

CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS
DE BELGIQUE

31 octobre 2013

NOTE DE POLITIQUE GÉNÉRALE (*)

Emploi

Document précédent:

Doc 53 **3096/ (2013/2014):**

001: Liste des notes de politique générale.

002 à 004: Notes de politique générale.

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

BELGISCHE KAMER VAN
VOLKSVERTEGENWOORDIGERS

31 oktober 2013

ALGEMENE BELEIDSNOTA (*)

Werk

Voorgaand document:

Doc 53 **3096 (2013/2014):**

001: Lijst van beleidsnota's.

002 tot 004: 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 Dedeker
MLD	:	Mouvement pour la Liberté et la Démocratie
INDEP-ONAFH	:	Indépendant-Onafhankelijk

Abréviations dans la numérotation des publications:		Afkortingen bij de nummering van de publicaties:	
DOC 53 0000/000:	Document parlementaire de la 53 ^e législature, suivi du n° de base et du n° consécutif	DOC 53 0000/000:	Parlementair document van de 53 ^e zittingsperiode + basisnummer en volgnummer
QRVA:	Questions et Réponses écrites	QRVA:	Schriftelijke Vragen en Antwoorden
CRIV:	Version Provisoire du Compte Rendu intégral (couverture verte)	CRIV:	Voorlopige versie van het Integraal Verslag (groene kaft)
CRABV:	Compte Rendu Analytique (couverture bleue)	CRABV:	Beknopt Verslag (blauwe kaft)
CRIV:	Compte Rendu Intégral, avec, à gauche, le compte rendu intégral et, à droite, le compte rendu analytique traduit des interventions (avec les annexes) (PLEN: couverture blanche; COM: couverture saumon)	CRIV:	Integraal Verslag, met links het definitieve integraal verslag en rechts het vertaald beknopt verslag van de toespraken (met de bijlagen) (PLEN: witte kaft; COM: zalmkleurige kaft)
PLEN:	Séance plénière	PLEN:	Plenum
COM:	Réunion de commission	COM:	Commissievergadering
MOT:	Motions déposées en conclusion d'interpellations (papier beige)	MOT:	Moties tot besluit van interpellaties (beigekleurig papier)

Publications officielles éditées par la Chambre des représentants

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

Officiële publicaties, uitgegeven door de Kamer van volksvertegenwoordigers

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

Introduction	3
1. Plus de monde à l'emploi et de pouvoir d'achat pour les travailleurs	7
1.1. Bonus à l'emploi.....	7
1.2. Groupes à risque	7
1.3. Premiers engagements.....	8
1.4. Jeunes peu scolarisés	8
1.5. Pyramide des âges.....	9
1.6. Réduire les frais salariaux en prêtant particulièrement attention aux bas salaires.....	10
2. Investir dans la formation des travailleurs	10
3. Une assurance chômage plus stimulante	11
4. Modernisation du droit du travail et flexibilité adaptée à l'entreprise et au travailleur	13
5. Eliminer les différences restantes entre les anciens ouvriers et les anciens employés.....	13
6. Moyens supplémentaires pour le secteur non-marchand	14
7. Concertation sociale pour tout le monde	15
8. Restructuration	15
9. Plus de transparence dans les Caisses de Vacances.....	16
10. Statut spécifique	16
10.1. Personnel domestique.....	17
10.2. Un statut pour les gardien(ne)s d'enfants.....	17
10.3. Statut d'artistes.....	17
10.4. Travail portuaire	17
11. Migration de main-d'œuvre	18
12. Bien-être au travail	19
13. Egalité des chances	20
14. Europe	20
15. International	21
Annexe: Réalisations 2012 — 2013	23

Inleiding	3
1. Meer mensen aan het werk en koopkracht voor werknemers	7
1.1. Werkbonus.....	7
1.2. Risicogroepen.....	7
1.3. Eerste aanwervingen	8
1.4. Laaggeschoolde jongeren	8
1.5. Leeftijdspiramide	9
1.6. Loonkosten verlagen met bijzondere aandacht voor de lage lonen	10
2. Investeren in opleidingen voor werknemers.....	10
3. Een meer activerende werkloosheidsverzekering	11
4. Modernisering van het arbeidsrecht en flexibiliteit op maat van onderneming en werknemer	13
5. De resterende verschillen tussen ex-arbeiders en ex-bedienden wegwerken.....	13
6. Extra middelen voor de non profit sector	14
7. Sociaal overleg voor iedereen	15
8. Herstructureren.....	15
9. Meer transparantie bij de vakantiekassen.....	16
10. Bijzondere statuten	16
10.1. Huispersoneel.....	17
10.2. Een statuut voor onthaalouders	17
10.3. Kunstenaarsstatuut.....	17
10.4. Havenarbeid.....	17
11. Arbeidsmigratie.....	18
12. Welzijn op het Werk	19
13. Gelijke kansen	20
14. Europa	20
15. Internationaal	21
Bijlage: Realisaties 2012 — 2013	23

INTRODUCTION: INTÉGRER LES JEUNES SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL ET MAINTENIR LES PLUS DE 50 À L'EMPLOI

Après deux années extrêmement lourdes, au cours desquelles le ralentissement de la conjoncture internationale a conduit à un déclin de l'activité économique belge (-0,3 %) en 2012 et à une croissance quasiment nulle en 2013 (0,1 %), on peut observer les premiers signes timides de redressement économique.

En 2014, les exportations poursuivront leur croissance et la demande domestique poursuivra sa reprise, ce qui entraînera une croissance du PIB de 1,1 %.

En conséquence de l'affaiblissement de la conjoncture, le taux d'emploi national a baissé au cours de l'année 2012 et — surtout — au cours du premier trimestre 2013. Selon le Budget Economique (Bureau Fédéral du Plan) de septembre 2013, environ 8 000 emplois seraient supprimés en 2013, bien que la situation montre des signes d'amélioration à la fin de l'année à mesure que l'activité économique redémarre.

Pour 2014, l'on prévoit la création de près de 19 000 emplois supplémentaires. Etant donné que la population en âge de travailler et la population active augmentent fortement (de 25 500 et 36 500 unités respectivement), cette croissance ne suffit toutefois pas à faire diminuer le nombre de chômeurs en 2014.

En raison de la situation difficile sur le marché de l'emploi et de la poursuite de l'augmentation de la population active, le nombre de chômeurs a augmenté de 8 500 personnes en 2012. Leur nombre continuerait à augmenter en 2013 et 2014 de respectivement 21 000 et 18 000 personnes. Le taux de chômage (concept administratif BFP) passerait de ce fait de 12,1 % en 2012 à 12,7 % en 2014. Le taux de chômage Eurostat harmonisé (calculé sur base de l'enquête sur les forces de travail) augmenterait de 7,6 % en 2012 à 8,9 % en 2014.

Enfin, le taux d'emploi augmente un peu (de 63,5 % en 2013 à 63,6 % en 2014) mais est toujours inférieur à celui enregistré en 2011 (64 %).

Malgré ces chiffres peu réjouissants, nous pouvons affirmer que notre pays a mieux traversé la crise que la plupart des pays de l'UE, tant en ce qui concerne l'activité économique qu'au niveau du maintien de l'emploi.

Malgré les efforts budgétaires cumulés d'environ 22 milliards d'euros, ce gouvernement a dès lors fortement investi dans la réduction des frais salariaux et dans le maintien du pouvoir d'achat des ménages.

INLEIDING: JONGEREN INTEGREREN OP DE ARBEIDSMARKT EN 50 PLUSERS LANGER AAN HET WERK

Na twee enorm zware jaren, waarbij de internationale conjunctuurvertraging leidde tot een krimp van de Belgische economische activiteit (-0,3 %) in 2012 en een quasi nultgroei in 2013 (0,1 %), tonen zich de eerste, prille, tekenen van economisch herstel.

In 2014 trekt de uitvoergroei verder aan, en herneemt de binnenlandse vraag, wat resulteert in een bbp-groei van 1,1 %.

Als gevolg van de conjunctuurverzwakking daalde de binnenlandse werkgelegenheid in de loop van 2012 en — vooral — in het eerste kwartaal van 2013. Volgens de Economische Begroting (Federaal Planbureau) van september 2013 zouden in 2013 netto ongeveer 8 000 arbeidsplaatsen verloren gaan, al zou de situatie aan het einde van het jaar licht verbeteren naarmate de economische activiteit aantrekt.

In 2014 zouden er bijna 19 000 arbeidsplaatsen bijkomen. Doordat de bevolking op beroepsleeftijd en de beroepsbevolking sterker stijgt (respectievelijk met 25 500 en 36 500 eenheden) volstaat deze groei echter niet om het aantal werklozen in 2014 te doen dalen.

Door de moeilijke situatie op de arbeidsmarkt en de verdere toename van de beroepsbevolking steeg het aantal werklozen in 2012 met 8 500 personen. Hun aantal zou in 2013 en 2014 verder toenemen met resp. 21 000 en 18 000 personen. De werkloosheidsgraad (administratief concept FPB) zou daardoor stijgen van 12,1 % in 2012 tot 12,7 % in 2014. De geharmoniseerde Eurostat-werkloosheidsgraad (berekend op basis van de arbeidskrachtenenquête) stijgt van 7,6 % in 2012 tot 8,9 % in 2014.

De werkgelegenheidsgraad, tenslotte, stijgt miniem (van 63,5 % in 2013 naar 63,6 % in 2014) maar ligt nog steeds lager dan in 2011 (64 %).

Ondanks deze weinig opbeurende cijfers, mogen we stellen dat ons land beter de crisis is doorgekomen dan de meeste EU-lidstaten, zowel qua economische activiteit als qua behoud van de tewerkstelling.

Ondanks een gecumuleerde begrotingsinspanning van zo'n 22 miljard euro, heeft deze regering dan ook zwaar geïnvesteerd in de vermindering van de loonkosten en het behoud van de koopkracht van de gezinnen.

Les allocations sociales ont été augmentées par le biais d'adaptations bisannuelles au bien-être, au-dessus de l'augmentation de l'index. Au cours de cette législature, plus de 1,1 milliard d'euros ont été mis à disposition d'entreprises et de personnes actives. De ce montant, près de 900 millions ont été octroyés aux entreprises afin de leur permettre d'améliorer leur position concurrentielle et de soutenir l'emploi.

Environ 216 millions de ce montant ont été investis dans le renforcement du pouvoir d'achat des ménages grâce au renforcement systématique du bonus à l'emploi social et fiscal. Ces renforcements successifs permettront aux travailleurs qui sont rémunérés selon le salaire minimum de 1 500 euros de voir leur salaire net augmenter d'environ 270 euros par an. Les travailleurs percevant un salaire brut de 1 800 euros verront, quant à eux, leur revenu net augmenter d'environ 330 euros par an.

Pour les années 2013 et 2014, la réduction structurelle des cotisations a été renforcée de près de 400 millions par an. Le groupe-cible de ladite composante bas salaires a été élargi en relevant la limite salariale jusqu'au niveau où ce montant de réduction renforcée est applicable. À partir de 2014, cette limite sera également liée à l'évolution de l'index.

Le recrutement dans les petites et moyennes entreprises (PME) a été fortement soutenu d'une part en renforçant le montant de la réduction des cotisations dans le cadre du plan Plus 1.2.3 et d'autre part, en élargissant cette mesure au quatrième et cinquième engagement. Pour les cinq premiers engagements, l'avantage pour l'entreprise peut s'élever à 22 000 euros par an.

Dans le cadre du plan de relance, nous avons supprimé des mesures peu efficaces. Les moyens libérés nous ont permis de renforcer les mesures existantes ayant un impact positif avéré.

La population vieillit. Les spécialistes du marché de l'emploi estiment qu'environ 500 000 personnes quitteront le marché du travail dans les années à venir. Les personnes devront travailler et continuer à travailler pour éviter que notre croissance économique souffre du fait que des postes vacants ne seront pas remplis ainsi que pour maintenir notre système de sécurité sociale plus. Par conséquent nous avons renforcé la réduction groupe-cible pour les travailleurs âgés de plus de 50 ans et l'avons rendue plus visible. Par ailleurs les entreprises doivent désormais avoir un plan pour l'emploi avec des actions pour maintenir leurs travailleurs plus longtemps au travail.

Via de tweejaarlijkse welvaartsaanpassingen werden de sociale uitkeringen, bovenop de indexaanpassingen verhoogd. Daarnaast werd tijdens deze legislatuur voor ruim 1,1 miljard middelen ter beschikking gesteld aan ondernemingen en beroepsactieven. Daarvan ging bijna 900 miljoen naar de ondernemingen om hun concurrentiepositie te verbeteren en de tewerkstelling te ondersteunen.

