

BELGISCHE KAMER VAN
VOLKSVERTEGENWOORDIGERS

CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS
DE BELGIQUE

4 november 2008

4 novembre 2008

ALGEMENE BELEIDSNOTA (*)

**van de Vice-eersteminister en
Minister van Werk**

NOTE DE POLITIQUE GÉNÉRALE (*)

**de la Vice-première Ministre et
Ministre de l'Emploi**

Voorgaande documenten:

Doc 52 **1529/ (2008/2009):**
001 tot 010: Beleidsnota's.

^(*) Met toepassing van artikel 111 van het Reglement.

Documents précédents:

Doc 52 **1529/ (2008/2009):**
001 à 010: Notes de politique générale.

^(*) En application de l'article 111 du Règlement.

cdH	:	centre démocrate Humaniste		
CD&V	:	Christen-Democratisch en Vlaams		
Ecolo-Groen!	:	Ecologistes Confédérés pour l'organisation de luttes originales – Groen		
FN	:	Front National		
LDD	:	Lijst Dedecker		
MR	:	Mouvement Réformateur		
N-VA	:	Nieuw-Vlaamse Alliantie		
Open Vld	:	Open Vlaamse liberalen en democraten		
PS	:	Parti Socialiste		
sp.a+VI.Pro	:	Socialistische partij anders + VlaamsProgressieven		
VB	:	Vlaams Belang		

<i>Afkortingen bij de nummering van de publicaties :</i>		<i>Abréviations dans la numérotation des publications :</i>	
DOC 52 0000/000 :	Parlementair document van de 52 ^e zittingsperiode + basisnummer en volgnummer	DOC 52 0000/000 :	Document parlementaire de la 52 ^{ème} législature, suivi du n° de base et du n° consécutif
QRVA :	Schriftelijke Vragen en Antwoorden	QRVA :	Questions et Réponses écrites
CRIV :	Voorlopige versie van het Integraal Verslag (groene kaft)	CRIV :	Version Provisoire du Compte Rendu intégral (couverture verte)
CRABV :	Beknopt Verslag (blauwe kaft)	CRABV :	Compte Rendu Analytique (couverture bleue)
CRIV :	Integraal Verslag, met links het definitieve integraal verslag en rechts het vertaald beknopt verslag van de toespraken (met de bijlagen) (PLEN: witte kaft; COM: zalmkleurige kaft)	CRIV :	Compte Rendu Intégral, avec, à gauche, le compte rendu intégral et, à droite, le compte rendu analytique traduit des interventions (avec les annexes) (PLEN: couverture blanche; COM: couverture saumon)
PLEN :	Plenum	PLEN :	Séance plénière
COM :	Commissievergadering	COM :	Réunion de commission
MOT :	moties tot besluit van interpellaties (beigekleurig papier)	MOT :	Motions déposées en conclusion d'interpellations (papier beige)

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

I. — INLEIDING: DE ARBEIDSMARKT IN BELGIË

1. Algemene stijging van de werkgelegenheidsgraad tussen 2000 en 2007

2. De werkgelegenheidsgraad van vrouwen, jongeren, oudere werknemers en personen van buitenlandse origine ligt nog onder het Europees gemiddelde

3. Type gecreëerde banen

4. Versterkte inspanningen op gebied van opleiding

5. Werkgelegenheid in 2008 en 2009

6. Loonnorm: evolutie van de arbeidskosten

II. — HET NATIONALE PLAN VOOR WERK 2009

1. Op koers blijven

2. Ons aanpassen aan nieuwe crisissituaties

3. Een interprofessioneel akkoord bereiken om de werkgelegenheid, de koopkracht van de werknemers en het concurrentievermogen van de ondernemingen te versterken

4. Een plan uitwerken om tot een nationale strategie voor werkgelegenheid te komen

III. — MEER PERSONEN AAN HET WERK

1. De opleiding van werkzoekenden en werknemers versterken

2. Een betere begeleiding en activering van werkzoekenden

3. Nieuwe activeringsmaatregelen

4. Verbetering van de mobiliteit van werknemers

5. Betere arbeidsverloning en strijd tegen de werkloosheidsvallen

6. Rekenen op een zekere economische migratie

I. — INTRODUCTION: LE MARCHÉ DE L'EMPLOI EN BELGIQUE

1. Augmentation du taux d'emploi entre 2000 et 2007

2. Taux d'emploi toujours inférieurs à la moyenne européenne pour les femmes, les jeunes, les travailleurs âgés et les personnes d'origine étrangère

3. Type d'emplois créés

4. Efforts de formation à améliorer

5. L'emploi en 2008 et 2009

6. Norme salariale: évolution du coût du travail

II. — LE PLAN POUR L'EMPLOI 2009

1. Maintenir le cap

2. Nous adapter aux nouvelles situations liées à la crise

3. Réussir un accord interprofessionnel pour augmenter à la fois l'emploi, le pouvoir d'achat des travailleurs et la compétitivité des entreprises

4. Adopter un plan pour une stratégie nationale pour l'emploi

III. — PLUS DE PERSONNES AU TRAVAIL

1. Renforcer la formation des demandeurs d'emploi et des travailleurs

2. Un meilleur accompagnement et une meilleure activation des demandeurs d'emploi

3. Nouvelles politiques d'activation

4. Améliorer la mobilité des travailleurs

5. Mieux rémunérer le travail et lutter contre les pièges à l'emploi

6. Compter sur une certaine immigration économique

IV. — MEER WERKAANBIEDINGEN

1. De banenplanen vereenvoudigen
2. De arbeidskosten in de profit- en de non-profitsector verlagen
3. De diensten aan personen ontwikkelen
4. Investeren in groene banen en nieuwe banen
5. Een echte «koppeling van werkgelegenheid en milieu» en groene banen stimuleren
6. Tewerkstelling in KMO's bevorderen
7. De efficiëntie en de kwaliteit van banen in de interimsector bevorderen

V. — MEER KWALITEIT EN ZEKERHEID IN DE WERKGELEGENHEID

1. De gezondheid, de veiligheid en het welzijn van de personen op het werk verbeteren
2. Een nieuw beleid voor tijdsbeheer en een betere verzoening van werk en gezin
3. Een echt evaluatiebeleid voeren
4. Een rigoureuus werkgelegenheidsbeleid voeren en de fraude bestrijden
5. Het landschap van de paritaire comités vereenvoudigen en moderniseren
6. Een ambitieuze internationaal en Europees beleid voeren

IV. — PLUS D'EMPLOIS

1. Simplifier les plans d'embauche
2. Diminuer le coût du travail dans le secteur marchand et non marchand
3. Développer les services aux personnes
4. Investir dans les nouveaux emplois de la connaissance
5. Organiser une véritable «alliance entre l'emploi et l'environnement» et doper les emplois verts
6. Stimuler l'emploi dans les PME
7. Développer l'efficacité et la qualité des emplois dans le secteur de l'interim

V. — PLUS DE SÉCURITÉ ET DE QUALITÉ DANS L'EMPLOI

1. Améliorer la santé, la sécurité et le bien-être des personnes au travail
2. Développer une nouvelle politique de gestion du temps et une meilleure conciliation entre la vie familiale et la vie professionnelle
3. Mener une réelle politique d'évaluation
4. Mener une politique de l'emploi rigoureuse et lutter contre les fraudes
5. Simplifier et moderniser le paysage des commissions paritaires
6. Mener une politique européenne et internationale ambitieuse

BIJLAGEN**1. Evaluatie van het beleid van het begeleidingsplan**

- 1.1. Onderzoek Idea Consult
- 1.2. Evaluatierapport van de RVA van 30 juni 2008
 - 1.2.1. Zoeken naar werk
 - 1.2.2. Werkloosheidsdaling en werkherhvatting
 - De min-30-jarigen
 - De 30- tot 40-jarigen
 - De 40- tot 50-jarigen
 - 1.2.3. Hervatten van opleidingen of studies
 - 1.2.4. Uniforme toepassing van de wetgeving in de drie Gewesten en toename van de gegevensoverdracht naar de RVA

2. Evaluatie van het Generatiepact

- Oudere werknemers aan het werk houden
- Actieve aanpak van herstructureringen
- Oudere werklozen terug aan het werk brengen

3. Evaluatie van het dienstenchequesysteem

- 3.1. Reikwijdte van het systeem
- 3.2. Efficiëntie van het systeem
- 3.3. Duurzaamheid van de banen
- 3.4. Meerwaarde van het systeem
- 3.5. Uitbreiding van de dienstencheque-activiteiten
- 3.6. Kosten van het dienstencheque-systeem

ANNEXES**1. Evaluation de la politique du plan d'accompagnement**

- 1.1. Etude Idea Consult
- 1.2. Rapport d'évaluation de l'Onem au 30 juin 2008
 - 1.2.1. Recherche d'emploi
 - 1.2.2. Diminution du chômage et retour à l'emploi
 - Les moins de 30 ans
 - Les 30 à moins de 40 ans
 - Les 40 à moins de 50 ans
 - 1.2.3. Reprise de formations ou d'études
 - 1.2.4. Application uniforme de la législation dans les trois Régions et augmentation par les Régions de la transmission des informations à l'ONEM.

2. Evaluation du pacte des générations

- Garder les travailleurs âgés au travail
- Approche active des restructurations
- Remettre les travailleurs âgés au travail

3. Evaluation du dispositif des titres-services

- 3.1. Portée du dispositif
- 3.2. Efficacité du système
- 3.3. Durabilité des emplois
- 3.4. Plus-value du système
- 3.5. Extension des activités titres-services
- 3.6. Coût du dispositif titres-services

I. INLEIDING: DE ARBEIDSMARKT IN BELGIË

1. Algemene stijging van de werkgelegenheidsgraad tussen 2000 en 2007

• In 2000 besloten de staatshoofden en regeringsleiders van de Europese Unie om de Lissabon-Strategie te lanceren die erop gericht is om van de EU tegen 2010 de meest competitieve en meest dynamische kenniseconomie ter wereld te maken, in staat was om een duurzame economische groei te combineren met een kwantitatieve en kwalitatieve opwaardering van de werkgelegenheid, een grotere sociale samenhang en een duurzaam milieu. Deze Strategie omvat een Europese Werkgelegenheidsstrategie die de Lidstaten richtsnoeren en cijferdoelstellingen oplegt. **Aldus streven de Lidstaten een globale werkgelegenheidsgraad na van 70%, 60% voor de vrouwelijke werkgelegenheid en 50% voor de werkgelegenheid bij de 55+'ers.** De Strategie werkt aan de hand van indicatoren die het mogelijk maken om op geregelde basis de vooruitgang van de Lidstaten te evalueren, zowel in de tijd als tussen de Lidstaten onderling.

