

Chambre des Représentants de Belgique

SESSION ORDINAIRE 1996-1997 (*)

6 DÉCEMBRE 1996

PROJET DE BUDGET GENERAL DES DEPENSES

pour l'année budgétaire 1997

NOTE DE POLITIQUE GENERALE
du Ministère de l'Emploi
et du Travail (23)
pour l'année budgétaire 1997 (**)

TABLE DES MATIERES

	Page
1. INTRODUCTION GENERALE	4
2. EMPLOI	4
2.1. Introduction	4
2.2. Continuité de la politique : la perspective plurian- nuelle	5

Voir :

- 727 - 96 / 97 :

- N^{os} 1 à 3 : Notes de politique générale.
- N^o 4 : Budget.
- N^o 5 : Note de politique générale.
- N^{os} 6 et 7 : Justifications.
- N^{os} 8 à 13 : Notes de politique générale.
- N^o 14 : Amendements.
- N^{os} 15 à 18 : Notes de politique générale.
- N^o 19 : Amendement.
- N^o 20 : Note de politique générale.
- N^o 21 : Amendement.

(*) Troisième session de la 49^e législature.

(**) Conformément à l'article 79, n^o 1, du Règlement de la Chambre des Représentants, le ministre de l'Emploi et du Travail, chargée de la Politique d'égalité des chances entre hommes et femmes a transmis la note de politique générale de son département.

Belgische Kamer van Volksvertegenwoordigers

GEWONE ZITTING 1996-1997 (*)

6 DECEMBER 1996

ONTWERP VAN ALGEMENE UITGAVENBEGROTING

voor het begrotingsjaar 1997

BELEIDSNOTA
van het Ministerie van Tewerkstelling
en Arbeid (23)
voor het begrotingsjaar 1997 (**)

INHOUDSTAFEL

	Blz.
1. ALGEMENE INLEIDING	4
2. WERKGELEGENHEID	4
2.1. Inleiding	4
2.2. Continuïteit van het beleid : het meerjarenper- spectief	5

Zie :

- 727 - 96 / 97 :

- N^{rs} 1 tot 3 : Beleidsnota's.
- N^r 4 : Begroting.
- N^r 5 : Beleidsnota.
- N^{rs} 6 en 7 : Verantwoordingen.
- N^{rs} 8 tot 13 : Beleidsnota's.
- N^r 14 : Amendementen.
- N^{rs} 15 tot 18 : Beleidsnota's.
- N^r 19 : Amendement.
- N^r 20 : Beleidsnota.
- N^r 21 : Amendement.

(*) Derde zitting van de 49^e zittingsperiode.

(**) Overeenkomstig artikel 79, n^r 1, van het Reglement van de Kamer van Volksvertegenwoordigers heeft de minister van Tewerkstelling en Arbeid, belast met het Beleid van gelijke kansen voor mannen en vrouwen de beleidsnota van zijn departement overgezonden.

2.3. Une politique préventive axée sur la sauvegarde de la compétitivité et sur l'emploi	6	2.3. Een preventief beleid gericht op de vrijwaring van het concurrentievermogen en op de werkgelegenheid	6
2.3.1. Sauvegarde de la compétitivité	7	2.3.1. Vrijwaring van het concurrentievermogen	7
2.3.2. Renforcement de la politique de l'emploi	8	2.3.2. Versterking van het tewerkstellingsbeleid	8
2.4. Initiatives du Gouvernement suite à l'élaboration du budget 1997	10	2.4. Regeringsinitiatieven n.a.v. de opstelling van de begroting 1997	10
2.4.1. Réduction des cotisations patronales	10	2.4.1. Verlaging van patronale bijdragen	10
2.4.2. La promotion de l'emploi dans le secteur non-machand	11	2.4.2. Bevordering van de tewerkstelling in de social-profit sector	11
2.4.3. Services de proximité	12	2.4.3. Buurtdiensten	12
2.4.4. L'harmonisation des statuts de stage et de contrats de première expérience professionnelle (contrats PEP)	13	2.4.4. Het harmoniseren van de statuten van stage en eerste werkervaringscontracten (E.W.E.-contracten)	13
2.4.5. La promotion du régime de l'interruption de carrière	14	2.4.5. De promotie van het stelsel loopbaanonderbreking	14
2.4.6. Congé parental	14	2.4.6. Het ouderschapsverlof	14
2.4.7. La promotion du travail à temps partiel dans le chef du chômeur	15	2.4.7. Het bevorderen van deeltijdse arbeid in hoofde van de werkloze	15
2.5. Evaluation et adaptation	16	2.5. Evaluatie en bijsturing	16
2.5.1. Bilan social	16	2.5.1. Sociale balans	16
2.5.2. Conseil supérieur de l'Emploi	16	2.5.2. Hoge Raad voor de Werkgelegenheid	16
3. LE CHÔMAGE	17	3. WERKLOOSHEID	17
3.1. Introduction	17	3.1. Inleiding	17
3.2. Mesures prises suite à l'établissement du budget 1997	18	3.2. Maatregelen n.a.v. de opstelling van de begroting 1997	18
3.2.1. Financement du régime	18	3.2.1. Vrijwaring van de financiering van het stelsel	18
3.2.2. Utilisation active des allocations de chômage afin de faciliter l'insertion sur la marché du travail	20	3.2.2. Activeren van het gebruik van de werkloosheidsuitkeringen met het oog op een gemakkelijkere toetreding tot de arbeidsmarkt	20
3.2.3. Lutte contre la pauvreté	20	3.2.3. Strijd tegen de armoede	20
4. TRAVAIL	21	4. ARBEID	21
4.1. Droit du travail individuel	21	4.1. Individueel arbeidsrecht	21
4.1.1. Employeurs étrangers	21	4.1.1. Buitenlandse werknemers	21
4.1.2. Simplification et modernisation de l'administration centrale à tenir par les employeurs	21	4.1.2. Vereenvoudiging en modernisering van de sociale administratie bij de werkgevers	21
4.2. Relations collectives du travail	22	4.2. Collectieve arbeidsbetrekkingen	22
4.3. Qualité du travail	22	4.3. Kwaliteit van de arbeid	22
4.3.1. La société post-industrielle	22	4.3.1. De post-industriële maatschappij	22
4.3.2. Perspective européenne	23	4.3.2. Het Europees perspectief	23
4.4. Politique de maintenance sociale	24	4.4. Sociaal handhavingsbeleid	24
5. EGALITE DES CHANCES	24	5. GELIJKE-KANSENBELEID	24
5.1. Concepts de base	24	5.1. Basisconcepten	24
5.1.1. Que dit l'Accord gouvernemental en matière d'égalité des chances?	24	5.1.1. Wat zegt het Regeerakkoord m.b.t. gelijke kansen?	24
5.1.2. Plate-forme d'Action de la IV ^{ème} Conférence mondiale sur les Femmes à Pékin	25	5.1.2. Actieplatform van de IVde Wereldconferentie van de vrouw in Peking	25

5.1.3. Rôle de la Belgique dans la mise en oeuvre de la Plate-forme d'Action de la IVème Conférence mondiale sur les Femmes à Pékin	26	5.1.3. Rol van België in de uitvoering van het Actieplatform van de IVde Wereldconferentie van de vrouw in Peking	26
5.2. La politique	26	5.2. Het beleid	26
5.2.1. Une politique générale de soutien	26	5.2.1. Een algemeen en ondersteunend beleid	26
5.2.2. Matériel statistique	27	5.2.2. Statistisch materiaal	27
5.2.3. La position socio-économique de la femme	27	5.2.3. De sociaal-economische positie van de vrouw	27
5.2.4. La participation des femmes au processus décisionnel	28	5.2.4. De deelname van vrouwen aan het besluitvormingsproces	28
5.2.5. Les femmes et la violence	29	5.2.5. Vrouwen en geweld	29
5.2.6. Lutte contre l'harcèlement sexuel sur les lieux de travail	31	5.2.6. Bestrijding van ongewenst seksueel gedrag op het werk	31
5.2.7. Importance des fonctions d'exemple	31	5.2.7. Belang van voorbeeldfuncties	31
5.2.8. Les femmes et la vieillesse dans la société	31	5.2.8. De oudere wordende vrouw in de samenleving	31
5.2.9. Les femmes immigrées	31	5.2.9. Migrantenvrouwen	31
5.2.10. International	32	5.2.10. Internationaal	32
6. LE DÉVELOPPEMENT ET L'ÉLABORATION D'UNE DIMENSION SOCIALE AUX PLANS EUROPÉEN ET INTERNATIONAL	32	6. DE ONTWIKKELING EN UITBOUW VAN EEN SOCIALE DIMENSIE IN EUROPEES EN INTERNATIONAAL VERBAND	32
6.1. Le niveau européen	33	6.1. Het Europees niveau	33
6.2. Le niveau international	34	6.2. Het internationaal niveau	34
7. POLITIQUE D'INFORMATION	35	7. INFORMATIEBELEID	35

1. INTRODUCTION

Le taux de chômage élevé dans tous les pays d'Europe représente un problème, même dans les pays qui affichent les taux de chômage les plus bas. Le chômage structurel surtout, présent partout, requiert des mesures axées sur les groupes les plus exposés au risque de ne pas pouvoir réinsérer le marché du travail. Cette préoccupation doit d'une part aller de pair avec la sauvegarde de la compétitivité des entreprises et d'autre part le souci de maintenir une assise économique large, sur laquelle se greffe l'emploi.

Bien que la croissance économique ait été plus favorable à l'emploi au cours de ces dernières années, cela ne signifie pas nécessairement que le chômage baisse. L'offre sur le marché du travail ne cesse de croître et elle le fera — pour de pures raisons démographiques — jusqu'au-delà de l'an 2000.

Le choix opéré par le Gouvernement de réduire drastiquement le nombre de chômeurs indemnisés nécessite une politique volontariste.

Les lignes politiques, présentées ci-après, se basent sur la volonté d'atteindre une convergence européenne, tant au niveau des possibilités pour l'emploi qu'au niveau des conditions de travail et des chances pour tous.

Deux objectifs principaux ont été considérés comme prioritaires lorsque les choix de la politique pour 1997 ont été opérés. D'une part, on vise à une continuité de la politique dans un esprit de concertation avec les parties concernées. D'autre part, l'information relative aux effets des mesures prises constitue plus que jamais une préoccupation. Des structures et des moyens sont mis en place afin de pouvoir respecter ces mesures pour rendre ensuite possible l'élaboration de corrections préventives.

2. EMPLOI

2.1. Introduction

Au cours des dix dernières années, nous avons connu une croissance économique moyenne de plus de 2 % par an. L'emploi s'est accru de 14 000 à 15 000 unités en moyenne par an (en moyenne +0,4%). La création d'emplois au cours de la dernière décennie n'a toutefois pas suffi à faire diminuer le chômage. Le nombre de chômeurs demandeurs d'emploi a en effet augmenté de près de 5 000 unités par an en moyenne. Ceci était dû à la croissance constante de la population active de plus de 19 000 unités en moyenne par an. La croissance économique fut convertie en majeure partie en une augmentation de la productivité sans augmentation proportionnelle du nombre d'emplois.

La création d'emplois a surtout eu lieu à la fin des années 80 jusqu'en 1990. Entre juin 1985 et juin 1990, l'emploi a augmenté de 208 000 unités. Entre juin 1991 et juin 1994, 86 000 emplois furent à nou-

1. INLEIDING

De hoge werkloosheid is in alle Europese landen problematisch, ook in de landen met de laagste werkloosheidsgraden. De structurele werkloosheid, die overal aan de orde is, vraagt maatregelen die gericht zijn op risicogroepen die moeilijk terecht kunnen op de arbeidsmarkt. Deze bekommernis moet, enerzijds, gekoppeld worden aan de vrijwaring van het concurrentievermogen van de ondernemingen, en, anderzijds, aan de zorg om het economische draagvlak waarop de werkgelegenheid zich ent, zo breed mogelijk te houden.

Alhoewel de economisch groei de laatste jaren arbeidsintensiever is geworden wil dit niet noodzakelijk zeggen dat ook de werkloosheid daalt. Het aanbod op de arbeidsmarkt stijgt nog steeds en dit — enkel en alleen al om demografische redenen — tot voorbij het jaar 2000.

Wanneer de Regering ervoor gekozen heeft om het aantal uitkeringsgerechtigde werkzoekenden drastisch terug te dringen zal dit dan ook een voluntaristisch beleid vergen.

De hierna geschetste beleidslijnen zijn gebaseerd op de wil om te komen tot een Europese convergentie, zowel op het gebied van de werkgelegenheidsmogelijkheden, als op het domein van de arbeidsvoorwaarden en de kansen voor elkeen.

Twee belangrijke doelstellingen worden voor ogen gehouden bij de beleidskeuzen voor 1997. Enerzijds wordt continuïteit betracht in het beleid in een geest van overleg met de betrokken partijen. Anderzijds is informatie over de effecten van de genomen maatregelen meer dan ooit een bezorgdheid. Structuren en middelen zijn uitgezet om de maatregelen goed te kunnen opvolgen om vervolgens preventieve bijsturing mogelijk te maken.

2. WERKGELEGENHEID

2.1. Inleiding

Over de laatste tien jaren was er gemiddeld meer dan 2 % economische groei per jaar. De werkgelegenheid groeide met gemiddeld 14 000 à 15 000 eenheden per jaar (gemiddeld + 0,4 %). De creatie van arbeidsplaatsen over het laatste decennium volstond nochtans niet om de werkloosheid terug te dringen. Het aantal werkzoekende werklozen steeg inderdaad met gemiddeld bijna 5 000 eenheden per jaar. Dit was te wijten aan de nog steeds groeiende beroepsbevolking met gemiddeld meer dan 19 000 per jaar. De economische groei werd voor het grootste deel omgezet in een grote stijging van de productiviteit zonder evenredige stijging van het aantal arbeidsplaatsen.

De creatie van arbeidsplaatsen heeft zich vooral gesitueerd op het einde van de jaren 80 en tot 1990. Tussen juni 1985 en juni 1990 steeg de werkgelegenheid met 208 000. Tussen juni 1991 en juni 1994

veau perdus, 22 000 dans le secteur public et 61 000 dans le secteur privé, le solde de 3 000 étant imputable aux travailleurs frontaliers.

La reprise conjoncturelle économique à partir de la seconde moitié de 1994 et les premiers résultats des mesures prises en faveur de l'emploi dans le Plan global permirent de maintenir le nombre total de chômeurs en juin 1995 au niveau de 1994. Il est vrai que le nombre de chômeurs indemnisés se réduisit, grâce entre autres à l'entrée plus tardive des jeunes dans le chômage à l'issue du stage suivant leurs études.

La reprise de la croissance fut néanmoins de trop courte durée pour que celle-ci relance réellement l'emploi.

Ceci constitue l'environnement de la politique de l'emploi. Compte tenu de la situation actuelle du marché du travail, la promotion de l'emploi reste un des piliers les plus importants dans la politique actuelle. La politique de l'emploi de 1997 offrira d'une part une place importante à la concertation et donc à la participation des partenaires sociaux et elle s'insérera d'autre part dans le cadre de référence européen fixé dans le Livre blanc européen pour la croissance, la compétitivité et l'emploi.

2.2. Continuité de la politique : la perspective pluriannuelle

Sous la législature précédente et sous la législature actuelle, la politique du gouvernement a été et reste axée sur les différents moyens à adopter pour maintenir et créer l'emploi et pour faire participer plus de travailleurs au marché du travail.

Dans le cadre du Plan Global, un certain nombre d'instruments ont été développés en vue de promouvoir la création d'emplois. Les mesures prises poursuivaient deux objectifs essentiels : rendre la croissance économique plus favorable à l'emploi et la distribution du travail disponible accessible à un maximum de candidats-travailleurs.

Dans le cadre de référence européen fixé lors du Conseil européen de Bruxelles de décembre 1993 sur la base du Livre blanc pour la croissance, la compétitivité et l'emploi, le Gouvernement a élaboré un Plan pluriannuel pour l'emploi. Le Conseil européen de Essen de décembre 1994 a décidé que chaque Etat membre devait établir un plan pluriannuel dans le cadre de référence européen.

La loi du 22 décembre 1995 portant des mesures visant à exécuter le plan pluriannuel pour l'emploi y a donné suite.

L'ensemble des mesures du plan pluriannuel est vu dans la continuité de la politique de l'emploi des années précédentes. Il s'inscrit dans l'idée européenne et veut promouvoir plus d'emploi et un emploi plus durable. Ceci implique :

gingen opnieuw 86 000 arbeidsplaatsen verloren, 22 000 in de openbare sector en 61 000 in de privésector, het saldo grensarbeiders liep met 3 000 terug.

Door de economische conjunctuuropflakking vanaf de tweede helft van 1994 en de eerste resultaten van de genomen tewerkstellingsmaatregelen in het Globaal plan bleef het aantal werklozen in juni 1995 op het peil van juni 1994. Het aantal werklozen met een uitkering nam weliswaar af, mede ingevolge het later toetreden van de jongeren na de wachttijd na hun studie.

Het hernemen van de groei was nochtans van te korte duur, opdat de groei-impuls de werkgelegenheid werkelijk zou aanwakkeren.

Dit is de omgeving waarbinnen het tewerkstellingsbeleid zich situeert. Rekening houdend met de huidige situatie van de arbeidsmarkt blijft binnen het huidig beleid de bevordering van de werkgelegenheid dan ook één van de belangrijkste pijlers. Het werkgelegenheidsbeleid voor 1997 zal van de ene kant een ruime plaats bieden aan overleg en dus betrokkenheid van de sociale gesprekspartners; anderzijds bindt het zich aan het Europees referentiekader dat werd vastgelegd in het Europees Witboek voor groei, concurrentievermogen en werkgelegenheid.

2.2. Continuïteit van het beleid : het meerjarenperspectief

Onder de vorige en onder de huidige legislatuur is het beleid van de regering gericht op verschillende wegen om werkgelegenheid te behouden en te creëren en om meer werknemers te laten deelnemen aan de arbeidsmarkt.

In het Globaal Plan werden een aantal instrumenten ontwikkeld om de jobcreatie te bevorderen. De genomen maatregelen beoogden twee hoofddoelstellingen : het werkgelegenheidsvriendelijker maken van de economische groei en de verdeling van de beschikbare arbeid over zoveel mogelijk kandidaat-werknemers.

Binnen het Europees referentiekader dat werd vastgelegd op de Europese Raad van Brussel in december 1993 op basis van het Witboek voor groei, concurrentievermogen en werkgelegenheid heeft de Regering een meerjarenplan voor werkgelegenheid uitgewerkt. Op de Europese Raad van Essen in december 1994 werd beslist dat elke lidstaat binnen het Europees referentiekader een meerjarenplan zou opstellen.

De Wet van 22 december 1995 houdende maatregelen tot uitvoering van het meerjarenplan voor werkgelegenheid geeft hier gevolg aan.

Het geheel van de maatregelen van het meerjarenplan wordt gezien in continuïteit met het tewerkstellingsbeleid van de voorbije jaren. Het schrijft zich in de Europese gedachtengang in en wil meer en duurzame werkgelegenheid bevorderen. Dit impliceert :

- le renforcement de l'assise économique;
- des incitants spécifiques pour rendre la croissance plus riche en emplois en abaissant, entre autres, le coût du travail, et ce prioritairement pour les bas salaires;
- la meilleure répartition du travail en encourageant, entre autres, le travail à temps partiel, l'interruption de carrière et autres formules dynamiques de redistribution du travail;
- une attention particulière pour les demandeurs d'emploi qui se trouvent dans une situation précaire sur le marché du travail : les jeunes, les chômeurs de longue durée, les chômeurs âgés;
- des chances augmentées de formation et donc d'insertion sur le marché du travail;
- la recherche du plus grand nombre possible de besoins sociaux nouveaux qui n'ont pas encore été débroussaillés.

Dans le cadre de l'exploitation de nouveaux marchés du travail en vue de répondre aux nouveaux besoins de la société, des possibilités sont offertes dans divers domaines.

Les initiatives en faveur du secteur non-marchand et des agences locales pour l'emploi sont expliquées plus loin. Au niveau de l'économie sociale, des initiatives légales et réglementaires sont prises afin de créer le statut juridique des entreprises à finalité sociale et d'agréer les entreprises d'insertion professionnelle.

En matière d'emploi, un certain nombre de mesures, amplement expliquées dans ma note politique pour l'année 1996 ont été prises très concrètement. Ces mesures atteindront leur vitesse de croisière en 1997.

2.3. Une politique préventive axée sur la sauvegarde de la compétitivité et sur l'emploi

Pour donner suite à l'appel lancé par le Président de la Commission de l'UE de conclure un pacte de confiance au sein de l'Union européenne et pour poursuivre la mise en oeuvre du Livre blanc pour la croissance, la compétitivité et l'emploi, avec également une attention accrue pour la convergence sociale au sein de l'Union, la Gouvernement a, dans le prolongement du projet de Contrat d'avenir pour l'emploi, posé les bases pour des accords en matière d'emploi et de salaires dans la loi du 26 juillet 1996 relative à la promotion de l'emploi et à la sauvegarde préventive de la compétitivité.