Ongeveer 216 miljoen hiervan ging naar de versterking van de koopkracht van de gezinnen via een systematische versterking van de sociale en de fiscale werkbonus. Deze opeenvolgende versterkingen zullen ertoe leiden dat het netto-inkomen van werknemers die bezoldigd worden aan het minimumloon van 1 500 euro stijgt met ongeveer 270 euro per jaar. Voor werknemers met een brutoloon van 1 800 euro stijgt het inkomen met ongeveer 330 euro per jaar.

De structurele bijdragenvermindering werd voor de jaren 2013 en 2014 versterkt met bijna 400 miljoen per jaar. De doelgroep voor de zogenaamde lage lonen-component werd uitgebreid door de loongrens tot waar dit hogere verminderingsbedrag toepasselijk is op te trekken. Vanaf 2014 zal deze loongrens ook gekoppeld worden aan de indexevolutie.

De aanwerving in kleine en middelgrote ondernemingen (KMO's), werd sterk ondersteund door enerzijds het bedrag van de bijdragevermindering in het kader van het Plus 1.2.3-plan te versterken en vervolgens deze maatregel uit te breiden naar de vierde en vijfde aanwerving. Voor de eerste vijf aanwervingen kan het voordeel voor de onderneming zo oplopen tot 22 000 euro per jaar.

In het kader van het relanceplan hebben we weinig efficiënte maatregelen afgeschaft en de opbrengst ervan gebruikt om bestaande, meer doeltreffende maatregelen te versterken.

De bevolking veroudert. Arbeidsmarktspecialisten berekenden dat in de komende jaren zo'n 500 000 mensen de arbeidsmarkt zullen verlaten. Om te vermijden dat onze economische groei gaat lijden onder het feit dat er vacatures niet zullen ingevuld geraken en om ons systeem van sociale zekerheid recht te houden, zullen meer mensen aan de slag moeten gaan en aan de slag blijven. Daarom hebben we doelgroepkorting voor 50+ers werd versterkt en visibeler gemaakt. En ondernemingen moeten voortaan een werkgelegenheidsplan hebben met acties om hun werknemers langer aan de slag te kunnen houden.

Les secteurs ont reçu plus de marge de manœuvre pour mettre sur pied des initiatives au profit des groupes à risque.

Pour les jeunes, et surtout les jeunes sortant de l'école peu qualifiés, tout un trajet visant un emploi stable a été mis sur les rails. En effet, ce sont eux qui sont les premiers touchés, et le plus fortement, par la crise de l'emploi. Sans intervention urgente, ils risquent de se retrouver structurellement coupés— même en cas de remaniement de l'économie — du marché actif de l'emploi. Des stages d'insertion ont été instaurés dans le but de faciliter la transition de l'école au travail. Afin de soutenir le recrutement de demandeurs d'emploi peu scolarisés, une subvention aux frais salariaux de 1 000 euros par mois a été élaborée, laquelle sera bientôt valable pour les recrutements de demandeurs d'emploi de moins de 30 ans qui sont demandeurs d'emploi depuis 6 mois et qui ont droit aux allocations depuis au moins 1 jour. Cette subvention est valable pendant 36 mois après le recrutement. Les frais pour l'employeur, surtout en ce qui concerne les jeunes ayant un salaire de débutant, viennent ainsi se situer au niveau du salaire net que le jeune perçoit.

En ce qui concerne les jeunes demandeurs d'emploi peu et moyennement scolarisés qui ne sont pas chômeurs complets indemnisés, la réduction groupe-cible ONSS a été renforcée.

Dans le domaine de l'Emploi, encore d'autres avancées révolutionnaires ont été réalisées. Il suffit pour cela de regarder la liste des réalisations qui se trouve en annexe.

Une percée historique a été réalisée dans le domaine de l'égalité de traitement des ouvriers et des employés. Ce qui a semblé impossible pendant 20 ans, a donné naissance le 5 juillet 2013 dernier à un texte de compromis. La distinction en termes de délai de préavis ainsi que le jour de carence ont été supprimés.

Le caractère activateur de l'assurance chômage a été renforcé substantiellement sur différents points.

Un système cohérent de responsabilité solidaire pour les dettes sociales a été introduit dans les chaînes de sous-traitance, notamment pour les salaires. En ce qui concerne les stratégies de lutte contre les faux indépendants, les services d'inspection peuvent désormais retomber sur un cadre juridique adéquat selon lequel la réalité socio-économique du rapport entre les partenaires contractants sert d'orientation.

Sectoren krijgen meer armslag voor initiatieven ten behoeve van risicogroepen.

Vooral voor laaggeschoolde schoolverlaters en jongeren werd een heel traject richting stabiele tewerkstelling op de rails gezet. Zij zijn immers de eerste en zwaarst getroffen van de tewerkstellingscrisis. Zonder urgent ingrijpen dreigen zij structureel — zelfs bij het herpakken van de economie — afgesneden te raken van de actieve arbeidsmarkt. Om de overgang van school naar werk te faciliteren werden instapstages mogelijk gemaakt. Om de aanwerving van laaggeschoolde werkzoekenden te ondersteunen werd een loonkostsubsidie van 1 000 euro per maand uitgewerkt, die binnenkort zal gelden voor aanwervingen van werkzoekenden jonger dan 30 jaar die 6 maand werkzoekend zijn en minstens 1 dag uitkeringsgerechtigd zijn. Deze subsidie geldt gedurende 36 maanden na de aanwerving. De loonkost voor de werkgever komt daardoor, zeker voor deze jongeren met een beginnersloon, op het niveau van het netto loon dat de jonge werknemer ontvangt.

Voor laaggeschoolde en middengeschoolde jonge werkzoekenden die op het moment van de aanwerving niet uitkeringsgerechtigd werkloos zijn, werd de RSZ-doelgroepkorting versterkt.

Op het domein Werk werden tal van andere baanbrekende zaken gerealiseerd. Het volstaat om naar de lijst van realisaties in bijlage te kijken.

In de gelijke behandeling van arbeiders en bedienden werd een historische doorbraak gerealiseerd. Wat gedurende 20 jaar onmogelijk bleek, resulteerde op 5 juli 2013 in een compromistekst. Het onderscheid inzake de opzeggingstermijn en de carenzdag verdwijnen.

Het activerend karakter van de werkloosheidsverzekering werd op verschillende punten substantieel versterkt.

Er werd een sluitend systeem van hoofdelijke aansprakelijkheid voor de sociale schulden ingevoerd in de ketens van onderaannemingen, onder meer voor de lonen. Voor de aanpak van schijnzelfstandigheid kunnen de inspectiediensten voortaan terugvallen op een sluitend juridisch kader waarbij de socio-economische realiteit van de verhouding tussen de contracterende partners oriënterend is.

Lors des mois restants de cette législature, je souhaite surtout clôturer une série de projets dans lesquels nous avons investi un travail de préparation important au cours des derniers mois. Pensons par exemple à la modernisation de la législation en matière de bien-être au travail. Ou aux statuts des artistes et parents d'accueil.

1. Plus de monde à l'emploi et de pouvoir d'achat pour les travailleurs

1.1. Bonus à l'emploi

Suite au renforcement du bonus à l'emploi social et fiscal à partir du 1^{er} janvier 2013 sur base des décisions du gouvernement prises dans le cadre des mesures de relance de juillet 2012 et un deuxième renforcement à partir du 1^{er} avril 2013, le gouvernement a décidé, dans le cadre du pacte de la compétitivité et de l'emploi, de renforcer à nouveau le bonus à l'emploi fiscal à partir du 1^{er} janvier 2014.

Les renforcements successifs que le gouvernement a opérés durant cette législature permettront d'augmenter d'environ 270 euros par an le revenu net des travailleurs qui sont rémunérés selon le salaire minimum de 1 500 euros bruts. Pour les travailleurs qui perçoivent un salaire brut de 1 800 euros, le revenu net augmentera d'environ 330 euros par an.

Non seulement ces mesures sont bénéfiques pour le pouvoir d'achat de ces travailleurs mais elles veillent aussi à rendre le travail plus rémunérateur. La différence entre le revenu issu du travail et le revenu de remplacement devient plus importante, réduisant ainsi le risque de piège à l'emploi et rendant le travail plus attrayant financièrement.

1.2. Groupes à risque

Dans le cadre de la concertation AIP bisannuelle, la mesure concernant les efforts à fournir pour les groupes à risque est chaque fois prolongée. Cela a été le cas aussi pour la période 2013-2014. Les secteurs doivent conclure des conventions collectives de travail qui prévoient une affectation de 0,10 % des salaires brut pour les initiatives à profit des groupes à risque. Les employeurs qui appartiennent aux secteurs dans lesquels aucune cct de ce type n'a été conclue sont redevables d'une cotisation de 0,10 % à l'ONSS.

Comme il a été décidé dans le cadre des mesures de relance en juillet 2012, la moitié de ces efforts budgétaires devront être consacrés aux groupes à risque qui sont fixés par arrêté royal. Il s'agit des travailleurs

Tijdens de resterende maanden van deze legislatuur wens ik vooral een aantal projecten waar tijdens de afgelopen maanden al veel voorbereidend werk werd ingestoken, af te ronden. Denken we maar aan de modernisering van de wetgeving inzake welzijn op het werk. Of aan de statuten van kunstenaars en onthaalouders.

1. Meer mensen aan het werk en koopkracht voor werknemers

1.1. Werkbonus

Na de versterking van de sociale en fiscale werkbonus vanaf 1 januari 2013 op basis van de regeringsbeslissingen in het kader van de relancemaatregelen van juli 2012 en een tweede versterking vanaf 1 april 2013, heeft de regering in het kader van het pact voor competitiviteit en werk beslist dat de fiscale werkbonus opnieuw wordt versterkt vanaf 1 januari 2014.

De opeenvolgende versterkingen die de regering heeft genomen tijdens deze legislatuur, zullen ertoe leiden dat het netto-inkomen van werknemers die bezoldigd worden aan het minimumloon van 1 500 euro bruto stijgt met ongeveer 270 euro per jaar. Voor werknemers met een brutoloon van 1 800 euro stijgt het inkomen met ongeveer 330 euro per jaar.

Deze maatregelen zijn niet alleen goed voor de koopkracht van deze werknemers, maar ze zorgen er ook voor dat werken meer lonend wordt. Het verschil tussen inkomen uit arbeid en een vervangingsinkomen wordt zo groter waardoor de werkloosheidsval verkleint en werken aantrekkelijker wordt.

1.2. Risicogroepen

In het kader van het tweejaarlijks IPA-overleg wordt telkens de maatregel rond inspanningen voor risicogroepen verlengd. Ook voor de periode 2013-2014 is dit gebeurd. De sectoren moeten collectieve arbeidsovereenkomsten sluiten die voorzien in een inspanning van 0,10 % van de brutolonen voor initiatieven ten behoeve van de risicogroepen. Werkgevers die behoren tot sectoren waar geen dergelijke cao wordt gesloten, zijn een bijdrage van 0,10 % verschuldigd aan de RSZ.

Zoals beslist in het kader van de relancemaatregelen in juli 2012, zal de helft van deze inspanningen moeten gaan naar risicogroepen die worden vastgelegd bij koninklijk besluit. Het gaat om oudere werknemers

âgés à partir de 50 ans, les travailleurs âgés à partir de 40 ans menacés de licenciement, les demandeurs d'emploi inoccupés, les jeunes et les moins-valides. Le quart de ces efforts budgétaires (soit 0,025 %) doit être consacré aux jeunes. Dans le cadre de ces décisions concernant la compétitivité et l'emploi, il a été décidé que ces efforts budgétaires devront être concrétisés par la conclusion de partenariats avec les écoles, les services de médiation et les employeurs.

Il a également été décidé que les moyens qui sont versés à l'ONSS par les secteurs pour lesquels aucune cct n'a été conclue puissent être utilisés par les secteurs qui, quant à eux, ont bel et bien conclu une cct groupes à risque et qui satisfont à leur obligation de rapportage. Ces secteurs peuvent ainsi recevoir 6 millions de moyens financiers supplémentaires. Les projets qui sont élaborés à cette fin doivent s'adresser aux jeunes et être exécutés dans le cadre d'un partenariat avec les écoles, les services de médiation et les employeurs.

1.3. Premiers engagements

Depuis le 1^{er} octobre 2012, la réduction des charges pour les trois premiers engagements a été sensiblement renforcée. Cette mesure profite aux petits indépendants et permet de réduire sensiblement les frais salariaux pour les trois premiers travailleurs.

Cette mesure est à présent étendue à l'engagement d'un quatrième et d'un cinquième travailleur.

1.4. Jeunes peu scolarisés

Il existe différentes mesures qui prévoient des réductions groupes-cibles et des activations pour les jeunes peu scolarisés et les demandeurs d'emploi de longue durée.

L'année dernière, nous avons rassemblé toutes ces mesures pour en former un tout, ce qui a permis à l'employeur, lors du recrutement d'un jeune peu scolarisé jusqu'à 27 ans, qui est demandeur d'emploi depuis au moins 12 mois et qui a droit aux allocations depuis au moins 1 jour, de bénéficier d'un avantage qui peut s'élever jusqu'à 1 000 euros par mois et ce pendant trois ans. Cette mesure est entrée en vigueur le 1^{er} juillet 2013.

