

CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS
DE BELGIQUE

21 décembre 2012

NOTE DE POLITIQUE GÉNÉRALE (*)

Emploi

Documents précédents:

Doc 53 **2586/ (2012/2013):**

001: Liste des notes de politique générale.

002 à 016: Notes de politique.

(*) Conformément à l'article 111 du Règlement.

BELGISCHE KAMER VAN
VOLKSVERTEGENWOORDIGERS

21 december 2012

ALGEMENE BELEIDSNOTA (*)

Werk

Voorgaande documenten:

Doc 53 **2586/ (2012/2013):**

001: Lijst van beleidsnota's.

002 tot 016: Beleidsnota's.

(*) Overeenkomstig artikel 111 van het Reglement.

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		

<i>Abréviations dans la numérotation des publications:</i>		<i>Afkortingen bij de nummering van de publicaties:</i>	
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)

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

Introduction générale**La politique de l'Emploi en 2013****1. Mettre plus de personnes au travail**

- 1.1 Mesures qui favorisent la mise à l'emploi
 - Stages et jeunes
 - Aînés
 - Mise à l'emploi via les titres-services
 - Des emplois supplémentaires dans les soins de santé
- 1.2 Plus d'emplois: norme salariale
- 1.3 Investir dans l'économie: pouvoir d'achat
- 1.4 Réforme du régime de chômage
- 1.5 Restructurations.....

2. Des emplois de meilleure qualité

- 2.1 Bien-être au travail
- 2.2 Reprendre le travail après une maladie
- 2.3 Conciliation vie privée — vie professionnelle: vers un calcul de carrière

3. Investir dans les travailleurs

- 3.1 Le chômage temporaire comme période de renforcement des compétences
- 3.2 Efforts de formation

4. Vers de meilleurs statuts

- 4.1 Personnel domestique
- 4.2 Un statut pour les accueillants d'enfant
- 4.3 Le statut des artistes
- 4.4 Intérim

5. Le travail comme facteur d'intégration

- 5.1 Mesures en faveur des groupes à risques
- 5.2 Non-discrimination

6. Modernisation

- 6.1 Le paysage des comités paritaires
- 6.2 Prévenir, accompagner et mettre un terme aux conflits collectifs: *gentlemen's agreement*
- 6.3 Procédure des élections sociales
- 6.4 Travail portuaire
- 6.5 Harmonisation des statuts ouvriers/employés
- 6.6 Modernisation et durabilisation du marché du travail

7. Lutter contre la fraude**8. International**

- 8.1 Politique européenne
- 8.2 Au niveau mondial

Algemene inleiding**Het beleid 2013****1. Meer mensen aan het werk.....**

- 1.1 Maatregelen die de tewerkstelling bevorderen
 - Instapstages en jongeren
 - Ouderen
 - Tewerkstelling via Dienstencheques
 - Extra jobs in de gezondheidszorg
- 1.2 Meer jobs: een loonnorm voor meer competitiviteit.....
- 1.3 Investeren in economie: koopkracht.....
- 1.4 Hervorming werkloosheidstelsel.....
- 1.5 Herstructureren.....

2. Meer kwalitatieve jobs

- 2.1 Welzijn op het werk
- 2.2 Opnieuw aan het werk na ziekte
- 2.3 Combinatie werk-privé: naar een loopbaanrekening

3. Investeren in werknemers

- 3.1 Tijdelijke werkloosheid als periode van competentieversterking
- 3.2 Opleidingsinspanningen

4. Naar betere statuten

- 4.1 Huispersoneel
- 4.2 Een statuut voor onthaalouders
- 4.3 Kunstenaarsstatuut
- 4.4 Uitzendarbeid

5. Werk als integrerende factor

- 5.1 Maatregelen voor risicogroepen
- 5.2 Non-discriminatie

6. Modernisering

- 6.1 Het landschap van de paritaire comités
- 6.2 Collectieve conflicten voorkomen, opvolgen en beëindigen: herenakkoord
- 6.3 Procedure sociale verkiezingen
- 6.4 Havenarbeid
- 6.5 Eenheidsstatuut
- 6.6 Modernisering en verduurzaming van de arbeidsmarkt

7. Fraudebestrijding**8. Internationaal**

- 8.1 De Europese politiek
- 8.2 Mondiaal

INTRODUCTION GÉNÉRALE

Point de départ

Tout le monde a droit à un travail. C'est le point de départ de ma politique. Car, dans notre société, le travail est, avec l'enseignement, l'outil qui favorise le plus l'intégration des gens. Le travail n'est pas seulement une source de revenus convenables pour les familles: ce doit être sa première finalité. Le travail confère aussi à chacun la chance de faire ses preuves, de bâtir des relations sociales, de se sentir valorisé.

Dans notre monde du travail, on aura besoin de toutes les mains. Pas mal de postes n'arrivent pas à trouver preneur. Cela a un effet négatif sur l'emploi car le travail engendre le travail. Il y a des personnes qui sont parfaitement en état de travailler, qui ont les compétences nécessaires, qui veulent aussi travailler, qui sont même très motivées, mais qui malgré tout ne se voient pas accorder cette chance. C'est injuste sur le plan humain. Et c'est aussi stupide: cela détruit des emplois.

Du fait du vieillissement de la population, on estime que plus de 500 000 personnes quitteront le marché du travail entre 2012 et 2017. Garantir un travail à davantage de personnes est essentiel dès lors que les cotisations sociales liées aux salaires constituent encore la source de financement la plus importante de notre système social. D'une manière plus générale, les cotisations sociales et fiscales liées aux revenus du travail sont d'ailleurs la principale source de financement de l'état et permettent donc de financer les nombreux services que l'état rend à la population.

Malheureusement, il nous faut constater que, si tout le monde a droit à un travail, dans les faits, cela ne correspond pas à la réalité.

Le nombre de personnes qui sont en âge de travailler et travaille effectivement est inférieur à la moyenne européenne. La différence avec certains états-membres peut même, comme le démontre le tableau ci-dessous, être même très importante.

En comparaison avec d'autres états, notre pays compte davantage de personnes qui peuvent et veulent travailler mais qui n'en ont pas la possibilité.

C'est ce qu'il ressort du taux d'emploi qui est plus bas dans notre pays que dans les pays environnants. Le taux d'emploi mesure la proportion de travailleurs effectifs par rapport à la population en âge de travailler.

ALGEMENE INLEIDING

Uitgangspunt

Iedereen heeft recht op werk. Dat is het uitgangspunt van mijn beleid. Want werk is in onze samenleving, naast onderwijs, het meest integrerende instrument. Werk bezorgt gezinnen niet alleen een deftig inkomen. Dat moet uiteraard de bedoeling zijn. Maar werk geeft aan mensen ook de kans om zichzelf te bewijzen, sociale contacten op te bouwen en zich gewaardeerd te voelen.

In onze arbeidswereld wordt het 'alle hens aan dek'. Heel wat vacatures raken niet ingevuld. Daarmee verliezen we meer arbeidsplaatsen dan enkel de niet ingevulde vacatures. Werk creëert immers werk. En er zijn mensen die perfect in staat zijn om te werken, die de nodige competenties hebben, die ook willen werken, zelfs zeer gemotiveerd zijn, maar de kans niet krijgen. Dat is onrechtvaardig vanuit menselijk oogpunt. Dat berooft deze mensen van het recht om er bij te horen. En dat is ook dom: het vernielt arbeidsplaatsen.

Door de vergrijzing zullen volgens schattingen tussen 2012 en 2017 meer dan 500 000 mensen de arbeidsmarkt verlaten. Dat voldoende mensen aan het werk zijn, is dus ook belangrijk omdat de sociale bijdragen op de lonen nog altijd de belangrijkste financieringsbron zijn voor ons sociaal stelsel. En meer algemeen, zijn de fiscale en sociale bijdragen op arbeidsinkomens de belangrijkste financieringsbron van de staatskas en de welvaartsstaat die zij daarmee financiert.

We moeten helaas vaststellen dat ons uitgangspunt niet correspondeert met de realiteit.

Het aantal werkenden in ons land in de leeftijdsgroep 20-64 jaar ligt lager dan het gemiddelde van de Europese Unie. De kloof met een aantal lidstaten is, zoals blijkt uit onderstaande tabel, zelfs zeer groot.

Met andere woorden, in ons land zijn er méér mensen die wel kunnen en bereid zijn om te werken, maar daartoe niet de kans krijgen.

Dit blijkt uit de werkzaamheidsgraad die in ons land lager ligt dan in de ons omringende landen. Die meet immers het aantal effectief werkenden in verhouding tot de bevolking op beroepsactieve leeftijd.

Taux d'emploi 20-64 ans (2011) — Source: Eurostat-Enquête sur les forces de travail

Belgique <i>Belgie</i>	UE15 <i>EU15</i>	UE27 <i>EU27</i>	Danemark <i>Denemarken</i>
67,3	69,7	68,6	75,7

Des groupes-cibles spécifiques enregistrent un faible taux d'emploi. C'est notamment ce faible niveau qui tire vers le bas le taux d'emploi global de notre pays. Il porte sur les plus de 55 ans, les personnes avec un handicap, les personnes faiblement scolarisées et les personnes d'origine étrangère. Il nous faut sortir de l'idée que chaque travailleur est un travailleur "prêt à l'emploi". C'est pourquoi nous devons réaliser pour ces personnes des efforts de formation supplémentaires en vue de leur permettre d'accéder à un emploi.

Nulle part ailleurs dans le reste de l'Europe, la différence en termes de mise à l'emploi n'est si grande entre les personnes faiblement scolarisées et les personnes hautement scolarisées et entre les ressortissants hors Union européenne et les nationaux.

Taux d'emploi 55-64 ans (2011) (même source)

Belgique <i>Belgie</i>	UE15 <i>EU15</i>	UE27 <i>EU27</i>	Danemark <i>Denemarken</i>
38,7	49,5	47,4	59,5

Taux d'emploi selon le pays d'origine 20-64 ans (2011) (même source)

	Be	UE15	UE27
Nationaux/ <i>Eigen land</i>	69,7	70,6	69,2
Hors UE/ <i>niet-EU</i>	48,2	60,5	60,7

Taux d'emploi selon le niveau de scolarité 20-64 ans (2011) (même source)

	Be	UE15	UE27
Faiblement scolarisés/ <i>laaggeschoold</i>	47,5	54,4	53
Moyennement scolarisés/ <i>middengeschoold</i>	68,9	71,2	71,2
Hautement scolarisés/ <i>hooggeschoold</i>	82	82,2	82,1

Werkzaamheidsgraad 20-64 jarigen (2011) — Bron Eurostat Arbeidskrachtenenquête (EAK).

Hollande <i>Nederland</i>	Allemagne <i>Duitsland</i>	Suède <i>Zweden</i>
77	76,3	80

Specifieke "doelgroepen" kennen een uitgesproken lage arbeidsparticipatie. Het is ook deze achterstand die de globale werkzaamheidsgraad van ons land naar beneden drukt. Het gaat om 55+ers, mensen met een arbeidshandicap, laaggeschoolden en mensen van allochtone origine. We moeten afstappen van de idee dat elke werknemer een "kant-en-klaar" werknemer is. Daarom moeten we net voor die mensen extra inspanningen doen om hen te activeren.

Nergens in de rest van Europa is de 'tewerkstellingskloof' tussen laag- en hooggeschoolden en tussen mensen van allochtone en autochtone origine zo groot als in België.

Werkzaamheidsgraad 55-64 jarigen (2011) (bron idem)

Hollande <i>Nederland</i>	Allemagne <i>Duitsland</i>	Suède <i>Zweden</i>
56,1	59,9	72,5

Werkzaamheidsgraad volgens geboorteland 20-64jarigen (2011) (bron idem)

Da/De	Hol/Ne	Al/Du	Su/Zw
77,6	78,9	nd	83,3
59	62,3	nd	61,2

Werkzaamheidsgraad volgens nationaliteit 20-64jarigen (2011) (bron idem)

Da/De	Hol/Ne	Al/Du	Su/Zw
62	57,3	62,5	64,4
77,7	76,2	79,2	81,1
85,5	87,6	86,8	86,9

La participation des plus de 55 ans au marché du travail

Nulle part ailleurs en Europe, la possibilité de trouver un emploi quand on a 55 ans et qu'on est demandeur d'emploi est aussi faible qu'en Belgique. A ce titre, dans le cadre de l'accord gouvernemental et du plan de relance adopté en juillet 2012, un certain nombre de mesures ont été adoptées. L'application sur le terrain de la plupart de ces mesures est depuis effective. Les autres entrent en vigueur le 1^{er} janvier 2013.

Mais les défis demeurent malgré tout gigantesques.

Dans le cadre de la stratégie Europe 2020, la Belgique s'est engagée à atteindre un taux d'emploi de 73,2 % pour les 20-64 ans en 2020. Notre pays s'est également fixé comme autre objectif un taux d'emploi de 69,1 % pour les femmes (20-64 ans), un taux d'emploi des travailleurs âgés de 55-64 ans de 50 % et un différentiel de taux d'emploi entre les nationaux et les ressortissants hors Union européenne inférieur à 16,5 %.

Selon une enquête menée par le professeur Luc Sels pour le Centre de Recherche sur le Travail et l'Economie sociale de la KU Leuven, il semble que si les mesures prévues dans l'accord de gouvernement contribuent fortement à atteindre ces objectifs, il reste néanmoins du chemin à faire.

Le fait que ces groupes de personnes trouvent si difficilement le chemin du marché du travail s'explique par quantités de raisons. Pour faire baisser les coûts salariaux, les entreprises ont massivement investi dans l'automatisation. Ce sont surtout les plus de 50 ans faiblement scolarisés qui risquent d'être licenciés du fait de cette évolution et d'avoir les plus grandes difficultés pour retrouver ensuite un travail. Le professeur Goos de la KU Leuven évoque aussi une polarisation croissante de notre marché du travail. Celle-ci se manifeste non seulement au niveau des salaires des travailleurs mais aussi au niveau des conditions de travail.

La faible chance de retour au travail pour les demandeurs d'emploi de 55 ans et plus est également le fruit d'une conjugaison de facteurs qui relèvent tant de l'offre que de la demande du marché.

La prise en main de ce problème reste un des gros défis de notre marché du travail.

Selon les prévisions 2012-2017 du Bureau du Plan (mai 2012), l'entrée sur le marché de nouvelles forces de travail (jeunes qui sortent de l'école, personnes qui reviennent sur le marché du travail, chômeurs qui

De participatie van 55-plussers op de arbeidsmarkt

Ook de kans om als werkzoekende 55-plusser opnieuw aan de slag te geraken, is nergens in Europa zo laag als in ons land. In het kader van het regeerakkoord en het relanceplan (tewerkstellingsplan) van juli 2012 werd daarom een aantal maatregelen genomen. De uitvoering daarvan is inmiddels gebeurd en sommige maatregelen zijn al in werking getreden. Andere treden op 1 januari 2013 in werking.

Maar de uitdagingen blijven gigantisch.

In het kader van de strategie Europa 2020, heeft België zich geëngageerd om een werkzaamheidsgraad van 73,2 % te halen voor de leeftijdsgroep 20-64 jaar tegen 2020. Ons land stelt zich eveneens als doel een werkzaamheidsgraad te bewerkstelligen van 69,1 % voor de vrouwen (20-64 jaar), een werkzaamheidsgraad van 50 % bij oudere werknemers tussen 55-64 jaar en een verschil van minder dan 16,5 % tussen de werkzaamheidsgraad bij autochtonen en allochtonen uit de EU 27.

Uit onderzoek van het Steunpunt WSE van de KU Leuven, onder leiding van professor Luc Sels, blijkt dat de uitvoering van het regeerakkoord sterk bijdraagt tot het halen van deze doelstellingen, maar dat desondanks een afstand te overbruggen blijft.

Dat bepaalde groepen mensen zo moeilijk hun weg vinden naar de arbeidsmarkt, heeft een veelheid van redenen. Om de loonkosten te doen dalen hebben bedrijven zwaar geïnvesteerd in automatisering. Vooral laaggeschoolde 50-plussers riskeren daardoor sneller een ontslag én hebben het moeilijk om daarna opnieuw aan de slag te gaan. Professor Goos van de KU Leuven spreekt dan ook van een toenemende polarisering op onze arbeidsmarkt. Die uit zich niet alleen in de verloning van werknemers, maar ook in de arbeidsomstandigheden.

De lage herintrede kans van werkzoekende 55-plussers is volgens professor Sels eveneens te wijten aan een samenspel van factoren, zowel aan de aanbod- als de vraagzijde van de arbeidsmarkt.

De aanpak daarvan blijft één van de grootste uitdagingen van onze arbeidsmarkt.

Volgens de vooruitzichten 2012-2017 van het Planbureau (mei 2012) zou de instroom aan nieuwe arbeidskrachten (schoolverlaters, mensen die zich terug aanbieden op de arbeidsmarkt, werklozen die aan de

retrouvent un emploi, immigration) sera, jusqu'en 2016, juste suffisant pour combler le nombre d'emplois qui deviendront vacants au cours de la même période, du fait, d'une part, des personnes qui quittent le marché du travail du fait de leur âge ("demande de remplacement") et, d'autre part, la "demande d'expansion" (les nouveaux emplois créés tenant compte de la conjoncture économique).

A partir de 2017, le nombre d'emplois vacants dépassera l'offre de main d'œuvre.

"Au cours de la période 2012-2017, les besoins de recrutement moyens se situeront à un niveau comparable à celui des 6 années écoulées (125 200 personnes par an; 751 400 sur une durée de 6 ans).

Ces recrutements sont actuellement bien plus fortement que par le passé dominés par des besoins de remplacement (90 200 personnes par an ou 72 % des besoins de recrutement annuels).

Les jeunes diplômés et les autres entrants devraient donc a priori, à moyen terme, permettre de pourvoir aux besoins de main d'œuvre. Cela n'empêche pas que sur le long terme le vieillissement continuera à exercer une pression supplémentaire sur la demande de remplacement (qui continuera à croître rapidement après 2017 et pourrait, d'ici 2025, se situer juste en-dessous de la barre des 125 000 personnes par an).

En outre, cette analyse purement quantitative en dit très peu quant à un éventuel déséquilibre sur le plan des qualifications offertes/demandées et les compétences que nécessiteront les futurs besoins de recrutement. Une analyse par branche d'activités pourrait en donner un premier aperçu." (Prévisions 2012-2017)

Sur la période 2012-2017, ce sont ainsi quelque 540 000 personnes de plus de 50 ans qui quitteront le marché du travail.

Sur base de cette première approche purement macro-économique, il convient de faire quelques observations.

Lorsqu'on constate que le rapport entre les 15-24 ans et les 55-64 ans ne cesse de diminuer, il semble évident que la seule manière de répondre à cette question passe nécessairement par le fait que les travailleurs restent plus longtemps au travail ou par la mise à l'emploi des personnes qui ne travaillent pas encore ou qui ne travaillent plus.

Ce taux de remplacement se situait encore à 99 % en 2010 (contre 110 % en 2005) et baissera à 86 %

slag geraken, migratie) tot 2016 net volstaan om het aantal vacatures in te vullen dat tijdens de zelfde periode ontstaat, rekening houdend met enerzijds de mensen die wegens leeftijd de arbeidsmarkt verlaten ('vervangingsvraag') en anderzijds met de 'uitbreidingsvraag' (nieuwe jobs, rekening houdend met de economische conjunctuur).

Vanaf dat jaar overschrijden de vacatures (vraag) het aanbod.

"Tijdens de projectieperiode zouden de rekruteringsbehoeften gemiddeld op een vergelijkbaar peil liggen (125 200 personen per jaar; 751 400 personen op zes jaar tijd) als tijdens de afgelopen zes jaar.

Die rekruteringen worden nu wel sterker dan in het verleden gedomineerd door vervangingsnoden (90 200 personen per jaar of 72 % van de jaarlijkse rekruteringsbehoeften).

A priori zouden schoolverlaters en andere (her)intreders dus op middellange termijn volstaan om de rekruteringsbehoeften te dekken. Dat neemt niet weg dat op langere termijn de vergrijzing extra druk zal blijven zetten op de vervangingsvraag (die snel verder blijft oplopen na 2017 en tegen 2025 zou kunnen stijgen naar net onder de 125 000 personen per jaar).

Bovendien zegt deze louter kwantitatieve analyse erg weinig over een eventueel onevenwicht op het vlak van aangeboden/vereiste kwalificaties en competenties dat zich kan stellen bij het invullen van de toekomstige rekruteringsbehoeften. Een analyse naar bedrijfstak kan hier een eerste partieel inzicht verschaffen." (Vooruitzichten 2012-2017)

Over de periode 2012-2017 zullen dus zo'n 540 000 vijftigplussers de arbeidsmarkt verlaten.

Bij deze zuiver macro-ecomische benadering moeten echter enkele kanttekeningen geplaatst worden.

Als we zien dat de verhouding tussen 15-24 jarigen en 55-64 jarigen steeds verder daalt, is het duidelijk dat de invulling van deze vraag enkel kan worden verzekerd door méér mensen langer aan de slag te houden of meer mensen die nu nog niet, of niet meer, aan de slag zijn, terug in te schakelen.

In 2010 bedroeg deze verhouding nog 99 % (komend van 110 % in 2005) en deze zal verder dalen naar 86 %

d'ici 2020. En d'autres mots, l'arrivée de sang neuf ne suffira plus pour compenser le départ des plus anciens.

Ce chiffre est d'ailleurs fortement influencé par Bruxelles où le ratio est et restera positif.

En Flandre par contre, le ratio est d'ores et déjà négatif, passant de 104 % en 2004 à 99 % en 2010 avant d'atteindre 86 % en 2020. En Wallonie, le ratio est lui aussi négatif, bien que légèrement moins qu'en Flandre.

Par ailleurs, l'étude du Bureau du Plan précitée souligne qu'il y a de grandes différences entre les secteurs d'activité et les professions. Dans certains secteurs, nous serons plus rapidement confrontés à des pénuries du fait que les travailleurs issus de tel secteur ou telle profession ne peuvent tout simplement pas changer du jour au lendemain de secteur ou de profession. Comme indiqué, un tel modèle macro-économique suppose aussi une grande mobilité interrégionale (considérons la réserve de main d'œuvre qui est disponible dans la Région de Bruxelles-Capitale et qui le reste). Dans les faits, celle-ci n'existe pas (encore).

En attendant, il convient de retenir que nous devons tirer profit et valoriser le réservoir de talents encore disponibles aujourd'hui (jeunes d'origine étrangère, chômeurs, demandeurs d'emploi plus âgés).

Face à cette situation, il nous faut sans délai entreprendre la mise en place d'une autre culture d'entreprise et d'une autre gestion du personnel, qui contribueraient à faire disparaître les clichés qui pèsent sur les capacités et la motivation des aînés. Cette évolution permettrait aussi d'adapter l'organisation et le partage du travail aux possibilités et aux aptitudes de la population en âge de travailler. Les entreprises doivent réaliser qu'investir dans de meilleures conditions de travail et dans son personnel relève d'une question de survie.

Travailler dans un environnement globalisé

En soi, l'immigration économique est positive et existe de tout temps. Il est tout à fait normal que des personnes qui connaissent des difficultés dans leur pays d'origine essayent de refaire leur vie ailleurs. Tant qu'elles font les efforts nécessaires pour intégrer le marché du travail.

L'immigration économique devient problématique quand des personnes dont le niveau de vie dans le pays d'origine est plus faible sont abusées ou exploitées par des employeurs malhonnêtes. En outre, cela met à mal nos acquis sociaux en matière de sécurité sociale, de conditions de travail et d'environnement professionnel.

in 2020. Met andere woorden, het instromend jonge bloed volstaat niet om het uitstromend 'oudere' bloed te compenseren.

Dit globaal cijfer wordt trouwens nog sterk beïnvloed door Brussel waar de ratio positief is en blijft.

In Vlaanderen daarentegen is deze nu reeds negatief, komende van 104 % in 2004 over 99 % in 2010 gaande naar 86 % in 2020. Ook in Wallonië is de ratio negatief, zij het wat minder uitgesproken dan in Vlaanderen.

Bovendien benadrukt voormelde studie van het Planbureau dat er grote verschillen zijn tussen bedrijfstakken en beroepen. In sommige sectoren zal men al sneller kampen met tekorten omdat werknemers uit de ene bedrijfstak of beroep nu eenmaal niet zomaar direct inschakelbaar zijn in een andere bedrijfstak of beroep. Zoals gezegd veronderstelt zo'n macro-economisch model ook een grote interregionale mobiliteit (zie de jonge arbeidsreserve die in het Brussels Gewest aanwezig is en blijft). In de feiten was en is die er (nog) niet.