Poursuivant l'oeuvre du Plan pluriannuel pour l'emploi, le projet de Contrat d'avenir d'avril 1996 a montré l'ambition du Gouvernement et des partenaires sociaux de réduire de façon draconienne à court terme le nombre de chômeurs complets indemnisés pour pouvoir ainsi utiliser de façon plus efficace les moyens disponibles pour promouvoir l'emploi et les moyens au sein de la sécurité sociale.

- de versterking van het economisch draagvlak;
- specifieke stimuli om de groei arbeidsintensiever te maken onder meer door het verlagen van de arbeidskost prioritair gericht naar de lage lonen;

— het beter verdelen van arbeid onder meer door het stimuleren van deeltijdse arbeid, loopbaanonderbreking en andere dynamische formules van arbeidsherverdeling;

— een bijzondere aandacht voor de werkzoekenden die zich in een precare situatie op de arbeidsmarkt bevinden : jongeren, langdurig werklozen, oudere werknemers;

— verhoogde kansen op vorming en dus op inschakeling in de arbeidsmarkt;

— het zoveel mogelijk aanboren van nieuwe maatschappelijke behoeften die nu nog te veel onontgonnen blijven.

Binnen het kader van de ontginning van nieuwe arbeidsmarkten om te voldoen aan nieuwe maatschappelijke behoeften worden mogelijkheden geboden binnen verschillende domeinen.

De initiatieven t.a.v. de social profitsector en de plaatselijke werkgelegenheidsagentschappen worden verder nog toegelicht. Op het gebied van de sociale economie zijn wettelijke en reglementaire initiatieven genomen om het juridisch statuut van de vennootschap met sociaal oogmerk te creëren en inschakelingsbedrijven te erkennen.

Naar tewerkstelling toe werden zeer concreet een aantal maatregelen genomen die ruim werden toegelicht in mijn beleidsnota voor het jaar 1996. Deze maatregelen zullen in 1997 hun kruissnelheid bereiken.

2.3. Een preventief beleid gericht op de vrijwaring van het concurrentievermogen en op de werkgelegenheid

Gevolg gevend aan de oproep van de Commissievoorzitter van de EU om een vertrouwenspact te sluiten binnen de Europese Unie en ter verdere uitvoering van het Witboek voor groei, concurrentievermogen en werkgelegenheid, ook met verhoogde aandacht voor de sociale convergentie binnen de Unie heeft de Regering in het verlengde van het ontwerp van Toekomstcontract over werkgelegenheid de basis gelegd voor afspraken over jobs en lonen in de wet van 26 juli 1996 tot bevordering van de werkgelegenheid en tot preventieve vrijwaring van het concurrentievermogen.

Uit het ontwerp van Toekomstcontract van april 1996 is, voortbouwend op het Meerjarenplan voor werkgelegenheid, de ambitie gebleken van de Regering en de sociale partners om het aantal uitkeringsgerechtigde volledig werklozen op vrij korte termijn drastisch te verlagen om op die manier de voorhanden zijnde middelen ter bevordering van de werkgelegenheid en de middelen binnen de sociale zekerheid efficiënt en meer doelgericht te kunnen aanwenden.

Cet objectif peut être réalisé moyennant :

- l'exécution de mesures visant à renforcer l'assise économique;

- une augmentation de l'intensité de travail de la croissance économique et

- la conclusion de CCT intersectorielles concernant l'emploi et la concrétisation de la norme salariale de sauvegarde de la compétitivité dans les entreprises.

La loi du 26 juillet 1996 relative à la promotion de l'emploi et à la sauvegarde préventive de la compétitivité développe les objectifs et les lignes de force de la concertation mise sur pied en vue du Contrat d'avenir.

La loi vise des mesures préventives pour garantir la compétitivité et des mesures de promotion pour l'emploi. Cette loi se base sur un parallélisme entre l'évaluation de l'évolution de l'emploi et celle de l'évolution des salaires.

La loi se base sur les principes suivants :

- les mesures de renforcement de l'assise économique doivent s'accompagner de l'accroissement de l'intensité de travail afin d'en augmenter l'impact;

- la maîtrise du coût salarial doit aller de pair avec le maintien de l'emploi global;

- l'évolution et la normalisation du coût salarial doivent s'accompagner du maintien de l'indexation automatique des salaires et le maintien des augmentations barémiques;

- la répartition du travail, les possibilités de réduction du temps de travail et d'aménagement du temps de travail doivent s'accompagner d'une flexibilité en matière d'organisation du travail.

Pour garantir l'emploi, il faut éviter que la compétitivité ne soit assurée par l'augmentation de la productivité au détriment de l'emploi. C'est pourquoi, la loi vise à freiner au sein des entreprises le facteur de production travail par d'autres facteurs de production, afin de donner à une partie plus grande de la population active une chance sur le marché du travail.

2.3.1. Sauvegarde de la compétitivité

Le Gouvernement vise à maintenir au moins l'emploi intersectoriel et à développer l'emploi global parallèlement au développement aux Pays-Bas, en Allemagne et en France. L'évolution salariale est mise préventivement en harmonie avec l'évolution dans ces pays qui sont nos principaux partenaires commerciaux.

Au niveau sectoriel et des entreprises, des conventions collectives de travail sont conclues qui concernent tant les conditions de salaire et de travail que l'emploi. (voir chapitre 4.2)

Si l'évolution de l'emploi constatée ne suit pas celle des partenaires, des mesures complémentaires seront prises.

Deze doelstelling kan worden gerealiseerd mits :

- het ten uitvoering brengen van maatregelen gericht op een versteviging van het economisch draagvlak;

- een verhoging van de arbeidsintensiteit van de economische groei en

- het afsluiten van intersectoriële CAO's m.b.t. de werkgelegenheid en de invulling van de loonnorm tot vrijwaring van het concurrentievermogen in de bedrijven.

De wet van 26 juli 1996 tot bevordering van de werkgelegenheid en tot preventieve vrijwaring van het concurrentievermogen bouwt verder op de doelstellingen en de krachtlijnen van het overleg dat was opgezet met het oog op het Toekomstcontract.

De wet beoogt preventieve maatregelen om de concurrentiekracht te vrijwaren en maatregelen ter bevordering van de werkgelegenheid. Deze wet is gebaseerd op een parallelisme tussen de evaluatie van de evolutie van de werkgelegenheid en de evolutie van de lonen.

De wet gaat uit van volgende principes :

- de maatregelen ter versterking van het economisch draagvlak moeten samengaan met het verhogen van de arbeidsintensiteit teneinde de impact ervan te verbreden;

- de beheersing van de loonkost moet gepaard gaan met behoud van de globale tewerkstelling;

- de loonkostevolutie — normering gaat gepaard met behoud van de automatische indexaanpassing en het behoud van de baremische verhogingen;

- arbeidsverdeling, mogelijkheden voor arbeidsduurverkortening en arbeidstijdregeling moeten gepaard gaan met soepelheid inzake arbeidsorganisatie.

Om de tewerkstelling te beveiligen moet vermeden worden dat de competitiviteit verzekerd wordt door opdrijving van de productiviteit en ten koste van de tewerkstelling. De wet strekt er dan ook toe de vervanging in de bedrijven van de productiefactor arbeid door andere productiefactoren af te remmen, teneinde een groter deel van de beroepsbevolking een kans te kunnen geven op de arbeidsmarkt.

2.3.1. Vrijwaring van het concurrentievermogen

De Regering beoogt tenminste de globale intersectoriële tewerkstelling te handhaven en de globale werkgelegenheid te laten ontwikkelen parallel aan de ontwikkeling in Nederland, Duitsland en Frankrijk. De loonontwikkeling wordt preventief afgestemd op de evolutie in deze landen die onze belangrijkste handelspartners zijn.

Op sectoraal en/of bedrijfsniveau worden collectieve arbeidsovereenkomsten afgesloten die zowel betrekking hebben op de loon- en arbeidsvoorwaarden als de werkgelegenheid (zie hoofdstuk 4.2.).

Indien de vastgestelde tewerkstellingsevolutie niet deze bij de partners volgt zullen aanvullende maatregelen genomen worden.

Le Conseil supérieur pour l'Emploi a un rôle important à jouer en la matière, étant donné qu'il évaluera la teneur en emplois des accords intersectoriaux et sectoriaux et qu'il pourra présenter, si nécessaire, des mesures adéquates.

Dans la Convention collective de travail intersectorielle, un mécanisme de correction est prévu qui est d'application quand, à la fin de la première année, il apparaît que le développement du coût salarial en Belgique est plus élevé que celui dans les Etats-membres de référence.

2.3.2. *Renforcement de la politique de l'emploi*

Outre les mesures relatives à la sauvegarde préventive de la compétitivité, la loi du 26 juillet 1996 crée aussi le cadre légal pour le renforcement de la politique de l'emploi qui s'accorde aux options prises dans le Plan Global et dans le Plan pluriannuel pour l'Emploi. Le Gouvernement fait appel à la participation des partenaires sociaux pour développer le cadre légal. La loi prévoit des mesures à divers niveaux :

A) La prépension à temps plein :

Le régime de prépension à partir de 55 ans pour les travailleurs pouvant se prévaloir d'un passé professionnel de 33 ans peut être prorogé pour la période 1997-1998 sous les conditions suivantes :

- il est limité aux travailleurs qui soit ont presté 20 ans dans un régime de travail en équipe avec service de nuit, soit sont en incapacité de travail et travaillent dans la construction;
- l'âge est fixé à 55 ans pour 1997 et 56 ans pour 1998;
- les travailleurs doivent en outre prouver 33 ans de service (un certain nombre d'années sont assimilées au service comme le service militaire, 3 ans maximum d'interruption de carrière pour l'éducation d'un second enfant et 5 ans maximum de chômage complet);
- le montant de la cotisation mensuelle compensatoire particulière dûe s'élève à 50 % de l'indemnité complémentaire de la prépension et ce, jusqu'à l'âge de 58 ans.

B) La prépension à mi-temps :

Les personnes en prépension à mi-temps peuvent à l'avenir passer au régime de la prépension à temps plein en prestant une période de préavis réduite, ce qui n'est pas possible à l'heure actuelle, la période complète de préavis devant être prestée après avoir atteint l'âge de la prépension à temps plein.

Dans les entreprises ou les CP ou les sous-commissions où une CCT prépension à temps plein 55 ans - 33 ans avait été établie pendant la période 1995-1996, une CCT prépension à mi-temps à 55 ans peut être conclue pour la période 1997-1998.

De Hoge Raad voor de Werkgelegenheid heeft terzake een belangrijke rol te vervullen aangezien hij het tewerkstellingsgehalte van de intersectorale en sectorale afspraken zal evalueren en zonodig gepaste maatregelen kan voorstellen.

In de intersectoriële collectieve arbeidsovereenkomst wordt een correctie-mechanisme voorzien dat van toepassing is wanneer op het einde van het eerste jaar blijkt dat de loonkostontwikkeling in België hoger is dan deze bij de referentie-lidstaten.

2.3.2. *Versterking van het tewerkstellingsbeleid*

Naast de maatregelen ter preventieve vrijwaring van het concurrentievermogen creëert de wet van 26 juli 1996 verder het wettelijk kader voor een versterkt tewerkstellingsbeleid dat aansluit bij de opties genomen in het Globaal Plan en in het Meerjarenplan voor de Werkgelegenheid. Voor de uitwerking van het wettelijk kader doet de Regering een beroep op de deelneming van de sociale partners. De wet voorziet maatregelen op diverse domeinen :

A) Het voltijds brugpensioen :

Het bestaande stelsel brugpensioen vanaf 55 jaar onder de voorwaarde 33 jaar beroepsverleden kan worden verlengd voor de periode 1997-1998 onder de volgende voorwaarden :

- het wordt beperkt tot de werknemers die ofwel 20 jaar ploegenarbeid met nachtdienst hebben gepresteerd of die arbeidsongeschikt zijn en in de bouw werken;
- de leeftijd wordt vastgesteld op 55 jaar in 1997 en 56 jaar in 1998;
- de werknemers moeten bovendien 33 jaar loondienst kunnen bewijzen (een aantal jaren worden gelijkgesteld met loondienst nl. legerdienst, maximum 3 jaar loopbaanonderbreking, maximum 3 jaar onderbreking voor opvoeding tweede kind en maximum 5 jaar volledige werkloosheid);
- er is een bijzondere compenserende maandelijkse bijdrage verschuldigd van 50 % van de aanvullende vergoeding brugpensioen en dit tot de leeftijd van 58 jaar.

B) Het halftijds brugpensioen :

De personen die op halftijds brugpensioen zijn kunnen in de toekomst via een verkorte opzegperiode overgaan naar het voltijds brugpensioen daar waar dit nu niet kan en men de volledige opzegperiode moet presteren nadat men de leeftijd van het voltijds brugpensioen heeft bereikt.

In de ondernemingen of de PC's of subcomités waar in de periode 1995-1996 een CAO voltijds brugpensioen 55 jaar - 33 jaar bestaat, kan men voor de periode 1997-1998 een CAO halftijds brugpensioen afsluiten op 55 jaar.

C) Le plan d'embauche pour la promotion du recrutement des demandeurs d'emploi prévu dans la loi du 21 décembre 1994 :

Ce plan d'embauche est prorogé jusqu'à la fin de l'année 1998.

D) Les accords en faveur de l'emploi :

Le régime des accords en faveur de l'emploi (150 000 Fr. par engagement net supplémentaire) est prorogé pour 1997 et 1998. Si les partenaires ne parviennent pas à conclure une convention de travail en la matière au sein du Conseil national du Travail, les conditions, que doivent remplir les accords en faveur de l'emploi seront déterminées par arrêté royal. En ce qui concerne les autres points, le régime est analogue au régime 1995-1996.

Un certain nombre de dispositions concernent la flexibilité du travail et les mesures prises à cet effet dans l'organisation du travail.

E) L'annulisation du temps de travail :

L'annulisation du temps de travail peut à l'avenir être introduite également dans les grandes entreprises (+de 50 travailleurs) à l'avenir par le règlement de travail. Les commissions paritaires disposent de 6 mois pour conclure au niveau sectoriel une convention collective de travail en la matière.

F) Travail à temps partiel :

Ceci concerne les dispositions relatives à la communication des horaires de travail des travailleurs à temps partiel. Le règlement de travail ou les conventions collectives de travail peuvent prévoir de nouvelles procédures d'information telles que le fax. De plus, dorénavant, on pourra attendre le début de la journée de travail pour afficher l'avis destiné aux services d'inspection. En outre, la présomption irréfutable de travail à temps plein dans le cas où les mesures relatives à la communication des horaires de travail ne sont pas respectées est remplacée par une présomption réfutable.

G) Travail intérimaire :

Le travail temporaire est désormais possible, plus uniquement en cas de travail exceptionnel, de remplacement d'un travailleur fixe ou de surcroît exceptionnel de travail, mais aussi en cas de surcroît temporaire de travail. En outre, dans le cadre de l'interruption de carrière, on pourra engager des travailleurs intérimaires en remplacement de certains travailleurs en interruption de carrière à temps partiel ou en cas de courtes interruptions de carrière.

C) Het banenplan ter bevordering van de tewerkstelling van werkzoekenden voorzien in de wet van 21 december 1994 :

Dit banenplan wordt verlengd tot eind 1998.

D) De tewerkstellingsakkoorden :

Het stelsel van de tewerkstellingsakkoorden (150 000 Fr. per bijkomende netto-aanwerving) wordt verlengd voor 1997 en 1998. Indien de partners er niet in slagen hiertoe een collectieve arbeidsovereenkomst te maken in de Nationale Arbeidsraad zullen bij koninklijk besluit de nadere voorwaarden worden bepaald waaraan de tewerkstellingsakkoorden moeten voldoen. Voor de rest verloopt het stelsel analoog aan het stelsel voor de periode 1995-1996.

Een aantal bepalingen betreffen de flexibilisering van de arbeid en maatregelen hiertoe binnen de arbeidsorganisatie.

E) De annualisering van de arbeidstijd :

De annualisering van de arbeidstijd kan in de toekomst ook voor grote ondernemingen (+ 50 werknemers of met syndicale delegatie) worden ingevoerd via het arbeidsreglement. De paritaire comités krijgen 6 maanden om op sectoraal vlak hierover een collectieve arbeidsovereenkomst te maken.

F) Deeltijdse arbeid :

Het betreft hier de bepalingen m.b.t. de mededeling van het werkrooster voor de deeltijdsen. In het arbeidsreglement of de collectieve arbeidsovereenkomst kunnen nieuwe verwittigingsprocedures worden voorzien zoals bv. de fax. Bovendien zal voortaan tot vlak voor het begin van de werkdag het bericht kunnen worden aangeplakt t.a.v. de inspectiediensten. Verder wordt het onweerlegbaar vermoeden dat een werknemer voltijds werkt wanneer de regels inzake mededeling van de werkroosters niet werden gerespecteerd, vervangen door een weerlegbaar vermoeden.

G) Uitzendarbeid :

Uitzendarbeid wordt voortaan mogelijk, niet enkel in geval van uitzonderlijk werk, vervanging van een vaste werknemer of bij buitengewone vermeerdering van het werk, maar ook bij tijdelijke vermeerdering van het werk. Bovendien zullen in het kader van de loopbaanonderbreking uitzendkrachten kunnen worden aangeworven als vervanger van bepaalde deeltijdse loopbaanonderbrekers of bij korte loopbaanonderbrekingen.

H) Réduction de la durée de travail :

Le principe de la semaine des 39 heures est ainsi introduit dès le 1^{er} janvier 1999 pour tous les employeurs qui n'ont pas leur propre convention collective de travail avant cette date.

2.4. Initiatives du Gouvernement suite à l'élaboration du budget 1997

Outre le rôle que doivent remplir les partenaires de négociations en matière d'établissement de la marge salariale et d'adoption de mesures en faveur de l'emploi sur base de la loi précitée, le Gouvernement même souhaite prendre un certain nombre d'initiatives supplémentaires qui favorisent l'emploi. Au cours des années précédentes, des mesures concrètes en faveur de l'emploi ont déjà été adoptées, axées sur les différents groupes cibles présents sur le marché du travail.

Dans un souci de continuité de la politique et en exécution du projet de contrat d'avenir, le Gouvernement, dès le 1^{er} octobre a prévu un certain nombre de mesures en vue de soutenir et de renforcer la politique en matière d'emploi menée jusqu'à présent.

2.4.1. Réduction des cotisations patronales

A) Les accords en faveur de l'emploi

Pour l'année 1996, dans le budget adapté, il est tenu compte des diminutions des cotisations à concurrence de 53 milliards de francs, 6 milliards de cette somme sont liés aux accords en faveur de l'emploi et au plans d'entreprises. Cette diminution des cotisations est associée à l'accord Interprofessionnel 1995-1996. Ce qui signifie que la possibilité de bénéficier d'une réduction des cotisations prend fin le 1^{er} janvier 1997. Les mesures précédentes en faveur des réductions des cotisations sont des mesures structurelles. Pour 1997, ses répercussions ont estimées à 48, 1 milliards de francs.

Le Gouvernement met à disposition pour 1997 une enveloppe de 6,3 milliards de réduction de charges patronales, qui peut être utilisée par les partenaires sociaux, dans le cadre d'un accord pour l'emploi, pour la promotion de la création d'emplois supplémentaires. Les entreprises peuvent seulement bénéficier de ces diminutions de cotisation si (soit dans leur commission paritaire, soit dans leur entreprise) elle sont liées par une convention collective de travail conclue en exécution de la loi du 26 juillet 1996, mentionnée plus haut, c'est-à-dire, une convention qui, d'une part, traite de la marge disponible pour l'évolution salariale et d'autre part, traite de la promotion de l'emploi. Comme dans le cas du régime du plan d'entreprise, les entreprises peuvent choisir parmi un certain nombre de mesures en faveur de la redistribution de l'emploi (interruption de carrière, prépension à mi-temps, travail à temps partiel) ou des me-

H) Vermindering van de arbeidsduur :

Hierin wordt het principe van de 39-uren week op 1 januari 1999 ingesteld voor al de werkgevers die vóór die datum geen eigen collectieve arbeidsovereenkomst hebben.

2.4. Regeringsinitiatieven n.a.v. de opstelling van de begroting 1997

Naast de rol die de sociale gesprekspartners op basis van voornoemde wet te vervullen hebben met betrekking tot de vastlegging van de loonmarge en het nemen van werkgelegenheidsbevorderende maatregelen, wenst de Regering zelf een aantal bijkomende initiatieven te nemen die de tewerkstelling ten goede moeten komen. De voorbije jaren werden reeds vele concrete tewerkstellingsmaatregelen genomen die zich richten tot de verschillende doelgroepen op de arbeidsmarkt.

Voortbouwend op de continuïteit in het beleid en in uitvoering van het ontwerp van toekomstcontract heeft de Regering onlangs op 1 oktober een aantal maatregelen voorzien om het tot nu toe gevoerde tewerkstellingsbeleid te ondersteunen en te versterken.