À partir du 1^{er} janvier 2014, nous renforcerons à nouveau la mesure en élargissant le groupe-cible. Ainsi, tous les jeunes peu scolarisés jusqu'à 30 ans entreront

vanaf 50 jaar, oudere werknemers vanaf 40 jaar die bedreigd zijn door ontslag, niet-werkenden, jongeren en minder-validen. Een kwart van deze inspanningen (of 0,025 %) moet gaan naar jongeren. In het kader van de beslissingen rond competitiviteit en werk is beslist dat deze inspanningen moeten worden geconcretiseerd door het afsluiten van partnerschappen met scholen, bemiddelingsdiensten en werkgevers.

Eveneens werd beslist dat de middelen die aan de RSZ gestort worden aan de RSZ door sectoren waar geen cao's werden afgesloten, kunnen worden gebruikt door de sectoren die wel een cao risicogroepen hebben afgesloten en voldoen aan hun rapporteringsverplichting. Deze sectoren kunnen zo 6 miljoen bijkomende middelen krijgen. De projecten die hiervoor worden opgesteld moeten zich richten tot jongeren en uitgevoerd worden in het kader van een partnerschap met scholen, bemiddelingsdiensten of werkgevers.

1.3. Eerste aanwervingen

Sinds 1 oktober 2012 werd de lastenverlaging voor de eerste drie werknemers gevoelig versterkt. Deze maatregel komt ten goede aan kleine zelfstandigen en zorgt ervoor dat de loonkost voor de eerste drie werknemers gevoelig lager wordt.

Deze maatregel wordt nu uitgebreid naar de aanwerving van een vierde en vijfde werknemer.

1.4. Laaggeschoolde jongeren

Er bestaan verschillende maatregelen die voorzien in doelgroepverminderingen en activeringen voor laaggeschoolde jongeren en langdurig werkzoekenden.

Vorig jaar hebben we deze maatregelen samengebracht tot één geheel waardoor bij aanwerving van een laaggeschoolde jongere tot 27 jaar, die minstens 12 maand werkzoekend is en minstens 1 dag uitkeringsgerechtigd, de werkgever een voordeel geniet dat oploopt tot 1 000 euro per maand en dit gedurende drie jaar. Deze maatregel is in werking getreden op 1 juli 2013.

Vanaf 1 januari 2014 versterken we de maatregel opnieuw door de doelgroep uit te breiden. Zo zullen voortaan alle laaggeschoolde jongeren tot 30 jaar in

désormais en ligne de compte. En outre, la condition des 12 mois d'inscription en tant que demandeur d'emploi a été abaissée à 6 mois.

En effet, ce sont les jeunes, et en particulier les jeunes peu scolarisés, qui éprouvent des difficultés à conquérir leur place sur le marché de l'emploi. Leur faible niveau de scolarité constitue en effet un handicap majeur. Il ressort toutefois d'études à ce sujet que l'inconvénient que représente ce faible niveau de qualifications disparaît si le jeune parvient à acquérir une expérience professionnelle d'au moins deux ans. Cette mesure donne donc la chance à ces jeunes d'acquérir l'expérience professionnelle nécessaire et par ce biais de conquérir leur place sur le marché de l'emploi.

La mesure profite toutefois aussi aux entreprises dans le sens où elle leur permet de renforcer considérablement leur position concurrentielle vis-à-vis des pays voisins si elles font un usage judicieux de celle-ci. Grâce aux réductions des frais salariaux de 1 000 euros par mois, les frais salariaux horaires des jeunes diminuent bien en-dessous des 10 euros, voire bien moins dans les secteurs qui pratiquent des salaires minimum plus bas. Ceci permet de démarrer à nouveau des activités en Belgique de façon rentable d'un point de vue économique et les activités qui sont parfois actuellement délocalisées vers les pays voisins peuvent à nouveau être exercées en Belgique.

En ce qui concerne les frais salariaux, ces emplois sont comparables aux fameux mini-jobs allemands, sauf que nous ne créons pas de mini-jobs mais bien des contrats de travail avec des salaires convenables et la constitution de droits sociaux complets.

1.5. *Pyramide des âges*

L'accord gouvernemental prévoit l'introduction du principe de l'effet miroir en cas de licenciement collectif. La base légale de ce principe a déjà été adoptée au sein du Parlement mais n'a pas encore été exécutée. Le 27 juin 2012, les partenaires sociaux ont en effet émis un avis négatif concernant un projet d'arrêté.

La pyramide des âges en cas de licenciement collectif doit permettre que la part des travailleurs âgés qui sont licenciés ne soit pas disproportionnée par rapport aux autres groupes d'âge.

Je vais tenter d'introduire un nouveau projet de loi à la Chambre au cours des prochaines semaines.

Le concept de cette nouvelle loi s'écarte de la loi précédente. Le respect de la pyramide des âges ne sera

aanmerking komen. Bovendien wordt de voorwaarde van 12 maand werkzoekend zijn verlaagd naar 6 maand.

Het zijn de jongeren en vooral dan de laaggeschoolde jongeren die moeilijkheden vinden om hun plaats op de arbeidsmarkt te veroveren. Hun lage scholing is een ernstige handicap. Uit studies blijkt echter dat het nadeel van de lage scholing verdwijnt indien de jongere een werkervaring opbouwt van minstens twee jaar. Deze maatregel geeft dus de kans aan die jongeren om de nodige werkervaring op te doen en zo hun plaats op de arbeidsmarkt te veroveren.

De maatregel is echter ook goed voor de ondernemingen en kan hun concurrentiepositie ten aanzien van de buurlanden gevoelig versterken indien ze slim gebruik maken van deze maatregel. Door de loonkostenverlaging van 1 000 euro per maand, daalt de uurloonkost van de jongeren een stuk onder de 10 euro of nog een stuk lager in sectoren met lagere minimumlonen. Dit laat toe om in België opnieuw activiteiten op te starten op een economisch rendabele manier en activiteiten die nu soms wordt gedelokaliseerd naar de buurlanden, kunnen weer in België plaatsvinden.

Qua loonkost zijn deze banen vergelijkbaar met de befaamde Duitse mini-jobs. Alleen, wij creëren geen mini-jobs, maar wel volwaardige arbeidsovereenkomsten met volwaardige lonen en een opbouw van volledige sociale rechten.

1.5. *Leeftijdspiramide*

Het regeerakkoord voorziet de invoering van het afspiegelingsprincipe bij collectief ontslag. De wettelijke basis hiervoor is reeds aangenomen in het parlement maar nog niet uitgevoerd. Op 27 juni 2012 gaven de sociale partners immers een negatief advies bij een ontwerp van besluit.

De leeftijdspiramide bij collectief ontslag moet ervoor zorgen dat het aandeel oudere werknemers die worden ontslagen niet buitenproportioneel groter is dan bij andere leeftijdsgroepen.

Het is mijn betrachting om in de eerstkomende weken een nieuw ontwerp van wet in te dienen in de Kamer.

Het concept van deze nieuwe wet wijkt af van de vroegere wet. Niet langer zal het respecteren van de

plus considéré comme une obligation pour l'employeur. L'employeur conserve ainsi — dans le cadre de la concertation sociale qui est prévue en cas de restructurations bien entendu — entièrement le droit de décider quels travailleurs il souhaite licencier. Lorsqu'il procède à un licenciement, il devra, tout comme avant, tenir évidemment compte de la législation anti-discrimination.

Si l'employeur licencie un trop grand nombre de travailleurs âgés, il sera redevable d'une cotisation spéciale à l'ONSS. Il s'agit d'un mécanisme de responsabilisation. En effet, il est souvent très difficile pour un travailleur âgé de retrouver un emploi. Cela augmente le coût social d'un tel licenciement. Il est donc logique que l'employeur qui licencie beaucoup de travailleurs âgés cotise en proportion pour ces frais supplémentaires à charge de la société.

1.6. Réduire les frais salariaux en prêtant une attention particulière aux bas salaires

La réduction structurelle est une baisse générale des cotisations patronales pour la sécurité sociale. Tous les travailleurs entrent en ligne de compte pour cette réduction. Le montant de cette réduction de charges est le même pour tous les travailleurs. Le montant forfaitaire de cette réduction a encore été augmenté suite aux accords partiels AIP et passe de 400 euros par trimestre à 455 euros à partir du 1^{er} janvier 2014.

La réduction structurelle prévoit aussi un montant de réduction plus élevé pour les travailleurs percevant un bas salaire. Cela concerne tous les travailleurs percevant un salaire inférieur à 5 575,93 euros par trimestre. Cette limite salariale n'a toutefois jamais été indexée par le passé. Par conséquent, de moins en moins de travailleurs relèvent de l'application de ces "bas salaires".

Il sera remédié à ceci pour l'avenir. Dorénavant, la limite des bas salaires augmentera chaque fois de deux pour cent à partir du premier jour du trimestre qui suit le mois au cours duquel l'indice pivot est dépassé.

2. Investir dans la formation des travailleurs

En vue de l'exécution de l'accord gouvernemental visant à faire contrôler effectivement les accords 'formels' sectoriels en matière d'efforts de formation, la législation a déjà été ajustée en mars 2013. Lors de son élaboration concrète, il s'est néanmoins avéré, après concertation avec les partenaires sociaux, qu'un tel système de contrôle ne serait pas assez fiable. De plus, le gouvernement a demandé à un groupe d'experts d'analyser la norme de 1,9 %. Les experts en concluent

leefijdspramide beschouwd worden als een verplichting voor de werkgever. De werkgever behoudt zo — uiteraard binnen het kader van het sociaal overleg dat voorzien is bij herstructurerings — volledig de keuze welke werknemers worden ontslagen. Zoals voorheen moet hij daarbij natuurlijk wel rekening houden met de antidiscriminatiewetgeving.

Indien de werkgever buitenproportioneel veel oudere werknemers ontslaat, zal hij een bijzondere bijdrage verschuldigd zijn aan de RSZ. Het gaat om een responsabiliseringsmechanisme. Voor een oudere werknemer is het immers vaak heel moeilijk om een nieuwe job te vinden. Dat verhoogt de maatschappelijke kost van zo'n ontslag. Het is dus logisch dat de werkgever die in verhouding veel oudere werknemers ontslaat, mee bijdraagt voor deze extra kosten voor de samenleving.

1.6. Loonkosten verlagen met bijzondere aandacht voor de lage lonen

De structurele vermindering is een algemene verlaging van de werkgeversbijdragen voor de sociale zekerheid. Alle werknemers komen hiervoor in aanmerking. Deze lastenvermindering bedraagt voor alle werknemers evenveel. Het forfaitaire bedrag van deze vermindering werd naar aanleiding van de IPA-deelakkoorden nog verhoogd van 400 euro per kwartaal naar 455 euro vanaf 1 januari 2014.

De structurele vermindering voorziet ook in een hoger verminderingsbedrag voor werknemers met lage lonen. Het gaat om alle werknemers met een loon lager dan 5 575,93 euro per kwartaal. Deze loongrens werd in het verleden echter nooit geïndexeerd waardoor steeds minder werknemers onder de toepassing van deze "lage lonen" vallen.

Dit wordt rechtgezet voor de toekomst. Voortaan zal daardoor de lageloongrens telkens met twee procent verhogen vanaf de eerste dag van het kwartaal dat volgt op de maand waarin de spilindex wordt overschreden.

2. Investeren in opleidingen voor werknemers

Om in uitvoering van het regeerakkoord de naleving van de 'formele' sectorale afspraken inzake opleidingsinspanningen effectief te controleren, werd reeds in maart 2013 de wetgeving aangepast. Bij de concrete uitwerking ervan bleek echter na overleg met de sociale partners dat een dergelijk controlesysteem onvoldoende betrouwbaar zou zijn. Daarnaast werd door de regering een groep van experts aangezocht om een objectieve analyse te maken van de 1,9 %-norm. Deze experts

qu'il est pour l'heure difficile de définir si l'investissement de formation des entreprises du secteur privé en Belgique s'élève ou non à 1,9 % de la masse salariale. Le groupe d'experts a pointé quelques défauts dans la réglementation actuelle, plus particulièrement dans l'application concrète de celle-ci

Au lieu d'essayer à nouveau d'apporter des changements à la réglementation existante, il est préférable de réfléchir de façon approfondie à comment nous pouvons investir dans la formation des travailleurs en Belgique pour ainsi augmenter la compétitivité des entreprises. Faut-il s'en tenir à l'objectif actuel ou devons-nous réfléchir aux objectifs qui peuvent être mis en place? Et comment rendre mesurable la réalisation et l'efficacité de ceux-ci? Un groupe d'experts est nommé pour développer une proposition en étant attentif aux efforts qui doivent être fournis à tous les niveaux et pour la démocratisation de la formation.