• Tussen 2000 en 2007 heeft België 259.000 banen gecreëerd, namelijk 185.700 voor de werknemers in loondienst en 14.200 voor de zelfstandigen. De lange terugval van de zelfstandige activiteit eindigde in 2004 met de toetreding tot de EU van de Midden- en Oost-Europese landen wier onderdanen verplicht zijn om het statuut van zelfstandige aan te nemen om toegang tot de Belgische arbeidsmarkt te verkrijgen, en 59.400 voor de overheidsambtenaren wier aantal sedert 2005 relatief ongewijzigd bleef.

De werkgelegenheidsgraad is tussen 2000 en 2007 dus lichtjes gestegen van 60,9 tot 62%. In dezelfde periode nam de werkgelegenheidsgraad in de eurozone sneller toe, van 61,4 naar 65,7%.

• Aldus is het verschil niet alleen groter geworden ten aanzien van de eurozone maar ook in vergelijking met de landen die door wet van 1996 ter bevordering van de werkgelegenheid en tot preventieve vrijwaring van 's lands concurrentievermogen als referentiepunten werden genomen (Frankrijk (2007: 64,6%), Duitsland (69,4%) en Nederland (76%)) en ten opzichte van de Scandinavische landen die de globale doelstelling van 70% overschrijden.

I. INTRODUCTION: LE MARCHÉ DE L'EMPLOI EN BELGIQUE

1. Augmentation générale du taux d'emploi entre 2000 et 2007

• En 2000, les chefs d'État et de gouvernement de l'UE ont convenu de lancer la Stratégie de Lisbonne visant à faire de l'UE d'ici 2010 l'économie de la connaissance la plus compétitive et la plus dynamique du monde, capable d'une croissance économique durable accompagnée d'une amélioration quantitative et qualitative de l'emploi, d'une plus grande cohésion sociale et d'une durabilité environnementale. Cette Stratégie intègre la Stratégie européenne pour l'emploi qui fixe des orientations et des objectifs chiffrés aux États membres. Ainsi, **les États membres tendront vers un objectif global d'emploi de 70%, de 60% pour l'emploi féminin et de 50% pour l'emploi des +55 ans.** Elle est assortie d'indicateurs permettant une évaluation régulière afin de mesurer les progrès des États membres au fil du temps mais aussi entre eux.

• Entre 2000 et 2007, la Belgique a créé 259.200 emplois qui se répartissent en salariés (+185.700), en indépendants (+14.200; la longue période de déclin de cette activité a pris fin en 2004 et coïncide avec l'adhésion à l'UE des pays d'Europe centrale et orientale dont les ressortissants doivent choisir ce statut pour être actifs sur le marché du travail belge) et en employés de la fonction publique (+59.400) qui connaissent une stagnation relative depuis 2005.

Le taux d'emploi a ainsi légèrement augmenté entre 2000 et 2007 passant de 60,9% à 62%. Au cours de la même période, le taux d'emploi dans la zone euro a progressé plus rapidement, de 61,4% à 65,7%.

• L'écart s'est ainsi creusé par rapport non seulement à la zone euro, mais aussi aux pays pris comme référence dans la loi de 1996 sur la promotion de l'emploi et la sauvegarde préventive de la compétitivité (la France (2007: 64,6%), l'Allemagne (69,4%) et les Pays-Bas (76%)) et aux pays scandinaves qui ont dépassé l'objectif global des 70%.

Dit kan evenwel gedeeltelijk worden verklaard door de dynamiek qua demografie en migratie die varieert van land tot land. Van de landen die werden bestudeerd komt België achter Zweden en Frankrijk, het land waar de bevolkingsgroep 15-64 het sterkst is toegenomen (België: 3,8%; eurozone: 2,9%; buurlanden: 0,8%; Scandinavische landen: 3%).

- Het aantal grensarbeiders daarentegen dat tot 2003 rond de 50.000 (nettosaldo) schommelde is in 2007 stapsgewijs gestegen tot 57.500 eenheden.

- De arbeid in loondienst in de industrie is blijven afnemen terwijl in de bouw- en vooral in de dienstenbranches heel wat banen werden gecreëerd.

- Het aantal laaggeschoolden is aanzienlijk teruggelopen, wat ten goede is gekomen aan de groep van gekwalificeerde personen die driemaal meer kans maken op inschakeling in het arbeidsproces dan de laaggeschoolden.

- De forse toename van het aantal banen tijdens de laatste jaren valt dus vooral te noteren in de privé-sector. Er kan worden van uitgegaan dat ook de beleidsmaatregelen van overheidswege hebben bijgedragen tot de stijging van de werkgelegenheid, onder meer via lastenverlagingen en subsidies.

Zo is het welslagen van de dienstencheques in ruime mate toe te schrijven aan de subsidiëring van het stelsel. Tijdens de Werkgelegenheidsconferentie van 2003 waarop de maatregel werd ingevoerd, werd een doelstelling van 25.000 arbeidsplaatsen tegen eind 2007 vooropgesteld. Intussen is het aantal via deze maatregel tewerkgestelde werknemers stelselmatig toegenomen tot meer dan 65.000 op het einde van 2007. Sedert hun invoering viel nagenoeg 10% van het gemiddelde aantal nieuw-gecreëerde banen (met een sterke stijging in de tijd) aan de dienstencheques toe te schrijven. In 2007 werd één op de zes (14,3%) van de nieuwe banen gecreëerd via het stelsel van de dienstencheques.

- In vergelijking met het jaar van de lancering van de Lissabon-Strategie is de werkloosheid toegenomen (+0,9 procentpunt) en ze bedroeg in 2007 7,5%. De eurozone kent een gelijkaardige werkloosheidsgraad die in 2000 evenwel hoger lag (9,2%).

- Nu eenieder genooddaakt is om een bijdrage te leveren om het hoofd te bieden aan de vergrijzing van de bevolking en het hebben van een baan de garantie bij uitstek is tegen sociale uitsluiting, heeft België het minder goed gedaan dan de eurozone op het stuk van

Mais, cela peut en partie s'expliquer par le dynamisme démographique et migratoire qui diffère selon les pays. Ainsi, du groupe étudié, la Belgique est après la Suède et la France, le pays où la population des 15-64 ans a le plus augmenté (Belgique: 3,8%; zone euro: 2,9%; pays frontaliers: 0,8%; pays scandinaves: 3%).

- Par ailleurs, le nombre de travailleurs frontaliers qui oscillait autour de 50.000 unités (solde net) jusqu'en 2003 a progressé graduellement pour atteindre 57.500 unités en 2007.

- L'emploi salarié a poursuivi son recul dans l'industrie tandis qu'un grand nombre de postes ont été créés dans la construction et surtout dans les branches de services.

- D'autre part, la part des personnes peu qualifiées a vivement reculé au profit de celle des personnes qualifiées qui jouissent d'une probabilité d'insertion sur le marché du travail trois fois supérieure à celle des peu qualifiés.

- La forte augmentation du nombre de postes de travail observée ces dernières années est donc principalement le fait du secteur privé. On peut considérer que les politiques publiques ont également soutenu l'évolution de l'emploi, notamment à travers les politiques d'abaissements de charges et de subventions.

Aussi, le subventionnement dont bénéficie le système des titres-services explique dans une large mesure son succès. Depuis la Conférence pour l'Emploi qui, en 2003, avait donné le coup d'envoi à ce dispositif et fixé l'objectif de 25.000 personnes occupées fin 2007, le nombre de travailleurs engagés dans ce système a régulièrement augmenté si bien que plus de 65.000 travailleurs actifs étaient concernés fin 2007. Depuis leur entrée en vigueur, les titres-services ont représenté en moyenne (avec une forte progression dans le temps) presque 10% des créations d'emploi. En 2007, près d'un emploi sur six (14,3%) qui était créé était de type titre-service.

- Par rapport à l'année de lancement de la Stratégie de Lisbonne, le chômage s'est dégradé (+0,9 point de%) pour se fixer à 7,5% en 2007. La zone euro présente un taux de chômage de même niveau mais en 2000, celui-ci était plus élevé (9,2%).

- À l'heure où la contribution de tous est requise pour faire face au vieillissement de la population et alors que l'occupation d'un emploi est la première garantie contre l'exclusion sociale, la Belgique a moins bien presté que la zone euro en termes d'élévation du taux d'activité qui

de activiteitsgraad die slechts met 1,9 procentpunt is gestegen (67,1% in 2007) daar waar de eurozone erin geslaagd is meer potentieel aan arbeidskrachten te mobiliseren (+ 3,5%; 71,1% in 2007).

2. De werkgelegenheidsgraad van vrouwen, jongeren, oudere werknemers en personen van buitenlandse origine ligt nog onder het Europees gemiddelde

- In 2000 bedroeg de banencreatie 6,2% van de totale werkgelegenheid waarbij de vrouwen verantwoordelijk waren voor het leeuwenaandeel van die stijging. Het percentage dat een baan gevonden heeft is toegenomen met 11,3% tegenover een stijging met 2,5% bij de mannen. Niettemin lijkt de beoogde vrouwelijke werkgelegenheidsgraad van 60% tegen 2010 onrealiseerbaar. In 2007 bedroeg hij 55,3% tegenover 58% in de eurozone.

De kloof tussen de mannelijke en de vrouwelijke werkgelegenheid blijft evenwel substantieel: 13,4 procentpunten (17,9 punten in 2000), iets lager dan het cijfer opgetekend in de eurozone (15,4 procentpunten) maar ongeveer driemaal zo hoog als de cijfers van Finland en Zweden!

Wanneer men de werkgelegenheidsniveaus van de verschillende leeftijdsgroepen bekijkt, blijkt dat de Belgische cijfers en die van de eurozone vergelijkbaar zijn voor de 25-54-jarigen (respectievelijk 79,7% en 79,2%). De vrouwelijke werkgelegenheidsgraad in deze leeftijdsgroep ligt zelfs hoger dan de Lissabon doelstelling van 60% (72,3% tegenover 70,6% in de eurozone maar tussen 75% en 83% in de buur- en de Scandinavische landen), maar de doelstelling heeft betrekking op alle vrouwen.

