale.

De maatregelen gaan niet ver genoeg, maar vormen wel een aanzet voor een verbetering van de concurrentiekracht van onze ondernemingen.

Het sociaal overleg bevindt zich momenteel in een impasse. Denkt de minister dat de afsluiting van een interprofessioneel akkoord nog mogelijk is? Is er uitzicht op deelakkoorden over de flexibilisering van de arbeidstijd en uitzendarbeid? Is de regering bereid om met enkele gesprekspartners te onderhandelen als niet alle partners daartoe bereid zijn? Zal zij zelf noodzakelijke beslissingen nemen, zelfs zonder akkoord van (sommige) sociale partners? De spreker is bereid zijn goedkeuring te geven aan maatregelen die tot de uitvoering van het regeerakkoord strekken.

Het kunstenaarsstatuut wordt in te veel gevallen misbruikt door personen die geen kunstenaar zijn of deloyale concurrentie aandoen aan zelfstandigen die zich in een gelijkaardige situatie bevinden zonder een beroep te kunnen doen op het statuut. Zullen maatregelen worden genomen om die misbruiken tegen te gaan?

Er worden meer vormingsinspanningen opgelegd aan werkgevers, wat in principe een goede zaak is, maar in de praktijk aanleiding geeft tot de organisatie van schijn-cursussen, die enkel iets opleveren voor het bedrijf dat ze inricht en aan de werkgevers aanbiedt. Onder meer in de bouwsector komt dit regelmatig voor. De vorming vindt plaats binnen een regionaal regelgevingskader, maar de verplichting van een bepaald volume van opleidingsinspanningen is federaal; een samenwerkingsakkoord tussen federale en gewestelijke instanties dringt zich op om ongeoorloofde situaties tegen te gaan.

Mevrouw Nahima Lanjri (CD&V) wijst op de verplichting voor dienstenchequebedrijven om ten minste 60 % van hun medewerkers aan te werven in de groep van werklozen. In principe is dat een goed uitgangspunt: het is een stimulans om mensen uit (langdurige) werkloosheid te halen en kan een rem zijn op de tewerkstelling van personen uit Oost-Europa of elders (waar de prioriteit moet liggen bij de werklozen in eigen land). In de praktijk is de naleving van de verplichting niet altijd evident, in het bijzonder voor grote dienstenchequebedrijven met honderden werknemers, die het hoofd moeten bieden aan een werknemersuitstroom van 20 tot 30 %

le marché du travail par an et qui doivent parfois refuser des candidatures spontanées de personnes réintégrant le marché du travail en vertu de la règle des 60 %. Les entreprises peuvent introduire une demande motivée de dérogation à cette règle, mais leurs demandes sont systématiquement refusées. Des dérogations ont-elles déjà été accordées? Quelles motivations sont acceptées, le cas échéant? La ministre va-t-elle assouplir les critères en matière de dérogation? Une application stricte pourrait avoir pour effet que les travailleurs n'auront pas les compétences requises mais seront tout de même engagés, de sorte que le client ne sera pas satisfait du travail fourni.

Le fonds de formation pour le secteur des titres-services fonctionne sur la base de droits de tirage. Les entreprises bien organisées épuisent leurs droits de tirage, notamment pour recycler les chômeurs; les entreprises ayant une politique moins développée en matière de personnel n'y font pas recours. Peut-on dès lors envisager que, lorsqu'une partie des droits de tirage reste inutilisée, ceux-ci pourraient être cédées à des entreprises souhaitant envoyer en formation plus de collaborateurs que ce à quoi elles ont droit sur la base de leurs droits de tirage? Pareille réforme augmente les probabilités que les travailleurs feront leur boulot avec un savoir-faire suffisant et que les entreprises pourront suffisamment recruter parmi les chômeurs. Les entreprises se déclarent également favorables à des projets pilotes en matière de formation, qui vont au-delà des aspects pratiques du travail de nettoyage et développent, en particulier, également les aptitudes sociales des collaborateurs. De tels projets permettent d'éviter une réduction du secteur des titres-services: à certains endroits, la demande est aujourd'hui supérieure à l'offre, de sorte que tous les ménages à double revenu ne bénéficient pas de l'aide qu'ils demandent. Du reste, que deviendra le fonds de formation une fois que le secteur des titres-services aura été transféré aux Régions?

Le taux d'emploi du groupe des personnes d'origine allochtone étant nettement inférieur à la moyenne, il convient de saisir toutes les possibilités susceptibles de modifier cette situation. L'introduction d'un C.V. anonyme n'est pas une solution miracle dès lors que la discrimination reste possible durant la dernière phase de la procédure de recrutement, mais la proposition mérite d'être étudiée parce qu'elle peut faire prendre conscience aux employeurs qu'ils mènent, consciemment ou non, une politique de recrutement inopportune et non exempte de préjugés. Des projets pilotes prévoyant des C.V. anonymes peuvent peut-être être mis sur pied dans des secteurs connaissant un grand nombre d'offres d'emploi insatisfaites ou confrontés à une sous-représentation des personnes d'origine

per jaar en spontane sollicitaties van herintreders op de arbeidsmarkt soms op grond van de 60 %-regel moeten weigeren. Ondernemingen kunnen een gemotiveerde aanvraag voor afwijking van de regel indienen, maar hun verzoeken worden systematisch geweigerd. Werden er reeds afwijkingen toegestaan? Wat zijn in voorkomend geval de motiveringen die worden aanvaard? Zal de minister de afwijkingscriteria versoepelen? Een strenge handhaving houdt ook het risico in dat werknemers die niet over de nodige vaardigheden beschikken toch worden aangeworven, waardoor de cliënt niet tevreden is over het gepresteerde werk.

