

BELGISCHE KAMER VAN
VOLKSVERTEGENWOORDIGERS

6 november 2002

**ONTWERP VAN ALGEMENE
UITGAVENBEGROTING**
voor het begrotingsjaar 2003

BELEIDSNOTA
Tewerkstelling en arbeid
voor het jaar 2003 (*)

Voorgaande documenten :

Doc 50 **2081/ (2002/2003)** :

001 tot 009 : Beleidsnota's.
010 : Ontwerp van algemene uitgavenbegroting.
011 to 013 : Beleidsnota's.
014 tot 016 : Verantwoordingen.
017 tot 020 : Beleidsnota's.

(*) Overeenkomstig artikel 79, nr. 1, van het Reglement van de Kamer van volksvertegenwoordigers heeft de minister van tewerkstelling zijn beleidsnota overgezonden.

CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS
DE BELGIQUE

6 novembre 2002

**PROJET DE BUDGET GÉNÉRAL
DES DÉPENSES**
pour l'année budgétaire 2003

NOTE DE POLITIQUE GÉNÉRALE
Emploi et travail
pour l'année budgétaire 2003 (*)

Documents précédents :

Doc 50 **2081/ (2002/2003)** :

001 à 009 : Notes de politique générale.
010 : Projet de budget général.
011 à 013 : Notes de politique générale.
014 à 016 : Justifications.
017 à 020 : Notes de politique générale.

(*) Conformément à l'article 79, n° 1, du Règlement de Chambre des représentants, la ministre de l'emploi a transmis sa note de politique générale.

AGALEV-ECOLO	:	<i>Anders gaan leven / Ecologistes Confédérés pour l'organisation de luttes originales</i>
CD&V	:	<i>Christen-Democratisch en Vlaams</i>
FN	:	<i>Front National</i>
MR	:	<i>Mouvement Réformateur</i>
PS	:	<i>Parti socialiste</i>
cdH	:	<i>Centre démocrate Humaniste</i>
SPA	:	<i>Socialistische Partij Anders</i>
VLAAMS BLOK	:	<i>Vlaams Blok</i>
VLD	:	<i>Vlaamse Liberalen en Democraten</i>
VU&ID	:	<i>Volksunie&ID21</i>

<i>Afkortingen bij de nummering van de publicaties :</i>	<i>Abréviations dans la numérotation des publications :</i>
<i>DOC 50 0000/000 : Parlementair document van de 50e zittingsperiode + basisnummer en volgnummer</i>	<i>DOC 50 0000/000 : Document parlementaire de la 50e législature, suivi du n° de base et du n° consécutif</i>
<i>QRVA : Schriftelijke Vragen en Antwoorden</i>	<i>QRVA : Questions et Réponses écrites</i>
<i>CRIV : Integraal Verslag, met links het definitieve integraal verslag en rechts het vertaald beknopt verslag van de toespraken (op wit papier, bevat ook de bijlagen)</i>	<i>CRIV : Compte Rendu Intégral, avec à gauche, le compte rendu intégral et, à droite, le compte rendu analytique traduit des interventions (sur papier blanc, avec les annexes)</i>
<i>CRIV : Voorlopige versie van het Integraal Verslag (op groen papier)</i>	<i>CRIV : Version Provisoire du Compte Rendu intégral (sur papier vert)</i>
<i>CRABV : Beknopt Verslag (op blauw papier)</i>	<i>CRABV : Compte Rendu Analytique (sur papier bleu)</i>
<i>PLEN : Plenum (witte kaft)</i>	<i>PLEN : Séance plénière (couverture blanche)</i>
<i>COM : Commissievergadering (beige kaft)</i>	<i>COM : Réunion de commission (couverture beige)</i>

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

INTRODUCTIE

Economische context

De Belgische economie werd zeer duidelijk getroffen door de vertraging van de wereldhandel. De aanslagen van 11 september en de economische en politieke gevolgen ervan hebben dit fenomeen nog versterkt.

Met een groei van 0,7% in 2002, zou de toename van het Belgische BBP tegen constante prijzen nog iets lager uitvallen dan in 2001. Het reëel inkomen van de gezinnen zou al bij al nog een behoorlijke groei kennen (2,1%). Dit vooral dank zij een verhoging van de lonen en de sociale uitkeringen die hoger liggen dan de inflatie en de belastingverlagingen die werden toegekend bij de hervorming van de personenbelasting. De sterke terugloop van de werkgelegenheid en de daling van de aandelenkoersen die nu reeds sedert meer dan anderhalf jaar aanhoudt, zetten de gezinnen immers aan een groter deel van hun inkomen te sparen en vertraagt de particuliere consumptie. Ook de bedrijfsinvesteringen zouden in 2002 een negatieve volumegroei noteren (- 2,8%), grotendeels als correctie op een zekere overinvestering gedurende de voorbije jaren. Ondanks een duidelijke hervatting van de uitvoer in de loop van het jaar 2002, zou de jaargemiddelde groei-voet licht negatief blijven (- 0,4%).

De conjuncturele hervatting, die reeds zichtbaar is in de Belgische uitvoer, zou nog in de loop van 2002 gevolgd worden door een positieve kentering in de particuliere consumptie. Die laatste zou volgend jaar gelijke tred houden met de evolutie van het beschikbaar gezinsinkomen en dus niet langer afgeremd worden door een toename van de spaarneiging van de particulieren. In tegenstelling tot dit jaar, zou het beschikbaar inkomen van de gezinnen gevoed worden door een toename van de werkgelegenheid, van de vermindering van de bijdragen en van de stabilisatie van de spaarneiging van de particulieren. De koopkracht van de gezinnen zou op deze manier volgend jaar met 2,3% moeten toenemen. De huidige onzekerheid over de kracht van het economisch herstel, de beursmalaise en de verslechterde rendabiliteit van de bedrijven staan een snel herstel van de bedrijfsinvesteringen in de weg. Die zouden pas begin volgend jaar hun omslagpunt bereiken, merkbaar later dus dan de uitvoer en de gezinsconsumptie. De bedrijfsinvesteringen zouden in 2003 een groei van 2,9% kennen.

INTRODUCTION GÉNÉRALE

Contexte économique

L'économie belge a été touchée très nettement par le ralentissement du commerce mondial. Les attentats du 11 septembre et leurs conséquences économiques et politiques ont encore amplifié le phénomène.

Avec une croissance de 0,7 % en 2002, la progression du PIB belge à prix constants serait encore légèrement inférieure à celle de 2001. Le revenu disponible des ménages devrait encore connaître une hausse notable (2,1%), surtout grâce à une augmentation des salaires et des allocations sociales supérieure à l'inflation et la diminution des impôts accordée dans le cadre de la réforme de l'impôt des personnes physiques. Le fort ralentissement de la progression de l'emploi et la chute des marchés boursiers en cours depuis plus d'un an et demi, poussent sensiblement la propension à épargner des ménages à la hausse et ralentit leur consommation privée. Les investissements des entreprises devraient aussi connaître une croissance réelle négative en 2002 (-2,8 %), en grande partie due à la correction d'un certain surinvestissement des années précédentes. Malgré un redressement notable dans le courant de l'année 2002, les exportations afficheraient un taux de croissance annuel moyen légèrement négatif (-0,4 %).

La reprise conjoncturelle qui est déjà visible au niveau des exportations belges pourrait être suivie dans le courant de l'année 2002 par un changement positif de la consommation privée. Cette dernière devrait suivre la même évolution que celle du revenu disponible l'an prochain et ne serait donc plus freinée par une augmentation du taux d'épargne des particuliers. Contrairement à l'année en cours, en 2003 le revenu disponible des ménages devrait être soutenu par une augmentation de l'emploi, des allègements de cotisations et une stabilisation du taux d'épargne des particuliers; le pouvoir d'achat des ménages devrait ainsi progresser de 2,3 % l'année prochaine. La croissance de la consommation privée serait limitée, cette année, à 0,5 %. L'incertitude actuelle concernant la vigueur de la reprise économique, le malaise boursier et la détérioration de la rentabilité des entreprises constituent un frein à une reprise rapide des investissements des entreprises. Ces derniers n'atteindraient leur point de retournement qu'au début de l'année prochaine, donc nettement plus tard que les exportations et la consommation privée. Les investissements des entreprises croîtraient de 2,9 % en 2003.

Volgens de vooruitzichten van het Instituut voor de Nationale Rekeningen, zou de groei van de totale binnenlandse vraag zou, na een groei met amper 0,7% in 2002, in 2003 aantrekken tot 2,3%. De uitvoer zou in 2003 met 5,7% toenemen, wat zou uitmonden in een positieve bijdrage van de netto-uitvoer van 0,4%. Rekening houdend met deze gegevens, zou de groei van het BBP in 2003 2,6% bedragen, vergeleken met twee opeenvolgende jaren van minder dan 1%. Binnen een zeer onzekere context op economisch vlak, werd bij de opmaak van het budget van 2003 veeleer rekening gehouden met een groei van het BBP, begrensd tot 2,1%.

Binnen de context van de verslechterde economische situatie, kwam er tijdens het laatste trimester van 2001 een einde aan de onafgebroken groei van de binnenlandse werkgelegenheid. De werkloosheidscijfers van de eerste jaarhelft van 2002 bevestigen dat de werkgelegenheid afnam. De prille hervatting gaat meestal gepaard met een sterke stijging van de productiviteitsgroei, zodat de werkgelegenheidsgroei op zijn vroegst opnieuw positief zou worden vanaf het laatste kwartaal van 2002, om nadien geleidelijk aan kracht te winnen in de loop van 2003. Met een dergelijk kwartaalprofiel, zou de binnenlandse werkgelegenheid krimpen met 0,2% (- 9700 personen) in 2002 en groeien met 0,8% (30300 personen) in 2003. De werkgelegenheidsgraad (verhouding tussen totale werkzame bevolking en bevolking op arbeidsleeftijd) zou bijgevolg zakken van 59,5% naar 59,1% in 2002 (jaargemiddelden), maar terug stijgen naar 59,5% in 2003.

Het aantal vrouwen met een activiteit op de arbeidsmarkt is de laatste decennia sterk toegenomen. De activiteitsgraad van de vrouwen bedroeg circa 51% in 2001, tegen slechts 40% begin van de jaren tachtig. Hun aandeel in de beroepsbevolking ging naar 43% tegen slechts 35% in 1980. De werkloosheidsgraad bij de vrouwen blijft niettemin hoger dan die bij de mannen, alhoewel het verschil afneemt.

Ook de beroepsbevolking zou blijven stijgen in 2003 (ongeveer 37000 personen). Toch dragen demografische verschuivingen nog nauwelijks bij tot de ontwikkeling van het arbeidsaanbod en zou de impuls die uitging van de regularisatiecampagne wegvallen. Daar staat tegenover dat de stijging van de participatiegraad van de vrouwen versterkt zal worden doordat de pensioengerechtigde leeftijd voor vrouwen in 2003 met één jaar verhoogd wordt. Bovendien drukken de maatregelen ter bevordering van de activiteitsgraden bij 50-plussers het aantal vervroegde uittredingen uit de arbeidsmarkt (brugpensioenen, «oudere werklozen»). In

La croissance de la demande intérieure totale s'accélérait en 2003 pour atteindre 2,3 % après une croissance limitée à 0,7 % en 2002. Les exportations augmenteraient de 5,7 % en 2003 ce qui induirait une contribution positive des exportations nettes de 0,4 %. Compte tenu de ces éléments, la croissance du PIB s'élèverait à 2,6% en 2003 contre deux années consécutives à moins de 1%. Dans ce contexte de grande incertitude au niveau économique, l'élaboration du budget 2003 s'est effectué en retenant une prévision prudente de croissance du PIB limitée à 2,1%.

Dans ce contexte économique dégradé, la croissance ininterrompue de l'emploi intérieur s'est arrêtée au cours du dernier trimestre de 2001. Les chiffres du chômage pour le premier semestre de 2002 confirment également les difficultés sur le terrain de l'emploi. L'amorce d'une reprise économique va généralement de pair avec une forte augmentation de la croissance de la productivité, de sorte que l'emploi ne reprendrait sa progression au plus tôt qu'au dernier trimestre 2002, pour ensuite se renforcer graduellement au cours de 2003. Avec un tel profil trimestriel, l'emploi intérieur se réduirait de 0,2 % (-9700 personnes) en 2002 et croîtrait de 0,8 % (30300 personnes) en 2003. Le taux d'emploi (le rapport entre la population active occupée et la population d'âge actif) diminuerait par conséquent de 59,9 % à 59,1 % en 2002 (en moyenne annuelle) mais remonterait à 59,5 % en 2003.

Le nombre de femmes qui exercent une activité professionnelle a fortement augmenté au cours des dernières décennies. Le taux d'emploi des femmes s'élevait à quelque 51 % en 2001, contre 40 % seulement au début des années quatre-vingt, et leur part dans la population active est passée à 43 %, contre 35 % seulement en 1980. Le taux de chômage des femmes est néanmoins toujours plus élevé que celui des hommes même si l'écart entre les deux se réduit.

La population active s'accroîtrait également en 2003 (d'environ 37000 personnes). Pourtant les mouvements démographiques contribueraient à peine au développement de l'offre de travail et l'impulsion résultant de la campagne de régularisation disparaîtrait. Par contre, la hausse des taux d'activité des femmes serait renforcée par le relèvement d'un an de l'âge légal de la retraite des femmes en 2003. En outre, les mesures soutenant les taux d'activité des 50 ans et plus réduiraient le nombre de sorties anticipées du marché du travail, (pré-pension et chômeurs âgés non demandeurs d'emploi). Dans ce contexte, le chômage enregistré

deze context, zou de werkloosheid (definitie FMTA) in absolute termen nog licht toenemen in 2003 (met 5800 personen), terwijl de werkloosheidsgraad volgend jaar constant zou blijven.

Ondanks een minder gunstige conjunctuur sedert eind 2001 en bijna het hele jaar 2002 tijdens de periode 1999-2003, zal de evolutie van de werkgelegenheid zeer positief zijn, met een stijging van 135.000 banen en een vermindering van bijna 15.000 werklozen. De werkloosheidsgraad vermindert dus, terwijl de werkgelegenheidsgraad, het zwakke punt van België, met 1% gestegen is. De stijging van het aantal volledig werklozen met vergoeding, die begin januari 2002 begon, is vertraagd en men kan vanaf oktober terug een daling verwachten. De activeringsmaatregelen zullen een belangrijke rol gespeeld hebben, aangezien er in augustus 2002 bijna 37.000 mensen aan het werk door waren. Op het vlak van de verzoening tussen privéleven en professioneel leven, hadden de stelsels voor loopbaanonderbreking en tijdskrediet een enorm succes. Men ging van 80.000 genietters in 1999 naar meer dan 130.000 in juni 2002. Het zijn de mogelijkheden tot vermindering van de arbeidsduur die aan de basis lagen van deze evolutie, veeleer dan het volledig onderbreken van de loopbaan. De eerste mogelijkheden verstevigen de band met het werk en brengen er een zekere soepelheid in wanneer familiale of persoonlijke omstandigheden het vereisen, terwijl de tweede mogelijkheden het terug aan het werk gaan in gevaar brengen en de kans op uitstappen groter maken. Het verlaten van de arbeidsmarkt via brugpensioen en oudere werklozen die geen aanbiedingen meer krijgen is sterk afgenomen en in 2002 zou deze groep slechts toegenomen zijn met slechts 1.700 personen. Voor 2003 zou de slinger zelfs eindelijk in de andere richting gaan, met een vermindering van 3.700 personen.

I. — MEER BANEN

Vereenvoudiging banenplannen

De vereenvoudiging van de banenplannen nadert zijn voltooiing. Aan dit project is gedurende een lange tijd gewerkt, en dit in nauw overleg met de sociale gesprekspartners. Het gaat dan ook om een zeer belangrijk project, dat een einde moet maken aan de wirwar van banenplannen en stelsels van bijdrageverminderingen die we in de loop van de voorbije 20 jaar opeengestapeld hebben. De Voorzitter van de Federale Overheidsdienst waarover ik de voorgedij heb, vergeleek het in één van zijn vorige jaarverslagen met de opeenstapeling van tapijten in de moskee.

augmenterait encore légèrement en termes absolus en 2003 (de 5800 personnes), alors que le taux de chômage demeurerait constant l'an prochain.