2.4.1. Verlaging van patronale bijdragen

A) Tewerkstellingsakkoorden

Voor het jaar 1996 wordt in de aangepaste begroting rekening gehouden met bijdrageverminderingen ten bedrage van 53 miljard frank, waarvan 6 miljard frank gebonden aan tewerkstellingsakkoorden en bedrijfsplannen. Deze laatste bijdragevermindering is gekoppeld aan het Interprofessioneel akkoord 1995 - 1996. Dit wil zeggen dat deze mogelijkheid tot bijdragevermindering afloopt vanaf 1 januari 1997. De overige maatregelen tot bijdrageverminderingen zijn structureel. Hun weerslag op 1997 wordt geraamd op 48,1 miljard frank.

De Regering stelt voor 1997 een enveloppe van 6,3 miljard verlaging van patronale bijdragen ter beschikking die door de sociale gesprekspartners in het kader van een tewerkstellingsakkoord kan worden aangewend ter bevordering van de creatie van bijkomende arbeidsplaatsen. Van deze bijdrageverminderingen kunnen de ondernemingen slechts genieten indien zij ook - hetzij in hun paritair comité, hetzij in hun onderneming - gebonden zijn door een collectieve arbeidsovereenkomst gesloten in uitvoering van de eerdergenoemde wet van 26 juli 1996, d.w.z. een overeenkomst die enerzijds handelt over de beschikbare marge voor loonontwikkeling en anderzijds over de bevordering van de werkgelegenheid. Net zoals dat het geval is in het stelsel van de bedrijfsplannen kunnen de ondernemingen kiezen uit een aantal arbeidsherverdelende maatregelen (loopbaanonderbreking, halftijds brugpensioen, deeltijdse arbeid,...)

sures qui tiennent compte de la particularité de l'entreprise.

B) Application d'une réduction des cotisations visant à la redistribution du travail aux entreprises en difficulté ou en restructuration

Dans ce régime, l'employeur se voit accorder une réduction forfaitaire des cotisations équivalente à 57 600 fr par an pour tout travailleur qui, sur base d'une convention collective de travail, passe à un régime de travail hebdomadaire moyen de 32 heures. Cette réduction diminue progressivement au fur et à mesure qu'augmente la durée moyenne de travail, et est entièrement supprimée lorsque la durée moyenne de travail dépasse 36,5 heures par semaine.

La réduction de salaire subie par le travailleur qui passe à un régime de 32 heures est en partie compensée par l'octroi, à charge de la sécurité sociale, d'un complément de salaire s'élevant à 3 250 fr par mois (la même indemnisation que celle accordée aux membres du personnel du secteur public qui passent volontairement à un régime de 4 jours).

Ce régime, appliqué aux entreprises en difficulté ou en restructuration, pourrait être une alternative à la prépension conventionnelle, et prévient, par le biais de la redistribution du travail, la mise au chômage d'une partie du personnel.

Ce régime de réduction des cotisations redistributives des emplois » sera soumis par le Gouvernement à l'avis du Conseil Central de l'Economie et du bureau du Plan.

2.4.2. La promotion de l'emploi dans le secteur non-marchand

Pour favoriser la création d'emplois supplémentaires dans le secteur non-marchand public et privé, est prévu un montant de 3,3 milliards de francs, réparti entre le secteur des hôpitaux, le secteur des soins, de l'aide aux familles et aux personnes âgées. En concertation avec les Régions et les Communautés et les partenaires sociaux concernés, cette enveloppe doit entièrement servir à la création d'emplois supplémentaires. Cet effort permettra de créer 4 500 emplois supplémentaires dans ces secteurs.

Si on tient compte également des autres initiatives, ceci porte l'effort total du Gouvernement fédéral pour 1997 à plus de 10 milliards pour la création d'emplois, et ceci à côté des réductions structurelles des cotisations ayant un impact d'environ 50 milliards en 1997.

Tous ces moyens doivent être utilisés au maximum pour une croissance nette de l'emploi qui ne pourrait pas se réaliser spontanément sans la réduction supplémentaire des charges. Il est en effet important que cette réduction des charges ne soit pas absorbée par la croissance spontanée de l'emploi à laquelle on peut s'attendre dans le sillage de la reprise économique.

of maatregelen die rekening houden met de eigenheid van de onderneming.

B) Arbeidsherverdelende bijdragevermindering toegepast op de onderneming in moeilijkheden of in herstructurering

Voor elke werknemer die op basis van een collectieve arbeidsovereenkomst overschakelt naar een gemiddelde wekelijkse arbeidsduur van 32-uren, wordt een forfaitaire bijdragevermindering toegekend van 57 600 fr. per jaar. Deze bijdragevermindering neemt geleidelijk af naarmate de gemiddelde arbeidsduur hoger ligt, en verdwijnt bij een gemiddelde arbeidsduur van meer dan 36,5 uren per week.

Het loonverlies voor de werknemer die overschakelt naar de 32-urenregeling wordt gedeeltelijk gecompenseerd, door de toekenning vanuit de sociale zekerheid van een maandelijks weddecomplement van 3 250 fr. (dezelfde vergoeding als de personeelsleden van de openbare sector die overschakelen naar de vrijwillige vierdagenweek).

Dit stelsel kan, toegepast op ondernemingen in moeilijkheden of herstructurering, een alternatief zijn voor het conventionele brugpensioen, en voorkomt, via de arbeidsherverdeling, de werkloosheid van een deel van het personeel.

Dit stelsel van arbeidsherverdelende bijdragevermindering » wordt door de Regering voor advies overgemaakt aan de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven en het Planbureau.

2.4.2. Bevordering van de tewerkstelling in de social-profit-sector

Voor de creatie van bijkomende jobs in de publieke en private social-profit sector wordt een bedrag van 3,3 miljard voorzien, gespreid over de sector van de ziekenhuizen, de verzorgende sector en de gezins- en bejaardenhulp. In overleg met de Gewesten en Gemeenschappen en met de betrokken sociale partners moet deze enveloppe volledig dienen voor bijkomende jobs. Door deze inspanning kunnen 4 500 bijkomende arbeidsplaatsen gecreëerd worden in de genoemde subsectoren.

Rekening houdend met een aantal andere initiatieven brengt dit de totale inspanning van de Federale Regering voor 1997 op meer dan 10 miljard voor de creatie van tewerkstelling, naast de bestaande structurele bijdrageverminderingen die een impact hebben van bijna 50 miljard in 1997.

Al deze middelen moeten maximaal worden aangewend voor een netto-aangroei van de werkgelegenheid die niet spontaan, zonder de bijkomende lastenverlaging, zou gerealiseerd worden. Het is immers van belang dat de lastenverlaging niet opgeslorpt wordt door de spontane aangroei van de werkgelegenheid die mag verwacht worden gepaard te gaan met de zich hernemende economische groei.

La réduction des charges doit en même temps être considérée à la lumière de l'intention du Gouvernement d'aligner progressivement les cotisations patronales au niveau des trois principaux partenaires commerciaux.

2.4.3. *Services de proximité*

A) Poursuite et amélioration du régime des Agences Locales pour l'Emploi (ALE)

Le régime des ALE a fait l'objet d'une large enquête auprès des prestataires ALE actifs et potentiels, des utilisateurs des ALE, du grand public et des conseils d'administration des ALE.

Il en ressort principalement que le régime fonctionne à la satisfaction des prestataires ALE et des utilisateurs, qu'il a permis le développement rapide d'un nouveau marché (on prévoit 6 000 000 d'heures prestées en 96) et qu'il présente encore un potentiel de croissance important.

Sur la base des résultats de cette enquête, le régime des ALE sera encore amélioré sur les points suivants :

a) Un contrat spécifique sera conclu entre l'ALE et le chômeur au moment de son inscription à l'ALE.

b) La formation des prestataires ALE sera encouragée.

c) La durée de chômage requise pour effectuer des prestations en ALE sera réduite à 2 ans pour les chômeurs âgés de 40 ans et plus et pourra également être réduite dans les ALE où il y a pénurie de main-d'oeuvre.

Les nouvelles catégories ainsi visées pourront effectuer des prestations en ALE sur base volontaire.

d) La promotion et l'information sur le régime des ALE seront améliorées en collaboration avec l'ALE locale.

B) Programmes de transition professionnelle

Les programmes de transition professionnelle qui feront l'objet d'un accord de coopération avec les Régions permettront d'utiliser activement les allocations de chômage afin de faciliter l'insertion ou la réinsertion des sans emploi et d'offrir aux personnes qui sont occupées dans le cadre des ALE des possibilités de transition vers l'emploi régulier.

Ces programmes s'adressent aux jeunes demandeurs d'emploi qui perçoivent des allocations d'attente, aux chômeurs de longue durée, aux bénéficiaires du minimum de moyens d'existence et aux personnes qui sont occupées dans le cadre de l'ALE.

Ceux-ci pourront être engagés dans les liens d'un contrat de travail au moins à mi-temps, d'une durée d'un an maximum pouvant être prolongée d'un an

De lastenverlaging moet tevens worden gezien in het licht van het voornemen van de Regering om de patronale bijdragen geleidelijk te aligneren op het niveau van de drie voornaamste handelspartners.

2.4.3. *Buurtdiensten*

A) De verdere uitbouw van het stelsel van de Plaatselijke werkgelegenheidsagentschappen (P.W.A.)

Het stelsel van de P.W.A. heeft het voorwerp uitgemaakt van een evaluatie via een brede enquête bij actieve en potentiële tewerkgestelden binnen de P.W.A., bij gebruikers van de P.W.A., bij het grote publiek en bij de raden van bestuur van de P.W.A.

Uit deze evaluatie blijkt dat het stelsel ruim voldoening schenkt, zowel aan de werknemers als aan de gebruikers en dat het heeft toegelaten om zeer snel een nieuwe markt te ontwikkelen (men voorziet 6 miljoen gepresteerde uren in 1996) en verder, dat het nog in belangrijke mate kan groeien.

Op basis van deze evaluatie zal het stelsel nog worden verbeterd op volgende punten :

a) Een specifiek contract zal worden gesloten tussen het P.W.A. en de werkloze op het ogenblik van de inschrijving bij het P.W.A.

b) De vorming van de tewerkgestelden van de P.W.A. zal worden aangemoedigd.

c) De vereiste werkloosheidsduur om prestaties in het P.W.A. te kunnen leveren zal worden teruggebracht tot 2 jaar voor de werklozen ouder dan 40 jaar. Deze werkloosheidsduur kan eveneens worden verlaagd in de P.W.A. waar er een tekort is aan arbeidskrachten.

De nieuwe categorieën die worden bedoeld kunnen aldus prestaties verrichten in het P.W.A. op vrijwillige basis.

d) De promotie van en de informatie over het stelsel zullen verbeterd worden o.a. in samenwerking met de lokale P.W.A.

B) De creatie van doorstromingsprogramma's

De doorstromingsprogramma's die het voorwerp zullen uitmaken van een samenwerkingsakkoord met de Gewesten, laten toe om de werkloosheidsuitkeringen op een actieve wijze aan te wenden ten einde de integratie en herintegratie van werklozen en de tewerkgestelden uit het P.W.A. te bevorderen via een doorstroming naar reguliere jobs.

Deze doorstromingsprogramma's richten zich tot jonge werkzoekenden die wachttuitkeringen krijgen, langdurig werklozen, bestaansminimumtrekkers en tewerkgestelden in het P.W.A.

Deze personen kunnen worden aangeworven met een arbeidsovereenkomst (minstens halftijds), voor een periode van maximum 1 jaar verlengbaar voor

pour les personnes qui ont effectué précédemment des prestations dans le cadre des ALE. Ils seront occupés principalement par les Communes et des ASBL, dans les secteurs socio-culturel (p.ex. dans les musées), sportif, de l'environnement, ... pour répondre à des besoins collectifs de société non rencontrés par le circuit de travail régulier. Il s'agira d'emplois supplémentaires.

Les travailleurs concernés percevront un salaire normal pour la fonction exercée. Ce salaire est constitué d'une allocation forfaitaire à charge de l'ONEM, d'une intervention de la Région et/ou de la Communauté et d'une quote-part éventuelle à charge de l'employeur (Commune ou ASBL). L'allocation forfaitaire s'élève à 10 000 F/mois pour un emploi à mi-temps, 12 000 F/mois pour un emploi à 3/4 temps ou plus. Cette allocation forfaitaire sera majorée de 2 000 F. pour les personnes qui transitent via l'ALE. Les cotisations de sécurité sociale seront versées étant entendu que le Plan avantage à l'embauche sera d'application.

C) Chèques-services

Le chèque-service sera introduit à titre expérimental dans un secteur où l'emploi régulier est marginal (on pense p. ex. à la pose de papiers peints et à la peinture au domicile des particuliers).

L'objectif du chèque-service est de développer le marché des services aux personnes et donc l'emploi dans des secteurs où l'autoproduction et le travail au noir sont très répandus.

Le chèque-service est un instrument qui permet de solvabiliser la demande de services par l'octroi d'un avantage fiscal au consommateur.

En outre, le coût du travail peut encore être diminué par une réduction des cotisations de sécurité sociale et/ou de la T.V.A.

Ces avantages encourageront les particuliers à faire appel à des travailleurs qualifiés d'entreprises agréées par l'agence locale pour l'emploi et ce pour effectuer des prestations qui, jusqu'à présent, étaient soit autoproduites, soit assurées par les circuits informels.

2.4.4. *L'harmonisation des statuts de stage et de contrats de première expérience professionnelle (contrats PEP)*

Dans un souci de plus grande clarté, il est proposé d'harmoniser davantage les différentes mesures pour l'emploi qui existent en faveur des jeunes.

Ces derniers mois, le régime du stage des jeunes a été étendu par le régime des contrats de première expérience professionnelle afin d'augmenter les chances des jeunes diplômés de trouver un emploi. En outre, on a mené une politique d'application stricte

1 jaar voor de personen die tewerkgesteld waren in een P.W.A. Zij zullen voornamelijk worden tewerkgesteld in de gemeenten, V.Z.W. en dit in de socio-culturele sector (bijv. de musea), de sportsector, het leefmilieu, ... en dit om tegemoet te komen aan collectieve behoeften van de maatschappij waaraan het regulier arbeidscircuit niet tegemoet komt. Het zal gaan over bijkomende arbeidsplaatsen.

De betrokken werknemers zullen het normale loon ontvangen voor de uitgeoefende functie. Dit loon is samengesteld uit een forfaitaire uitkering ten laste van de R.V.A., een tegemoetkoming van het gewest en/of de gemeenschap en eventueel een gedeelte ten laste van de werkgever (gemeente of V.Z.W.). De forfaitaire uitkering bedraagt 10 000 fr/maand voor een halftijdse tewerkstelling en 12 000 fr/maand voor een tewerkstelling van minimum 3/4-tijds. Deze forfaitaire uitkering zal verhoogd worden met 2 000 Fr. voor de personen die via een P.W.A. doorstromen. De sociale zekerheidsbijdragen zullen worden betaald met dien verstande dat het voordeelbanenplan van toepassing zal zijn.

C) Dienstencheques

Het is de bedoeling om via het stelsel van de dienstencheques de markt van de dienstverlening aan personen verder te ontwikkelen en aldus de tewerkstelling te verhogen in die sectoren waar personen eigenhandig dergelijke taken vervullen of waar veel zwartwerk is.

De dienstencheque zal worden ingevoerd ten experimentele titel in een sector waar reguliere arbeid weinig voorkomt (bv. het behangen en het schilderen bij privé-personen thuis).

De dienstencheque is een instrument dat toelaat dat de bestaande potentiële vraag naar diensten wordt omgezet in een effectieve vraag dankzij het toekennen van een fiscaal voordeel aan de gebruiker.

Bovendien kan de arbeidskost nog worden verlaagd door het toekennen van vermindering van sociale zekerheidsbijdragen en/of B.T.W.

Deze voordelen zullen de privé-personen ertoe aanzetten om een beroep te doen op gekwalificeerde werknemers van door het P.W.A. erkende ondernemingen en dit voor het vervullen van diensten die zij tot op heden ofwel zelf uitvoerden of die via een informeel circuit werden vervuld.

2.4.4. *Het harmoniseren van de statuten van stage en eerste werkervaringscontracten (E.W.E.-contracten)*

Met het oog op een grote doorzichtigheid worden de bestaande tewerkstellingsmaatregelen die zich richten naar jongeren geharmoniseerd.

De voorbije maanden werd het stelsel van de stage bij de jongeren uitgebreid met het stelsel van de E.W.E.-contracten ten einde de tewerkstellingskansen voor de schoolverlaters te verhogen. Bovendien werd de politiek verdergezet met betrekking tot de

te de l'actuelle obligation de stage et d'octroi sélectif des dispenses de cette obligation de stage. Tous ces éléments ont contribué à l'augmentation du nombre de stagiaires, qui est passé de 13 800 (mi 1994) à 18 800 en (mars 1996).

Afin de renforcer l'effet des mesures relatives au stage, y compris le régime des contrats de première expérience professionnelle, il est proposé d'apporter quelques améliorations visant à en renforcer l'applicabilité.

L'actuelle obligation de stage consiste en une obligation d'engager 1,5 % de stagiaires et 1,5 % de jeunes dans des contrats de première expérience professionnelle. Dans l'état actuel de la réglementation ces contrats de première expérience professionnelle peuvent être des contrats à temps plein ou à mi-temps d'une durée maximale de 6 mois. Il est proposé qu'à l'avenir ces contrats de première expérience professionnelle soient renouvelables une fois pour 6 mois. Ce qui signifie que la réglementation, actuellement d'application pour les stages ordinaires est également d'application pour les contrats PEP.

Une deuxième amélioration qui est apportée consiste à prévoir une dérogation pour les entreprises qui peuvent prouver qu'il n'y pas de candidats disponibles sur le marché de l'emploi permettant de répondre à l'obligation d'occuper 1,5 % de jeunes sous contrats de première expérience professionnelle.

2.4.5. *La promotion du régime de l'interruption de carrière*

Dans le cadre des futures négociations en vue de conclure un accord interprofessionnel pour 1997-1998, le Gouvernement invite les partenaires sociaux à examiner l'extension du droit à l'interruption de carrière. Ceci doit entraîner une augmentation du nombre de travailleurs ayant recours au régime de l'interruption de carrière.

En outre, un certain nombre d'améliorations seront apportées afin d'harmoniser les différents régimes d'interruption de carrière existant actuellement. Ainsi, les régimes d'interruption de carrière applicables à l'ordre judiciaire et aux universités seront harmonisés sur le régime général.

2.4.6. *Congé parental*

Le 3 juin 1996, le Conseil des Ministres du Travail et des Affaires Sociales a approuvé la directive relative au congé parental.

Cette directive a connu une longue histoire. En 1983 déjà, la Commission a remis au Conseil une proposition de directive en la matière. La Présidence belge a remis ce dossier sur la table et a élaboré une nouvelle proposition. Cette proposition s'est heurtée au veto britannique lors du Conseil du 23 novembre. C'était alors l'occasion de transmettre le dossier aux partenaires sociaux européens afin qu'ils en négocient. Fin 1995, un accord est né sur la base du

strikte toepassing van de bestaande stageverplichting en de selectieve toekenning van vrijstelling van deze stageverplichting. Dit alles heeft ertoe geleid dat het aantal stagiairs is gestegen van $\pm$ 13 800 (midden 1994) tot 18.800 (maart 1996).

Om het effect van de stagemaatregelen met inbegrip van het stelsel van de E.W.E.-contracten nog verder te verhogen worden een aantal verbeteringen aangebracht om de toepasbaarheid te verhogen.

De bestaande stageverplichting valt uiteen in een verplichting om 1,5 % stagiairs in dienst te nemen en 1,5 % E.W.E.-contracten. Deze E.W.E.-contracten kunnen in de huidige omstandigheden ingevuld worden door voltijdse of halftijdse contracten van maximum 6 maand. Er wordt voorgesteld om in de toekomst ook toe te laten dat de E.W.E.-contracten éénmaal verlengd kunnen worden voor 6 maanden. Dit wil zeggen dat dezelfde regel wordt toegepast voor de EWE-contracten die momenteel geldt voor de gewone stagiairs.

Een tweede verbetering die wordt aangebracht bestaat erin te voorzien in een afwijking voor de ondernemingen die kunnen aantonen dat er geen kandidaten op de arbeidsmarkt beschikbaar zijn om de verplichting van 1,5 % E.W.E.-contracten in te vullen.

2.4.5. *De promotie van het stelsel loopbaanonderbreking*

De Regering nodigt de sociale partners uit om in het kader van de onderhandelingen die zullen worden gevoerd om te komen tot een interprofessioneel akkoord voor 1997-1998, aandacht te besteden aan de verdere uitbouw van het recht op loopbaanonderbreking. Dit moet ertoe leiden dat het aantal werknemers dat gebruik maakt van het stelsel van de loopbaanonderbreking toeneemt.

Verder zullen een aantal verbeteringen worden aangebracht die tot doel hebben de bestaande verschillende stelsels van de loopbaanonderbreking te harmoniseren. Zo zal de toepassing die geldt voor de rechterlijke orde en de universiteiten geharmoniseerd worden met het algemene stelsel.

2.4.6. *Het ouderschapsverlof*

Op 3 juni 1996 werd door de Raad van Ministers van Arbeid en Sociale Zaken de richtlijn betreffende het ouderschapsverlof goedgekeurd.