Het opleidingsfonds voor de dienstenchequesector functioneert met trekkingsrechten. Goed georganiseerde bedrijven putten hun trekkingsrechten uit, in het bijzonder om werklozen bij te scholen; ondernemingen met een minder ontwikkeld personeelsbeleid doen dat niet. Indien een deel van de trekkingsrechten onbenut blijft, kan dan worden overwogen om ze over te dragen aan ondernemingen die hun medewerkers meer opleiding willen laten volgen dan waar ze nu op grond van hun trekkingsrechten aanspraak op maken? Dergelijke hervorming verhoogt ook de kans dat werknemers met voldoende kennis van zaken hun job doen en dat ondernemingen voldoende in de groep van werklozen kunnen werven. Bedrijven zijn ook vragende partij voor proefprojecten rond vorming die verder gaan dan de praktische aspecten van de job van schoonmaker en in het bijzonder ook de sociale vaardigheden van de medewerkers ontwikkelen. Zulke projecten kunnen verhinderen dat de dienstenchequesector in omvang vermindert; op sommige plaatsen is de vraag nu al groter dan het aanbod, zodat niet alle tweeverdieners de hulp krijgen die ze vragen. Wat zal overigens het lot van het opleidingsfonds zijn na de overheveling van de dienstenchequesector naar de Gewesten?

Omdat de werkzaamheidsgraad bij de groep van personen van allochtone origine veel lager ligt dan gemiddeld, moeten alle mogelijkheden die deze situatie kunnen ombuigen worden aangegrepen. De invoering van een anoniem cv is geen mirakeloplossing omdat discriminatie in de laatste fase van een wervingsprocedure mogelijk blijft, maar het voorstel verdient wel een kans omdat het werkgevers kan doen inzien dat ze bewust of onbewust een onwenselijk en bevooroordeeld wervingsbeleid voeren. Misschien kunnen proefprojecten met anonieme cv's kunnen worden uitgewerkt in sectoren die veel niet ingevulde vacatures hebben of kampen met een ondervertegenwoordiging van personen van allochtone origine. De spreekster verwijst in dat opzicht naar haar voorstel van resolutie betreffende de

allochtone. L'intervenante renvoie à cet égard à sa proposition de résolution relative au monitoring de l'emploi des travailleurs d'origine étrangère (DOC 53 0707/001). L'introduction de quotas n'est pas une bonne idée, mais il doit être possible de fixer des objectifs quantifiés.

M. Kristof Calvo (Ecolo-Groen) regrette que les partenaires sociaux ne soient pas en mesure de conclure un accord interprofessionnel. Il observe par ailleurs que les syndicats éprouvent actuellement des difficultés à suivre les évolutions de la société. L'intervenant avait mis en garde contre l'impasse actuelle, qui est aggravée par les mesures que le gouvernement a décidées sans concertation. La ministre va-t-elle assumer le rôle d'intermédiaire entre les organisations patronales et syndicales? Quelle est la teneur de l'accord partiel relatif aux salaires des jeunes, sur lequel les partenaires sociaux se sont visiblement mis d'accord.

Un groupe d'experts constitué de jeunes membres surtout examine, à la demande de la ministre, la problématique de la modernisation du marché du travail. Il est positif que cette mission n'a pas été confiée au groupe des dix, mais l'intervenant plaide également pour plus de renouveau démocratique et de démocratie délibérative de telle sorte que le débat sur la modernisation de notre marché du travail ne soit pas confisqué par les seuls experts et partenaires sociaux reconnus. L'installation d'un panel citoyen pourrait sans doute initier une autre dynamique tenant davantage compte de la situation concrète des gens que des intérêts des organisations ayant pignon sur rue.

L'intervenant plaide en faveur de l'instauration de sanctions financières pour les entreprises qui ont bénéficié d'une aide de l'État pour maintenir l'emploi, mais ont ensuite procédé à des licenciements collectifs, malgré des résultats positifs. Il renvoie à cet égard à sa proposition de loi visant à permettre la récupération des aides publiques octroyées à des entreprises bénéficiaires en cas de réduction socialement injustifiée de l'activité (DOC 53 2003/001). La ministre envisage-t-elle une telle mesure?

Les projets relatifs à la création de stages manquent de clarté, ce qui laisse à penser que peu de places de stage verront effectivement le jour. Cet instrument sera-t-il également développé dans le secteur public?

monitoring van de werkgelegenheid van werknemers van buitenlandse origine (DOC 53 0707/001). De invoering van quota is geen goed idee, maar het moet wel mogelijk zijn om streefcijfers te bepalen.