Malgré une conjoncture défavorable depuis la fin de 2001 et pratiquement toute l'année 2002, sur l'ensemble de la période 1999-2003, l'évolution de l'emploi aurait été très positive avec une augmentation de 135.000 emplois et une diminution du chômage de près de 15.000 unités. Le taux de chômage serait dès lors en diminution tandis que les taux d'emploi, point faible, de la Belgique se seraient accrus d'1 %. Il est à observer que la croissance des chômeurs complets indemnisés qui avait débuté en janvier de 2002 s'est ralentie et l'on pourrait s'attendre à partir d'octobre à une nouvelle baisse. Les mesures d'activation auront joué un rôle important avec un nombre de personnes occupées s'élevant à près de 37.000 personnes fin août 2002. Sur le plan de la conciliation entre la vie privée et professionnelle, les formules d'interruption de carrière et de crédit-temps ont connu un énorme succès en passant de 80.000 bénéficiaires en 1999 à plus de 130.000 en juin 2002. Ce sont les formules de réduction des prestations qui ont été à l'origine de cette évolution plutôt que les interruptions complètes. Les premières consolident le lien à l'emploi en introduisant de la souplesse quand les situations familiales ou personnelles le requièrent tandis que les secondes mettent en péril le retour vers l'emploi et amplifient les risques de décrochages. Les retraits du marché du travail par la voie des prépensions et des chômeurs âgés se sont fortement ralentis et, en 2002, la croissance de ce groupe ne serait plus que de 1.700 personnes. Pour 2003, le mouvement pourrait enfin s'inverser avec une diminution de 3.700 personnes.

I. — PLUS D'EMPLOIS

Simplification des plans d'aide à l'emploi

La simplification des plans d'aide à l'emploi touche à sa fin. On a travaillé longuement à ce projet, et ce, en étroite concertation avec les interlocuteurs sociaux. Il s'agit donc d'un projet très important, qui doit mettre un terme au dédale de plans d'aide à l'emploi et dispositifs de réductions de cotisations que nous avons accumulé au cours des 20 dernières années. Le président du Service public Fédéral, dont j'ai la tutelle, a comparé cela dans un de ses derniers rapports annuels avec l'amoncellement de tapis dans une mosquée.

Wat dit in praktijk voor de werkgevers, sociale secretariaten en de RSZ zal betekenen, kan al blijken uit de volgende grote lijnen:

- de structurele lastenverlaging, op dit ogenblik verschillend voor arbeiders en bedienden, en die bestaat uit 8 verschillende formules afhankelijk van het loon van de arbeider of de bediende, wordt identiek voor arbeiders en bedienden en wordt bovendien beperkt tot 2 formules: één voor de werknemers met een bruto trimesterloon beneden de 5.205,76 € en één voor de werknemers met een bruto trimesterloon boven de 5.205,76 €
- de doelgroepmaatregelen die zich richten naar de werkgevers uit de private sector, momenteel ongeveer 20 in aantal, worden verminderd tot 5. En de kakofonie aan stelsels van vermindering die voor dergelijke doelgroepwerknemers wordt toegekend wordt in een extreme vorm verminderd: van 14 verschillende stelsels van bijdragevermindering naar 2.

De basis van het nieuwe stelsel zal dus de huidige structurele lastenverlaging zijn: dit was de uitdrukkelijke wens van de sociale gesprekspartners. Het voordeel hiervan is dat het om een bij de werkgevers gekend systeem gaat. Maar zoals hiervoor reeds gezegd worden de problemen die verbonden zijn aan de huidige formule van structurele lastenverlaging wel weggerukt:

- geen onderscheid meer tussen arbeiders en bedienden, noch op gebied van hoogte van de bijdragevermindering, noch wat betreft het loon tot waar er een supplement lage lonen wordt toegekend;
- de structurele lastenverlaging wordt de algemeen geldende en steeds toegekende basisvermindering. Een werkgever die in aanmerking komt voor een doelgroepvermindering voor een bepaalde werknemer zal zich dus niet meer moeten afvragen of die doelgroepvermindering al dan niet cumuleerbaar is met de structurele lastenverlaging, en zo niet, welke van beide de grootste vermindering geeft;
- voor de allerlaagste lonen wordt de huidige beperking van de bijdragevermindering tot 736,39 € per kwartaal afgeschaft. De nieuwe grens wordt gewoon nul, namelijk volledige vrijstelling van bijdragen.

De vereenvoudiging in de doelgroepmaatregelen moet er toe leiden dat het gebruik ervan toeneemt: er zal in de toekomst immers geen spijstechnologie meer nodig zijn om uit te maken of men in aanmerking komt voor een bijdragevermindering en zo ja, welke bijdragevermindering:

- de meer dan 10 bestaande verschillende tarieven, soms in percenten van de normale bijdrage, soms een vermindering met een vast bedrag, soms een percen-

Ce que cela signifiera, en pratique, pour les employeurs, secrétariats sociaux et l'ONSS, peut déjà ressortir des grandes lignes suivantes :

- La réduction structurelle des charges, différente pour l'instant pour les ouvriers et employés, et qui comporte 8 formules différentes en fonction du salaire de l'ouvrier ou de l'employé, devient identique pour les ouvriers et employés et est en outre réduite à 2 formules : une pour les travailleurs ayant un salaire trimestriel brut inférieur à 5.205,76 € et une pour les travailleurs ayant un salaire trimestriel brut supérieur à 5.205,76 €
- Les mesures groupes cibles qui s'adressent aux employeurs du secteur privé, actuellement au nombre approximatif de 20, sont ramenées à 5. Et la cacophonie de dispositifs de réduction qui est accordée pour de tels travailleurs groupe cible est réduite en une forme extrême : de 14 dispositifs différents de réduction de cotisations à 2.

La base du nouveau dispositif sera donc la réduction structurelle des charges actuelle : ce qui était le souhait explicite des interlocuteurs sociaux. L'avantage de cela est qu'il s'agit d'un système connu des employeurs. Mais comme cela a déjà été dit, les problèmes liés à la formule actuelle de réduction structurelle des charges sont bel et bien éliminés :

- Plus de distinction entre ouvriers et employés, ni au niveau du montant de la réduction de cotisations, ni en ce qui concerne le salaire jusqu'où l'on accorde un supplément bas salaires ;
- la réduction structurelle des charges devient la réduction de base d'application générale et est toujours accordée. Un employeur qui entre en ligne de compte pour une réduction groupe cible pour un travailleur défini ne devra donc plus se demander si cette réduction groupe cible est oui ou non cumulable avec la réduction structurelle des charges, et si pas, laquelle des deux donne la réduction la plus importante ;
- pour les plus bas salaires, la limitation actuelle de la réduction de cotisations à 736,39 € par trimestre est supprimée. Le nouveau plafond devient donc normalement zéro, c.-à-d. exonération complète de cotisations.

La simplification des mesures groupes cibles doit mener à l'augmentation de l'utilisation de celles-ci : en effet, la technologie de pointe ne sera plus nécessaire à l'avenir pour décider si l'on entre en ligne de compte pour une réduction de cotisations et si oui, laquelle :

- les plus de 10 tarifs différents existants, parfois en pourcentage de la cotisation normale, parfois une réduction avec un montant fixe, parfois un pourcentage

tage van het brutoloon, worden vervangen door slechts twee tarieven: een forfaitaire vermindering van 400 € per trimesters of een forfaitaire vermindering van 1.000 € per trimester.

– De huidige doelgroepverminderingen zijn soms wel, soms niet cumuleerbaar met de structurele lastenverlaging. De werkgever moet uitzoeken wat voordeligst is. Voor sommige doelgroepwerknemers heeft hij dus geen recht op de structurele lastenverlaging. Voor werknemers met een laag loon waarvoor hij recht heeft op een doelgroepvermindering kan hij beter geen doelgroepvermindering vragen, maar de structurele lastenverlaging, omdat die een grotere bijdragevermindering geeft. In het nieuwe stelsel is de doelgroepvermindering steeds cumuleerbaar met de structurele lastenverlaging, en komt dus boven op de structurele lastenverlaging.

Maar naast deze belangrijke vereenvoudigingen inzake techniek van bijdragevermindering en het feit dat het aantal doelgroepmaatregelen met ongeveer 75 % wordt verminderd, zijn er eveneens belangrijke inhoudelijke wijzigingen aan deze doelgroepmaatregelen.

Voor de jongeren bijvoorbeeld zal de bijdragevermindering die niet langer beperkt is tot één jaar maar oploopt tot 3 jaar, de jongere volgen wanneer hij van werkgever verandert, wat de arbeidsmobiliteit zeker ten goede komt. Voor beginnende werkgevers, de huidige plus-plannen, zal niet langer vereist zijn dat de aangeworven werknemer een werkzoekende is of een daarmee gelijkgestelde: het gaat immers om een maatregel die beginnende werkgevers als doelgroep heeft, waarbij het van geen belang is wie hij aanwerft. Door deze aanpassing zullen veel meer startende werkgevers in aanmerking komen voor deze bijdragevermindering: uit een onderzoek van de RSZ-diensten blijkt dat het gebruik van deze maatregel daardoor zou stijgen met een factor 2,1.

En ter ondersteuning van de vierdagenweek wordt de bijdragevermindering die momenteel wordt toegekend (éénmalige vermindering met 400 €) opgetrokken tot een bijdragevermindering met 400 € gedurende 4 kwartalen. Wanneer die overgang naar de vierdagenweek bovendien gepaard gaat met een arbeidsduurvermindering, dan gaat het niet om 400 € doch om 1.000 €.

Al deze wijzigingen, en er zijn er nog een hele reeks meer, moeten er toe leiden dat het stelsel maximaal vereenvoudigd wordt. Dank zij deze vereenvoudiging zal het rendement van het gevoerde doelgroepenbeleid verhogen. De bijdragevermindering wordt zo tot zijn

du salaire brut, sont remplacés par deux tarifs seulement : une réduction forfaitaire de 400 € par trimestre ou une réduction forfaitaire de 1.000 € par trimestre.

– Les réductions groupe cible actuelles sont parfois cumulables, parfois pas, à la réduction structurelle des charges. L'employeur doit choisir ce qui est le plus avantageux. Pour certains travailleurs groupe cible, il n'a donc pas droit à la réduction structurelle des charges. Pour les travailleurs à bas salaires pour lesquels il a droit à une réduction groupes cibles, il vaut mieux qu'il ne demande pas de réduction groupes cibles, mais la réduction structurelle des charges, car celle-ci donne une réduction de cotisations plus importante. Dans le nouveau dispositif, la réduction groupe cible est toujours cumulable avec la réduction structurelle des charges, et vient en plus de cette dernière.

Mais outre ces simplifications importantes en matière de technique de réduction de cotisations et le fait que le nombre de mesures groupes cibles soit réduit d'environ 75 %, il y a également d'importantes modifications sur le plan du contenu de ces mesures groupes cibles.

Pour les jeunes, par exemple, la réduction de cotisations, qui n'est plus limitée à un an mais s'élève à 3 ans, suivra le jeune lorsqu'il change d'employeur ce qui profite certainement à la mobilité professionnelle. Pour les employeurs débutants, les plans plus actuels, il ne sera plus exigé que le travailleur engagé soit un demandeur d'emploi ou y assimilé : il s'agit en effet d'une mesure qui a les employeurs débutants comme groupe cible, où il est important de savoir qui il embauche. De par cette adaptation, beaucoup plus d'employeurs débutants entreront en ligne de compte pour cette réduction de cotisations : il ressort d'une étude des services de l'ONSS que l'utilisation de cette mesure augmenterait ainsi d'un facteur 2,1.

Et pour soutenir la semaine de 4 jours, la réduction de cotisations accordée pour l'instant (réduction unique de 400 €) est majorée à une réduction de cotisations de 400 € pendant 4 trimestres. Si le passage à la semaine de 4 jours s'accompagne d'une réduction du temps de travail, il s'agit alors non plus de 400 € mais bien de 1.000 €.

Toutes ces modifications, et il y en a encore toute une série, doivent mener à une simplification maximale du régime. Grâce à cette simplification, le rendement de la politique groupes cibles menée augmentera. La réduction de cotisations est ainsi ramenée à

ware doel teruggebracht: geen gratuite loonkostverlaging voor de werkgever, maar een middel ter ondersteuning van een werkgelegenheidsbeleid dat de integratie in de arbeidsmarkt van zwakkere groepen ondersteunt.

De inwerkingtreding van deze globale vereenvoudiging is, in samenspraak met de sociale gesprekspartners, de sociale secretariaten en de overheidsdiensten vastgesteld op 1 januari 2004. Dit lijkt nog veraf, maar niets is minder waar. Zodra het ontwerp van wet is gestemd en het ontwerp van koninklijk besluit is getekend, zal iedere betrokken partij het grootste deel van 2003 nodig hebben om zich grondig voor te bereiden. Een bijkomend voordeel van een dergelijke, ruim op voorhand gecommuniceerde wijziging, is dat de overgangsregelingen tussen oud en nieuw tot een absoluut minimum kunnen beperkt worden: aangezien de regels die in 2004 en later zullen gelden reeds gekend zullen zijn van in begin 2003, kunnen werkgevers bij hun aanwervingen in 2003 er reeds rekening mee houden.

Dimona

De onmiddellijke aangifte van tewerkstelling (DIMONA) is sedert 1 januari 1999 verplicht voor de bouwsector, de vervoersector en de uitzendsector. Met deze aangifte kan men onmiddellijk het begin en het einde van een arbeidsovereenkomst meedelen aan de overheidsorganen die over deze gegevens moeten beschikken.

Er werd besloten om deze onmiddellijke aangifte van tewerkstelling uit te breiden naar alle werkgevers en werknemers en dit vanaf 1 januari 2003. Vanaf die datum zal elke werkgever de aangifte van het in- en uitdienst treden van al zijn werknemers via elektronische weg moeten meedelen.

Omdat de onmiddellijke aangifte van tewerkstelling het bestaan van een arbeidsovereenkomst garandeert tussen de werkgever en zijn werknemer, zal ze toelaten om een hele reeks huidige verplichtingen in verband met de sociale documenten te versoepelen of zelfs af te schaffen.

De werkgever die een DIMONA aangifte doet voor de totaliteit van zijn werknemers, zal geen papieren personeelsregister meer moeten bijhouden.

In de huidige reglementering moet de werkgever die personeel tewerkstelt op meerdere vaste arbeidsplaatsen eveneens een speciaal personeelsregister bijhou-

son objectif initial : pas de diminution gratuite du coût salarial pour l'employeur, mais un moyen de soutenir une politique d'emploi qui encourage l'intégration des groupes défavorisés dans le marché de l'emploi.

L'entrée en vigueur de cette simplification globale est fixée, en concertation avec les interlocuteurs sociaux, les secrétariats sociaux et les services publics, au 1^{er} janvier 2004. Cela semble encore bien loin, mais rien n'est moins vrai. Dès que le projet de loi sera voté et le projet d'arrêté royal signé, chaque partie concernée aura besoin de la majeure partie de 2003 pour s'y préparer comme il se doit. Un exemple complémentaire d'une telle modification, communiquée largement à l'avance, est que les régimes transitoires entre l'ancien et le nouveau peuvent être réduits à un minimum absolu : étant donné que les règles qui s'appliqueront à partir de 2004 seront déjà connues dès le début 2003, les employeurs peuvent déjà en tenir compte pour leurs embauches en 2003.

Dimona

La déclaration immédiate de l'emploi (DIMONA) est obligatoire depuis le 1^{er} janvier 1999 dans les secteurs de la construction, du transport de personnes et du travail intérimaire. Elle permet de communiquer immédiatement le début et la fin d'une relation de travail aux instances publiques qui doivent disposer de ces données.

Il a été décidé d'élargir cette déclaration immédiate de l'emploi à tous les employeurs et travailleurs dès le 1^{er} janvier 2003. A partir de cette date, chaque employeur devra effectuer la déclaration de l'entrée en service et de la sortie de tous ses travailleurs par voie électronique.

La déclaration immédiate de l'emploi garantissant l'existence d'une relation de travail entre l'employeur et son travailleur, elle permettra d'assouplir ou même de supprimer une série d'obligations actuelles relatives aux documents sociaux.

L'employeur qui effectuera une déclaration DIMONA pour l'ensemble de ses travailleurs ne devra plus tenir de registre du personnel sur support papier.