3. Une assurance chômage plus stimulante

Dans la lettre de politique de 2013, une série d'initiatives ont été annoncées dans le domaine de l'assurance-chômage.

La réalisation de ces initiatives a donné naissance à une autre vision de l'assurance-chômage: à partir de 2013, le principe de disponibilité est d'application jusqu'à l'âge de 60 ans et le suivi de la recherche d'emploi active est également d'application pour les travailleurs entre 50 et 55 ans.

— À partir d'août 2013, le suivi de la recherche d'emploi active des jeunes lors du stage d'insertion professionnelle, une période durant laquelle ils ne touchent pas encore d'allocations, est réalisé par l'ONEM. Ces jeunes sont donc clairement responsabilisés.

— Dans le cadre de l'exécution des accords concernant les dépenses de l'enveloppe bien-être, les minima, les forfaits, les maxima et les plafonds en matière de chômage sont adaptés à temps et les pourcentages d'indemnités pour le chômage temporaire sont harmonisés.

— Une allocation de garantie de revenu est prévue depuis le 1^{er} juillet 2013 pour les travailleurs à temps partiel volontaires qui, après une période de chômage, reprennent le travail à temps partiel. Reprendre le tra-

komen tot de vaststelling dat momenteel niet duidelijk kan worden gezegd of de vormingsinvestering van de bedrijven uit de private sector in België al dan niet 1,9 procent van de loonmassa bedraagt. De expertengroep heeft gewezen op enkele mankementen in de huidige regelgeving en vooral in de concrete toepassing ervan.

In plaats van opnieuw proberen te sleutelen aan de bestaande reglementering, is het beter een grondige reflectie te houden over hoe we ervoor kunnen zorgen dat er in België voldoende wordt geïnvesteerd in de opleiding van de werknemers om zo ook de competitiviteit van de bedrijven te verhogen. Moeten we ons houden aan de bestaande doelstelling, of kunnen we niet beter grondig nadenken over welke doelstellingen ter zake kunnen worden gesteld? En hoe maken we de realisatie en de effectiviteit ervan meetbaar? Een expertengroep wordt aangesteld om hiervoor een voorstel uit te werken, met aandacht voor de verschillende niveaus waarop de inspanningen dienen te gebeuren en de democratisering van opleiding.

3. Een meer activerende werkloosheidsverzekering

In de beleidsbrief 2013 werd een aantal initiatieven op het vlak van werkloosheidsverzekering aangekondigd. De realisatie daarvan heeft geleid tot een ander uitzicht van de werkloosheidsverzekering.

— Vanaf 2013 is het beschikbaarheidsbeginsel van toepassing tot de leeftijd van 60 jaar en wordt ook van werknemers tussen 50 en 55 jaar het actief zoekgedrag opgevolgd.

— Vanaf augustus 2013 wordt het actief zoekgedrag van jongeren in de beroepsinschakelingsstijd, dus vóór ze uitkeringen ontvangen, opgevolgd door de RVA. Die jongeren worden dus duidelijk geresponsabiliseerd.

— In het kader van de uitvoering van de afspraken over het besteden van de welvaartsenveloppe zijn de minima, de forfaits, de maxima en de plafonds in de sector werkloosheid keurig op tijd aangepast en het vergoedingspercentage voor tijdelijke werkloosheid is geharmoniseerd.

— Ook voor de vrijwillig deeltijdse werknemers die, na een periode van werkloosheid, deeltijds het werk hervatten is er sinds 1 juli 2013 een inkomensgarantie-uitkering. Een sinds jaar en dag bestaand obstakel om

vail sous de bonnes conditions n'est désormais plus un obstacle.

— En 2013, sur avis du CNT la réglementation pour les prestations artistiques a complètement été réécrite. Les nouvelles règles ont déjà été notifiées par le comité de gestion de l'ONem et peuvent être mises en application début 2014. Il s'agit d'une réglementation équilibrée qui garantit que le système ne sera plus mis sous pression et qui élimine l'insécurité juridique qui a mené récemment à de nombreux litiges.

— Le délai pendant lequel un chômeur doit prouver son séjour en Belgique est raccourci, ce qui permet d'être réactif en cas de suspicion de non disponibilité sur le marché de l'emploi.

Les négociations concernant un nouvel Accord de Coopération entre les Régions et les Communautés au sujet du suivi de la recherche d'emploi active et l'échange des données est dans la dernière ligne droite. Le rôle des Régions dans la procédure est plus important, les délais de suivi sont écourtés et l'effet carrousel est atténué. Pour les groupes fragilisés, des trajets spécifiques sont mis en place. Si cet accord de coopération aboutit, la mise en place de la régionalisation pourra se dérouler de façon harmonieuse. Comme vous pouvez le voir, un certain nombre de projets qui sont à un stade avancé aujourd'hui seront clôturés l'année prochaine et pourront pleinement donner leurs effets.

De plus, un certain nombre de nouveautés sont à l'ordre du jour pour 2014:

— La réglementation du chômage sera adaptée aux nouvelles dispositions en matière du service militaire volontaire. Les jeunes concernés transiteront plus rapidement vers un emploi à part entière.

— Conformément à l'accord du gouvernement, une nouvelle réglementation en matière de pension de survie aura comme implication une adaptation du règlement en matière de chômage. Les nouvelles règles seront d'application à partir du 1^{er} janvier 2015. Le but est d'inciter les jeunes veuves et veufs à rester actifs ou à le devenir.

— Les organismes de paiement seront plus que jamais impliqués dans la prévention des paiements indus des allocations. Pour ce faire, ils auront accès aux banques de données qui jusqu'à aujourd'hui ne sont pas accessibles.

het werk onder correcte voorwaarden te hervatten is daarmee uit de wereld geholpen.

— In 2013 werd op aangeven van de NAR de regelgeving voor artistieke prestaties volledig herschreven. Die nieuwe regels zijn al geadviseerd door het beheerscomité van de RVA en kunnen begin 2014 van kracht worden. Het gaat om een evenwichtige regelgeving die ervoor zorgt dat het stelsel niet langer onder druk staat en dat de rechtsonzekerheid wegneemt die in een recent verleden tot heel wat juridische betwistingen geleid heeft.

— De termijn waarbinnen een werkloze zijn werkelijk verblijf in België moet bewijzen is ingekort, zodat kort op de bal kan gespeeld worden als er een vermoeden is dat een vergoede werklozen niet meer beschikbaar is voor de arbeidsmarkt.

De onderhandelingen over een nieuw Samenwerkingsakkoord met de Gewesten en Gemeenschappen over de opvolging van het actief zoekgedrag en de uitwisseling van gegevens zit in de laatste rechte lijn. De rol van de Gewesten in de procedure wordt groter, de opvolgstermijnen worden ingekort en het carrousel-effect gemilderd. Voor kwetsbare groepen komen er specifieke trajecten. Als dit nieuwe Samenwerkingsakkoord er komt zal de op stapel staande regionalisering van deze materie op een harmonieuze wijze kunnen verlopen. Zoals u kan merken zal een aantal projecten dat vandaag al in een ver gevorderd stadium is volgend jaar afgerond worden en zijn effect ten volle sorteren.

Daarnaast staan er voor 2014 nog een aantal nieuwe zaken op de agenda:

— De werkloosheidsreglementering zal aangepast worden aan de nieuwste bepalingen betreffende vrijwillige militaire dienst. De betrokken jongeren zullen sneller doorstromen naar een volwaardige job.

— In uitvoering van het regeerakkoord zal de nieuwe regelgeving i.v.m. overlevingspensioenen een aanpassing van de werkloosheidsreglementering tot gevolg hebben. Die nieuwe regels zullen van toepassing worden vanaf 1 januari 2015. Het is de bedoeling jongere weduwen en weduenaars aan te sporen ten volle arbeidsactief te blijven of te worden.

— De uitbetalingsinstellingen zullen meer dan ooit betrokken worden bij het voorkomen van onterechte betaling van uitkeringen. Daartoe zullen ze toegang krijgen tot gegevensbanken die voor hen op vandaag nog gesloten zijn.

4. Modernisation du droit du travail et flexibilité adaptée à l'entreprise et au travailleur

À l'invitation du gouvernement, les partenaires sociaux ont formulé des propositions concernant la modernisation du droit du travail le 27 février 2013. Ces propositions ont été mises en œuvre dans la loi du 17 août 2013 et l'Arrêté Royal du 11 septembre 2013.

Ces mesures offrent la possibilité de plus de flexibilité au sein de l'entreprise et ce, dans un cadre de concertation sociale.

Cela concerne:

— L'augmentation de la limite interne de la durée de travail dans le cadre des dépassements des limites normales de la durée de travail;

— L'augmentation du quota annuel d'heures supplémentaires qui, à la demande du travailleur, ne doivent pas être récupérées;

— Le principe d'un seul niveau de négociation pour l'introduction de l'annualisation de la durée de travail.

En ce moment, le Conseil National du Travail examine encore les parties de l'accord concernant les horaires flottants et le travail à temps partiel. Dès que l'avis sera disponible, les textes réglementaires seront rédigés et déposés au Parlement.

5. Éliminer les différences restantes entre les anciens ouvriers et les anciens employés.

En juillet 2013, nous avons pu réaliser une percée majeure dans le dossier ouvrier-employé. Un compromis a été conclu avec les partenaires sociaux concernant les délais de préavis et le jour de carence. Ceci a été mis-en-œuvre dans un projet de loi, que j'espère pouvoir déposer au parlement d'ici peu. Le travail n'est cependant pas terminé.

Dans un certain nombre d'autres domaines, il existe toujours une distinction entre ouvrier et employé. Or, la division entre le travail intellectuel et le travail manuel n'est plus d'actualité. Lorsqu'il s'agit de prendre des décisions importantes, les partenaires sociaux jouent un rôle clé. Le gouvernement veut, expressément dans ce dossier, continuer à privilégier la concertation sociale.

Dans ce cadre, les partenaires sociaux sont repartis en septembre 2013 avec une mission. Ils ont été char-

4. Modernisering van het arbeidsrecht en flexibiliteit op maat van onderneming en werknemer

Op uitnodiging van de regering hebben de sociale partners op 27 februari 2013 voorstellen geformuleerd over de modernisering van het arbeidsrecht. Deze voorstellen werden omgezet in de wet van 17 augustus 2013 en het koninklijk besluit van 11 september 2013.

Deze maatregelen bieden de mogelijkheid tot meer flexibiliteit in de ondernemingen, binnen een kader van sociaal overleg.

Het betreft.

— De verhoging van de interne grens van de arbeidsduur in het kader van de overschrijdingen van de normale grenzen van de arbeidsduur;

— De verhoging van het jaarlijkse quotum van de overuren die, op vraag van de werknemer, niet ingehaald moeten worden;

— Het principe van een enkel onderhandelingsniveau voor het invoeren van de annualisering van de arbeidstijd.

Momenteel buigt de Nationale Arbeidsraad zich nog over de delen van het akkoord die betrekking hebben op de glijdende werkroosters en op de deeltijdse arbeid. Zodra het advies beschikbaar is zullen de reglementaire teksten worden opgesteld en ingediend in het Parlement.

5. De resterende verschillen tussen ex-arbeiders en ex-bedienden wegwerken

In juli 2013 hebben we in het dossier arbeiders bedienden een belangrijke doorbraak kunnen realiseren. Er werd een compromis gesloten met de sociale partners over de opzeggingstermijnen en de carenzdag. Dit is omgezet in een wetsontwerp dat ik spoedig hoop te kunnen neerleggen in het parlement. Het werk is evenwel niet af.

In een aantal andere domeinen bestaat nog een onderscheid tussen arbeiders en bedienden. Een opdeling tussen hoofd- en handenarbeid is niet meer van deze tijd. Bij het doorhakken van de verschillende knopen spelen de sociale partners een sleutelrol. De regering blijft voor dit dossier uitdrukkelijk de kaart kiezen van het sociaal overleg.

In dit kader hebben de sociale partners in september 2013 een huiswerk meegekregen. Ze hebben de

gés de déterminer un calendrier pour l'harmonisation d'un certain nombre de thèmes: vacances annuelles, salaire garanti, chômage temporaire, relations de travail collectives et paiement des salaires.

En collaboration avec les partenaires sociaux, le gouvernement veillera à l'exécution des accords conclus et au respect du calendrier défini. Il est donc important que les travailleurs et les employeurs continuent à collaborer activement pour trouver une solution aboutissant à un résultat équilibré.

6. Moyens supplémentaires pour le secteur non-marchand

En 2014, des efforts importants seront à nouveau réalisés en faveur du secteur non marchand. Un financement supplémentaire est en effet prévu pour les fonds sociaux Maribel, en vue de la création d'emplois supplémentaires dans le secteur non marchand.