- De Belgische werkgelegenheidscijfers bij de jongeren (15-24 jaar) zijn uitermate zwak (27,5% tegenover een gemiddelde in de eurozone van 38%). Tussen 2000 en 2007 is de werkgelegenheidsgraad van deze leeftijdsgroep in België zelfs gedaald met 2,8 procentpunten terwijl de eurozone hier een lichte stijging van 1 procentpunt optekent. Deze cijfers moeten evenwel met de nodige omzichtigheid worden ingeschat vermits de daling van de werkgelegenheidsgraad bij de jongeren ook een gevolg kan zijn van het langer studeren. Opgesplitst per gewest komt de werkgelegenheidsgraad van jongeren voor Vlaanderen uit op 31,5%, voor het Waalse Gewest op 23,1% en voor het Brusselse Gewest op 19,6%. De werkloosheidsgraad bij jongeren blijft een van de voornaamste bekommernissen van het werkgelegenheidsbeleid. Hij bereikt immers over het hele Koninkrijk in 2007 18,8%. De werkloosheidsgraad voor jongeren van 15 tot 24 jaar varieert naargelang de gewesten: van 11,7% in Vlaanderen over 27,8% in Wallonië tot 34,4%

ne s'est relevé que de +1,9 point de pourcentage (67,1% en 2007) quand la zone euro mobilisait davantage ses forces vives (+3,5 points: 71,1% en 2007).

2. Taux d'emploi toujours inférieurs à la moyenne européenne pour les femmes, les jeunes, les travailleurs âgés et les personnes d'origine étrangère

- Si la création d'emplois s'élève à 6,2% de l'emploi total en 2000, il faut noter que les femmes représentent une part importante de cette augmentation. Elles sont 11,3% de plus à occuper un emploi contre +2,5% pour les hommes. Cependant, l'objectif d'un taux d'emploi féminin de 60% semble inatteignable d'ici à 2010. En 2007, il était de 55,3% contre 58% dans la zone euro.

L'écart entre l'emploi masculin et féminin reste substantiel: 13,4 points de % (17,9 points en 2000), un peu moins que celui observé dans la zone euro (15,4 point de %) mais environ le triple de celui enregistré en Finlande et en Suède!

Un examen du taux d'emploi des différentes tranches d'âge révèle que les taux belges et de la zone euro sont comparables pour les 25-54 ans (79,7% et 79,2% resp.). Le taux d'emploi des femmes de cette tranche d'âge dépasse même l'objectif de Lisbonne de 60% (72,3% contre 70,6% dans la zone euro mais entre 75% et 83% dans les pays frontaliers et scandinaves) mais l'objectif porte sur l'ensemble des femmes.

- L'emploi des jeunes (15-24 ans) est particulièrement faible en Belgique (taux de 27,5% contre une moyenne de la zone euro de 38%). Entre 2000 et 2007, le taux d'emploi de cette classe d'âge a même diminué de 2,8 points de pourcentage en Belgique quand il progressait légèrement de +1 point dans la zone euro. Ces chiffres doivent être interprétés avec prudence dans la mesure où le recul du taux d'emploi des jeunes peut signifier qu'ils restent plus longtemps aux études. Par région, le taux d'emploi des jeunes s'établit à 31,5% pour la région flamande, 23,1% pour la région wallonne et 19,6% pour la région bruxelloise. Le taux de chômage des jeunes demeure l'une des premières préoccupations de la politique de l'emploi. Il atteint 18,8% pour le Royaume en 2007. Le taux de chômage des 15-24 ans varie selon les Régions: de 11,7% en Flandre à 34,4% à Bruxelles en passant par 27,8% en Wallonie. Pourtant, une constante se retrouve dans l'ensemble des régions: le taux de chômage des jeunes est au moins deux fois

in Brussel. Eén constante kan echter voor alle gewesten worden aangestipt: de werkloosheidsgraad bij jongeren is minstens dubbel zo hoog als die bij de gehele bevolking (*a rato* van een verhouding van 1 tot 2 voor Brussel en van 1 tot 2,6 voor de beide andere gewesten).

- De werkgelegenheidsgraad bij de oudere werknemers (55 tot 64-jarigen) blijft één van de zwakste van de EU: 34,4% tegenover 43,3% in de eurozone in weerwil van een stijging sedert 2000 (25%). Deze werkgelegenheidsgraad is vrij evenwichtig verdeeld over de gewesten: 34,2% in Vlaanderen, 33,6% in Wallonië en 38,3% in Brussel. Het behoud van een zeer hoge werkgelegenheidsgraad, ook voor de hogere leeftijdsgroep, (85% voor de groep van 50-54, 79,7% voor de 55-59-jarigen en 60,4% voor de 60-64-jarigen) in Zweden illustreert dat het mogelijk is om meer mensen aan het werk te houden zonder dat de levens- of arbeidskwaliteit daaronder lijdt. De werkloosheidsgraad voor de 55- tot 64-jarigen bedraagt 4,2% (3,5% in Vlaanderen, 3,6% in Wallonië en 11,1% in Brussel).

De stijging van het aantal oudere werknemers valt te verklaren aan de hand van zowel demografische factoren – cohorte-effect door de grotere participatie van de vrouwen – en economische factoren – relatieve stijging van de werkgelegenheid in de tertiaire sector – als door de uitvoering van specifieke beleidsmaatregelen van de laatste jaren.

Naast de progressieve verhoging van de wettelijke pensioenleeftijd voor vrouwen sedert 1997 met het oog op een gelijkstelling met de pensioenleeftijd voor mannen, hebben deze beleidslijnen enerzijds het beperken van de mogelijkheden voor vervroegde uittreding uit het arbeidsproces op het oog (hervorming van het stelsel voor oudere werklozen en van het brugpensioenstelsel), en anderzijds het aan de slag houden van personen aan het einde van hun loopbaan via onder meer, gerichte verlagingen van de sociale lasten voor de ondernemingen die senioren tewerkstellen of in dienst nemen, inkomensgaranties op gebied van de berekening van de pensioenrechten of het recht op «*outplacement*». Bovendien kunnen maatregelen zoals het stelsel inzake loopbaanonderbreking – in de privésector sedert 2002 vervangen door het tijdskrediet – die de werknemers de kans bieden om tijdelijk hun loopbaan op te schorten of hun arbeidsprestaties te verminderen waarbij ze een uitkering van de overheidsadministraties genieten, bijdragen tot het verlengen van de beroepsactiviteiten van de betrokkenen. Een werknemer die actief blijft na zijn 62^{ste} – of na een loopbaan van minstens 44 jaar – kan sedert 2007 bovendien rekenen op een bonus bij de berekening van zijn pensioen.

Algemeen kan worden gesteld dat de stijging van de werkgelegenheidsgraad in België in zeer ruime mate

superieur à celui de l'ensemble de la population (ratio de 1 à 2 pour Bruxelles et de 1 à 2,6 pour les deux autres régions).

- En ce qui concerne les travailleurs âgés de 55 à 64 ans, le taux d'emploi reste l'un des plus faibles de l'UE avec 34,4% (zone euro: 43,3%) en dépit d'une augmentation depuis 2000 (25%). Ce taux est assez stable entre les régions: 34,2% en Flandre, 33,6% en Wallonie et 38,3% à Bruxelles. Le maintien d'un taux d'emploi très élevé, y compris à un âge avancé (85% pour les 50-54 ans; 79,7% pour les 55-59 ans et 60,4% pour les 60-64 ans) en Suède illustre qu'il est possible d'inclure davantage de monde au travail sans que la qualité de vie ou de travail ne soit affectée. Le taux de chômage des 55-64 ans atteint quant à lui 4,2% (3,5% en Flandre, 3,6 en Wallonie et 11,1 à Bruxelles).

L'accroissement du nombre de travailleurs âgés s'explique tant par des facteurs démographiques – effet de cohorte lié à la participation plus grande des femmes – et économiques – augmentation relative de l'emploi dans le secteur tertiaire – que par la mise en œuvre les dernières années de politiques spécifiques.

Outre le relèvement progressif pour les femmes depuis juillet 1997 de l'âge de la pension légale en vue de l'aligner sur celui des hommes, ces politiques visent, d'une part, à limiter les possibilités de départ anticipé du marché du travail (réforme du système des chômeurs âgés et du dispositif de prépension), d'autre part, à favoriser le maintien en emploi des personnes en fin de carrière au travers, notamment, de réductions ciblées de charges sociales pour les entreprises qui occupent ou embauchent des seniors, de garanties de revenu en matière de calcul des droits à la pension, ou du droit à l'«*outplacement*». Par ailleurs, des mesures telles que le régime de l'interruption de carrière, remplacé dans le secteur privé par celui du crédit-temps en 2002, qui permettent aux salariés d'interrompre temporairement leur carrière ou de réduire leur temps de travail tout en percevant une allocation des administrations publiques, peuvent contribuer à allonger la période d'activité professionnelle de leurs bénéficiaires. En outre, le travailleur qui reste actif après 62 ans – ou après une carrière de 44 ans au moins – peut compter depuis 2007 sur un bonus pour le calcul de sa pension.

De manière générale, reconnaissons par ailleurs que la progression du taux d'emploi en Belgique est imputa-

toe te schrijven is aan de oudere werknemers, van wie de werkgelegenheidsgraad voor de 50-54-jarigen en die van de 55-59-jarigen sterker is toegenomen dan in de eurozone en de buurlanden of zelfs de Scandinavische landen (respectievelijk +10% en +11%). Ook de werkgelegenheidsgraad van de 60-64-jarigen is gestegen maar minder snel (+4,8% tegenover +7,5% in de eurozone). De werkgelegenheid van de 25-49-jarigen is over de hele periode stabiel gebleven (+0,4%) daar waar hij in de andere landen is blijven stijgen. Meer in detail: de werkgelegenheidsgraad van de mannen tussen 25 en 49 jaar is sterk teruggevallen daar waar die van de vrouwen van deze leeftijdsgroep nog meer is toegenomen. Deze tendensen hebben geleid tot een relatieve vergrijzing van de bevolking op beroepsactieve leeftijd.