En l'état actuel de la réglementation, l'employeur qui occupe du personnel sur plusieurs lieux de travail fixes doit aussi tenir un registre spécial du personnel. L'in-

den. De introductie van de DIMONA aangifte zal dit speciale register op de plaats van tewerkstelling sterk vereenvoudigen. Het zal volstaan om dat register op elektronische wijze vanaf die plaats te raadplegen.

De werkgever die personeel wisselend tewerkstelt op verschillende plaatsen moet, in sommige gevallen, een individueel document aan zijn werknemers overhandigen. Ook deze verplichting zal afgeschaft worden.

De werknemer die een student in dienst neemt, moet een kopie van het contract dat met de student gesloten werd overmaken aan de inspectiediensten. Het vermelden van de plaats van tewerkstelling van de student in de DIMONA aangifte zal het verplicht overmaken van het contract overbodig maken.

Activa

België kampte in het verleden met een zeer hoge graad van structureel langdurige werkloosheid. Jaarlijks werden we door de OESO en de Europese Commissie op het probleem gewezen. Nog niet zo lang geleden, namelijk in 1997, bedroeg onze algemene werkloosheidsgraad 9,2, gevoelig lager dan het Europees gemiddelde van 10,4. In datzelfde jaar was onze graad van langdurige werkloosheid echter 5,5, wat dan weer boven het gemiddelde van de Europese Unie (5,1) uitkwam. Ondertussen is de situatie echter in belangrijke mate verbeterd. Voor 2001 bedroeg onze graad van langdurige werkloosheid 2,9, lager dan het Europees Gemiddelde van 3,2. En zelfs in de laatste 12 maanden, periode waarin de globale werkloosheid opnieuw steeg, blijven we een daling van het aantal langdurig werkzoekenden vaststellen. Het succes in de bestrijding van de langdurige werkloosheid kan dan ook in belangrijke mate toegeschreven worden aan het beleid, begonnen onder de vorige regering maar onder deze regering gevoelig versterkt, gericht op steunmaatregelen voor integratie van langdurig werkzoekenden in de arbeidsmarkt.

De loonkost voor de werkgever wordt, bij aanwerving van langdurig inactieven, in belangrijke mate herleid door zowel een vermindering van de patronale sociale zekerheidsbijdragen, als door een activering van de werkloosheidsuitkeringen of het leefloon. Sinds 1 januari 2002 vervangt het nieuwe activa-plan vier vroegere regelingen, waarvan de dienstenbanen of de smetbanen de meest gekende waren. In dit nieuwe stelsel werd niet enkel het niveau van de steun aan de werk-

troductie van de verklaring DIMONA vereenvoudigt. Het zal volstaan om dat register op elektronische wijze vanaf die plaats te raadplegen.

L'employeur qui occupe du personnel en alternance dans différents endroits doit, dans certains cas, délivrer un document individuel à ses travailleurs. Cette obligation sera elle aussi levée.

L'employeur qui engage un étudiant doit transmettre une copie du contrat conclu avec cet étudiant aux services d'inspection. La mention du lieu d'occupation de l'étudiant dans la déclaration DIMONA rendra superflu l'envoi obligatoire de ce contrat.

Activa

La Belgique a du faire face par le passé à un taux très élevé de chômage structurel de longue durée. Chaque année, l'OCDE et la Commission Européenne attirent notre attention sur le problème. Il n'y a pas encore si longtemps, à savoir en 1997, notre taux de chômage général était de 9,2, sensiblement inférieur à la moyenne européenne de 10,4. Cette même année, notre taux de chômage de longue durée était toutefois de 5,5, ce qui s'avérait à nouveau supérieur à la moyenne de l'Union Européenne (5,1). Entre-temps, notre situation s'est néanmoins grandement améliorée. Pour 2001, notre taux de chômage de longue durée s'élevait à 2,9, soit inférieur à la moyenne européenne de 3,2. Et même au cours des 12 derniers mois, période au cours de laquelle le chômage global a de nouveau augmenté, nous avons continué à enregistrer une baisse du nombre de demandeurs d'emploi de longue durée. Le succès en matière de lutte contre le chômage de longue durée peut donc également être attribué dans une large mesure à la politique, entamée sous le gouvernement précédent mais sensiblement renforcée sous ce gouvernement, axée sur les mesures de soutien à l'intégration des demandeurs d'emploi de longue durée dans le marché de l'emploi.

Le coût salarial pour l'employeur est, en cas d'embauche d'inactifs de longue durée, largement réduit tant via une réduction des cotisations patronales à la sécurité sociale que par une activation des allocations de chômage, ou le revenu d'intégration. Depuis le 1^{er} janvier 2002, le nouveau plan activa remplace 4 régimes précédents, dont les emplois services ou emplois smet étaient les plus connus. Dans ce nouveau dispositif, non seulement le niveau de l'aide à l'employeur a été

gever opgetrokken, maar werd bovendien een specifieke klemtoon gelegd op de werknemers van 45 jaar of ouder. Belangrijk verschil met de vroegere regeling is dat de werkgever nu op deze steun kan rekenen voor om het even welke job, ook voor een job die behoort tot basisopdracht van zijn onderneming: dit kon niet bij de dienstenbanen, waar het moest gaan om niet-noodzakelijke activiteiten. Een dergelijke verruiming komt natuurlijk in eerste instantie ook de werknemer ten goede, die via dit systeem in een volwaardige job kan aangeworven worden. Ook een hele reeks andere maatregelen die onder deze legislatuur werden genomen spelen in op de inzetbaarheid van deze werknemers door de bestrijding van de werkloosheidsvallen: door de verlaging van de persoonlijke bijdragen voor de sociale zekerheid bij lage lonen bijvoorbeeld wordt de netto inkomenswinst bij overgang van werkloosheid naar werk vergroot, wat een extra motivatie kan betekenen voor langdurig inactieven om de stap te zetten.

Slechts enkele maanden na de start van dit nieuwe stelsel kunnen we reeds een stijging vaststellen van het aantal jobs met een activering van werkloosheidsuitkeringen: eind augustus 2002 ging het om 14.904 jobs, 5.055 meer dan in augustus 2001. Samen met de andere activeringsprogramma's gaat het om ongeveer 37.000 werknemers.

Preventie- en veiligheidspersoneel: de «alle-terrein brigade»

De Regering zal de lokale overheden ondersteunen in de uitbouw van een maximale aanwezigheid op het terrein van preventie- en veiligheidspersoneel, tewerkgesteld via een gewone arbeidsovereenkomst. Zij zullen als opdracht hebben de geruuststellende menselijke aanwezigheid in buurten te versterken en vooral het pro-actief voorkomen van daden die een uiting zijn van een gebrek aan burgerzin.

Dit preventie- en veiligheidspersoneel zal bestaan uit contractuele werknemers, met een maximaal studieniveau hoger middelbaar onderwijs, die door de gemeenten worden aangeworven. De Federale Regering zal de creatie van deze nieuwe banen bevorderen door op een structurele en sterke manier tussenbeide te komen in de loonkost verbonden aan deze tewerkstelling, zowel via een totale vrijstelling van de werkgeversbijdragen voor de sociale zekerheid, als via een activeringsplan van de uitkeringen - werkloosheid of leefloon - , gaande van 500 tot 900 €.

Aangezien ze het moeilijker hebben om werk te vinden, zal er bijzondere aandacht zijn voor de personen

majoré, mais un accent particulier a également été mis sur les travailleurs de 45 ans ou plus. Une différence importante par rapport à l'ancien régime est que l'employeur peut à présent compter sur cette aide pour quelque emploi que ce soit, y compris pour un emploi faisant partie de la mission de base de l'entreprise : ceci était impossible pour les emplois services, où il devait s'agir d'activités non-essentiels. Une telle extension profite évidemment aussi en premier lieu au travailleur, qui via ce système peut être engagé dans un emploi à part entière. Toute une série d'autres mesures prises sous cette législature tiennent également compte de la disponibilité de ces travailleurs en luttant contre les pièges à l'emploi : en diminuant les cotisations personnelles à la sécurité sociale pour les bas salaires, par exemple, le gain en revenu net en cas de passage du chômage au travail augmente, ce qui peut représenter une motivation supplémentaire pour les inactifs de longue durée afin de franchir le pas.

Quelques mois seulement après le lancement de ce nouveau dispositif, nous pouvons déjà observer une hausse du nombre d'emplois avec une activation des allocations de chômage : fin août 2002, cela touchait 14.904 jobs, 5.055 de plus qu'en août 2001. Avec les autres programmes d'activation, il s'agit d'environ 37.000 travailleurs.

Agents de prévention et de sécurité : la «brigade tout-terrain»

Le Gouvernement soutiendra les autorités locales dans l'élaboration d'une présence maximale sur le terrain d'agents de prévention et de sécurité, occupés dans un contrat de travail normal. Ils auront pour mission de renforcer la présence sécurisante humaine dans les quartiers et surtout la prévention pro-active d'actes qui sont l'expression d'un manque de civisme..

Ces agents de prévention et de sécurité seront des travailleurs contractuels engagés par les communes ayant un niveau d'études maximum d'enseignement secondaire supérieur. Le Gouvernement fédéral favorisera la création de ces emplois nouveaux en intervenant de manière forte et structurelle dans le coût salarial lié à cet emploi, tant au travers d'une exonération totale des cotisations patronales à la sécurité sociale, que via un système d'activation des allocations sociales - chômage ou revenu d'intégration allant de 500 à 900 €.

L'embauche de personnes d'au moins 45 ans sera favorisée étant donné leurs difficultés plus grandes à

van minstens 45 jaar oud. Voor deze werknemers zullen de steunmaatregelen voor onbepaalde tijd gelden.

Bovendien, en om rekening te houden met de bijzondere veiligheidsproblemen van sommige plaatsen, worden bijkomende voordelen toegekend aan de werknemers die hun prestaties uitvoeren in de steden en gemeenten die reeds een veiligheidscontract afsloten met de federale Minister van Binnenlandse Zaken.

Deze bijzondere loonkostenverlaging zal enkel toegestaan worden voor bijkomend personeel en niet voor de vervanging van statutair of contractueel personeel dat reeds in dienst is.

Sociale Arbeidsovereenkomsten (Non-profit lokale banenplannen)

Vanaf 1 januari 2003 komt er een nieuwe maatregel om de tewerkstelling van werkzoekenden te promoten in het lokale non-profit domein en dat van het openbaar nut. Deze maatregel vervolledigt en versterkt de maatregelen ter bestrijding van de langdurige werkloosheid van kracht sedert 1 januari 2002, die reeds positieve resultaten opleveren. Deze nieuwe sociale arbeidsovereenkomsten zullen aan de gemeenten, aan de OCMW's, aan alle vzw's en de sociale huisvestingsmaatschappijen toelaten om, aan bijzonder voordelige voorwaarden, werkzoekenden in dienst te nemen die in de meest benadeelde gemeenten, in termen van het gemiddelde inkomen van de inwoners en van de werkloosheidsgraad, wonen. Het zal handelen over echte contractuele en betaalde banen, die nuttig zullen zijn voor de hele gemeenschap, aangezien de werkgevers uitsluitend lokale actoren uit het non-profit domein en van openbaar nut zullen zijn.

De voordelen voor deze werknemers die werkzoekenden in dienst nemen uit de meest benadeelde gemeenten bestaan uit verminderingen van de sociale bijdragen, die tot 100% kunnen gaan, en activering van de uitkeringen ten belope van 500 €. Deze steun wordt nog opgevoerd voor aanwerving van laag opgeleide jongeren van minder dan 25 jaar of van werkzoekenden van meer van 45 jaar, die het steeds moeilijker hebben om werk te vinden. Dit zal de loonkosten ten laste van de werkgever verminderen en ook bijdragen tot het scheppen van banen die nuttig zijn voor de gemeenschap en in het voordeel van de werkzoekenden die meestal in een «sociaal getto» terechtkomen.

Het voor 2003 voorbehouden budget voor deze maatregel bedraagt 850.000 €.

retrouver un emploi. Pour ces travailleurs, les aides seront octroyées à durée indéterminée.

En outre, afin de prendre en compte les besoins accrus en matière de sécurité rencontrés par certaines localités, des avantages supplémentaires sont accordés aux travailleurs exerçant leurs prestations dans les villes et communes qui bénéficient déjà d'un contrat de sécurité conclu avec le Ministre de l'Intérieur.

Cette réduction spécifique du coût salarial ne sera attribuée qu'à du personnel supplémentaire et non pas pour les recrutements de remplacement du personnel statutaire ou contractuel.

Contrats de travail sociaux

A partir du 1^{er} janvier 2003, une nouvelle mesure est destinée à promouvoir l'emploi des demandeurs d'emploi dans les domaines publics locaux et d'utilité sociale. Ceci complète et renforce les dispositifs de lutte contre le chômage de longue durée instauré au 1^{er} janvier 2002 qui donne des résultats déjà positifs. Ces nouveaux contrats de travail sociaux permettront aux communes, aux CPAS, à toutes les asbl et aux sociétés de logement social d'embaucher à des conditions particulièrement favorables des demandeurs d'emploi habitant les communes les plus défavorisées, en termes de revenu moyen des habitants et de taux de chômage. Il s'agira de véritables emplois contractuels salariés qui seront utiles à l'ensemble de la collectivité puisque les employeurs seront exclusivement des acteurs locaux publics et sociaux.

Les avantages pour ces employeurs engageant des demandeurs d'emploi des communes défavorisées sont constitués de réductions de cotisations sociales pouvant aller jusque 100 % et d'activations des allocations sociales à concurrence de 500 €. Ces aides sont renforcées pour l'embauche de jeunes de moins de 25 ans peu qualifiés ou de demandeurs d'emploi de plus de 45 ans, qui rencontrent des difficultés accrues pour retrouver un travail. Ceci réduira le coût du travail à charge de l'employeur et soutiendra donc la création d'emplois utiles à la collectivité au bénéfice de demandeurs d'emploi se trouvant le plus souvent dans des «ghettos sociaux».

Le budget réservé pour 2003 à cette mesure est de 850 000 €.

Rosetaplan voor zelfstandigen

In navolging van Het Rosetaplan waarmee jongeren makkelijker toegang krijgen tot een baan als werknemer, vergemakkelijkt het Rosetaplan voor zelfstandigen, dat op 1 juli 2002 van kracht werd, de toegang tot een zelfstandige activiteit voor jonge niet-tewerkgestelde werkzoekenden. Het plan biedt hun vooraf en gratis steun bij de voorbereiding van hun activiteit en bij het aanvragen van een lening. Tegelijk voorziet men het equivalente vrijhouden voor degenen die geen uitkering hebben. Bovendien wordt er ook een renteloze lening toegekend voor de persoonlijke uitgaven, ten bedrage van 2.250 €, dit om in de beginperiode op een menswaardige manier te kunnen leven.

In 2002 werd 831.000 € voor deze maatregel voorbehouden. Tegen het jaareinde zullen 175 jongeren er van genoten hebben.

Voor 2003 wordt de dotatie opgetrokken naar 1.425.000 €. 300 jongeren zullen hierbij betrokken zijn.

Procedure voor outplacement

De wet van 5 september tot de verbetering van de werkgelegenheidsgraad van de werknemers geeft aan de werknemers van 45 jaar en ouder die ontslagen worden het recht op het genieten van een outplacementprocedure. De collectieve arbeidsovereenkomst nr. 82 van de Nationale Arbeidsraad, afgesloten op 10 juli 2002, houdende de toepassingsmodaliteiten van de maatregel werd van kracht op 15 september 2002.

Bij het ontslag van een werknemer die ouder is dan 45 jaar en op het moment waarop het ontslag is gegeven tenminste een jaar ononderbroken dienstanciënniteit heeft, is de werkgever ertoe gehouden om een outplacementprocedure te financieren. Dit kan rechtstreeks of via een systeem dat via de sector opgericht werd. Indien de werkgever echter zelf niet aan deze verplichting voldoet, moet hij een bijdrage storten aan de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening. Deze bijdrage is vastgesteld bij Koninklijk Besluit en bedraagt momenteel 1.500 €, vermeerderd met 20% voor de kosten van administratie en beheer (dus 1.800 €). Het gaat hier over een uitbreiding van de opdrachten van de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening, die gelast is met de voorlopige financiering van de outplacementprocedure voor de werknemers wiens werkgever zijn verplichtingen rechtstreeks of via een organisatie van de sector niet nakomt. Deze outplacementprocedures worden georganiseerd door de Gewestelijke Werkgelegenheidsdiensten.