De heer Kristof Calvo (Ecolo-Groen) betreurt dat de sociale partners niet in staat zijn om een interprofessioneel akkoord af te sluiten. Hij merkt ook op dat de vakbonden momenteel moeite hebben om aansluiting te vinden bij de veranderende samenleving. De spreker heeft gewaarschuwd voor de huidige impasse, die versterkt wordt door de maatregelen waarover de regering zonder overleg heeft beslist. Zal de minister een brugfunctie opnemen tegenover werkgeversorganisaties en vakbonden? Wat is de inhoud van het deelakkoord met betrekking tot de jongerenlonen waarover de sociale partners het kennelijk wel eens zijn geraakt?

Een groep van deskundigen met vooral jonge leden onderzoekt op vraag van de minister de problematiek van de modernisering van de arbeidsmarkt. Dat het niet om de leden van de groep van 10 gaat, is positief, maar de spreker pleit ook voor meer democratische vernieuwing en overlegdemocratie, waardoor niet alleen deskundigen en de erkende sociale partners het debat over de vernieuwing van onze arbeidsmarkt aangaan. De installatie van een burgerpanel zou wellicht een andere dynamiek kunnen teweegbrengen, die meer rekening houdt met de concrete levenssituatie van mensen dan met de belangen van gevestigde organisaties.

De spreker pleit voor de invoering van financiële sancties voor bedrijven die overheidssteun hebben genoten om de werkgelegenheid in stand te houden, maar naderhand ondanks positieve winstresultaten toch tot collectief ontslag overgaan. Hij verwijst in dat opzicht naar zijn wetsvoorstel tot invoering van een procedure die het mogelijk maakt de toegekende overheidssteun terug te vorderen van de begunstigde ondernemingen ingeval deze overgaan tot een sociaal ongerechtvaardigde inkrimping van de bedrijfsactiviteit (DOC 53 2003/001). Overweegt de minister dergelijke maatregel?

De plannen met betrekking tot de inrichting van stages zijn onduidelijk, wat doet vermoeden dat weinig stageplaatsen effectief zullen worden gecreëerd. Zal dit instrument ook in de overheidssector worden uitgebouwd?

B. Réponses de la ministre

La ministre explique les objectifs d'une note de politique générale: elle comporte des intentions qui ne seront converties en mesures effectives qu'après avoir fait l'objet de négociations avec les différents partenaires qui demandent, à juste titre, à être activement associés au processus décisionnel. C'est la raison pour laquelle il ne lui sera pas possible de fournir une réponse concrète à toutes les questions concernant les modalités de sa politique. Elle cite l'exemple de l'adaptation du statut des artistes, qui est en cours de négociation.

Un accord interprofessionnel classique ne sera probablement pas possible pour la période 2013-2014, étant donné que le gouvernement, dans le cadre de la confection du budget, a décidé, pour des raisons de compétitivité, de ne pas autoriser d'augmentations salariales en dehors de l'indexation normale. Cette décision peut avoir des conséquences tant positives que négatives sur la concertation sociale: d'une part, c'est un élément essentiel d'un compromis éventuel qui disparaît, d'autre part, les partenaires sociaux, qui seraient peut-être arrivés à la même conclusion que le gouvernement, peuvent ainsi consacrer davantage d'énergie à d'autres aspects.

Heureusement, les partenaires sociaux ont pu conclure des accords partiels, plus précisément sur l'enveloppe bien-être et la réduction des charges. Le gouvernement se prononcera bientôt sur ces accords partiels.

Le calendrier prévoit que le gouvernement rencontrera les partenaires sociaux le 10 janvier 2013, ce qui explique la mention de cette date dans la note de politique générale; un problème de calendrier a entraîné l'ajournement de cette réunion. Le gouvernement a demandé aux partenaires sociaux de formuler des propositions en vue d'une modernisation du marché du travail et a indiqué, par la même occasion, qu'il prendra des décisions à ce sujet en l'absence de propositions. Ce dossier suscite une grande frilosité, sans doute injustifiée: le mode de vie des citoyens est beaucoup plus flexible qu'avant, mais, jusqu'à présent, le monde du travail ne s'y est pas suffisamment adapté. La ministre tente de convaincre les partenaires sociaux de se livrer à une réflexion créative sur le sujet; les opinions des citoyens l'intéressent également et elle ne se contente donc pas de consulter des organisations représentatives. Dans tous les cas, les réformes seront plus fructueuses si elles peuvent s'appuyer sur une large assise sociale.

La question de l'alignement des statuts des ouvriers et des employés présente un lien étroit avec

B. Antwoorden van de minister

De minister legt de doelstelling van een algemene beleidsnota uit: zij bevat intenties die pas maatregelen worden nadat erover onderhandeld is met uiteenlopende partners, die terecht vragen om actief bij de besluitvorming te worden betrokken. Om die reden kan ze niet op alle vragen naar de invulling van het beleid een concreet antwoord geven. Als voorbeeld geeft zij de aanpassing van het kunstenaarsstatuut, waarover de onderhandelingen lopend zijn.