- De Belgische arbeidsmarkt gaat nog steeds gebukt onder zware vormen van discriminatie op basis van origine en los van de plaats van geboorte: daar waar de werkgelegenheidsgraad van de nationale onderdanen en de onderdanen uit andere Europese landen in 2007 op ongeveer 62% lag, bedroeg dit cijfer voor de niet-Europese landen slechts 38,1%, wat van België de slechtste leerling van de klas maakt voor de betrokken categorie. Deze categorie wordt gekenmerkt door een lage activiteitsgraad (54,1%) maar ook door een werkloosheidsgraad (29,6%) die vier maal hoger ligt dan die van de nationale onderdanen (ter vergelijking, de activiteitsgraad van de nationale onderdanen bedroeg 67,1%, die van de onderdanen uit de Europese landen 67,8 met een respectieve werkloosheidsgraad van 7,5% en 9,8%). Hiervoor zijn verschillende verklaringen mogelijk die in fine evenwel wijzen op een problematische inschakeling op de arbeidsmarkt. Meer nog, voor de personen van buitenlandse nationaliteit staat een hoger kwalificatieniveau niet garant voor een vlottere inschakeling in het arbeidsproces: het verschil tussen de werkgelegenheidsgraad van de hoog gekwalificeerde personen uit de niet-Europese landen en hun collega's op nationaal niveau (32%) ligt een stuk hoger dan bij de laaggeschoolden (14%). (De informatie van Eurostat volstaat niet om een vergelijking te maken met het jaar 2000). Bovendien staan deze cijfergegevens ons niet toe om discriminaties van Belgen van vreemde origine in kaart te brengen.

3. Type gecreëerde banen

België onderscheidt zich van de andere landen binnen de eurozone in de mate er relatief gezien tweemaal meer voltijdse banen zijn gecreëerd (+23,8% tegenover +11,4% in de eurozone). Dit resultaat springt in het oog aangezien in een bepaald aantal landen (Denemarken, Nederland en vooral Duitsland (-1 miljoen!)) binnen dezelfde periode voltijdse banen verloren gingen.

ble en très grande partie aux travailleurs âgés dont les taux d'emploi pour les 50-54 ans et les 55-59 ans ont progressé plus que dans la zone euro, les pays frontaliers ou encore les pays scandinaves (respectivement +10% et +11%). Le taux d'emploi a également augmenté pour les 60-64 ans mais moins rapidement (+ 4,8% contre +7,5% pour la zone euro). L'emploi du groupe des 25-49 ans est resté stable tout au long de la période (+0,4 point) alors qu'il continuait sa progression dans les autres pays; pour être plus précis, le taux d'emploi des hommes de 25-49 ans a fortement reflué tandis que celui des femmes de cet âge augmentait davantage encore. Ces évolutions ont pour conséquence un vieillissement relatif de la population active.

- Le marché du travail reste marqué en Belgique par d'importantes discriminations en fonction de l'origine et indépendamment du lieu de naissance: si le taux d'emploi des ressortissants nationaux et des ressortissants d'autres pays européens avoisinait les 62% en 2007 (62,9 et 61,2%), il n'atteignait que 38,1% pour les pays extra-européens faisant de la Belgique la lanterne rouge de l'UE-15 pour cette dernière catégorie. Celle-ci est caractérisée par un taux d'activité faible (54,1%) mais aussi par un taux de chômage (29,6%) quatre fois supérieur à celui des ressortissants nationaux (à titre de comparaison, le taux d'activité des ressortissants nationaux était de 67,1% et celui des ressortissants des pays européens à 67,8% et les taux de chômage de respectivement 7,5% et 9,8%). Ces deux facteurs renvoient à des explications multiples mais qui in fine, reflètent une insertion difficile sur le marché du travail. Pire encore, avoir un niveau de qualification plus élevé ne garantit pas une meilleure inclusion sur le marché du travail pour les personnes de nationalité étrangère: l'écart entre le taux d'emploi des hauts qualifiés extra-européens et leurs homologues nationaux (32%) dépasse de beaucoup celui qui est observé pour les peu qualifiés (14%). (Les données d'eurostat ne permettent de faire la comparaison avec l'année 2000). Par ailleurs ces statistiques ne permettent pas de rendre compte des discriminations relatives aux Belges d'origine étrangère.

3. Type d'emplois créés

La Belgique se démarque de la zone euro dans la mesure où elle a créé relativement 2 fois plus d'emplois complets (+23,8% contre +11,4% pour la zone euro). Cette performance est d'autant plus remarquable que dans le même temps, un certain nombre de pays ont détruit de l'emploi complet (Danemark, Pays-Bas et surtout Allemagne (-1 million!)).

In deze periode van 7 jaar steeg het aantal deeltijdse banen in de eurozone sterker dan in België (respectievelijk met 37,2% en 33,8%) en dit vooral bij de mannen.

In België kan die toename worden verklaard door een beter geregelde combinatie tussen privé- en beroepsleven, aangezien het aantal personen dat de voorkeur zou geven aan een voltijdse baan maar er geen heeft kunnen vinden is afgenomen (van 22,3% naar 14,8%). In de eurozone daarentegen is deze groep sterk toegenomen (van 18,5 tot 24,7%). Naast deze categorie zijn 57,2% van de deeltijdse werknemers in België verplicht om een soortgelijke arbeidsovereenkomst aan te gaan omwille van familiale redenen in de ruime betekenis van het woord (bijstand van een kind, bejaard familielid of andere familiale verplichtingen). Dit is het hoogste cijfer van de landen die werden bestudeerd en dit vooral bij de vrouwen (61,4% tegenover 52,8%; in Finland bedraagt dat cijfer slechts 38,8%).

Tegelijk met de toename van de deeltijdse banen is het aantal werknemers met 2 banen in de eurozone sterk gestegen (+32,8%). Het gaat hier vooral om vrouwen (+55,7% tegenover +15,8% bij de mannen). In 2007 bedroeg dat aantal in België 81.400 werknemers. Het aandeel van de mannen ging erop achteruit (-2,5%) in tegenstelling tot dat van de vrouwen (+30,8%).

4. Versterkte inspanningen op gebied van opleiding

In 1998 kwamen de sociale partners overeen om tegen 2004 1,9% van de loonmassa aan te wenden voor opleidingsprogramma's «levenslang leren». Er werd ook besloten om 0,10% ervan specifiek toe te spitsen op de zogenaamde risicogroepen. De evaluatie van de algemene doelstelling gebeurt op basis van de sociale balansen die de ondernemingen voorleggen. Volgens de evaluatie van de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven wordt de doelstelling systematisch niet gerealiseerd. De financiële inspanningen namen in eerste instantie, tussen 1999 (1,25%) en 2000 (1,34%), ontegensprekelijk toe maar vervolgens namen ze af tot 1,12% (voorlopig cijfer voor 2006). De formule «levenslang leren» daarentegen genoot wel ruimere bijval aangezien de participatiegraad is gestegen van 30,4% in 1999 tot 33% in 2006. Die stijging lijkt onvoldoende om tegen 2010 de doelstelling van een participatiegraad van 50% van de werknemers te verwezenlijken.

Het aantal opleidingsuren per deelnemer is evenwel gedaald van 34,1 tot 30,6 uren.

Sur cette période de 7 années, le nombre de temps partiels a augmenté plus fortement dans la zone euro qu'en Belgique (resp. +37,2% et +33,8%) et surtout pour les hommes.

En Belgique, leur augmentation peut traduire une meilleure conciliation vie privée / vie professionnelle dans la mesure où le nombre de personnes qui auraient préféré un temps plein mais n'ont pu trouver un tel emploi a diminué (de 22,3% à 14,8%). A contrario, dans la zone euro, ce groupe a augmenté fortement (18,5 à 24,7%). Outre cette catégorie, 57,2% des Belges en temps partiel sont contraints d'occuper ce type de contrat pour des raisons familiales au sens large (assistance d'un enfant/parent âgé ou autres responsabilités familiales). C'est le chiffre le plus élevé parmi les pays étudiés et c'est surtout vrai pour les femmes (61,4% contre 52,8%; 38,8% seulement pour la Finlande).

Concomitamment à l'évolution des temps partiels, le nombre de personnes qui ont un diplôme inférieur au diplôme universitaire ou d'une haute école et qui occupent 2 emplois a fortement progressé dans la zone euro (+32,8). Cela concerne surtout les femmes (+55,7% contre +15,8% pour les hommes). En Belgique, ce groupe comptait 81.400 travailleurs en 2007. Les hommes ont vu leur part diminuer (-2,5%) contrairement aux femmes (+30,8% !).

4. Efforts de formation à améliorer

En 1998, les partenaires sociaux avaient convenu d'affecter d'ici à 2004 1,9% de la masse salariale à des programmes de formation tout au long de la vie. Il fut également décidé de cibler 0,10% sur les groupes dits «à risque». La vérification de l'objectif général repose sur les bilans sociaux déposés par les entreprises. Selon le Conseil Central de l'Economie qui procède à son évaluation, l'objectif a systématiquement été manqué. L'effort financier a certes progressé dans un premier temps, entre 1999 (1,25%) et 2000 (1,34%), mais a ensuite décliné pour s'établir à 1,12% (chiffre provisoire pour 2006). Par contre, la formation tout au long de la vie s'est démocratisée puisque le taux de participation est passé de 30,4% en 1999 à 33% en 2006. La progression semble insuffisante que pour pouvoir rencontrer l'objectif d'un taux de participation de 50% des travailleurs à l'horizon de 2010.

Toutefois, le nombre d'heures de formation par participant est passé de 34,1 heures à 30,6 heures.

Hoewel de participatiegraad aan opleidingen de jongste jaren is gestegen, toont het onderzoek naar de arbeidskrachten aan dat er nog aanzienlijke verschillen bestaan tussen de werknemers, onder meer in functie van hun leeftijd en hun kwalificatieniveau. De participatiegraad inzake opleidingen van volwassenen van 25 tot 34 jaar lag zowat viermaal hoger dan die van de groep van 55- tot 64-jarigen! Bovendien wijst een evaluatie per kwalificatieniveau op een sterk verband tussen het aanvankelijk opleidingsniveau en de toegang tot voortgezette opleidingen. Bij een vergelijking tussen alle leeftijdsgroepen blijkt dat slechts 3% van de laaggeschoolden in 2006 toegang hebben gekregen tot een opleiding. Dit cijfer geeft evenwel aan dat er vooruitgang is geboekt in vergelijking met de 2,2% uit 2002. En ook al is het zo dat meer werknemers met een gemiddeld kwalificatieniveau een opleiding hebben gevolgd, namelijk 6,5%, toch is er geen stijging ten opzichte van het referentiejaar. Ten slotte hebben in 2006 13,3% van de hogeschoolden een opleiding gevolgd tegenover 11,9% in 2000.