En 2014, les dotations régulières aux fonds sociaux Maribel augmenteront d'un montant de 15,5 millions d'euros, ce qui représente une augmentation de 1,89 % par rapport à 2013. Les fonds sociaux Maribel pourront ainsi financer environ 500 emplois supplémentaires à temps plein en 2014.

En outre, ces fonds seront également alimentés par l'apport de 4 millions d'euros pour la création d'emplois supplémentaires dans les unités de soins intensifs, soins intensifs néonataux et dans les services d'urgence des hôpitaux publics et privés. Concrètement, ce montant servira à recruter du personnel soignant, ce qui contribuera à réduire la pression au travail pour le personnel existant.

Avec ma collègue ministre des Affaires sociales, j'ai également prévu 14 millions d'euros pour la mise en œuvre de l'augmentation des barèmes des aides-soignants dans les hôpitaux. Ainsi, le personnel soignant, qui en ce moment se trouve dans les barèmes 1.22 et 1.26, sera intégré au barème 1.35, ce qui signifie une augmentation du pouvoir d'achat pour ces personnes. Le personnel soignant au sein des hôpitaux profitera dès lors de la même augmentation du pouvoir d'achat que ce qui était déjà prévu pour leurs collègues en maison de repos.

Le secteur non marchand reçoit de plus sa part des 80 millions d'euros mis à disposition dans le cadre

opdracht gekregen tegen eind 2013 een tijdspad uit te stippelen voor de harmonisering van een aantal thema's: jaarlijkse vakantie, gewaarborgd loon, tijdelijke werkloosheid, de collectieve arbeidsverhoudingen en de uitbetaling van het loon.

Samen met de sociale partners zal de regering erop toe zien dat de afspraken die worden overeengekomen, worden uitgevoerd en dat het dwingende tijdschema wordt nageleefd. Het is hierbij steeds van belang dat zowel werknemers als werkgevers actief bijdragen aan de oplossingen en dat het resultaat een evenwicht weerspiegelt.

6. Extra middelen voor de non profit sector

In 2014 zullen opnieuw belangrijke inspanningen gedaan worden voor de non profitsector. Extra financiering wordt voorzien voor de sociale Maribelfondsen, met het oog op bijkomende jobcreatie in de non profitsector.

De reguliere dotaties aan de fondsen sociale Maribel stijgen in 2014 met een bedrag van 15,5 miljoen euro. Dit betekent een stijging met 1,89 % ten opzichte van 2013. De sociale Maribelfondsen zullen daardoor in 2014 ongeveer 500 voltijdse bijkomende arbeidsplaatsen kunnen financieren.

Daarnaast zullen deze fondsen ook gestijfd worden met een bedrag van 4 miljoen euro voor de uitvoering van bijkomende jobcreatie in de eenheden intensieve zorg, neonatale intensieve zorg en in de spoeddiensten van de openbare en privéziekenhuizen. Concreet zal dit bedrag dienen te worden aangewend voor de aanwerving van bijkomend verplegend personeel, hetgeen zal bijdragen tot een verlaging van de werkdruk voor het bestaand personeel.

Samen met mijn collega, de minister van Sociale zaken, heb ik ook 14 miljoen euro voorzien voor een verhoging van de barema's van de verzorgenden in de ziekenhuizen. Daardoor zullen de verzorgenden in de ziekenhuizen, die momenteel nog in de barema's 1.22 en 1.26 zitten, voortaan ingeschaald worden in barema 1.35, wat een koopkrachtverhoging voor deze personen betekent. Dit betekent dat ook de verzorgenden in de ziekenhuizen de koopkrachtverhoging zullen genieten, die reeds voorzien was voor hun collega's in de rusthuizen.

De non profitsector ontvangt daarenboven zijn aandeel uit de 80 miljoen euro die werd ter beschikking ge-

de l'harmonisation des statuts des ouvriers et des employés.

Vu le grand nombre de travailleurs à temps partiel dans le secteur non marchand, ces mesures conduisent non seulement vers un salaire net plus élevé pour les aides-soignants en milieu hospitalier mais également à au moins 1 000 recrutements supplémentaires réalisés par les fonds Maribel sectoriels. Le but étant de réduire la charge de travail sur le personnel existant, d'améliorer les services aux clients et d'augmenter la qualité de soins pour les patients.

7. Concertation sociale pour tous

La concertation sociale a trait au droit de négocier collectivement. De bonnes relations entre employeurs et travailleurs au niveau collectif contribuent à l'augmentation de la qualité du travail, à l'approche proactive du changement, à l'innovation et la compétitivité.

La commission paritaire auxiliaire pour les employés n'a toujours pas été adaptée à la loi actuelle sur les conventions collectives de travail. Des accords avaient déjà été passés en 2007. La création de 3 nouvelles commissions paritaires devrait permettre d'organiser également la concertation sociale pour ce groupe "oublié".

Jusqu'à présent, les commissions paritaires 200, 335 et 337 n'ont pas encore été composées. Ces derniers mois, nous avons travaillé avec les partenaires sociaux pour améliorer la définition de la compétence de ces commissions paritaires pour que celles-ci correspondent mieux à la réalité. L'intention est de pouvoir finaliser leur composition afin qu'une concertation sociale à part entière soit créée pour les plus de 75 000 travailleurs appartenant à ces commissions.

8. Restructuration

Une première évaluation a été réalisée. Les statistiques de mon administration démontrent qu'il n'y a généralement aucun problème concernant la durée de la procédure d'information et de consultation dans le cadre de "La loi Renault".

Il apparaît pourtant que la réglementation en matière de licenciement collectif peut être plus cohérente sur un certain nombre de points. En outre, il faut se demander si les différentes sources de droit qui règlent le droit à l'information et à la consultation des travailleurs, atteignent leurs objectifs, à savoir: les travailleurs obtiennent-ils,

steld in het kader van de harmonisering van de statuten van arbeiders en bedienden.

Gezien de grote mate van verdeeltijdsing in de non-profitsector, zullen deze maatregelen leiden tot niet alleen een hoger nettoloon voor de verzorgenden in de ziekenhuizen, maar ook tot minstens 1 000 bijkomende aanwervingen die gerealiseerd zullen worden via de sectorale Maribelfondsen. Dit met het oog op een verlaging van de werkdruk voor het bestaande personeel, het verbeteren van de dienstverlening aan de cliënten en een verhoging van de kwaliteit van de zorg voor de patiënten.

7. Sociaal overleg voor iedereen

Het sociaal overleg heeft betrekking op het recht op collectief onderhandelen. Goede collectieve arbeidsverhoudingen dragen bij tot de bevordering van de kwaliteit van de arbeid, van het proactief aanpakken van veranderingsprocessen, van innovatie en concurrentievermogen.

Het aanvullend paritair comité voor de bedienden is nog steeds niet "aangepast" aan de huidige wet op de collectieve arbeidsovereenkomsten. In 2007 werden hiervoor reeds afspraken gemaakt. De oprichting van 3 nieuwe paritaire comités moesten ervoor zorgen dat er voor deze "vergeten" groep ook sociaal overleg kon worden georganiseerd.

Tot op heden raakten de paritaire comités 200, 335 en 337 nog niet samengesteld. De voorbije maanden werd samen met de sociale partners al gewerkt aan een verbetering van de bevoegdheidsomschrijving van deze paritaire comités om deze beter op de realiteit te laten aansluiten. Dit met het oog op het kunnen finaliseren van de samenstelling ervan, zodat ook voor deze meer dan 75 000 werknemers eindelijk werk kan worden gemaakt van een volwaardig sociaal overleg.

8. Herstructureren

Een eerste evaluatie werd doorgevoerd. Uit de statistieken van mijn administratie blijkt dat er zich in het algemeen geen probleem stelt op het vlak van de duur van de informatie- en consultatieprocedure in het kader de "Wet Renault".

Wel is gebleken dat de reglementering inzake collectief ontslag op een aantal punten coherenter kan. Daarnaast moet de vraag gesteld worden of de verschillende rechtsbronnen die het recht op informatie en raadpleging van werknemers regelen, hun doel bereiken. Namelijk, krijgen de werknemers tijdig voldoende begrijpelijke

dans un délai raisonnable, suffisamment d'informations compréhensibles au sujet des aspects importants qui peuvent avoir un impact sur l'emploi? Leur offre-t-on la possibilité de participer activement afin de peser dans le processus de décision? Ces aspects seront examinés plus en profondeur au cours des prochains mois.

9. Plus de transparence dans les Caisses de Vacances

En 2010, la Cour des comptes a effectué un audit sur le financement et le contrôle des Caisses de Vacances. Le rapport à la Chambre des représentants est paru en septembre 2011. Un certain nombre de recommandations y sont faites pour améliorer la transparence et le contrôle des Caisses.

À la demande de la ministre de l'Emploi et du Comité de Gestion, les Caisses ont formulé des propositions dans un plan stratégique. Celui-ci a été présenté en septembre 2013 et souhaite améliorer l'organisation des Caisses, ce qui implique également une transparence financière totale. Il reprend des engagements importants en matière de gestion des risques et d'audit interne. On investira dans la formation du personnel et il y aura plus de transparence dans le financement.

En ce moment, une nouvelle formule est à l'étude concernant la dite cotisation d'assainissement, qui assure qu'une partie des recettes des placements est reversée à l'ONVA. Un facteur de responsabilisation sera repris dans cette formule.

Les résultats de ces discussions seront mis en œuvre dans des textes règlementaires en 2014.

10. Statut spécifique

10.1. *Personnel domestique*

Plusieurs pays ont déjà ratifié la Convention 189. En Belgique, la procédure de ratification a également commencé en 2013 au niveau fédéral ainsi qu'au niveau des entités fédérées. J'espère que fin 2013, tous les gouvernements auront terminé leur travail pour que la ratification soit un fait en 2014 pour la Belgique.

10.2. *Un statut pour les gardien(ne)s d'enfants*

Depuis un certain temps, nous travaillons, avec les Communautés, à un statut à part entière pour les gardien(ne)s d'enfants. Les questions et les difficultés des entités fédérées ont été rassemblées en 4 caté-

gories d'information omtrent belangrijke aspecten die impact kunnen hebben op de werkgelegenheid? En wordt hen de mogelijkheid geboden om hier actief iets mee te doen, namelijk te wegen op de besluitvorming? Deze aspecten zullen de komende maanden verder worden onderzocht.

9. Meer transparantie bij de vakantiekassen

In 2010 heeft het Rekenhof een audit uitgevoerd naar de financiering en controle van de bijzondere vakantie-kassen. Het verslag aan de Kamer van volksvertegenwoordigers verscheen in september 2011. Er wordt een aantal aanbevelingen in gedaan om de transparantie en de controle op de bijzondere Kassen te verbeteren.

Op vraag van de minister van Werk en het Beheercomité hebben de Kassen voorstellen geformuleerd in een strategisch plan, dat in september 2013 is voorgesteld. Zij willen de organisatie van de kassen verbeteren, wat ook een volledige financiële transparantie impliceert. In het plan van de Bijzondere Kassen staan belangrijke engagementen inzake risicobeheer en interne audit. Er zal geïnvesteerd worden in de vorming van het personeel en er zal meer transparantie komen in de financiering.

Op dit ogenblik wordt nog gewerkt aan een nieuwe formule voor de zogenaamde saneringsbijdrage, die ervoor zorgt dat een deel van de beleggingsopbrengsten terugvloeien naar de RJV. In deze formule zal een responsabiliseringsfactor opgenomen worden.

De resultaten van deze besprekingen zullen in 2014 in reglementaire teksten worden omgezet.

10. Bijzondere statuten

10.1. *Huispersoneel*

Verschillende landen hebben de Conventie 189 reeds geratificeerd. Ook in België werd de ratificatieprocedure zowel op federaal niveau als op het niveau van de deelstaten in 2013 opgestart. Ik hoop dat eind 2013 alle regeringen hun werk zullen afgerond hebben zodat de ratificatie namens België in 2014 reeds een feit is.

10.2. *Een statuut voor onthaalouders*

Sinds geruime tijd wordt in overleg met de Gemeenschappen gewerkt aan een volwaardig statuut voor onthaalouders. De vragen en knelpunten van de deelstaten werden gebundeld in 4 clusters (arbeidsovereenkomst,

gories (contrat de travail, sécurité sociale, chômage et fiscalité). Nous les avons traitées et y avons répondu en détail. En septembre 2013, nous avons demandé aux Communautés de continuer à examiner ce dossier avec les parties impliquées. La mise en œuvre effective d'un statut à part entière en 2014 dépendra des positions prises par les Communautés.

10.3. *Statut d'artistes*

Le 17 juillet 2012, le CNT a publié un avis concernant les règles applicables aux artistes dans le cadre de la réglementation du chômage.

En exécution de cet avis, j'ai déposé en juin 2013 une proposition au Comité de gestion de l'ONEM. En septembre 2013, le Comité de gestion a donné son accord à cette proposition. Je mets maintenant tout en œuvre pour que cette nouvelle réglementation soit d'application à partir du 1^{er} janvier 2014.