Le Plan Rosetta indépendant(e)

A l'instar du plan Rosetta qui s'attache à favoriser l'accès des jeunes à l'emploi salarié, le plan Rosetta indépendant, entré en vigueur le 1^{er} juillet 2002, facilite l'accès de jeunes demandeurs d'emploi inoccupés à l'activité indépendante, en leur offrant un appui préalable et gratuit pour la préparation de l'activité et la demande de prêt, tout en assurant à ceux qui n'ont pas de revenus de remplacement, un défraiement équivalent. En outre, un prêt sans intérêt est également accordé pour les dépenses personnelles, à concurrence de 2250 €, afin de vivre dignement pendant les premiers temps.

En 2002, 831.000 € ont été consacrés à cette mesure. D'ici la fin de l'année, 175 jeunes auront pu en bénéficier.

Pour 2003, la dotation passe à 1.425.000 € ; 300 jeunes seront concernés.

Procédure de reclassement professionnel

La loi du 5 septembre 2001 visant à améliorer le taux d'emploi des travailleurs crée un droit à bénéficier d'une procédure de reclassement professionnel pour les travailleurs de 45 ans et plus qui sont licenciés. La convention collective de travail n°82 du Conseil National du Travail conclue le 10 juillet 2002 introduisant les modalités de mise en œuvre de la mesure, est entrée en vigueur le 15 septembre 2002.

Lors du licenciement de tout travailleur de plus de 45 ans qui compte plus d'une année de service, l'employeur est tenu de financer une procédure de reclassement professionnel soit directement, soit en s'engageant vis-à-vis d'un système établi au niveau du secteur. Toutefois, s'il ne remplit pas lui-même cette obligation, il doit verser à l'Office national de l'Emploi une contribution déterminée par arrêté royal et actuellement fixée à 1500 € majorée de 20% de frais administratifs et de gestion (soit 1.800 €). Il s'agit d'une extension des missions de l'Office national de l'Emploi qui est chargé de préfinancer les procédures de reclassement professionnel pour les travailleurs dont l'employeur est en défaut de remplir lui-même ou via une organisation sectorielle son obligation. Ces procédures de reclassement sont organisées par les Services Régionaux de l'Emploi.

Naar schatting zouden in de beginfase 30.000 mensen bij dit nieuwe recht betrokken zijn. Dit aantal zou in dalende lijn moeten gaan, gezien het afradende effect van de maatregel op het vlak van de ontslagen.

Ten einde het systeem in gang te zetten, is voorzien dat een startkapitaal van 270.000 EUR voor 2003 zal gebruikt worden, af te nemen van de opgebouwde reserves voor het programma van de plaatselijke werkgelegenheidsagentschappen.

Vermeerdering van de trekkingsrechten van de Gewesten

De Gewesten genieten van een financiële tegemoetkoming van de federale Staat voor de financiering van het wedertewerkstellingsbeleid voor niet-tewerkgestelde werkzoekenden. Dit noemt men het trekkingsrecht.

Van 1989 tot 1999 bleef het trekkingsrecht vastgelegd op 312.281.360 €. Sedert 2000 kende de federale Staat een constant stijgend bedrag toe. De laatste stijging (12,6 miljoen €), toegewezen in 2003, zal het globale bedrag van de trekkingsrechten naar 485.806.830 € per jaar brengen. Dit is een stijging van 55% op vier jaar tijd.

Bijna 70.000 werknemers die aan de slag zijn binnen de Gewestelijke programma's voor wedertewerkstellingsbeleid worden op deze manier gefinancierd door de trekkingsrechten.

Startlening

Deze door het Participatiefonds aan de niet-werkende werkzoekenden voorgestelde financiering werd in 2002 volledig hervormd en oogst een ongeëvenaard succes.

Sedert 7 maart 2002, toen de lening opengesteld werd voor nieuwe categorieën van genietters, het maximumbedrag van de lening verhoogd werd, de wachttijd en de verboden activiteiten afgeschaft werden, met daarbij de voluntaristische politiek op dit vlak en de steun van het Europees Investeringsfonds, bereikte het totale bedrag aan leningen in 2002 12 miljoen €, vergeleken met 7.159 miljoen € in 2001. De inspanning wordt behouden voor 2003.

Het zorgen voor aangepaste steun na het starten van de zelfstandige activiteit heeft eveneens toegelaten om het aantal dossiers dat aanvaard werd te verhogen, aangezien het risico van een mislukking afgenomen is.

Il peut être estimé que ce nouveau droit touchera dans un premier temps 30.000 personnes par an ; ce nombre devant aller en décroissant sous l'effet dissuasif de la mesure du point de vue des licenciements.

Afin de lancer le système, il est prévu qu'un capital de départ d'un montant de 270 000 € pour 2003 sera utilisé à partir des réserves constituées pour le programme des agences locales pour l'emploi.

Augmentation du droit de tirage des régions

Les Régions bénéficient d'une intervention financière de l'État fédéral pour financer la remise au travail des demandeurs d'emploi inoccupés. C'est ce qu'on appelle le droit de tirage.

De 1989 à 1999, le montant du droit de tirage est resté fixé à 312.281.360 €. Depuis 2000, l'État fédéral accorde un montant en augmentation constante. La dernière augmentation (12,4 millions €) accordée en 2003 portera le montant global du droit de tirage à 485.806.830 € par an, soit une augmentation de 55% en quatre ans.

Ce sont près de 70.000 travailleurs occupés dans les programmes régionaux de remise au travail qui sont ainsi financés par le droit de tirage.

Prêt lancement

Complètement réformé en 2002, ce mode de financement proposé par le Fonds de participation aux demandeurs d'emploi inoccupés connaît un succès inégalé.

Depuis le 7 mars 2002, l'ouverture du prêt à de nouvelles catégories de bénéficiaires, l'augmentation du montant maximum du prêt, la suppression de la période de carence et des activités interdites, ainsi que la politique volontariste en cette matière et le soutien du Fonds Européen d'Investissement assurent pour 2002 un volume de prêt de l'ordre de 12 millions €, contre 7.159 millions € en 2001. L'effort sera maintenu pour 2003.

La mise en place d'un appui adapté après le démarrage de l'activité indépendante a également permis d'augmenter le taux d'acceptation des dossiers, vu la diminution du risque d'échec.

Met de nieuwe mogelijkheid om de persoonlijke inbreng te financieren met een micro-krediet, wordt de startlening het financiële referentiemodel op het vlak van de toegang tot krediet voor de minst bedeelden en van de steun aan het zelf scheppen van zelfstandige banen.

Tijdens het jaar 2002 ontstonden op deze manier 526 zelfstandige banen (tegen 327 in 2001), waarbij men nog een honderdtal door deze nieuwe zelfstandige rechtstreeks geschapen banen mag voegen. Deze trend wordt bevestigd voor 2003.

Horeca

De tewerkstelling in de horecasector wordt, net als de land- en de tuinbouwsector, gekenmerkt door grote seizoenschommelingen en weersinvloeden. Bovendien gaat het om sectoren met en zeer hoge arbeidsintensiteit, met lastige arbeidsomstandigheden en veel zwartwerk. In totaal zijn er voor de horeca ongeveer 107.000 werknemers aangegeven aan de RSZ (waarvan 96.000 arbeider is). Deze tewerkstelling is verspreid over meer dan 21.000 werkgevers. Specifieke kenmerken van de tewerkstelling in de horeca is ook het groot aandeel van de deeltijdse werknemers.

Bij fiscale gunstmaatregelen (verhoging aftrek restaurantkost, verlaging BTW, ...) is er geen gegarandeerd witwaseffect op gebied van tewerkstelling. De verlaging kan ook integraal omgezet worden in meer winst, lagere prijzen, meer zwartwerk, ... Om dit risico te vermijden, wordt daarom gekozen voor een maatregel met een directe band met aangegeven werk. De enige garantie ter zake is werken met een regeling die inspeelt op de loonkost van aangegeven werk, zonder te raken aan het inkomen van de werknemer.

Het stelsel dat de ik nog vóór het einde van het jaar zal voorstellen zal gebaseerd zijn op de volgende krachtlijnen. De werkgever zal elk jaar gedurende een beperkt aantal piekdagen beroep kunnen doen op gelegenhedswerknemers waarvoor hij loonkostverlaging krijgt. De werkgever kiest die dagen volledig autonoom en kan dus bijvoorbeeld kiezen voor een spreiding in het jaar (bijvoorbeeld op zaterdag) of een concentratie over een kortere periode. Werknemers die gelegenhedswerk willen verrichten kunnen per kalenderjaar een geplafonneerd aantal dagen gelegenhedswerk verrichten. Het gaat om gelegenhedswerknemers die dus de rest van het jaar geen regulier werk verrichten in de horeca. Voor die gelegenhedswerknemers betaalt de werkgever het gewone brutoloon (CAO-loon), maar de sociale bijdragen

Avec la possibilité nouvelle de financer l'apport personnel par un micro-crédit, le prêt lancement devient l'outil financier de référence en matière d'accès au crédit des plus démunis et d'aide à l'auto-crédation d'emplois indépendants.

526 emplois indépendants ont ainsi pu voir le jour en 2002 (pour 327 en 2001), auxquels s'ajoute une centaine d'emplois créés directement par ces nouveaux indépendants. Pour 2003, cette tendance se confirme.

Horeca

L'emploi dans le secteur de l'horeca, tout comme le secteur agricole et horticole, est caractérisé par de grandes variations saisonnières et influences climatiques. Il s'agit en outre de secteurs connaissant un rythme de travail élevé, des conditions de travail pénibles et beaucoup de travail au noir. Au total, pour l'horeca, environ 107.000 travailleurs sont déclarés à l'ONSS (dont 96.000 sont ouvriers). Cet emploi est réparti sur plus de 21.000 employeurs. Une caractéristique spécifique de l'emploi dans l'horeca est également la grande part de travailleurs à temps partiel.

Pour les mesures fiscalement avantageuses (augmentation de la déduction de frais de restaurant, diminution TVA, ...), aucun effet de blanchiment n'est garanti au niveau de l'emploi. La diminution peut également être intégralement convertie en plus de bénéfices, des prix inférieurs, plus de travail au noir, ... C'est la raison pour laquelle on opte pour une mesure ayant un lien direct avec le travail déclaré. La seule garantie en la matière est de travailler avec un régime qui tient compte du coût salarial du travail déclaré, sans toucher au revenu du travailleur.

Le dispositif que je présenterai encore avant la fin de l'année se basera sur les lignes de force suivantes. L'employeur pourra faire appel chaque année pendant un nombre défini de jours pics aux travailleurs occasionnels, pour lesquels il obtient une diminution du coût salarial. L'employeur choisit ces jours de manière complètement autonome et peut donc, par exemple, opter pour un étalement sur l'année (exemple les samedis) ou pour une concentration sur une période plus courte. Les travailleurs désireux d'effectuer du travail occasionnel peuvent prester un nombre plafonné de jours de travail occasionnel par année civile. Il s'agit de travailleurs occasionnels qui n'effectuent donc pas un travail régulier dans l'horeca le reste de l'année. Pour ces travailleurs occasionnels, l'employeur paie le salaire brut ordinaire (CCT salaire), mais les cotisations

zullen berekend worden op een forfaitair fictief dagloon dat lager is dan het werkelijke loon. Net als bij andere tewerkstelling zal de werkgever bij het begin en bij het einde van elke tewerkstelling aangifte moeten doen bij dimona.

Dit stelsel moet toelaten het volume arbeid dat nu in het zwart of het grijs circuit wordt verricht, officieel te gaan aangeven. Het gaat dus duidelijk om een maatregel die past in de bestrijding van zwartwerk. De werkgever die de regels voor dit gelegenhedswerk in de toekomst overtreedt, zal naast de gewone sancties wegens overtreding van de sociale wetgeving, ook nog een carenperiode opgelegd krijgen vooraleer hij opnieuw het stelsel kan gebruiken. Tijdens die carenperiode zouden gerichte controles uitgevoerd kunnen worden.

II. — BANEN VAN BETERE KWALITEIT

Verhoging van het netto inkomen van laagverdieners

De lage arbeidsdeelname van laaggeschoolden is voor een deel te wijten aan de kans op een financiële werkloosheidsval. De overgang van een situatie van vergoede inactieve naar bezoldigde loontrekkende bracht in het verleden geen of onvoldoende netto inkomenswinst op om de stap te zetten. De oorzaak van dit probleem ligt niet, zoals sommigen ten onrechte proberen te stellen, aan het niveau van onze uitkeringen, inzonderheid de werkloosheidsuitkeringen. Deze zijn zeker niet te hoog; integendeel. En daarom heb ik die uitkeringen dan ook tijdens deze legislatuur in belangrijke mate verhoogd. Oorzaak van het probleem is, of was, wel het te grote verschil tussen het brutoloon en het nettoloon bij arbeidsprestaties. En dit vooral bij lagere arbeidsinkomens, die zich situeren in de omgeving van het minimumloon.

In dit kader kan ik natuurlijk verwijzen naar de fiscale hervorming. Sociale correcties zijn, hoe kan het ook anders, sociaal, fiscale correcties zijn, aldus de klassieke stelling, liberaal. Dat deze stelling volledig uit de tijd is, blijkt uit de fiscale hervorming die nu op kruissnelheid zal beginnen komen. Kijken we naar het belastingsvoordeel ten opzichte van het belastbaar inkomen, dan gaat dit voor een gezin waarin beide echtgenoten inkomsten hebben, bij lage inkomens (12.395 €) om 12 %, bij middeninkomens (37.184 €) om 4,6 % en bij hoge inkomens (99.157 €) om 2,2 %. Door de belastingsverlaging is dus de progressiviteit en dus de sociale rechtvaardigheid van de belastingen gestegen.

sociales seront calculées sur un salaire journalier forfaitaire fictif inférieur au salaire réel. Tout comme pour un autre emploi, l'employeur devra faire une déclaration pour dimona au début et à la fin de chaque emploi.

Ce dispositif doit permettre d'aller déclarer officiellement le volume de travail qui est actuellement effectué en noir ou dans l'économie parallèle. Il s'agit donc clairement d'une mesure qui cadre avec la lutte contre le travail au noir. L'employeur qui enfreint les règles de ce travail saisonnier à l'avenir se verra infliger, outre les sanctions ordinaires pour infraction à la législation sociale, une période de carence avant de pouvoir à nouveau utiliser le dispositif. Pendant cette période de carence, des contrôles ciblés pourraient être effectués.

II. — DES EMPLOIS DE MEILLEURE QUALITÉ

Augmentation du revenu net des travailleurs à bas salaires

Le faible taux d'activités des peu qualifiés est pour une partie dû au risque d'un piège à l'emploi financier. Le passage à une situation d'inactif indemnisé à salaire rémunéré n'a pas ou pas suffisamment rapporté de bénéfices en revenu net pour franchir le pas. L'origine de ce problème ne réside pas, comme certains tentent de l'invoquer à tort, au niveau de nos allocations, plus particulièrement les allocations de chômage. Celles-ci ne sont certainement pas trop élevées, au contraire. Et c'est pourquoi j'ai donc sensiblement augmenté ces allocations au cours de cette législature. La cause du problème est, ou était, bel et bien la trop grande différence entre le salaire brut et le salaire net pour les prestations de travail. Et ce, surtout pour les revenus plus faibles du travail, qui se situent aux alentours du salaire minimum.

Je peux évidemment faire référence à la réforme fiscale dans ce cadre. Les corrections sociales sont, comment peut-il en être autrement, sociales. Les corrections fiscales sont, d'un point de vue classique, libérales. Que cette thèse soit tout à fait dépassée ressort de la réforme fiscale qui va commencer à atteindre une vitesse de croisière. Si nous regardons l'avantage fiscal par rapport au revenu imposable, il s'agit alors, pour un ménage où les deux époux ont des revenus, pour les bas salaires (12.395 €) de 12 %, pour les revenus moyens (37.184 €) de 4,6 % et pour les revenus élevés (99.157 €) de 2,2 %. En diminuant l'impôt, la progressivité, et donc la justice sociale des impôts a augmenté.