Een klassiek interprofessioneel akkoord is voor de periode 2013-2014 wellicht niet mogelijk omdat de regering, in het kader van de opstelling van de begroting, om redenen van concurrentiekracht beslist heeft om boven de normale indexatie geen loonstijgingen toe te laten. Deze beslissing kan zowel positieve als negatieve implicaties hebben voor het sociaal overleg: enerzijds wordt een essentieel element van een mogelijk compromis van tafel gehaald, anderzijds krijgen de sociale partners, die misschien tot dezelfde conclusie als de regering zouden zijn gekomen, ruimte om andere onderwerpen op meer prominente wijze voor het voetlicht te brengen.

De sociale partners bleken er gelukkig wel toe in staat om deelakkoorden af te sluiten, meer bepaald met betrekking tot de welvaartsenveloppe en de lastenverlaging. De regering zal binnenkort haar standpunt over deze deelakkoorden bepalen.

Volgens de planning zou de regering de sociale partners op 10 januari 2013 ontmoeten, wat de verklaring is voor de vermelding van deze datum in de beleidsnota; door agendaproblemen werd die vergadering uitgesteld. De regering heeft de sociale partners gevraagd om voorstellen voor een modernisering van de arbeidsmarkt te formuleren en heeft tegelijkertijd aangegeven dat de regering ter zake beslissingen zal nemen indien die voorstellen uitblijven. De koudwatervrees in het dossier is groot, wellicht ten onrechte: de levens van mensen zijn een stuk flexibeler dan vroeger, maar de arbeidswereld heeft zich daar tot nu toe te weinig aan aangepast. De minister probeert de sociale partners te overtuigen van een creatieve reflectie; zij heeft ook oor naar de opvattingen van individuele burgers en beperkt zich dus niet tot de raadpleging van representatieve organisaties. De hervormingen zullen in elke geval succesvoller blijken te zijn als ze op een breed maatschappelijk draagvlak kunnen bogen.

Het vraagstuk van de gelijkschakeling van de statuten van arbeiders en bedienden vertoont nauwe samenhang

la problématique de l'assouplissement du droit de licenciement. En outre, il est important d'évaluer la pratique de licenciement moyenne actuelle et de ne pas se focaliser sur des cas exceptionnels: combien de personnes sont licenciées chaque année, quelle est leur ancienneté moyenne, quel est leur salaire moyen? Il faut trouver une solution pragmatique, acceptable pour la majorité des travailleurs. Les partenaires sociaux sont également convaincus de l'urgence de trancher rapidement. Pour l'instant, la ministre veut leur offrir la possibilité de formuler un point de vue commun, mais elle élaborera elle-même une réglementation en l'absence de propositions. En 2012, certaines démarches susceptibles de contribuer à la résolution du dossier ont été entreprises indirectement: l'augmentation des allocations de chômage durant la première période et leur diminution une fois cette période terminée impliquent un renforcement du principe de l'assurance et sont, en outre, des avancées vers une plus grande mobilité sur le marché du travail. Le licenciement et le changement d'emploi représentent de nouvelles perspectives, souvent positives, pour les travailleurs.

Dans une société constamment en changement qui se fonde sur le principe de la carrière de 45 ans, il est absolument nécessaire de se former tout au long de sa vie, pour que soit garantie la présence d'un capital humain sur le marché du travail. La mentalité qui prévaut à cet égard dans certaines parties du monde de l'entreprise, tant du côté des employeurs que de celui des travailleurs, devra évoluer: du point de vue de l'employeur, la formation est nécessaire pour promouvoir la productivité de ses collaborateurs. Quant aux travailleurs, ils devraient considérer la formation permanente non comme une obligation, mais comme une forme de valorisation.

Le groupe de travail composé d'experts chargés d'examiner la compétitivité de la Belgique par rapport à ses voisins, ainsi que les différences qui se présentent en termes d'écart salarial, est composé des instances suivantes: la Banque nationale de Belgique, le Bureau du Plan, le Conseil supérieur de l'Emploi, la Cellule fédérale de statistique, le Conseil central de l'Économie et Eurostat. La création du groupe de travail était nécessaire, car il n'existe pas, à l'heure actuelle, de consensus quant au montant de la différence salariale.

Aucun accord définitif n'a encore été conclu entre le gouvernement fédéral et les Régions en vue du développement d'une réglementation cohérente sur l'organisation des stages. Le gouvernement flamand a toutefois déjà donné son accord et déclaré par l'intermédiaire du ministre Muyters que les réglementations fédérale et flamande sont tout à fait concordantes; les

met de la problématique van de versoepeling van het ontslagrecht. Het is daarbij belangrijk niet te focussen op uitzonderlijke gevallen, maar de gemiddelde ontslagpraktijk van vandaag te evalueren: hoeveel mensen worden jaarlijks ontslagen, wat is hun gemiddelde ancienniteit, wat is hun gemiddeld loon? Er moet een pragmatische oplossing worden gevonden die aanvaardbaar is voor de grote meerderheid van de werknemers. Ook de sociale partners hebben de overtuiging dat nu snel knopen moeten worden doorgehakt; de minister wil hen voorsnag de kans geven om een gezamenlijk standpunt te formuleren, maar zal zelf een regeling uitwerken indien ze ter zake in gebreke blijven. Onrechtstreeks werden in 2012 al stappen gezet die kunnen bijdragen aan een oplossing voor het dossier: de verhoging van de werkloosheidsuitkering tijdens de eerste periode en de verlaging daarna impliceren een versterking van het verzekeringsprincipe en zijn bovendien stappen in de richting van een grotere mobiliteit op de arbeidsmarkt. Ontslag en verandering van job creëren voor personen ook nieuwe en vaak positieve perspectieven.