En émettant leur avis, les partenaires du comité de gestion de l'ONEM ont demandé d'exécuter aussi le volet social de l'avis du CNT. Ma collègue ministre des Affaires Sociales et de la Santé Publique y travaille. Cet exercice offrira notamment une réponse à la demande du CNT visant à délimiter plus clairement le groupe-cible à l'avenir. Cet exercice serait également finalisé cette année par ma collègue.

10.4. *Travail portuaire*

Début 2013, j'ai demandé au président de la commission paritaire nationale des ports d'organiser un groupe de travail. Depuis le mois de mars, ce groupe de travail est opérationnel. Il a pour objectif de formuler d'ici la fin de l'année des propositions d'actualisation autour de 3 thèmes:

— “plus de sécurité dans les ports” a évidemment comme finalité de réduire le nombre d'accidents du travail dans les ports Belges;

— “créer plus d'emplois dans les ports” a pour objectif de faciliter l'accès au métier, de diminuer le chômage, d'augmenter la diversité au sens large du terme, de garantir un apprentissage permanent des travailleurs et d'intégrer une gestion des ressources humaines valorisante;

sociale zekerheid, werkloosheid en fiscaliteit) en werden inmiddels uitvoerig behandeld en beantwoord. Aan de Gemeenschappen werd in september 2013 dan ook gevraagd dit dossier nu verder af te toetsen met de betrokken partijen. De effectieve invoering van een volwaardig statuut in 2014 zal dus afhankelijk zijn van de standpunten die de Gemeenschappen zullen innemen.

10.3. *Kunstenaarsstatuut*

Op 17 juli 2012 heeft de NAR een advies uitgebracht waarin de Raad zich o.a. gebogen heeft over de regels van de werkloosheidsverzekering die van toepassing zijn op de kunstenaar.

In uitvoering van dat NAR-advies van 17 juli 2012 heb ik in juni 2013 een voorstel rond werkloosheid neergelegd bij het beheerscomité van de RVA. Eind september 2013 heeft het beheerscomité ingestemd met dit voorstel. Ik zal nu alles in het werk stellen opdat de nieuwe regelgeving in werking zou kunnen treden vanaf 1 januari 2014.

Bij het uitbrengen van hun advies hebben de partners in het beheerscomité van de RVA gevraagd om eveneens uitvoering te geven aan het luik sociale zekerheid van het NAR advies. Mijn collega, de minister van Sociale Zaken en Volksgezondheid, is bezig dit voor te bereiden. Deze oefening zal een antwoord bieden op de vraag van de NAR om in de toekomst duidelijk de doelgroep af te lijnen. Ook deze oefening zou tegen eind dit jaar afgerond zijn.

10.4. *Havenarbeid*

Begin 2013 heb ik 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. Sinds maart dit jaar is deze werkgroep aan de slag gegaan. Aan deze werkgroep werd gevraagd om tegen eind dit jaar concrete actualiseringsvoorstellen te doen te formuleren rond 3 thema's:

— “naar nog veiliger werken in de haven”, heeft uiteraard als finaliteit het aantal ongevallen in de Belgische havens te doen afnemen;

— “nog meer tewerkstelling creëren in de haven”, beoogt de toegang tot het beroep te faciliteren, de werkloosheid te doen afnemen, de diversiteit in de meeste brede zin van het woord te verhogen en de werknemers een leven lang leren te garanderen en een waardierend personeelsbeleid in te voeren;

— “contribuer à des ports plus fiables et orientés client” en mettant l’accent sur l’organisation portuaire afin de renforcer la compétitivité des ports belges.

Pour fin 2013, j’attends une proposition de consensus des partenaires sociaux.

11. Migration de main-d’œuvre

La transposition de la directive de l’UE concernant le permis unique

Des négociations ont lieu en ce moment avec les Communautés afin de parvenir à une vision commune concernant l’emplacement du guichet unique. Ce dossier est étroitement lié à la réforme de l’État et au transfert de compétences aux communautés. Les cartes de travail A et B, en ce compris le cadre normatif deviendront dès lors une compétence régionale. Mon objectif est d’inscrire l’avant-projet de loi visant à transposer cette directive de l’UE début décembre 2013 à l’ordre du jour du Conseil des ministres.

Permettre le volontariat pour les demandeurs d’asile à condition qu’ils disposent d’un permis de séjour valable

Le projet de loi à ce sujet a été transmis au Conseil consultatif des Etrangers. Je mets tout en œuvre pour que la nouvelle réglementation puisse entrer en vigueur à partir de janvier 2014.

Une commission de bons offices pour le personnel engagé dans les missions diplomatiques et les ambassades

Un autre point d’attention dans la lutte contre la fraude sociale est la création d’une commission de bons offices pour le personnel engagé dans les missions diplomatiques et les ambassades.

Cette commission a été créée en juillet 2013.

La création de cette commission est une première étape dans la tentative d’améliorer la situation entre le membre du personnel et l’employeur. Les tâches principales de cette commission consistent en l’analyse des différends actuels et la formulation d’avis afin — dans la mesure du possible — de régler les conflits à l’amiable. Elle doit également informer les ambassades de leurs obligations, proposer un code de conduite aux missions diplomatiques et formuler des propositions d’avis pour améliorer les conditions de travail du personnel de l’ambassade. Grâce à ces initiatives, la commission

— “bijdragen aan nog meer betrouwbare en klant-gerichte havens”, waarbij de nadruk gelegd wordt op de havenarbeidsorganisatie teneinde de concurrentiepositie van de Belgische havens te kunnen versterken.

Tegen eind 2013 verwacht ik van de sociale partners een consensusvoorstel.

11. Arbeidsmigratie

De omzetting van de EU Richtlijn met betrekking tot de “single permit”

Momenteel wordt onderhandeld met de Gemeenschappen om een gemeenschappelijk standpunt te bereiken over de locatie van het uniek loket. Dit dossier is nauw verbonden met de staatshervorming en de overdracht van bevoegdheden naar de gemeenschappen. De arbeidskaarten A en B, met inbegrip van de normering zullen dan ook regionale bevoegdheid worden. Het is mijn bedoeling het voorontwerp van wet tot omzetting van deze EU richtlijn begin december 2013 te agenderen op de ministerraad.

Vrijwilligerswerk voor asielzoekers mogelijk maken op voorwaarde dat zij over een geldig verblijf beschikken.

Het wetsontwerp daartoe werd voor advies overgemaakt naar de Adviesraad voor Vreemdelingen. Ik zet alles in het werk opdat de nieuwe regelgeving in werking zou kunnen treden vanaf januari 2014.

Een commissie goede diensten voor het personeel werkzaam in de diplomatieke zendingen en ambassades

Een ander aandachtspunt in de strijd tegen sociale fraude is de oprichting van een commissie goede diensten voor het personeel werkzaam in de diplomatieke zendingen en ambassades.

Deze commissie werd opgericht in juli 2013.

De oprichting van deze commissie is een eerste stap in een poging om de situatie tussen personeelslid en werkgever te verbeteren. De belangrijkste taken van de commissie bestaan erin de huidige geschillen te analyseren en adviezen te formuleren om — in de mate van het mogelijke — de geschillen in der minne te regelen. Ze moet ook de ambassades op de hoogte brengen van hun verplichtingen, een gedragscode voorstellen aan de diplomatieke missies en voorstellen formuleren om de werkomstandigheden van het personeel van de ambassade te verbeteren. Met deze initiatieven zal de

veillera à garantir les droits des parties concernées et à améliorer leurs relations dans un climat de confiance et de respect mutuel.

12. Bien-être au travail

La réglementation en matière de Bien-Etre au Travail a été ajustée en profondeur au cours de l'année parlementaire dernière.

Il a été prévu de revoir le financement des Services Externes de Prévention et de Protection, et de réexaminer par la même occasion les missions de la médecine de travail. Les alternatives quasiment élaborées devaient être réexaminées à la lumière de l'accord concernant le statut unique, au sein duquel une modulation des cotisations patronales pour les Services Externes de Prévention et de Protection a été convenue comme mesure compensatoire. Le nouveau régime de financement de ces services ainsi que les autres mesures prises dans le cadre du statut unique seront finalisés. Cette finalisation se fera par le biais d'une adaptation de la Loi sur le bien-être et les arrêtés d'exécution.

De plus une série de mesures seront décrétées lesquelles poursuivent trois objectifs:

1. assurer un meilleur fonctionnement des Services Externes — leur engagement dans les entreprises devant être proportionnel aux risques, tout en prêtant une attention particulière aux plus petites entreprises;

2. mobiliser plus efficacement la médecine du travail;

3. veiller à plus de transparence dans les tarifs et les services couverts par ceux-ci.

L'introduction de fiches de postes de travail et d'un rapportage simplifié concernant la politique de bien-être en entreprise visant à orienter davantage les efforts des Services Externes vers des entreprises de plus petite taille.

Une place beaucoup plus importante sera réservée aux consultations spontanées et aux examens de réinsertion auprès du médecin du travail. Un travailleur qui souhaite faire appel au médecin du travail pourra consulter ce dernier directement. Il en va de même pour le conseiller en prévention au niveau des problèmes psychosociaux pour les personnes qui sont victimes de harcèlement moral, violence ou harcèlement sexuel ou qui courent de graves risques de subir des dommages d'ordre psychique qui ont trait au travail. Ces services seront offerts selon les tarifs de base et n'entraîneront

commissie ervoor ijveren de rechten van de betrokken partijen te waarborgen en hun relaties te verbeteren binnen een sfeer van vertrouwen en wederzijds respect.

12. Welzijn op het Werk

De reglementering inzake Welzijn op het Werk werd in het afgelopen parlementaire jaar grondig bijgewerkt.

Er was voorzien om de financiering van de Externe Diensten voor Preventie en Bescherming te herzien, samen met een herbekijken van de opdrachten van de arbeidsgeneeskunde. De vrijwel uitgewerkte alternatieven dienden herbekeken te worden in het licht van het akkoord rond het eenheidsstatuut, waarin als compenserende maatregel een modulering van de werkgeversbijdragen voor Externe Diensten voor Preventie en Bescherming werd afgesproken. De nieuwe regeling van financiering van deze diensten zal, samen met de andere maatregelen die genomen worden in het kader van het eenheidsstatuut, gefinaliseerd worden. Dit zal gebeuren via een aanpassing van de Welzijnswet en de uitvoeringsbesluiten.

Daarnaast zullen ook een reeks maatregelen worden uitgevaardigd die drie objectieven beogen:

1. het verzekeren van een betere werking van de Externe Diensten — waarbij hun inzet in de ondernemingen in verhouding moet staan tot de risico's met bijzondere aandacht voor de kleinste ondernemingen;

2. het efficiënter inzetten van de arbeidsgeneeskunde;

3. meer transparantie in de tarieven en de ermee gedekte dienstverlening

De invoering van werkpostfiches en van een vereenvoudigde rapportering over het welzijnsbeleid in de ondernemingen zal de inspanningen van de Externe Diensten meer oriënteren naar kleinere ondernemingen.

Er zal een veel ruimere plaats worden voorbehouden voor spontane raadplegingen en herinschakelingsonderzoeken bij de arbeidsgeneesheer. Een werknemer die op de arbeidsgeneesheer een beroep wenst te doen zal deze rechtstreeks kunnen consulteren. Hetzelfde geldt voor de preventieadviseur psychosociale problemen voor mensen die slachtoffer zijn van pesten of geweld of ongewenst seksueel gedrag, of die een ernstig risico lopen op psychische schade die verband houdt met het werk. Deze diensten zullen binnen het basistarief aangeboden worden en brengen dus geen

donc pas de frais supplémentaires pour l'employeur. La législation sur le bien-être est également adaptée dans le domaine des problèmes psychosociaux. Des projets de loi ont été déposés à la Chambre des représentants.

L'arrêté d'exécution a été rédigé et sera encore promulgué durant cette législature en collaboration avec les autres ministres fédéraux compétents. Dans ce cadre, une conférence "tour de table" sera organisée autour du thème "*back to work*". Les représentants des associations de patients qui sont préoccupés par les maladies chroniques et le cancer s'y concerteront avec de nombreux organismes concernés pour tenter de découvrir comment on peut parvenir à maintenir l'emploi ou à réinsérer les personnes qui souhaitent travailler malgré leurs problèmes de santé. Une série de mesures seront présentées à la table ronde. Celles-ci devront amener à promouvoir les opportunités d'emploi de ces personnes.

En vue d'améliorer la protection de nombreux travailleurs impliqués dans la sous-traitance et afin de renforcer la coordination de la sécurité et de la santé sur les chantiers temporaires ou mobiles, la concertation concernant un projet d'adaptation des chapitres 3 et 5 de la loi sur le bien-être sera clôturée. Les résultats de cette concertation seront transmis pour avis au CNT.