Deze richtlijn kende een lange geschiedenis. Reeds in 1983 zond de Commissie aan de Raad een voorstel van richtlijn terzake. Het Belgisch Voorzitterschap heeft dit dossier van onder het stof gehaald en een nieuw voorstel werd uitgewerkt. Toen men stuitte op het Britse veto voor een veralgemeende toepassing werd het dossier voor onderhandeling doorgezonden aan de Europese sociale partners. Einde 1995 kwam men tot een akkoord op basis van het Sociaal Proto-

Protocole social. Le 29 mars 1996, les 15 ministres du Travail sont parvenus à un accord politique sur ce dossier.

Deux ans après l'adoption de la directive, donc au 3 janvier 1998 au plus tard, la directive doit être transposée en droit belge. En cas de circonstances particulières, cette période peut être prolongée d'un an.

La directive prévoit l'instauration d'un droit individuel et irrévocable au congé parental d'au moins trois mois en cas de naissance ou d'adoption d'un enfant. Ce droit peut être utilisé jusqu'à ce que l'enfant ait atteint l'âge de 8 ans.

J'ai transmis un projet d'arrêté royal exécutant la directive aux partenaires sociaux (Conseil national du Travail). Cet arrêté prévoit que le régime du congé parental est intégré dans le système de l'interruption de carrière.

Le Gouvernement demande cependant aux partenaires sociaux d'élaborer une réglementation par le biais d'une CCT visant à l'exécution de cette directive. De plus, il a été décidé que si une allocation ou une indemnité à charge de l'autorité publique était prévue pour les travailleurs qui veulent faire usage du congé parental, il convient d'intégrer les nouvelles dispositions dans l'actuelle réglementation sur l'interruption de carrière. Ceci signifie que les travailleurs qui prennent un congé parental et qui reçoivent une telle allocation ou une telle indemnité doivent être remplacés par un chômeur.

Pour les petites et moyennes entreprises, on peut prévoir des dispositions particulières afin de rencontrer les besoins fonctionnels et organisationnels de l'entreprise. Le Gouvernement demande aux partenaires sociaux de faire des suggestions pour les petites et moyennes entreprises en ce qui concerne l'application de cette partie de la directive.

Dans le cas où les partenaires sociaux ne parviennent pas à un accord sur ce point, le Gouvernement règlera la transposition de la directive par le biais d'un arrêté royal.

2.4.7. La promotion du travail à temps partiel dans le chef du chômeur

La promotion du travail à temps partiel sera poursuivie par une augmentation de l'allocation de garantie de revenu accordée aux chômeurs qui acceptent un emploi à temps partiel.

Le chômeur qui accepte un emploi à temps partiel a droit, sous certaines conditions, à une allocation de garantie de revenu lui assurant un revenu net global qui est toujours supérieur à l'allocation de chômage. Cette allocation de garantie de revenu se calcule comme suit : (allocation de chômage de référence du travailleur + supplément forfaitaire) - salaire net. Le supplément forfaitaire est égal actuellement à 5 305 F pour un travailleur ayant charge de famille,

col. Op 29 maart 1996 bereikten de 15 ministers van Arbeid reeds een politiek akkoord over dit dossier.

Twee jaar na de aanneming van de richtlijn, dus ten laatste op 3 juni 1998 moet de richtlijn zijn omgezet in Belgisch recht. In bijzondere omstandigheden kan deze periode met 1 jaar worden verlengd.

De richtlijn stelt dat er een individueel, onoverdraagbaar recht op ouderschapsverlof wordt ingevoerd van tenminste 3 maand bij de geboorte of de adoptie van een kind. Van dit recht moet men kunnen gebruik maken tot het kind de leeftijd van 8 jaar bereikt.

Ik heb een ontwerp van koninklijk besluit dat uitvoering geeft aan de richtlijn overgemaakt aan de sociale partners (Nationale Arbeidsraad). Hierin wordt voorzien dat het stelsel van het ouderschapsverlof wordt ingeschakeld in het stelsel van de loopbaanonderbreking.

De Regering vraagt echter aan de sociale partners om via collectieve arbeidsovereenkomst een regeling uit te werken die de uitvoering van deze richtlijn tot doel heeft. Hierbij stelt men dat indien voor werknemers die gebruik willen maken van het ouderschapsverlof een uitkering of vergoeding wordt voorzien ten laste van de overheid, men de nieuwe bepalingen dient te integreren in de bestaande reglementering inzake loopbaanonderbreking. Dit betekent dat de werknemers die het ouderschapsverlof opnemen en hiervoor een dergelijke uitkering of een dergelijke vergoeding bekomen dienen te worden vervangen door een werkloze.

Voor kleine en middelgrote ondernemingen kunnen bijzondere regelingen toegestaan worden om te voorzien in de functionele en organisatorische behoefte van de onderneming. De Regering vraagt aan de sociale partners om voor de kleine en middelgrote ondernemingen suggesties te doen met betrekking tot de invulling van dit gedeelte van de richtlijn.

Indien de sociale partners er niet in slagen tot een akkoord hieromtrent te komen zal de Regering zelf door middel van een koninklijk besluit de richtlijn omzetten.

2.4.7. Het bevorderen van deeltijdse arbeid in hoofde van de werkloze

De bevordering van de deeltijdse arbeid zal worden verdergezet door een verhoging van de inkomensgarantieuitkering die wordt toegekend aan de werklozen die een deeltijdse job aanvaarden.

De werkloze die een deeltijdse job aanvaardt, heeft onder bepaalde voorwaarden recht op een inkomensgarantieuitkering die hem een netto inkomen garandeert dat altijd hoger ligt dan de werkloosheidsuitkering. Deze inkomensgarantieuitkering wordt als volgt berekend : (werkloosheidsuitkering van de werknemer + forfaitaire toeslag) - netto loon. De forfaitaire toeslag is op dit ogenblik gelijk aan 5 305 fr. voor een werknemer met gezinslast,

3 183 F pour un travailleur isolé et 1 061 F pour un travailleur cohabitant.

Ce supplément forfaitaire sera augmenté pour les travailleurs isolés et pour les travailleurs cohabitants et sera porté respectivement à 4 245 F et 3 183 F. Grâce à la majoration, le revenu net global est porté à un montant qui dépasse plus encore l'allocation de chômage. Ceci est justifié compte tenu des charges spécifiques que l'exercice d'une occupation professionnelle entraîne.

Tous ces initiatives, renforcées par les engagements des Régions et des Communautés, doivent engendrer une nouvelle dynamique d'investissement en emplois dans les entreprises.

2.5. Evaluation et adaptation

Actuellement, nous ne disposons pas de statistiques exhaustives en matière d'emploi.

C'est notamment pour pallier cette carence que le Gouvernement a décidé dans le cadre du plan pluriannuel d'instaurer un bilan social, comme cela se fait en France depuis 1977.

Ce bilan permettra de disposer annuellement d'une banque de données très utile en matière d'emploi, de formation et d'effets des incitants sur l'emploi.

Ces données seront très utiles afin de pouvoir mener une politique efficiente en matière d'emploi, sur base de données fiables. Elles seront également une précieuse source d'information pour le Conseil supérieur de l'Emploi dont le Gouvernement a également décidé la création dans le cadre du plan pluriannuel.

2.5.1. Bilan social

Le but n'est pas d'imposer aux entreprises de nouvelles charges administratives, mais au contraire d'exploiter systématiquement les données et documents de base qui existent déjà.

Toutes les entreprises qui sont soumises à la publication des comptes annuels, sont tenues d'établir chaque année un bilan social, simultanément aux comptes annuels.

2.5.2. Conseil supérieur de l'Emploi

Un Conseil supérieur de l'Emploi est créé auprès du Ministère de l'Emploi et du Travail.

Son rôle est de nature technique et consultative. Il s'agit de :

- suivre les mesures relatives à la promotion de l'emploi;
- examiner les propositions visant à favoriser la création d'emplois;

3 183 fr. voor een alleenstaande en 1 061 fr. voor een samenwonende.

Deze forfaitaire toeslag zal worden verhoogd voor de alleenstaanden en de samenwonenden en zal worden gebracht op respectievelijk 4 245 fr. en 3 183 fr. Door deze verhoging wordt het globaal netto-inkomen gebracht op een bedrag dat de werkloosheidsuitkering meer overstijgt dan nu het geval is. Dit is gerechtvaardigd rekening houdend met specifieke lasten die de uitoefening van een beroepsbezigheid met zich meebrengt.

Al deze initiatieven, versterkt door de engagementen die de Gewesten en Gemeenschappen hieraan toevoegen, moeten in de ondernemingen en instellingen een nieuwe dynamiek op gang brengen van investering in tewerkstelling.

2.5. Evaluatie en bijsturing

We beschikken op dit ogenblik niet over uitgebreide statistieken inzake tewerkstelling.

Om aan dit gebrek aan informatie te verhelpen besloot de Regering in het kader van het meerjarenplan om een sociale balans in te voeren, zoals deze die sinds 1977 in Frankrijk wordt opgesteld.

Met deze balans beschikt men jaarlijks over een nuttig gegevensbestand inzake tewerkstelling, opleidingen en de effecten van de tewerkstellingsstimuli.

Deze gegevens zullen heel nuttig zijn voor het voeren van een doeltreffend tewerkstellingsbeleid, gebaseerd op betrouwbare gegevens. Ze zullen verder een kostbare informatiebron zijn voor de Hoge Raad voor de Werkgelegenheid, die de Regering besloot op te richten in het kader van het meerjarenplan.

2.5.1. Sociale balans

Het is niet de bedoeling om ondernemingen te belasten met nieuwe administratieve plichten, maar in tegendeel om de bestaande gegevens en basisdocumenten systematisch te exploiteren.

Alle ondernemingen die onderworpen zijn aan de publicatie van de jaarrekeningen, moeten elk jaar, samen met de jaarrekeningen een sociale balans opstellen.

2.5.2. Hoge Raad voor de Werkgelegenheid

Bij het Ministerie van Arbeid en Tewerkstelling werd een Hoge Raad voor de Werkgelegenheid opgericht.

Deze heeft een technische en consultatieve rol. Het gaat om :

- het opvolgen van de maatregelen ter promotie van de tewerkstelling;
- het onderzoeken van voorstellen die de creatie van arbeidsplaatsen moeten bevorderen;

— remettre un avis au Gouvernement dans le cadre de la loi de sauvegarde préventive de la compétitivité.

Un rapport annuel sur l'emploi et son évolution sera mis à la disposition du Gouvernement, d'un groupe directeur commun au C.N.T. et au C.C.E., ainsi que des Chambres législatives fédérales.

Le Conseil est composé d'experts qui pourront émettre leur avis de manière indépendante.

3. LE CHÔMAGE

3.1. Introduction

Au cours des dernières années, nous constatons que la croissance économique a été plus favorable à l'emploi que dans le passé. Au cours de la période 1970-1980, la croissance économique a été en moyenne de 3,3 %, l'emploi a connu une croissance annuelle moyenne de 0,13 % (+49.000 emplois en 10 ans). Au cours de la décennie suivante, 1980-1990, la croissance économique a atteint 1,9 % alors que l'emploi a connu une croissance de 0,18 % (+66.000 emplois en 10 ans).

Cette augmentation de l'intensité en emploi de la croissance économique ne signifie pas nécessairement que le chômage baisse. Jusqu'à l'an 2000 au moins, il faut tenir compte d'une croissance de l'offre sur le marché du travail, par exemple presque 15.000 personnes en 1996 et en 1997. Ce problème se rencontre dans tous les pays de l'Union européenne. En Europe, il faudrait que l'emploi croisse de 0,5 % par an pour stabiliser le chômage. En Belgique, 35.000 emplois supplémentaires seront nécessaires uniquement pour maintenir le chômage au niveau actuel d'ici l'an 2000.

Le Gouvernement a opté pour une réduction drastique du nombre de chômeurs complets indemnisés sur une période de 5 à 6 ans, ce qui exige une politique volontaire qui — compte tenu des autres priorités relatives aux finances publiques — rend de nouveaux choix nécessaires.

Afin de réduire substantiellement et à court terme le nombre de demandeurs d'emploi ayant droit à des allocations de chômage, il convient de respecter rigoureusement les mesures qui ont déjà été prises tout en gardant comme objectif d'apporter des corrections tendant à la finalité.

Ainsi, le régime des ALE a fait récemment l'objet d'une évaluation et on a cherché les possibilités de réorienter les travailleurs du régime des ALE vers le marché régulier du travail.

De nouvelles mesures devront encore être prises. Le chapitre « Emploi » fournit des explications sur

— uit uitbrengen van advies aan de Regering in het kader van de wet op het preventief behoud van het concurrentievermogen.

De Regering, een gemeenschappelijke directiegroep voor de N.A.R. en C.R.B. en de federale wetgevende Kamers zullen over een jaarlijks verslag over tewerkstelling en haar evolutie beschikken.

De Raad is samengesteld uit deskundigen die op onafhankelijke wijze advies verstrekken.

3. WERKLOOSHEID

3.1. Inleiding

Over de jongste jaren stellen wij vast dat de economische groei meer arbeidsintensief is dan in het verleden. Over de periode 1970-1980 kenden wij een gemiddelde economische groei van 3,3%, de werkgelegenheid nam toe met een jaargemiddelde van 0,13% (+ 49.000 arbeidsplaatsen over 10 jaar). Het volgende decennium, 1980-1990, noteerde men een economische groei van 1,9% terwijl de werkgelegenheid toenam met 0,18% (+ 66.000 arbeidsplaatsen over 10 jaar).

Deze toegenomen arbeidsintensiteit van de economische groei betekent niet noodzakelijk dat ook de werkloosheid daalt. Tot voorbij het jaar 2000 moet rekening gehouden met een toenemend aanbod op de arbeidsmarkt, bijvoorbeeld met bijna 15.000 in 1996 en in 1997. Dit is een probleem dat zich aandient in alle landen van de Europese Unie. Voor Europa geldt dat de werkgelegenheid met 0,5 % moet stijgen om de werkloosheid te stabiliseren. In België zullen 35.000 arbeidsplaatsen nodig zijn enkel en alleen om tegen het jaar 2000 de werkloosheid op het huidig peil te houden.

Wanneer de Regering gekozen heeft om het aantal uitkeringsgerechtigde werklozen binnen de 5 à 6 jaar drastisch terug te dringen, zal dit dan ook een voluntaristisch beleid vragen dat — rekening houdend met de andere prioriteiten met betrekking tot de overheidsfinanciën — nieuwe keuzen noodzakelijk maakt.

Om een substantiële vermindering te bewerkstelligen van het aantal werkzoekende uitkeringsgerechtigden op korte termijn moeten de reeds genomen maatregelen strikt worden opgevolgd mede met het oog op een bijsturing naar meer doelgerichtheid.

Zo werd bijvoorbeeld het P.W.A.-stelsel recent geëvalueerd en wordt gezocht naar mogelijkheden om via P.W.A.-tewerkstelling door te stromen naar de reguliere arbeidsmarkt.

Verder zullen nieuwe maatregelen moeten genomen worden. Onder het hoofdstuk « Werkgelegen-

les nouvelles mesures visant à stimuler l'emploi et à maintenir l'emploi existant.

Afin d'optimiser les mesures en faveur des demandeurs d'emploi ayant droit aux allocations, il convient de délimiter clairement ce groupe. Dans la sécurité sociale, il convient de faire une distinction entre demandeurs d'emploi et non demandeurs d'emploi en termes de chiffres et de coûts. Il convient de faire une distinction entre, d'une part, les demandeurs d'emploi ayant droit aux allocations et d'autre part, les non-demandeurs d'emploi ayant droit aux allocations, et qui sont par exemple, les prépensionnés, les travailleurs en interruption de carrière, ceux qui ne sont pas disponibles pour le marché du travail et ceux liés par un autre contrat de travail mais qui peuvent recevoir une compensation temporaire ou partielle suite à une perte de salaire.

3.2. Mesures prises suite à l'établissement du budget 1997

Les nouvelles mesures prises suite à l'établissement du budget 1997 poursuivent un triple objectif :

1. renforcer les principes de notre régime d'assurance-chômage en assurant son financement par une **plus grande maîtrise des dépenses et des recettes complémentaires.**
2. renforcer certaines mesures d'utilisation active des allocations afin de faciliter l'insertion sur le **marché du travail.**
3. renforcer certains droits aux allocations de chômage dans le cadre de la lutte contre la pauvreté.

Ces mesures s'inscrivent dans la continuité de la politique qui a été menée dans ce secteur au cours des dernières années.

3.2.1. *Financement du régime*

A) Maîtrise des dépenses

L'évolution des dépenses qui vont enregistrer une forte croissance compte tenu de l'évolution socio-démographique doit être freinée. Il est important de souligner que les allocations que perçoivent les travailleurs actuellement au chômage ne subiront aucune réduction. Les mesures qui ont été décidées ne s'appliqueront qu'aux nouveaux allocataires. Les efforts à livrer seront en outre supportés par les allocataires qui perçoivent les allocations les plus élevées.

Dans le cas des chômeurs âgés, on instaure une meilleure progressivité du montant des allocations (indemnités de chômage + complément d'ancienneté).

La mesure concerne uniquement les « cohabitants », c'est-à-dire principalement les allocataires

heid » werden de nieuwe maatregelen ten einde de werkgelegenheid te stimuleren en met het oog op de handhaving van bestaande arbeidsplaatsen toegelicht.

Om de maatregelen t.a.v. werkzoekende uitkeringsgerechtigden ten volle te doen renderen is het noodzakelijk dat deze groep duidelijk is afgelijnd. Binnen de sociale zekerheid moeten de werkzoekenden en de niet werkzoekenden worden gescheiden naar aantallen en kosten. Er moet onderscheid gemaakt worden tussen enerzijds de uitkeringsgerechtigde werkzoekenden en anderzijds de uitkeringsgerechtigde niet-werkzoekenden, m.n. de bruggepensioneerden, de loopbaanonderbrekers, zij die niet beschikbaar zijn voor de arbeidsmarkt en degenen die andere arbeidsovereenkomst zijn maar een tijdelijke of gedeeltelijke compensatie kunnen ontvangen voor loonderving.

3.2. Maatregelen n.a.v. de opstelling van de begroting 1997

De nieuwe maatregelen die naar aanleiding van de opstelling van de begroting 1997 genomen zijn hebben een drievoudige bedoeling :

1. het versterken van de principes van ons regime van werkloosheidsverzekering door de financiering te vrijwaren via een betere beheersing van de uitgaven en via complementaire ontvangsten;
2. het meer activeren van het gebruik van de werkloosheidsuitkeringen om zo de inschakeling op de arbeidsmarkt te vergemakkelijken;
3. in het kader van de strijd tegen de armoede bepaalde rechten op uitkeringen verstevigen.

Deze maatregelen passen binnen de zorg voor continuïteit binnen het beleid, d.w.z. afstemming van wat voorgaande jaren is ingezet.

3.2.1. Vrijwaring van de financiering van het stelsel

A) Beheersing van de uitgaven

De evolutie van de uitgaven die ingevolge de sociaal-demografische evolutie een snelle toename gaan kennen moeten onder controle blijven. Er is wel over gewaakt dat de uitkeringen die de werknemers die thans werkloos zijn ontvangen niet worden verminderd. De nieuwe maatregelen gelden enkel voor de nieuwe uitkeringsgerechtigden. De inspanningen die zullen moeten geleverd worden komen daarenboven ten laste van de werklozen die thans de hoogste uitkeringen ontvangen.

Ten aanzien van de oudere werklozen wordt een betere progressiviteit ingevoerd van het uitkeringsbedrag (werkloosheidsuitkeringen + anciënniteitstoeslag).

De maatregel treft enkel de samenwonenden, voornamelijk de uitkeringsgerechtigden die deel uit-

qui font partie d'un ménage bénéficiant d'autres revenus que les indemnités de remplacement.

— Pour les chômeurs âgés de 50 à 54 ans, le revenu est augmenté et passe de 42,5 à 45 % du salaire dernier.

— Un niveau intermédiaire est instauré pour la catégorie d'âge de 55 à 57 ans qui percevra, à l'avenir, 50 % du salaire dernier (au lieu de 60 % actuellement).

— Par analogie avec l'âge normal d'accès à la prépension, le montant maximal accordé à partir de 58 ans à un chômeur âgé est porté à 55 % au lieu de 60 % actuellement. Ce taux de 55 % correspond à l'allocation de chômage maximale que peut percevoir un travailleur cohabitant.

Cette mesure va de pair avec une réforme fiscale pour les chômeurs âgés. Le régime fiscal de ces chômeurs sera aligné sur celui plus favorable des prépensionnés. A l'avenir, les chômeurs concernés paieront ainsi moins d'impôts que dans le régime actuel.

Quant aux prépensionnés qui entrent dans le régime à partir du 1^{er} janvier 1997, la retenue sur le montant de l'allocation de chômage et de l'indemnité complémentaire qui est actuellement de 4,5 % est portée à 6,5 % (3,5 % ONP et 3 % ONEM).

Un parallélisme est instauré entre la situation des prépensionnés et celle des chômeurs âgés percevant des allocations complémentaires à charge de leur employeur ou d'un Fonds de sécurité d'existence, à condition que les retenues et cotisations prévues dans le cas de la prépension soient également imposées lorsque les chômeurs âgés reçoivent de l'employeur des indemnités complémentaires. Ceci assure une égalité de traitement et permettra également d'éviter que des avantages conventionnels soient octroyés sans apporter une cotisation destinée au financement de la sécurité sociale, comme celle prévue pour les prépensionnés.