Maar naast de fiscale hervorming is er natuurlijk ook, sinds begin 2000, de verlaging van de persoonlijke bijdragen voor de sociale zekerheid. Deze maatregel beperkt zich tot lagere inkomens uit loontrekkende arbeid, en is dus per definitie selectief in zijn effect. De huidige maatregel kent een maximale vermindering van de persoonlijke RSZ-bijdragen toe van ongeveer 82 €. Voor de lonen tussen het minimumloon voor een 21-plusser (1.163,02 € bruto per maand) en een loon van 1.394 € bruto per maand, gaat het om een geleidelijk afnemend bedrag aan bijdragevermindering. Meer dan 463.000 werknemers genieten momenteel van een dergelijke vermindering, en dit voor een totaal bedrag van ongeveer 100 miljoen €.

Vanaf januari 2003 zal deze maatregel echter in belangrijke mate versterkt worden. Het voor 2003 beschikbare budget wordt opgetrokken tot 164.616.000 €, zijnde een stijging ten opzichte van het oorspronkelijk voorziene budget met ongeveer 70 %.

Dit zal toelaten om deze bijdragevermindering te versterken, zowel in de diepte door het toekennen van een hogere bijdragevermindering, als in de breedte door de loongrens tot waar het voordeel wordt toegekend op te trekken. Het aantal gerechtigden op een dergelijke vermindering zal daardoor met minstens 100.000 eenheden toenemen.

Combinatie arbeidstijd – andere tijd: tijdskrediet en loopbaanonderbreking

Het steeds toenemend levensritme, zowel tijdens als buiten het werk, dwingt ons er toe om bij wijlen eens niet te kunnen zeggen, er eens uit te stappen. Om tijd te maken voor zichzelf, voor partner en kinderen, voor sport en cultuur, of voor het tijdelijk uitoefenen van het recht op luiheid.

Het stelsel van de loopbaanonderbreking, dat sinds midden van de jaren 80 bij ons tot ontwikkeling kwam, liet dit toe. Toch was de hoofddoelstelling van deze maatregel arbeidsherverdeling, en kwam pas op de tweede plaats de zorg om arbeidstijd en andere tijd beter te verzoenen. Dit blijkt o.a. uit het feit dat de loopbaanonderbreking gekoppeld was aan een vervangingsplicht, en dat het geen, of quasi geen recht was voor de werknemer.

Onder deze legislatuur werd, door een samenspel regering-sociale gesprekspartners, gekozen voor een nieuwe klemtoon: prioriteit op de verzoening van arbeidstijd en andere tijd. De sociale partners gaven dit concreet gestalte in de CAO 77bis van de Nationale

Mais à côté de la réforme fiscale il y a naturellement aussi, depuis le début 2000, la diminution des cotisations des salariés à la sécurité sociale. Cette mesure se borne aux revenus plus bas de travail salarié et est donc par définition sélective dans son effet. La mesure actuelle octroie une diminution maximale des cotisations personnelles à l'ONSS d'environ 82 €. Pour les salaires entre le revenu minimum pour un + de 21 ans (1.163,02 € bruts par mois) et un revenu de 1.394 € bruts par mois, il s'agit d'un montant décroissant progressif de réduction de cotisations. Plus de 463.000 travailleurs bénéficient actuellement d'une telle réduction, et ce pour un montant total d'environ 100 millions €.

A partir de janvier 2003, cette mesure sera néanmoins fortement renforcée. Le budget disponible pour 2003 est majoré à 164.616.000 €, soit une hausse par rapport au budget initialement prévu d'environ 70 %.

Ceci permettra de renforcer cette réduction de cotisations, tant en profondeur en accordant une réduction de cotisations plus élevée, qu'en largeur en augmentant le plafond salarial jusqu'où l'avantage est accordé. Le nombre d'ayants droit à une telle réduction augmentera de ce fait d'au moins 100.000 unités.

Combinaison vie professionnelle - vie privée : crédit-temps et interruption de carrière

Le rythme de vie toujours croissant, tant dans le travail qu'à l'extérieur, nous pousse de temps à autre à pouvoir dire non, à faire une pause. Pour avoir du temps pour soi-même, pour le partenaire et les enfants, pour le sport et la culture, ou pour l'exercice provisoire du droit à la paresse.

Le dispositif d'interruption de carrière, qui a pris un grand essor chez nous depuis le milieu des années 80, a permis cela. Pourtant, l'objectif premier de cette mesure était la redistribution du travail et le souci d'une meilleure conciliation entre la vie professionnelle et la vie privée ne venait qu'en 2^{ème} lieu. Ceci ressort, entre autres du fait que l'interruption de carrière était associée à une obligation de remplacement, et qu'il n'y avait aucun, ou quasiment pas de droit pour le travailleur.

Sous cette législature, par le biais d'une collaboration gouvernement - interlocuteurs sociaux, on a opté pour un nouvel accent : priorité à la conciliation entre la vie professionnelle et la vie privée. Les partenaires sociaux ont concrètement donné corps à ceci dans la

Arbeidsraad, beter gekend onder de noemer «tijds-krediet». In deze CAO worden de wederzijdse rechten en plichten van werkgever en werknemer met betrekking tot die materie geregeld. Aanvullend voorzag de overheid, via een koninklijk besluit in een ondersteunend kader, via o.a. een verhoging van de toegekende uitkeringen tijdens de periodes van onderbreking of vermindering van de prestaties.

De eerste resultaten zijn bemoedigend en tonen belangrijke verschillen aan met het vroegere stelsel van de loopbaanonderbreking. Bij loopbaanonderbreking was slechts 21 % van de gebruikers van het mannelijk geslacht, in het nieuwe stelsel is dat 39 %. En beperken we ons tot de deeltijdse formules, dan is het aandeel van de mannen zelfs 44 %. In het oude stelsel was halvering van de prestaties het meest gebruikt en goed voor 40 % van de gevallen. In het nieuwe stelsel is het vooral de 1/5de vermindering die in trek is, goed voor 60 % van de aanvragen bij de mannen en 41 % van de aanvragen bij de vrouwen. De vierdagenweek spreekt dus aan, bij vrouwen vooral in de leeftijdsgroep 25-45 jaar, bij mannen vooral boven de 50 jaar. En het aantal gevallen van volledige onderbreking van de prestaties neemt niet echt meer toe, wat overeenstemt met het beoogde doel: bij volledige onderbreking, zeker voor langere periodes, ontstaat een te grote vervreemding van de werkvloer en is de kans dat een reïntegratie achteraf moeilijkheden oplevert, veel groter.

In totaal waren er eind augustus 2002 reeds 27.000 gebruikers van het tijdskrediet. In totaal, samen met de werknemers in loopbaanonderbreking (werknemers uit de publieke sector in de ruime zin en voor een deel ook nog werknemers van de private sector die reeds vóór 1 januari 2002 gestart waren met een onderbreking), gaat het om niet minder dan 120.000 werknemers, waarvan ongeveer 95.000 in deeltijdse formules zitten, en slechts 25.000 gebruik maken van een volledige onderbreking.

Overeenkomstig de vigerende wetgeving moeten de sociale partners eind 2002 een eerste evaluatie maken van het nieuwe stelsel. Ik hoop dat zij deze evaluatie en het onderhandelen van een interprofessioneel akkoord voor de periode 2003-2004 aangrijpen om op een aantal punten het stelsel verder bij te schaven. Zo lijkt mij de vereiste anciënniteit van 5 jaar in de onderneming vooraleer men in aanmerking komt voor een 1/5de vermindering een al te hoge barrière, die trouwens enigszins haaks staat op de steeds toenemende flexibiliteit op de arbeidsmarkt: werknemers blijven niet meer zoals vroeger hun hele leven actief bij één en dezelfde

CCT 77bis du Conseil National du Travail, mieux connue sous le dénominateur «crédit-temps». Dans cette CCT sont réglementés les droits et devoirs respectifs de l'employeur et du travailleur relatifs à cette matière. En complément, les autorités ont prévu, via un arrêté royal dans un cadre de soutien, entre autres une augmentation des allocations octroyées pendant les périodes d'interruption ou de diminution des prestations.

Les premiers résultats sont encourageants et montrent des différences significatives par rapport à l'ancien système d'interruption de carrière. En cas d'interruption de carrière, seulement 21 % des utilisateurs étaient de sexe masculin. Dans le nouveau système, ce pourcentage est de 39 %. Et si nous nous limitons aux formules à temps partiel, la part des hommes est même de 44 %. Dans l'ancien régime, la diminution de moitié des prestations était la plus utilisée et représentait un bon 40 % des cas. Dans le nouveau dispositif, c'est surtout la réduction d'1/5^{ème} qui est en vogue, représentant 60 % des demandes pour les hommes et 41 % des demandes pour les femmes. La semaine de 4 jours plaît donc, chez les femmes, principalement dans le groupe d'âge des 25-45 ans, chez les hommes, surtout de + de 50 ans. Et le nombre de cas d'interruption complète des prestations n'augmente plus vraiment, ce qui cadre avec l'objectif visé : en cas d'interruption complète, très certainement pour de plus longues périodes, un trop grand éloignement des travailleurs apparaît et le risque qu'une réintégration ultérieure présente des difficultés, est bien plus grand.

Au total, fin août 2002, il y avait déjà 27.000 utilisateurs du crédit-temps. Au total, avec les travailleurs en interruption de carrière (travailleurs du secteur public au sens large et pour une partie encore aussi les travailleurs du secteur privé qui avaient déjà entamé une interruption avant le 1^{er} janvier 2002), il s'agit de pas moins de 120.000 travailleurs, dont environ 95.000 en formules à temps partiel, et seulement 25.000 font usage d'une interruption complète.

Conformément à la législation en vigueur, les partenaires sociaux doivent faire une 1^{ère} évaluation du nouveau système fin 2002. J'espère qu'ils s'attèleront à cette évaluation et qu'ils en discuteront lors de la négociation d'un accord interprofessionnel pour la période 2003-2004 afin de continuer à perfectionner un certain nombre de points du dispositif. Ainsi, l'ancienneté requise de 5 ans dans l'entreprise avant d'entrer en ligne de compte pour une réduction d'1/5^{ème} me semble une barrière trop élevée, qui est par ailleurs en contradiction flagrante avec la flexibilité toujours croissante sur le marché du travail : les travailleurs ne continuent plus

werkgever. En voor jongeren en jonge ouders herleidt deze voorwaarde het theoretisch recht op deze formule tot quasi nul. En een aanpassing van de huidige 5 % grens, eventueel selectief zoals van deeltijdse formules voor oudere werknemers, kan wrijvingen tussen twee verschillende generaties in één en dezelfde onderneming voorkomen.

Naast de algemene formules van tijdskrediet en loopbaanonderbreking hebben ook de thematische verlopen een groeiend succes. In augustus 2002 maakten 14.711 werknemers gebruik van één van de formules: ouderschapsverlof, verlof voor medische bijstand of verlof voor palliatieve zorgen.

Vierdaagse werkweek

Binnen het kader van de vereenvoudiging en de harmonisering van de maatregelen ter bevordering van de werkgelegenheid, is het voorzien dat de éénmalige korting van de werkgeversbijdragen voor de sociale zekerheid, toegekend aan de werkgevers indien ze de vierdaagse werkweek toepassen en die 400 € per werknemer bedraagt, in de toekomst gedurende vier trimesters zal toegekend worden. Het is de bedoeling de werkgevers aan te sporen om de vierdaagse werkweek meer toe te passen. Indien deze maatregel bovendien gecombineerd wordt met een collectieve vermindering van de arbeidsduur, zal het voordeel naar 1.000 € gebracht worden.

Uitvoering van de wet tegen geweld op het werk

De wet van 11 juni 2002 tegen alle vormen van geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk werd van kracht op 1 juli 2002.

Deze nieuwe wettelijke beschikkingen, die belangrijk zijn voor het bedrijfsleven in zijn geheel, leggen de nadruk op de preventie van geweld op het werk en op het optreden, in de onderneming of de instelling, van de preventieadviseur die gespecialiseerd is op het psychosociale vlak en meer in het bijzonder in de diverse vormen van geweld op het werk.

Deze adviseur, wiens aanwezigheid verplicht zal zijn, kan bijgestaan worden door vertrouwenspersonen. Deze twee actoren, die dicht bij de werknemers staan, zullen de slachtoffers van geweld helpen, ontvangen en bijstaan. De wet voorziet in een specifieke procedure en garandeert een bescherming tegen ontslag van het slachtoffer dat een met reden omklede klacht indiende, en ook aan de werknemers die opgeroepen worden om

comme auparavant à être actifs toute leur vie auprès d'un seul et même employeur. Et pour les jeunes et jeunes parents, cette condition réduit le droit théorique à cette formule à quasi zéro. Et une adaptation du plafond actuel de 5 %, éventuellement sélective comme par exemple des formules de temps partiel pour les travailleurs âgés, peut éviter des frictions entre 2 générations différentes dans une seule et même entreprise.

Outre les formules générales de crédit-temps et d'interruption de carrière, les congés thématiques connaissent également un succès croissant. En août 2002, 14.711 travailleurs ont utilisé une des formules : congé parental, congé pour assistance médicale ou congé pour soins palliatifs.

Semaine de quatre jours

Dans le cadre de la simplification et de l'harmonisation des mesures en faveur de l'emploi, il est prévu que la réduction unique de cotisations patronales de sécurité sociale, qui est accordée aux employeurs en cas d'instauration de la semaine de quatre jours et qui s'élève à 400 € par travailleur, soit octroyée à l'avenir pendant quatre trimestres. L'objectif est d'inciter les employeurs à appliquer davantage la semaine de quatre jours. En outre, si cette mesure est combinée à une réduction collective du temps de travail, l'avantage sera porté à 1.000 €.

Exécution de la loi contre la violence au travail

La loi du 11 juin 2002 relative à la protection contre la violence, le harcèlement moral ou sexuel au travail est entrée en vigueur le 1^{er} juillet 2002.

Ces nouvelles dispositions légales, importantes pour le monde du travail, dans son ensemble, mettent l'accent sur la prévention de la violence au travail et sur l'intervention, en entreprise ou en institution, du conseiller en prévention spécialisé dans le domaine psychosocial et plus particulièrement dans les différentes formes de violence au travail.

Ce conseiller, dont la présence est obligatoire, peut être entouré de personnes de confiance. Ces deux acteurs, proches des travailleurs, aideront, accueilleront et assisteront les victimes de violence. La loi met en place une procédure spécifique ; elle garantit une protection contre le licenciement à la victime qui a déposé une plainte motivée, ainsi qu'aux travailleurs appelés

te getuigen. Juridische geschillen zullen voorgelegd worden aan de Arbeidsrechtbank, die hiertoe nieuwe bevoegdheden toegewezen krijgt.

Vanaf 1 januari 2003 zal de wet volledig effect hebben na, een overgangperiode van zes maanden die de ondernemingen zal toegelaten hebben zich te schikken naar de nieuwe wettelijke beschikkingen.

Om aan de preventieadviseur toe te laten zijn opdrachten in alle onafhankelijkheid en autonoom uit te voeren, is een bescherming tegen ontslag voorzien, deze bescherming is het onderwerp van een wetsontwerp dat voorgelegd is aan het Parlement.

Deze nieuwe bescherming zou in werking moeten treden in de loop van het eerste trimester van 2003.

Bij het in werking treden van het geheel van deze nieuwe beschikkingen, zal het Departement van Werkgelegenheid verder een informatiecampagne voeren gericht aan alle betrokken actoren, ondernemingen, instellingen, werknemers, externe diensten voor preventie en bescherming.

Diverse folders en brochures zijn nu reeds ter beschikking van de geïnteresseerde personen en de internetsite van het Departement zal een van de voorname elementen van communicatie zijn.

Verbetering van de preventie van industriële rampen

De Administratie van de Arbeidsveiligheid beschikt over een Directie chemische risico's, belast met de inspectie en de preventie van zware ongevallen in de zogenaamde «Seveso» ondernemingen. Dit op grond van het samenwerkingsakkoord tussen de federale Staat en de Gewesten, goedgekeurd bij de wet van 22 mei 2001.