13. Égalité des chances

Au cours des prochains mois, nous travaillerons à l'élaboration de propositions concrètes pour éviter la discrimination lors de l'engagement (ex. postuler de façon anonyme?) et amener les employeurs à justifier le refus d'une candidature à un emploi.

14. Europe

Le gouvernement belge continue d'attacher une grande importance 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'emploi parallèlement aux efforts de consolidation budgétaire.

La Belgique s'attend à ce que la Commission, dans l'*Annual Growth Survey (enquête sur la croissance annuelle)*, qui inaugure le début du prochain semestre européen 2014, pose les bases d'une révision des lignes directrices en 2014. Ceci sera l'occasion d'intégrer, dans

extra kost mee voor de werkgever. De welzijnswetgeving wordt ook aangepast op het domein van de psychosociale problemen. Wetsontwerpen zijn neergelegd in de Kamer van volksvertegenwoordigers. Het uitvoeringsbesluit is opgesteld en zal nog tijdens deze legislatuur worden uitgevaardigd.

In samenwerking met andere bevoegde federale ministers zal een Rondetafelconferentie worden georganiseerd rond het thema "*back to work*". Vertegenwoordigers van patiëntenverenigingen die begaan zijn met chronische ziekten en kanker zullen er samen met de betrokken instanties overleggen hoe men tot job-behoud of herinschakeling kan komen van mensen die wensen te werken ondanks hun gezondheidsproblemen. Op de ronde tafel zal een reeks maatregelen worden voorgesteld die er samen moeten toe leiden dat de kansen op werk van deze mensen worden bevorderd.

Met het oog op een betere bescherming van vele werknemers die betrokken zijn bij onder-aanneming, en om de coördinatie van de veiligheid en de gezondheid op de tijdelijke of mobiele bouwplaatsen te verbeteren zal het overleg over een ontwerp tot aanpassing van hoofdstukken 3 en 5 van de welzijnswet worden afgerond. Het resultaat zal voor advies aan de NAR worden overgemaakt.

13. Gelijke kansen

Tijdens de komende maanden zal gewerkt worden aan concrete voorstellen om discriminaties bij aanwerving te vermijden (vb. anoniem solliciteren?) en om werkgevers ertoe te brengen om te motiveren waarom ze een kandidaat voor een job niet hebben aangeworven.

14. Europa

De Belgische regering hecht er een groot belang aan dat binnen het kader van het economische beleid van de Europese Unie substantiële inspanningen worden geleverd die de tewerkstellingsgroei stimuleren, parallel met de budgettaire inspanningen.

België verwacht dat de Commissie in de *Annual Growth Survey*, die het begin inluidt van het volgende Europees Semester 2014, de basis legt voor een herziening van de richtsnoeren in 2014. Dit is de gelegenheid om in deze richtsnoeren minimumnormen te integreren,

ces lignes directrices, des normes minimales que les pays membres devront poursuivre, comme le respect d'un salaire minimum.

Le gouvernement Belge se réjouit de la proposition de la Commission européenne d'octobre 2013 d'établir un tableau de bord de 5 indicateurs clés en matière sociale et d'emploi afin de détecter rapidement les éventuels déséquilibres en matière sociale et d'emploi. Un travail devra encore être mené pour affiner le choix des indicateurs et déterminer les modalités de mise en œuvre de ce tableau de bord pour en faire un outil opérationnel.

Le gouvernement fédéral suit avec beaucoup d'attention la mise en œuvre concrète par les autorités régionales de la garantie pour la jeunesse. La Belgique suivra avec attention les négociations concernant les mesures des Avis de la Commission de décembre 2012 qui doivent encore être exécutées concernant l'emploi des jeunes comme l'actualisation du réseau Eures et la qualité de l'encadrement des stages pour les jeunes.

Le gouvernement espère vivement que le Conseil atteindra, avant la fin de l'année 2013, un accord en première lecture sur la proposition de directive visant à renforcer la directive 96/71 en matière de détachements de travailleurs dans le cadre de la libre prestation de services. La Belgique estime qu'un compromis n'est possible que sur une liste ouverte de moyens de contrôle et le principe d'une responsabilité solidaire.

La Belgique soutient également les propositions de Directives en vue de l'amélioration de l'exercice des droits accordés aux travailleurs dans le contexte de la libre circulation des travailleurs au sein de l'UE et la Directive visant à faire correspondre les directives existantes en matière de sécurité et de santé avec le Règlement 1272/2008 relatif à la classification, l'étiquetage et l'emballage des substances et de mélanges.

15. International

En 2014, la Belgique poursuivra sa participation active aux travaux de l'Organisation Internationale du Travail (OIT). En juin, la 103^{ème} Conférence internationale du travail se penchera sur l'emploi, la transition de l'économie informelle à l'économie formelle et sur le renforcement de la lutte contre le travail forcé.

La Belgique s'est engagée, lors de la 4^{ème} Conférence des ministres du Travail de l'ASEM, à Hanoi, les 24-26 octobre 2012, à organiser en mars 2014 à Bruxelles en collaboration avec l'Indonésie un séminaire

waarnaar de lidstaten zouden moeten streven, zoals het naleven van een minimum loon.

De Belgische regering is verheugd over het voorstel van de Europese Commissie van oktober 2013 om een boordtabel met 5 sleutelindicatoren inzake sociale materies en tewerkstelling op te maken om zo eventuele onevenwichtigheden betreffende sociale zaken of werkgelegenheid op te sporen. Er wordt nog gewerkt aan de verfijning van de indicatoren en het bepalen van de werking van deze boordtabel om er zo een operationeel werkinstrument van te maken.

De Belgische regering volgt de concrete uitvoering door de regionale overheden van de jeugdggarantie. België zal met aandacht de onderhandelingen volgen over de nog uit te voeren maatregelen van de Mededeling van de Commissie over de jongerenwerkgelegenheid van december 2013 zoals de upgradig van het Eures-netwerk en het kwaliteitskader voor jongerenstages.

De regering hoopt ten eerste dat de Raad, vóór eind 2013, een akkoord bereikt bij de eerste lezing van het voorstel van de richtlijn betreffende de versterking van de richtlijn 96/71 inzake de detachering van de werknemers in het kader van de vrijheid van dienstverlening. België is van oordeel dat een compromis enkel mogelijk is met een open lijst van controlemiddelen en een solidair responsabiliseringsprincipe.

België steunt ook de voorstellen vervat in de "Richtlijn ter verbetering van de uitoefening van de rechten toegekend aan werknemers in de context van het vrij verkeer van werknemers binnen de EU en de Richtlijn" om de bestaande richtlijnen inzake veiligheid en gezondheid in overeenstemming te brengen met Verordening 1272/2008 inzake classificatie, etikettering en verpakking van stoffen en mengsels.

15. Internationaal

In 2014 zal België actief blijven deelnemen aan de werkzaamheden binnen de International Labour Organisation (ILO). In juni zal de 103^{de} internationale conferentie handelen over tewerkstelling, over de overgang van informele naar formele economie en over de versterking van de strijd tegen gedwongen arbeid.

België heeft tijdens de 4^{de} conferentie van de ASEM (24-26 oktober 2013), van de ministers van werk, te Hanoi, beloofd om in samenwerking met Indonesië in maart 2014 een seminarie over het sociaal overleg te

sur le dialogue social, auquel participeront aussi bien des pays d'Europe que d'Asie.

Des nouveaux accords de coopération ont été signés entre la Belgique et l'Ancienne République yougoslave de Macédoine et la Roumanie. Les premières coopérations concrètes se dérouleront à la fin de l'année 2013 et en 2014. Elles porteront sur l'emploi, la législation sociale, le dialogue social, l'inspection du travail et la réglementation sociale de l'Union européenne.

Début 2014, la Belgique commémorera le 50ème anniversaire des accords de main d'œuvre signés avec le Maroc et la Turquie. Cette occasion donnera lieu vraisemblablement à la signature de nouveaux accords actualisés de coopération avec ces pays dans les matières d'emploi.

La ministre de l'Emploi,

Monica DE CONINCK

organiseren waar Europese alsook Aziatische landen aan zullen deelnemen.

Nieuwe samenwerkingsakkoorden werden getekend tussen België en de voormalige Joegoslavische Republiek Macedonië en Roemenië. De eerste concrete samenwerking zal plaatsvinden vanaf eind 2013 en in 2014. Deze samenwerking is gericht op werkgelegenheid, sociale wetgeving, sociaal overleg, arbeidsinspectie en sociale regelgeving binnen de Europese Unie.

Begin 2014 vindt de herdenking plaats van het 50 jarige akkoord inzake arbeidskrachten dat getekend werd met Marokko en Turkije. Van deze gelegenheid zal waarschijnlijk worden gebruik gemaakt om met deze landen een geactualiseerd nieuw samenwerkingsakkoord inzake werk te ondertekenen.

De minister van werk,

Monica DE CONINCK

ANNEXE: RÉALISATIONS 2012 — 2013**Mesures pour l'emploi**

- Renforcement de la réduction structurelle et de la composante bas salaires
- Réduction des charges salariales pour les jeunes
- Réduction des frais salariaux pour les travailleurs âgés de plus de 50 ans
- Stimulation du travail à temps plein
- Renforcement du bonus à l'emploi
- 10 000 places de stage: toutes les régions ont la possibilité de prévoir dans leur réglementation
- Engagement de créés 1 % de places de stage
- Réduction groupe-cible 5 premiers engagements
- Simplification et renforcement de la réduction groupe-cible pour les tuteurs
- Renforcement du plan Activa pour les demandeurs d'emploi ayant une capacité de travail réduite
- Projets supplémentaires pour les groupes à risque
- Marge maximale pour l'évolution du coût salarial 2013-2014
- Plan horeca: officialisation du secteur

Travailler plus longtemps

- Chômage avec complément d'entreprise: l'âge de départ à la prépension est passé à 60 ans et 40 ans de carrière. 55 ans pour les entreprises en restructuration > sauf exceptions
- Emplois de fin de carrière: relèvement de la limite d'âge de 50 > 55 ans
- Crédit-temps:
 - + Nouveau système: "Crédit-temps avec motif"
 - 36 mois pour "soins (enfant jusqu'à 8 ans, membre du ménage ou de la famille gravement malade) et formation"
 - 48 mois avec motif "enfant gravement malade ou handicapé"

BIJLAGE: REALISATIES 2012 — 2013**Tewerkstellingsmaatregelen**

- Versterking van de structurele lastenvermindering en component lage lonen
- Loonlastverlaging voor jongeren
- Vermindering van de loonkost voor 50 plussers
- Aanmoedigen voltijds werken
- Versterken werkbonus
- 10 000 stages: alle gewesten hebben de mogelijkheid in hun regelgeving voorzien
- Stage-engagement 1 %
- Doelgroepvermindering voor eerste 5 aanwervingen
- Vereenvoudiging en versterking van de doelgroepvermindering voor mentors
- Versterkte activa voor werkzoekenden met een verminderde arbeidsgeschiktheid
- Bijkomende projecten voor risicogroepen
- Maximale marge voor de loonkostenontwikkeling 2013-2014
- Horecaplan: verwitting van de sector

Langer werken

- Werkloosheid met bedrijfstoelage: Optrekken leeftijdsgrens naar 60 jaar en 40 jaar loopbaan. 55 jaar voor bedrijven in herstructurering > exclusief uitzonderingen
- Landingsbanen: optrekken leeftijdsgrens van 50 > 55 jaar
- 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"

- conditions de congé plus flexibles pour s'occuper de son enfant hospitalisé (semaine au lieu d'un mois)
- octroi du quatrième mois de congé de parenté
- introduction de vacances supplémentaires en cas de reprise du travail ou d'extension des prestations de travail d'un travailleur à temps partiel

Investir dans les travailleurs

- Plan pour l'emploi des travailleurs âgés
- Augmentation des cotisations patronales à la prépension
- Le Congé-Education Payé est allongé et passe de 100/120 heures à 180 pour les formations aux métiers en pénurie
- Formation pendant le chômage temporaire
- Recrutement de médiateurs sociaux pour le secteur public

Réforme de l'assurance chômage

- Le temps d'attente devient la période d'insertion professionnelle
- Les allocations d'attente sont limitées dans le temps
- Trajet d'insertion pour les demandeurs d'emploi
- Renforcement de la dégressivité des allocations de chômage
- Conditions plus strictes pour les emplois dits convenables (de 25 > 60 km)
- Relèvement de l'âge de disponibilité active et passive
- Evaluation du comportement de recherche pendant la période d'insertion professionnelle
- Allocation de garantie de revenu pour le travailleur volontairement à temps partiel qui, après une période de chômage, reprend le travail à temps partiel
- Délai pour fournir la preuve de séjour effectif en Belgique réduit de moitié.
- Relèvement du plafond salarial

- flexibeler opnemen verlof voor gehospitaliseerd kind (week ipv maand)
- invoering vierde maand ouderschapsverlof
- invoering van aanvullende vakantie in het geval van werkhervatting of uitbreiding van de arbeidsprestaties van een deeltijdse werknemer