La réglementation du chômage subit des modifications afin que des allocations de chômage, tout à fait proportionnelles au salaire perdu, puissent être octroyées en cas de chômage ou de courtes reprises du travail. Ces petites modifications techniques sont opérées afin d'obtenir un octroi équitable des allocations.

B) Recettes complémentaires

L'objectif a été d'assurer le financement de la sécurité sociale par des recettes complémentaires sans augmenter le coût du travail pour les employeurs par de nouvelles cotisations de sécurité sociale.

— La moitié (0,10 %) des cotisations pour les groupes à risque est utilisée pour financer les dépenses pour le chômage temporaire et le complément d'ancienneté des chômeurs âgés. Ce qui implique d'une part, une plus grande responsabilisation des travailleurs au sein du régime du chômage temporaire et, d'autre part, que la relation prévue à l'origine

make van een gezin met andere inkomens dan het vervangingsinkomen.

— Voor de werklozen van 50 tot 54 jaar wordt de uitkering verhoogd van 42,5 % naar 45 % van het laatste loon.

— Een tussenniveau wordt ingevoerd voor de leeftijdsgroep van 55 tot 57 jaar die in de toekomst 50 % van het laatste loon zal ontvangen i.p.v. 60 % thans.

— Naar analogie met de principiële leeftijd voor toegang tot het brugpensioen wordt het maximumbedrag dat vanaf 58 jaar aan oudere werklozen wordt toegekend teruggebracht op 55 % i.p.v. 60 % thans. Dit bedrag aan 55 % stemt overeen met de maximale werkloosheidsuitkering die een samenwonende werkloze kan ontvangen.

Deze maatregel gaat gepaard met een fiscale hervorming voor de oudere werklozen. Hun fiscaal regime zal afgestemd worden op het meer voordelige regime dat bestaat voor de bruggepensioneerden. Deze werklozen zullen bijgevolg in de toekomst minder fiscaal belast worden dan thans het geval is.

Voor de bruggepensioneerden die vanaf 1 januari 1997 in het stelsel komen wordt de thans bestaande inhouding van 4,5 % op het bedrag van de werkloosheidsuitkering en aanvullende vergoeding verhoogd tot 6,5 % (3,5 % voor de RVP en 3 % voor de RVA).

Er wordt een parallelisme ingevoerd tussen de situatie van de bruggepenseerde en deze van die oudere werklozen die bijkomende uitkeringen ontvangen ten laste van een fonds voor bestaanszekerheid, met dien verstande dat de inhoudingen en bijdragen die voorzien zijn in het geval van brugpensioen ook worden opgelegd wanneer oudere werklozen bijkomende uitkeringen ontvangen van de werkgever. Hierdoor ontstaat een gelijkheid van behandeling en wordt vermeden dat conventionele voordelen worden toegekend zonder een bijdrage te leveren van de financiering van de sociale zekerheid zoals die voor de bruggepensioneerden is voorzien.

De werkloosheidsreglementering wordt gewijzigd zodat in het geval van werkloosheid bij korte arbeidsperiodes in de toekomst uitkeringen toegekend worden die volledig in proportie zijn met het gederfde loon. Deze kleine technische wijziging gebeurt met het oog op een meer billijke toekenning van de uitkeringen.

B) Bijkomende ontvangsten

Het is de bedoeling de financiering van de sociale zekerheid te vrijwaren o.a. door bijkomende ontvangsten, maar zonder de arbeidskost voor werkgevers te verhogen door nieuwe sociale zekerheidsbijdragen.

— De helft (0,10 %) van de huidige bijdragen voor risicogroepen (0,20 %) wordt voorbehouden als tussenkomst in de financiering van de uitgaven voor tijdelijke werkloosheid en voor de anciënniteitstoelagen voor de oudere werklozen. Dit houdt in dat enerzijds de werkgevers in hogere mate geresponsabiliseerd worden binnen het stelsel van tijdelijke

de l'intervention des autorités publiques et des employeurs dans le régime d'indemnités complémentaires pour les chômeurs âgés est rétablie.

— Dans le cadre de la lutte contre la fraude fiscale et de l'utilisation impropre des allocations de chômage, l'efficacité des procédures de recouvrement sera renforcée. Ceci permettra d'augmenter les montants récupérés non seulement en ce qui concerne les allocations de chômage qui ont été perçues indûment mais aussi en ce qui concerne les autres revenus de remplacement qui ont été octroyés à tort.

— Le système de sanction appliqué actuellement aux employeurs en cas de non-respect de l'obligation de remplacement d'un prépensionné est adapté. Si l'employeur omet de remplacer un prépensionné par un chômeur indemnisé, une sanction « peut » lui être imposée. La sanction est infligée pour la période complète de la prépension.

Afin d'uniformiser, à l'avenir, l'application de ce système de sanction, la sanction sera appliquée automatiquement pour chaque mois pendant lequel le remplacement n'était pas réalisé.

3.2.2. *Utilisation active des allocations de chômage afin de faciliter l'insertion sur le marché du travail*

Conformément aux recommandations des instances internationales (Union européenne, O.C.D.E....), une politique d'utilisation plus active des allocations de chômage est développée depuis plusieurs années afin de faciliter l'insertion ou la réinsertion des chômeurs sur le marché du travail.

Cette politique vient encore d'être renforcée par les mesures suivantes, déjà expliquées plus haut (chapitre II - Emploi) :

- l'amélioration du régime des agences locales pour l'emploi;
- l'instauration des programmes de transition professionnelle;
- l'augmentation de l'allocation de garantie de revenus accordée aux chômeurs qui acceptent un emploi à temps partiel.

3.2.3. *Lutte contre la pauvreté*

Depuis la publication du rapport sur la pauvreté et sur la base de propositions formulées dans ce rapport, plusieurs mesures ont été prises dans le cadre de la réglementation du chômage :

- l'indexation des plafonds de revenus du ménage pris en compte dans le cadre de la procédure de suspension pour chômage de longue durée;
- la prolongation de 3 à 6 ans de la période de maintien du droit aux allocations de chômage pour le chômeur qui est suspendu pour chômage de longue durée;

werkloosheid en, dat anderzijds, de oorspronkelijk voorziene verhouding van tussenkomst in het stelsel van de anciënniteitstoelagen voor oudere werklozen door de overheid en door de werkgevers wordt hersteld.

— In het kader van de strijd tegen de sociale fraude en tegen het oneigenlijk gebruik van uitkeringen zal de efficiëntie van de terugvorderingsprocedures worden verhoogd. Hierdoor zullen niet enkel de teruggevorderde bedragen inzake werkloosheid toenemen, maar ook de terugvorderingen van andere vervangingsuitkeringen zal efficiënter gebeuren.

— De bestaande sanctieregeling voor werkgevers bij niet-naleving van de vervangingsplicht bij brugpensioen wordt aangepast. Indien de werkgever verzuimt een bruggepensioneerde te vervangen door een vergoede werkloze « kan » een sanctie worden opgelegd. De sanctie kan enkel slaan op de volledige periode van brugpensioen.

Om tot een eenvormige toepassing te komen van deze sanctieregeling zal de sanctie in de toekomst automatisch toegepast worden voor elke maand waarin de vervanging niet in orde was.

3.2.2. *Activeren van het gebruik van de werkloosheidsuitkeringen met het oog op een gemakkelijker toetreding tot de arbeidsmarkt*

In overeenstemming met de aanbeveling van de internationale instanties (Europese Unie, OESO, ...) is reeds een aantal jaren een beleid gevoerd om de werkloosheidsuitkeringen op een meer actieve wijze te gebruiken om zo de toetreding of de herintreding tot de arbeidsmarkt te vergemakkelijken.

Dit beleid werd recent nog versterkt door volgende maatregelen die hiervoor reeds zijn toegelicht (hoofdstuk II - Werkgelegenheid) :

- het verbeteren van het stelsel van de plaatselijke werkgelegenheidsagentschappen;
- de invoering van doorstromingsprogramma's;
- verhogen van de inkomensgarantie voor werklozen die een deeltijdse betrekking aanvaarden.

3.2.3. *Strijd tegen de armoede*

Sedert publicatie van het armoedeverlag en op basis van de in dat verslag gedane voorstellen werden verschillende maatregelen genomen binnen de werkloosheidsreglementering :

- de indexering van de bedragen van het gewaarborgd gezinsinkomen in het kader van de procedure tot schorsing van langdurig werklozen;
- de verlenging van 3 naar 6 j. van de periode van behoud van het recht op uitkeringen voor sommige werklozen die geschorst zijn omwille van langdurige werkloosheid;

— la prolongation de 6 à 9 ans de la période de maintien du droit aux allocations pour le chômeur qui s'installe comme indépendant;

— l'extension des possibilités pour les chômeurs de reprendre des études ou des formations tout en conservant le bénéfice des allocations;

— l'ouverture du droit aux allocations de chômage pour les travailleurs à temps partiel qui ont presté au moins 1/3 temps (au lieu d'un mi-temps auparavant);

— certaines améliorations apportées au statut des travailleurs à temps partiel;

— certaines améliorations apportées au régime des ALE.

Deux nouvelles mesures ont été prises qui visent le même objectif :

— relèvement du montant des revenus du ménage pris en considération pour être réadmis au bénéfice des allocations pour le chômeur qui est suspendu pour chômage de longue durée;

— l'adaptation de la notion de cohabitant ayant charge de famille, dans le sens d'un relèvement du montant des revenus professionnels provenant d'une activité salariée autorisées dans le chef des cohabitants.

4. TRAVAIL

4.1. Droit du travail individuel

4.1.1. Employeurs étrangers

Cette année encore une nouvelle réglementation relative aux jeunes au pair, aux stagiaires et chercheurs sera mise en place. Dès que cette problématique sera réglementée, on pourra se consacrer au projet de loi visant à adapter l'AR nr 34 du 20 juillet 1967 relatif à l'occupation des travailleurs de nationalité étrangère et des arrêtés d'exécution s'y référant (1 AR et 1 AM).

4.1.2. *Simplification et modernisation de l'administration centrale à tenir par les employeurs*

Un projet d'AR relatif à la carte d'identité sociale et une note avec les lignes de force ont été soumis à l'avis du CNT avant les vacances. Après l'avis partiel du 1er octobre 1996, les négociations en la matière avec les partenaires sociaux seront continuées.

Il s'agit ici concrètement d'un ensemble de 7 mesures, à savoir la généralisation de la carte d'identité sociale, la standardisation du compte individuel, la déclaration ONSS multifonctionnelle (déclarations préalables et périodiques), la simplification de l'administration sociale, l'harmonisation d'un certain nombre de concepts de droit social et de fiscalité, la stimulation de l'échange de données électroniques et un nouveau système de responsabilité dans un certain nombre de secteurs à risques.

— de verlenging van 6 naar 9 j. van de periode van behoud van het recht op uitkeringen voor de werklozen die zich als zelfstandige vestigt;

— de uitbreiding van de mogelijkheden voor werklozen om studies of opleidingen te hernemen met behoud van het recht op uitkeringen;

— de opening van het recht op werkloosheidsuitkeringen voor deeltijdsen die minstens 1/3-tijds werken (i.p.v. halftijds voordien);

— sommige verbeteringen aan het statuut van de deeltijdse werknemers;

— sommige verbeteringen aan het stelsel van P.W.A.

Thans zijn twee nieuwe maatregelen genomen :

— de verhoging van de grens van het gewaarborgd gezinsinkomen dat in aanmerking wordt genomen om terug te keren naar de vergoede werklozen bij schorsing omwille van langdurige werklozen;

— de aanpassing van de notie samenwonende met gezinslast, in die zin dat de grens van het toegelaten beroepsinkomen uit een loontrekkende activiteit in hoofde van de samenwonende partner worden opgetrokken.

4. ARBEID

4.1. Individueel arbeidsrecht

4.1.1. *Buitenlandse werknemers*

Nog dit jaar zal een nieuwe reglementering uitgewerkt worden ten aanzien van au-pairs, stagiairs en navorsers. Van zodra de problematiek terzake gereguleerd is zal verder werk gemaakt worden van het wetsontwerp tot aanpassing van het KB nr 34 van 20 juli 1967 betreffende de tewerkstelling van werknemers van vreemde nationaliteit en van de uitvoeringsbesluiten ervan (1 KB en 1 MB).

4.1.2. *Vereenvoudiging en modernisering van de sociale administratie bij de werkgevers*

Een ontwerp van KB m.b.t. de sociale identiteitskaart en een krachtlijnennota werden voor de vakantie aan de NAR voor advies voorgelegd. Na tussentijds advies van de NAR van 1 oktober 1996 zullen de gesprekken met de sociale partners terzake worden voortgezet.

Het gaat hier concreet om een totaal pakket van zeven maatregelen m.n. de veralgemening van de sociale identiteitskaart, de gestandaardiseerde individuele rekening, de multifunctionele RSZ-aangifte (de voorafgaande en periodieke aangiften), de vereenvoudiging van de sociale administratie, de harmonisatie van een aantal begrippen in het sociaal recht en in de fiscaliteit, het stimuleren van het elektronisch gegevensverkeer en een nieuwe aansprakelijkheidsregeling in aantal risicosectoren.

4.2. Relations collectives de travail

Outre les priorités générales de cette matière reprises dans la note politique de 1995 pour 1996, au cours de l'année 1997, on veillera tout particulièrement à ce que le service des relations collectives de travail exécute diverses missions en exécution de la nouvelle loi du 26 juillet sur la promotion de l'emploi et la sauvegarde préventive de la compétitivité.

En effet, cette nouvelle loi prévoit que les partenaires sociaux ont un rôle primordial en ce qui concerne le respect tant de la modération salariale que des accords pour l'emploi.

De larges délais de procédures ont été ajoutés aux périodes de 6 mois couvertes par les accords interprofessionnels.

Cet accord interprofessionnel établi, sur base de rapports présentés par le CNT et le CBR, des marges maximales pour l'évolution salariale ainsi que des mesures en faveur de l'emploi.

Ces accords intersectoriels doivent normalement être conclus pour fin octobre.

Au niveau sectoriel et au niveau des entreprises, une interprétation complémentaire aux accords sur la modération salariale et l'emploi peut être, comme d'habitude, introduite pour le 31 mars 97 et le 31 mai 1997 respectivement.

Cette mission entraînera une activité intense du service concerné vu surtout le besoin de conclure pratiquement en même temps en un laps de temps réduit des accords sur ces thèmes sensibles au sein de plus de 100 commissions paritaires.

4.3. Qualité du travail

On ne mentionnera ici que les modifications par rapport à la note politique accompagnant le budget pour 1996.

4.3.1. *La société post-industrielle*

a) Stress

La politique menée en matière de stress sera poursuivie sur la base des conclusions de la Conférence européenne des 9 et 10 novembre 1993, conclusions qui ont été soumises au Conseil européen des Affaires sociales.

Le conseil national du travail et le conseil supérieur de SHE ont émis un avis à propos d'un projet d'AR relatif à la politique de stress dans les entreprises.

Une plate-forme à laquelle participeront les autorités, les entreprises et le monde scientifique a été mise en place en vue d'une approche pratique du stress au travail, d'un suivi des expériences et de l'organisation de projets concrets dans les entreprises.

4.2. Collectieve arbeidsbetrekkingen

Naast de algemene prioriteiten van deze materie die in de beleidsnota van 1995 voor 1996 werden aangehaald, zal er in het werkjaar 97 vooral aandacht uitgaan naar de invulling door de dienst van de collectieve arbeidsbetrekkingen van verscheidene opdrachten in uitvoering van de nieuwe wet van 26 juli 1996 op de bevordering van de werkgelegenheid en de preventieve vrijwaring van het concurrentievermogen.

Deze nieuwe wet voorziet immers voor zowel de invulling van de loonmatiging als van de tewerkstellingsakkoorden een zeer belangrijke rol in hoofde van de sociale partners.

Vaste proceduretermijnen worden geënt op de tweejaarlijkse periodes die door interprofessionele akkoorden worden gedekt.

Binnen dit interprofessioneel akkoord worden op basis van verslagen van de NAR en de CRB maximale marges voor de loonkostevoluitie vastgelegd evenals werkgelegenheidsmaatregelen.

Deze intersectorale afspraken moeten normaal voor eind oktober worden gemaakt.

Op sectoraal en ondernemingsvlak kan dan zoals gebruikelijk verdere invulling worden gegeven aan die afspraken over loonmatiging en werkgelegenheid voor respectievelijk 31 maart 97 en 31 mei 97.

Deze opdracht zal een intense activiteit van de betrokken dienst meebrengen vooral gezien de noodzaak om in meer dan 100 paritaire comités praktisch gelijktijdig binnen een zeer korte tijdspanne tot akkoorden te komen over dergelijke gevoelige thema's.

4.3. Kwaliteit van de arbeid

Hier wordt verwezen naar de beleidsnota bij de begroting voor 1996. Enkel de evolutie t.o.v. deze nota worden toegelicht.

4.3.1. *De post-industriële maatschappij*

a) Stress

Het gevoerde beleid met betrekking tot stress zal voortgezet worden op basis van de conclusies van de Europese Conferentie van 9 en 10 november 1993, die voorgelegd werden aan de Europese Raad voor Sociale Zaken.

De Nationale Arbeidsraad en de Hoge Raad van Veiligheid, Gezondheid en Verfraaiing van de werkplaatsen hebben een advies uitgebracht over een ontwerp koninklijk besluit over het stressbeleid in de ondernemingen.

Een platform waaraan overheid, ondernemingen en wetenschappelijke wereld deelnemen werd opgezet met het oog op praktische aanpak van stress op de werkplek, de opvolging van experimenten en het organiseren van concrete projecten in ondernemingen.

b) Trajet domicile-travail :

Les plans de transport dans les entreprises contribuent à une solution à ce problème. Les entreprises seront tenues, de manière sélective, d'établir un plan de ce type.

Une initiative à ce propos est attendue.

c) Travail intérimaire :

Plusieurs acteurs sont concernés par le travail intérimaire : le travailleur intérimaire, le bureau d'intérim et l'utilisateur.

La sécurité et la santé au travail constituent une obligation légale pour l'utilisateur. On déterminera une meilleure répartition des tâches de chacun en matière d'échange d'informations, de contrôle médical et de services de prévention.

Deux projets d'AR relatifs à cette problématique sont actuellement soumis à l'avis du Conseil d'Etat.

d) Sous-traitance :

On fait de plus en plus appel à la sous-traitance. Cela entraîne l'apparition de problèmes spécifiques relatifs aux obligations mutuelles de l'entreprise principale et des sous-traitants. Cela se présente surtout dans le domaine des chantiers de construction. La loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail règle ces problèmes.

4.3.2. *Perspective européenne*

Pour introduire les normes européennes tout en souplesse dans le cadre légal belge, il faut modifier de manière fondamentale la disposition de celui-ci. L'ensemble de la matière s'articulera autour de trois lois de base.

a) Loi sur le matériel dangereux et malsain

La loi du 11 juillet 1961 révisée par le Parlement continuera de servir à transposer en droit belge les directives basées sur l'article 100A du Traité de Rome.

Cette réglementation s'adresse aux fabricants et importateurs de matériel (machines, équipements de protection, etc....).

Elle régit la mise sur le marché de matériel. Des accords seront conclus entre les services qui exercent le contrôle du marché.

b) Loi sur les produits dangereux

Cette loi devrait réglementer la mise sur le marché de produits dangereux à usage professionnel. On ne peut actuellement s'adresser qu'aux employeurs qui utilisent des produits dangereux. La responsabilité des fabricants et des distributeurs doit être établie de

b) Woon-Werkverkeer :

Een bijdrage tot een oplossing ligt in de bedrijfsvervoerplannen. Bedrijven zullen daartoe op selectieve wijze verplicht worden.

Een initiatief kan verwacht worden.

c) Uitzendarbeid :

Bij de uitzendarbeid zijn verschillende actoren betrokken : de uitzendkracht, het uitzendkantoor en de gebruiker.

Veiligheid en Gezondheid is wettelijk een verplichting van de gebruiker. Een betere verdeling van de taken van iedereen met betrekking tot bv. informatieuitwisseling, medisch toezicht, preventiediensten zal vastgelegd worden.

Twee ontwerpen van koninklijk besluit betreffende deze problematiek zijn momenteel voorgelegd aan de Raad van State.

d) Onderaanneming :

Meer en meer wordt beroep gedaan op onderaanneming. Dit stelt specifieke problemen met zich mee met betrekking tot bv. de onderlinge verplichtingen van hoofdaanneming en onderaannemers. Dit komt vooral voor bij bouwwerken. Deze problemen hebben een oplossing gekregen in de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk.

4.3.2. *Het Europees perspectief*

Om de Europese normering op een soepele manier te introduceren in het Belgisch wettelijke kader dient dit laatste grondig herschikt te worden. De hele materie zal rond drie basiswetten opgebouwd worden.

a) Wet op gevaarlijke en ongezond materieel

De door het Parlement herziene wet van 11 juli 1961 zal verder dienen om de richtlijnen gebaseerd op artikel 100 A van het Verdrag van Rome om te zetten in Belgisch recht.