Wat we hier alvast uit leren is dat we het nog aanwezig reservoir van ongebruikt talent (jongeren van allochtone origine, werklozen, oudere werkzoekenden) volop gaan moeten benutten en valoriseren.

Daarmee geconfronteerd moeten we dringend naar een andere bedrijfscultuur en een ander personeelsbeleid, waarbij stereotiepe beeldvorming over de mogelijkheden en de inzet van vijftigplussers verdwijnt. En waarbij de arbeidsorganisatie en -verdeling worden aangepast aan de mogelijkheden en vaardigheden van de wijzigende samenstelling van onze beroepsbevolking. Ondernemingen moeten beseffen dat investeren in werkbaar werk en blijvende inzetbaarheid gelijk staan met investeren in overleven.

Werken in een geglobaliseerde context

Op zich is economische migratie positief en van alle tijden. Het is perfect verdedigbaar dat mensen in een moeilijke situatie in het thuisland, elders proberen een beter leven op te bouwen. Zolang dat gepaard gaat met een inspanning om op de arbeidsmarkt te geraken.

Problematisch wordt het, als misbruik wordt gemaakt van mensen met een lage levensstandaard in het thuisland doordat zij hier worden misbruikt of uitgebuit door malafide ondernemingen. Zo worden bovendien onze sociale verworvenheden op het vlak van sociale zekerheid, arbeidsvoorwaarden en arbeidsomstandigheden

Une situation qui amène assurément les entreprises qui, elles, respectent les règles à devoir prendre part à ce cercle vicieux sans quoi elles n'auraient aucune chance de s'en sortir.

La lutte contre ces abus en matière de conditions salariales et de conditions de travail a d'ores et déjà été entreprise par la mise en place d'un solide arsenal de mesures qui devraient commencer à porter leurs fruits. Nous voulons également lutter activement contre ces pratiques dans les domaines de l'encadrement du travail, tels que la sécurité et la santé au travail. En 2013, la lutte contre les pratiques malhonnêtes sera dès lors aussi étendue à ces domaines.

Car, pour en revenir à ce que nous indiquions en préambule, pour certaines personnes avoir un emploi ne signifie plus avoir un revenu décent. En outre, du fait de la pression croissante et de la chasse à la réduction des coûts qui est à l'œuvre dans tous les domaines, un emploi n'est parfois plus une source de considération et de développement personnel.

Coût salarial

Résorber progressivement la différence salariale qui s'est développée dans notre pays par rapport aux pays voisins et aux partenaires commerciaux constitue un réel défi. Je suis convaincue que cela est directement lié au problème du faible taux d'emploi des personnes moins scolarisées ou moins bien formées et des personnes d'origine étrangère qui habitent souvent en Belgique depuis plusieurs années.

Par l'entremise de réductions ciblées des cotisations sociales, le gouvernement a déjà massivement investi pour modérer le coût du travail pour ces groupes-cibles. Nous devons continuer à le faire. Je pense d'ailleurs que nous devons davantage encore baisser les charges qui pèsent sur les personnes qui ont des revenus modestes.

Car le travail doit être rémunérateur. Et ce, également pour les personnes qui ne sont pas bardées de diplômes ou qui n'ont pas un emploi prestigieux et un statut élevé.

D'autres professions considérées, auparavant comme des professions industrielles classiques, souvent exercées par des travailleurs plus âgés, sont également de plus en plus menacées par ce coût du travail.

Ce défi est d'autant plus pertinent lorsqu'on considère le vieillissement de notre population active. Dans l'une de ses publications ("*Live Longer, Work Longer*" (Pearson/OCDE 2008)), l'OCDE démontre le lien négatif

oudergraven. Zeker als bonafide bedrijven als enige optie hebben om mee te draaien in deze vicieuze spiraal omdat ook zij anders kansloos worden.

De bestrijding van dit soort praktijken op het vlak van de loon- en arbeidsvoorwaarden is alvast ingezet met een stevig arsenaal aan maatregelen dat ongetwijfeld zijn vruchten zal beginnen afwerpen. Maar ook op het vlak van arbeidsomstandigheden, zoals veiligheid en gezondheid op het werk, is de vervalste concurrentiestrijd bikkellhard. De aanpak van dit soort malafide praktijken zal dit jaar uitgebreid worden tot ook die domeinen.

Want om terug te komen op ons uitgangspunt: voor sommige mensen staat het hebben van een job niet meer gelijk aan het hebben van een menswaardig inkomen. En door de toenemende druk, en de jacht naar kostenreducties op alle vlakken, is een job daardoor soms niet langer een bron van waardering en zelfontplooiing.

Loonkosten

Tenslotte wordt het een uitdaging om het loonkostenverschil dat ons land sinds 1996 heeft opgelopen met de directe buurlanden en handelspartners stapsgewijs af te bouwen. Ik ben ervan overtuigd dat dit samenhangt met de problematiek van de lage arbeidsparticipatie voor mensen die minder geschoold zijn of een opleiding hebben gevolgd die minder goed in de markt ligt, en van mensen van allochtone origine die hier vaak al vele jaren wonen.

De overheid heeft, via gerichte verminderingen van sociale bijdragen, al zwaar geïnvesteerd om de arbeidskost voor deze doelgroepen te temperen. En we moeten dat blijven doen. Ik denk trouwens dat we ook de belastingen voor deze mensen met een bescheiden arbeidsinkomen verder moeten verlagen.

Want werken moet lonend zijn. Ook voor mensen die minder hoog geschoold zijn of die geen job met hoge status uitoefenen.

Maar ook andere, eerder klassieke industrieberoepen, vaak uitgeoefend door ietwat oudere werknemers, worden steeds meer bedreigd door die arbeidskost.

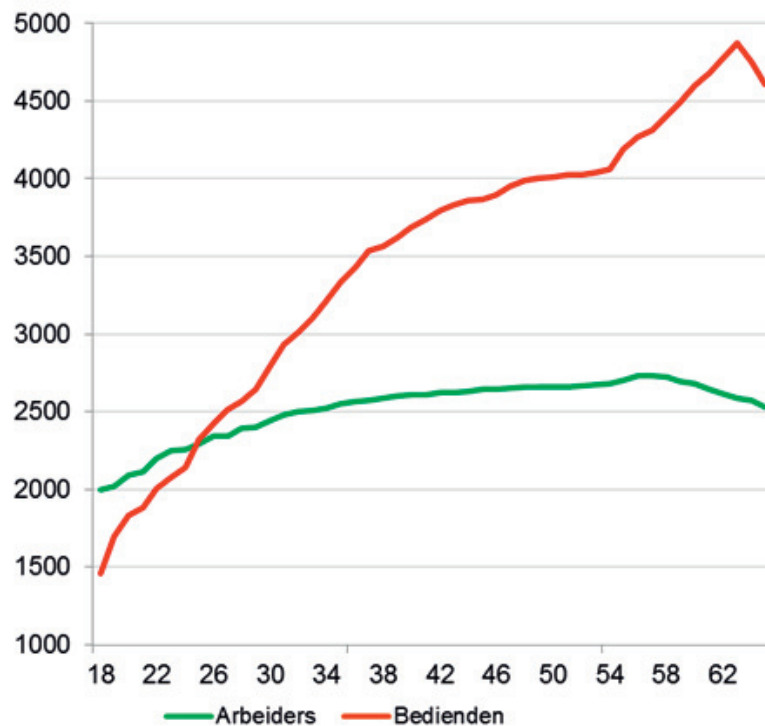
Die uitdaging wordt des te pertinenter door de veroudering van onze beroepsbevolking. Uit de OESO-publicatie "*Live Longer, Work Longer*" (Pearson/OECD 2008) blijkt een sterk negatieve correlatie tussen, enerzijds,

tif qui existe entre, d'une part, le niveau salarial des 50-64 ans par rapport aux 25-29 ans et, d'autre part, la possibilité d'engagement des 50-64 ans.

Précisément, notre pays se caractérise par la forte prise en compte de l'âge dans l'évolution des salaires et la faible possibilité d'engagement des personnes de plus de 50 ans.

de loonsverhouding van 50-64 jarigen/ 25-29 jarigen en anderzijds en de kans op aanwerving van 50-64 jarigen.

Ons land neemt daarin de positie in van een land met een grote leeftijdsspanning in de lonen en een lage kans op aanwerving van vijftigplussers.



L'évolution salariale se caractérise, surtout pour les employés, par une forte augmentation proportionnelle à l'ancienneté.

Combinée au vieillissement de notre population active, cela signifie que notre coût salarial augmentera au cours des prochaines années rien que par la composition de la population active. Ce phénomène affectera quasiment tous les secteurs.

Cela constitue un autre — grand — défi dont il faut oser nous saisir. Bien entendu, cela ne se règlera pas du jour au lendemain. Cela doit se faire progressivement et passe nécessairement par une concertation sociale qui doit permettre de s'assurer que tous partagent le même objectif. Dans la mesure du possible, cette concertation devra être facilitée par le gouvernement.

Vooral voor bedienden is onze loonopbouw immers gekenmerkt door lonen die sterk evenredig stijgen met de anciënniteit (sinds Europa leeftijdsdiscriminatie verbiedt, zijn de verwijzingen naar leeftijd in veel CAO's vervangen door anciënniteit).

Gecombineerd met de veroudering van onze beroepsbevolking, betekent dit dat onze loonkost de komende jaren louter omwille van de samenstelling van deze beroepsbevolking zal toenemen. Dit fenomeen doet zich voor in quasi alle sectoren.

Ook dit is een — grote — uitdaging die we moeten durven aanpakken. Uiteraard kan dit niet van vandaag op morgen 'uitgevlakt' worden. Dit is een proces dat stapsgewijs moet verlopen en een sociaal overleg vereist waarbij de neuzen in de zelfde richting gaan en dat in de mate van het mogelijke door de overheid moet gefaciliteerd worden.

La crise financière

La crise initialement financière s'est muée en une crise qui affecte désormais l'ensemble de notre économie. Il n'est pas un mois qui passe sans qu'un nouveau record du nombre de faillites soit constaté, pas un jour sans l'annonce d'un licenciement collectif. Une situation à laquelle les citoyens sont tenus de faire face en nourrissant l'espoir sincère de passer à travers les mailles du filet.

Conséquence directe de ce contexte morose, la croissance de l'emploi en Belgique a fortement ralenti à partir du premier trimestre de 2012 sous l'effet de la détérioration de la conjoncture dans la zone euro. Elle devrait à peine progresser au second semestre. Ce n'est qu'en 2013 qu'elle s'accélérerait lorsque les freins à la croissance tels que la crise financière, la confiance des consommateurs, le dynamisme de la demande, etc. sont censés se desserrer progressivement.

Alors qu'en moyenne annuelle, l'augmentation nette de l'emploi intérieur a atteint près de 62 000 en 2011, le Bureau du Plan estime que la croissance de l'emploi devrait se limiter à 11 000 en 2012 et 13 700 en 2013. Il convient par ailleurs de noter que la création d'emplois titres-services continue à jouer un rôle important dans la croissance de l'emploi, malgré le ralentissement conjoncturel. Sur cette période, près de la moitié de l'augmentation nette d'emploi serait due à la progression du nombre d'emplois titres-services.

L'évolution du chômage

Au début de la crise, le nombre de chômeurs a progressé pendant six trimestres consécutifs (du troisième trimestre de 2008 au premier trimestre 2010). Le record, en valeurs absolues, se situe à 453 640 unités au premier trimestre 2010 (Onem, septembre 2012). La baisse est intervenue à partir du troisième trimestre 2010 et perdure jusqu'au troisième trimestre 2012 inclus, de sorte que la croissance que le chômage avait enregistré à la suite de la crise a été compensée dès le courant du premier trimestre 2011. Au cours du troisième trimestre 2012, on observe encore une légère baisse par rapport au trimestre correspondant de 2011 (-1,2 %).

Le taux de chômage harmonisé est passé de 8,3 % à 7,2 % en 2011. Le Bureau du Plan (septembre 2012) estime que ce taux devrait se maintenir à 7,2 % en 2012, pour grimper à 7,4 % en 2013. Les prévisions de la Commission européenne (novembre 2012) sont plus pessimistes: elles tablent sur un taux de 7,5 % en 2012 et de 7,7 % en 2013.

De financiële crisis

De aanvankelijk financiële crisis is uitgebreid tot een crisis die onze hele economie raakt. Er gaat geen maand voorbij zonder een recordaantal faillissementen, geen dag zonder aankondiging van een collectief ontslag. Een situatie waarin de mensen enkel kunnen hopen niet geraakt te worden door deze crisis.

Als direct gevolg hiervan is de groei van de werkzaamheid in België fors vertraagd in het eerste semester van 2012, mede onder de invloed van de slechte conjunctuur in de eurozone. Zij zou nauwelijks aantrekken in het tweede semester. Het is pas in 2013 dat zij zal versnellen omdat bepaalde remmen op de groei van de werkzaamheid zoals de financiële crisis, het gebrek aan consumentenvertrouwen, de afwezige dynamiek van de vraagzijde,...naar verwachting dan geleidelijk zullen afnemen.

Hoewel het jaarlijks gemiddelde van het aantal nieuwe jobs 62 000 bereikte in 2011, schat het planbureau dat de groei zal krimpen tot 11 000 in 2012 en 13 700 in 2013. Het is belangrijk te noteren dat de jobcreatie van dienstencheques een belangrijke rol blijft spelen, ondanks de conjuncturele vertraging. Tijdens deze periode waren bijna de helft van de nieuwe jobs, jobs in de dienstencheque-sector.

De werkloosheidsevolutie

In het begin van de crisis nam het aantal werkzoekenden toe gedurende zes trimesters op rij (van het derde trimester in 2008 tot het eerste trimester van 2010). Het record in absolute cijfers situeert zich op 453 640 werkzoekenden in het eerste trimester van 2010 (RVA, september 2012). Een daling heeft zich ingezet vanaf het derde trimester 2010 en duurt voort tot en met het derde trimester van 2012, zodat de groei van de werkloosheid ten gevolge van de crisis gecompenseerd is sinds het eerste trimester 2011. Tijdens het derde trimester van 2012, stellen we nog een lichte daling vast in vergelijking met 2011 (-1.2 %).

De geharmoniseerde werkloosheidsgraad ging van 8.3 % naar 7.2 % in 2011. Het planbureau (september 2012) schat in dat dit percentage zich zal handhaven op 7.2 % in 2012, en naar 7.4 % zal klimmen in 2013. De voorspellingen van de Europese Commissie (november 2012) zijn pessimistischer: zij geven een percentage van 7.5 % in 2012 en 7.7 % in 2013.

LA POLITIQUE DE L'EMPLOI EN 2013

1. Mettre plus de personnes au travail

1.1. *Mesures qui favorisent la mise à l'emploi*

En juillet 2012, dans le cadre de la stratégie de relance du gouvernement, j'ai développé un plan de lutte pour l'emploi. Ce plan s'attache à ce que les moyens existants pour soutenir les travailleurs fragilisés soient utilisés plus efficacement. La priorité est ainsi donnée à deux groupes particulièrement vulnérables: les jeunes et les personnes âgées. Ces mesures entrent en vigueur le 1^{er} janvier 2013.

Lorsqu'on considère les statistiques régionales en matière de chômage, nous constatons en effet que le nombre de jeunes demandeurs d'emploi est plus élevé de 20 % par rapport à l'an dernier. Parallèlement, le nombre d'offres d'emploi diminue. Certaines ont même encore et toujours du mal à trouver preneur, ce qui indique un important mis-match. Les études démontrent qu'assurément pour les jeunes qui sont moins scolarisés ou qui ont bénéficié d'une formation plus modeste, une entrée sur le marché du travail qui n'est pas réussie pèse sur leur carrière des années durant. Le problème fondamental pour les jeunes est qu'ils ont du mal à accéder au marché du travail, mais aussi qu'ils en sont exclus trop rapidement. La suppression de cette inadéquation des compétences relève dans un premier temps des autorités locales, régionales et communautaires (enseignement, formation professionnelle, etc.). Il convient ainsi de mieux faire correspondre l'enseignement avec la réalité du marché du travail. Mais nous devons nous efforcer à mettre en œuvre des politiques qui se renforcent mutuellement tant que faire se peut.

C'est pour cette raison que, dans le cadre du plan de lutte pour le travail, j'ai mis sur pied une offre de stages et j'œuvrerai dans le courant de l'année 2013 à une réglementation uniforme dans la sécurité sociale applicable à tous les systèmes de formation en alternance.

• Stages et jeunes travailleurs

Alors que le taux de chômage des jeunes atteint près de 20 % et que nous constatons dans les statistiques régionales que le nombre de jeunes demandeurs d'emploi augmente, selon la région, de 10 à 20 % par rapport à l'an dernier, il est absolument nécessaire que nous donnions à chaque jeune, en ce compris ceux qui sortent moins bien armés de l'école, la chance de pouvoir réussir son entrée sur le marché du travail.

HET BELEID 2013

1. Meer mensen aan het werk

1.1. *Maatregelen die de tewerkstelling bevorderen*

In juli 2012 heb ik in het kader van de relance-strategie ook een tewerkstellingsplan uitgewerkt. Dit tewerkstellingsplan zorgt ervoor dat de bestaande middelen ter ondersteuning voor de doelgroepwerknemers op een meer efficiënte manier worden ingezet. Twee bijzonder kwetsbare groepen werknemers krijgen daarbij prioriteit: jongeren en ouderen. Deze maatregelen treden in werking op 1 januari 2013.

Als we naar de werkzoekendenstatistieken van de drie Gewestelijke Bemiddelingsdiensten kijken, zien we immers al maanden op rij dat het aantal jonge werkzoekenden tot 20 % hoger ligt dan vorig jaar. Gelijktijdig daalt het aantal vacatures, maar er zijn er nog wel. Sommige raken zelfs nog steeds moeilijk ingevuld, wat duidt op een belangrijke mis-match. Onderzoek toont aan dat zeker voor minder geschoolde jongeren of jongeren met een opleiding die minder goed in de markt ligt, een niet geslaagde intrede op de arbeidsmarkt jarenlang gevolgen heeft op hun verdere loopbaan. Voor deze jongeren is het fundamentele probleem dat zij moeilijk op de arbeidsmarkt geraken, maar er ook te snel weer naar de uitgang worden verwezen. Het wegwerken van de competentie-mismatch is uiteraard in eerste instantie een bevoegdheid van de lokale en regionale overheden (onderwijs, beroepsopleiding,...). Zo moeten we het onderwijs beter laten aansluiten op de arbeidsmarkt. Maar we moeten streven naar een zo veel mogelijk elkaar versterkend beleid.

Daarom heb ik in het kader van het tewerkstellingsplan de instapstages uitgewerkt en zal ik in 2013 ook werk maken van een uniforme regeling in de sociale zekerheid voor alle stelsels van het alternerend leren.

• Instapstages en jongeren

Op een moment dat de jeugdwerkloosheidsgraad dicht tegen de 20 % ligt, en we in de statistieken van de Gewestelijke Bemiddelingsdiensten zien dat het aantal werkzoekende jongeren, afhankelijk van Gewest, 10 tot 20 % hoger ligt dan vorig jaar, is het absoluut noodzakelijk dat we iedere jongere, ook zij die wat minder sterk van de schoolbanken komen, de kans geven om met succes de eerste stappen op de arbeidsmarkt te zetten.

L'une des mesures importantes que prévoit ce plan consiste en la création de stages pour les jeunes sortant de l'école qui sont au chômage. Au terme de discussions constructives avec les Régions et les Communautés, un projet d'accord de collaboration a été dégagé au cours de la Conférence interministérielle Emploi du 20 novembre 2012. Cet accord permet la mise en œuvre concrète de ces stages et offre aux entités fédérées la possibilité de les adapter dans leur propre réglementation.

Outre ces stages, nous souhaitons stimuler les différents systèmes de formation sur le lieu de travail. Il s'agit des systèmes d'apprentissage en alternance, de formations professionnelles individuelles et des conventions alliant travail et formation. Pour y parvenir, il a été demandé aux employeurs de s'engager à prévoir collectivement une offre de places de stages qui correspond au moins à 1 % du nombre de travailleurs. Si cet objectif ne devait pas être atteint, chaque employeur sera soumis à titre individuel à l'obligation de prévoir 1 % de stages et ce, au plus tôt à partir du 1^{er} janvier 2015.

La mise en œuvre de stages nécessite un encadrement adapté. A ce titre, les baisses de charges dont bénéficient actuellement les tuteurs sont doublées et passent de 400 à 800 euros par trimestre. En outre, la procédure pour obtenir cette réduction de charge a été fortement simplifiée. Enfin, la formation des tuteurs est désormais remboursée via le Congé éducatif payé.

A partir du 1^{er} janvier 2013, entrent aussi en vigueur le renforcement des réductions de charges pour l'engagement de jeunes très faiblement scolarisés ou faiblement scolarisés ainsi que les nouvelles réductions applicables aux jeunes moyennement scolarisés. Pour les jeunes très faiblement ou faiblement scolarisés, la baisse de charges augmentera jusqu'à 1 500 euros par trimestre.

La combinaison de ces différentes mesures au profit des jeunes contribue à la création d'un "trajet" par lequel l'engagement d'un jeune est soutenu sur une période pouvant aller jusqu'à 5 ans.

En lien avec la problématique des jeunes, nous œuvrerons à la mise en place d'une réglementation uniforme dans la sécurité sociale pour tous les systèmes de formation en alternance. Dès lors que l'apprentissage en alternance dépend déjà partiellement des Communautés et qu'il fera l'objet d'un transfert supplémentaire dans le cadre de la 6^{ème} réforme de l'état, les entités fédérées seront consultées sur le contenu des lois et arrêtés royaux.

Een belangrijke maatregel in het tewerkstellingsplan zijn de instapstages voor werkzoekende schoolverlaters. Na constructieve gesprekken met de Gewesten en Gemeenschappen werd op de Interministeriële Conferentie Werk van 20 november 2012 een akkoord bereikt over een ontwerp van samenwerkingsakkoord over de concrete implementatie van deze stages en de aanpassingen die de regio's daartoe zullen aanbrengen in hun eigen regelgeving.

Naast deze instapstages willen we de verschillende bestaande systemen rond opleiding op de werkvloer verder aanmoedigen. Het gaat om systemen van alternerend leren, individuele beroepsopleidingen en overeenkomsten werk-opleiding. Dit doen we door een stage-engagement van de werkgevers te vragen. We verwachten dat de werkgevers in hun totaliteit een aantal stages aanbieden dat minstens 1 % bedraagt van het aantal werknemers. Indien dit collectieve objectief niet gehaald wordt, zal — ten vroegste vanaf 1 januari 2015 — elke werkgever individueel moeten voldoen aan een stage-verplichting van 1 %.

Stageplaatsen vragen om een adequate omkadering. Daarom wordt de bestaande lastenverlaging voor mentors verdubbeld van 400 naar 800 euro per kwartaal. Tegelijk wordt de procedure om deze bijdragevermindering te bekomen fel vereenvoudigd. De opleiding tot mentor zal bovendien terugbetaalbaar worden via het betaald educatief verlof.

Vanaf 1 januari 2013 geldt ook de versterkte bijdragevermindering bij aanwerving van erg-laaggeschoolde en laaggeschoolde jonge werkzoekenden en de nieuwe bijdragevermindering voor de aanwerving van middengeschoolde jonge werkzoekenden. Voor erg-laaggeschoolde en laaggeschoolde jongeren zal de lastenvermindering daardoor toenemen tot 1 500 euro per kwartaal.

De combinatie van deze maatregelen maakt het mogelijk een 'traject' uit te stippelen waardoor de aanwerving van deze jonge krachten tot 5 jaar lang wordt ondersteund.

Aansluitend bij het dossier jongeren, zal werk gemaakt worden van een uniforme regeling in de sociale zekerheid voor alle stelsels van het alternerend leren. Gelet op het feit dat het alternerend leren reeds deels tot de bevoegdheden hoort van de gemeenschappen, en dat een verdere overheveling gepland staat in het kader van de zesde staatshervorming, zullen de deelregeringen geconsulteerd worden over de ontwerpen van wet en koninklijke besluiten.

• Travailleurs âgés

Le taux d'emploi des aînés en Belgique est très inférieur à la moyenne européenne et est encore très loin du niveau de 50 % que nous nous sommes engagés à atteindre d'ici 2020 dans le cadre des objectifs UE2020.