Om het menselijk kapitaal op de arbeidsmarkt te vrijwaren, is levenslang leren absoluut noodzakelijk in een samenleving die in permanente verandering is en waarin mensen in principe een loopbaan van 45 jaar hebben. De mentaliteit in delen van de ondernemingswereld, zowel bij werkgevers als werknemers, moet op dat vlak evolueren: vanuit werkgeversoogpunt is opleiding nodig voor de productiviteit van medewerkers, vanuit werknemersoogpunt moet permanente vorming niet als een verplichting, maar als een vorm van waardering worden beschouwd.

De werkgroep van deskundigen die de concurrentiekracht en de loonkloof tussen België en zijn buurlanden onderzoekt, wordt bemand door de volgende instanties: de Nationale bank van België, het Planbureau, de Hoge Raad voor Werkgelegenheid, de federale cel voor statistiek, de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven en Eurostat. De oprichting van de werkgroep was noodzakelijk omdat er momenteel geen overeenstemming bestaat over de omvang van het loonverschil.

Er is nog geen definitief akkoord tussen de federale regering en de Gewesten over een coherente regeling voor de inrichting van instapstages. De Vlaamse regering verleende wel reeds haar instemming en verklaarde bij monde van minister Muyters dat de federale en Vlaamse regelingen goed op elkaar afgestemd zijn; de vertegenwoordigers van de Waalse en Brusselse

représentants de la Région wallonne et de la Région de Bruxelles-Capitale sont en principe d'accord, mais ils souhaitent encore soumettre les propositions à leurs gouvernements respectifs. La réglementation en matière de stages peut en tout état de cause d'ores et déjà être mise en oeuvre en collaboration avec les autorités qui le souhaitent. La ministre tentera de conclure des accords avec les employeurs qui acceptent de prendre leurs responsabilités en la matière; sans doute ces accords pourront-ils également motiver les différentes autorités à s'associer à cette réglementation. Le principe du "donnant-donnant" a deux facettes: les chômeurs doivent fournir des efforts pour trouver un emploi, mais s'ils échouent dans leur tentative, ils ont également des droits: ils peuvent demander une allocation, mais ils se voient surtout offrir la possibilité de faire un stage susceptible de déboucher sur un emploi.

Eu égard à la pénurie attendue sur le marché du travail, il sera en tout état de cause nécessaire de donner des chances aux jeunes non diplômés, comme ce fut déjà le cas dans les années '50 et '60: les personnes qui, pour une raison ou pour une autre, n'ont pas obtenu de diplôme, mais disposent néanmoins de compétences, doivent être accompagnées sur le chemin du marché de l'emploi par le biais d'un parcours adapté (au sein ou en dehors d'une entreprise). De plus, une société ne peut pas se permettre de ne créer aucune perspective d'avenir pour un groupe important de jeunes: en effet, le travail est un moteur d'intégration essentiel dans la société, même s'il n'est pas le seul.

Les partenaires sociaux ne sont pas encore convaincus par l'idée d'instaurer une pyramide des âges en cas de licenciement collectif. La ministre en discutera avec eux en 2013, afin qu'une solution acceptable à la fois pour les employeurs et pour les travailleurs puisse être dégagée dans ce dossier. On constate déjà à l'heure actuelle une évolution manifeste des mentalités concernant les travailleurs plus âgés: beaucoup d'entreprises envisagent aujourd'hui plus que par le passé d'engager des quinquagénaires, certainement lorsque le recrutement est combiné à une politique d'accompagnement, par exemple une réduction sélective des charges.

La solidarisation éventuelle du chômage avec complément de l'entreprise (l'ancienne prépension) s'inspire du souhait d'éliminer un frein au recrutement des travailleurs plus âgés: les employeurs qui engagent des quinquagénaires craignent d'être contraints de payer pour ceux-ci un complément dans le cadre de la réglementation du chômage avec complément de l'entreprise lors d'une restructuration éventuelle impliquant un licenciement collectif. La solidarisation de ce risque, qui n'a pas encore été négociée et doit encore être élaborée concrètement, pourrait avoir lieu par le biais

Hoofdstedelijke Regering gaan in beginsel akkoord, maar willen de voorstellen nog aan hun regeringen voorleggen. De stageregeling kan in elk geval van start gaan met de overheden die ermee instemmen. De minister probeert akkoorden te sluiten met werkgevers die op dit vlak hun verantwoordelijkheid willen opnemen; die akkoorden kunnen de verschillende overheden wellicht ook motiveren om partij te zijn bij de regeling. Het "voor wat, hoort"-beginsel heeft twee kanten: werklozen moeten inspanningen doen om een job te vinden, maar als ze ondanks hun inzet geen kansen krijgen, hebben ze ook rechten: ze maken aanspraak op een uitkering, maar krijgen vooral de gelegenheid om een stage te doen die kan uitmonden in een job.