Investeren in werknemers

- Werkgelegenheidsplan oudere werknemers
- Verhoging werkgeversbijdragen brugpensioen
- Betaald educatief verlof van 100/120 uur naar 180 voor knelpuntberoepen
- Opleiding tijdens tijdelijke werkloosheid
- Aanwerving sociaal bemiddelaars overheidssector

Hervorming werkloosheidsverzekering

- Wachtijd wordt beroepsinschakelingstijd
- Wachttijd wordt beperkt in de tijd
- Inschakelingstraject voor werkzoekenden
- Een sterkere degressiviteit van de werkloosheidsuitkering
- Strengere voorwaarden passende dienstbetrekking (van 25 > 60 km)
- Leeftijd voor de actieve en passieve beschikbaarheid opgetrokken
- Evaluatie van het zoekgedrag in de beroepsinschakelingstijd
- Inkomensgarantieuitkering voor de vrijwillig deeltijdse werknemer die na een periode van werkloosheid, het werk deeltijds hervat
- Termijn voor het bewijs van effectief verblijf in België gehalveerd
- Verdere optrekking van het loonplafond

— Harmonisation du pourcentage d'indemnisation en cas de chômage temporaire

Lutte contre la fraude

— Professionnalisation du secteur 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 de tiers

— Enregistrement électronique des présences sur les chantiers temporaires et mobiles

— Lutte contre les faux indépendants et les faux travailleurs salariés

— Les services d'inspection ont été renforcés via de nouveaux engagements pour lutter plus efficacement contre la fraude

— Renforcement du Service d'Information et de Recherche Sociale (SIRS) pour lutter contre la fraude (budget octobre 2012)

— Le service juridique du SPF ETCS, division amendes pécuniaires administratives chargée de l'imposition des amendes pécuniaires administratives en cas d'infractions à la législation sociale est renforcé. Ceci afin de faciliter et d'accélérer le traitement des dossiers (budget octobre 2012)

— Responsabilité solidaire pour les salaires: en ce qui concerne les secteurs qui avaient introduit des critères spécifiques aux secteurs, les arrêtés d'exécution ont été publiés. Pour le secteur des transports, les négociations sont encore en cours.

— Loi sur les relations de travail 2006 — Lutte contre les faux indépendants et les faux travailleurs salariés: en ce qui concerne les secteurs qui avaient introduit des critères spécifiques aux secteurs, les arrêtés d'exécution ont été publiés.

— Harmonisering van het vergoedingspercentage bij tijdelijke werkloosheid

Fraudebestrijding

— Professionalisering van de sector van de diensten-cheque-bedrijven

— Invoering hoofdelijke aansprakelijkheid

— Tegengaan misbruik tijdelijke werkloosheid: aangeven vanaf eerste dag

— Misbruiken van de ter beschikkingstelling van werknemers ten behoeve van derden

— Elektronische registratie van aanwezigheden op tijdelijke en mobiele werkplaatsen

— Strijd tegen de schijnzelfstandigen en de schijnwerknemers

— De inspectiediensten werden versterkt met een uitbreiding van het personeelsbestand, ten einde de fraude efficiënter te kunnen bestrijden

— Versterking van de Sociale Inlichtingen- en Opsporingsdienst (SIOD) ter bestrijding van de fraude (begroting oktober 2012)

— De Juridische dienst van de FOD WASO, afdeling Administratieve geldboeten belast met het opleggen van administratieve geldboetes ingeval van inbreuken op de sociale wetgeving, werd versterkt. Dit om tot een vlotte en snellere afhandeling van de dossiers te komen (begroting oktober 2012)

— Hoofdelijke aansprakelijkheid lonen: voor de sectoren welke sectorspecifieke criteria hadden ingediend werden de uitvoeringsbesluiten gepubliceerd. Voor de sector vervoer zijn de onderhandelingen nog lopend

— Arbeidsrelatiewet 2006 — Strijd tegen de schijnzelfstandigheid en het schijnwerknemerschap: voor de sectoren welke sectorspecifieke criteria hadden ingediend werden de uitvoeringsbesluiten gepubliceerd.

— Directive sanction: loi de transposition en droit belge de la Directive de l'UE 2009/52/CE portant fixation des sections et mesures pour les employeurs de ressortissants de pays tiers en séjour illégal.

Titres-services

- Limitation du nombre de chèques par utilisateur
- Augmentation du prix à partir du 1/1/2013 et du 1/01/2014
- Limitation de la déductibilité fiscale 1/07/2013
- Professionnalisation du secteur
- 60 % des nouveaux engagés doivent être des chômeurs complets indemnisés, des bénéficiaires d'allocations d'insertion ou du revenu d'intégration
- Le fonds de formation titres-services: renforcement de l'intervention prévue pour les efforts en matière de formation au profit des chômeurs indemnisés et des bénéficiaires du revenu d'intégration (équivalent)

Modernisation du Droit du Travail

- Adaptation de la loi sur le travail intérimaire en exécution de l'avis nr. 1 807 du 17 juillet 2012 du Conseil National du Travail.
 - règlement des contrats journaliers;
 - introduction et règlement d'un motif d'insertion.
- Davantage de flexibilité grâce aux heures supplémentaires et l'annualisation du temps de travail dans le cadre de la concertation sociale
- Statut unique:
 - compromis qui élimine la distinction entre ouvriers et employés au sujet des délais de préavis et du jour de carence
 - la traduction du compromis en des textes réglementaires qui forment un ensemble équilibré.
 - la discrimination en termes de délai de préavis entre les ouvriers et les employés est supprimée.
 - modernisation du droit au licenciement à travers la généralisation du reclassement professionnel
 - suppression du jour de carence

— Sanctierichtlijn: De omzettingwet van de EU Richtlijn 2009/52/EG tot vaststelling van sancties en maatregelen voor werkgevers van illegaal verblijvende onderdanen van derde landen.

Dienstencheques

- Beperking aantal cheques per gebruiker
- Prijsverhoging vanaf 1/1/2013 en 1/01/2014
- Beperking fiscale aftrekbaarheid 1/07/2013
- Professionalisering sector
- 60 % van nieuwe aanwervingen moet gaan naar uitkeringsgerechtigd volledig werklozen, mensen met een inschakelingsuitkering, of een leefloon
- Opleidingsfonds dienstencheques: versterkte tussenkomst voorzien voor opleidingsinspanningen ten behoeve van uitkeringsgerechtigd werklozen en begunstigden van het (equivalent) leefloon.

Modernisering Arbeidsrecht

- Aanpassing van de uitzendarbeidswet in uitvoering van het advies nr. 1 807 van de Nationale Arbeidsraad van 17 juli 2012.
 - regeling van de dagcontracten;
 - invoering en regeling van een motief van instroom.
- Meer flexibiliteit via overuren en annualisering van de arbeidstijd binnen de kader van sociaal overleg
- Eenheidsstatuut:
 - compromis dat de discriminatie tussen arbeiders en bedienden inzake opzeggingstermijnen en carenzdag wegwerkt
 - vertaling van het compromis in reglementaire teksten die een evenwichtig geheel vormen.
 - de discriminatie van arbeiders en bedienden wordt met betrekking tot opzeggingstermijnen weggewerkt.
 - modernisering van het ontslagrecht door veralgemeend outplacement
 - de carenzdag is afgeschaft

Bien-être au travail

Une série d'Arrêtés royaux adoptés doivent garantir une meilleure protection du travailleur et en même temps permettre aux entreprises, de trouver, via l'analyse des risques, la meilleure solution pratique possible.

Ces arrêtés portent sur:

- les températures dans l'environnement de travail. A ce propos, des normes considérablement plus strictes ont été introduites pour le travail très lourd en cas de forte chaleur
- la prévention des risques d'incendies
- sécurité des ascenseurs
- les nouvelles exigences légales de base auxquelles les lieux de travail doivent répondre, aussi bien en ce qui concerne les lieux de travail, l'éclairage et l'aération, qu'en ce qui concerne les structures sociales et les sièges de travail et les sièges de repos. L'analyse des risques a été rendue obligatoire pour tous ces éléments.
- les prescriptions minimales relatives à la sécurité des installations électriques sur les lieux de travail. A cet égard, on a également prêté attention aux nouvelles installations électriques
- la prévention de blessures par objets tranchants dans le secteur hospitalier et sanitaire, afin d'éviter les maladies provoquées par des agents biologiques
- le renouvellement de l'agrément des Services Externes de Prévention et de Protection qui est entré en vigueur le 1^{er} janvier 2013 a été assorti de conditions plus strictes en ce qui concerne l'accomplissement des missions légales. On peut notamment interdire à un service d'affilier de nouvelles entreprises
- le risque de pénurie de spécialistes de la sécurité au travail au sein des entreprises a été compensé via une adaptation des conditions pour suivre des formations spécialisées, sans que la qualité n'en pâtisse
- fixation des dispositions générales concernant le choix, l'achat et l'utilisation d'équipements de protection collective: le suivi, l'entretien et l'évaluation régulière des risques sont dorénavant prévus
- il y a eu 8 engagements au sein de la direction du Contrôle du Bien-être en 2012 et début 2013, 13 personnes entraient en service.

Welzijn op het werk

Een reeks koninklijke besluiten werd uitgevaardigd 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, waarbij voor zeer zware arbeid aanzienlijk strengere normen werden ingevoerd bij warm weer
- voorkomen van risico's van brand
- veiligheid van liften
- vernieuwde algemene basiseisen waaraan arbeidsplaatsen moeten beantwoorden, zowel wat betreft de arbeidsplaatsen zelf en de verlichting en verluchting, als wat betreft sociale voorzieningen en werk- en rustzitplaatsen. De risicoanalyse werd voor al deze elementen verplicht
- minimale voorschriften inzake veiligheid van elektrische installaties op arbeidsplaatsen, waarbij voortaan ook aandacht gaat naar nieuwe elektrische installaties
- preventie van scherpe letsels in ziekenhuis en gezondheidsbranche teneinde ziekten door biologische agentia te voorkomen
- de hernieuwde erkenning van de Externe Diensten voor Preventie en Bescherming die inging op 1 januari 2013 werd aan striktere voorwaarden verbonden inzake het vervullen van de wettelijke opdrachten Een dienst kan onder meer verboden worden om nog nieuwe bedrijven aan te sluiten.
- het dreigende tekort aan deskundigen arbeidsveiligheid in de ondernemingen werd opgevangen via een aanpassing van de voorwaarden voor het volgen van gespecialiseerde opleidingen, zonder daarbij de kwaliteit te verlagen
- vaststelling van algemene bepalingen betreffende de keuze, de aankoop en het gebruik van collectieve beschermingsmiddelen: opvolging, onderhoud en regelmatige risico-evaluatie wordt voortaan voorzien
- er werden 8 aanwervingen gedaan voor TWW in 2012 en er kwamen in 2013 13 nieuwe mensen in dienst

Europe

— Approbation de la recommandation du Conseil sur la garantie pour la jeunesse, Conseil EPSCO du 28 février 2013. Cette garantie vise à assurer que tous les jeunes de moins de 25 ans reçoivent une offre d'emploi de bonne qualité, une formation continue, un apprentissage ou un stage dans les quatre mois de la sortie de l'école ou la perte de leur emploi

— Création de l'initiative pour l'emploi des jeunes allouant un montant de 6 milliards d'euros pour les années 2014-2020 aux régions où le chômage des jeunes dépasse 25 %, Conseil européen du 7-8 février 2013

— Prolongation du Fonds européen d'ajustement à la mondialisation (EGF) pour 2014-2020, Conseil européen du 7-8 février 2013.

Mondial

— Ratification de la convention sur le travail maritime (2006), le 20 août 2013. La transposition en droit belge en est à la phase de finalisation.

La ministre de l'Emploi,

Monica DE CONINCK

Europa

— Goedkeuring van de aanbevelingen van de Raad met betrekking tot de jeugdggarantie, EPSCO Raad van 28 februari 2013. Deze garantie moet ervoor zorgen dat alle jongeren onder 25 jaar binnen de 4 maanden na hun schooluitsroom of werkverlies kwaliteitsvolle werkaanbiedingen krijgen, permanente vorming, een leercontract of een stage

— Oprichten van een initiatief voor jongerentewerking met het toekennen van een bedrag van 6 miljard euro voor 2014-2020 voor regio's waar jeugdwerkloosheid 25 % overschrijdt, Europese Raad van 7-8 februari

— Uitbreiding voor 2014-2020 van het Europees Fonds voor aanpassing aan de globalisering (EGF), Europese Raad van 7-8 februari 2013.

Internationaal

— Ratificatie van het verdrag inzake maritieme arbeid (2006), op 20 augustus 2013. De omzetting in Belgisch recht is in fase van afronding.

De minister van Werk,

Monica DE CONINCK