5. Werkgelegenheid in 2008 en 2009

In zijn vooruitzichten van september stelt het Federaal Planbureau een sterkere banenaangroei voor dit jaar voorop, namelijk tot 68.500 nieuwe banen. De loontrekken nemen het grootste aandeel van die toename hun rekening (51.800). Het aantal zelfstandigen zou met 14.300 eenheden toenemen en het aantal overheid-sambtenaren zou met 2.300 eenheden stijgen.

Tijdens de eerste 9 maanden van het jaar en in vergelijking met dezelfde periode van het voorgaande jaar is het aantal volledig uitkeringsgerechtigde werklozen gedaald met 6,6% of met 28.910 eenheden. Vlaanderen boekte het beste resultaat (-10%); gevolgd door Wallonië (-5,2%) en Brussel (-3,6%).

Zo bedroeg de werkloosheidsgraad in augustus 2008, rekening houdend met de seizoensschommelingen, 6,6% tegenover 7,3% in augustus 2007. We wijzen erop dat de werkloosheidsgraad in de eurozone er niet op verbeterde aangezien het cijfer onveranderd bleef: 7,5%. Het werkloosheidspercentage van de personen jonger dan 25 is verbeterd, namelijk van 18% in augustus 2007 tegenover 15,7% in augustus 2008. Toch blijft het hoger dan het cijfer in de eurozone (14,9%) en gaat het samen met aanzienlijke tekorten aan arbeidskrachten, banen die in september niet ingevuld raakten.

In weerwil van die hoopgevende cijfers is onze arbeidsmarkt niet gespaard gebleven van de mondiale financiële en economische crisis. De gevolgen hiervan

Même si le taux de participation à la formation a crû ces dernières années, l'enquête sur les forces de travail montre qu'il existe encore des écarts importants entre les travailleurs, notamment en fonction de l'âge et du niveau de qualification de ces derniers. La population adulte âgée de 25 à 34 ans étant près de quatre fois plus nombreuse à participer à une formation comparativement à la population âgée de 55 à 64 ans! Par ailleurs, l'examen par niveau de qualification montre une corrélation très étroite entre le niveau de formation initiale et l'accès à la formation continue. Toutes tranches d'âges confondues, seuls 3% des peu qualifiés ont eu accès à une formation en 2006, ce chiffre montre toutefois une progression par rapport aux 2,2% enregistré en 2000. Par contre, si les travailleurs moyennement qualifiés étaient plus nombreux à suivre une formation, soit 6,5% d'entre eux, on n'observait aucune progression par rapport à l'année de référence. Enfin, les hautement qualifiés étaient 13,3% à participer à une formation en 2006 contre 11,9% en 2000.

5. L'emploi en 2008 et 2009

Dans ses prévisions de septembre, le Bureau fédéral du Plan a rehaussé son estimation des créations d'emploi pour cette année qui atteindraient +68.500 postes de travail. Les salariés représentent l'essentiel de cette augmentation (51.800). Les indépendants verraient leur nombre s'accroître de 14.300 unités et les employés de la fonction publique seraient de 2.300 unités plus nombreux.

Au cours des 9 premiers mois de l'année et par rapport à la même période de l'année précédente, le nombre de chômeurs complets indemnisés a diminué de 6,6% ce qui représente une baisse de 28.910 unités. La Flandre enregistre la meilleure performance (-10%), suivie de la Wallonie (-5,2%) et de Bruxelles (-3,6%).

Ainsi, le taux de chômage corrigé des variations saisonnières s'établissait à 6,6% en août 2008, contre 7,3% en août 2007. Notons que dans la zone euro, le taux de chômage ne s'est pas amélioré puisqu'il est resté stable à 7,5%. En ce qui concerne le taux de chômage des moins de 25 ans, force est de constater une amélioration, celui-ci passant de 18% en août 2007 à 15,7% en août 2008. Cependant, il reste supérieur au taux de la zone euro (14,9%) et coexiste avec d'importantes pénuries estimées à quelque 30.000 postes restés vacants en septembre.

Malgré ces chiffres encourageants, le début de crise économique mondiale n'a pas épargné notre marché du travail. Ses effets se traduisent depuis cet été par

zijn sedert deze zomer voelbaar door een zekere vertraging van de terugloop van het aantal werkzoekenden. Indien het beleid niet wordt bijgestuurd, zou de bruuske conjuncturele terugval in 2009 zorgen voor zowat 27.000 niet-gecreëerde banen. Dit cijfer stemt overeen met het verschil tussen de verwachte banencreatie van het Federaal Planbureau voor de crisis en de prognoses gehanteerd bij de voorbereiding van de begroting. In weerwil van die vertraging, rekent het Planbureau, dat zijn laatste prognoses heeft uitgewerkt toen de markten al met ernstige moeilijkheden te kampen hadden en die evoluties aldus grotendeels in zijn model heeft geïntegreerd, op een creatie van 27.900 banen in loondienst, op zelfstandige activiteiten en in openbare dienst, hetzij minder dan de helft van het aantal in 2008 gecreëerde banen. Deze parameters houden echter inderdaad geen rekening met zowel de gevolgen van de financiële crisis noch met parallel daarmee de maatregelen die op internationaal niveau worden getroffen om de markten te stabiliseren, het vertrouwen te herstellen en bijgevolg de activiteit en de werkgelegenheid te vrijwaren.

Naast de referentiedoelstellingen van Lissabon op middellange termijn, wettigen de uitdaging van de vergrijzing van de bevolking op lange termijn, en de economische en financiële crisis op korte termijn meer dan ooit de uitwerking van een ambitieuze Nationale Strategie voor de Werkgelegenheid. Die wordt zodanig uitgewerkt dat nog beter kan worden ingespeeld op de aanbevelingen van de EU aan ons adres van mei jongstleden en die van de OESO in haar economische studie over ons land in 2007.

6. Loonnorm: evolutie van de arbeidskosten

In het laatste interprofessioneel akkoord stelden de sociale partners de indicatieve loonnorm voor de duur van het akkoord 2007-2008 vast op 5,0% terwijl de gemiddelde stijging van de loonkosten in de drie referentielanden van de wet van 1996 op 5,5% werd geschat. De norm moest aldus tijdens de periode bedoeld in het akkoord, de loonontsporing van 1,2% voor de periode 1996-2006 structureel inkrimpen, zoals geschat door de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven (CRB) (november 2007). Dit cijfer houdt geen rekening met loonsubsidies.

In 2007 stegen de uurloonkosten in de privésector met 3,7%. Met de grootste inflatie in ons land sedert 25 jaar in 2008, zal de vastgestelde loonontsporing niet weggewerkt kunnen worden.

We zullen het volgende technische verslag van de CRB aandachtig bestuderen en er samen met de sociale

un certain ralentissement de la réduction du nombre de demandeurs d'emplois. A politique inchangée, le retournement brusque de la conjoncture coûterait en 2009 la non-création de quelque 27.000 emplois. Ce chiffre correspond à la différence entre les prévisions de créations d'emploi du Bureau fédéral du Plan avant la crise et les prévisions utilisées pour la préparation du budget. En dépit de ce ralentissement, le Bureau du Plan, qui a réalisé ses dernières prévisions quand les marchés traversaient déjà d'importantes difficultés et a donc pu intégrer en grande partie ces évolutions dans son modèle, table sur une création de 27.900 emplois salariés, indépendants et dans la fonction publique, soit moins de la moitié des créations en 2008. Ces paramètres ne prennent pas en compte, certes, ni la crise financière subséquente ni, parallèlement, les mesures décidées au niveau international pour stabiliser les marchés, la confiance et donc l'activité et l'emploi.

Ainsi, outre les objectifs de référence de Lisbonne à moyen terme, le défi du vieillissement de la population à long terme, la crise économique et financière à court terme justifie plus que jamais la mise en œuvre d'une ambitieuse Stratégie Nationale pour l'Emploi. Celle-ci doit être conçue de manière à encore mieux répondre aux recommandations que l'UE nous a adressées en mai dernier et à celles de l'OCDE formulées dans son étude économique de notre pays en 2007.

6. Norme salariale: évolution du coût du travail

La norme salariale indicative prévue dans le dernier accord interprofessionnel avait été fixée à 5,0% par les partenaires sociaux pour la durée de l'accord 2007-2008 tandis que l'augmentation moyenne des coûts salariaux dans les trois pays de référence de la loi de 1996 avait été estimée à 5,5%. Ainsi, la norme devait réduire structurellement au terme de la période visée par l'accord le dérapage salarial de 1,2% pour la période 1996-2006 estimé par le rapport technique du Conseil Central de l'Economie (novembre 2007). Ce chiffre ne prend pas en compte les subsides salariaux.

En 2007, les coûts salariaux horaires dans le secteur privé ont affiché une progression de 3,7%. En 2008, la plus forte inflation connue depuis 25 ans qui a frappé notre pays n'est pas de nature à résorber ce dérapage salarial constaté.

Nous examinerons avec attention le rapport technique du CCE et en tirerons les conséquences avec les

partners de gevolgen uit trekken, waarna de partners overleg zullen plegen over een interprofessioneel akkoord voor de twee komende jaren. Hierbij wordt de loonindexering niet in vraag gesteld.

II. — HET PLAN VOOR WERKGELEGENHEID 2009

Op basis van de vaststellingen die wij in de inleiding hebben gemaakt, zal onze strategie 2009 de volgende doelstellingen nastreven:

1. Op koers blijven

In mijn vorige algemene beleidsverklaring heb ik de zeven prioritaire doelstellingen van het werkgelegenheidsbeleid gepreciseerd:

- een beter overlegd en gecoördineerd werkgelegenheidsbeleid ontwikkelen
- een meer gepersonaliseerd en een actiever werkgelegenheidsbeleid
- een attractiever werkgelegenheidsbeleid
- een werkgelegenheidsbeleid dat iedereen meer levenskwaliteit biedt
- een werkgelegenheidsbeleid, aangepast aan de nieuwe behoeften van deze eeuw
- een rigoureuus werkgelegenheidsbeleid
- een ambitieus internationaal en Europees werkgelegenheidsbeleid

Deze prioriteiten werden omgezet in verschillende beleidsbeslissingen en hadden concrete effecten in de loop van het jaar 2008 en het is dan ook aangewezen om deze, om redenen van beleidscoherentie en -efficiëntie, in 2009 te handhaven.