Door de verwachte krapte op de arbeidsmarkt zal het in elk geval noodzakelijk zijn om jongeren zonder diploma kansen te geven, zoals dat ook in de jaren '50 en '60 nodig was: personen die om welke reden dan ook geen diploma hebben behaald, maar wel over competenties beschikken, moeten door een aangepast traject (binnen of buiten een bedrijf) naar de arbeidsmarkt worden begeleid. Het is voor een samenleving bovendien geen optie om voor een grote groep jongeren geen toekomstperspectieven te creëren: arbeid is immers niet de enige, maar wel een belangrijke motor voor integratie in de samenleving.

De sociale partners zijn vooralsnog niet gewonnen voor de invoering van een leeftijdsdynamiek bij collectief ontslag. De minister zal in 2013 met hen in debat gaan om in dit dossier een oplossing te vinden die voor zowel werkgevers als werknemers aanvaardbaar is. Er is nu al duidelijk beweging in de opvattingen over oudere werknemers: veel bedrijven staan er nu meer dan vroeger voor open om 50-plussers in dienst te nemen, zeker als de aanwerving gepaard gaat met flankerend beleid, zoals een selectieve lastenverlaging.

De mogelijke solidarisering van de werkloosheid met bedrijfstoelage, het vroegere brugpensioen, is ingegeven door de wens om een rem op de werving van oudere werknemers weg te nemen: werkgevers die 55-plussers aanwerven, vrezen dat ze bij een mogelijke latere herstructurering met collectief ontslag voor die oudere werknemers een toeslag zullen moeten betalen in het kader van de regeling voor werkloosheid met bedrijfstoelage. Het idee van solidarisering van dit risico, waarover nog niet werd onderhandeld en dat nog concreet moet worden uitgewerkt, zou de vorm kunnen

de la création d'un fonds alimenté par les versements des employeurs et sur lequel ceux-ci pourraient exercer des droits de tirage en cas de licenciement collectif. Il s'agit d'un dossier sensible qui doit être traité avec circonspection. La proposition ne porte du reste pas atteinte à la décision politique, figurant dans l'accord de gouvernement, de supprimer progressivement le régime du chômage avec complément de l'entreprise.

L'activation des chômeurs est une compétence régionale. Un nouvel accord de coopération fondé sur un accord de coopération conclu en 2004 entre l'autorité fédérale et les Régions est actuellement en préparation. La disponibilité des chômeurs pour le marché du travail, ainsi qu'à la recherche active d'un emploi constituent des points importants de ce nouvel accord. La façon dont la disponibilité est contrôlée dépend en partie de la situation locale du marché du travail: on exigera moins d'efforts de recherche active de la part des personnes de plus de 58 ans résidant dans des régions où le taux de chômage est élevé que de celles résidant dans des régions présentant un faible taux de chômage.

Conformément à la réglementation relative aux CPAS, le revenu d'intégration est uniquement accordé aux personnes qui sont dans le besoin et qui sont disposées à travailler; le bénéficiaire du revenu d'intégration doit donc également être disponible pour le marché du travail.

La création d'une boîte de dialogue à l'intention des médecins et autres acteurs des soins de santé doit permettre aux différents intéressés de se concerter directement au sujet de l'état de santé d'une personne et de se concentrer davantage à cet égard sur ses aptitudes à intégrer le marché du travail que sur ses limites.

Un projet de loi est en préparation en ce qui concerne le dossier du travail digne pour le personnel domestique.

Le CNT a conclu, le 17 juillet 2012, un accord en matière de travail intérimaire. Un avant-projet basé sur cet accord a été transmis pour avis au Conseil d'État.

Les bonus salariaux ne sont pas pris en compte dans le calcul de la norme salariale, contrairement aux autres avantages extralégaux.

La politique d'égalité des chances menée dans le domaine du marché du travail relève du budget du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale, mais c'est la ministre Milquet qui est responsable de ce domaine de compétences. Elle l'était déjà durant la législature précédente et a souhaité le rester au cours de la législature actuelle.

aannemen van een fonds waarin werkgevers storting doen en waarop ze trekkingsrechten kunnen uitoefenen in geval van collectief ontslag. Het gaat om een gevoelig dossier, dat met de nodige omzichtigheid moet worden aangepakt. Het voorstel verandert overigens niets aan de in het regeerakkoord opgenomen beleidskeuze om het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag geleidelijk af te bouwen.