Als gevolg van het ongeval in Seveso, reglementeren Europese richtlijnen de veiligheid in de ondernemingen waar een risico bestaat wegens de gevaarlijke eigenschappen van de stoffen die ze in belangrijke hoeveelheden gebruiken of produceren (Europese richtlijn 82/501/EEG van 24 juni 1982 en richtlijn 96/82/EEG van 9 december 1996). Ook de risico's voor de werknemers in deze bedrijven en de bescherming van de bevolking en het leefmilieu worden hierdoor gereguleerd.

Het ongeval dat in 2001 in de AZF-fabriek in het Franse Toulouse gebeurde, toonde op een tragische manier de realiteit aan van deze gevaren. Tegelijk werd

à témoigner. Les litiges judiciaires seront soumis au Tribunal du travail qui se voit doter de compétences nouvelles.

Dès le 1^{er} janvier 2003, la loi sortira pleinement ses effets à l'issue d'une période transitoire de six mois qui aura permis aux entreprises de se conformer aux nouvelles dispositions légales.

Pour permettre au conseiller en prévention d'accomplir ses missions légales en toute indépendance et autonomie, une protection contre le licenciement est prévue. Elle constitue l'objet d'un projet de loi qui est soumis au Parlement.

Cette nouvelle protection devrait entrer en vigueur dans le courant du premier trimestre 2003.

A l'occasion de l'entrée en vigueur de l'ensemble de ces dispositions nouvelles, le Département de l'Emploi continuera de mener une campagne d'information à destination de tous les acteurs concernés, entreprises, institutions, travailleurs, services externes pour la prévention et la protection.

Différents dépliants et brochures sont d'ores et déjà mis à la disposition des personnes intéressées et le site internet du Département sera un des éléments importants de la communication.

Prévention des risques industriels majeurs

L'Administration de la Sécurité du travail comporte une direction des risques chimiques chargée, de l'inspection et de la prévention des risques majeurs dans les entreprises dites « Seveso » en application de l'accord de coopération entre l'État fédéral et les Régions, approuvé par la loi du 22 mai 2001.

Suite à l'accident survenu à Seveso, des directives européennes réglementent la sécurité des entreprises qui présentent des risques d'accident majeur en raison des propriétés dangereuses des substances qu'elles utilisent ou produisent dans des quantités significatives (directive 82/501/CEE du 24 juin 1982 et directive 96/82/CEE du 9 décembre 1996). Sont visés aussi bien les risques pour les travailleurs de ces entreprises que les dangers environnementaux et la protection des populations.

L'accident survenu à l'usine AZF de Toulouse en 2001 a illustré tragiquement la réalité de ces dangers, en même temps qu'il a révélé des manquements aux ré-

aangetoond dat de veiligheidsregels niet nageleefd werden. Indien men die had opgevolgd, had men de catastrofe kunnen vermijden. Een van de lessen die men na dit zware ongeval heeft getrokken, bestond erin dat men de overheidscontrole op dit soort bedrijven heeft opgevoerd.

De Administratie van de Arbeidsveiligheid beschikt momenteel over 13 ingenieurs-inspecteurs, competent voor de preventie van deze bijzondere risico's. In 2003 komen 4 bijkomende ingenieurs deze Directie versterken om deze opdracht nog beter uit te voeren. Hierbij hoort ook de coördinatie met de andere competente Gewestelijke en federale diensten, bijvoorbeeld de Burgerbescherming en de diensten die competent zijn voor de beveiliging van het leefmilieu.

De financiering van de Directie chemische risico's wordt verzekerd door een speciaal fonds, het zogenaamde «Sevesofonds». Dit fonds wordt gespijsd door de bijdragen van de bedrijven die een verhoogd risico vertonen. Het bedrag van de bijdrage wordt bepaald door de omvang van de risico's.

De verbetering van de preventie van arbeidsongevallen

Ondanks een goed ontwikkeld preventiesysteem gebeuren er nog te veel arbeidsongevallen. In België telt men bijvoorbeeld circa 15.000 zware ongevallen per jaar en daarbij vallen bijna 200 dodelijke slachtoffers.

Heel wat ongevallen had men kunnen vermijden, indien alle preventiemaatregelen toegepast werden, wat uiteraard niet het geval is.

De prijs van deze ongevallen is hoog. Niet alleen op het vlak van het fysieke en geestelijke lijden van de slachtoffers en hun familie, maar voor de hele economie. Dit onder meer wegens de te betalen vergoedingen, de productieve verliezen en de medisch-sociale interventies.

Om deze plaag te verminderen zullen de volgende maatregelen toegepast worden.

1. Preventie van de herhaling van zware ongevallen.

Alle zware ongevallen, geklasseerd volgens een nieuwe en zeer nauwkeurige definitie, zullen het voorwerp uitmaken van een diepgaande analyse door een preventieadviseur die gespecialiseerd is in veiligheid op de werkplaats.

gles de sécurité dont l'observance aurait permis d'éviter la catastrophe. Une des leçons tirées de cet accident majeur a été de renforcer le contrôle public sur ces établissements.

L'Administration de la Sécurité du travail affecte à l'heure actuelle 13 ingénieurs compétents pour la prévention de ces risques particuliers. En 2003, 4 ingénieurs supplémentaires seront recrutés en vue de renforcer et d'améliorer encore le dispositif. Celui-ci comporte aussi la coordination avec les autres services régionaux et fédéraux compétents, par exemple, la Protection civile et les services compétents pour la protection de l'environnement.

Le financement de la direction des risques chimiques est assuré par un fonds spécial dit «Fonds Seveso», alimenté par les cotisations des entreprises à risques majeurs, dont le montant est déterminé par l'ampleur des risques.

L'amélioration de la prévention des accidents de travail

Les accidents du travail restent trop fréquents malgré un dispositif de prévention bien développé. Par exemple, on dénombre en Belgique quelque 15000 accidents du travail graves chaque année, et près de 200 morts.

Bon nombre de ces accidents auraient été évités si toutes les mesures de prévention avaient été appliquées parfaitement, ce qui n'est évidemment pas le cas.

Ces accidents ont un coût élevé, non seulement en termes de souffrances physiques et morales pour les victimes et leurs familles, mais pour l'économie tout entière en termes d'indemnisation, de pertes de production, d'interventions médico-sociales, notamment.

En vue de réduire ce fléau, les mesures suivantes sont en voie de mise en œuvre.

1. Prévention de la répétition d'accidents graves.

Tous les accidents graves, classés tels selon une nouvelle définition très précise, feront l'objet d'une analyse approfondie par un conseiller en prévention spécialisé en sécurité du travail.

De expertise moet precieze aanbevelingen bevatten, teneinde te vermijden dat een zelfde ongeval zich nogmaals voordoet.

Deze aanbevelingen worden ter beschikking gesteld van alle andere ondernemingen waar zich identieke risico's kunnen voordoen. Deze verspreiding zal door mijn Administratie gebeuren.

2. Verbetering van de preventie bij onderaannemers en uitzendarbeid.

Deze sectoren staan bekend als gevaarlijk en het recente ongeval bij Cockerill heeft dat nogmaals onderstreept.

De nieuwe reglementaire teksten zullen de verplichtingen over de veiligheid definiëren van de diverse werkgevers die tegelijk op dezelfde werkplek aanwezig zijn. Onder meer de coördinatie van de interveniënten en het daadwerkelijk informeren van de werknemers over de aanwezige of potentiële risico's op het werk zijn onmisbaar voor de vooruitgang van de veiligheid.

Bij uitzendarbeid zal het verboden zijn om een werknemer ter beschikking te stellen van een onderneming die de veiligheidsregels niet respecteert.

Het zal ook aan een onderneming verboden zijn om een beroep te doen op een uitzendkantoor dat zijn verplichtingen ter zake niet zou nakomen.

3. Versterking van de bevoegdheid van de inspectie.

Momenteel kan de arbeidsinspectie een werkgever niet aanmanen om een materieel defect te verhelpen: veiligheidsuitrusting, beveiliging van een machine...

De wet zal aangepast worden, zodat de inspectie bij het vaststellen van een overtreding de werkgever kan aanmanen om de noodzakelijke organisatorische maatregelen te nemen, zoals de coördinatie van zijn onderaannemers.

Ik leg er de nadruk op dat deze diverse maatregelen geen invloed hebben op het budget van de Staat.

III. — BANEN MET EEN DEGELIJKE SOCIALE BESCHERMING

Onthaalouders

Onthaalouders hebben, terecht, al jaren het ontbreken van een sociaal statuut aangeklaagd. Vanaf het begin van deze legislatuur is in nauw overleg met alle betrokkenen, gaande van de onthaalgezinnen zelf, de organiserende diensten, de bevoegde Gemeenschapsministers en de vakbonden, gewerkt aan de uitwerking

L'expertise devra dégager des recommandations précises en vue d'éviter que le même accident puisse se reproduire.

Ces recommandations seront mises à la disposition de toutes les autres entreprises où peuvent se présenter les mêmes risques. Cette diffusion se fera par les soins de mon Administration.

2 Amélioration de la prévention dans la sous-traitance et l'intérim.

Ces secteurs sont reconnus comme dangereux et le récent accident à Cockerill l'a une nouvelle fois souligné.

De nouveaux textes réglementaires définiront les obligations, en matière de sécurité, des divers employeurs présents simultanément sur un même lieu de travail : la coordination des intervenants et l'information effective des travailleurs sur les risques présents ou potentiels des travaux, notamment, sont indispensables au progrès de la sécurité.

En intérim, il sera interdit de mettre un travailleur à la disposition d'une entreprise qui ne respecterait pas les règles de sécurité.

De même, il sera interdit à un employeur de recourir à une société d'intérim qui n'accomplirait pas ses obligations en la matière.

3 Renforcement des pouvoirs de l'inspection.

Actuellement, l'inspection de la sécurité du travail ne peut donner d'injonction à un employeur que pour remédier à un manquement matériel : équipement de sécurité, protection d'une machine...

La loi sera modifiée en vue de permettre à l'inspection, lorsqu'elle constate une infraction, d'enjoindre l'employeur de prendre les mesures organisationnelles nécessaires, par exemple la coordination de ses sous-traitants.

Je tiens à préciser que ces diverses mesures sont sans incidence pour le budget de l'État.

III. — DES EMPLOIS AVEC UNE BONNE PROTECTION SOCIALE

Gardiennes encadrées

Les gardiennes encadrées ont incriminé, à juste titre, l'absence d'un statut social. Depuis le début de cette législature, on travaille en étroite concertation avec tous les intéressés, en partant des familles d'accueil mêmes, les services organisateurs, les ministres communautaires compétents et les syndicats, à

van een sui generis statuut. Het gaat, zoals de Nationale Arbeidsraad zelf stelde, om een tijdelijk regeling, als tussenstap naar volwaardig sociaal statuut.

Het hoofddoel van dit aangepaste statuut is aan de onthaalouders eigen sociale zekerheidsrechten toe te kennen op basis van hun prestaties, inzonderheid voor wat betreft ziekte, pensioen en werkloosheid.

Een specifiek kenmerk van de prestaties als onthaalouder is dat de bezettingsgraad van de beschikbare plaatsen sterk afhankelijk is van situaties waarop de onthaalouder zelf geen invloed kan uitoefenen. De kinderen kunnen afwezig zijn omdat ze ziek zijn, omdat hun ouders een dagje vrijaf hebben en het kind zelf bijhouden, omdat de ouders op vakantie zijn, ... En plots ziet de onthaalouder daardoor zijn inkomen dalen. In de huidige situatie wordt dit verlies op geen enkele manier gedekt.

Daarom wordt er een specifieke regeling ingevoerd teneinde de onthaalouders een gedeeltelijke financiële compensatie toe te kennen voor het verlies van inkomen door een onvolledige bezetting, maar enkel voor die afwezigheidsdagen die onafhankelijk van de wil van de onthaalouder zijn. Samengevat komt die regeling er op neer dat voor deze afwezigheidsdagen, zodra ze in een bepaalde maand een bepaald volume overstijgen, een aangepaste werkloosheidsuitkering wordt toegekend.

Dit voorstel is reeds positief geadviseerd door de Nationale Arbeidsraad, en is voor advies hangend bij de Raad van State. Voor deze specifieke werkloosheidsuitkering wordt voor 2003 aan de RVA een bedrag toegekend van 6.293.000 €, uitgave die echter meer dan gecompenseerd wordt door de ontvangsten aan patronale en persoonlijke sociale zekerheidsbijdragen die door de onthaalouders zal worden betaald op hun vergoedingen.

Sociaal en fiscaal statuut van de helpende echtgenoten

Tot op heden genoten de helpende echtgenoten van zelfstandigen enkel van afgeleide rechten (via hun echtgenoot-zelfstandige) op pensioen, kinderbijslag en gezondheidszorgen: in geval van stopzetting van het bedrijf, van scheiding of overlijden kwamen de helpende

l'élaboration d'un statut sui generis. Il s'agit, tout comme le Conseil National du Travail l'a lui-même indiqué, d'un régime provisoire, comme étape intermédiaire vers un statut social à part entière.

L'objectif premier de ce statut adapté est d'accorder aux gardiennes encadrées des droits propres à la sécurité sociale, sur base de leurs prestations, plus particulièrement en ce qui concerne la maladie, la pension et le chômage.

Une caractéristique spécifique des prestations en tant que gardienne encadrée est que le taux d'occupation des places disponibles dépend fortement de situations sur lesquelles la gardienne encadrée elle-même ne peut exercer aucune influence. Les enfants peuvent être absents parce qu'ils sont malades, parce que leurs parents ont un jour de congé et gardent eux-mêmes l'enfant, parce que les parents sont en vacances, ... Et tout à coup, la gardienne encadrée voit son salaire baisser. Dans la situation actuelle, cette perte n'est couverte d'aucune manière.

C'est pourquoi un régime spécifique est introduit afin d'accorder aux gardiennes d'enfants une compensation financière partielle pour la perte de revenu de par une occupation incomplète, toutefois seulement pour les jours d'absences indépendants de la volonté de la gardienne. En résumé, ce régime équivaut à ce que, pour ces jours d'absence, dès qu'ils excèdent un certain volume au cours d'un mois défini, une allocation de chômage adaptée est accordée.

Cette proposition a déjà reçu l'avis positif du Conseil National du Travail et est actuellement pour avis au Conseil d'état. Pour cette allocation de chômage spécifique, un montant de 6.293.000 € est accordé à l'ONEM pour 2003, dépense qui est cependant plus que compensée par les recettes en cotisations patronales et personnelles à la sécurité sociale qui sera payée par les gardiennes encadrées sur leurs indemnités.

Statut social et fiscal des conjoints aidants

Jusqu'à présent, les conjoints aidants d'un travailleur indépendant ne bénéficiaient, via leur conjoint-indépendant principal, que de droits dérivés en matière de pension, d'allocations familiales et de soins de santé : en cas de cessation de l'entreprise, de séparation, de divorce ou de décès, les conjoints aidants (à plus de

echtgenoten (90% vrouwen) zonder sociale bescherming te staan.

Het niet erkennen van de sociale rechten wegens hun activiteit van de helpende echtgenoten is bovendien een discriminatie op basis van het geslacht, daar de helpende echtgenoten in zeer grote getale vrouwen zijn.

Op basis van de beschikbare fiscale statistieken kan gesteld worden dat er ongeveer 118.000 helpende echtgenoten zijn, waarvan 90% vrouwen.

Tijdens een eerste fase, zal de helpende echtgenoten de mogelijkheid worden geboden om zich ten persoonlijke titel en vrijwillig aan te sluiten bij het volledige statuut van de zelfstandigen, mits betaling van de aangepaste sociale bijdragen. Op het moment van de inwerkingtreding van de wet zal echter elke helpende echtgenoot gedekt worden voor invaliditeit en moederschap.

Vanaf 1 januari 2006 zullen ze onderworpen zijn en dus beschermd in alle sectoren. Er is niettemin een overgangperiode voorzien voor de personen die 50 jaar oud zijn in 2006.

Verbeterde bescherming van het moederschap voor zelfstandige vrouwen

De bescherming van het moederschap van zelfstandige vrouwen was veel beperkter dan de bescherming waarop werknemers in loonverband recht hebben. Deze situatie was des te meer onaanvaardbaar omdat men vaststelt dat er een toenemende vervrouwelijking is van bepaalde zelfstandige beroepen.