2. Ons aanpassen aan nieuwe crisissituaties

Gelet op het feit dat de conjunctuur de komende maanden aanleiding geeft tot grote onzekerheid, zowel wat betreft de omvang als de duur van de financiële crisis en de gevolgen ervan voor de dynamiek van de economische groei en van de werkgelegenheid, moeten we de strategie 2009 aanpassen aan nieuwe gegevens gelinkt aan de financiële crisis en aan de risico's op een achteruitgang van de arbeidsmarkt.

partenaires sociaux qui négocieront un accord interprofessionnel pour les deux années à venir, sans remise en cause de l'indexation des salaires.

II. — LE PLAN POUR L'EMPLOI 2009

Sur la base des constats repris dans l'introduction, notre stratégie 2009 poursuivra les objectifs suivants:

1. Maintenir le cap

Lors de la déclaration de politique générale précédente, j'avais précisé les 7 objectifs prioritaires de la politique de l'emploi:

- développer une politique de l'emploi plus concertée et coordonnée
- une politique de l'emploi plus active et personnalisée
- une politique pour l'emploi plus attractive
- une politique de l'emploi plus qualitative pour la vie de chacun
- une politique de l'emploi adaptée aux nouveaux besoins du siècle
- une politique de l'emploi rigoureuse
- une politique de l'emploi internationale et européenne ambitieuse

Ces priorités ont été suivies d'effets concrets et de nombreuses décisions durant l'année 2008 et il convient, par souci de cohérence et d'efficacité, de les poursuivre durant l'année 2009.

2. Nous adapter aux nouvelles situations liées à la crise

Étant donné que la conjoncture des prochains mois est entourée d'une grande incertitude concernant tant l'ampleur que la durée de la crise financière et de ses conséquences relatives à la dynamique de croissance économique et d'emploi, nous devons, tout en maintenant le cap de nos objectifs, adapter la stratégie 2009 aux nouvelles données liées à la crise financières et aux risques de détérioration sur le marché du travail.

In het kader van de crisis is er geen miraculeuze oplossing. We moeten voor alles de hervormingen die zijn vastgelegd in het kader van de Lissabonstrategie en de Europese Strategie voor Werkgelegenheid uitvoeren en we moeten vooral de bestaande mechanismen versterken. We moeten onze doelstellingen op middellange en lange termijn niet aanpassen. Het zal bovendien onvermijdelijk zijn dat wij ons beleid integreren in een beter gecoördineerd Europees beleid.

We moeten een preventief en serieus anticiperend beleid ontwikkelen. Bovendien moeten verschillende nieuwe initiatieven worden genomen, waaronder:

a) De Hoge Raad voor de Werkgelegenheid de taak toevertrouwen voor de gevolgen van de crisis op de werkgelegenheid te analyseren en te monitoren

Ik heb de Hoge Raad voor de Werkgelegenheid om een advies gevraagd dat de evolutie (kwantitatief en kwalitatief) van de werkgelegenheid binnen de verschillende sectoren evalueert en de maatregelen van de andere Europese landen belicht die als «*best practices*» kunnen worden beschouwd. Op basis hiervan en rekening houdend met een moeilijke begrotingscontext zal de Raad voorstellen van aanbeveling formuleren. De Raad zal bovendien een rol kunnen spelen bij de constante monitoring om te kunnen anticiperen op evoluties en pertinente adviezen te kunnen geven zodat de meest opportune en efficiënte beslissingen genomen kunnen worden. Zo kunnen we nieuwe accenten leggen in ons werkgelegenheidsbeleid om te vermijden dat talrijke gezinnen in de kwetsbare situaties vallen en dit met name wat betreft opleiding en omscholing, herstructurering, concurrentievermogen van ondernemingen of ook nieuwe investeringen in toekomstgerichte sectoren.

b) Het voorstel tot oprichting op basis van de interministeriële conferentie van de ministers van Werk van een *task force* «Werk» voor de coördinatie van nieuwe werkgelegenheidsinitiatieven om de crisis het hoofd te bieden

In het kader van de noodzakelijke coördinatie tussen de beslissingsniveaus zou worden voorgesteld om een *task force* «Werk» op te richten. Haar taak zou er vooral in bestaan om, waar nodig, verschillende initiatieven van korte of middellange termijn te ontwerpen en te realiseren ter ondersteuning van de activiteit enerzijds en als antwoord anderzijds op de gerichte of structurele problemen die we waarschijnlijk in het kader van de nieuwe herstructureringen en van nieuwe eventuele noden aan opleiding en omscholing zullen tegenkomen. Het doel van deze *task force*, waarvan de werkzaamheden in samenspraak met de sociale partners zullen

Dans le cadre de la crise, il n'y a pas de solution miracle. Nous devons poursuivre avant tout les réformes définies dans le cadre de la stratégie de Lisbonne et de la Stratégie européenne pour l'emploi et surtout renforcer les mécanismes existants. Nous ne devons pas modifier nos objectifs à moyen et long terme. Il sera par ailleurs indispensable d'intégrer nos politiques dans le cadre d'une politique européenne mieux coordonnée.

Nous devons toutefois avoir une politique préventive et anticipative sérieuse. Aussi, plusieurs initiatives nouvelles doivent être prises et parmi elles:

a) Confier au Conseil Supérieur de l'Emploi une mission d'analyse et de monitoring des conséquences de la crise sur l'emploi

J'ai demandé au Conseil Supérieur de l'Emploi de me remettre un avis évaluant l'évolution (quantitative et qualitative) de l'emploi dans les différents secteurs et mettant en lumière les réponses apportées dans d'autres pays européens qui pourraient être considérées comme des bonnes pratiques. Sur cette base et tenant compte d'un contexte budgétaire difficile, le Conseil formulera des propositions de recommandations. Il pourra par ailleurs jouer un rôle de monitoring constant pour anticiper les mouvements et rendre les avis pertinents en vue de la prise de décisions opportunes et efficaces. Ainsi, de nouveaux accents pourraient sur cette base être mis dans notre politique d'emploi de manière à éviter que nombre de familles sombrent dans la précarité et ce notamment en ce qui concerne les politiques de formation et de reconversion, les politiques de restructurations, de compétitivité des entreprises ou encore de nouveaux investissements dans des secteurs porteurs d'avenir.

b) Proposer la mise sur pied, sur base de la conférence interministérielle des ministres de l'emploi d'une *task force* «emploi» en vue de coordonner les initiatives nouvelles en matière d'emploi à prendre en vue de répondre à la crise

Dans le cadre de la coordination nécessaire entre les niveaux de pouvoir, il serait proposé de mettre sur pied, une *task force* «emploi». Sa mission serait d'envisager et de réaliser, le cas échéant, les différentes initiatives à court terme ou moyen terme qu'il sera nécessaire de mettre en place à la fois pour soutenir l'activité et répondre aux problèmes ponctuels ou structurels que nous risquons de vivre dans le cadre de restructurations nouvelles et de besoins nouveaux éventuels de formations et de reconversions. L'objectif de cette *task force*, qui devra évoluer en lien avec les partenaires sociaux, serait de fournir, dans le cadre de matières relevant de compéten-

moeten evolueren, zou erin bestaan om, in het kader van materies die met gedeelde bevoegdheden te maken hebben, snelle en gecoördineerde oplossingen te bieden om een eventuele achteruitgang van de arbeidsmarkt te bestrijden, met respect natuurlijk voor ieders bevoegdheid en in het belang van alle burgers.

Recente actieve beheersmaatregelen inzake herstructureringen moeten natuurlijk toegepast worden. Met instemming van de gewestelijke ministers van Werk werd al overeengekomen een informatie-portaalsite te ontwikkelen met alle reglementen en maatregelen die in deze materie van toepassing zijn. In het kader van de *task force* en samen met de sociale partners moeten we verschillende nieuwe maatregelen onderzoeken om te anticiperen op de crisis. Meer in het bijzonder gaat het over maatregelen met betrekking tot het regime van de herstructureringen, de versterking inzake het beleid met betrekking tot outplacement en begeleiding, het beroep doen op de middelen van het Europees Fonds voor de Aanpassing aan de Globalisering, evenals de begeleiding van tijdelijke werknemers en interims. Wij moeten eveneens in dit kader de inspanningen voor vorming en herscholing massaal versterken en de organisatie van onze diensten aanpassen aan een veel hogere efficiëntie.

We moeten ons eveneens, waar mogelijk, laten inspireren door maatregelen die in andere Lidstaten werden genomen en die als «*best practices*» kunnen worden beschouwd op het gebied van de beperking van de kwalijke gevolgen van de crisis.

c) Het opzetten van een rondetafelgesprek ten einde de alliantie «milieu-werk» te concretiseren met name binnen de sector van de energiebesparing in woningen en publieke gebouwen, waarbij zowel de bouwsector, de sociale partners, gewestelijke economische en sociale adviesorganen, de verschillende beslissingsniveaus en bevoegde overheden betrokken worden

Binnen dit kader, zoals we ook al in onze algemene beleidsnota 2008 hadden voorgesteld, is het onontbeerlijk geworden om de investering van België en van de verschillende regeringen in de uitwerking van een concreet plan voor de alliantie «milieu-werk» te bespoedigen zodat een grootscheepse operatie aangepast aan de Belgische bijzonderheden kan slagen door tegelijkertijd bij te dragen aan de strijd tegen werkloosheid, aan de bescherming van het milieu en aan het respecteren van de Kyoto-normen, aan de economische groei en de energie-onafhankelijkheid van het Koninkrijk, alsook aan een vermindering van de uitgaven en een stijging van de ontvangsten van de sociale zekerheid (zie verder).

ces partagées, des réponses rapides et coordonnées à une éventuelle détérioration du marché du travail dans le respect bien évidemment des compétences de chacun et dans l'intérêt de tous nos concitoyens.