Activering van werklozen is een bevoegdheid van de Gewesten. Op basis van een samenwerkingsakkoord uit 2004 tussen de federale overheid en de Gewesten wordt momenteel een nieuw samenwerkingsakkoord voorbereid, waarin beschikbaarheid van werklozen voor de arbeidsmarkt en actief zoekgedrag belangrijke punten zijn. De manier waarop de beschikbaarheid wordt gecontroleerd, hangt gedeeltelijk af van de lokale situatie op de arbeidsmarkt: in regio's waar de werkloosheid hoog ligt, zal van 58-plussers in mindere mate actief zoekgedrag worden gevergd dan in streken met een lage werkloosheid.

Overeenkomstig de OCMW-reglementering wordt een leefloon enkel toegekend in geval van behoefte en werkbereidheid; een leefloontrekker moet dus ook beschikbaar zijn voor de arbeidsmarkt.

Een *chatbox* voor artsen en andere actoren van de gezondheidszorg moet ervoor zorgen dat alle betrokkenen rechtstreeks met elkaar overleggen over de gezondheidstoestand van een persoon en daarbij meer focussen op competenties voor de arbeidsmarkt dan op beperkingen.

In het dossier van waardig werk voor huispersoneel wordt een wetsontwerp voorbereid.

De NAR heeft op 17 juli 2012 een akkoord gesloten over uitzendarbeid. Op basis van dat akkoord werd een voorontwerp opgesteld, dat momenteel voor advies bij de Raad van State aanhangig is.

Loonbonussen tellen niet mee voor de loonnorm, alle andere extralegale voordelen wel.

Het gelijkekansenbeleid op het vlak van de arbeidsmarkt valt onder de begroting van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, maar de verantwoordelijke voor dit beleidsdomein is minister Milquet, die tijdens de vorige zittingstijd deze bevoegdheid al had en ze in de huidige zittingstijd wenste te behouden.

Le secteur des titres-services doit être professionnalisé. Le budget actuel n'offre aucune marge pour améliorer l'indemnisation des frais de déplacement des travailleurs du secteur des titres-services. Si cette marge budgétaire est créée, il faut également réfléchir aux objectifs et à l'étendue du régime. Le recours aux titres-services sera-t-il à l'avenir réservé aux seuls ménages à deux revenus? Certaines tâches qui sont de fait payées au moyen de titres-services relèvent en réalité de la compétence des communautés, qui n'émettent pourtant pas d'objections à l'encontre du subventionnement de fait de leurs attributions par le pouvoir fédéral. Les entreprises de titres-services pourraient également s'adresser aux autorités des communautés lorsqu'elles souhaitent confier à leurs travailleurs des missions qui ne relèvent pas de la compétence du pouvoir fédéral. L'intervenante donne un exemple: les personnes âgées peuvent-elles utiliser les titres-services pour faire faire leurs courses ou pour se faire accompagner chez leur médecin? À l'heure actuelle, le régime ne l'autorise pas officiellement, mais la pratique est tolérée et est donc subventionnée par le pouvoir fédéral. Une adaptation des contours du régime des titres-services peut donc avoir des répercussions négatives pour les utilisateurs. En outre, la sixième réforme de l'État transfèrera la compétence en matière de titres-services aux Régions, de sorte qu'il n'est peut-être pas indiqué que le pouvoir fédéral modifie encore la réglementation maintenant.

Du point de vue de la création d'emplois, le régime des titres-services doit avant tout être un régime destiné aux personnes qui ne peuvent pas être activées autrement sur le marché de l'emploi. C'est pourquoi il n'est pas opportun que les jeunes quittant l'école puissent directement rejoindre le régime: il est préférable qu'ils tentent d'abord leur chance sur le marché régulier du travail. La règle selon laquelle 60 % des recrutements doivent concerner le groupe des chômeurs est de ce point de vue logique et aussi réalisable: une grande entreprise a certainement les possibilités pour d'investir dans la formation et l'accompagnement des personnes qui ont besoin d'un parcours d'insertion.

Étant donné que les entreprises de titres-services dont les travailleurs ont une ancienneté supérieure à la moyenne investissent généralement beaucoup dans la formation, ce qui mérite notre soutien, il sera examiné si les pouvoirs publics sont en mesure de payer un montant plus élevé pour les prestations de travailleurs possédant une grande ancienneté. Le transfert de droits de tirage non utilisés sur le fonds de formation à des entreprises montrant le bon exemple constitue une piste de réflexion intéressante. Les dérogations à la règle des 60 % de chômeurs sont examinées par des fonctionnaires possédant une connaissance suffisante du marché de l'emploi pour vérifier si une exception se justifie.