Ce faisant, une série de réformes importantes sont entrées en vigueur dès le début 2012.

Il en va ainsi des prépensions renommées "chômage avec complément de l'entreprise" afin de souligner davantage qu'elles relèvent bien d'une forme de chômage et non pas d'une forme de pension. Les conditions d'âge et de carrière en ont été relevées et les montants que les employeurs sont tenus de payer en cas de recours au chômage avec complément de l'entreprise sont fortement augmentés. En outre, afin d'augmenter les chances de remise à l'emploi des bénéficiaires du chômage avec complément de l'entreprise, ils bénéficient désormais d'une réduction Activa en cas d'engagement par un nouvel employeur.

Parallèlement, les conditions d'accès au crédit-temps de fin de carrière sont plus sévères et le complément d'ancienneté au chômage n'est plus accordé qu'à partir de 55 ans.

Afin de stimuler la mise à l'emploi des travailleurs plus âgés, les moyens consacrés à la baisse de charges pour les travailleurs âgés ont fait l'objet d'une simplification et ont été accrus. Ainsi, la réduction de charges s'élèvera désormais à 400 euros par trimestre à partir de 54 ans, 1 000 euros par trimestre à partir de 58 ans et 1 500 euros par trimestre à partir de 62 ans. Le dispositif est également désormais plus ciblé sur les bas et les moyens salaires.

Suite à une initiative législative portant sur l'instauration de plans pour l'emploi des travailleurs âgés, les partenaires sociaux se sont saisis du dossier et ont conclu une convention collective de travail. Cette CCT 104 prévoit que les employeurs doivent soumettre au Conseil d'entreprise un plan pour l'emploi des travailleurs âgés. Le Conseil d'entreprise dispose de la possibilité d'y réagir. Par ce biais, il est instauré au sein de chaque entreprise un dialogue quant à la politique à mener à l'égard des travailleurs âgés. Cette CCT entrera en vigueur le 1^{er} janvier 2013.

En 2013, nous veillerons à ce qu'en cas de licenciement collectif, la pyramide des âges soit respectée. Les partenaires sociaux craignent l'impact que cette mesure pourrait avoir sur la concertation sociale en cas de licenciement collectif. Pour l'heure, la loi ne connaît

• Oudere werknemers

De werkzaamheidsgraad van oudere werknemers in België ligt ver beneden het Europese gemiddelde en is nog ver verwijderd van het streefdoel van 50 % dat we in het kader van de EU2020-doelstellingen moeten halen in 2020.

Daarom werd een aantal belangrijke hervormingen van kracht sinds begin 2012.

Zo werd het brugpensioen hernoemd tot werkloosheid met bedrijfstoelage om te benadrukken dat het eerder gaat om een vorm van werkloosheid en niet om een vorm van pensioen. De leeftijds- en loopbaanvereisten werden opgetrokken en de bijdragen die de werkgevers verschuldigd zijn op deze bedrijfstoelage werden fors verhoogd. Om de hertewerkstellingskansen van deze werklozen met bedrijfstoelage te verhogen, geven ze recht op een Activa-korting bij heraanwerving door een nieuwe werkgever.

Daarnaast werden ook de voorwaarden voor de landingsbanen strenger en de anciënniteitstoelage in de werkloosheid wordt pas vanaf 55 jaar toegekend.

Om de tewerkstelling van oudere werknemers aan te moedigen worden de middelen voor de lastenverlagingen voor oudere werknemers op een eenvoudigere en sterkere manier ingezet. Het bedrag van de doelgroepvermindering per kwartaal wordt fors opgetrokken naar 400 euro vanaf 54 jaar, 1000 euro vanaf 58 jaar en zelfs 1500 euro vanaf 62 jaar. Tegelijk wordt de maatregel meer gecibleerd op de lage en middenlonen.

Na een wettelijk initiatief rond werkgelegenheidsplannen voor oudere werknemers, hebben de sociale partners dit dossier naar zich toe getrokken en een collectieve arbeidsovereenkomst gesloten. Deze cao nr. 104 voorziet dat de werkgevers aan de ondernemingsraad een werkgelegenheidsplan oudere werknemers moeten voorleggen. De ondernemingsraad kan hierop reageren. Op die manier ontstaat in elke onderneming een dialoog over het beleid ten aanzien van de oudere werknemers. Vanaf 1 januari 2013 wordt deze cao van kracht.

In 2013 willen we ervoor zorgen dat bij een collectief ontslag, de leeftijdspiramide moet worden nageleefd. Bij de sociale partners leeft vooral de ongerustheid over de impact van deze maatregel op het sociaal overleg bij een collectief ontslag. Vooralsnog kent de wet dus

donc pas encore d'application concrète. Il est cependant dans mon intention d'adapter, après analyse, la réglementation de manière à rencontrer au moins en partie les remarques des partenaires sociaux. Un nouveau projet de loi sera soumis au Conseil national du Travail.

La mesure qui, dans l'accord de gouvernement, prévoit que le bilan social des entreprises doit faire apparaître une ventilation des données en fonction de l'âge des travailleurs, sera elle aussi mise en œuvre. En la matière, il sera entrepris une concertation avec les partenaires sociaux afin de limiter le plus possible les charges administratives par la recherche d'alternatives potentielles.

Nous prendrons des mesures visant à encourager, au niveau sectoriel, les partenaires sociaux à réduire en partie les barèmes salariaux qui mettent une pression trop forte sur l'ancienneté afin de parvenir à moyen terme à une évolution salariale plus équilibrée. Enfin, nous prendrons encore un certain nombre de mesures visant à favoriser la mise à l'emploi des travailleurs âgés. Nous pensons notamment à une solidarisation du coût du chômage avec complément de l'entreprise et une réforme du fonds d'expérience pour en faire un instrument qui tient davantage compte de l'âge du personnel.

• Mise à l'emploi via les titres-services

Les titres-services constituent l'un des dispositifs les plus efficaces de ces dernières années. Le nombre d'utilisateurs ne cesse de croître, et par conséquent le nombre de travailleurs dans le secteur aussi. Ce succès a également un revers: cette évolution induit une augmentation du coût de ce dispositif pour le gouvernement, et parallèlement l'arrivée d'un certain nombre d'entreprises titres-services moins honnêtes. Face à cela, de nouvelles mesures s'imposaient. Il s'agit d'un nombre de réformes importantes qui entreront en vigueur au plus tard le 1^{er} janvier 2013:

— Le prix d'achat des titres-services passe de 7,50 à 8,50 euros. A partir du 401^{ème} chèque acheté, le prix du titre-service passe à 9,50 euros l'unité;

— Depuis le 1^{er} juillet 2012, 60 % des travailleurs titres-services nouvellement engagés doivent être des demandeurs d'emploi ou des bénéficiaires du revenu d'intégration;

— Une entreprise qui demande la reconnaissance comme "entreprise titres-services" devra désormais, au moment de la demande, présenter un business plan et s'acquitter d'une caution de 25 000 euros.

— Après la constatation d'un abus, l'ONEM peut à titre conservatoire retenir 5 euros de la valeur des titres-

nog geen concrete uitvoering, maar het is mijn intentie om na onderzoek de regeling aan te passen op een manier die minstens voor een stuk tegemoet komt aan de opmerkingen van de sociale partners. Een nieuw ontwerp van wet zal aan de Nationale Arbeidsraad worden voorgelegd.

Ook moet de maatregel uit het regeerakkoord worden uitgevoerd die stelt dat de sociale balans van een onderneming moet worden uitgesplitst volgens leeftijd. Hierover wordt overleg gepleegd met de sociale partners. Om de administratieve lasten zo beperkt mogelijk te houden, kan ook gekeken worden naar mogelijke alternatieven.

Ook willen we maatregelen nemen om de sociale partners op sectorniveau aan te moedigen om loonbarena's die een te sterke nadruk leggen op anciënniteit, voor een stuk af te bouwen om zo op middellange termijn tot een meer evenwichtige loonsopbouw te komen. Tenslotte willen we nog een aantal maatregelen nemen die de tewerkstelling van oudere werknemers gunstig beïnvloeden. We denken daarbij onder meer aan een solidarisering van de kost van de werkloosheid met bedrijfsstoeslag en een hervorming van het ervaringsfonds naar een instrument dat meer aansluit bij het leeftijdsbewust personeelsbeleid.

• Tewerkstelling via dienstencheques

Het stelsel van de dienstencheques is een van de meest efficiënte tewerkstellingsmaatregelen van de laatste jaren. Het aantal gebruikers stijgt continu, en daarmee ook het aantal werknemers in de sector. Het succes heeft ook een keerzijde: door de hoge tussenkomst in de cheques stijgt de kost voor de overheid, en tegelijk zien we het ontstaan van een aantal minder bonafide dienstencheque-ondernemingen. Enkele maatregelen drongen zich daarom op. Het gaat om belangrijke hervormingen die ten laatste op 1 januari 2013 in werking treden:

— De aankoopprijs per dienstencheque stijgt van 7,50 euro naar 8,50 euro. Vanaf de 401^{ste} cheque kost een dienstencheque 9,50 euro;

— Sinds 1 juli 2012 moet 60 % van de nieuwe aanwervingen van dienstencheque-werknemers komen uit de werkloosheid of het leefloon;

— Bij nieuwe aanvragen voor een erkenning als dienstencheque-onderneming zal de kandidaat-onderneming voortaan een businessplan moeten voorleggen en eveneens een waarborg storten van 25000 euro;

— Na het vaststellen van een inbreuk kan de RVA als bewarende maatregel 5 euro van de inruilwaarde

services délivrés. En cas d'infraction grave, la valeur d'échange des titres-services peut même être retenue complètement. Ce montant ne sera rendu qu'une fois les dettes auprès de l'ONSS, l'ONEM et le fisc réglées.

— Le code pénal social est complété par un chapitre "titres-services" de sorte qu'à côté des sanctions pénales actuelles, il est désormais possibles de prendre des sanctions administratives.

En 2013, nous prendrons encore 2 nouvelles mesures:

— Il ressort des chiffres une sous-utilisation structurelle du fonds de formation titres-services. Dès lors, nous souhaitons utiliser ces moyens afin d'octroyer aux entreprises des moyens supplémentaires pour la formation des travailleurs nouvellement engagés et, plus particulièrement, ceux qui sont issus du chômage ou qui bénéficiaient du revenu d'intégration. Ce faisant, nous voulons pousser l'ensemble des entreprises titres-services à davantage investir dans la formation, l'accompagnement et la guidance des travailleurs issus des groupes à risque.

— En outre, nous voulons mettre en œuvre la modularité de la valeur d'échange pour les titres-services. Cela doit permettre d'améliorer la qualité et la stabilité des emplois titres-services. C'est pourquoi nous étudierons la possibilité de moduler la valeur d'échange des chèques en fonction de l'ancienneté du travailleur.

- Des emplois supplémentaires dans les soins de santé

Par le biais du Maribel social, 800 emplois supplémentaires seront créés dans le secteur des soins de santé.

1.2. *Investir dans l'économie: pouvoir d'achat*

Chaque travailleur a droit à un salaire rémunérateur. Cela vaut également pour ceux qui se situent au bas de l'échelle salariale. A partir du 1^{er} janvier 2013, entreront en vigueur 2 mesures qui auront un impact sur le salaire net des travailleurs qui ont un bas salaire et qui contribueront donc à améliorer leur pouvoir d'achat.

La première mesure porte sur le bonus à l'emploi social. La formule de calcul en est désormais simplifiée. Cette adaptation a pour conséquence que l'augmentation se fera le plus sentir pour les personnes percevant un salaire brut mensuel d'environ 1800 euros. A ce niveau de salaire, le brut imposable sera augmenté de 20 euros. Le bénéfice net dépend bien entendu de la situation familiale du travailleur mais avoisinera un montant de 15 euros.

van de ingeleverde dienstencheques inhouden. Bij erg zware inbreuken kan zelfs het volledige bedrag ingehouden worden. Dit bedrag wordt slechts teruggestort na afhouding van schulden bij RSZ, RVA en de fiscus;

— Het sociaal strafwetboek werd aangevuld met een hoofdstuk 'dienstencheques' zodat naast strafsancities ook administratieve geldboetes mogelijk zijn.

In 2013 willen we nog twee nieuwe maatregelen nemen:

— Zo blijkt uit de cijfers een structurele onderbenutting van het opleidingsfonds dienstencheques. Met deze middelen willen we de ondernemingen extra middelen geven voor de opleiding van nieuw aangeworven werknemers en in het bijzonder van de aanwervingen van werknemers die uit de werkloosheid of het leefloon komen. We willen alle dienstencheque-ondernemingen ertoe aanzetten meer te investeren in het opleiden, begeleiden en toeleiden van werknemers uit kansengroepen.

— Daarnaast willen we uitvoering geven aan de variabele inruilwaarde voor ondernemingen. Dit moet de kwaliteit en stabiliteit van de tewerkstelling met dienstencheques verhogen. Daarom onderzoeken we verder de mogelijkheid om de inruilwaarde van de cheques te laten variëren volgens de anciënniteit van de werknemer.

- Extra jobs in de gezondheidszorg

Via de Sociale Maribel zullen 800 bijkomende jobs in de gezondheidszorg worden gecreëerd.

1.2. *Investeren in economie: koopkracht*

Iedereen die werkt, heeft recht op een volwaardig loon. Ook mensen die onderaan de loonladder werken. Vanaf 1 januari 2013 zullen twee maatregelen in werking treden die een invloed hebben op het nettoloon van de werknemers met een laag loon en die dus hun koopkracht ondersteunen.

Een eerste maatregel heeft betrekking op de sociale werkbonus. De berekeningsformule wordt vereenvoudigd. Deze aanpassing heeft als gevolg dat de verhoging het meest voelbaar is bij een brutoloon van ongeveer 1800 euro per maand. Op dit loonniveau zal het bruto belastbaar loon met 20 euro stijgen. De winst in nettoloon hangt af van de familiale situatie maar zal allicht rond de 15 euro bedragen.

La deuxième mesure consiste en une réforme du bonus à l'emploi fiscal. Celui-ci s'élève à 5,70 % du bonus à l'emploi et donc atteint un maximum de 5,98 euros. Ce bonus à l'emploi fiscal est relevé désormais à 8,95 %. Il s'agit là d'une augmentation pouvant aller jusqu'à 15,68 euro par mois. Cette mesure aura les plus grands effets sur les salaires minimums tels que ceux établis au niveau intersectoriel (environ 1500 euros bruts par mois).

En outre, le gouvernement consacrera 30 millions d'euros supplémentaires au relèvement des bas salaires. La manière dont ces moyens seront concrètement alloués sera déterminée sur base d'un avis des partenaires sociaux.

1.3. Créer plus d'emplois: une norme salariale pour plus de compétitivité

Depuis la mise en œuvre de la loi du 26 juillet 1996, 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. En conséquence, le gouvernement a demandé aux partenaires sociaux de retenir une norme salariale de 0 % en 2013 et 2014. En cas d'absence d'accord interprofessionnel, le gouvernement appliquera lui-même cette norme.

En dépit de cette norme de 0 %, l'indexation des salaires sera préservée. De ce fait, le pouvoir d'achat des travailleurs et donc la consommation interne seront préservés. Les augmentations barémiques seront également garanties.

L'évolution du coût salarial en Belgique fait cependant encore l'objet de discussion. Ainsi, les statistiques macro-économiques ne tiennent par exemple pas compte des mesures fiscales visant la mise à l'emploi. A ce titre, le gouvernement demandera à un groupe d'experts d'apporter à court terme les éclaircissements nécessaires.

Les employeurs et les travailleurs ne sont pas les seuls acteurs responsables en matière de coût salarial. Le gouvernement doit aussi faire des efforts en ce domaine. Cela peut prendre la forme d'une diminution des cotisations de sécurité sociale. Ce faisant, le gouvernement consacrera des moyens supplémentaires à la baisse des charges: 300 millions d'euros en 2013 et 400 millions d'euros en 2014.

Bien entendu, notre coût salarial est aussi fortement lié aux charges fiscales et parafiscales qui pèsent sur le travail, relativement élevées en Belgique en compa-

Een tweede maatregel voorziet in een aanpassing van de fiscale werkbonus. De fiscale werkbonus bedraagt 5,70 % van het bedrag van de sociale werkbonus en bedraagt dus maximaal 5,98 euro. Deze fiscale werkbonus wordt opgetrokken tot 8,95 %. Dit is een stijging tot 15,68 euro per maand. deze maatregel is het sterkst voelbaar op het niveau van de minimumlonen zoals intersectoraal vastgelegd (ong. 1500 euro per maand bruto)

Bovendien heeft de regering beslist om 30 miljoen uit te trekken voor het verder optrekken van het loon van de werknemers met een laag loon. De concrete aanwending van deze enveloppe zal gebeuren op basis van een advies van de sociale partners.

1.3. Meer jobs: een loonnorm voor meer competitiviteit

Sinds het bestaan van de wet van 26 juli 1996 heeft België een sterkere loonkostontwikkeling gekend dan zijn buurlanden. Het is de bedoeling een beleid te voeren dat deze achterstand van 5,2 % terug inhaalt in de periode van drie opeenvolgende interprofessionele akkoorden. Daarom vraagt de Regering aan de sociale partners een nul-norm vast te stellen voor de jaren 2013 en 2014. Indien geen interprofessioneel akkoord wordt gesloten, zal de regering zelf deze norm vastleggen.

Ondanks deze nulnorm, zullen de indexeringen geïndexieerd blijven. Daardoor behouden onze werknemers hun koopkracht en blijft de interne consumptie behouden. Eveneens kunnen ook de baremieke verhogingen behouden blijven.

Over de loonkostenontwikkeling in België bestaat echter nog discussie. Zo wordt bij de macro-economische berekeningen bijvoorbeeld geen rekening gehouden met de fiscale tewerkstellingsmaatregelen. De regering zal daarom aan een expertengroep vragen om binnen korte termijn hierover duidelijkheid te verschaffen.

Niet alleen de werkgevers en de werknemers zijn verantwoordelijk voor de loonkostontwikkeling. Ook de regering moet daartoe een inspanning leveren. Dit kan onder de vorm van een vermindering van de sociale zekerheidsbijdragen. De regering zal 300 miljoen extra lastenverlagingen toekennen in 2013 en 400 miljoen in 2014.

Onze loonkost hangt uiteraard ook sterk samen met de hoge fiscale en parafiscale lasten op arbeid in ons land in vergelijking met andere landen. De kloof tussen

raison avec d'autre pays. La différence entre ce que les employeurs doivent payer et ce que le travailleur reçoit en poche se situe parmi les plus élevées au monde. C'est pourquoi le gouvernement a notamment proposé dans le cadre du budget 2013 qu'ensemble les commissions des finances de la Chambre et du Sénat entreprennent une profonde réflexion quant à la manière de faire évoluer notre réglementation fiscale, pour tenir compte de l'évolution de notre contexte institutionnel, pour rendre cette fiscalité plus équitable et réorienter la charge qui pèse sur les revenus du travail vers d'autres types de charges et, de cette manière, soutenir le plus possible une stratégie de croissance, de création d'emplois et durable.

1.4. Réforme du régime

Un certain nombre d'engagements pris dans la déclaration de politique générale 2012 sont d'ores et déjà d'application:

- le dispositif des allocations d'attente est, depuis le 1^{er} janvier 2012 remplacé par celui des allocations d'insertion. Dans ce régime par lequel les jeunes reçoivent en tant que chercheurs d'emploi une allocation sur base de leurs études, la durée des allocations est désormais limitée dans le temps;
- le suivi plus intensif des jeunes qui bénéficient d'allocations d'insertion est une réalité;
- la dégressivité des allocations de chômage est d'application depuis le 1^{er} novembre 2012. Les adaptations promises dans le calcul de la période de référence pour accéder au chômage ou pour revenir à une allocation de chômage plus élevée ont également été mises en œuvre. Les règles particulièrement sévères qui portaient sur l'accès au droit et le retour à un programme de remise à l'emploi sont supprimées. Elles sont à présent calquées sur les règles générales;
- les conditions plus sévères pour le complément d'ancienneté sont en vigueur depuis le 1^{er} juillet 2012 et suivent en cela la logique des pensions;
- les critères définissant un emploi dit "convenable" ont été adaptés.

En outre, depuis peu, le suivi de la recherche active d'un emploi a été étendu aux demandeurs d'emploi disposant d'une aptitude à travailler moindre ainsi qu'aux jeunes bénéficiant d'allocations de garantie de revenus sur base d'allocations d'insertion

En exécution de l'accord gouvernemental, à partir de 2013, le principe de disponibilité sera d'application jusqu'à l'âge de 60 ans et le comportement actif de

wat werkgevers moeten betalen en wat de werknemer daar netto aan overhoudt, behoort tot de hoogste van de wereld. Daarom heeft de regering in het kader van de Begroting 2013 onder meer voorgesteld dat in de verenigde Commissies Financiën van de Kamer en Senaat een diepgaande reflectie wordt opgestart over hoe de fiscale regelgeving in ons land dient te evolueren, om rekening te houden met de gewijzigde institutionele context, en met de doelstelling om deze fiscaliteit rechtvaardiger te maken en te heroriënteren van de belasting op arbeidsinkomen naar andere types van belastingen en op die manier zo veel als mogelijk in te schakelen in een strategie van groei, jobcreatie en duurzaamheid.

1.4. Hervormingen werkloosheidsstelsel

Een aantal engagementen uit mijn beleidsverklaring 2012 is reeds uitgevoerd:

- het stelsel van de wachtuitkeringen is sinds 01.01 2012 vervangen door het stelsel van de inschakelingsuitkeringen. In dat stelsel, waarbij jongeren als werkzoekende, uitkeringen ontvangen op basis van studies, is de duur van de uitkeringen beperkt in de tijd.
- de meer intensieve opvolging van jongeren die inschakelingsuitkeringen genieten is een feit;
- de degressiviteit van de werkloosheidsuitkeringen is gerealiseerd sinds 01.11.2012. Tevens werden de gemaakte afspraken over de aanpassingen van het aantal vereiste arbeidsdagen binnen een bepaalde referteperiode om toegang te hebben tot werkloosheidsuitkeringen of om terug te keren naar een hogere vergoedingsperiode, uitgevoerd. Ook de bijzonder strenge regels die bestonden betreffende de toegang tot het recht en de terugkeer voor werknemers die werkloos worden na een tewerkstelling in een wedertewerkstellingsprogramma zijn afgeschaft. Ze volgen nu de algemene regels;
- de strengere voorwaarden voor de anciënniteitstoelage zijn van kracht sinds 01.07 2012 en volgen daarmee de logica van de pensioenen;
- de criteria voor de passende dienstbetrekking zijn aangescherpt sinds 01.01.2012.

Daarnaast is er sinds kort ook een opvolging van het actief zoekgedrag van werkzoekenden met een verminderde arbeidsgeschiktheid en jongeren die inkomensgarantieuitkeringen genieten op basis van inschakelingsuitkeringen.

In uitvoering van het regeerakkoord wordt vanaf begin 2013 het beschikbaarheidsbeginsel van toepassing tot de leeftijd van 60 jaar en zal ook het actief zoekgedrag

recherche des travailleurs entre 50 et 55 ans sera aussi suivi. De cette manière, une impulsion sera donnée afin d'augmenter le degré d'activité de ce groupe d'âge.

Dans le courant de l'année 2013, les délais qui sont d'application lors du suivi du comportement actif de recherche seront raccourcis, comme le prévoit l'accord gouvernemental. Cependant, parallèlement à cela, les demandeurs d'emploi qui à plusieurs reprises fournissent la preuve qu'ils recherchent par eux-mêmes intensivement et sérieusement un emploi devront se justifier moins souvent.

A partir de 2013, le comportement actif de recherche des jeunes en période d'insertion professionnelle, à savoir avant qu'ils ne reçoivent des allocations, sera déjà suivi par l'ONEm. De cette façon, il pourra être évité qu'ils ne soient pas suffisamment conscients de la nécessité de chercher un emploi.

Au cours des prochains mois, les discussions avec les régions se poursuivront afin d'optimiser la collaboration en matière chômage, comme le prévoit l'accord de gouvernement. 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.

1.5. Restructurations

Ces derniers mois, nous n'avons pas été épargnés par les grandes restructurations. Les perspectives prévoient encore de nombreux licenciements. Nous ne pouvons les subir passivement.

Nous entendons investir dans l'accompagnement afin d'aider le plus de personnes possible à retrouver rapidement un emploi (en collaboration avec les régions), le recours au chômage avec complément de l'entreprise ne consistant en rien une solution idéale. Il est d'autant plus important d'investir dans la formation des travailleurs durant leur carrière et au cours des périodes de chômage économique.