De Regering heeft enerzijds besloten tot een verdubbeling van het bevallingsverlof en van de vergoeding ervan, namelijk 6 weken rust, samen met een dubbele vergoeding (1924,06 € tegen 962,03 €).

Op basis van het aantal betrokken personen in 2001 (5011), berekent men de kost op jaarbasis op 4.810.00 €.

Anderzijds heeft de Regering de toekenning voorzien van een extra week, met proportionele vergoeding, in geval van meerling. Volgens een evaluatie van het RIZIV bedraagt de budgettaire weerslag zowat 32.000 €.

90% des femmes) se retrouvaient ainsi sans protection sociale.

Ne pas reconnaître aux conjoints aidants des droits sociaux du fait de leur activité constitue en outre une discrimination liée au sexe, puisque les conjoints aidants sont encore dans une très large majorité des femmes.

Sur base des statistiques fiscales disponibles, on compte près de 118.000 conjoints aidants dont 90 % de femmes.

Dans un premier temps, les conjoints aidants auront la possibilité de s'affilier volontairement à titre personnel, au statut social des indépendants, moyennant le paiement de cotisations sociales adaptées. Toutefois, dès l'entrée en vigueur de la loi, tous seront couverts pour l'invalidité et la maternité.

Dès le 1^{er} janvier 2006, ils seront assujettis, et donc, protégés dans l'ensemble des secteurs. Un régime transitoire est néanmoins prévu pour les personnes qui auront 50 ans en 2006.

Amélioration de la protection de la maternité des travailleuses indépendantes

La protection de la maternité de la travailleuse indépendante était nettement plus limitée que celle dont bénéficient les travailleuses salariées. Cette situation était d'autant moins tolérable qu'on constate une féminisation accrue de certaines professions indépendantes.

D'une part, le Gouvernement a décidé le doublement de la durée et de l'indemnisation du congé de maternité, soit 6 semaines de repos assorties d'une indemnisation doublée (1924,06 € contre 962,03 €).

Sur base du nombre de femmes concernées en 2001 (5011), le coût en base annuelle peut être estimé à 4.810.00 €.

D'autre part, le Gouvernement a prévu l'indemnisation à due concurrence d'une semaine supplémentaire en cas de grossesse multiple. L'incidence budgétaire annuelle telle que évaluée par l'INAMI serait de quelque 32.000 €.

Werkloosheid

Sinds 1999 werden we geconfronteerd met twee totaal verschillende periodes op gebied van werkgelegenheid en werkloosheid. De eerste periode, tot ongeveer maart 2001, was een periode van sterke daling van de werkloosheid. Daarna volgde een korte periode van stabilisatie, gevolgd door een periode van belangrijke toename van de werkloosheid. De beperkte groei van de werkgelegenheid waarmee rekening gehouden wordt voor 2003, zal ook in dat jaar voor een quasi stabilisatie van het aantal werklozen zorgen, mede ten gevolge van een belangrijke toename van de bevoelingsbevolking in 2003.

Er werden sinds 1999 een aantal belangrijke maatregelen genomen die een aanzet betekenen in de herwaardering van de werkloosheidsuitkeringen. Zo werden in 2001 de minimumuitkeringen voor gezinshoofden en alleenwonenden met ongeveer 20 € per maand verhoogd. En vooral de wijzigingen die ingingen op 1 januari 2002 zorgen voor een belangrijke sociale correctie:

- alleenwonenden in de tweede werkloosheidsperiode zien hun uitkeringspercentage stijgen van 45 % naar 50 %
- samenwonenden in de tweede werkloosheidsperiode zien hun uitkeringspercentage stijgen van 35 naar 40 %
- de forfaitaire werkloosheidsuitkering voor samenwonenden in de derde werkloosheidsperiode werd verhoogd met ongeveer 24 € per maand.

Maar wellicht de belangrijkste maatregel is de verhoging van het loonplafond waarmee rekening gehouden wordt voor de berekening van de werkloosheidsuitkering. Deze maatregel, die het verzekeringskarakter van de werkloosheidsverzekering wat in ere herstelt, betekent voor werknemers met een brutoloon van minstens 1.611,03 € een verhoging van de werkloosheidsuitkering met ongeveer 50 € per maand. Deze maatregel richt zich enkel op nieuwe werklozen, d.w.z. zij die na 1 januari 2002 werkloos werden en die in de laatste 24 maanden geen werkloosheidsuitkering genoten. Op 1 juli 2002 werd reeds bij 47.846 werklozen een hogere uitkering toegekend dankzij deze herziening van het loonplafond. Naarmate de tijd verstrijkt zal dit aantal steeds blijven toenemen: voor 2003 mag dus een belangrijk effect verwacht worden.

Vanaf begin 2003 worden bovendien een aantal nieuwe sociale correcties van kracht, gericht naar specifieke groepen waarvoor onder deze legislatuur vanuit het Parlement bijzondere aandacht was.

Chômage

Depuis 1999, nous avons été confrontés à deux périodes totalement différentes sur le plan de l'emploi et du chômage. La première période, jusqu'environ mars 2001, était une période de forte baisse du chômage. Nous avons ensuite connu une brève période de stabilisation, suivie par une période de hausse importante du chômage. La croissance limitée de l'emploi dont on a tenu compte pour 2003, permettra également cette année-là une quasi stabilisation du nombre de chômeurs, également en conséquence d'une nette augmentation de la population active en 2003.

Depuis 1999, un nombre important de mesures ont été prises qui représentent un début dans la revalorisation des allocations de chômage. Ainsi, en 2001, les allocations minimales pour les chefs de ménage et isolés ont été augmentées d'environ 20 € par mois. Et en particulier les modifications entrées en vigueur le 1^{er} janvier 2002 permettent une correction sociale importante :

- Les isolés dans la 2^{ème} période de chômage voient leur pourcentage d'allocation augmenter de 45 % à 50%
- Les cohabitants dans la 2^{ème} période de chômage voient leur pourcentage d'allocation augmenter de 35 à 40 %
- L'allocation de chômage forfaitaire pour cohabitants dans la 3^{ème} période de chômage a été majorée d'environ 24 € par mois.

Mais la mesure la plus importante est peut-être l'augmentation du plafond salarial dont on tient compte pour le calcul de l'allocation de chômage. Cette mesure, qui remet un tant soit peu à l'honneur le caractère de garantie de l'assurance-chômage, représente pour les travailleurs ayant un salaire brut d'au moins 1.611,03 € une augmentation de l'allocation de chômage d'environ 50 € par mois. Cette mesure s'adresse uniquement aux nouveaux chômeurs, c.-à-d. ceux qui sont devenus chômeurs après le 1^{er} janvier 2002 et qui n'ont bénéficié d'aucune allocation de chômage au cours des 24 derniers mois. Au 1^{er} juillet 2002, une allocation plus élevée a déjà été accordée à 47.846 chômeurs grâce à cette révision du plafond salarial. Au fur et à mesure que le temps passe, ce chiffre ne cessera d'augmenter : pour 2003, on peut donc s'attendre à un effet important.

De plus, à partir de début 2003, un certain nombre de nouvelles corrections sociales entreront en vigueur, axées sur des groupes spécifiques pour lesquels le Parlement a été particulièrement attentif sous cette législature.

In de eerste plaats betreft het de werklozen die werkloos worden na een tewerkstelling in een beschutte werkplaats. Er bestaan twee mogelijkheden om als werknemer uit een beschutte werkplaats recht te hebben op een werkloosheidsuitkering. In eerste instantie is er de gewone algemene regeling. Vroeger kwamen de werknemers uit de beschutte werkplaatsen hiervoor niet in aanmerking. Voorwaarde is immers in dit algemene stelsel dat men minstens het gewaarborgd minimum maandinkomen verdiende, wat tot vóór 1999 niet het geval was voor werknemers uit een beschutte werkplaats. Sinds 1999 is echter ook op die sector het gewaarborgd minimum maandinkomen van CAO 43 van toepassing, zodat zij die daarna werkloos werden uitkeringen genieten in het algemene stelsel. Daarnaast is er een specifiek systeem van de «bijzondere werkloosheidsuitkering voor de mindervalide werknemer die tewerkgesteld was in een beschutte werkplaats», opgenomen in artikel 34 van het koninklijk besluit van 25.11.1991 houdende de werkloosheidsreglementering. Tot vóór 1999 was dit de enige methode om na een tewerkstelling in een beschutte werkplaats recht te hebben op werkloosheidsuitkeringen. Het specifieke aan dit stelsel is dat het verdiende loon lager mocht liggen dan het interprofessioneel minimumloon. Maar aangezien het om lage lonen ging, en aangezien er geen minimale uitkering werd vastgesteld, ging het ook om lage werkloosheidsuitkeringen.

Dit specifieke regime heeft geen reden van bestaan meer en zal dus vanaf 1 april 2003 worden afgeschaft. De werklozen die nog in dit regime zitten gaan over op het algemeen regime. Daarbij zijn overgangsmaatregelen voorzien, om te vermijden dat sommige werknemers hun uitkeringen zien dalen. Hiervoor is een budget voorzien van 2.921.000 € voorzien voor 2003 (3,895 miljoen € op jaarbasis).

De tweede correctie biedt een oplossing voor jongeren die momenteel geen recht hebben op wachtuitkeringen. Om het recht op wachtuitkeringen na studies te openen wordt volgens de reglementering gekeken naar de rechtopenende studies, zijnde hetzij de studies van het lager secundair onderwijs voor technisch- en beroepsonderwijs, hetzij de studies van het hoger secundair onderwijs in de andere gevallen. Bovendien wordt vereist dat deze studies gevolgd werden in een onderwijsinstelling opgericht, erkend of gesubsidieerd door één van de Gemeenschappen. Deze voorwaarde leidt tot twee ongewenste neveneffecten:

- hij die het diploma secundair behaalt via studies sociale promotie of tweedekansonderwijs komt niet in aanmerking voor wachtuitkeringen;

Il s'agit dans un premier temps des chômeurs qui le sont devenus après un emploi en atelier protégé. Il existe 2 possibilités pour avoir droit à une allocation de chômage en tant que travailleur d'un atelier protégé. Il y a tout d'abord le régime général ordinaire. Auparavant, les travailleurs d'ateliers protégés n'entraient pas en ligne de compte pour ce dernier. La condition est en effet dans ce dispositif général que l'on gagne au moins le revenu minimum mensuel garanti, ce qui n'était pas le cas avant 1999 pour les travailleurs d'un atelier protégé. Depuis 1999, le revenu minimum mensuel garanti de la CCT 43 s'applique toutefois aussi à ce secteur, si bien que les personnes qui sont devenues chômeuses ultérieurement bénéficient d'allocations dans le dispositif général. A côté de cela, il y a un système spécifique «d'allocation de chômage spéciale pour le travailleur moins valide qui a été employé dans un atelier protégé», repris à l'article 34 de l'arrêté royal du 25.11.1991 portant réglementation du chômage. Jusqu'en 1999, c'était la seule manière d'avoir droit à des allocations de chômage à la suite d'un emploi en atelier protégé. Ce qui était spécifique à ce dispositif, c'est que le salaire perçu pouvait être inférieur au salaire minimum interprofessionnel. Mais étant donné qu'il s'agissait de bas salaires, et qu'aucune allocation minimale n'avait été fixée, il s'agissait également de faibles allocations de chômage.

Ce régime spécifique n'a plus de raison d'être et sera donc supprimé à partir du 1^{er} avril 2003. Les chômeurs qui se trouvent encore dans ce régime passent au régime général. Des mesures transitoires sont prévues à cet effet, pour éviter que certains travailleurs voient leurs allocations diminuer. Un budget de 2.921.000 € est prévu à cette fin pour 2003 (3,895 millions € sur base annuelle).

La seconde correction propose une solution pour les jeunes qui n'ont actuellement pas droit aux allocations d'attente. Pour ouvrir le droit aux allocations d'attente après des études, on examine, selon la réglementation, les études ouvrant le droit, à savoir soit les études de l'enseignement secondaire inférieur pour l'enseignement technique et professionnel, soit les études de l'enseignement secondaire supérieur dans les autres cas. Il est en outre requis que ces études soient suivies dans un établissement scolaire créé, agréé ou subventionné par une des Communautés. Cette condition mène à deux effets secondaires indésirables :

- La personne qui obtient le diplôme de secondaire via des études de promotion sociale ou de l'enseignement pour adultes désireux de reprendre leurs études n'entre pas en ligne de compte pour des allocations d'attente ;

– hij die de secundaire studies volgt in het buitenland komt evenmin in aanmerking, zelfs al wordt zijn diploma gehomologeerd en voleindigt hij in België hogere studies.

Beide anomalieën zullen worden rechtgezet. Hiervoor wordt voor 2003 een budget voorzien van 400.000 € (vanaf 2004 1.000.000 €).

IV. — EEN BETERE INZETBAARHEID

Rosettaplan Opleiding

En premie wordt toegekend aan elke laag gekwalificeerde jongere die de erkende opleiding waarmee hij gestart is volledig beëindigd heeft. De professionele inzetbaarheid wordt op deze manier makkelijker gemaakt door het verwerven van bijkomende kennis en vaardigheden. Voor 2003 wordt het aantal genietters geschat op 1.000 jongeren. Het budget hiervoor bedraagt 1.116.000 €.

Tijkrediet

In 2003 zal de terugbetalingstermijn aan de werkgevers van de lonen en van de werkgeversbijdragen voor de sociale zekerheid wat betreft de werknemers die tijkrediet opnamen ingekort worden. Het gebruiken van informaticatools en van de multifunctionele aangifte zullen toelaten om de administratieve verplichtingen van de werkgevers te vereenvoudigen en hen sneller terug te betalen.

De contractuele werknemers bij de autonome overheidsbedrijven zullen vanaf nu toegang krijgen tot het tijkrediet, zoals de werknemers in de privé-sector.

In 2003 zullen de werknemers bovendien recht hebben op tijkrediet voor de voorbereiding en het afleggen van examens die georganiseerd worden door de federale overheid, dit binnen het systeem van erkenning, aggregatie of echtverklaring van verworven competenties door de overheid ingesteld.

Op deze wijze zal het tijkrediet meer dan ooit een aansporing vormen voor de beroepsopleiding van de werknemers.

Alternerende tewerkstelling

De alternatie tussen werk en opleiding werd versterkt door de programmawet van 2 augustus 2002. Ener-

– La personne qui suit les études secondaires à l'étranger n'entre pas non plus en ligne de compte, même si son diplôme est homologué et qu'il termine des études supérieures en Belgique.

Ces 2 anomalies seront rectifiées. Un budget de 400.000 € (à partir de 2004 1.000.000 €) est prévu à cette fin pour 2003.

IV. — UNE MEILLEURE EMPLOYABILITÉ

Le Plan Rosetta formation

Une prime d'achèvement est offerte à tout jeune moins qualifié qui mène jusqu'à son terme la formation reconnue qu'il a entamée. L'insertion professionnelle se trouve ainsi facilitée par l'acquisition de connaissances et de compétences supplémentaires. Le nombre de bénéficiaires estimé pour 2003 s'élève à 1000 jeunes; un budget de 1.116.000 € y est consacré.

Congé-éducation payé

En 2003, le délai de remboursement aux employeurs des rémunérations et des cotisations patronales de sécurité sociale relatives aux travailleurs qui ont bénéficié du congé-éducation payé sera raccourci. En effet, le recours à l'informatique et notamment à la déclaration multifonctionnelle permettront de simplifier la charge administrative des employeurs et de les rembourser plus rapidement.

Les contractuels occupés dans les entreprises publiques autonomes ont désormais accès au congé-éducation payé comme les travailleurs du secteur privé.

Par ailleurs, les travailleurs auront droit en 2003 au congé-éducation payé pour préparer et présenter les examens organisés par les autorités fédérées dans le cadre du système de reconnaissance, d'agrément ou de certification des compétences acquises que ces autorités ont créé.

De la sorte, plus que jamais, le congé-éducation payé constituera un incitant à la formation professionnelle des travailleurs.

Alternance

L'alternance entre le travail et la formation vient d'être renforcée par la loi-programme du 2 août 2002. En ef-

zijds is de overeenkomst werk-opleiding vanaf nu van toepassing op de jongeren, zelfs indien zij een diploma hoger technisch onderwijs of van hoger onderwijs bezitten, indien dit diploma voorbereidt op een beroep waarvoor een significant tekort aan arbeidskrachten bestaat. Anderzijds kan een startbaanovereenkomst bestaan uit een arbeidscontract en een opleiding die zowel opeenvolgend als tegelijk kunnen gebeuren. Op deze manier worden de beroepsopleidingen in het bedrijf, die gesubsidieerd of geaggregeerd zijn door de Gemeenschappen en de Gewesten, meegeteld in het kader van het Rosetaplan.