De dienstenchequesector moet worden geprofessionaliseerd. In de huidige begroting is er geen ruimte voor een betere vergoeding van de verplaatsingskosten van dienstenchequewerknemers. Als die budgettaire ruimte wordt gecreëerd, moet ook worden nagedacht over de doelstellingen en de omvang van het stelsel. Mogen in de toekomst alleen tweeverdieners gebruik maken van dienstencheques? Sommige van de arbeidstaken die de facto met dienstencheques worden betaald, zijn eigenlijk een bevoegdheid van de Gemeenschappen, die nochtans geen bezwaren formuleren tegen de feitelijke subsidiëring van hun attributies door de federale overheid. Dienstenchequebedrijven zouden zich ook tot de overheden van de Gemeenschappen kunnen richten als zij hun werknemers opdrachten willen laten doen die geen federale bevoegdheid zijn. De spreekster geeft een voorbeeld: kunnen bejaarden van dienstencheques gebruik maken om boodschappen te laten doen of om hen te begeleiden bij hun arts? Vandaag laat het stelsel dat officieel niet toe, maar de praktijk wordt gedoogd en dus betaalt de federale overheid er door haar subsidiëring voor. Een aanpassing van de contouren van het dienstenchequestelsel kan dus negatieve repercussies hebben voor gebruikers. Het is bovendien zo dat de bevoegdheid voor dienstencheques in de zesde staats-hervorming wordt overgedragen naar de Gewesten, zodat het misschien niet raadzaam is dat de federale overheid de regelgeving nu nog wijzigt.

Vanuit het oogpunt van de creatie van werkgelegenheid moet het dienstenchequestelsel in eerste instantie een regeling zijn voor personen die niet op een andere manier op de arbeidsmarkt actief kunnen worden. Daarom strekt het niet tot aanbeveling dat schoolverlaters rechtstreeks naar het stelsel worden gebracht: ze kunnen beter eerst hun kans wagen op de reguliere arbeidsmarkt. De regel dat 60 % van de aanwervingen moet gebeuren uit de groep van werklozen, is vanuit die optiek logisch en ook haalbaar: een groot bedrijf heeft zeker de mogelijkheden om te investeren in de opleiding en de begeleiding van personen die een instroomtraject nodig hebben.

Omdat dienstenchequebedrijven die een werknemersbestand met een bovengemiddelde anciënniteit hebben in het algemeen veel investeren in vorming, wat ondersteuning verdient, zal worden onderzocht of de overheid een hoger bedrag kan betalen voor prestaties van werknemers met veel anciënniteit. Ook de overdracht van ongebruikte trekingsrechten op het opleidingsfonds aan bedrijven die het goede voorbeeld geven, is een interessant denkspoor. Afwijkingen op de regel van 60 % werklozen worden beoordeeld door ambtenaren die op het vlak van de arbeidsmarkt voldoende beslagen zijn om na te gaan of een uitzondering gerechtvaardigd is.

Ainsi que le mentionne la note de politique générale, l'éventuelle instauration du C.V. anonyme doit s'inscrire dans le cadre d'une politique plus générale d'évaluation des méthodes de recrutement des entreprises. Dès lors que l'instrument est déjà largement utilisé dans le secteur public, la ministre a demandé au CNT d'examiner s'il pouvait également s'appliquer dans le secteur privé. Celui qui rejette cette piste de réflexion avant même qu'une proposition concrète soit sur la table devra nous dire comment il compte s'y prendre alors pour augmenter le taux d'emploi des personnes d'origine étrangère. Il s'agit d'un problème délicat requérant de ceux qui s'y attaquent créativité et ouverture d'esprit.

L'augmentation des frais d'avocat, qui sont à charge du budget de la division des études juridiques, sont un corollaire du renforcement de la lutte contre la fraude sociale. L'augmentation de ces frais devrait être compensée par des revenus supplémentaires.

La subvention que perçoivent les syndicats pour la formation des représentants des travailleurs n'est pas neuve: ces moyens ont été également octroyés au cours des années précédentes. L'augmentation des dépenses n'est qu'apparente.

III. — VOTE

La commission émet, par 9 voix contre une et 2 abstentions, un avis favorable sur la partie concernée du projet de budget général des dépenses

La rapporteuse,

Le président,

Nahima LANJRI

Yvan MAYEUR

Zoals in de beleidsnota wordt vermeld, moet de mogelijke invoering van een anoniem cv worden gekaderd in een ruimer beleid van evaluatie van de wervingsmethodes van bedrijven. Omdat het instrument in de overheidssector al veel wordt gebruikt, heeft de minister aan de NAR gevraagd om te onderzoeken of het niet ook kan worden toegepast in de privésector. Wie dit denkspoor al verwerpt zonder dat er zelfs naar een concreet voorstel op tafel ligt, moet aangeven op welke manier de lage werkzaamheidsgraad van personen van allochtone origine dan wel kan worden aangepakt. Het gaat om een moeilijk probleem, dat creatief en met openheid van geest moet worden aangepakt.

De toenemende advocatenkosten, die ten laste vallen van de begroting van de afdeling juridische studiën, zijn een gevolg van de opvoering van de strijd tegen sociale fraude. De toename van deze kosten zou moeten worden gecompenseerd door extra inkomsten.

De toelage die de vakbonden ontvangen voor de vorming van de werknemersvertegenwoordigers is niet nieuw: deze middelen werden ook in de afgelopen jaren toegekend. Er is slechts schijnbaar een toename van de uitgaven.

III. — STEMMING

De commissie brengt met 9 stemmen tegen 1 en 2 onthoudingen een gunstig advies uit over het desbetreffende gedeelte van het ontwerp van Algemene Uitgavenbegroting.

De rapporteur,

De voorzitter,

Nahima LANJRI

Yvan MAYEUR