L'accord de gouvernement prévoit une évaluation de la procédure mise en place par la loi Renault. Depuis 2009, le SPF Emploi dispose de chiffres portant sur le nombre de procédures, le nombre d'entreprises concernées, leur ampleur et leur secteur, de même que le nombre de licenciements visés. Le SPF dispose aussi de chiffres objectifs quant à la durée de la phase d'information et de consultation comme le prévoit la directive européenne et la convention collective 24. Cette base de données et l'expérience pratique des experts du SPF doivent faciliter et objectiver une évaluation.

opgevolgd worden van werknemers tussen 50 en 55 jaar. Op die manier wordt een aanzet gegeven om de activiteitsgraad in die leeftijdsgroep te verhogen.

In de loop van 2013 worden, eveneens in uitvoering van het regeerakkoord, de termijnen ingekort die van toepassing zijn bij het opvolgen van het actief zoekgedrag. Maar tegelijk zullen werkzoekenden die bij herhaling het bewijs leveren op eigen kracht intensief en ernstig naar werk te zoeken zich minder vaak moeten verantwoorden.

Vanaf 2013 zal het actief zoekgedrag van jongeren in de beroepsinschakelingstijd, dus vóór ze uitkeringen ontvangen, al opgevolgd worden door de RVA. Op die manier wordt voorkomen dat ze zich niet genoeg bewust zouden zijn van de noodzaak om te zoeken naar een job.

Met de Gewesten zullen in de komende maanden de gesprekken verder gezet worden om de samenwerking waar het regeerakkoord op mikt in de sector werkloosheid te optimaliseren. Het Samenwerkingsakkoord van 2004 over de opvolging van het actieve zoekgedrag van werklozen zal op een aantal punten nog worden bijgestuurd voor de overdracht van een aantal bevoegdheden naar de Gewesten.

1.5. Herstructureringen

De voorbije maanden zijn we niet gespaard gebleven van grote herstructureringen. De vooruitzichten voorspellen nog veel afdankingen. Deze mogen we niet zomaar lijdzzaam ondergaan.

We willen inzetten op begeleiding om zo veel mogelijk mensen snel terug aan het werk te helpen (i.s.m. de regio's); het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelag is daarbij geen zaligmakende oplossing. Des te belangrijker is het in te zetten op opleiding van werknemers tijdens de loopbaan en tijdens periodes van economische werkloosheid.

Het regeerakkoord voorziet in een evaluatie van de procedure van de wet Renault. Sinds 2009 beschikt de FOD Werk over cijfers over het aantal procedures, het aantal betrokken ondernemingen, hun omvang en sector, evenals het beoogde aantal ontslagen. De FOD beschikt ook over objectieve cijfers over de duur van de informatie- en consultatieronde zoals voorzien door de Europese richtlijn en de collectieve conventie nr. 24. Deze basis van gegevens en praktische ervaring van de experten van de FOD moet een evaluatie faciliteren en objectiveren.

Nous prendrons en compte l'importance du respect des procédures, mais nous voulons également poser la question de savoir si ces procédures atteignent bien leur objectif et, en concertation avec les partenaires sociaux, étudier l'éventualité de possibles améliorations.

2. Des emplois de qualité

Le bien-être au travail nécessite une adaptation permanente de la réglementation. Il y a des défis particuliers auxquels nous sommes aujourd'hui confrontés: maintenir au travail les travailleurs âgés dans un environnement adapté et réinsérer des travailleurs qui du fait d'une maladie ou d'un accident ont interrompu leur carrière durant une longue période. Les travailleurs doivent aussi avoir droit à une carrière détendue au travail et vie privée se concilient naturellement.

2.1. *Bien-être au travail*

Une meilleure protection de la santé des travailleurs, la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles, le maintien au travail des travailleurs plus âgés, orienter les jeunes travailleurs en fonction de leurs possibilités physiques, la réinsertion de travailleurs qui pour des raisons de santé se sont absentés de leur travail durant une longue période ou qui avaient disparu du circuit professionnel, maintenir au travail des personnes souffrant de maladies chroniques telles que la maladie de Crohn, le Psoriasis avec des douleurs articulaires, le cancer du sein, le diabète et ainsi de suite... Lorsqu'on les additionne, cela porte sur un nombre gigantesque de personnes. Ce sont là les grands défis d'aujourd'hui.

Maintenir les personnes âgées au travail n'est pas une tâche dont il faut commencer à se soucier lorsque les personnes sont déjà âgées. Il faut avant tout s'assurer que le travail est organisé en fonction de tous les âges de manière telle qu'on ne soit pas épuisé quand on atteint la cinquantaine.

Les arrêts maladies les plus longs ont trait à deux pathologies: les affections physiques (parmi lesquelles le burn out) et les troubles dits musculo-squelettiques, comme les problèmes de dos, ou la fatigue musculaire chronique. La prévention sur le lieu de travail peut sensiblement contribuer à réduire ce genre de problèmes.

- Un meilleur contact entre le travailleur et le médecin du travail

We gaan daarbij uit van het belang van respect voor de procedures, maar we willen ook de vraag stellen of deze procedures hun doel bereiken en in overleg met sociale partners nagaan of er geen verbeteringen mogelijk zijn.

2. Meer kwalitatieve jobs

Welzijn op het werk vraagt voortdurende bijsturing van reglementering. Er zijn bijzondere uitdagingen waarmee we vandaag geconfronteerd worden: aan het werk houden van (oudere) werknemers in verantwoorde omstandigheden en de herinschakeling van werknemers die omwille van ziekte of ongeval een tijdlang hun werk hebben moeten onderbreken. Daarnaast moeten we zorgen dat mensen via een geslaagde combinatie van werk en privé een ontspannen loopbaan kunnen hebben.

2.1. *Welzijn op het werk*

Een betere bescherming van de gezondheid van werknemers, preventie van arbeidsongevallen en beroepsziekten, aan het werk houden van oudere werknemers, oriënteren van jonge werknemers in functie van hun fysieke mogelijkheden, herinschakeling van werknemers die om gezondheidsredenen wat langere tijd afwezig waren op het werk of uit het arbeidscircuit verdwenen waren, aan het werk houden van werknemers met chronische aandoeningen zoals ziekte van Crohn, Psoriasis met gewrichtsklachten, borstkanker, diabetici noem maar op... dat gaat opgeteld om ontzettend veel mensen. Dat zijn grote uitdagingen vandaag.

Aan het werk houden van oudere werknemers is een opdracht waar men niet moet mee beginnen wanneer die werknemers ouder zijn. Men moet er eerst en vooral voor zorgen dat het werk zodanig wordt georganiseerd voor alle leeftijden dat men niet uitgeblust is als men de vijftig voorbij is.

De meeste langdurige afwezigheden op het werk wegens ziekte hebben te maken met twee pathologieën: psychische aandoeningen (waaronder burn out) en zogenaamde musculoskeletale aandoeningen, zoals rugproblemen, of chronische spiervermoeidheid. Preventie op de arbeidsplaats kan aanzienlijk bijdragen tot het terugdringen van deze problemen.

- Een beter contact tussen werknemer en arbeids-geneesheer

Adapter le travail à la personne et veiller à ce que personne ne soit affecté à une tâche qu'il ou elle ne peut réaliser, ce sont là les credo de la médecine du travail. L'une des professions où la pénurie prédomine sur le marché est hélas précisément la médecine du travail elle-même. C'est pourquoi il nous faut repenser les priorités de la surveillance médicale. Un certain nombre d'analyses médicales actuellement obligatoires seront en conséquence supprimées ou remplacées par un autre système de monitoring, 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 de travailleurs qui se sont longtemps absentés du fait d'un accident ou d'une maladie. Il est nécessaire de consacrer davantage de temps à l'examen du travailleur préalablement à son retour au travail; et aux consultations spontanées. Les consultations spontanées doivent devenir possibles par un contact direct entre le travailleur et la section médicale du service de prévention interne ou externe. Examiner avant le retour au travail doit aussi être fortement simplifié: le médecin du travail doit, à la demande de la personne concernée ou de son médecin traitant, pouvoir s'entretenir ou examiner directement le travailleur/patient.

La promotion des activités multidisciplinaires des SEPP au sein des entreprises de plus petite taille doit contribuer à réduire les troubles musculo-squelettiques. En ce qui concerne les problèmes psychosociaux qui sont liés au travail, la réglementation en matière de harcèlement moral, violence et harcèlement sexuel au travail doit être étendue à tous les problèmes psychosociaux qui sont associés au travail, à l'environnement de travail, à l'organisation professionnelle et aux relations au travail. Ceci a d'ailleurs été demandé par le parlement suivi en cela par le Conseil national du Travail. Cela s'intègre également dans la déclaration gouvernementale qui stipule que dans le cadre des maladies liées au travail, des programmes de prévention des risques psychosociaux seront mis sur pied et que le *suivi* des recommandations de la Chambre en rapport avec la loi sur le harcèlement au travail sera garanti. Les propositions sont prêtes et seront soumises au Parlement très prochainement.

Après la campagne médiatique fédérale menée l'an passé autour des risques psychosociaux au travail, une nouvelle campagne liée aux RPS sera mise en œuvre avec les partenaires sociaux dans les entreprises. Cette campagne sera lancée après l'adoption de la réforme de la loi relative aux risques psychosociaux.

De arbeid aanpassen aan de mens en ervoor zorgen dat niemand wordt tewerkgesteld aan arbeid die hij of zij niet aankan, zijn de credo's van de arbeidsgeneeskunde. Eén van de beroepen waar schaarste heerst op de arbeidsmarkt is helaas net de arbeidsgeneeskunde zelf. Daarom moeten we de prioriteiten van het medisch toezicht herdenken. Een aantal vandaag verplichte medische onderzoeken zullen worden afgeschaft en vervangen door een andere monitoring, waardoor arbeidsgeneesheren meer tijd kunnen vrijmaken voor het bevorderen van het behoud van werk van oudere werknemers of werknemers die een gezondheidsprobleem hebben, en voor de herinschakeling van werknemers die door ongeval of ziekte langdurig van het werk afwezig gebleven zijn. Er moet veel meer tijd besteed worden aan onderzoeken voorafgaandelijk aan wedertewerkstelling, en aan spontane raadplegingen. Spontane raadplegingen moeten mogelijk worden door een rechtstreeks contact tussen de werknemer en de medische afdeling van de interne of externe preventiedienst. Onderzoeken voorafgaandelijk aan wedertewerkstelling moeten ook sterk vereenvoudigd worden: de arbeidsgeneesheer moet op vraag van de betrokkene, of van zijn behandelende arts of van de adviserend geneesheer de werknemer/patiënt rechtstreeks kunnen uitnodigen voor een gesprek of onderzoek.

Het bevorderen van de multidisciplinaire activiteit van Externe Diensten in kleinere ondernemingen moet bijdragen tot het terugdringen van musculoskeletale aandoeningen. Voor psychosociale problemen die met het werk verband houden wordt de reglementering rond pesten, geweld en ongewenst seksueel gedrag op het werk uitgebreid naar alle psychosociale problemen die met het werk en de werkomgeving, de werkorganisatie, en met de relaties op het werk kunnen samengaan. Dat is overigens zo door het parlement gevraagd, daarin bijgetreden door de NAR. Het past ook in de regeringsverklaring die stelt dat in het kader van de met het werk verbonden ziekten men programma's voor het voorkomen van psychosociale risico's zal opzetten, en dat men de *follow-up* van de aanbevelingen van de Kamer in verband met de wet op het pesten op het werk zal waarborgen. De voorstellen hieromtrent zijn uitgewerkt en zullen zeer binnenkort aan het parlement worden meegedeeld.

Na de algemene federale media campagne rond werkgebonden psychosociale risico's van het voorbije najaar, wordt met de sociale partners een campagne uitgewerkt rond psychosociale risico's die voor alle ondernemingen bestemd is. Deze campagne wordt gelanceerd na de uitvaardiging van de aangepaste wetgeving inzake psychosociale risico's.

- Adapter la réglementation sur le bien-être au nouveau monde du travail

Le nouveau monde du travail qui recourt à l'externalisation et à la sous-traitance, une augmentation du travail précaire en générale ne va pas uniquement avec une concurrence déloyale moyennant la fraude fiscale et sociale. La politique d'externalisation et de sous-traitance a comme effet collatéral que pas mal de tâches de travail reviennent à des entreprises qui ont en interne moins de connaissances dans le domaine de la prévention et de la protection des travailleurs ou qui n'y prêtent pas assez d'attention. Une protection défaillante du bien-être dans le domaine de la santé, de la sécurité et du psychosocial constitue un élément de la concurrence déloyale.

Les problèmes qui en découlent ne peuvent pas être résolus grâce à la simple responsabilisation de chaque employeur vis-à-vis de son propre personnel. Pour ce qui est du bien-être au travail, il convient aussi d'élaborer une réglementation spécifique, laquelle permettrait d'intervenir efficacement contre les abus ou les négligences graves, via la responsabilisation du donneur d'ordre en cas de sous-traitance et aussi chaque fois que différentes entreprises sont actives sur le même chantier.

C'est pourquoi, la loi sur le bien-être doit être adaptée de manière à ce que le donneur d'ordre ne puisse pas se dérober à sa responsabilité et sa charge éventuelle. Cette responsabilisation doit conduire à ce que la concurrence entre les sous-traitants ne se fasse pas au détriment de la protection de la sécurité et de la santé des travailleurs. Les mêmes mesures permettront également une meilleure protection des travailleurs intérimaires.

- Services externes de prévention et de protection

Nous faisons donc face à un monde de sous-traitance et d'externalisation, ce qui, comme nous l'avons dit, a pour conséquence qu'un certain nombre de risques qui auparavant étaient bien gérés dans les grandes entreprises qui disposaient en interne de toutes les connaissances nécessaires, se retrouvent dans des entreprises où parfois il n'y a pas de connaissance interne ou où l'on ne prête aucun intérêt à la protection des travailleurs. Ce manque de connaissance "in house" en matière de prévention doit alors être compensé par les services externes de prévention et de protection. Cela demande toutefois une adaptation du fonctionnement de ces services de prévention.

Les services externes auxquels la grande majorité des entreprises font appel ne parviennent plus

- De Welzijnswetgeving aanpassen aan een nieuwe wereld

De nieuwe wereld met uitbesteding en onderaanneming, en toenemende precare arbeid in het algemeen gaat niet enkel gepaard met deloyale concurrentie door fiscale en sociale fraude. De onderaannemings- en uitbestedingspolitiek heeft als neveneffect dat heel wat risicovolle arbeidstaken terecht komen in ondernemingen die minder deskundigheid in huis hebben op het gebied van preventie en bescherming van werknemers, of die er onvoldoende aandacht aan besteden. Preventie heeft ook een kost. Ook een falende bescherming van het welzijn van de werknemers op gebied van veiligheid, gezondheid en psychosociaal vlak vormt een onderdeel van deloyale concurrentie.

Ook de problemen die hieruit voortvloeien kunnen niet opgelost worden door de loutere responsabilisering van elke werkgever voor zijn eigen werknemers. Voor welzijn op het werk moet eveneens een specifieke regeling worden uitgewerkt die toelaat om effectief op te treden tegen misbruiken of grove nalatigheid door het (mede) responsabiliseren van opdrachtgevers in geval van onderaanneming en ook telkens verscheidene ondernemingen op dezelfde werkvloer actief zijn.

Daarom moet de welzijnswet zodanig worden aangepast dat de opdrachtgevende lijn of hoofdaannemer zijn verantwoordelijkheid en mogelijke aansprakelijkheid niet kan ontlopen. Deze responsabilisering moet ertoe leiden dat de concurrentie tussen aannemingsbedrijven niet ten koste gaat van de bescherming van de veiligheid en gezondheid van de werknemers. Dezelfde maatregelen zullen ook een betere bescherming van uitzendarbeiders toelaten.

- Externe Diensten voor Preventie en Bescherming

We worden dus geconfronteerd met een wereld van onderaanneming en uitbesteding, wat zoals gezegd voor gevolg heeft dat een aantal risico's die vroeger goed werden opgevangen in grote bedrijven die alle deskundigheid in huis hadden, nu terecht komt in bedrijven waar soms de deskundigheid niet in huis is of waar men geen interesse heeft in de bescherming van de werknemers. Dat gebrek aan "in house" deskundigheid in preventie moet dan gecompenseerd worden door Externe Diensten voor Preventie en Bescherming. Dat vraagt echter een aanpassing van de werking van deze preventiediensten.

De Externe Diensten waar de overgrote meerderheid van bedrijven een beroep op doet slagen er vandaag

aujourd'hui à remplir convenablement toutes les obligations légales auprès des entreprises affiliées. Il y a un déséquilibre au niveau de la prestation des services, ce qui fait que les efforts sont principalement orientés vers les sociétés affiliées les plus intéressantes pour le SEPP d'un point de vue commercial, à savoir les plus grosses entreprises, et ce au détriment de la nécessité d'adapter les activités en fonction de la lutte contre les risques, qui sont de plus en plus concentrés ou sont moins bien gérés dans les plus petites entreprises. Quelques mesures doivent donner naissance à une nouvelle dynamique au niveau de la collaboration nécessaire entre les Services externes de Prévention et les PME — surtout les petites — qui y sont affiliées. Mon objectif est que les grandes entreprises — éventuellement par phases — soient soumises aussi aux mêmes mesures.

Toutes ces mesures doivent conduire à une réduction du nombre d'accidents de travail et de maladies professionnelles. Ceci en exécution de l'accord gouvernemental qui stipule: "On attirera l'attention des services de sécurité et de prévention sur les travailleurs se trouvant dans des situations atypiques, tels que les travailleurs à temps partiel, les travailleurs intérimaires ou les activités de sous-traitance" et "La politique visant à réduire de 25 % le nombre d'accidents de travail sera poursuivie".

2.2. *Reprendre le travail après une maladie*

Une stratégie claire en matière de réinsertion est elle aussi nécessaire et peut parallèlement devenir un excellent levier pour améliorer la prévention.

En ce qui concerne la réinsertion des travailleurs qui ne peuvent plus effectuer leur travail pour des raisons de santé dans les circonstances données, il convient d'intervenir à trois niveaux:

a) au niveau médical: créer des canaux pour une évaluation aisée des possibilités des travailleurs concernés afin de procéder le plus rapidement possible à la réinsertion complète dans des conditions de travail raisonnables. Ceci doit être rendu possible grâce à la concertation directe, moyennant assentiment du travailleur concerné, entre tous les médecins concernés. Dans de nombreux cas, il s'agit du médecin de famille ou d'un autre médecin traitant, le médecin du travail et le médecin-conseil de la mutualité. A cette fin, je souhaite, en collaboration avec les autres ministres compétents, créer une boîte de dialogue, dans laquelle les médecins concernés peuvent se concerter au sujet d'un parcours possible, conclure des accords concernant les examens médicaux préalables à la remise à l'emploi, les adaptations souhaitables des conditions de travail, etc.

niet in om al hun wettelijke opdrachten naar behoren uit te voeren bij de aangesloten ondernemingen. Er is een onevenwicht in de dienstverlening waarbij de inspanningen vooral worden georiënteerd naar de voor de Externe Diensten bedrijfsmatig interessantste aangesloten bedrijven, dus de grotere, en dat ten nadele van de noodzaak om de activiteiten af te stemmen op het bestrijden van risico's, die meer en meer geconcentreerd zijn of minder beheerst zijn in kleinere bedrijven. Enkele maatregelen moeten leiden tot een nieuwe dynamiek in de noodzakelijke samenwerking tussen Externe Diensten en de vooral kleinere kmo's die bij hen zijn aangesloten. Het is mijn bedoeling om ook grotere bedrijven — eventueel gefaseerd — te onderwerpen aan dezelfde maatregelen.

Al deze maatregelen moeten leiden tot een vermindering van het aantal arbeidsongevallen en beroepsziekten. Dit is in uitvoering van het regeerakkoord dat stelt: "Men zal de aandacht van de veiligheid- en preventiediensten vestigen op de werknemers in atypische situaties, zoals de deeltijdse werknemers, interimarbeiders of de activiteiten in onderaanneming" en "Het beleid dat het aantal arbeidsongevallen met 25 % wil terugdringen, zal worden voortgezet".

2.2. *Opnieuw aan het werk na ziekte*

Maar ook een duidelijke strategie voor herinschakeling is noodzakelijk en kan tegelijk een perfecte hefboom worden voor meer preventie.

Voor de herinschakeling van werknemers die om gezondheidsredenen hun werk niet meer kunnen uitvoeren in de gegeven omstandigheden moet op drie niveau's worden ingegrepen:

a) op medisch niveau: kanalen creëren voor een vlotte evaluatie van de mogelijkheden van de betrokken werknemers om zo snel mogelijk naar volledige herinschakeling te gaan in verantwoorde arbeidsomstandigheden. Dit moet mogelijk gemaakt worden door rechtstreeks overleg mits instemming van de betrokken werknemer tussen alle betrokken medici. In vele gevallen gaat dit om de huisarts of andere behandelende arts, de arbeidsgeneesheer en de adviserende geneesheer van de mutualiteit. Daarvoor wens ik in samenwerking met de andere bevoegde ministers een "chatbox" te creëren, waarin de betrokken artsen kunnen overleggen over een mogelijk traject, afspraken maken over medisch onderzoek voorafgaand aan wedertewerkstelling, over wenselijke aanpassingen van arbeidsomstandigheden, enz.

b) au niveau de la faisabilité des emplois: les employeurs seront encouragés à maintenir en service ou réinsérer les travailleurs ayant des problèmes de santé ou qui ne savent plus exécuter leurs tâches dans les conditions actuelles. Cela nécessite notamment une adaptation limitée et une exécution de l'article 34 de la loi sur les contrats de travail.

c) au niveau social: la réinsertion ne peut pas constituer un risque pour les travailleurs concernés qui en cas d'échec perdent les avantages sociaux. Les ministres compétents collaboreront afin de réaliser les adaptations légales nécessaires qui permettent une réinsertion optimale et en même temps combattent tout abus d'incapacité médicale.

Les modifications précitées supposent immanquablement que le financement des Services Externes soit adapté. Cela repose actuellement surtout sur le nombre d'exams médicaux périodiques de personnes qui sont exposées à des risques déterminés. En outre, la demande du parlement d'une perception et d'un financement centralisés des SEPP en tant qu'alternative possible sera élaborée. La somme totale qui peut être dépensée aujourd'hui par les SEPP via le système de financement de base pour accomplir leurs tâches ne peut pas être réduite.

En collaboration avec d'autres ministres compétents, une large consultation au cours de laquelle les parties directement concernées seront entendues sera entreprise autour de la question de la réinsertion.

"Gold plating"

Au niveau européen, il existe un mouvement qui va à l'encontre du *gold-plating*. Le *Gold-plating* a trait au fait que les États membres puissent faire plus que ce qui a été prescrit par la réglementation européenne en matière de sécurité et de santé au travail, parce que, selon le Traité, les directives européennes sont des prescriptions minimales. Nous allons combattre vigoureusement la tendance à interdire le *gold-plating*. Nous allons également continuer à œuvrer pour la création d'une réglementation européenne minimale en matière de santé et de sécurité au travail, notamment dans le domaine du rayonnement par champs électromagnétiques, les troubles musculo-squelettiques et les risques psychosociaux.

b) op het niveau van de werkbaarheid van jobs: werkgevers zullen gestimuleerd worden tot het in dienst houden of herinschakelen van werknemers met gezondheidsproblemen of die hun taak onder de huidige omstandigheden niet meer aankunnen. Dit vereist onder meer een beperkte aanpassing en uitvoering van artikel 34 van de wet op de arbeidsovereenkomsten.

c) op sociaal niveau: herinschakeling mag geen risico vormen voor de betrokken werknemers dat bij mislukking de sociale voordelen verloren zijn. Met de bevoegde ministers zal worden samengewerkt om de resterende en noodzakelijke wettelijke aanpassingen te verwezenlijken die herinschakeling maximaal en vlot mogelijk maken (en ervoor te zorgen dat de mensen dit ook weten!) en terzelfdertijd elk misbruik van medische ongeschiktheid tegen te gaan.

De bovenstaande wijzigingen houden onvermijdelijk in dat de financiering van de Externe Diensten aangepast wordt. Deze is vandaag vooral gestoeld op het aantal periodieke medische onderzoeken van mensen die aan een bepaald risico zijn blootgesteld. Daarbij zal onder meer de vraag van het parlement voor een centrale inning en financiering van de Externe Diensten als mogelijk alternatief worden uitgewerkt. De totale som die vandaag door de Externe Diensten samen kan besteed worden via de basisfinancieringsregeling om hun opdrachten te vervullen mag daarbij niet verlaagd worden.