Les mesures récentes de gestion active des restructurations trouveront naturellement à s'appliquer. En accord avec les ministres régionaux de l'emploi, il a déjà été convenu de développer un portail d'informations sur les réglementations et procédures applicables en la matière. Dans le cadre de la *task force* et en lien avec les partenaires sociaux, nous devons examiner différentes mesures nouvelles pour anticiper la crise, notamment en ce qui concerne le régime des restructurations, le renforcement de la politique d'outplacement et d'accompagnement, l'appel aux moyens du Fonds européen d'ajustement à la Mondialisation, ainsi que l'accompagnement des travailleurs temporaires et intérimaires. Nous devons également dans ce cadre renforcer massivement les efforts de formation et de reconversion et adapter l'organisation de nos services à une plus grande efficacité.

Nous devons également nous s'inspirer le cas échéant des mesures prises dans les autres États membres et qui peuvent être considérées comme «bonnes pratiques» en matière d'atténuation des effets de la crise.

c) Mettre sur pied une table ronde en vue de concrétiser l'alliance «emploi-environnement» notamment dans le secteur des économies d'énergie relatives aux logements et bâtiments publics impliquant le secteur de la construction, les partenaires sociaux, les conseils «économiques et sociaux» régionaux, les différents niveaux de pouvoirs et autorités compétentes

Dans ce cadre, comme nous l'avions déjà proposé dans notre note de politique générale 2008, il est devenu indispensable d'accélérer l'investissement de la Belgique et de ses différents gouvernements dans l'élaboration d'un plan concret d'alliance «emploi-environnement» permettant de réussir une opération de grande ampleur adaptée aux spécificités de la Belgique, apportant une contribution consistante à la fois à la lutte contre le chômage, à la sauvegarde de l'environnement et au respect des objectifs de Kyoto, à la croissance économique et à l'indépendance énergétique du Royaume ainsi qu'à la réduction des dépenses et à la hausse des recettes de la sécurité sociale (voir *infra*).

3. Een interprofessioneel akkoord bereiken om de werkgelegenheid, de koopkracht van de werknemers en het concurrentievermogen van de ondernemingen te versterken

In het kader van het begrotingsconclaaf werd er prioriteit aan gegeven alle kansen te gunnen aan het afsluiten van een interprofessioneel akkoord en daartoe bijgevolg in dit stadium van het begrotingsgebeuren al de nodige budgettaire middelen te reserveren die daarvoor nodig zijn. Het gaat met name over de daar te bespreken onderwerpen, zoals middelen voor de verhoging van de werkgelegenheidsgraad bij jongeren en oudere werknemers, de strijd tegen de werkloosheidsvallen, de werkbonus, de vermindering van de arbeidskosten conform het regeerakkoord, het ploegenwerk, overuren, de investering in de kwaliteit van jobs, innovatie, opleiding of nog de diversiteit, enz. We willen dat de sociale partners zo snel mogelijk een evenwichtig akkoord bereiken ten gunste van de werkgelegenheid, de koopkracht en het concurrentievermogen van ondernemingen. Ik stel me ter beschikking om het afsluiten van dit akkoord te vergemakkelijken.

4. Een plan uitwerken om tot een nationale strategie voor werkgelegenheid te komen

In het kader van deze nieuwe conjunctuur is het meer dan ooit tevoren nodig een beroep te doen op de verantwoordelijkheid van alle actoren teneinde met alle beslissingsniveaus een strategie voor de werkgelegenheid uit te werken, met daarin duidelijke gemeenschappelijke doelen, nauwkeurige engagementen en concrete maatregelen, onverminderd de discussies in het kader van de interinstitutionele dialoog.

Deze strategie zal uiteraard eveneens betrokkenheid van de sociale partners vergen en op middellange termijn de resultaten van het interprofessioneel akkoord integreren dat – naar we hopen – de komende maanden kan worden afgesloten.

Op basis van de eigenschappen van onze arbeidsmarkt en van het bovenstaande en met het oog op de discussies die zullen plaatsvinden om de nationale strategie voor werkgelegenheid uit te werken. De voorliggende beleidsnota behelst het plan voor werkgelegenheid. Dit plan voor werkgelegenheid voor 2009 zal begin november gepreciseerd, samengevat en voorgesteld worden in een meer communicatieve boodschap. Het streeft vier belangrijke doelstellingen na:

- Meer mensen aan het werk
- Meer jobaanbiedingen
- Meer arbeidskwaliteit
- Een beter beheer in het werkgelegenheidsbeleid

3. Réussir un accord interprofessionnel pour augmenter à la fois l'emploi, le pouvoir d'achat des travailleurs et la compétitivité des entreprises

Dans le cadre du conclave budgétaire, il a été retenu comme priorité de donner toutes les chances à la réussite d'un accord interprofessionnel et, dès lors, de réserver à ce stade au sein du budget, les différents moyens budgétaires qui y sont liés. Cela concerne notamment les matières à discuter, tels que les moyens relatifs à l'augmentation du taux d'emploi des jeunes et des travailleurs âgés, la lutte contre les pièges à l'emploi, le bonus à l'emploi, la diminution des coûts du travail conformément à l'accord de gouvernement, le travail en équipe, les heures supplémentaires, l'investissement dans la qualité des emplois, l'innovation, la formation ou encore la diversité, etc. Nous voulons que les partenaires sociaux puissent arriver au plus tôt à un accord équilibré en faveur de l'emploi, du pouvoir d'achat et de la compétitivité des entreprises. Je me mets à leur disposition pour faciliter la conclusion de celui-ci.

4. Adopter un plan pour une stratégie nationale pour l'emploi

Dans le cadre de cette nouvelle conjoncture, nous avons plus que jamais besoin d'en appeler au sens de la responsabilité de tous les acteurs en vue de dessiner avec tous les niveaux de pouvoir une stratégie nationale pour l'emploi, impliquant des objectifs communs clairs, des engagements précis et des mesures concrètes, sans préjudice des discussions devant se dérouler dans le cadre du dialogue interinstitutionnel.

Cette stratégie devra bien évidemment également impliquer les partenaires sociaux et intégrer à moyen terme les résultats de l'accord interprofessionnel, qui, nous l'espérons, devrait pouvoir se conclure dans les mois prochains.

Sur base des caractéristiques de notre marché du travail et de ce qui a été évoqué ci-dessus et en vue des discussions devant aboutir à l'élaboration de la stratégie nationale pour l'emploi. La présente note de politique générale constitue le plan pour l'emploi. Ce plan pour l'emploi 2009 sera par ailleurs également précisé, résumé et présenté début novembre sous une forme communicative allégée. Il poursuit quatre objectifs majeurs:

- Plus de personnes au travail
- Plus d'offres de travail
- Plus de qualité dans l'emploi
- Une meilleure gouvernance dans l'emploi

Het voornaamste doel van dit plan bestaat erin zowel de vraag als het aanbod aan werkgelegenheid te stimuleren en bepaalde aspecten van het werkgelegenheidsbeleid te moderniseren.

Gezien de crisis die we vandaag meemaken, moet op zijn minst de huidige werkgelegenheid worden behouden.

Dit plan zal aangevuld moeten worden zowel met de beslissingen die voortspuiten uit het interprofessioneel akkoord als met de maatregelen die worden genomen in het kader van het overleg met de gewesten. Vanuit deze dubbele aanbreng zullen we uiteindelijk samen een nationale strategie voor de werkgelegenheid hebben kunnen uitwerken.

Deze strategie zal gepaard moeten gaan met het plan voor de ontwikkeling van de kmo's, met de nieuwe maatregelen inzake versterking van de kredietverstrekking en het concurrentievermogen van de ondernemingen.

Ze moet regelmatig geëvalueerd worden, idealiter door de *task force* Werk waarover we het hierboven hebben gehad en die samengesteld is door vertegenwoordigers van de verschillende beslissingsniveaus en de verschillende betrokken organen.

Het plan zal zich op een selectieve manier concentreren op de versterking van zowel de vraag als het aanbod op gebied van tewerkstelling.

1. Wat betreft het arbeidsaanbod, willen wij ingrijpen inzake de kwaliteit, de adequaatheid en de motivatie van werkaanbiedingen. Zulks vereist in de eerste plaats een investering in personen die werken of die werk zoeken en dus vooral een investering in menselijk kapitaal.

Ons doel? Meer mensen aan het werk te hebben alsook mensen die langer werken.

Onze prioriteiten om daartoe te komen?

1.1. De opleiding van werkzoekenden en werknemers versterken

1.2. Een betere begeleiding en activering van werkzoekenden

1.3. Nieuwe activeringsmaatregelen om de activiteitsgraad te verhogen van jongeren, ouderen, migranten, vrouwen en gehandicapten

1.4. Verbeteren van de mobiliteit van werknemers

1.5. Beter verlonen van arbeid en de strijd tegen de werkloosheidsvallen

L'objectif principal du plan pour l'emploi est de doper à la fois la demande et l'offre d'emplois et de moderniser certains aspects de la politique de l'emploi.

À tout le moins, en raison de la crise que nous connaissons aujourd'hui, il devra assurer le maintien de l'emploi actuel.

Ce plan devra être complété à la fois par les décisions issues de l'accord interprofessionnel et par les mesures prises dans le cadre de la concertation avec les régions. A partir de ce double apport, nous aurons pu alors définir ensemble la stratégie nationale pour l'emploi.

Cette stratégie devra aller de pair avec le plan de développement des PME, les nouvelles mesures relatives au renforcement du crédit et de la compétitivité des entreprises.

Elle devrait être évaluée régulièrement, idéalement par la *task force* Emploi visée ci-dessus, et composée des représentants des différents niveaux de pouvoir et des différents organes concernés.

Le plan se concentre de manière sélective sur le renforcement à la fois de l'offre et de la demande en matière d'emploi.

1. En ce qui concerne l'offre de travail, nous voulons agir sur la qualité, l'adéquation et la motivation des offres de travail. Cela demande prioritairement un investissement dans les personnes qui travaillent ou cherchent un emploi et donc avant tout dans le capital humain.

Notre objectif? Avoir plus de personnes au travail et qui travaillent plus longtemps

Nos priorités pour y arriver?