Maatregel voor de vermindering van de digitale kloof

Onder de beslissingen die op 17 oktober 2000 door de Ministerraad genomen werden, behoort het uitwerken van een maatregel voor de vermindering van de digitale kloof. Tijdens de budgettaire bespreking van maart 2001 werd de financieringsmodus van het stelsel gedefinieerd door het voorzien van een dotatie die zal ingeschreven worden ten belope van de winsten en rente vrijgemaakt door de verkoop van de participaties van de Belgische Staat in Shanghai Bell. Het bedrag van deze dotatie wordt door de Administratie van de Schatkist geschat op 3,2 miljoen €.

De maatregel richt zich tot de categorieën van de bevolking die het minst bedreeld zijn ten overstaande van de digitale kloof. Het is de bedoeling een betere gelijkheid van kansen te geven bij de toegang tot de informatie- en communicatietechnologie. De doelgroepen zijn momenteel geïdentificeerd onder bepaalde categorieën van genietters van het recht op integratie, van werkzoekenden in een beroepsinschakelingstraject, van gezinnen met een laag inkomen en met een kind of kinderen ten laste, van mensen die met pensioen zijn en van jonge ondernemers. De overheidssteun bestaat in een tegemoetkoming voor de kosten verbonden aan de aankoop van informaticamateriaal en aan toegang tot het Internet. Voorafgaande opleidingen zullen gratis toegankelijk zijn. De maatregel zou moeten toelaten om voor het jaar 2003 tot 50.000 gezinnen aan te spreken.

De dotatie van 3,2 miljoen € zal toegewezen worden aan de entiteit belast met het dagelijks beheer van het stelsel en momenteel geïdentificeerd als een overheidsdienst. Deze zal bij die gelegenheid door de Regering belast worden met een nieuwe opdracht. Het is ook voorzien dat het Federale Participatiefonds een

fet, d'une part, la convention emploi-formation est désormais applicable aux jeunes même s'ils ont un diplôme de l'enseignement technique secondaire supérieur ou de l'enseignement supérieur, si ce diplôme prépare à une profession pour laquelle une pénurie de main d'œuvre existe sur le marché de l'emploi. D'autre part, désormais, la convention de premier emploi peut consister en un contrat de travail et une formation qui peuvent avoir lieu tant successivement que simultanément. De la sorte, les formations professionnelles en entreprise organisées, subventionnées ou agréées par les Communautés et les Régions sont prises en compte dans le cadre du plan Rosetta.

Réduction de la fracture numérique

Parmi les décisions adoptées par le Conseil des Ministres du 17 octobre 2000 figure celle d'élaborer une mesure visant à réduire la fracture numérique. Le conclave budgétaire de mars 2001 a défini le mode de financement du dispositif en prévoyant qu'une dotation sera inscrite à concurrence des bénéficiaires en intérêts dégagés suite à la vente des participations Shanghai Bell détenues par l'État Belge. Le montant de cette dotation a été estimée à 3,2 millions d'Euros par l'administration du Trésor.

La mesure s'adressera à des catégories de la population particulièrement fragilisées vis-à-vis de la fracture numérique. Elle vise à créer une meilleure égalité des chances dans l'accès aux technologies de l'information et de la communication. Les groupes cibles sont actuellement identifiés parmi certaines catégories de bénéficiaires du droit à l'intégration, de demandeurs d'emploi en parcours d'insertion professionnelle, de ménages à bas revenu avec enfant(s) à charge, de pensionnés et de jeunes entrepreneurs. L'intervention publique consiste en une intervention dans le coût lié à l'achat de matériel informatique ainsi qu'à des connexions à l'Internet. Des formations préalables seront accessibles gratuitement. La mesure devrait permettre de toucher jusqu'à 50.000 ménages pour l'année 2003.

La dotation de 3,2 millions d'Euros sera attribué à l'entité en charge de la gestion journalière du dispositif et aujourd'hui identifiée comme une entreprise publique. Celle-ci sera à cette occasion chargée d'une nouvelle mission par le gouvernement. Il est également prévu que la Société Fédérale de Participation émettra

waarborg van 25 miljoen € ter versterking van het stelsel zal toewijzen.

V. — DE BESTRIJDING VAN DE DISCRIMINATIES

Bestrijding van de discriminaties

Het parlement en de regering hebben zich ertoe verbonden om de preventie en de bestraffing van elke vorm van discriminatie te verbeteren en om het principe van de gelijkheid van behandeling beter te beschermen in alle sectoren van het sociale leven, waaronder het werk.

Op dit vlak moeten er drie nog te aanvaarden wetsvoorstellen vermeld worden: een wetsvoorstel om discriminatie te bestrijden, voorstel dat de wet van 15 februari 1993, waarbij een Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding opgericht werd, moet aanpassen; een wetsvoorstel over het versterken van de strijd tegen het racisme en een wetsvoorstel betreffende een Instituut van de gelijkheid van vrouwen mannen.

Het wetsvoorstel om discriminatie te bestrijden, dat de wet van 15 februari 1993, waarbij een Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding opgericht werd wijzigt, zal een ruim actiekader omvatten.

Het verbiedt rechtstreekse of onrechtstreekse discriminatie, vanwege geslacht, een zogenaamd ras, huidskleur, afkomst, nationale of etnische origine, seksuele geaardheid, burgerlijke staat, geboortemomstandigheden, fortuin, leeftijd, huidige of toekomstige gezondheidstoestand, een handicap of een fysiek kenmerk, binnen het kader van de levering van goederen en diensten, de toegang tot het arbeidsproces (met inbegrip van de arbeidsvoorwaarden en de promotiekansen); de benoeming of de promotie van een ambtenaar; de publicatie en de verspreiding van elk medium dat discriminerend is en uitgebreider het uitoefenen van een publiek toegankelijke activiteit.

De tekst vertrouwt aan het Centrum voor Gelijke Kansen en Racismebestrijding de opdracht toe om de strijd aan te binden tegen de genoemde vormen van discriminatie, met uitzondering van die welke gebaseerd zijn op sekse, die de oprichting van een gespecialiseerd organisme rechtvaardigen.

Gelijkheid van kansen tussen vrouwen en mannen

In 2003 zal er een belangrijke innovatie komen, aangezien de regering, door aan het parlement een wetsvoorstel voor te leggen houdende de oprichting van

une garantie d'un montant de 25 millions d'Euros destinés à consolider le dispositif.

V. — LA LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS

Lutte contre les discriminations

Le Parlement et le Gouvernement se sont engagés à améliorer la prévention et la sanction de toute forme de discrimination et à mieux protéger le principe de l'égalité de traitement dans tous les secteurs de la vie sociale, dont l'emploi.

Trois projets de loi en cours d'adoption doivent être mentionnés dans ce cadre. Le projet de loi tendant à lutter contre la discrimination et modifiant la loi du 15 février 1993 créant un Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme ; le projet de loi relatif au renforcement de la lutte contre le racisme et le projet de loi portant création d'un Institut pour l'égalité des femmes et des hommes.

Le projet de loi tendant à lutter contre la discrimination et modifiant la loi du 15 février 1993 créant un Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme offrira un large cadre d'action.

Il interdit les discriminations directes et indirectes fondées sur le sexe, une prétendue race, la couleur, l'ascendance, l'origine nationale ou ethnique, l'orientation sexuelle, l'état civil, la naissance, la fortune, l'âge, l'état de santé actuel ou futur, un handicap ou une caractéristique physique. Cette interdiction de toute discrimination concerne tout à la fois la fourniture de biens et de services, l'accès au travail (en ce compris les conditions d'emplois et de travail et la promotion), la nomination ou la promotion d'un fonctionnaire, la publication et la diffusion de tout support comportant une discrimination et plus largement, l'exercice d'une activité accessible au public.

Le texte confie au Centre pour l'égalité des chances la mission de lutter contre les discriminations incriminées, à l'exception de celles fondées sur le sexe, qui justifie la création d'un organe spécialisé.

Egalité des chances entre les femmes et les hommes

Une innovation importante interviendra en 2003 puisque le Gouvernement a voulu charger une autorité publique indépendante de veiller au respect de l'égalité

een Instituut van de gelijkheid van vrouwen en mannen, een onafhankelijke openbare instelling belast met het waken over het respect van de gelijkheid van vrouwen en mannen.

Dit Instituut zal met name:

- Instrumenten en gefundeerde strategieën moeten uitwerken voor een geïntegreerde benadering van het genderperspectief;
- Studies uitvoeren die nuttig zijn om zijn opdracht uit te voeren en instrumenten voorstellen voor het opmaken van geslachtsgebonden statistieken;
- Aanbevelingen moeten formuleren aan de overheden over alle kwesties rond de gelijkheid van vrouwen en mannen;
- Steun moeten organiseren aan verenigingen die actief zijn op het vlak van de bevordering van de gelijkheid van vrouwen en mannen;
- Een opdracht van informatie naar het grote publiek vervullen;
- In recht moeten optreden op grond van de wetten die strafrechtelijk de inbreuken op de gelijkheid en elke vorm van discriminatie op grond van het geslacht bestraffen.

Het Instituut zal zijn opdracht uitvoeren in samenwerking met de verenigingen, instellingen, diensten en organismen die actief zijn op het vlak van de promotie van de gelijkheid van vrouwen en mannen of die, ruimer gezien, actief zijn op het vlak van de verdediging van het principe van de gelijke behandeling.

Het Instituut zal kunnen genieten van de overstap van het personeel van de Directie Gelijke Kansen van de federale overheidsdienst en van het gelijke-kansenbudget (programma 23.40.5).

VI. — ACTIES TEGEN ILLEGAAL WERK EN MENSENHANDEL

De strijd tegen illegaal werk zal verder gezet worden tijdens de hele legislatuur, conform met het plan dat opgesteld werd in oktober 1999 en dat uit drie lussen bestaat: preventie, actie en repressie.

Na een groots opgezette informatiecampagne te hebben doen uitvoeren voor het grote publiek (werknemers en werkgevers), zal het Ministerie van Tewerkstelling tijdens deze sessie de eerste resultaten voorstellen

des femmes et des hommes. A cette fin, il a proposé au Parlement un projet de loi portant création de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes,

Celui-ci devra notamment :

- Elaborer des instruments et des stratégies fondés sur une approche intégrée de la dimension de genre ;
- développer les études utiles à sa mission et proposer des instruments pour l'établissement de statistiques sexuées ;
- adresser des recommandations aux autorités publiques sur toute question relative à l'égalité des femmes et des hommes ;
- organiser le soutien aux associations et aux projets ayant pour finalité la réalisation du principe d'égalité des femmes et des hommes ;
- remplir une mission d'information à l'égard du public ;
- agir en Justice sur base des lois réprimant l'atteinte à l'égalité et les discriminations fondées sur le sexe.

L'Institut remplira sa mission en collaborant avec les associations, institutions, services et organes qui sont actifs en matière de promotion de l'égalité des femmes et des hommes ou actifs, plus largement, en matière de défense du principe de l'égalité de traitement.

L'Institut bénéficiera du transfert du personnel de la Direction des chances du service public fédéral et du budget de l'égalité des chances (programme 23.40.5).

VI. — L'ACTION CONTRE LE TRAVAIL CLANDESTIN ET LA TRAITE DES ÊTRES HUMAINS

La lutte contre le travail illégal se poursuivra tout au long de la législature, conformément au plan élaboré en octobre 1999 qui comporte trois volets : la prévention, l'action et la répression.

Après avoir fait mener une vaste campagne d'information destinée au grand public (travailleurs et employeurs), la Ministre de l'Emploi présentera au cours de cette session, les premiers résultats des travaux

van de werkzaamheden die uitgevoerd werden door de Commissie voor de hervorming van het Sociaal Strafrecht.

De Regering zal in de komende maanden aanpassingen aannemen van het Sociaal Strafrecht, dit met het doel om de regels te uniformeren en te vereenvoudigen. Dit zou op middellange en lange termijn effect moeten hebben, met als resultaat een betere toepassing van de regels van het Sociaal Strafrecht en een betere controle van het respecteren van deze regels.

Voor wat het repressieve aspect betreft, vraagt de Minister van Tewerkstelling aan de inspectie van de sociale wetten om door te gaan met zijn samenwerking met de sociale inspectie op het vlak van de mensenhandel.

De eerste evaluatie van deze samenwerking bracht talrijke inbreuken aan het licht. Tijdens het jaar 2001 werden meer dan 1.000 ondernemingen gecontroleerd; er werden 739 inbreuken vastgesteld, waaronder een vierde te maken had met de wetgeving over arbeidsvergunningen. De drie sectoren die het meest geraakt worden door het fenomeen van het illegale werk zijn de horeca, de land- en tuinbouwsector en de bouw. Deze systematisch uitgevoerde controles toonden duidelijk de omvang aan van de fraude in deze sectoren.

Op basis van deze cijfers, werd besloten om gedurende het jaar 2002 de samenwerking tussen de twee inspectiediensten verder te zetten en een nieuwe evaluatie zal toelaten om de cijfers van 2001 te actualiseren. Dit samenwerkingsvoorbeeld toont duidelijk aan dat het noodzakelijk is dat de sociale inspecties hun acties beter coördineren.

Om deze reden heeft de Regering, op voorstel van de Minister van Werkgelegenheid, een voorstel tot wetsontwerp aangenomen, houdende de oprichting van de Federale Raad voor de Bestrijding van de illegale arbeid en de sociale fraude, van het Federaal Coördinatiecomité en van de arrondissementscellen.

De oprichting van deze permanente coördinatiestructuur voor de acties gevoerd door de diverse sociale inspecties, zou de bestrijding van illegale arbeid en sociale fraude moeten professionaliseren en verbeteren.

menés par la Commission de réforme du Droit pénal social.

Le Gouvernement adoptera au cours des prochains mois des modifications du Droit pénal social dans un but d'uniformisation et de simplification des règles. Ceci devrait avoir des effets à moyen et long terme qui se traduiront par une meilleure application des règles de droit social et un meilleur contrôle du respect de celles-ci.

Pour ce qui concerne l'aspect répressif, la Ministre de l'Emploi demande à l'inspection des lois sociales de poursuivre ses travaux de collaboration avec l'inspection sociale en matière de traite des êtres humains.

La première évaluation de cette collaboration a mis en lumière l'existence de nombreuses infractions. Ainsi, plus de 1.000 entreprises ont été contrôlées durant l'année 2001 ; 739 infractions ont été constatées. Parmi celles-ci, un quart portait sur la législation en matière de permis de travail. Les quatre secteurs professionnels les plus touchés par le phénomène du travail illégal sont l'horeca, l'agriculture, l'horticulture et la construction. Ces contrôles systématiques ont pu mettre en évidence l'ampleur de la fraude dans ces secteurs.

Sur base de ces chiffres, il a été décidé de prolonger durant l'année 2002 la collaboration entre les deux services d'inspection et une nouvelle évaluation permettra d'actualiser les chiffres de 2001. Cet exemple de collaboration met en évidence la nécessité pour les inspections sociales de voir leurs actions mieux coordonnées.

C'est pour cette raison que le Gouvernement, sur proposition de la Ministre de l'Emploi, a adopté un avant-projet de loi instituant le Conseil fédéral de lutte contre le travail illégal et la fraude sociale, le Conseil fédéral de coordination et les Cellules d'arrondissement.

La mise en place de cette structure permanente de coordination des actions menées par les différentes inspections sociales devraient professionnaliser et ainsi améliorer la lutte contre le travail illégal et la fraude sociale.

Tot slot, zal de veralgemening van de DIMONA-reglementering op 1 januari 2003 de controles nog efficiënter moeten maken; er werd trouwens een budget voorzien om het informaticamateriaal van de inspectie der sociale wetten te vernieuwen.

Enfin, la généralisation de la réglementation DIMONA au 1^{er} janvier 2003 rendra les contrôles encore plus efficaces ; par ailleurs, un budget a été prévu pour renouveler le matériel informatique de l'inspection des lois sociales.