Deze reglementering richt zich tot fabrikanten en invoerders van materieel (machines, beschermingsmiddelen, enz....)

Ze regelt het op de markt brengen van materieel. Afspraken zullen gemaakt worden tussen de diensten die de controle van de markt uitoefenen.

b) Wet op de gevaarlijke producten

Deze wet zou het op de markt brengen van gevaarlijke producten met het oog op het beroepsgebruik ervan moeten regelen. Op dit ogenblik kan men zich enkel richten tot de werkgevers die gevaarlijke producten gebruiken. De verantwoordelijkheid van fa-

manière claire. Le conseil des Ministres est saisi d'un projet de loi relatif aux garanties en matière de sécurité et de santé de travailleurs que doivent présenter les substances, préparations et produits.

c) Loi relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail

Cette loi du 4 août 1996 constituera la base de la réglementation de tout ce qui touche au lieu de travail.

Cette loi implique une série d'arrêtés d'exécution qui sont attendus pour l'année à venir.

4.4. Politique relative au droit social pénal

Le Gouvernement a l'exécution de la note politique relative à la lutte contre le travail au noir, approuvée par le Conseil des Ministres du 28 juin 1996. Elle comporte deux volets : un volet relatif à la prévention ainsi que la lutte proprement dite contre le travail au noir.

Le volet relatif à la prévention comporte des mesures relatives aux ALE, la prévention des faux-indépendants, la coordination et codification de la réglementation du travail et du droit pénal social et la simplification de l'administration sociale tenue par les employeurs.

Quant à une amélioration de la lutte contre le travail au noir, le service coordination des services d'inspection sociale sera rendu opérationnel pour le 1^{er} janvier 1997 et on procédera à une évaluation du protocole de coopération entre les services d'inspection sociale.

En outre, les auditeurs du travail seront impliqués plus activement dans le fonctionnement des structures de concertation prévues dans le protocole de coopération mentionné plus haut (Comité Directeur Fédéral et Cellules d'Arrondissement).

Le collège des Procureurs généraux mettra au point une circulaire visant à uniformiser la politique des poursuites. Ce volet comprend également une collaboration plus étroite avec les commissions paritaires entre autres dans la détection de la fraude sociale. Enfin un système sera élaboré permettant, grâce à une collaboration plus étroite entre les tribunaux du travail et le tribunal correctionnel, de consacrer plus d'attention et de temps au traitement des dossiers relatifs à la fraude fiscale.

5. POLITIQUE D'ÉGALITÉ DES CHANCES

5.1. Concepts de base

5.1.1. *Que dit l'Accord gouvernemental en matière d'égalité des chances?*

L'Accord gouvernemental dit au chapitre « Une politique de renouveau de la société » :

brikanten en verdelers moet duidelijk gesteld worden. De Ministerraad behandelt momenteel een wetsontwerp betreffende de waarborgen die de stoffen, preparaten en producten inzake veiligheid en gezondheid van de werknemers moeten bieden.

c) Wet betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk

Deze wet van 4 augustus 1996 zal de basis vormen om al wat de werkplek aangaat te regelen.

Deze wet vergt een aantal uitvoeringsbesluiten die het volgende jaar kunnen verwacht worden.

4.4. Sociaal handhavingsbeleid

De Regering zal de Beleidsnota inzake de bestrijding van het zwartwerk goedgekeurd door de MR van 28 juni 1996 verder uitvoeren. Terzake zijn er twee luiken in dit beleid : een preventief luik naast de eigenlijke bestrijding van het zwartwerk.

Het preventief luik bevat maatregelen inzake de PWA's, het vermijden van schijnzelfstandigen, de coördinatie en codificatie van de arbeidsreglementering en van het sociaal strafrecht en de vereenvoudiging van de sociale administratie bij de werkgevers.

Wat een verbetering van de bestrijding van het zwartwerk betreft zal de dienst coördinatie sociale inspectiediensten tegen 1 januari 1997 operationeel gemaakt worden en zal een evaluatie gemaakt worden van het samenwerkingsprotocol tussen de sociale inspectiediensten.

Daarnaast zullen de Arbeidsauditeurs beter betrokken worden bij de werking van de overlegstructuren voorzien bij voormeld samenwerkingsprotocol (Federale Stuurgroep en Arrondissementale Cellen).

Het college van Procureurs-generaal zal een circulaire uitwerken met het oog op een éénvormig vervolgingsbeleid. Ook een nauwere samenwerking met o.a. de paritaire comités voor de opsporing van sociale fraude zit in dit luik. Ten slotte zal een regeling uitgewerkt worden waarbij door een betere samenwerking tussen de arbeidsgerechten en de correctionele rechtbanken er meer aandacht en tijd kan besteed worden aan de behandeling van dossiers betreffende sociale fraude.

5. GELIJKE-KANSENBELEID

5.1. Basisconcepten

5.1.1. *Wat zegt het Regeerakkoord m.b.t. gelijke kansen?*

Het Regeerakkoord zegt onder het hoofdstuk « Een beleid van maatschappelijke vernieuwing » :

Le Gouvernement continuera dans la voie d'un équilibre dans la présence et dans la répartition des tâches entre hommes et femmes dans les différents domaines de la vie sociale, économique et politique.

Il sera notamment tenu compte des points suivants :

- les conditions de travail des hommes et des femmes doivent être harmonisées;
- une attention particulière doit être consacrée à un certain nombre d'anomalies en matière de protection sociale des femmes divorcées, tels l'accès à l'assurance-maladie et à la pension;
- une initiative sera prise en vue de promouvoir la présence des femmes dans les organes publics de consultation et de gestion;
- le Gouvernement s'engage à élaborer un programme global d'action qui s'inspire des stratégies de la IVème Conférence mondiale sur les Femmes à Pékin.

Avec ce paragraphe, le Gouvernement fédéral fait savoir qu'il souhaite garantir l'égalité des chances entre hommes et femmes dans la société et qu'il veut tendre vers une présence équilibrée des hommes et des femmes dans tous les domaines de la société.

5.1.2. *Plate-forme d'Action de la IVème Conférence mondiale sur les Femmes à Pékin*

La Plate-forme d'Action s'est structurée autour de 12 thèmes dont quelques-uns viennent, soit confirmer la politique que la Belgique a menée jusqu'à présent, soit donner une impulsion à la politique en plaçant de nouveaux accents.

Ces thèmes sont les suivants : la pauvreté, l'enseignement, la santé, la violence, les conflits armés, l'indépendance économique, la prise de décision politique, les mécanismes chargés de la promotion de la femme, les droits humains, les médias, l'environnement et la situation des fillettes.

Le fait que la communauté internationale a accepté le principe que l'homme et la femme sont des partenaires égaux signifie que toute politique doit se greffer sur ce principe et doit être étudiée dans une perspective de 'gender'.

Il est également important de noter que c'est la première fois que l'on reconnaît universellement que les droits des femmes font partie des Droits de l'Homme.

En matière de coopération au développement, il a été décidé que le concept 20/20, qui avait déjà été adopté au cours du Sommet social de Copenhague comme engagement mutuel à promouvoir le développement social des pays en voie de développement, devait aussi être considéré sous l'angle du 'gender'.

Des étapes importantes ont également été franchies en matière de formes de violence à l'égard des femmes. Le viol systématique est officiellement reconnu comme crime de guerre, la traite des femmes

De Regering zal resoluut verder werken om een evenwichtige aanwezigheid van en taakverdeling tussen mannen en vrouwen in de verschillende domeinen van het maatschappelijk, economisch en politiek leven te bevorderen.

Volgende punten zullen hierin aan bod komen :

- arbeidsomstandigheden voor mannen en vrouwen zullen moeten geharmoniseerd worden
- bijzondere aandacht moet gaan naar een aantal anomalieën inzake bescherming van echtgescheiden vrouwen zoals toegang tot ziekteverzekering en pensioen
- een initiatief zal genomen worden om de aanwezigheid van vrouwen in publieke advies- en beheersorganen te stimuleren
- de Regering verbindt er zich toe een globaal actieprogramma op te stellen uitgaande van de strategieën van de IVde Wereldconferentie voor de vrouw in Peking.

Met deze paragraaf geeft de federale Regering te kennen dat zij de gelijke kansen voor mannen en vrouwen in de samenleving wil waarborgen en wil streven naar een evenwichtige aanwezigheid van mannen en vrouwen in alle domeinen van de samenleving.

5.1.2. *Actieplatform van de IVde Wereldconferentie van de vrouw in Peking*

Het Actieplatform heeft zich gesponnen rond 12 thema's waarvan een aantal hetzij een bevestiging betekenen van het beleid dat tot hier toe in België werd gevoerd, hetzij een impuls geven tot nieuwe accenten binnen het beleid.

Deze thema's zijn : armoede, onderwijs, gezondheid, geweld, gewapende conflicten, economische zelfstandigheid, politieke besluitvorming, mechanismen voor de vooruitgang van de vrouw, mensenrechten, media, leefmilieu, de situatie van het meisje.

Dat de internationale gemeenschap aanvaard heeft dat man en vrouw gelijke partners zijn betekent dat elk beleid zich op dit principe dient te enten en vanuit een gender-perspectief dient bekeken te worden.

Belangrijk is ook te vermelden dat voor het eerst algemeen werd erkend dat vrouwenrechten mensenrechten zijn.

Inzake ontwikkelingssamenwerking werd gesteld dat het 20/20 concept, dat tijdens de sociale top van Copenhague reeds werd aangenomen als wederzijds engagement om de sociale ontwikkeling van de ontwikkelingslanden te bevorderen, voortaan ook vanuit een gender-optiek moet worden gezien.

Ook inzake vormen van geweld tegen vrouwen werden een aantal belangrijke stappen gezet. Systematische verkrachting wordt officieel erkend als oorlogsmisdaad, vrouwenhandel wordt algemeen ver-

est universellement condamnée et dans ce cadre, on fait appel à la coopération internationale.

La stérilisation forcée, la sélection prénatale sur la base du sexe, les mutilations sexuelles, la lapidation et l'immolation par le feu des veuves, la pornographie, la prostitution forcée, le tourisme du sexe et d'autres formes d'exploitation sexuelle doivent être combattus.

La Plate-forme d'Action insiste sur l'importance de rendre la problématique de la violence à l'égard des femmes plus manifeste au moyen de l'établissement de données statistiques en la matière.

En matière d'emploi, on fait appel à la réalisation de l'égalité des chances entre hommes et femmes. Les actions positives ont été pour la première fois reconnues sur le plan international comme approche structurelle pour la promotion de la présence des femmes sur le marché du travail et dans les processus décisionnels économiques.

Dans ce cadre, l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale et l'égalité dans la répartition des responsabilités familiales entre hommes et femmes sont également requises.

En ce qui concerne la femme dans le processus décisionnel, la Plate-forme d'Action insiste sur la prise d'actions positives sous la forme de quotas. Cette politique est reconnue comme étant le meilleur moyen de concrétiser l'égalité de participation entre hommes et femmes dans le processus décisionnel.

5.1.3. Rôle de la Belgique dans la mise en oeuvre de la Plate-forme d'Action de la IVème Conférence mondiale sur les Femmes à Pékin

La Conférence mondiale sur les Femmes est à la fois pour la Belgique l'occasion d'évaluer et de corriger la politique menée au cours de ces dix dernières années et l'occasion de placer de nouveaux accents.

5.2. La politique

5.2.1. Une politique générale de soutien

Le Gouvernement belge reste convaincu de l'importance du rôle des groupements de femmes et organisations féminines et souhaite poursuivre à l'avenir leur collaboration réciproque. C'est pourquoi il continuera de soutenir le fonctionnement du Conseil de l'Égalité des Chances et de la maison des femmes Amazone.

Ces deux instruments apportent une contribution précieuse à la politique menée en matière d'égalité des chances.

Maintenant que le centre des femmes Amazone est opérationnel, il peut donner naissance à une collaboration intense et au développement de canaux en vue de soutenir les campagnes d'information et de sensibilisation.

oordeeld en er wordt opgeroepen tot internationale samenwerking.

Ook gedwongen sterilisatie, prenatale geslachtsselectie, seksuele verminking, steniging en weduwenverbranding, pornografie, gedwongen prostitutie, sextoerisme en andere vormen van seksuele uitbuiting moeten worden bestreden.

Aangedrongen wordt op een meer zichtbaar maken van de problematiek van geweld tegen vrouwen door middel van het opslaan van statistische gegevens terzake.

Inzake tewerkstelling wordt opgeroepen tot het creëren van gelijke kansen voor vrouwen en mannen. Voor het eerst wordt positieve actie als structurele aanpak ter bevordering van de aanwezigheid van vrouwen op de arbeidsmarkt en op economische beslissingsplatforms, internationaal erkend.

In dit kader wordt ook de gelijke betaling voor gelijk werk geëist en de gelijke verdeling van de verantwoordelijkheden voor het gezin tussen mannen en vrouwen.

Wat de vrouw in het besluitvormingsproces betreft wordt aangedrongen op positieve actie in de vorm van quota. Dit beleid wordt erkend als de beste manier om gelijke participatie van mannen en vrouwen in besluitvorming te bewerkstelligen.

5.1.3. Rol van België in de uitvoering van het Actieplatform van de IVde Wereldconferentie van de Vrouw in Peking

De Wereldconferentie van de Vrouw is voor België de aanleiding geweest tot het evalueren en bijsturen van het gevoerde beleid gedurende de laatste 10 jaar, alsmede betekent het actieplatform een kans om vernieuwende accenten te leggen.

5.2. Het beleid

5.2.1. Een algemeen en ondersteunend beleid

De Belgische Regering blijft overtuigd van het belang van de rol van vrouwengroepen en -organisaties en wenst de samenwerking met hen in de toekomst verder te zetten. Daarom zal de werking van de Raad voor Gelijke kansen van mannen en vrouwen en het vrouwenhuis Amazone ondersteund blijven.

Beide instrumenten hebben een waardevolle bijdrage tot het beleid.

Nu het centrum Amazone operationeel is, kan een intensieve samenwerking ontstaan en kunnen kanalen worden ontwikkeld om informatie- en sensibiliseringscampagnes te ondersteunen.

5.2.2. *Matériel statistique*

Les enquêteurs et les politiciens sont toujours confrontés à la pénurie et au caractère incomplet des chiffres et des données statistiques relatifs à la problématique de l'émancipation.

La politique nécessitant un soutien scientifique solide, les lacunes en matière de matériel statistique seront étudiées et il sera demandé aux divers organismes responsables de faire une distinction entre les hommes et les femmes dans la constitution de matériel statistique. Les résultats sont attendus début 1997. Les conclusions politiques nécessaires seront tirées sur base de ces résultats.

5.2.3. *La position socio-économique de la femme*

L'une des principales priorités reste l'intégration de la femme dans la vie socio-économique.

A Pékin, la Belgique a insisté pour des actions spécifiques visant à lutter contre les ségrégations horizontale et verticale du marché du travail. La contribution de la femme à l'économie est importante pour le développement général et elle renforce en outre l'indépendance économique de la femme. Cela permet également d'atteindre des objectifs secondaires : échapper à l'insécurité d'existence et à la violence, participer au pouvoir et affaiblir toutes les autres discriminations.

Dans le domaine des actions positives, qui sont une méthodologie développée pour améliorer la position de la femme dans l'organisation du travail, la politique actuelle sera poursuivie et mieux implantée.

Concrètement, les réseaux existants poursuivront leurs travaux, tant dans le secteur privé que dans le secteur public.

Alors que les réseaux existants échangent principalement leur expérience sur la politique d'Égalité des Chances menée au sein des différentes organisations, les négociations portent actuellement sur la mise en place d'une nouvelle forme de réseaux visant à optimiser la condition structurelle pour une politique d'Égalité des Chances. Ces réseaux sont orientés vers le niveau local et s'adressent aux représentants du secteur privé et du secteur public. Ces réseaux qui seront lancés sous la dénomination 'FAIR PLAY' seront mis sur pied dès le printemps 1997.

En Belgique, malgré la législation en vigueur, les femmes gagnent toujours 25% de moins que les hommes en moyenne. Les études montrent que sur ce fossé salarial total de 25%, la proportion due à la discrimination dans les systèmes d'évaluation représente 8,5%. Cette situation a différentes origines, objectives et subjectives.

Les différents systèmes de classification des fonctions ne s'avèrent pas toujours neutres sur le plan du

5.2.2. *Statistisch materiaal*

Steeds opnieuw worden onderzoekers en beleidsmensen geconfronteerd met de schaarste en de onvolledigheid van het cijfermateriaal en statistische gegevens i.v.m. met de emancipatieproblematiek.

Omdat het beleid een stevige wetenschappelijke ondersteuning verdient, is een onderzoek lopende naar de leemten inzake statistisch materiaal en zullen de diverse verantwoordelijke organismen gevraagd worden bij het opslaan van gegevens het onderscheid te maken tussen mannen en vrouwen. De resultaten worden in het voorjaar van 1997 verwacht. De nodige beleidsconclusies zullen hieruit getrokken worden.

5.2.3. *De sociaal-economische positie van de vrouw*

Eén van de belangrijkste aandachtspunten blijft de betere integratie van de vrouw in het sociaal-economisch leven.

België heeft in Peking aangedrongen op specifieke acties om horizontale en verticale segregatie op de arbeidsmarkt te bestrijden. De bijdrage van de vrouw aan de economie is belangrijk voor de algemene ontwikkeling en bewerkstelligt economische zelfstandigheid van de vrouw. Hierdoor kunnen ook nevensdoelstellingen worden bereikt : het ontsnappen aan bestaansonzekerheid en geweld, deelname aan de macht en het ontkrachten van alle andere discriminaties.

Op het terrein van Positieve actie, een methodiek die ontwikkeld werd om de positie van vrouwen in de arbeidsorganisatie te verbeteren, wordt het huidige beleid voortgezet en verankerd.

Concreet zullen de bestaande netwerken, zowel in de private als in de openbare sector, hun werkzaamheden verderzetten.

Terwijl de bestaande netwerken vooral ervaring uitwisselen over het Gelijke-Kansenbeleid binnen de verschillende organisaties, wordt nu onderhandeld om een nieuwe vorm van netwerken op te richten die de structurele voorwaarde voor een Gelijke-Kansenbeleid willen optimaliseren. Deze netwerken richten zich naar een lokaal niveau en staan open voor vertegenwoordigers van openbare én privésector. Deze netwerken die zullen gelanceerd worden onder de noemer 'FAIR PLAY' zullen vanaf het voorjaar van 1997 opstarten.

In België verdienen vrouwen ondanks de bestaande wetgeving nog altijd gemiddeld 25% minder dan mannen. Zo blijkt uit onderzoek dat terwijl de totale loonkloof 25% is, het gedeelte dat te wijten is aan functiewaarderingsdiscriminatie 8,5% is. Deze situatie heeft verschillende objectieve en subjectieve oorzaken.

De verschillende functieclassificatiesystemen blijken niet sekseneutraal te zijn, vele systemen zijn

sexe, de nombreux systèmes sont dépassés et ne sont plus adaptés aux évolutions qui surviennent dans l'organisation du travail.

La Ministre entend accorder une attention particulière à cette problématique. Deux pistes sont suivies. Tout d'abord, la base légale de la classification des fonctions et du principe du salaire égal pour un travail de valeur égale sera consolidée. Ensuite, grâce à un kit de formation, les employeurs, les travailleurs et les délégués syndicaux recevront une formation sur les principes de l'évaluation des fonctions. Une campagne de sensibilisation sera menée sur le thème du salaire égal pour un travail *de valeur égale* et sur le concept de classification des fonctions.

Des études européennes relatives à la sécurité et l'hygiène montrent qu'il existe de grandes différences dans les conditions de travail des hommes et des femmes. Les hommes sont davantage exposés aux charges physiques alors que les femmes ont moins d'autonomie et effectuent plus souvent des tâches monotones et répétitives. Dans un même temps, des études belges montrent que les femmes présentent davantage de phénomènes liés au stress que les hommes. La question se pose de savoir si tout cela n'est pas lié au problème des doubles tâches (travail-famille), mais aussi aux différences au niveau des conditions de travail.

Cette problématique correspond à la nouvelle orientation de la politique en matière de sécurité et d'hygiène, laquelle accorde plus d'attention à la qualité du travail. Ce thème, à savoir la qualité du travail et les femmes, constituera une nouvelle priorité.

L'harmonisation travail-famille relève de la responsabilité des deux partenaires. La campagne menée en matière de répartition des tâches au sein de la famille n'est qu'un élément, important il est vrai, dans le processus de sensibilisation de la population, mais ce n'est pas une fin en soi.

La campagne de sensibilisation est actuellement poursuivie.

En ce qui concerne l'égalité de traitement entre hommes et femmes au niveau du travail de nuit, un projet de loi fait actuellement l'objet de négociations au parlement. Ce dossier sera poursuivi.

Quant aux régimes complémentaires de sécurité sociale, l'égalité de traitement entre hommes et femmes ne semble toujours pas réalisée. Il sera étudié quelles sont les formes de discrimination encore rencontrées à ce niveau et quelles sont les adaptations nécessaires à apporter en la matière dans le cadre de la réglementation européenne.