In samenwerking met andere bevoegde ministers zal ook een brede consultatieronde worden gehouden rond herinschakeling waarbij directe belanghebbenden worden gehoord.

Gold plating

Op Europees vlak is er een beweging die tegen de *gold-plating* ingaat. *Gold-plating* slaat op het feit dat Lidstaten méér mogen doen dan voorgeschreven door Europese regelgeving inzake veiligheid en gezondheid bij de arbeid, omdat Europese Richtlijnen minimale voorschriften zijn volgens het Verdrag. De tendens om de *gold-plating* te verbieden zullen wij krachtig bestrijden. Wij zullen ook verder ijveren voor de totstandkoming van Europese minimale regelgeving inzake gezondheid en veiligheid op het werk, onder meer op gebied van straling door elektromagnetische velden, musculoskeletale aandoeningen en psychosociale risico's.

2.3. Combiner travail et vie privée: vers un calcul de carrière

Afin de permettre le maintien au travail, les travailleurs doivent aussi avoir droit à une carrière détendue où travail et vie privée se concilient harmonieusement.

En exécution de l'accord gouvernemental, les systèmes de crédit-temps et d'interruption de carrière ont été réformés en profondeur début 2012.

En outre, la transposition dans le droit belge de la Directive européenne relative au congé parental a été effectuée, étendant le droit au congé parental de 3 à 4 mois.

Enfin, comme il a également été demandé par plusieurs parlementaires et le Conseil National du Travail, les modalités de prise du congé d'assistance dans le cas de l'hospitalisation d'un enfant ont été assouplies.

Le parlement a, par le passé, fait montre d'une grande inquiétude au sujet de l'harmonisation de la famille et du travail. En témoigne la multitude de propositions de loi relatives aux différentes formes de congé.

Il a été demandé au Conseil National du Travail d'émettre un avis concernant ces propositions. Ceci a donné lieu aux avis 1689 du 20 mai 2009 et au rapport 76 du 15 décembre 2009. Dans le rapport, les partenaires sociaux déclarent qu'ils souhaitent une étude plus circonstanciée des systèmes de congé existants afin d'arriver à *une simplification et une plus grande cohérence des différents types de congé*. Je cite: *"En outre, dans le respect des principes et des recommandations que le Conseil a indiqués ci-dessus, l'attention sera principalement consacrée à l'élimination de certains chevauchements entre les différents systèmes de congé, qui ont été constatés dans ce rapport, ainsi qu'aux lacunes qui ont été mises en lumière pour l'exercice de certains droits."*

De plus, l'accord gouvernemental stipule: *"Le gouvernement, en concertation avec les partenaires sociaux, vérifiera comment à terme les systèmes de crédit-temps, d'interruption de carrière et des autres systèmes de congé thématiques peuvent être intégrés au sein du calcul de carrière."*

J'ai l'ambition en 2013 de prendre les premières mesures qui vont dans ce sens et à tout le moins d'achever le travail préparatoire. Je me rends compte qu'il s'agit d'un exercice délicat mais je suis convaincue de son importance.

2.3. Combinatie werk-privé: naar een loopbaanrekening

Om langer werken mogelijk te maken moeten werknemers ook recht hebben op een ontspannen loopbaan waarbij werk en privéleven harmonieus verzoenbaar zijn.

In uitvoering van het regeerakkoord werden begin 2012 de stelsels van tijdskrediet en loopbaanonderbreking grondig hervormd.

Daarnaast gebeurde de omzetting in het Belgisch recht van de Europese Richtlijn inzake ouderschapsverlof, waardoor het recht op ouderschapsverlof werd uitgebreid van 3 maanden naar 4 maanden.

Tenslotte werden, zoals ook door meerdere parlementsleden en de Nationale Arbeidsraad werd gevraagd, de opnamemodaliteiten voor het bijstandsverlof in het geval van de hospitalisatie van een kind, versoepeld.

Het parlement heeft in het verleden blijk gegeven van een grote bekommernis over de afstemming van gezin en arbeid. Getuige daarvan de veelheid aan wetsvoorstellen betreffende de verschillende verlofvormen.

De Nationale Arbeidsraad is gevraagd om advies uit te brengen bij deze voorstellen. Dat heeft geresulteerd in de adviezen 1689 van 20 mei 2009 en rapport 76 van 15 december 2009. In het rapport zeggen de sociale partners dat ze een omstandiger studie van de bestaande verlofstelsels willen om te komen tot een vereenvoudiging en een grotere samenhang van de verschillende soorten van verloven. Ik citeer: *"Daarbij zal, met inachtneming van de beginselen en aanbevelingen die de Raad hierboven heeft aangegeven, de aandacht vooral uitgaan naar het wegwerken van bepaalde overlappingen tussen de verschillende verlofstelsels, die in dit rapport zijn geconstateerd, en naar de lacunes die in het licht zijn gesteld voor de uitoefening van bepaalde rechten."*

Daarnaast stelt het regeerakkoord: *"De regering zal, in overleg met de sociale partners, nagaan hoe op termijn de stelsels van tijdskrediet, loopbaanonderbreking en de andere thematische verlofregelingen in een individuele loopbaanrekening kunnen worden geïntegreerd."*

Ik heb de ambitie om in 2013 de eerste stappen in die richting te zetten en minstens het voorbereidend werk te voltooien. Ik besef dat dit een delicate oefening wordt, maar geloof sterk in het belang ervan.

Je ne souhaite pas anticiper les résultats du débat mais désire toutefois faire part d'une orientation possible. Un calcul de carrière, selon lequel tout travailleur posséderait dès le début de sa carrière un crédit de base qui serait ensuite complété en fonction de la durée de la carrière et où certains événements tels que la naissance d'un enfant, donnent droit à un crédit supplémentaire, présente, selon moi, certains avantages.

A l'heure actuelle, il n'y a pas de lien direct entre les prestations de travail fournies (la carrière) et les régimes de congé. Je pense que le concept d'une carrière détenue est largement soutenu mais ceci exige toutefois que ce lien soit resserré. Un système de cotisation, où l'on convient à l'avance qu'une personne a droit sur toute sa carrière à un pourcentage de jours libres pour concilier travail et vie privée, pourrait selon moi renforcer la légitimité des systèmes de congé. Certains motifs de congé (par exemple formation ou certaines formes de soins) pourraient aussi — en fonction des choix politiques — être moins fortement répercutés sur le crédit total constitué.

Dans le prolongement de ce qui précède, il se fait que dans notre pays, il existe une multitude de régimes de congé. Les plus connus sont l'interruption de carrière et le crédit-temps. Les congés dits "thématiques" sont aussi très connus (congé parental, congé pour maladie grave d'un membre du ménage ou de la famille et congé pour soins palliatifs). En plus de ces congés, il faut aussi mentionner le congé d'adoption, le congé d'accueil, le congé de paternité, le congé de deuil, le congé pour raisons impérieuses, les vacances des jeunes et les vacances des seniors. Chacun de ces congés a sa propre durée, nécessite une ancienneté préalable spécifique (au sein de l'entreprise et sur l'ensemble de la carrière), impose un délai entre la demande auprès de l'employeur et le début du congé, prévoit des périodes minimales et maximales spécifiques et des montants d'allocations variables, dépend d'un organisme de paiement déterminer, etc.

Dans certains cas, ces différentes formes de congé ne correspondent pas aux attentes et aux besoins concrets des individus. C'est pourquoi je pense qu'il peut être utile d'abattre les cloisons qui séparent certaines formes de congé et de les intégrer au sein d'un calcul de carrière global. Ceci donnera plus d'autonomie au travailleur en ce qui concerne les modalités et le motif de la prise de congé.

Il est évident qu'il ne s'agit que d'une orientation qui n'a pas encore été discutée. Comme le prévoit l'accord gouvernemental, les partenaires sociaux — mais aussi,

Ik wil niet vooruit lopen op het resultaat van het debat, maar ik wil toch een oriëntatie meegeven. Een loopbaanrekening, waarbij iedereen bij de start van zijn loopbaan een basiskrediet heeft, dat vervolgens aangevuld wordt in functie van de loopbaanduur en waarbij bepaalde gebeurtenissen, zoals de geboorte van een kind, recht geven op een extra krediet, heeft volgens mij een aantal voordelen.

Op dit moment is er geen directe band tussen geleverde arbeidsprestaties (de loopbaan) en de verlofregelingen. Ik denk dat het concept van een ontspannen loopbaan wél nog ruim gedragen wordt, maar dat vereist wel dat die band wordt aangehaald. Een opbouwsysteem, waarbij we vooraf afspreken dat iemand over de hele loopbaan recht heeft op X procent vrij in te vullen dagen voor combinatie van privéleven en werk, zou volgens mij de legitimiteit van de verlofregelingen kunnen versterken. Bij de opname van dit opgebouwd krediet zouden dan nog — afhankelijk van de beleidskeuzes — opnames voor bepaalde motieven (bijvoorbeeld opleiding of bepaalde zorgvormen) minder zwaar kunnen aangerekend worden op het opgebouwde krediet.

Daarnaast, maar dat ligt in het verlengde van het vorige, is het zo dat in ons land een veelheid aan verlofregelingen bestaat. De meest gekende zijn de loopbaanonderbreking en het tijdscrediet. Ook ruim gekend zijn de zogenaamde thematische verloven (ouderschapsverlof, verlof voor bijstand van een zwaar ziek gezins- of familielid en verlof voor palliatieve zorg). Maar daarnaast bestaan ook nog het adoptieverlof, het pleegzorgverlof, het vaderschapsverlof, het rouwverlof, het verlof om dwingende redenen, de seniorvakantie en de jeugdvakantie. Elk van die verloven hebben hun eigen duurtijd, een vereiste voorafgaande anciënniteit (binnen de onderneming en over de totale loopbaan), een vereiste duurtijd van aanvraag bij de werkgever alvorens het verlof kan ingaan, minimale en maximale opnameperiodes, uitkeringsbedragen, en verschillende uitbetalinginstellingen,...

In een aantal gevallen beantwoorden deze verlofvormen niet aan wat mensen er in hun concrete situatie van (mogen) verwachten. Daarom denk ik dat het nuttig kan zijn om de beschotten tussen een aantal van deze verlofvormen te slopen en dus te integreren in één globale loopbaanrekening. Dit geeft meer autonomie aan de werknemer over de wijze en reden voor de opname ervan.

Uiteraard is dit slechts een nog niet uitgewerkte oriëntatie. Bij de concrete uitwerking ervan zullen, zoals het regeerakkoord ook stelt, de sociale partners, maar

potentiellement d'autres acteurs qui sont concernés par cette problématique — seront impliqués dans son élaboration concrète.

Cet exercice devrait porter aussi bien sur secteur public que sur le secteur privé. L'accord gouvernemental prévoit en effet que le système de crédit-temps et d'interruption de carrière soit harmonisé d'ici 2020. Une première mesure a déjà été prise dans ce sens lors des discussions budgétaires au cours desquelles aussi bien pour les interruptions à temps-plein que pour les interruptions à temps partiel, un système de 12 mois non motivés et de 48 mois motivés d'interruption de carrière a été introduit au sein du secteur public.

Je souhaite également procéder à un même exercice d'harmonisation et de simplification des équivalences qui valent pour l'accès au chômage avec complément d'entreprise. Plus de simplicité et de cohérence seraient, selon moi, bénéfiques pour la légitimité de ce système. Aujourd'hui, pour chaque type de chômage avec complément d'entreprise, une équivalence spécifique est d'application. La légitimité de ce système sera aussi renforcée en étendant l'exigence de disponibilité — et le contrôle de celle-ci — qui vaut déjà pour les travailleurs âgés aux bénéficiaires du régime de prépension.

3. Investir dans les travailleurs

3.1. *Chômage temporaire comme période de renforcement des compétences*

Dans notre pays, il existe depuis longtemps une réglementation pour le chômage temporaire. Il s'agit d'un instrument de flexibilité particulièrement fonctionnel. Il permet de pouvoir garder les travailleurs en service en cas de chute temporaire du chiffre d'affaires. Ainsi, les travailleurs expérimentés restent sous contrat et l'employeur évite des frais élevés liés au placement de l'offre d'emploi, à la sélection et au recrutement si l'entreprise renoue avec une activité plus importante.

Une remarque que l'on entend souvent est toutefois que les périodes de chômage temporaire sont trop souvent des périodes 'passives'. Ces périodes devraient, surtout si elles durent plus longtemps, pouvoir être utilisées de manière plus optimale pour recycler les travailleurs et si nécessaire les former à un métier qui offre plus de perspectives à terme au sein ou en dehors de l'entreprise.

Dans le cadre du budget 2013, il a été décidé qu'en cas de chômage temporaire, le pourcentage d'indemnisation de base pour les chefs de famille et les personnes

als het van mij afhangt ook andere stakeholders - betrokken worden.

Deze oefening zou zowel betrekking moeten hebben op de openbare als de privésector. Het regeerakkoord voorziet immers tevens dat het stelsel van tijdskrediet en loopbaanonderbreking tegen 2020 moeten geharmoniseerd worden. Een eerste stap daartoe werd gezet tijdens de begrotingsbesprekingen waar voor zowel de voltijdse als de deeltijdse onderbrekingen, een systeem van 12 maanden ongemotiveerde en 48 maanden gemotiveerde loopbaanonderbreking werd ingevoerd in de publieke sector.

Een zelfde harmoniserings- en vereenvoudigingsoefening wil ik eveneens doorvoeren in de gelijkstellingen voor toegang tot werkloosheid met bedrijfstoelage. De legitimiteit van ook dat stelsel zou volgens mij gediend zijn met meer eenvoud en coherentie. Vandaag is er voor elk type van werkloosheid met bedrijfstoelage een ander soort gelijkstelling van toepassing. De legitimiteit van dit stelsel zal ook versterkt worden door de beschikbaarheidsvereiste — en de controle daarop — die geldt voor oudere werklozen ook op uitkeringsgerechtigden van dit stelsel van toepassing te maken.

3. Investeren in werknemers

3.1. *Tijdelijke werkloosheid als periode van competentieversterking*

In ons land bestaat al lang een regeling voor tijdelijke werkloosheid. Dit is een bijzonder functioneel flexibilitetsinstrument. Het laat immers toe dat bij een tijdelijke terugval in de omzet werknemers in dienst kunnen gehouden worden. Zo kunnen ervaren werknemers onder contract blijven en vermijdt de werkgever hoge vacature-, selectie- en aanwervingskosten als de productie zich herneemt.

Een vaak gehoorde opmerking is echter dat de periodes van tijdelijke werkloosheid te vaak een 'passieve' periode zijn. Die periodes zouden, zeker als ze wat langer duren, optimaler kunnen gebruikt worden om werknemers bij te scholen en zo nodig om te scholen naar een beroep dat binnen of buiten de onderneming op termijn meer perspectieven biedt.

In het kader van de begrotingsopmaak werd het basisvergoedingspercentage van de uitkeringen bij tijdelijke werkloosheid voor gezinshoofden en alleenstaanden

isolées passerait de 75 % à 70 % et de 70 % à 65 % pour les cohabitants.

Le 1^{er} janvier 2009, ces pourcentages avaient fait l'objet d'une augmentation (passant respectivement de 65 % à 75 % et de 60 % à 70 %). Il devait s'agir en principe d'une mesure temporaire. Début 2010, elle a été rendue structurelle.

Il a également été prévu à l'époque que l'employeur devait payer au moins 2 euros aux ouvriers et 5 euros aux employés par jour de chômage temporaire indemnisé.

D'un rapport de l'Hiva (institut de recherche sur le travail et la société de la KU Leuven) qui porte sur les causes du recours limité à la formation pendant les périodes de chômage temporaire et la manière d'y remédié à l'avenir, il ressort que c'est l'employeur qui joue un rôle-clé. En effet, c'est lui qui connaît le mieux la période durant laquelle on ne sait temporairement pas travailler et quel type de formation (courte) pourrait être possible et utile à ce moment-là. Néanmoins, le travailleur lui-même et les fonds sectoriels doivent aussi être motivés et sensibilisés.

C'est pourquoi le gouvernement a décidé d'augmenter à 75 % le 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. Il peut s'agir de formations internes ou de formations mises en place en collaboration avec un fonds sectoriel, un service public de formation professionnelle ou d'autres tiers. S'il ne propose pas de formation, ou ne prévoit pas de possibilité de formation, le montant minimum du complément journalier qu'il est tenu de payer au travailleur est doublé pour chaque jour sans formation.

3.2. Efforts de formation

Si nous souhaitons que la population travaille plus longtemps, il est important que l'on investisse dans la formation des travailleurs et ce, tout au long de leur carrière. Il est toutefois indéniable que l'investissement de 1,9 % de la masse salariale totale au profit de la formation n'est toujours pas atteint.

Lors de chaque AIP, il faut veiller au respect de l'objectif de formation et à la responsabilisation effective des secteurs. Ceci doit également se traduire par des conventions sectorielles. Afin de mieux cadrer les obligations des employeurs en matière de formation, nous adaptons la loi de 1996 en fonction de la compétitivité.

van 75 % naar 70 % gebracht en voor samenwonenden van 70 % naar 65 %.

Op 1 januari 2009 waren deze percentages van respectievelijk 65 % en 60 % naar respectievelijk 75 % en 70 % gebracht. Dit was in beginsel een tijdelijke maatregel. Begin 2010 werd die structureel gemaakt.

Tevens werd toen voorzien dat de werkgever per dag vergoede tijdelijke werkloosheid een aanvulling van minstens 2 euro moet betalen aan arbeiders en 5 euro aan bedienden.

Uit een rapport van het Hiva (onderzoeksinstituut voor arbeid en samenleving, KUL), waarin wordt onderzocht wat de oorzaken van het beperkte gebruik van opleiding tijdens periodes van tijdelijke werkloosheid tijdens de vorige crisis waren en hoe daar in de toekomst aan zou kunnen verholpen worden, blijkt dat de sleutelrol ligt bij de werkgever. Hij kent immers best de periode waarin er tijdelijk niet kan gewerkt worden en welk soort (korte) opleidingen dan mogelijk en nuttig zouden kunnen zijn. Maar ook de werknemer zelf en de sectorfondsen moeten gemotiveerd en gesensibiliseerd worden.

Daarom heeft de regering beslist het vergoedingspercentage op te trekken naar 75 % voor de dagen dat de tijdelijk werkloze een opleiding volgt.

De werkgever moet bij elke aanvraag tot invoering van tijdelijke werkloosheid een opleidingsplan voegen. Het kan gaan om interne opleidingen of opleidingen in samenwerking met een sectorfonds, een publieke dienst voor beroepsopleiding of andere derden. Als hij niet voorziet in opleidingsmogelijkheid, wordt voor de dagen zonder opleiding het minimumbedrag van de aanvullende dagtoeslag die hij moet betalen aan de werknemer verdubbeld.

3.2. Opleidingsinspanningen

Als we willen dat mensen langer aan de slag blijven, is het belangrijk dat er de hele loopbaan lang in hen wordt geïnvesteerd. We kunnen er echter niet omheen dat de afgesproken norm van investering in opleiding van 1,9 % van de totale loonmassa nog steeds niet gehaald wordt.

Bij ieder IPA moet ruime aandacht worden besteed aan de mate waarin de doelstelling inzake opleiding gerespecteerd wordt en in welke mate de sectoren effectief geresponsabiliseerd worden. Dit moet zich ook vertalen in de sectorale overeenkomsten. Om de verplichtingen van de werkgevers tot opleiding beter te omkaderen,

Il importe de savoir clairement de quelle manière les efforts de formation sont déployés dans les différents secteurs, qui reçoit une formation en priorité, pourquoi le nombre d'heures par travailleur diminue, etc.

L'accord gouvernemental prévoyait que le système de responsabilisation existant serait adapté. Entre-temps, la loi-programme du 29 mars 2012 a apporté une série de modifications au système actuel d'évaluation des efforts de formation et du mécanisme de responsabilisation.

— Ainsi, il ne suffira plus de conclure une CCT pour définir les efforts de formation, ceux-ci seront dans les faits analysés au niveau sectoriel. Nous abandonnons donc un contrôle purement formel.

— Un employeur individuel d'un secteur qui n'a pas fourni suffisamment d'efforts, peut, s'il a entrepris suffisamment d'efforts de formation au sein de son entreprise, être dispensé de la cotisation complémentaire.

— La cotisation augmente de 0,05 % à 0,15 % de la masse salariale

A la demande explicite des partenaires sociaux, il a été demandé de n'introduire le système qu'à partir des CCT qui portent sur la prochaine période AIP, à savoir 2013-2014. L'on peut en effet difficilement juger en 2013 les CCT de 2010-2011 qui ont été conclues sous l'ancienne réglementation.

Les modalités d'exécution des nouvelles dispositions doivent encore être définies. Compte tenu de l'importance des modalités d'exécution concrètes et de la nécessité de prendre également en compte la réalité du terrain, il a été demandé au CNT d'émettre un avis à ce sujet. Les partenaires sociaux ne sont toutefois pas parvenus à arriver à un point de vue commun et ont émis un avis partagé le 30 octobre 2012. Je prendrai dès lors moi-même les initiatives nécessaires pour, à la lumière de l'accord gouvernemental, offrir suffisamment de sécurité juridique aux secteurs avant qu'ils n'entament leurs négociations sectorielles.

4. Vers de meilleurs statuts

4.1. *Personnel domestique*

L'adoption par l'Organisation internationale du Travail de la Convention 189 et la recommandation 201 relative à un travail digne pour le personnel domestique constitue une étape essentielle vers la protection des travailleurs domestiques. Grâce à cette convention, plus de 100 millions de travailleurs qui, aux quatre coins du

passer we de wet van 1996 op het concurrentievermogen aan. Het is belangrijk duidelijk te weten hoe de opleidingsinspanningen in de verschillende sectoren worden ingevuld, wie er vooral opleiding krijgt, waarom het aantal uren per werknemer daalt, enz.

Het regeerakkoord voorzag dat het bestaande responsabiliseringssysteem zou worden aangepast. Intussen heeft de programmawet van 29 maart 2012 een aantal wijzigingen aangebracht in het huidige systeem van evaluatie van opleidingsinspanningen en het responsabiliseringsmechanisme.

— Zo zal het niet meer volstaan om een cao af te sluiten inzake opleidingsinspanningen, men moet deze ook effectief naleven op sectoraal vlak. We stappen dus af van een louter formele controle.

— Een individuele werkgever uit een sector die onvoldoende inspanningen deed, kan indien hij binnen zijn onderneming wel voldoende opleidingsinspanningen heeft gedaan, worden vrijgesteld van de aanvullende bijdrage.

— De bijdrage verhoogt van 0,05 % naar 0,15 % van de loonmassa.

Op expliciete vraag van de sociale partners werd gevraagd het systeem pas in te voeren voor de cao's die lopen over de komende IPA-periode, zijnde 2013-2014. Men kan immers moeilijk in 2013 gaan oordelen over cao's uit 2010-2011 die zijn gesloten onder de oude reglementering.

De uitvoeringsmodaliteiten van de nieuwe bepalingen moeten nog worden bepaald. Gelet op het belang van de concrete uitvoeringsmodaliteiten en de noodzaak om de realiteit van het terrein mee in ogenschouw te nemen, werd de NAR hier om een advies gevraagd. De sociale partners zijn er echter niet in geslaagd om tot een gezamenlijk standpunt te komen en brachten een verdeeld advies uit op 30 oktober 2012. Ik zal dan ook zelf de nodige initiatieven nemen om, in het licht van het regeerakkoord, voldoende rechtszekerheid te bieden aan de sectoren voordat zij met hun sectorale onderhandelingen starten.

4. Naar betere statuten

4.1. *Huispersoneel*

De goedkeuring van de Conventie 189 en de Aanbeveling 201 over Waardig Werk voor huispersoneel door de Internationale Arbeidsorganisatie is een belangrijke stap voorwaarts in de bescherming van huishoudpersoneel. Dankzij deze Conventie hebben meer dan 100 miljoen huishoudwerknemers wereldwijd voor

monde, sont engagés pour accomplir des tâches au domicile d'un autre ménage disposent d'une première perspective sur la reconnaissance de leurs droits essentiels. La Convention et la recommandation portent entre autres sur le droit à un salaire minimum, le droit de se réunir, le droit à des droits sociaux comme les autres travailleurs, etc. La Convention 189 de l'OIT assimile donc le travail domestique à tout autre travail et veille à ce que le personnel domestique soit traité comme tout autre travailleur.