5.2.4. *La participation des femmes au processus décisionnel*

La Belgique a insisté à Pékin sur le fait qu'il faut atteindre la parité dans tous les domaines et à tous les niveaux du pouvoir politique, avant de pouvoir arriver à une véritable démocratie.

verouderd en niet meer aangepast aan de evoluties op arbeidsorganisatorisch vlak.

De Minister wil deze problematiek ruime aandacht geven. Er worden twee sporen gevolgd. Allereerst zal de wettelijke basis van functieclassificatie en gelijk loon voor gelijkwaardig werk verstevigd worden. Ten tweede zal aan de hand van een vormingspakket vorming gegeven worden aan werkgevers, werknemers en syndicale afgevaardigden over de principes van functiewaardering. Er zal een sensibiliseringscampagne gevoerd worden over gelijk loon voor werk van gelijke waarde en het begrip functieclassificatie.

Uit Europees onderzoek i.v.m. gezondheid en veiligheid blijkt dat er grote verschillen zijn in de arbeidsomstandigheden van mannen en vrouwen. Mannen zijn meer blootgesteld aan lichamelijke belasting, terwijl vrouwen minder autonomie hebben en vaker kortcyclische, monotone taken hebben. Tegelijkertijd blijkt uit Belgisch onderzoek dat vrouwen meer stressverschijnselen vertonen dan mannen. De vraag stelt zich of dit niet alleen te maken heeft met het probleem van de dubbele belasting, maar ook met de verschillen in arbeidsomstandigheden.

Deze problematiek sluit aan bij het nieuwe veiligheid- en gezondheidsdenken, waarbij meer aandacht uitgaat naar de kwaliteit van de arbeid. Dit thema, kwaliteit van de arbeid en vrouwen, zal een nieuw aandachtspunt vormen.

De verzoening tussen gezin en arbeid is de verantwoordelijkheid van beide partners. De campagne inzake verdeling van zorgtaken binnen het gezin, die terzake wordt gevoerd, is slechts één, zij het belangrijk, element ter sensibilisering van de bevolking, maar kan geen eindpunt zijn.

De sensibiliseringscampagne wordt momenteel verdergezet.

Het ontwerp van wet inzake de gelijke behandeling van mannen en vrouwen op het gebied van nachtarbeid ligt momenteel ter onderhandeling in het parlement. Dit dossier zal verder opgevolgd worden.

Ook inzake de aanvullende stelsels van sociale zekerheid blijkt de gelijke behandeling van mannen en vrouwen nog altijd geen feit. Onderzocht zal worden welke vormen van discriminatie zich op dit terrein nog voordoen en welke aanpassingen terzake nodig zijn mede in het kader van de Europese regelgeving.

5.2.4. *De deelname van vrouwen aan het besluitvormingsproces*

België legde er in Peking de nadruk op dat op elk terrein en niveau van de politieke macht, pariteit moet worden bereikt alvorens men kan komen tot een echte democratie.

Les mesures de promotion de la présence des femmes en politique datent de la dernière législature et seront pleinement mises en oeuvre lors de l'organisation des prochaines élections.

La promotion de la présence des femmes dans les organes consultatifs et de gestion nationaux et internationaux constitue l'un des objectifs que poursuit le Gouvernement belge.

Le 10 mai 1995, le Conseil des Ministres a approuvé un projet de loi visant à adapter la loi du 20 juillet 1990. Ce projet de loi, soumis à l'avis du Conseil d'Etat, établit qu'au moins un tiers des membres des organes consultatifs doit être de sexe opposé.

La participation politique des femmes au niveau communal doit continuer à être soutenue. On recherchera des formules permettant de faire croître le nombre d'échevins chargés de la politique d'égalité des chances dans les communes.

Cela peut se faire entre autres par l'organisation de journées d'étude ou de réflexion pour les administrations locales afin de mieux faire connaître les possibilités qu'offre ce domaine de compétences dans la commune, par l'élaboration d'un fil conducteur d'ordre général, par l'organisation d'une formation et par l'organisation de concertations et d'échanges entre les différentes communes.

Les réseaux de coordination provinciale feront l'objet d'une redéfinition dont l'objectif est d'intégrer les différents aspects de la politique d'égalité des chances.

Dans chaque province sera créé un service égalité des chances pour la coordination tant de la politique en matière d'accueil des victimes de violence physique et sexuelle à l'égard des femmes et des enfants, de la politique en matière d'actions positives dans les communes et les CPAS, que de la politique d'égalité des chances.

Ces services provinciaux de l'égalité des chances seront coordonnés par un comité directeur fédéral qui déterminera le cadre général dans lequel devra s'inscrire la politique d'émancipation provinciale et communale.

Cette structure fédérale assurera également l'accompagnement et la formation des responsables de ces services.

5.2.5. *Les femmes et la violence*

Une politique axée sur la police et visant à éviter le phénomène de victimisation secondaire a été élaborée et transcrite dans un modèle d'accueil qui prévoit d'une part, l'aménagement de locaux d'accueil adéquats et d'autre part, une formation spécialisée pour les agents.

Entretemps, 70 commissariats de police ont été équipés d'un tel local et plusieurs sessions de cours dans les écoles de police de Gand et Anvers ont eu lieu.

Un protocole visant une généralisation de ces locaux d'accueil à tous les commissariats répondant aux critères et de la formation spécialisée à toutes les

De maatregelen ter bevordering van aanwezigheid van vrouwen in de politiek dateren uit de vorige legislatuur en zullen bij de organisatie van de volgende verkiezingen hun volle uitwerking krijgen.

Het bevorderen van de aanwezigheid van vrouwen in nationale en internationale advies- en beheersorganen is één van de objectieven die de Belgische Regering zich heeft gesteld.

Op 10 mei 1995 werd in de Ministerraad een wetsontwerp goedgekeurd tot aanpassing van de wet van 20 juli 1990. Dit ontwerp dat voor advies bij de Raad van State ligt, stelt dat minstens 1/3 van de leden van adviesorganen van een ander geslacht moet zijn.

De politieke deelname van vrouwen op het gemeentelijk politiek niveau dient nog steeds te worden ondersteund. Gezocht zal worden naar formules om het aantal schepenen belast met het gelijke kansen beleid in de gemeente op te voeren.

Dit kan onder andere door de organisatie van denk/studiedagen voor lokale besturen teneinde de mogelijkheden die dit bevoegdheidssterrein in de gemeente biedt, meer bekend te maken, door het uitwerken van een algemene leidraad, door het samenstellen van een vormingspakket en door de organisatie van overleg en uitwisselingsmomenten tussen de verschillende gemeenten.

De provinciale coördinatiernetwerken hebben het voorwerp uitgemaakt van een herdefiniëring die tot doel heeft verschillende aspecten van het gelijke kansenbeleid te integreren.

In iedere provincie zal een dienst gelijke kansen worden opgericht waarin zowel de coördinatie van het beleid inzake opvang van slachtoffers van fysiek en seksueel geweld op vrouwen en kinderen, als van het beleid inzake positieve actie in de gemeenten en de OCMW's, als van het gemeentelijk gelijke kansenbeleid.

Deze provinciale diensten voor gelijke kansen worden gecoördineerd vanuit het federale niveau dat het kader bepaalt waarin het provinciaal en gemeentelijk emancipatiebeleid zich zal dienen te bewegen.

Deze structuur zal eveneens de begeleiding en de vorming van de verantwoordelijke van deze diensten verzekeren.

5.2.5. *Vrouwen en geweld*

Een beleid gericht op politie en met het oog op het voorkomen van secundaire victimisering werd uitgewerkt en omgezet in een opvangmodel, dat enerzijds het installeren van aangepaste opvanglokalen, en anderzijds een gespecialiseerde vorming voor agenten voorziet.

Ondertussen beschikken reeds 70 politiecommissariaten over dergelijke lokalen en verschillende cursussen werden in de politiescholen van Gent en Antwerpen gegeven.

Een protocol voor het standaardiseren van de opvanglokalen in alle commissariaten die aan de criteria voldoen en voor de gespecialiseerde vorming in

écoles de police est en instance de signature par le Ministre de l'Intérieur et la Ministre de l'Emploi et du Travail chargée de la Politique d'Egalité des Chances entre les femmes et les hommes.

Un protocole semblable a déjà été signé en avril 1996 par les deux ministres avec la gendarmerie. Soixante-quatre locaux de gendarmerie sont à ce jour équipés et des cours sont organisés au sein de l'Ecole royale de Gendarmerie. Un budget de 6 000 000 frs a été libéré par la ministre à cet effet.

La déclaration et la collecte des preuves pour faits de violence sexuelle restent problématiques. Le Set d'agression sexuelle mis au point en collaboration avec le Ministre de la Justice est soumis à une évaluation au sein du forum national d'aide aux victimes. Ce set est actuellement en voie de remaniement afin de le rendre plus accessible et plus praticable; il en est de même de la circulaire l'accompagnant.

La brochure et les modèles de certificats médicaux mis au point en collaboration avec le Ministre de la Justice pour sensibiliser les médecins à la problématique de la violence et pour fournir aux victimes un document ayant force probante, feront l'objet d'un processus d'évaluation en collaboration avec l'Ordre national des médecins.

A la demande de la ministre de l'Emploi et du Travail chargée de la Politique de l'Egalité des chances entre les hommes et les femmes, dans le cadre du Forum d'aide aux victimes, un module d'information et de sensibilisation à la problématique des victimes de violences physiques et sexuelles est organisé pour les magistrats du parquet.

La continuation d'une politique de lutte contre les violences physiques et sexuelles à l'égard des femmes et des enfants requiert une modernisation du cadre juridique en matière de violences physique et sexuelle. C'est pourquoi, la Ministre a commandé en février 1996 une étude à la KUL et à l'ULg portant sur la situation juridique en matière de violences faites aux femmes en Belgique, à exposer les problèmes y attachés et l'évolution vers laquelle nous allons, à formuler des propositions de loi, soit remédiant à l'absence ou à l'imprécision de la terminologie, soit élargissant le champ d'application du droit pénal ou proposant des mesures alternatives à celui-ci.

Sur base des résultats de cette étude, un groupe de travail a été constitué afin de pouvoir définir une politique intégrée cohérente de lutte contre les violences physiques et sexuelles.

En ce qui concerne le traitement judiciaire des cas de violences physique et sexuelle à l'égard des femmes et des enfants, une deuxième étude portant sur l'évolution du nombre de plaintes pour violence déposées auprès des parquets de 1983 à nos jours, leur classement, leur orientation, la sanction judiciaire qui suit le jugement et l'application des peines, a été demandée à la KUL et à l'ULg.

alle politiescholen zal ondertekend worden door de Minister van Binnenlandse Zaken en de Minister van Tewerkstelling en Arbeid en Gelijke-Kansenbeleid voor Mannen en Vrouwen.

Een dergelijk protocol werd al in april 1996 ondertekend door de twee ministers en de rijkswacht. Tot nu toe werden reeds 64 rijkswachtlokalen geïnstalleerd en cursussen georganiseerd binnen de Koninklijke School voor Rijkswacht. Een budget van 6 000 000 fr. werd door de Minister vrijgemaakt voor dit project.

Een set seksuele agressie uitgewerkt in samenwerking met de Minister van Justitie wordt aan een evaluatie onderworpen in het Nationale Forum voor slachtofferbeleid. Deze set wordt verbeterd om meer toegankelijk en meer toepasbaar te zijn; wat eveneens zal gebeuren met de circulaire die deze met deze set samen gaat.

De brochure en modellen van medische attesten uitgewerkt samen met de Minister van Justitie om de artsen te sensibiliseren met betrekking tot de problematiek van geweld en om slachtoffers een vorm van bewijsmateriaal aan te reiken zullen aan een evaluatie onderworpen worden in samenwerking met de nationale orde van Geneesheren.

Op vraag van de Minister van Tewerkstelling en Arbeid en Gelijke Kansen voor Mannen en Vrouwen, wordt door het Forum voor slachtofferbeleid, een vorming voor de magistraten bij het parket uitgewerkt ter sensibilisering rond de problematiek van fysiek en seksueel geweld.

Een voortzetting van een beleid ter bestrijding van fysiek en seksueel geweld op vrouwen en kinderen veronderstelt een modernisering van het juridisch kader inzake fysiek en seksueel geweld. Daarom heeft de Minister in februari 1996 de opdracht gegeven aan de KUL en de ULg een onderzoek uit te voeren inzake de juridische situatie inzake geweld op vrouwen in België, de problemen te dedecteren en een ontwerp van wet te formuleren dat enerzijds de onduidelijkheid van de terminologie verhelpt, en dat anderzijds het toepassingsgebied van de strafwet uitbreidt.

Op basis van de resultaten van die studie, werd een werkgroep opgericht om een coherent geïntegreerd beleid van bestrijding tegen fysiek en seksueel geweld te definiëren.

Betreffende de justitiële behandeling van de gevallen van fysiek en seksueel geweld op vrouwen en kinderen, werd een onderzoek aan de KUL en de ULg gevraagd over de evolutie van het aantal klachten van geweld ingediend bij de parketten van 1983 tot vandaag, hun classificatie, hun oriëntatie, de justitiële sanctie na het vonnis en het opleggen van de straffen.

5.2.6. *Lutte contre le harcèlement sexuel sur les lieux de travail*

La politique concernant la lutte contre le harcèlement sexuel sur les lieux de travail sera poursuivie et enracinée dans des structures existantes. On examinera si le champ d'application de la réglementation peut être élargi aux domaines où celle-ci n'est pas encore d'application.

5.2.7. *Importance des fonctions d'exemple*

Malgré le fait qu'une politique active d'égalité des chances soit menée depuis dix ans déjà, les malentendus ou les incompréhensions subsistent.

Et pourtant, de nombreuses initiatives montrent à nouveau chaque année que la politique d'égalité des chances porte ses fruits et que notre société est de plus en plus convaincue qu'il est important pour la société elle-même de garantir l'égalité des chances entre hommes et femmes dans tous ses aspects.

Pour cette raison mais aussi parce que les fonctions d'exemple ont une importance qu'il ne faut sous-estimer, un prix sera décerné chaque année à partir de 1996 tant aux communes ou aux entreprises qu'aux organisations féminines qui se sont distinguées au cours de l'année écoulée, soit par le lancement d'une action particulière, soit par le choix d'une option politique déterminée, soit par la prise d'une nouvelle initiative.

5.2.8. *Les femmes et la vieillesse dans la société*

Lorsque l'on examine la totalité de la population, il semble y avoir un équilibre entre le nombre d'hommes et de femmes. On constate cependant dans les catégories d'âge les plus élevées un plus grand nombre de femmes. Cela s'explique en grande partie par la différence entre les hommes et les femmes au niveau de l'espérance de vie.

Les enquêtes montrent que les femmes très âgées ont très peu de contacts et risquent donc de se trouver isolées. On examinera quelles initiatives peuvent être prises pour contrer cette tendance.

5.2.9. *Les femmes immigrées*

Les expériences et les problèmes des femmes immigrées sont similaires à ceux de toutes les femmes, mais leur statut d'immigrées les désavantage souvent sur un double tableau.

On peut distinguer deux niveaux auxquels on perçoit la position de retard des femmes immigrées dans la société, à savoir la position socio-économique et la position juridique.

Au cours de la précédente législature, deux études ont été réalisées à ce sujet, l'une étant axée sur la définition des profils des femmes allochtones qui ont

5.2.6. *Bestrijding van ongewenst seksueel gedrag op het werk*

Het beleid inzake bestrijding van OSGW zal worden verdergezet en verankerd in bestaande structuren. Onderzocht zal worden of het toepassingsgebied van de reglementering kan worden uitgebreid naar domeinen waar zij nog niet van toepassing is.

5.2.7. *Belang van voorbeeldfuncties*

Ondanks het feit dat reeds 10 jaar een actief gelijke kansen beleid in België wordt gevoerd, blijken vaak nog misverstanden of onbegrip op te treden.

Toch zijn er tal van initiatieven die ieder jaar opnieuw bewijzen dat het gelijke kansenbeleid haar vruchten afwerpt en dat onze samenleving steeds meer overtuigd geraakt van het belang van het garanderen van gelijke kansen aan mannen en vrouwen voor de maatschappij in al haar geledingen.

Omwille hiervan en omwille van het feit dat de voorbeeldfunctie van een niet te onderschatten belang is, zal in 1997 jaarlijks een prijs worden uitgereikt aan het bedrijf, dat door het nemen van een bepaalde beleidsoptie of door het nemen van een bepaald initiatief, gedurende het voorbije jaar onderscheiden heeft.

5.2.8. *De ouder wordende vrouw in de samenleving*

Wanneer men de totale bevolking bekijkt blijkt er min of meer sprake te zijn van een evenwicht tussen het aantal mannen en vrouwen. In de hogere leeftijdscategorieën stelt men echter een overwicht aan vrouwen vast. De verklaring hiervoor kan grotendeels gevonden worden in het verschil in levensverwachting tussen mannen en vrouwen.

Uit onderzoek blijkt dat hoogbejaarde vrouwen een beperkt contactpatroon vertonen en dus gevaar lopen in een isolement te geraken. Onderzocht zal worden welke initiatieven zouden kunnen worden genomen teneinde deze trend tegen te gaan.

5.2.9. *Migrantenvrouwen*

De ervaringen en problemen van migrantenvrouwen zijn gelijklopend met deze van alle vrouwen, maar door het feit dat zij migrant zijn worden zij vaak dubbel benadeeld.

Er kunnen twee niveaus onderscheiden worden waarop de achterstellingspositie van migrantenvrouwen in het maatschappelijk verkeer duidelijk zichtbaar zijn nl. de sociaal-economische en de juridische positie.

Tijdens de vorige legislatuur werden hieromtrent twee onderzoeken gedaan, enerzijds met het oog op het opstellen van profielen van geslaagde allochtone

réussi sur le marché du travail et l'autre portant sur la position juridique des femmes immigrées en Belgique, en particulier dans les domaines administratif, social et du droit familial.

Ces études ont montré d'une part, l'importance des fonctions d'exemple et d'autre part, la nécessité d'une aide juridique professionnelle et de conscientisation par le biais de l'aide de première ligne. Cela peut se faire par exemple par l'établissement d'un guide d'orientation où figurent entre autres tous les droits et toutes les obligations des femmes immigrées ainsi qu'une liste de tous les services auxquels elles peuvent faire appel.

5.2.10. *International*

Au cours du printemps 1996, une action de solidarité avec les femmes de Bosnie a été menée en collaboration avec la Croix Rouge.

Un projet de soutien du processus d'émancipation dans les jeunes démocraties sera élaboré. On examinera la manière de mettre ce projet sur pied par des échanges mutuels et une collaboration.

6. LE DÉVELOPPEMENT ET L'ÉLABORATION D'UNE DIMENSION SOCIALE AUX PLANS EUROPÉEN ET INTERNATIONAL

Notre monde d'aujourd'hui se caractérise surtout par des objectifs économiques, tant au plan européen qu'au plan international. Nous voyons des entreprises délocalisées, attirées par des moindres coûts salariaux ou coûts du travail dans d'autres pays ou d'autres parties du monde. Chaque jour, d'énormes budgets font l'objet de transactions financières spéculatives sur l'ensemble du continent. Tous les pays fournissent des efforts énormes pour attirer les investisseurs étrangers.

Dans ce monde économique, où les pays dépendent de plus en plus les uns des autres, la composante sociale est souvent oubliée. Outre un enchevêtrement et une croissance économique plus poussée, nous devons parvenir à un développement durable sur plan social également. Car le développement durable ne peut être durable s'il n'est pas social. Si l'on n'incorpore pas des composantes sociales, le fossé entre les riches et les pauvres se creusera davantage et les énormes différences en matière d'emploi, de conditions de travail et autres se solderont par une désintégration sociale.

Dans cette optique, il convient de veiller à se fixer, outre des objectifs économiques, une série d'objectifs sociaux, et ce tant au niveau européen qu'au niveau international. Ce n'est qu'alors que la croissance économique pourra aussi favoriser le développement social.

vrouwen op de arbeidsmarkt en anderzijds het toelichten van de juridische positie van de migrantenvrouwen in België in het bijzonder in de domeinen van het administratief, sociaal en familierecht.

Uit deze studies bleek enerzijds het belang van voorbeeldfuncties en anderzijds de nood aan professionele rechtshulp en bewustmaking via eerste-lijns-hulp. Dit kan onder andere door het opstellen van een wegwijsgids waarin onder meer alle rechten en plichten en een opsomming van alle diensten waarop migrantenvrouwen een beroep kunnen doen, zijn opgenomen.

5.2.10. *Internationaal*

In het voorjaar van 1996 werd een solidariteitsactie opgezet met vrouwen in Bosnië en dit in samenwerking met het Rode Kruis.

Een project zal worden uitgewerkt ter ondersteuning van het emancipatieproces in jonge democratieën. Onderzocht zal worden op welke manier dit door wederzijdse uitwisseling, samenwerking kan tot stand worden gebracht.

6. DE ONTWIKKELING EN UITBOUW VAN EEN SOCIALE DIMENSIE IN EUROPEES EN INTERNATIONAAL VERBAND

Onze wereld van vandaag wordt, zowel op Europees als op internationaal vlak, vooral gekenmerkt door economische objectieven. We zien bedrijven delocaliseren omwille van lagere loon- of arbeidskosten in andere landen of werelddelen. Elke dag maken enorme budgetten het voorwerp uit van speculatieve financiële transacties over heel het continent. Elk land doet enorme inspanningen om buitenlandse investeerders aan te trekken.

In deze economische wereld, waarin de landen meer en meer afhankelijk van elkaar worden, wordt vaak de sociale component vergeten. Naast de verdere economische verstrengeling en economische groei moet er een duurzame ontwikkeling komen, ook op sociaal vlak. Want de duurzame ontwikkeling zal niet duurzaam zijn indien ze niet sociaal is. Zonder sociale componenten in te bouwen zal de kloof tussen rijken en armen steeds groter worden en zal er sociale desintegratie zijn als gevolg van enorme verschillen in tewerkstelling, arbeidsvoorwaarden en noem maar op.

Vanuit die optiek moet ernaar gestreefd worden om, zowel op Europees als internationaal vlak, naast en bij de economische objectieven ook een aantal sociale objectieven in te bouwen. Enkel op die manier kan de economische groei ook leiden tot een sociale ontwikkeling.

6.1. Le niveau européen

Au niveau européen, il faut surtout mener une politique sur deux plans, à savoir l'Union européenne et le Conseil de l'Europe.

La conférence Intergouvernementale de 1996 constitue actuellement une priorité à l'agenda du Conseil de l'Europe. Elle réunit les chefs d'Etat et de Gouvernement dans l'objectif de modifier le Traité de Maastricht.

Dans ce cadre, il convient de développer davantage la composante sociale du Traité.

En tant que membre du Gouvernement belge, j'ai insisté sur les éléments suivants :

- la généralisation des décisions de majorité sur le plan social européen et la simplification des procédures législatives

- l'insertion d'un Protocole social modifié dans le chapitre social (chapitre VIII) du Traité

- l'insertion d'une série de droits fondamentaux sociaux dans le Traité, afin de rendre l'Union européenne plus crédible auprès de ses ressortissants

- l'insertion dans le Traité de dispositions relatives à l'emploi

- accentuer la responsabilité des partenaires sociaux dans le Traité

Entre-temps, ces points de vue ont été acquis au niveau du Gouvernement belge. Néanmoins, dans le cadre des négociations IGC, des résultats concrets doivent encore être fournis.

Les Conseils des Ministres du Travail et des Affaires Sociales de l'Union européenne ont connu une apogée au cours de la Présidence belge. Cette période a vu l'approbation de pas moins de quatre directives sociales comprenant une série de normes minimales.

Après la Présidence belge, le Conseil a clôturé encore une série de dossiers importants, dont « le Quatrième Programme d'Action pour l'Egalité des Chances », les directives « Congé parental » et « Détachement des Travailleurs ».

Des dossiers importants tels que les dossiers « Renversement de la charge de la preuve », « travail à temps partiel », et « information et consultation des travailleurs » restent néanmoins sur la table des négociations. Je veux contribuer à faire avancer ces dossiers dans les mois à venir.

Des progrès doivent absolument être réalisés aussi au niveau de l'emploi. La tâche actuelle de l'Union européenne consiste principalement à coordonner les politiques de l'emploi nationales par le biais des « 5 directives d'Essen ». Elle procède à l'aide de rapports communautaires livrés par les Conseils des Ministres du Travail et des Affaires Sociales et par l'ECOFIN, rapports qui sont approuvés lors des Conseils européens.

Toutefois, jusqu'à présent, la contribution du Conseil du Travail et des Affaires sociales a été trop

6.1. Het Europees niveau

Op Europees vlak moet vooral een sociaal beleid gevoerd worden op twee niveaus, nl. op het niveau van de Europese Unie en op het niveau van de Raad van Europa.

De Intergouvernementele Conferentie van 1996 staat momenteel bovenaan de agenda van de Europese Unie. Zij verenigt de staats- en regeringshoofden met de bedoeling het Verdrag van Maastricht te wijzigen.

In dit kader moet ernaar gestreefd worden de sociale component van het Verdrag, verder te ontwikkelen.

Als lid van de Belgische regering heb ik aangehouden op de volgende elementen :

- de veralgemening van de meerderheidsbeslissingen op Europees sociaal vlak en de vereenvoudiging van de wetgevende procedures

- de opname van een gewijzigd Sociaal Protocol in het sociale hoofdstuk (hoofdstuk VIII) van het Verdrag

- de opname van een aantal fundamentele sociale rechten in het Verdrag, teneinde de Europese Unie geloofwaardiger te doen overkomen bij de Europese onderdanen

- de opname van bepalingen omtrent werkgelegenheid in het Verdrag

- de benadrukking van de verantwoordelijkheid van de sociale partners in het Verdrag.

Deze standpunten zijn intussen verworven op het niveau van de Belgische regering. In de IGC-onderhandelingen moet evenwel nog concreet resultaat geboekt worden.

De Raden van Ministers van Arbeid en Sociale Zaken van de Europese Unie kenden ten tijde van het Belgisch voorzitterschap een hoogtepunt. Toen werden maar liefst vier sociale richtlijnen met daarin een aantal minimumnormen goedgekeurd.

Na het Belgisch voorzitterschap werkte de Raad nog een aantal belangrijke dossiers af, waaronder « het Vierde Actieprogramma Gelijke Kansen », de richtlijnen « Ouderschapsverlof » en « Detachering van Werknemers ».

Belangrijke dossiers zoals « omkering van de bewijslast », « deeltijdse arbeid » en « informatie en consultatie van werknemers » blijven evenwel nog op de onderhandelingstafel liggen. Ik wil de volgende maanden in deze dossiers vooruitgang helpen bereiken.

Ook op het vlak van werkgelegenheid moet absoluut vooruitgang worden geboekt. Momenteel bestaat de taak van de Europese Unie voornamelijk in een coördinatie van de nationale tewerkstellingspolitieken via de « vijf richtsnoeren van Essen ». Dit gebeurt aan de hand van Gemeenschappelijke rapporten van de Raden van Ministers van Arbeid en Sociale Zaken en van ECOFIN, rapporten die op Europese Raden worden goedgekeurd.

Tot nu toe is echter de inbreng van de Raad Arbeid en Sociale Zaken te beperkt gebleven. Dit is voor een

limitée. Ceci est partiellement dû à l'absence d'un organe consultatif stable ayant une structure permanente. Le Comité de Politique Economique existe déjà depuis des années pour donner des avis au Conseil ECOFIN. Au sein du Conseil du Travail, des négociations sont actuellement en cours pour la mise en place d'un comité d'emploi stable, qui doit fournir des avis relatifs à l'emploi au conseil du Travail. Je m'efforcerai d'aider à une installation de ce comité la plus rapide possible.

Néanmoins, tout ceci ne suffit pas pour aborder la problématique du chômage en Europe. Elle requiert une politique de soutien à différents niveaux. Je pense ici spécialement à l'utilisation des fonds structurels européens et au financement de réseaux trans-européens. A cette fin des impulsions nécessaires doivent être données.

Outre les travaux au sein de l'Union européenne, j'ai également pris des initiatives dans le cadre du Conseil de l'Europe. Le troisième Protocole complémentaire à la Charte sociale européenne a été signé par la Belgique. Ce Protocole, qui s'inscrit dans la cadre de la relance de la Charte sociale européenne, établit une procédure de plaintes collectives au sein du Conseil de l'Europe. Il donne aux partenaires sociaux la possibilité de déposer plainte auprès du Conseil de l'Europe si la Belgique ne respecte pas certaines obligations formulées par la Charte.

En outre, j'ai également fait signer la Charte sociale européenne révisée. Tout comme dans le cas du troisième Protocole complémentaire, je ferai soumettre la nouvelle Charte sociale à la procédure de ratification interne.

6.2. Le niveau international

Au niveau international, je veux insister surtout sur trois aspects, à savoir la coopération sociale bilatérale, les activités au sein de mon département dans le cadre de l'Organisation internationale du Travail, et le Traité Economique et Sociale des Nations Unies.

Dans le cadre de la coopération sociale bilatérale, le département de l'Emploi et du Travail a déjà fourni de gros efforts, tant au niveau de la coopération entre les autorités publiques qu'au niveau de la coopération entre les partenaires sociaux.

La coopération entre les autorités publiques concerne en outre la Pologne, la Hongrie, la Bulgarie, la Roumanie et le Chili. De nouveaux accords de coopération sont prévus avec l'Albanie, l'Azerbaïdjan, la Tchèque, la Slovaquie et les Etats Baltes.

En outre, le département prévoit des droits de tirage pour les partenaires sociaux, qui, grâce au montant mis à leur disposition, peuvent développer une coopération avec des partenaires sociaux en Europe centrale et en Europe de l'Est.

Le Ministère de l'Emploi et du Travail apporte également le soutien nécessaire à l'Organisation internationale du Travail. Outre la contribution annuelle versée à l'OIT, le Ministère a soutenu l'an

deel te wijten aan het ontbreken van een stabiel adviesorgaan met een permanente structuur. Ter advisering van de ECOFIN-Raad bestaat reeds geruime tijd het « Economic Policy Committee ». In de Raad Arbeid zijn momenteel discussies bezig rond de oprichting van een stabiel werkgelegenheidscomité, dat aan de Raad Arbeid en Sociale Zaken adviezen moet verstrekken rond werkgelegenheid. Ik wil me inspannen om dit Comité zo snel mogelijk te helpen oprichten.

Dit alles zal echter onvoldoende zijn om de Europese werkloosheidsproblematiek aan te pakken. Hiervoor is een flankerend beleid vereist op verschillende vlakken. Ik denk hier in het bijzonder aan een betere aanwending van de Europese structuurfondsen en aan de financiering van de transeuropese netwerken. Hiervoor moeten de nodige impulsen worden gegeven.

Naast mijn werkzaamheden in de Europese Unie heb ik in de Raad van Europa eveneens initiatieven genomen. Het derde aanvullend Protocol bij het Europees Sociaal Handvest werd door België ondertekend. Dit Protocol, dat kadert in de relance van het Europees Sociaal Handvest, stelt een collectieve klachtenprocedure in de Raad van Europa. Het geeft aan de sociale partners de mogelijkheid om klacht in te dienen indien een België bepaalde verplichtingen in het kader van het Handvest niet naleeft.

Daarnaast heb ik ook het herziene Europees Sociaal Handvest laten ondertekenen. Net zoals het derde aanvullend Protocol zal dit hernieuwde Sociaal Handvest aan de interne ratificatieprocedure onderworpen worden.

6.2. Het internationaal niveau

Op Internationaal niveau wil ik vooral de nadruk leggen op drie aspecten, namelijk de bilateralering, de activiteiten van mijn departement in het kader van de Internationale Arbeidsorganisatie en het ECOSOC-Verdrag van de Verenigde Naties.

In het kader van de bilaterale sociale samenwerking heeft het departement van Tewerkstelling en Arbeid reeds grote inspanningen geleverd, zowel op het vlak van samenwerking tussen overheden als op het vlak van samenwerking tussen sociale partners.

De overheidssamenwerking situeert zich voornamelijk in Polen, Hongarije, Bulgarije, Roemenië en Chili. Nieuwe bilaterale samenwerkingsakkoorden zijn in het vooruitzicht met Albanië, Azerbeïdjan, Tsechië, Slovaakse en de Baltische Staten.

Het departement voorziet tevens in trekkingsrechten voor de sociale partners, die met het bedrag dat hen ter beschikking wordt gesteld, samenwerking kunnen ontwikkelen met sociale partners in Centraal- en Oost-Europa.

Het Ministerie van Tewerkstelling en Arbeid verleent tevens de nodige ondersteuning aan de Internationale Arbeidsorganisatie. Naast de jaarlijkse bijdrage aan de IAO heeft het Ministerie vorig jaar een

dernier un projet de l'OIT en Afrique. Cette année, il y a des négociations sur un programme le suivi de ce projet en Afrique ainsi sur un projet en Bosnie.

La problématique du travail des enfants est tout aussi importante. L'OIT, au cours des années à venir, aura un rôle-clé dans l'approche internationale du travail des enfants.

La Belgique y apportera son soutien, non seulement par une contribution financière au programme IPEC mais également par une contribution active aux discussions sur le contenu menées au niveau international.

En fin, le Ministère de l'Emploi et du Travail est également actif au niveau du Traité pour les droits économiques, sociaux et culturels des Nations Unies. En préparation au second rapport de la Belgique, qui doit être achevé fin mai 1997, le Ministère a organisé un séminaire informatif sur ce thème.

7. POLITIQUE D'INFORMATION

Depuis sa création en 1895, le Ministère de l'Emploi et du Travail a toujours accordé une place importante à la politique d'information afin d'accomplir au mieux ses missions. Les dernières années, une série de mesures ont été mises au point afin d'améliorer l'accueil et l'information au public, rejoignant ainsi la volonté politique exprimée par la Charte de l'Utilisateur des Services Publics et par la loi du 11 avril 1994 relative à la publicité de l'administration.

Diverses mesures d'organisation interne et de formation doivent contribuer à rendre les services plus accessibles et à organiser le droit à la consultation. A cet égard, on peut entre autres renvoyer à la cellule de communication mise en place par le Commissariat général. Cette cellule veille à la cohésion des diverses activités de communication mises sur pied au sein du département : elle veille à ce que ces activités soient conformes aux directives de l'autorité politique et assure la coordination dans ce domaine de l'intervention des services spécialisés du département et des entreprises externes.

En vue de diffuser une information de haute qualité, cette cellule a récemment établi un certain nombre de directives relatives à la politique d'information menée par le département. Les 3 principales directives sont brièvement décrites plus bas.

1. Champ de compétences délimité :

Le rôle du département relatif à la diffusion des informations doit se limiter à transmettre à l'instance concernée les questions qui ne ressortent pas de sa compétence. Il ne peut en aucun cas se substituer à l'institution responsable de la matière à laquelle se rapporte la question. En effet, une diffusion publique

IAO-project in Afrika gesteund. Dit jaar staan de opvolging van dit Afrika-project en een project in Bosnië op stapel.

Belangrijker is evenwel de problematiek van de kinderarbeid. De IAO zal de komende jaren een stuwende kracht worden in de internationale aanpak van kinderarbeid.

België zal hiertoe zijn steuntje bijdragen, niet alleen door de financiële ondersteuning van het IPEC-programma, maar tevens door een actieve bijdrage aan de inhoudelijke discussie op internationaal vlak.

Tenslotte is het Ministerie van Tewerkstelling en Arbeid ook actief op het vlak van het Verdrag voor de Economische, Sociale en Culturele rechten van de Verenigde Naties. Ter voorbereiding van het tweede rapport van België, dat eind mei 1997 moet afgeleverd zijn, heeft het Ministerie een seminarie georganiseerd om het Verdrag meer bekendheid te geven.

7. INFORMATIEBELEID

Sinds zijn oprichting in 1895 heeft het Ministerie van Tewerkstelling en Arbeid altijd een belangrijke plaats toegekend aan het informatiebeleid teneinde zijn opdrachten zo goed mogelijk te kunnen vervullen. De laatste jaren werden een reeks maatregelen uitgewerkt om het onthaal van en de informatie aan het publiek te verbeteren, conform de politieke wil geformuleerd in het Handvest voor de Gebruikers van de Openbare Diensten en in de wet van 11 april 1994 betreffende de openbaarheid van bestuur.

Verschillende maatregelen op het vlak van de interne organisatie en de vorming moeten ertoe bijdragen de toegankelijkheid van de diensten te verhogen en het recht op raadpleging te organiseren. In dit verband kan ondermeer verwezen worden naar de bij het Secretariaat-generaal opgerichte Communicatiecel. Deze cel zorgt voor de cohesie van de verschillende communicatieactiviteiten die in het departement worden opgezet; zij ziet erop toe dat die activiteiten in overeenstemming zijn met de richtlijnen van de politieke overheid en coördineert op dit domein het optreden van de gespecialiseerde diensten van het departement en van externe firma's.

Met het oog op het verstrekken van een kwalitatief hoogstaande informatie heeft deze cel onlangs een aantal krachtlijnen voor het informatiebeleid van het departement vastgelegd. Hieronder volgt een korte beschrijving van de drie voornaamste krachtlijnen :

1. Toespitsing op het eigen bevoegdheidssterrein :

De rol van het departement inzake informatieverstrekking moet er zich toe beperken de vragen die niet tot zijn bevoegdheid behoren door te verwijzen naar de betrokken instantie. Het mag zich geenszins in de plaats stellen van de instelling die verantwoordelijk is voor de materie waar de vraag betrekking op

de l'information doit veiller tout particulièrement à la fiabilité de l'information.

2. Promouvoir la coopération avec d'autres institutions :

Lors de l'élaboration des produits d'information, afin de fournir des réponses complètes (comme par exemple tant ce qui concerne l'aspect du droit du travail que l'aspect de la sécurité sociale), il convient de coopérer avec les autres institutions.

3. Décentralisation de l'information :

Afin de répondre de manière optimale à la demande d'informations émanant du public, il faut veiller à opérer une décentralisation approfondie de la distribution des informations en ayant recours à un maximum de canaux d'information et en donnant la préférence à l'information émanant des organisations et associations proches des groupes cibles.

En matière de publicité active, le Ministère de l'Emploi et du Travail tient en permanence à la disposition du public une centaine de publications (brochures, dépliants, périodiques,...) qui sont régulièrement mises à jour. Cette politique sera poursuivie et renforcée, d'une part par la rédaction de nouvelles publications (est prévu notamment prévu un guide « travail dans le secteur horeca »), la mise à disposition systématique de dépliants présentant les mesures en faveur de l'emploi et de la politique d'égalité des chances), et d'autre part, la mise à disposition de ce matériel informatif via d'autres supports informatiques, comme Internet.

Il convient de mentionner le Journal du Travail qui fête cette année ses cent ans. Depuis 1991, les thèmes traités dans le journal puisent leur contenu dans l'expérience acquise par l'administration lors de l'exécution de ses diverses missions, de la simple exécution et contrôle au soutien des décisions normatives. Par cette approche, le département veille en toute franchise à la transparence des dossiers, comme le soutient le gouvernement. Pour l'instant, le journal compte environ 3000 abonnés.

Dans le cadre de l'amélioration de ses services, le département ouvrira début 1997 un « espace info » dans son bâtiment principal situé à Bruxelles. Cet espace, qui sera ouvert sans interruption de 9 à 17 heures, remplira les fonctions suivantes :

- diffusion de l'information générale aux visiteurs et renvoi aux fonctionnaires spécialisés;
- présentation de plus de 100 différentes publications du département;
- mise à disposition de ces publications en forme de self-service;
- exposition sur l'évolution du droit du travail.

heeft. Een openbare informatieverstrekker moet immers bijzonder letten op de betrouwbaarheid van de informatie.

2. Samenwerking met andere instellingen bevorderen :

Bij de realisatie van informatieproducten moet met het oog op het verstrekken van volledige antwoorden (bv. zowel wat betreft het arbeidsrechtelijk aspect als het sociale zekerheidsaspect) met andere instellingen worden samengewerkt.

3. Decentraliseren van de informatie :

Ten einde op optimale wijze tegemoet te komen aan de vraag naar informatie van het publiek moet een grondige decentralisatie van de informatiever spreiding worden nagestreefd door een beroep te doen op zoveel mogelijk mediakanalen en voorrang te geven aan de informatie van organisaties en verenigingen die dicht bij de doelgroepen staan.

Inzake actieve publiciteit houdt het Ministerie van Tewerkstelling en Arbeid permanent een honderdtal publicaties (brochures, folders, periodieken, ...) ter beschikking van het publiek, die regelmatig bijgehouden worden. Dit beleid zal verdergezet en verstrekt worden, enerzijds door het opstellen van nieuwe publicaties (worden met name voorzien een gids « Tewerkstelling in de horecasector », het systematisch ter beschikking stellen van folders tot voorstelling van werkgelegenheidsmaatregelen en het gelijke kansenbeleid), en anderzijds door het ter beschikking stellen van dit informatiemateriaal op andere informaticadragers, zoals Internet.

Hier dient ook melding gemaakt te worden van het Arbeidsblad dat dit jaar honderd jaar bestaat. Sinds 1991 vinden de in het blad behandelde thema's hoofdzakelijk hun voedingsbodem in de ervaring die de administratie heeft opgedaan bij de uitvoering van haar diverse opdrachten, van loutere uitvoering en toezicht tot ondersteuning van de normatieve beslissingen. Door deze benadering zorgt het departement er in alle openheid voor dat de dossiers de doorzichtigheid krijgen die door de regering wordt voorgestaan. Het blad telt momenteel ongeveer 3000 abonnees.

In het kader van de verbetering van zijn dienstverlening zal het departement begin 1997 in het hoofgebouw te Brussel een « Inforuimte » openen. Deze ruimte die doorlopend toegankelijk zal zijn tussen 9 en 17 uur, zal de volgende functies vervullen :

- verstrekken van eerstelijnsinformatie aan de bezoekers en doorverwijzing naar gespecialiseerde ambtenaren;
- presentatie van de meer dan 100 verschillende publicaties van het departement;
- terbeschikkingstelling van al deze publicaties volgens zelfbedieningssysteem;
- tentoonstelling over de evolutie van het arbeidsrecht.