La question du personnel domestique se pose à l'ensemble des états. En Belgique aussi, nous sommes attentifs aux conditions de travail et à la situation du personnel d'entretien.

Au début de cette année, l'Uruguay a montré l'exemple en adoptant la Convention. Compte tenu de la très grande importance de cette Convention pour l'introduction et la protection des droits de base du personnel d'entretien, il est évident que la Belgique aussi doit ratifier cette Convention le plus rapidement possible. Ce n'est que lorsque deux pays auront ratifié la convention que celle-ci entrera réellement en vigueur. Je mettrai tout en œuvre pour que la Belgique devienne le deuxième pays à ratifier la Convention. L'avis du CNT a entre-temps été demandé. J'espère pouvoir encore présenter le dossier cette année au Parlement.

4.2. *Un statut pour les accueillants d'enfants*

Depuis le 1er avril 2003, les accueillants d'enfants qui sont affiliés auprès d'un service agréé pour les familles d'accueil avec lequel ils ne sont pas liés par un contrat de travail, bénéficient d'un statut social '*sui generis*'. L'accord de gouvernement prévoit la mise en œuvre, en concertation avec les entités fédérées, d'un "statut complet de travailleur" pour les accueillants d'enfants.

Cette demande existe depuis longtemps déjà. Nous souhaitons nous saisir de cette question. Il faudra également tenir compte du fait que la réduction spécifique des cotisations ONSS qui existe actuellement pour les parents d'accueil sera transférée aux régions. La notion de "statut complet" peut prendre 2 formes différentes: soit un statut complet de travailleur, avec les droits en matière de sécurité sociale qui y sont liés, soit un statut social complet, sans être liés par un contrat de travail.

Pour chacun de ces scénarios, j'ai, en accord avec la Ministre Onkelinx, demandé à l'ONSS de faire un tour d'horizon de leur impact budgétaire et d'en aviser l'ensemble des parties concernées. Les deux scénarios sont actuellement en cours d'analyse à l'ONSS. Dès que les résultats seront connus, nous entamerons une

het eerst uitzicht op de erkenning van hun essentiële arbeidsrechten. De Conventie en de Aanbeveling hebben het oa. over het recht op een minimumloon, het recht om zich te verenigen, het recht op sociale rechten zoals de andere werknemers enz. De IAO Conventie nr. 189 erkent huishoudelijk werk dus als elk ander werk en zorgt ervoor dat huishoudpersoneel behandeld wordt zoals elke andere werknemer.

De vraag naar huishoudpersoneel stijgt wereldwijd. Ook in België we blijvende aandacht hebben voor de arbeidsomstandigheden en positie van huispersoneel.

Uruguay heeft begin dit jaar de spits afgebeten door de Conventie goed te keuren. Gelet op het zeer groot belang van deze Conventie voor het invoeren en het beschermen van de basisrechten van het huishoudpersoneel, spreekt het voor zich dat ook België zo snel mogelijk deze Conventie moet bekrachtigen. Pas als twee landen de conventie hebben geratificeerd wordt ze ook daadwerkelijk van kracht. Ik zal alles in het werk stellen opdat België het tweede land zou worden dat de Conventie ratificeert. Het advies van de NAR werd inmiddels gevraagd. Ik hoop om het dossier zo snel mogelijk aan het Parlement te kunnen voorstellen.

4.2. *Een statuut voor onthaalouders*

Sinds 1 april 2003 genieten de onthaalouders die aangesloten zijn bij een erkende dienst voor opvanggezinnen, waarmee zij niet verbonden zijn door een arbeidsovereenkomst, van een sociaal statuut '*sui generis*'. In het regeerakkoord staat bepaald dat een 'volwaardig statuut' zal uitgewerkt worden voor deze groep onthaalouders in overleg met de deelstaten.

Een vraag die al sinds enige tijd bestaat. We willen de draad echter weer oppikken. Maar deze keer zal ook rekening dienen gehouden te worden met het feit dat de specifieke vermindering van RSZ-bijdragen zal worden verschoven naar de Gewesten. Het begrip 'volwaardig statuut' kan twee vormen aannemen: ofwel een volwaardig arbeidsrechtelijk statuut, met daaraan verbonden sociale zekerheidsrechten, ofwel een volwaardiger sociaalrechtelijk statuut, los van het arbeidsrechtelijk statuut.

Voor elk van deze scenario's heb ik in samenspraak met minister Onkelinx, aan de RSZ gevraagd om de financiële gevolgen in hoofde van alle betrokken partijen in kaart te laten brengen. Beide oefeningen bij de RSZ lopen momenteel nog. Van zodra de resultaten van deze oefening gekend zijn, zullen wij in overleg treden

concertation avec les communautés afin d'analyser ensemble quelles sont les pistes les plus opportunes

4.3. *Le statut des artistes*

Le 17 juillet dernier, le Conseil national du Travail a remis un avis qui tend à accroître le plus possible la sécurité juridique pour tous les acteurs du secteur artistique. Un objectif auquel je souscris complètement.

D'une part, le Conseil a dans le cadre de ses travaux développé des pistes de réflexion en vue de compenser les lacunes qu'il a mis en évidence concernant le statut social des artistes et, de cette manière, consolider le statut actuel. Le Conseil fait à juste titre observer que ses nouvelles propositions nécessitent une adaptation profonde de la législation sociale actuelle.

D'autre part, le Conseil s'est penché sur les règles du régime de chômage qui sont appliquées aux artistes, afin de les rendre plus simples et cohérentes.

Je travaille actuellement, en concertation avec mon administration, à l'implémentation des recommandations du Conseil en ce qui concerne la réglementation en matière de chômage. Dès que l'exercice sera clôturé en interne, nous ne manquerons pas de démarrer la concertation nécessaire à ce sujet.

J'ai également appris que les travaux préparatoires relatifs à la mise en œuvre de la recommandation du Conseil en ce qui concerne le statut social ont déjà débuté. Etant donné qu'une des priorités du Conseil consiste à faire correspondre de manière plus cohérente la réglementation du chômage au volet social, je vais mettre en concordance nos propositions d'adaptation de la réglementation du chômage avec les modifications portant sur le statut social. Inverser l'ordre ou ne pas adapter nos propositions ne profitera, selon moi, aucunement à la cohérence demandée par le Conseil.

4.4. *Intérim*

Le 23 janvier 2012, les partenaires sociaux, représentés au sein du Conseil national du Travail, sont parvenus, au terme de longues années de négociations, à un accord de principe relatif à la modernisation du cadre réglementaire et conventionnel du travail intérimaire. Cet accord a été publié dans l'avis 1 807 du CNT du 17 juillet 2012.

met de gemeenschappen om te bekijken wat de meest aangewezen piste is.

4.3. *Kunstenaarsstatuut*

Op 17 juli jl. heeft de NAR een advies uitgebracht dat de rechtszekerheid voor alle actoren van de artistieke sector zo veel mogelijk wil verhogen. Een doelstelling die ik ten volle kan onderschrijven.

Eenzijds heeft de Raad tijdens zijn werkzaamheden denksporen ontwikkeld om de lacunes met betrekking tot *het sociaal statuut* van de kunstenaar, aan te vullen en op die manier het bestaande statuut te consolideren. De Raad merkt wel op dat haar nieuwe voorstellen een grondige aanpassing van de huidige sociale wetgeving impliceert.

Anderzijds heeft de Raad zich gebogen over de regels van de *werkloosheidsreglementering* die van toepassing zijn op de kunstenaar, met de bedoeling die regels eenvoudiger en coherenter te maken.

Momenteel werk ik dan ook, met mijn administratie, aan de implementatie van de aanbevelingen van de Raad betreffende de werkloosheidsreglementering. Van zodra de oefening intern afgerond is zullen we niet nalaten hieromtrent het noodzakelijke overleg op te starten.

Ik heb tevens vernomen dat de voorbereidende werkzaamheden met betrekking tot de implementatie van de aanbeveling van de Raad op het gebied van het sociaal statuut ook reeds werden opgestart. Aangezien één van de aandachtspunten van de Raad erin bestaat om de huidige werkloosheidsregeling coherenter te laten aansluiten bij het sociale luik, zal ik vanzelfsprekend onze voorstellen tot aanpassing van de werkloosheidsreglementering afstemmen op de wijzigingen op het gebied van het sociaal statuut. De volgorde omdraaien of onze voorstellen hierop niet afstemmen lijkt me de door de Raad gevraagde coherentie helemaal niet ten goede te komen.

4.4. *Uitzendarbeid*

Op 23 januari 2012 hebben de sociale partners, vertegenwoordigd in de Nationale Arbeidsraad, na een jarenlang proces van onderhandelen, een principeakkoord bereikt omtrent de modernisering van het reglementaire en conventionele kader betreffende uitzendarbeid. De sociale partners hebben het akkoord dat zij bereikten uitgewerkt in het advies nr. 1 807 van de Nationale Arbeidsraad van 17 juli 2012.

L'accord contient 4 volets:

- adaptation de la réglementation en matière d'information et de contrôle;
- réglementation des contrats journaliers;
- l'abrogation progressive de la règle des 48 heures nécessaires pour la rédaction d'une convention de travail pour le travail intérimaire;
- introduction et réglementation du motif d'insertion.

Les changements de la réglementation portent sur la limitation du recours aux contrats journaliers successifs et l'introduction du motif d'insertion.

L'utilisation du travail intérimaire n'est uniquement possible que pour les raisons qui sont définies dans la loi (système de motifs). La loi y intègre le motif d'insertion, qui consiste à faire appel à un travailleur intérimaire dans le cadre d'une mise à l'essai pour, dans le cas d'une évaluation favorable, procéder à son engagement. La loi confère au CNT la charge de définir plus précisément, dans une convention collective de travail rendue obligatoire, les modalités du recours au travail intérimaire au motif d'insertion.

En outre, la loi prévoit désormais que les contrats journaliers successifs auprès d'un même utilisateur ne sont plus autorisés que dans la mesure où le besoin de flexibilité pour le recours à de tels contrats peut être prouvé par l'entreprise. Les conditions et les règles précises relatives à cette preuve seront définies dans la CCT du Conseil national du Travail, pour laquelle il existe déjà un projet. Actuellement, le recours aux contrats journaliers successifs n'est pas limité.

5. Le travail comme facteur d'intégration

5.1. Mesures pour les groupes à risques

Le 1^{er} janvier 2013, un arrêté royal définissant ce que couvrent les "groupes à risques" entre en vigueur. Il revient aux fonds de formation sectoriels d'assurer les efforts de formation pour les groupes à risques. Jusqu'à présent, ils étaient libres de déterminer ce qu'ils considéraient comme "groupes à risques".

Désormais cependant, la moitié des moyens destinés aux groupes à risques devra être consacrée aux groupes à risques qui sont définis dans l'arrêté royal. Il s'agit des travailleurs âgés de 50 ans et plus, des 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.

Certains secteurs ne fournissent pas d'efforts pour les groupes à risques. Les employeurs de ces secteurs

Dit akkoord bevat vier luiken:

- aanpassing van de regeling inzake informatie en controle;
- regeling van de dagcontracten;
- gefaseerde afschaffing van de 48-urenregel voor de vaststelling van arbeidsovereenkomsten voor uitzendarbeid;
- invoering en regeling van een motief van instroom.

De wijzigingen van de wetgeving hebben betrekking op de beperking van opeenvolgende dagcontracten en het motief instroom.

Het gebruik van uitzendarbeid is enkel mogelijk voor redenen die in de wet zijn omschreven (motievensysteem). De wet voert het instroommotief in, nl. het motief om uitzendkrachten in te zetten met de bedoeling om deze bij gunstige evaluatie door de gebruiker te doen aanwerven. De wet geeft aan de NAR de bevoegdheid om de modaliteiten inzake uitzendarbeid onder het motief instroom nader te regelen bij algemeen verbindend verklaarde cao.

Voorts stelt de wet dat opeenvolgende dagcontracten voor uitzendarbeid bij eenzelfde gebruiker enkel zijn toegestaan voor zover de nood aan flexibiliteit voor het gebruik van dergelijke opeenvolgende dagcontracten kan worden bewezen door de gebruiker. De nadere voorwaarden en de regels voor die bewijsmogelijkheid worden bepaald in een cao van de NAR, waarvoor er al een ontwerp is. Vandaag zijn opeenvolgende dagcontracten zonder beperking toegelaten.

5. Werk als integrerende factor

5.1. Maatregelen voor risicogroepen

Op 1 januari 2013 treedt een koninklijk besluit in werking dat een invulling geeft aan het begrip "risicogroepen". Het is aan de sectorale vormingsfondsen om inspanningen te leveren voor de risicogroepen. Momenteel waren zij vrij om te bepalen wat ze beschouwen als risicogroepen.

Voortaan zal de helft van de middelen van de risicogroepen moeten worden besteed aan de risicogroepen die worden gedefinieerd in het koninklijk besluit. Het gaat om werknemers vanaf 50 jaar, werknemers vanaf 40 jaar die met ontslag zijn bedreigd, intreders, jongeren en mindervalide werknemers.

Niet alle sectoren verrichten inspanningen voor risicogroepen. De werkgevers van deze sectoren betalen

payent 0,10 % des salaires en guise de cotisations supplémentaires à la sécurité sociale. En 2013, je prendrai des mesures pour que ces cotisations profitent effectivement aux groupes à risques. Ce faisant, je prendrai un arrêté qui permet de consacrer 6 millions de ces moyens à des efforts particuliers en faveur des groupes à risques via des projets qui seront soumis par les fonds de formation. Ces projets devront porter sur les groupes à risques tels que définis par arrêté royal.

5.2. *Non-discrimination*

• La loi sur l'écart salarial

Aujourd'hui encore, il existe une différence salariale entre les hommes et les femmes. Avec la loi du 8 mars 2012, le parlement s'est doté d'un instrument important pour faire de l'égalité salariale entre les hommes et les femmes un thème de la concertation sociale aux niveaux interprofessionnel, sectoriel et de l'entreprise. En concertation avec les groupes parlementaires qui sont à l'origine de cette loi, mon administration a œuvré à quelques adaptations afin de rendre cette loi plus efficace encore et d'en assurer une meilleure applicabilité. Ces textes et les arrêtés d'exécution sont actuellement soumis à l'avis d'une commission commune réunissant le Conseil national du Travail et le Conseil central de l'Économie. Ce faisant, cette loi produira ses effets en 2013.

• Égalité des chances

L'emploi est un outil d'intégration sociale assurément pour les jeunes, les femmes, les travailleurs âgés, les personnes handicapées et des travailleurs d'origine étrangère. Le gouvernement prendra des initiatives pour renforcer la diversité tant dans les entreprises que dans le secteur public.

Le CV anonyme ne soit pas une solution miracle et son utilisation doit s'inscrire dans une démarche plus large qui vise à remettre en question les méthodes de recrutements des entreprises. Son utilisation permet toutefois d'offrir à tous les candidats les mêmes chances dans la première phase de sélection. Les premières phases de sélection sont déjà largement anonymisées dans la fonction publique. Le gouvernement souhaite également encourager ce type de sélection dans le secteur privé. À cette fin, il a demandé au Conseil national du Travail de rendre un avis sur l'utilisation du CV anonyme dans les entreprises privées.

Je demanderai aux partenaires sociaux de s'accorder sur une convention collective de travail visant à faire

0,10 % van de lonen als een extra bijdrage aan de sociale zekerheid. In 2013 zal ik maatregelen nemen zodat deze bijdrage ten goede komt van de risicogroepen. Daarom zal ik een besluit nemen dat het mogelijk maakt om 6 miljoen van deze middelen te spenderen aan bijkomende inspanningen voor risicogroepen voor projecten die door de vormingsfondsen worden ingediend. Deze projecten moeten zich richten op de risicogroepen die bij koninklijk besluit zijn bepaald.

5.2. *Non-discriminatie*

• Loonkloofwet

Tot op vandaag bestaat er een verschil in verloning tussen mannen en vrouwen. Met de wet van 8 maart 2012 heeft het parlement een belangrijk instrument uitgewerkt om van de gelijke verloning tussen vrouwen en mannen een thema te maken van het sociaal overleg op interprofessioneel, sectoraal en ondernemingsniveau. In overleg met de fracties die aan de basis lagen van deze wet, heeft mijn administratie enkele aanpassingen eraan uitgewerkt om deze wet nog doeltreffender en beter uitvoerbaar te maken. Deze teksten en de uitvoeringsbesluiten liggen momenteel voor advies in een gemengde commissie van de NAR en CRB. Op die manier zal deze wet in 2013 uitwerking krijgen.

• Gelijke Kansen

Werk is een instrument tot integratie, zeker voor jongeren, vrouwen, ouderen, mensen met een handicap en werknemers van vreemde origine. De regering zal daarom initiatieven nemen om de diversiteit in zowel de private als de publieke sector te verhogen.

Hoewel een anoniem cv geen mirakeloplossing is, kan het gebruik ervan wel kaderen in een ruimer beleid om de recruiteringsmethodes van bedrijven te herbekeken. Het biedt alle kandidaten in de eerste fase van een selectie dezelfde kansen. Die eerste fases zijn nu al grotendeels anoniem in de publieke sector. De regering wenst daarom dit type van selecties aan te moedigen in de private sector. Daarom heeft ze aan de Nationale Arbeidsraad een advies gevraagd over het gebruik van anonieme cv's.

Ik zal aan de sociale partners vragen om een cao uit te werken die ervoor zorgt dat diversiteit en diversiteits-

de la diversité et de plans de diversité un thème de la concertation sociale au niveau des entreprises.

6. Modernisation

6.1. *Simplification et modernisation du paysage des commissions paritaires*

Les commissions paritaires déterminent les conditions salariales et de travail au sein d'un secteur et veillent à ce que les entreprises d'un même secteur puissent et doivent travailler dans des conditions semblables et donc, dans des mêmes conditions de concurrence.

En 2011, les 101 commissions paritaires et les 70 sous-commissions paritaires ont organisé 1 639 réunions et conclu 1 412 conventions collectives de travail. Cette concertation suit le cycle bisannuel de la concertation interprofessionnelle.

Nous devons être conscients du fait que le paysage actuel des commissions paritaires a évolué au fil du temps et repose sur des équilibres parfois difficilement atteints entre les partenaires sociaux. Cela ne signifie toutefois pas que nous devons éviter de nous poser la question de savoir si elles reflètent encore suffisamment la réalité économique actuelle.

Plus concrètement, on peut examiner s'il est encore justifié de laisser subsister des (sous-) commissions paritaires qui ne sont pas composées ou presque "vides". La simple demande des partenaires sociaux ne suffit plus pour permettre la création d'une nouvelle commission paritaire. Ils devront en effet justifier cette demande, aussi bien en ce qui concerne le nombre de travailleurs que les circonstances plus générales.

Un même raisonnement doit être suivi pour la modification des domaines d'activités qui sont actuellement couverts. Dans quelle mesure répondent-ils à une modification des conditions économiques et que représentent-ils par rapport aux secteurs existants. Nous devons nous poser la question de savoir s'il n'y a pas lieu de rassembler des Commissions paritaires.

L'harmonisation du statut ouvrier / employé aura évidemment aussi des conséquences sur la classification en commissions paritaires

Les partenaires sociaux ont ici un rôle important à jouer.

plannen een thema worden van het sociaal overleg op ondernemingsniveau.

6. Modernisering

6.1. *Vereenvoudiging en modernisering van het landschap van de paritaire comité's*

Paritaire comités bepalen de loon- en arbeidsvoorwaarden binnen een sector en zorgen ervoor dat ondernemingen uit eenzelfde sector kunnen en moeten werken onder gelijkaardige omstandigheden en dus onder de zelfde concurrentievoorwaarden.

In 2011 hielden de 101 paritaire comités en 70 paritaire subcomités 1639 vergaderingen en sloten ze 1412 collectieve arbeidsovereenkomsten af. Dit overleg volgt de tweejaarlijkse cyclus van het interprofessioneel overleg.

We moeten ons ervan bewust zijn dat het huidige landschap van paritaire comités historisch gegroeid is en rust op soms moeilijk bereikte evenwichten tussen sociale partners. Dit betekent echter niet dat we de vraag of ze de huidige economische realiteit nog voldoende weerspiegelen uit de weg moeten gaan.

Meer concreet kan er worden gekeken of het nog verantwoord is om niet-samengestelde of bijna "lege" paritaire (sub)comités nog te laten bestaan. Komt er een vraag tot oprichting van een nieuw paritair comité, dan volstaat de loutere vraag van de sociale partners niet meer. Zij zullen dit moeten verantwoorden, zowel naar aantal werknemers toe, als in het kader van het ruimere plaatje.

Eenzelfde redenering dient te worden gevolgd voor de wijziging van bestaande bevoegdheidsgebieden. In welke mate stemmen zij overeen met gewijzigde economische omstandigheden en hoe verhoudt dit zich t.o.v. de bestaande sectoren. We moeten ons telkens de vraag stellen of er paritaire comité's zijn die kunnen worden samengevoegd.

De harmonisering van het arbeiders- en bediendenstatuut zal uiteraard ook gevolgen hebben op het vlak van indeling in paritaire comités.

De sociale partners hebben hier een belangrijke rol te spelen.

- Le rôle proactif des commissions paritaires et des médiateurs sociaux

Les commissions paritaires sont présidées par des médiateurs sociaux qui sont soutenus par des secrétaires. Les tâches des médiateurs sociaux sont les suivantes:

- prévenir les litiges sociaux et suivre leur apparition, leur déroulement et leur fin;
- exécuter toutes les missions liées à la médiation sociale;
- Maintenir le contact permanent avec les organisations professionnelles des employeurs et des travailleurs ainsi qu'avec les inspecteurs sociaux et les contrôleurs du SPF Emploi, Travail et Concertation Sociale;
- rédiger tous les rapports relatifs aux relations sociales dans le secteur de l'industrie ou dans une entreprise particulière;
- le cas échéant, assurer la présidence ou la vice-présidence des commissions et sous-commissions paritaires

Un médiateur social efficace connaît "son secteur". Il entretient un rapport de confiance avec les partenaires sociaux et est au courant des possibilités et des difficultés du secteur. Cela lui permet de structurer et de mener à bien les négociations bisannuelles.

Nous invitons les partenaires sociaux à rester attentifs à la compétitivité et à l'innovation. Bien entendu, il faut que des données suffisantes soient disponibles à ce sujet. Le Conseil central de l'Économie effectue déjà des analyses pour certains secteurs. Il sera vérifié si cela peut être généralisé et/ou comment les partenaires sociaux peuvent être soutenus dans l'obtention d'un aperçu du secteur et quelles données celui-ci doit contenir.

Une image claire et objective du secteur économique doit aussi permettre à tous les acteurs de démarrer les négociations dans un climat objectif.

- Dans le secteur public

Dans les contacts et les négociations entre les employeurs et les organisations patronales représentatives, les médiateurs sociaux peuvent agir en tant que facilitateurs afin de stimuler et (re)lancer le dialogue. Ces fonctionnaires spécialisés font partie de la Direction Générale des relations collectives de travail du SPF Emploi, Travail et Concertation Sociale et interviennent dans le cadre de la loi sur les CCT.

- De proactieve rol van de paritaire comités en de sociaal bemiddelaars

De paritaire comités worden voorgezeten door sociaal bemiddelaars die ondersteund worden door secretarissen. De taak van de sociaal bemiddelaars is:

- het voorkomen van sociale geschillen en het opvolgen van het uitbreken, het verloop en de beëindiging ervan;
- het vervullen van alle sociale bemiddelingsopdrachten;
- het voortdurend contact houden met de beroepsorganisaties van de werkgevers en de werknemers en met de sociaal inspecteurs en controleurs van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg;
- het opstellen van alle verslagen betreffende de sociale betrekkingen in een nijverheidssector of in een bepaalde onderneming;
- desgevallend, het waarnemen van het voorzitterschap of ondervoorzitterschap van de paritaire comités en subcomités.

Een goed sociaal bemiddelaar kent "zijn sector". Hij heeft een vertrouwensband met de sociale partners, en is op de hoogte van de mogelijkheden en moeilijkheden in de sector. Dit laat hem toe de 2-jaarlijkse onderhandelingen te structureren en tot een goed einde te brengen.

We nodigen de sociale partners uit om blijvend aandacht te hebben voor competitiviteit en innovatie. Uiteraard dienen hierover voldoende gegevens beschikbaar te zijn. De Centrale Raad voor het Bedrijfsleven maakt vandaag reeds voor bepaalde sectoren analyses. Er zal worden nagegaan of dit veralgemeend kan worden en/of hoe de sociale partners in het bekomen van een 'sectorfoto' kunnen ondersteund worden en welke gegevens dit allemaal moet bevatten.

Een duidelijk en objectief beeld van de eigen economische sector moet alle actoren ook toelaten in een objectief klimaat aan de onderhandelingen te starten.

- In de overheidssector

In de contacten en onderhandelingen tussen de werkgevers of de representatieve werkgeversorganisaties en de representatieve werknemersorganisaties kunnen sociaal bemiddelaars optreden als facilitatoren om de dialoog te stimuleren en (opnieuw) op gang te brengen. Deze gespecialiseerde ambtenaren behoren tot de Algemene Directie van de collectieve arbeidsbetrekkingen van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg en treden op binnen het kader van de cao-wet.

Dans le secteur public, il n'existait pas de système permettant à des spécialistes de la concertation sociale d'offrir leurs services de médiateurs en cas d'un conflit social entre un employeur et des organisations syndicales. De ce fait, des conflits sociaux, tels que des grèves, peuvent surgir, alors qu'ils auraient peut-être pu être évités par des négociations préalables.

Les autorités et les organisations représentant les travailleurs étaient conscientes de cette lacune et ont conclu le 14 avril 2010 au sein du comité communautaire pour tous les services publics le protocole d'accord n°170/1 "concernant les engagements réciproques des autorités et des organisations syndicales dans le secteur public concernant le renforcement du dialogue social et la gestion de conflits dans le secteur public".

Ce Protocole prévoit la possibilité en cas de différend collectif de mobiliser un médiateur social spécifique qui offre les garanties nécessaires en matière d'indépendance et possède une bonne connaissance des règles et usages dans le secteur public. Ces médiateurs sociaux ne pourront pas prendre de décision contraignante et agiront selon les accords et les usages qui sont d'application dans le secteur public.

Au début de cette année, la base juridique pour l'intervention de ces médiateurs sociaux a été instaurée. En ce moment, la procédure de sélection a lieu pour le premier groupe. L'objectif est de pouvoir désigner ces médiateurs sociaux au printemps 2013. Ils seront rattachés à la cellule médiateurs sociaux de mon administration, ils garderont cependant leur propre spécificité.

6.2. *Prévenir, suivre et mettre fin aux conflits collectifs: Gentlemens' agreement*

Les médias véhiculent de plus en plus l'idée que les conflits sociaux ne sont plus résolus par le biais du dialogue social mais par la justice.

Les 3 syndicats ont introduit en 2009 une plainte collective auprès du Comité Européen des Droits Sociaux (qui contrôle l'application de la Charte Sociale Européenne, Conseil de l'Europe) suite à l'intervention de présidents des tribunaux de première instance lors des grèves qui, selon eux, n'étaient pas justifiées et qui ont notamment fait lever des piquets de grève sous peine d'astreinte.

Le Comité européen des droits sociaux à Strasbourg a adopté une résolution relative au droit de grève en Belgique.

In de overheidssector bestond geen systeem waarbij specialisten in het sociaal overleg hun goede diensten als bemiddelaar aanbieden in geval van een (dreigend) sociaal conflict tussen de werkgever(s) en de werknemersorganisaties. Hierdoor kunnen sociale conflicten, zoals stakingen, uitbreken die misschien door voorafgaande onderhandeling kunnen worden vermeden.

De overheden en de representatieve werknemersorganisaties waren zich bewust van deze lacune en hebben op 14 april 2010 in het Gemeenschappelijk Comité voor alle overheidsdiensten een protocolakkoord gesloten "over de wederzijdse engagementen van de overheden en vakorganisaties in de publieke sector betreffende de versterking van de sociale dialoog en de conflictbeheersing in de publieke sector".

Dit Protocol voorziet de mogelijkheid om in geval van een collectief geschil een specifiek sociaal bemiddelaar in te schakelen die de nodige waarborgen biedt inzake onafhankelijkheid en gedegen kennis van de regels en Geplogenheden in de openbare sector. Deze sociaal bemiddelaars zullen geen bindende beslissingen kunnen nemen en optreden volgens de afspraken en de gebruiken die gelden in het sociaal overleg in de overheidssector.

Begin dit jaar is de juridische basis gecreëerd voor het optreden van deze sociaal bemiddelaars. Momenteel loopt de selectieprocedure voor de eerste lichter. Het is de bedoeling om in het voorjaar van 2013 deze sociaal bemiddelaars te kunnen aanstellen. Ze zullen worden gehecht aan de cel sociale bemiddelaars van mijn administratie, weliswaar met behoud van hun eigen specificiteit.

6.2. *Collectieve conflicten voorkomen, opvolgen en beëindigen: Herenakkoord*

In de media komt meer en meer het beeld naar voren dat sociale conflicten niet meer worden opgelost door sociale dialoog, maar door de rechter.

De drie vakbonden dienden in 2009 een collectieve klacht in bij het Europees Comité voor Sociale Rechten (controleert de toepassing van het Europees Sociaal Handvest, Raad van Europa) omwille van volgens hen onterechte tussenkomsten van de voorzitters van de rechtbanken van eerste aanleg bij stakingen (die vaak piketten verbieden met een dwangsom).

Naar aanleiding van het rapport van het ECSR heeft het Comité van Ministers in Straatsburg een resolutie aangenomen t.o.v. België over het stakingsrecht.

La problématique n'est toutefois pas nouvelle pour le gouvernement. Il rappelle à ce propos qu'en 2001/2002 déjà, le ministre de l'Emploi de l'époque avait fait une proposition pour répondre aux souhaits des organisations des travailleurs, qui là aussi étaient à l'origine d'une plainte. Afin d'échapper à l'intervention de l'employeur, les organisations des travailleurs avaient pris à l'époque une initiative parallèle en concertation avec les organisations patronales. Cela aboutit à un "*Gentlemens' agreement*" en vertu duquel les organisations syndicales appelleraient leurs membres à ne pas avoir recours à la violence en cas de conflits collectifs et à respecter le délai de préavis des grèves et les membres des organisations patronales demanderaient à leurs membres d'éviter les procédures judiciaires dans le cadre des conflits collectifs. Ce "*Gentlemens' agreement*" n'est cependant pas toujours respecté. Le ministre de l'emploi avait déjà en novembre 2008 demandé aux partenaires sociaux représentés au sein du Conseil National du Travail une évaluation de cet accord. Ceci n'a, à ce jour, donné encore aucun résultat.

Entre-temps, je me suis adressée aux partenaires sociaux pour leur demander de rapidement commencer l'évaluation du "*Gentlemens' agreement*" et de tenir compte, lors de cette évaluation, de la résolution du Comité des droits sociaux. J'ai demandé à la ministre de la Justice qu'elle transmette les conclusions du Comité au pouvoir judiciaire et de les clarifier.

6.3. Procédure des élections sociales

Les élections sociales qui permettent d'élire les représentants des travailleurs qui siégeront au sein des conseils d'entreprise et des comités de prévention et de protection au travail se sont tenues du 7 au 20 mai 2012.

Les élections pour les conseils d'entreprise ont eu lieu dans 3 600 entreprises où sont engagés au total environ 1 462 000 travailleurs. Les élections pour les comités ont eu lieu dans 6 800 entreprises où travaillent au total 1 686 000 personnes.

799 705 électeurs ont participé à l'élection des conseils et 883 976 ont participé à l'élection des comités, ce qui équivaut à un taux de participation de 70,2 % pour les conseils d'entreprise et de 71,9 % pour les comités. De l'avis de tous, les élections se sont bien déroulées. 97 % des entreprises ont opté pour la communication par voie électronique. L'application internet spécialement conçue pour l'occasion peut dès lors être qualifiée de grand succès. Des services et des documents ont également été mis à la disposition des

De onderliggende problematiek is echter niet nieuw voor de Regering en in dat verband wil ze in herinnering brengen dat al in 2001/2002 de toenmalige minister van Werk een voorstel heeft gedaan om tegemoet te komen aan de verzuchtingen van de werknemersorganisaties, die nu opnieuw aan de basis lagen van de klacht. Om de tussenkomst van de wetgever te ontlopen, hebben de werknemersorganisaties toen in overleg met de werkgeversorganisaties een parallel initiatief genomen. Dit zogenaamde "*Gentlemens' agreement*" waarbij de werknemersorganisaties hun leden zouden oproepen geen geweld te gebruiken bij collectieve conflicten en de aanzeggingstermijn van stakingen na te leven en de werkgeversorganisaties hun leden zouden oproepen om juridische procedures te vermijden in het raam van collectieve conflicten, wordt niet altijd nageleefd. De minister van Werk heeft al in november 2008 een evaluatie van dit akkoord gevraagd aan de sociale partners in de Nationale Arbeidsraad. Dit heeft tot op heden nog geen resultaat opgeleverd.

Ik heb de sociale partners intussen opnieuw aangeschreven met de vraag om snel te starten met de evaluatie van het herenakkoord én bij die evaluatie rekening te houden met de resolutie van het Comité van Ministers. Ik heb mijn collega, minister van Justitie, mevrouw Turtelboom, gevraagd om langs haar kant, de conclusies van het Comité over te maken aan de rechterlijke macht en deze verder te duiden.

6.3. Procedure sociale verkiezingen

De sociale verkiezingen die het mogelijk maken om werknemersafgevaardigden te verkiezen die zullen zeten in ondernemingsraden en comités voor preventie en bescherming op het werk hebben plaatsgevonden van 7 tot 20 mei 2012.

De verkiezingen voor de ondernemingsraden hebben plaatsgevonden in 3 600 ondernemingen waarin in totaal zo'n 1 462 000 werknemers tewerkgesteld worden. De verkiezingen voor de comités hebben plaatsgevonden in 6 800 ondernemingen waarin in totaal 1 686 000 werknemers tewerkgesteld worden.

799 705 kiezers hebben deelgenomen aan de verkiezingen voor de raden en 883 976 hebben deelgenomen aan de verkiezingen voor de comités, dit betekent een participatiegraad van 70,2 % voor de ondernemingsraden en 71,9 % voor de comités. De verkiezingen zijn goed verlopen, daar is iedereen het over eens. 97 % van de ondernemingen hebben gekozen voor een mededeling via elektronische overdracht. Deze web applicatie kan dus een groot succes worden genoemd. Ook werden via deze weg diensten en documenten ter

responsables de l'organisation des élections au sein des entreprises par ce moyen et il a été prévu la possibilité de charger les différents documents vers l'application web pour que plus aucun envoi par la poste ne soit nécessaire.

Cela ne signifie pas qu'il ne faille plus procéder à une évaluation pour voir si la procédure n'est pas susceptible d'être améliorée. Mon administration commencera cet exercice dès que les résultats définitifs des élections sociales seront publiés pour que les modifications éventuelles qui devraient s'avérer nécessaires puissent être implémentées bien avant les prochaines élections sociales.

6.4. *Travail portuaire*

Conformément à l'accord gouvernemental, une concertation doit avoir lieu avec toutes les parties concernées (organisations patronales et des travailleurs, les médiateurs sociaux et les autorités portuaires) au cours de laquelle le régime du travail portuaire sera débattu en vue de sa modernisation.

Toutes les parties impliquées s'accorderont pour dire que la complexité de ce dossier a déjà été démontrée à plusieurs reprises par le passé. Par conséquent, j'ai surtout mis ces derniers mois à contribution pour évaluer auprès des différents partenaires le volet de l'accord gouvernemental relatif au travail portuaire. J'ai chargé le président de la commission paritaire nationale des ports de constituer un groupe de travail au sein de la commission. Il sera demandé à ce groupe de travail de formuler des propositions concrètes en exécution de cette disposition de l'accord gouvernemental.

6.5. *Harmonisation des statuts ouvriers/employés*

Un traitement différencié du travail intellectuel et du travail manuel ne relève plus de ce temps. Au cours de ces 20 dernières années, de nombreux acteurs ont déjà travaillé sur une harmonisation. Malheureusement, sans beaucoup de succès.

Avec le temps, le statut unique a fini par cristalliser les positions de chacun, employeurs comme syndicats. L'échec des négociations en faveur d'un AIP en 2010 est là pour démontrer la sensibilité du dossier.

Un accord sur cette question doit être trouvé. La Cour constitutionnelle a fixé au 8 juillet 2013 la date-limite pour laquelle une solution doit être rendue. Il est donc important d'aller de l'avant. L'absence de solution

beschikking gesteld van de verantwoordelijken voor de organisatie van de verkiezingen in de ondernemingen en de mogelijkheid om de verschillende documenten op te laden naar de web applicatie zodat geen verzending per post meer nodig is.

Dit betekent niet dat er geen evaluatie dient te gebeuren om te zien waar de procedure voor verbetering vatbaar is. Mijn administratie zal deze oefening starten zodra de definitieve resultaten van de sociale verkiezingen gepubliceerd zijn zodat eventuele wijzigingen die noodzakelijk zouden blijken ruim voor de volgende sociale verkiezingen geïmplementeerd kunnen worden.

6.4. *Havenarbeid*

Conform het regeerakkoord dient met alle betrokken partijen (werkgevers- en werknemersorganisaties, de sociale bemiddelaars en de havenbesturen) overleg plaats te vinden waarbij het stelsel van de havenarbeid zal worden besproken met het oog op het moderniseren ervan.

Alle bij dit dossier betrokken partijen zullen het er mee eens zijn dat in het verleden reeds meermaals de complexiteit van dit dossier is bewezen. Bijgevolg heb ik de afgelopen maanden vooral gebruikt om dit luik in het regeerakkoord over de havenarbeid af te toetsen bij de verschillende partners. Ik heb de opdracht gegeven aan de voorzitter van het nationaal paritair comité van de havens om een werkgroep samen te stellen in de schoot van het comité. Aan deze werkgroep zal worden gevraagd om concrete voorstellen te doen in uitvoering van deze bepaling in het regeerakkoord.

6.5. *Eenheidsstatuut*

Een opdeling tussen hoofd- en handenarbeid is niet meer van deze tijd. De laatste 20 jaar hebben verschillende actoren reeds gewerkt aan een harmonisering. Helaas zonder veel succes.

Met de tijd is het dossier geëindigd in het scherpstellen van alle posities, zowel van werkgevers als van werknemers. Het afspringen van de onderhandelingen rond een IPA in 2010 bewijst de gevoeligheid van het dossier.

Een akkoord over deze kwestie moet worden bereikt. Het Grondwettelijk Hof heeft 8 juli 2013 als ultieme datum naar voor geschoven waarop er een oplossing moet zijn. Het is dus belangrijk vooruitgang te boeken.

menace en effet de créer une insécurité juridique.

Il est essentiel de ne pas se substituer aux partenaires sociaux. Une solution, quelle qu'elle soit, doit faire l'objet d'un compromis auquel tant les travailleurs que les employeurs ont contribué activement et souscrivent intégralement.

Faisant suite à l'arrêt de la Cour constitutionnelle du 7 juillet 2011, le gouvernement demande donc que les partenaires sociaux élaborent avant fin mars une solution pour résoudre le problème des statuts des ouvriers et des employés.

6.6. Modernisation et durabilisation du marché du travail

Notre droit du travail est de moins en moins adapté à la réalité d'aujourd'hui. En exécution de l'accord gouvernemental, le gouvernement a donc demandé aux partenaires sociaux de se pencher sur un certain nombre de modifications relatives à la qualité et à la modernisation du travail. À défaut d'accord sur des propositions concrètes 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 impliquant un nombre d'heures de travail plus élevé, l'annualisation et les heures supplémentaires. Par ailleurs, le gouvernement rappelle sa demande antérieure portant sur la diversité, sur l'implémentation de la loi sur l'écart salarial et sur la lutte contre la discrimination, en particulier à l'embauche.

7. Lutte contre la fraude

Avec le Secrétaire d'État en charge de la lutte contre la fraude, nous n'avons cessé d'œuvrer contre celle-ci. Car la fraude favorise la distorsion de la concurrence et sape notre tissu socio-économique.

Notre réglementation repose encore beaucoup 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.

Les objectifs d'une politique d'exécution sociale efficiente et efficace sont:

- La prévention: les infractions doivent être évitées là où cela est possible;

Het ontbreken van een oplossing dreigt immers voor rechtsonzekerheid te zorgen.

Het is daarbij essentieel om de sociale partners niet te passeren. Een oplossing, welke dan ook, moet het resultaat zijn van een compromis waaraan zowel werknemers als werkgevers actief hebben bijgedragen en dat een evenwicht weerspiegelt.

De regering heeft de sociale partners gevraagd voor eind maart 2013 een oplossing uit te werken voor het probleem van de statuten van arbeiders en bedienden, in aansluiting op het arrest van het Grondwettelijk Hof van 7 juli 2011.

6.6. Modernisering en verduurzaming van de arbeidsmarkt

Ons arbeidsrecht is niet steeds meer even goed afgestemd op de huidige realiteit. De regering heeft in uitvoering van het regeerakkoord de sociale partners daarom gevraagd om zich te buigen over een aantal wijzigingen met betrekking tot de kwaliteit en de modernisering van de arbeid. Bij het ontbreken van een akkoord over concrete voorstellen tegen 10 januari 2013, zal de regering zelf concrete voorstellen doen met betrekking tot schoolbelcontracten, avenanten bij deeltijdse contracten, een werkbare regeling die deeltijds werknemers voorrang geeft voor het invullen van functies met een hoger aantal arbeidsuren, annualisering en de overuren. Overigens wijst de regering op haar eerdere vraag met betrekking tot diversiteit, met betrekking tot de implementatie van de loonkloofwet en met betrekking tot het bekampen van discriminatie, in het bijzonder bij aanwerving.

7. Fraudebestrijding

We zetten, samen met collega Staatssecretaris voor fraudebestrijding, blijvend in op fraudebestrijding. Want fraude werkt concurrentievervalsing in de hand en ondermijnt ons socio-economisch weefsel.

Onze reglementering is nog te veel afgestemd op het oude paradigma van werknemers die elke dag naar dezelfde werkplek gaan en er hetzelfde werk doen in doorgaans behoorlijk gecontroleerde omstandigheden.

De doelstellingen voor een efficiënt en effectief sociaal handhavingsbeleid zijn:

- Preventie: overtredingen moeten waar mogelijk worden voorkomen.

En la matière, on peut notamment penser à:

— Une législation transparente et compréhensible, aussi bien au niveau de la législation sociale proprement dite que dans le droit pénal social.

— Une information complète et claire pour les employeurs, les travailleurs et les bénéficiaires de prestations sociales à l'égard de leurs droits et de leurs obligations.

— La promotion d'applications informatiques intégrées permettant aux employeurs de pouvoir satisfaire facilement leurs obligations (cela concerne les logiciels qui non seulement sont destinés à la gestion des salaires mais qui permettent aussi aux employeurs de satisfaire leurs obligations en ce qui concerne toutes sortes de documents sociaux).

• Si une répression est nécessaire, un degré suffisamment élevé de détection et de suivi doit être atteint. Un traitement, une détection et un suivi rapides doivent être réalisés dans un délai raisonnable afin d'arriver à des résultats tangibles sur le terrain et à combattre l'insécurité juridique.

Ces objectifs peuvent être atteints grâce:

— À une approche intégrale. Ainsi, il ne faut pas uniquement prendre en compte la formation, le perfectionnement continu et l'informatisation des services d'inspection mais il faut en même temps prêter attention aux autres instances de la chaîne, à savoir: les auditeurs de travail, les tribunaux correctionnels et du travail, le service des amendes administratives, etc.

— Une collaboration intense entre tous les acteurs de la chaîne du droit pénal social.

— Une simplification là où cela est possible.

— Un cadre de personnel équilibré.

— Une informatisation intensive à tous les niveaux.

Mesures qui seront prises en 2013:

• Transposition de la directive européenne se rapportant au "*permis unique*". Cela consiste en la mise en place d'une procédure pour la demande d'un permis de séjour et de travail (une fonction de guichet) et prévoit que les travailleurs étrangers séjournant légalement en UE jouissent de l'ensemble des droits dont disposent les travailleurs issues d'un autre état-membre;

Bij preventie kan onder meer worden gedacht aan:

— Een doorzichtige en begrijpbare wetgeving, zowel voor de eigenlijke sociale wetgeving, als voor het sociaal strafrecht.

— Volledige en duidelijke informatie voor werkgevers, werknemers en rechthebbenden op sociale prestaties over hun rechten en verplichtingen.

— Het bevorderen van geïntegreerde informatica-toepassingen waardoor werkgevers op een eenvoudige wijze aan hun verplichtingen kunnen voldoen (het betreft softwareprogramma's die niet alleen voor de loonadministratie zijn bestemd maar die werkgevers ook toelaten aan hun verplichtingen inzake allerlei sociale documenten te voldoen).

• Indien repressie nodig is, dient een voldoende hoge opsporings- en vervolgingsgraad te worden bereikt. Een snelle afhandeling, opsporing en vervolging moeten worden gerealiseerd binnen een redelijke termijn om tot merkbare resultaten te kunnen leiden op het terrein én om rechtsonzekerheid tegen te gaan.

Deze doelstellingen kunnen het best worden gerealiseerd via:

— Een integrale aanpak. Zo moet men niet alleen oog hebben voor de opleiding, de voortdurende vorming en de informatisering van de inspectiediensten, maar dient tegelijk aandacht te worden besteed aan de andere instanties in de ketting, nl: de arbeidsauditoraten, de correctionele en de arbeidsrechtbanken, de dienst administratieve geldboeten, de administratie van de Domeinen,

— Een intense samenwerking tussen alle actoren in de keten van het sociaal strafrecht.

— Een vereenvoudiging waar mogelijk.

— Een evenwichtig personeelskader.

— Een doorgedreven informatisering op alle niveaus.

Maatregelen die zullen genomen worden in 2013:

• De omzetting van de EU Richtlijnen met betrekking tot de "*single permit*". Die beoogt één procedure voor de aanvraag van verblijfs- en werkvergunningen (één loketfunctie). En regelt dat legaal in de EU verblijvende arbeiders, afkomstig uit een derde land, de beschikking krijgen over hetzelfde pakket rechten waarover ook arbeiders afkomstig uit een andere EU-lidstaat kunnen beschikken.

- Transposition de la directive européenne portant sur les travailleurs saisonniers. Elle vise de meilleures conditions de vie et à diminuer l'exploitation qui sévit à l'intérieur du secteur.

- L'accord de coopération du 11 juin 2011 entre les services d'inspection fédéraux et ceux des régions. La coordination des institutions et des services sera renforcée par ce biais, principalement grâce à un meilleur échange de données;

- Au niveau national, la collaboration entre les services d'inspection du travail sera renforcée grâce à la création d'une task-force; au niveau international une initiative sera prise afin de conclure avec les pays à risques des accords bilatéraux et d'obtenir l'application correcte de la directive relative au détachement des travailleurs (en ce moment, il existe déjà des accords de coopération conclus avec la Pologne, le Luxembourg, la France).

- Au niveau national, des partenariats ont déjà été conclus avec les différents secteurs pour lutter efficacement contre la fraude sociale. D'autres secteurs (déménagement, coiffeurs, taxis, ...) sont en préparation.

- Renforcement de l'échange de données entre l'ONEm et l'INASTI. Lorsque l'ONEm impose une exclusion pour cause de cumul du chômage et d'une activité indépendante complémentaire et réclame des allocations, il mentionnera la décision à l'INASTI pour que le dossier puisse être régularisé au sein du système de sécurité sociale des indépendants. Cette mesure vaudra pour chaque décision de l'ONEm à partir du 1^{er} janvier 2013.

- Renforcement de la lutte contre le cumul injustifié des allocations de chômage avec des allocations de maladie et d'invalidité. Un contrôle préventif du cumul des allocations de maladie et d'invalidité avec les allocations de chômage sera réalisé par les organismes de paiement. A cette fin, le transfert des données entre les organismes de paiement du chômage et les bases de données de l'assurance maladie et invalidité sera développé. Des contrôles de l'octroi des allocations de chômage seront également organisés a posteriori afin de vérifier le cumul avec les autres revenus.

- Un bonus sera octroyé pour la découverte et la détection de fraude par les organismes de paiement de l'assurance chômage. D'ici le 1^{er} juillet 2013, un système de boni sera introduit en collaboration avec le Secrétaire d'État pour la lutte contre la fraude, en étroite collaboration avec les organismes de paiement de

- De omzetting van de Richtlijn met betrekking tot de seizoenarbeiders. Zij beoogt betere leef- en werkomstandigheden te voorzien voor seizoenarbeiders en om de uitbuiting binnen de sector te verminderen.

- Het samenwerkingsakkoord van 11 juni 2011 tussen de federale inspectiediensten en deze van de gewesten. De coördinatie van de instellingen en diensten zal hierdoor worden versterkt, voornamelijk dankzij een betere gegevensuitwisseling.

- Op nationaal vlak zal de samenwerking tussen de arbeidsinspectiediensten worden versterkt door de oprichting van een task-force; op internationaal vlak zal er verder een initiatief worden genomen om met de risicolanden bilaterale overeenkomsten te sluiten en de correcte toepassing van de detacheringsrichtlijn te bekomen (momenteel zijn er al samenwerkingsakkoorden afgesloten met Polen, Luxemburg, Frankrijk).

- Op nationaal vlak werden er reeds partnerschaps-overeenkomsten afgesloten met diverse sectoren (bouw, vleesverwerking) om de strijd tegen de sociale fraude daadwerkelijk aan te pakken. Andere sectoren (verhuis, kappers, taxi, ...) zijn in voorbereiding.

- Versterking van de gegevensuitwisseling tussen RVA en RSVZ. Wanneer de RVA een uitsluiting oplegt voor cumulatieve werkloosheid en zelfstandige activiteit in bijberoep en uitkeringen terugvordert, zal deze de beslissing melden aan het RSVZ opdat het dossier in het sociaal zekerheidsstelsel van de zelfstandigen kan worden geregulariseerd. Deze maatregel zal gelden voor elke beslissing van de RVA vanaf 1 januari 2013.

- Versterking van de bestrijding van onterechte cumulatieve werkloosheidsuitkering met ziekte- en invaliditeitsuitkering. Een preventieve controle wordt ingevoerd op het cumuleren van ziekte- en invaliditeitsuitkeringen met de werkloosheidsuitkering door de uitbetalingsinstellingen. Daartoe zal de gegevensstroom tussen de uitbetalingsinstellingen van de werkloosheid en de databanken van de ziekte- en invaliditeitsverzekering worden ontwikkeld. Tevens zullen a posteriori controles georganiseerd worden op de toekenning van de werkloosheidsuitkering om het cumuleren met andere inkomsten na te gaan.

- Een bonus zal gegeven worden voor de opsporing en detectie van fraude door de uitbetalingsinstellingen van de werkloosheidsverzekering. Tegen 1 juli 2013 zal in samenwerking met de staatssecretaris voor Fraudebestrijding en in nauw overleg met de uitbetalingsinstellingen van de werkloosheidsverzekering een systeem

l'assurance-chômage. Par ce dispositif, les organismes de paiement peuvent conserver ou se voir accordé, pour le paiement correct des allocations au sein de leur propre champ d'activité, une partie des allocations qui, en raison de cette fraude constatée, sont à leur charge, dans le but explicite de transformer ce boni en une amélioration de la détection.

8. International

8.1. *Politique européenne*

En ce qui concerne la stratégie européenne pour l'emploi, les directives européennes jouent un rôle fondamental pour le renforcement de la dimension sociale de l'intégration européenne. La Belgique attache une importance particulière aux travaux sur la proposition de directive qui vise au renforcement de la directive 96/71 concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre de la libre circulation des travailleurs. Les points défendus par la Belgique dans ce dossier concernent notamment le contrôle national de l'application des conditions de travail dans le pays d'accueil, le principe de la responsabilité solidaire du donneur d'ordre et des sous-traitants ainsi que la mise en œuvre transfrontalière des amendes et des sanctions administratives.

La Belgique a également soutenu la proposition de directive concernant les prescriptions minimales de sécurité et de santé relatives à l'exposition des travailleurs aux risques dus aux agents physiques (champs électromagnétiques). Cette directive vise à améliorer la protection des travailleurs en fixant des normes limites d'exposition. Lors du conseil EPSCO du 4 octobre 2012, les ministres européens sont parvenus à un accord sur le texte ouvrant ainsi les négociations avec le Parlement européen.

Le gouvernement attache une attention particulière à ce que dans le cadre de la gouvernance économique de l'Union européenne des efforts substantiels soient consacrés à la stimulation d'une croissance créatrice d'emplois. Lors du prochain semestre européen, la Belgique veillera également à l'équilibre entre les filières économie, social et de l'emploi. Dans le cadre de la surveillance multilatérale, le gouvernement expliquera dans quelles mesures les décisions relatives au budget répondent aux recommandations européennes adressées à la Belgique pour l'année 2012.

Le Conseil européen doit décider cette année de la prolongation ou non du Fonds européen d'ajustement à la mondialisation (EGF) pour la période 2014-2020. La Belgique soutient largement la proposition de prolon-

van boni worden ingevoerd, waarbij de uitbetalingsinstellingen voor de correcte uitbetaling van de uitkeringen binnen hun eigen werkingsterrein een gedeelte van de uitkeringen die door deze vastgestelde fraude zijn belast mogen behouden of alsnog toegekend krijgen, met de expliciete bedoeling om deze boni in te zetten in de verbetering van de detectie.

8. Internationaal

8.1. *De Europese politiek*

Wat betreft de Europese strategie rond werk, spelen de Europese richtlijnen een fundamentele rol ter versterking van de sociale dimensie van de Europese integratie. België hecht in het bijzonder belang aan de werkzaamheden rond het voorstel van richtlijn 96/71 betreffende de detachering van werknemers in het kader van het vrij verkeer van werknemers. De door België in dit dossier verdedigde punten betreffen vooral de nationale controle op de toepassing van de arbeidsomstandigheden in het ontvangende land, het principe van de solidaire verantwoordelijkheid van de opdrachtgever en onderaannemers evenals de uitvoering over de grenzen heen van de administratieve sancties.

België heeft eveneens het voorstel van richtlijn onderschreven over minimale veiligheids- en gezondheidsvoorschriften voor werknemers die worden blootgesteld aan fysieke risico's (electromagnetische velden). Deze richtlijn wil de bescherming van werknemers verbeteren door de normen van blootstelling vast te leggen. Op de EPSCO raad van 4 oktober 2012, zijn de Europese ministers overeengekomen over de tekst om zo de onderhandelingen in het Europese Parlement te openen.

De regering hecht er ook particulier belang aan dat er in het kader van het economisch beleid van de Europese Unie substantiële inspanningen worden geleverd voor de creatie van jobs. In het volgende Europese semester, zal België eveneens waken over het evenwicht tussen het economische, het sociale en het tewerkstellingsluik. In het kader van het multilateraal toezicht zal de regering uitleggen in hoeverre de maatregelen met betrekking tot budget de aan België gerichte Europese aanbevelingen voor het jaar 2012 beantwoorden.

De Europese Raad moet dit jaar beslissen over een eventuele verlenging van het Europees Fonds ter aanpassing aan de mondialisering voor de periode 2012-2014. België ondersteunt grotendeels het voorstel tot

gation. Si le fonds est maintenu, elle plaidera pour un élargissement de son domaine d'intervention afin qu'il serve réellement d'instrument de solidarité européenne au bénéfice de tous les travailleurs qui perdent leur emploi des suites d'une restructuration économique. La Belgique souhaite que les procédures du fonds soient simplifiées pour que les États membres et les parties concernées qui sollicitent le fonds soient rapidement informés des suites données à leur demande.

Par ailleurs, la Belgique attend la mise en œuvre concrète du Paquet pour la jeunesse (*"Youth Package"*) que la Commission a annoncé fin novembre 2012. Il devrait introduire un système de Garantie pour la jeunesse (*"Youth Guarantee"*) et un cadre de qualité pour faciliter les stages garantissant ainsi à tous les jeunes européens au chômage de revoir une offre concrète.

8.2. Au niveau mondial

L'Organisation internationale du travail est un acteur important sur la scène internationale. Sa structure tripartite ainsi que son approche équilibrée entre les politiques macro-économiques, sociales, d'emploi et environnementales font de cette organisation un partenaire privilégié pour la Belgique. La Belgique participe activement aux travaux de l'OIT. En 2013, l'OIT organisera sa 102^e Conférence internationale du travail.

En 2012, la Belgique a ratifié la Convention n° 176 sur la sécurité et la santé dans les mines (1995) et la Convention n° 177 sur le travail à domicile (1996). Le gouvernement fédéral dans ses compétences poursuivra le processus de ratification des conventions suivantes de l'OIT:

- la Convention n° 189 sur les travailleuses et travailleurs domestiques;
- la Convention n° 188 sur le travail dans la pêche;
- la Convention n° 184 sur la sécurité et la santé dans l'agriculture;
- la Convention n° 187 sur le cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail;
- la Convention sur le travail maritime, 2006;
- la Convention n° 175 sur le travail à temps partiel;
- la Convention n° 172 sur les conditions de travail dans les hôtels et restaurants;
- la Convention n° 170 sur la sécurité dans l'utilisation des substances chimiques sur les lieux de travail;
- la Convention n° 167 sur la sécurité et la santé dans la construction.

La Belgique soutient le développement du dialogue social au niveau international à travers différents projets.

verlenging. Als het fonds verlengd wordt, zal het pleiten voor een uitbreiding van haar interventiedomein zodat dit als een echt instrument van Europese solidariteit dient, ten behoeve van alle werknemers die hun job verliezen ten gevolge van een economische herstructurering. België wenst dat de procedures van het fonds vereenvoudigd zouden worden voor de lidstaten en dat de betrokken partijen die beroep doen op het fonds snel geïnformeerd zullen worden.

Daarnaast wacht België op de concrete implementatie van het Pakket voor de jeugd (*"Youth Package"*) dat de commissie heeft aangekondigd eind november 2012. Het wil een systeem van Jeugdgarantie invoeren en een kwaliteitskader om stages te faciliteren om zo aan alle werkzoekende jongeren een concreet aanbod te kunnen doen.

8.2. Mondiaal

De Internationale Arbeidsorganisatie is een belangrijke speler op de internationale scene. Haar tripartite structuur, evenals haar evenwichtige aanpak op het macro-economische, sociale, tewerkstellings- en milieuvlak, maken deze organisatie tot een geprivilegeerde partner voor België. België neemt dan ook actief deel aan de werkzaamheden van de IAO. In 2013 zal de IAO haar 120^e internationale conferentie organiseren.

In 2012 heeft België Conventie nr 176 geratificeerd over de veiligheid en gezondheid in de mijnen (1995) en de conventie over huisarbeid (1996). De federale regering maakt verder werk van de ratificatieprocedures van volgende IAO-conventies:

- Conventie n° 189 over huispersoneel;
- Conventie n° 188 over het werk in de visserij;
- Conventie n° 184 over de veiligheid en gezondheid in de landbouw;
- Conventie n° 187 over het promotioneel kader voor veiligheid en gezondheid op het werk;
- Conventie over maritieme arbeid, 2006;
- Conventie n° 175 over het deeltijds werk;
- Conventie n° 172 over de werkomstandigheden in hotels en restaurants;
- Conventie n° 170 over de veiligheid in het gebruik van chemische producten op de werkplek;
- Conventie n° 167 over de veiligheid en gezondheid in de bouw.

België steunt de ontwikkeling van de sociale dialoog op internationaal niveau doorheen verschillende projecten.

En collaboration avec le Bureau international du travail, la Belgique soutient les réformes politiques en cours actuellement dans les pays du Maghreb à travers un soutien au développement du dialogue social dans ces pays (Algérie, Maroc et Tunisie). La première coopération dans ce cadre a lieu en Tunisie. Le gouvernement belge a appuyé le lancement d'un nouveau processus de dialogue social qui devrait mener à la conclusion d'un Contrat social national entre le gouvernement tunisien et les partenaires sociaux. Ce Contrat social devrait être conclu au début de l'année prochaine, ce qui, nous l'espérons, stimulera des processus de même nature dans d'autres pays de la région.

La Belgique s'est également engagée, lors de leur 4^e Conférence de l'ASEM, à Hanoi, les 24-26 octobre derniers, à tenir en collaboration avec l'Indonésie deux séminaires sur le dialogue social en 2013 et 2014 auxquels participeront des pays de ces deux régions, en vue de stimuler cet instrument de gouvernance.

Finalement, de manière plus générale la Belgique soutient des projets de coopération entre des organisations de partenaires sociaux (coopérations techniques) en Europe centrale et dans le Maghreb.

Annexe: Réalizations 2012

Travailler plus longtemps

— Prépension (désormais "chômage avec complément de l'entreprise"): l'âge de départ à la prépension est passé à 60 ans et 40 ans de carrière; Réglementation spécifique pour les entreprises en difficulté ou en restructuration;

— l'âge d'accès au Crédit-temps de fin de carrière passe de 50 à 55 ans;

— le régime des crédits-temps est réformé:

- Nouveau régime: "Crédit-temps avec motif";
- 36 mois pour "soins et formation";
- 48 mois pour le motif "enfant gravement malade ou handicapé";
- Des conditions de congé plus flexibles pour s'occuper de son enfant malade;
- Octroi d'un 4^{ème} mois de congé parental;
- Introduction de vacances supplémentaires en cas de reprise du travail.

In samenwerking met het International Labour Office steunt België de politieke hervormingen die momenteel aan de gang zijn in de Maghreb-landen door middel van het ontwikkelen van de sociale dialoog in deze landen (Algerije, Marokko en Tunesië). De eerste samenwerking op dat vlak vindt plaats in Tunesië. De Belgische regering heeft de lancering van de ontwikkeling van een nieuwe sociale dialoog, die moet leiden tot het sluiten van een nationaal sociaal contract tussen de Tunesische regering en de sociale partners, gesteund. Dit sociaal contract zou begin volgend jaar gesloten worden, waarvan wij hopen dat dit soortgelijke processen in andere landen van dit gebied stimuleert.

België heeft zich tijdens de 4^e ASEM conferentie te Hanoi op 24 en 26 oktober eveneens geëngageerd om in samenwerking met Indonesië in 2013 en 2014 twee seminars te houden over de sociale dialoog waaraan landen vanuit deze twee regio's zullen deelnemen met oog op het stimuleren van dit bestuursinstrument.

Tenslotte steunt België in het algemeen samenwerkingsprojecten tussen organisaties van de sociale partners (technische samenwerking) in centraal Europa en de Maghreb-landen.

Bijlage: Realisaties 2012

Langer werken

— Brugpensioen (werkloosheid met bedrijfstoeslag): Optrekken leeftijdsgrens naar 60 jaar en 40 loopbaan-jaren. Specifieke regeling voor bedrijven in herstructurering en moeilijkheden;

— Landingsbanen: optrekken leeftijdsgrens van 50 naar 55 jaar;

— hervorming stelsel Tijdskrediet:

- Nieuw stelsel: "Tijdskrediet met motief";
- 36 maanden voor "zorg (kind 8 jaar, zwaar ziek gezins- of familielid) en opleiding";
- 48 maanden met motief "zwaar ziek of gehandicapt kind";
- Flexibeler opnemen verlof voor ziek kind (week ipv maand);
- Invoering vierde maand ouderschapsverlof;
- Invoering van aanvullende vakantie in het geval van werkhervatting.

Investir dans les travailleurs

- Plan pour l'emploi des travailleurs âgés;
- le coût du chômage avec complément d'entreprises pour les employeurs a été augmenté;
- Augmentation des cotisations en cas de non-respect des plans de formation + exécution de contrôles plus efficaces;
- Le congé-éducatif payé est allongé et passe de 100 heures à 180 heures pour les formations aux métiers en pénurie;
- En cas de chômage économique, les travailleurs sont financièrement incités à suivre une formation: ceux qui suivent une formation organisée par l'employeur recevront une allocation plus importante.

Réforme du chômage

- Le stage d'attente devient "le stage d'insertion professionnelle";
- Les allocations d'attente sont limitées dans le temps;
- Trajet d'insertion pour les chercheurs d'emploi
- Une dégressivité plus forte des allocations de chômage;
- Révision des conditions pour les emplois dits "convenables": de 25 à 60 km.

Plan de lutte pour le travail

- Baisse des charges salariales pour les jeunes;
- 10 000 stages: accord de principe avec les régions;
- Engagement de créer 1 % de stages;
- Diminution du coût salarial des plus de 50 ans;
- Encourager le travail à temps plein;
- Renforcement du bonus à l'emploi;
- Baisse de charges pour les 3 premiers engagements;
- Définition des groupes à risques;
- Renforcement du plan Activa pour les personnes moins aptes au travail.

Lutte contre la fraude

- Professionnalisation des entreprises actives dans le secteur des titres-services;
- Instauration du mécanisme de la responsabilité solidaire;
- Lutte contre les abus liés au chômage temporaire: le recours à ce mécanisme devra désormais être signalé dès le premier jour de chômage;
- Lutte contre les abus dans le cadre de la mise à disposition des travailleurs au profit d'un tiers;

Investeren in werknemers

- Werkgelegenheidsplan oudere werknemers;
- Verhoging werkgeversbijdragen werkloosheid met bedrijfstoelag;
- Verhogen bijdrage bij niet-naleving opleidingsplanningen + effectieve controle naleving;
- Betaald educatief verlof van 100/120 uur naar 180 voor knelpuntberoepen;
- Opleiding tijdens tijdelijke werkloosheid: Opleiding zal financieel worden gestimuleerd in perioden van economische werkloosheid. Werknemers die op economische werkloosheid worden geplaatst, zullen een hogere uitkering krijgen als de werkgever tijdens de werkloosheid in opleiding voorziet.

Hervorming werkloosheid

- Wachtijd wordt beroepsinschakelingstijd;
- Wachtuitkering wordt beperkt in de tijd;
- Inschakelingstraject voor werkzoekenden;
- Een sterkere degressiviteit van de werkloosheidsuitkering;
- Strengere voorwaarden passende dienstbetrekking (van 25 naar 60 km).

Tewerkstellingsplan

- Loonlastverlaging jongeren;
- 10 000 stages: principiële akkoord met gewesten;
- Stage-engagement 1 %;
- Vermindering loonkost 50+;
- Voltijds werken aanmoedigen;
- Versterken werkbonus;
- Versterken plusplannen voor kmo's;
- Definitie risicogroepen;
- Versterken Activa voor personen met verminderde arbeidsgeschiktheid.

Fraudebestrijding

- Professionalisering van de sector van de dienstencheque-bedrijven;
- Invoeren hoofdelijke aansprakelijkheid;
- Tegengaan misbruik tijdelijke werkloosheid: aangeven vanaf eerste dag;
- De misbruiken van de ter beschikkingstelling van werknemers ten behoeve van derden aanpakken;

- Enregistrement électronique sur les chantiers mobiles et temporaires;
- La lutte contre les faux indépendants et les faux travailleurs (les secteurs sont actuellement consultés -quant à l'adoption de la loi sur les relations de travail afin qu'il soit tenu compte de leurs spécificités);
- La responsabilité solidaire du donneur d'ordre;
- Les services d'inspection ont été renforcés via de nouveaux engagements pour lutter plus efficacement contre la fraude;
- Le service d'Information de la Recherche sociale a été renforcé pour lutter contre les fraudes;
- La division "Amendes administratives" du service juridique du SPF Emploi, en charge d'infliger des amendes administratives en cas d'infraction à la législation sociale, sera renforcée;
- Transposition en droit belge de la directive Sanctions (2009/52). Sanctions et mesures contre les employeurs qui mettent illégalement au travail des résidents de pays tiers.

Titres-services

- Limitation du nombre de chèques par utilisateur à 500 par utilisateur et par an;
- Augmentation du prix à partir du 01/01/2013;
- Professionnalisation du secteur;
- 60 % des nouveaux engagements doivent être des demandeurs d'emploi ou des bénéficiaires du revenu d'intégration.

Modernisation du travail intérimaire

- Adaptation de loi sur l'intérim à la directive Intérim

Bien-être au travail

- Une série d'arrêtés royaux (qui ont été adoptés ou sont en voie de l'être) garantissent une meilleure protection du travailleur et, pour y parvenir, donnent l'espace nécessaire aux entreprises pour trouver, via l'analyse des risques, la meilleure solution pratique possible. Ces arrêtés portent sur les températures dans l'environnement de travail, les exigences légales de base auxquelles les lieux de travail doivent répondre, les prescriptions minimales relatives à la sécurité des installations électriques, les risques d'incendie, la sécurisation des ascenseurs et la prévention des accidents de travail par objet tranchant dans le secteur des soins de santé;

- De elektronische registratie van aanwezigheden op tijdelijke en mobiele werkplaatsen;
- De strijd tegen de schijnzelfstandigen en de schijnwerknemers (aanpassing van de arbeidsrelatiewet momenteel worden de sectoren geraadpleegd om advies uit te brengen over de sectorspecifieke criteria;
- De hoofdelijke aansprakelijkheid van de opdrachtgevers;
- De inspectiediensten werden versterkt met een uitbreiding van het personeelsbestand, ten einde de fraude efficiënter te kunnen bestrijden;
- Er werd gezorgd voor een versterking van de Sociale Inlichtingen- en Opsporingsdienst (SIOD) ter bestrijding van de fraude;
- De Juridische dienst van de FOD WASO, afdeling Administratieve geldboeten belast met het opleggen van administratieve geldboetes ingeval van inbreuken op de sociale wetgeving, wordt versterkt;
- Omzetting in Belgisch recht van de Richtlijn 2009/52 Sanctierichtlijn. Sancties en maatregelen voor werkgevers die onderdanen van derde landen illegaal tewerkstellen.

Dienstencheques

- Beperking aantal cheques tot 500 per gebruiker en per jaar;
- Prijsverhoging vanaf 1/1/2013;
- Professionalisering sector;
- 60 % van nieuwe aanwervingen moet gaan naar uitkeringsgerechtigd volledig werklozen, mensen met een inschakelingsuitkering, of een leefloon.

Modernisering uitzendarbeidswet

- Aanpassing van de uitzendarbeidswet aan de Uitzendarbeidsrichtlijn

Welzijn op het werk

- Een reeks Koninklijke besluiten werden uitgevaardigd of zijn vrijwel rond die een betere bescherming van de werknemers moeten verzekeren, en terzelfder tijd ruimte geven aan ondernemingen om via risicoanalyse tot de best mogelijke praktische oplossingen te komen. Deze besluiten hebben betrekking op temperaturen in de werkomgeving, algemene basiseisen waaraan arbeidsplaatsen moeten beantwoorden, minimale voorschriften inzake veiligheid van elektrische installaties op arbeidsplaatsen, risico's van brand, veiligheid van liften, preventie van scherpe letsels in ziekenhuis en gezondheidsbranche;

— Afin de mieux armer les entreprises en matière de bien-être, conditionnement strict à partir du 1^{er} janvier 2013 du renouvellement de l'agrément des services externes pour la prévention et la protection et augmentation du niveau de compétence disponible via une adaptation des conditions pour suivre les formations spécialisées dans le domaine de la sécurité au travail.

— L'inspection du Bien-être au travail a en outre réalisé des campagnes d'inspection: en matière d'échantillonnage dans les nettoyages à sec; dans l'enseignement secondaire technique et professionnel, plus spécifiquement la coiffure et la métallurgie; dans la construction pour la diminution de l'exposition à la silice; dans l'Horeca en matière de risques psychosociaux;

— Il y a eu 8 engagements au sein de la direction du Contrôle du Bien-être en 2012 et début 2013, 13 personnes entreront en service.

La ministre du Travail,

Monica DE CONINCK

— Ook aan de noodzakelijke deskundige omkadering van ondernemingen inzake welzijn werd gewerkt, door de hernieuwde erkenning van de Externe Diensten voor Preventie en Bescherming vanaf 1 januari 2013 aan strikte voorwaarden te verbinden, en door te zorgen voor een ruimere toevloed van deskundigen arbeidsveiligheid in de ondernemingen via een aanpassing van de voorwaarden voor het volgen van gespecialiseerde opleidingen, zonder daarbij de kwaliteit te verlagen.

— De inspectie Toezicht Welzijn op het Werk heeft bovenop haar gewone activiteiten Inspectiecampagnes uitgevoerd: meetcampagne droogkuiswasserijen; beroeps- en technisch secundair onderwijs, meer bepaald haarzorg en metaal (draai-, knip en ploibanken); de vermindering van blootstelling aan kwartsstof op bouwplaatsen; psychosociale risico's in de Horeca (onderdeel Europese campagne).

— Er werden 8 aanwervingen gedaan voor TWW in 2012 en er komen begin 2013 13 nieuwe mensen in dienst.

De minister van Werk,

Monica DE CONINCK