1.1. Un renforcement de la formation des demandeurs d'emploi et des travailleurs

1.2. Un meilleur accompagnement et une meilleure activation des demandeurs d'emploi

1.3. De nouvelles mesures d'activation pour augmenter le taux d'emploi des jeunes, le taux d'emploi des seniors, le taux d'emploi des personnes issues de l'immigration, le taux d'emploi des femmes et le le taux d'emploi des handicapés

1.4. L'amélioration de la mobilité des travailleurs

1.5. Un emploi plus rémunérateur et la lutte contre les pièges à l'emploi

1.6 Rekenen op een zekere economische migratie

2. Wat de vraag naar arbeid betreft, willen wij verder gaan dan de beslissing die moeten genomen worden inzake het economisch beleid en de ondersteuning van ondernemingen en wij kiezen in het kader van de federale bevoegdheden inzake tewerkstelling voor de volgende prioriteiten:

- 2.1. De vereenvoudiging van de banenplannen
- 2.2. vermindering van de arbeidskost in de profit en non-profitsector
- 2.3. Ontwikkeling van diensten aan personen
- 2.4. Investeren in nieuwe kennisjobs
- 2.5. Het organiseren van een werkelijke koppeling tussen tewerkstelling en milieu en de aanmoediging van groene jobs
- 2.6. Stimuleren van tewerkstelling in de KMO's
- 2.7. Ontwikkelen van de efficiëntie en de kwaliteit van jobs in de interimsector

3. Wat het welzijn op het werk betreft, verdedigen wij de volgende prioriteiten:

- 3.1. Verbeteren van gezondheid, de veiligheid en het welzijn van de werknemers op het werk
- 3.2. een nieuw beleid inzake het tijdsbeheer en een betere verzoening tussen werk en gezin

4. Wat betreft de modernisering van het goed beheer inzake de werkgelegenheid willen wij, samen met de regio's, de effectiviteit van de coördinatie van ons beleid en de verdeling van de bevoegdheden verbeteren; samen met de sociale partners een echte hervorming op het getouw zetten op korte en middellange termijn, met betrekking tot bepaalde aspecten van de organisatie van de arbeidsmarkt die voorbijgestreefd zijn en ten slotte willen wij strijden tegen de fraude.

Onze prioriteiten?

- 4.1. Versterken van het overleg en het partnerschap met de gewesten
- 4.2. Sociaal overleg respecteren en het sturen naar een modernisering van het arbeidsrecht
- 4.3. Het voeren van een reëel evaluatiebeleid
- 4.4. Het voeren van een rigoreus tewerkstellingsbeleid en strijden tegen fraude
- 4.5. Vereenvoudigen en moderniseren van het landschap van de PC
- 4.6. het voeren van een ambitieus Europees en internationaal beleid

1.6. Compter sur une certaine immigration économique

2. En ce qui concerne la demande de travail, nous voulons au-delà des décisions à prendre en matière de politique économique et de soutien aux entreprises, opter, dans le cadre des compétences fédérales en matière d'emploi, pour les priorités suivantes:

- 2.1. Simplifier les plans d'embauche
- 2.2. Diminuer le coût du travail dans le secteur marchand et non marchand
- 2.3. Développer les services aux personnes
- 2.4. Investir dans les nouveaux emplois de la connaissance
- 2.5. Organiser une véritable «alliance entre l'emploi et l'environnement» et doper les emplois verts
- 2.6. Stimuler l'emploi dans les PME
- 2.7. Développer l'efficacité et la qualité des emplois dans le secteur de l'intérim

3. En ce qui concerne la qualité de vie au travail, nous voulons défendre les priorités suivantes:

- 3.1. Améliorer la santé, la sécurité et le bien-être des personnes au travail
- 3.2. Une nouvelle politique de gestion du temps et une meilleure conciliation entre la vie familiale et la vie professionnelle

4. En ce qui concerne la modernisation de la gouvernance en matière de travail, nous voulons améliorer avec les régions l'efficacité de la coordination de nos politiques et répartitions de compétences; lancer avec les partenaires sociaux un réel travail de réformes à court et moyen terme concernant certains aspects relativement dépassés de l'organisation de notre marché du travail et enfin lutter contre la fraude.

Nos priorités?

- 4.1. Renforcer la concertation et le partenariat avec les Régions
- 4.2. Respecter la concertation sociale et la conduire vers une modernisation du droit du travail
- 4.3. Mener une réelle politique d'évaluation
- 4.4. Mener une politique de l'emploi rigoureuse et lutter contre les fraudes
- 4.5. Simplifier et moderniser le paysage des commissions paritaires
- 4.6. Mener une politique européenne et internationale ambitieuse

III. — MEER PERSONEN AAN HET WERK

De eerste doelstelling van het plan is om het arbeidsaanbod te vergroten en de aantallen personen te verhogen die werken, die aan het werk gezet worden en die langer actief blijven.

1. De opleiding van werkzoekenden en werknemers versterken

Op basis van de constatering die in de inleiding zijn gepreciseerd, vormt een massieve investering in opleiding een van de grote prioriteiten van het werkgelegenheidsplan. Volgens de laatste cijfers afkomstig uit de evaluatie van de sociale balansen, bedraagt de vormingsinspanning op dit ogenblik immers inderdaad 1,12% (schatting) van de loonmassa in 2007.

Investeren in het menselijk kapitaal is van essentieel belang in een kenniseconomie, net zoals het dit is in het kader van een beleid van werkzekerheid en evenzeer, in tijden van crisis, in het kader van omscholingen in de richting van nieuwe tewerkstellingsmogelijkheden. Eén van de grootste rijkdommen van ons land ligt in de kwalificatie en de opleiding van de werknemers. Een opleiding biedt werknemers perspectieven in hun loopbaanontwikkeling, wat bijdraagt tot de doelstelling om de werkgelegenheid te vrijwaren, zowel op individueel vlak, in dezelfde functie of in het vooruitzicht van een andere functie, als op macro-economisch vlak.

Bovendien betreft het een belangrijke factor van inschakeling, promotie, ontplooiing en beroepsmobiliteit.

Bovendien zijn vorming en kwalificatie positieve factoren in de verhoging van de toegevoegde waarde en de verbetering van het productieproces.

Wij willen een belangrijke versterking van de vormingsinspanningen in ons land mogelijk maken en dat met name door een versterking van onze inspanningen ten aanzien van de doelgroepen, van oudere werknemers en van personen die omschakeling van competenties nodig hebben.

a) Extra inspanningen voor opleidingen en een evaluatie van deze inspanningen, die voortaan systematisch moet geschieden

De sociale partners hebben in het Interprofessioneel Akkoord 2007-2008 afgesproken om een bijkomende inspanning te leveren inzake vorming van de werknemers. Daartoe moeten alle sectoren een CAO sluiten die

III. — PLUS DE PERSONNES AU TRAVAIL

Le premier objectif du plan est d'augmenter l'offre de main d'œuvre et le nombre de personnes qui travaillent, accèdent à l'emploi et restent actifs plus longtemps.

1. Renforcer la formation des demandeurs d'emploi et des travailleurs

Sur base des constats précisés dans l'introduction, une des grandes priorités du plan pour l'emploi vise l'investissement massif dans la formation. Actuellement en effet, selon les derniers chiffres issus du dépouillement du bilan social, l'effort de formation atteint 1,12% de la masse salariale en 2007 (estimation).

L'investissement dans le capital humain est essentiel dans une économie de la connaissance, dans le cadre d'une politique de sécurité du travail et surtout en ces temps de crise dans le cadre de reconversions vers de nouvelles possibilités d'emploi. Une des richesses essentielles de notre pays repose sur la qualification et la formation des travailleurs. La formation permet d'offrir aux travailleurs des perspectives de développement de carrière ce qui contribue à l'objectif de préservation de l'emploi, tant sur le plan individuel, dans la même fonction ou dans la perspective d'un changement de fonction, que sur le plan macroéconomique.

Il s'agit en outre d'un facteur d'insertion, de promotion, d'épanouissement et de mobilité professionnelle important.

Par ailleurs, la formation et la qualification sont des facteurs positifs dans l'accroissement de la valeur ajoutée et l'amélioration des processus de production.

Nous voulons permettre un renforcement important de l'effort de formation dans notre pays et notamment le renforcement des efforts à l'égard des publics cibles, des travailleurs plus âgés et des personnes dont les compétences sont à reconvertir.

a) Des efforts supplémentaires en faveur de la formation et une évaluation désormais systématique des efforts

Dans le cadre de l'Accord Interprofessionnel 2007-2008, les partenaires sociaux ont convenu de fournir un effort supplémentaire en matière de formation des travailleurs. A cet effet, tous les secteurs doivent conclure

voorziet in een bijkomende vormingsinspanning van 0,1 procentpunt van de jaarlijkse loonmassa of in een toename van de participatiegraad aan vormingsinitiatieven ten belope van 5% per jaar. De sectoren die dergelijk inspanningen niet leveren zijn gehouden een sanctie à ratio van 0,05% te betalen ten behoeve van het stelsel van het educatief verlof.

Deze inspanningen kaderen in de afspraak van de interprofessionele partners om tot een globale vormingsinspanning van 1,9% van de loonmassa te komen.

Het sectorale niveau is het niveau bij uitstek waar vormingsinitiatieven genomen kunnen worden die 'op maat' van de werknemers en de ondernemingen van de sector zijn gesneden.

In dit kader is het absoluut nodig dat de interprofessionele partners hun vormingsinspanningen intensifiëren teneinde te komen tot 1,9% van de loonmassa en aldus de werknemers te wapenen op een sterk evoluerende arbeidsmarkt en de ondernemingen te helpen in het vinden van goed geschoolde werkkrachten.

Voor wat de kleine sectoren betreft, kan het aangewezen zijn dat gezocht wordt naar vormen van samenwerking waardoor grotere vormingsbudgetten kunnen worden gegenereerd die efficiënter kunnen worden ingezet. Op die manier kunnen 'slapende' vormingsbudgetten van sommige kleine sectoren allicht worden geactiveerd.

Uit een eerste evaluatie blijkt dat heel wat sectoren voor de periode 2007-2008 niet gebonden zijn door een vormings-CAO die voorziet in een bijkomende vormingsinspanning. Uit een eerste inschatting blijkt dat bijna 400.000 werknemers niet zijn gebonden door een dergelijke vormings-CAO.

Allicht heeft dit te maken met een onvoldoende duidelijke vastlegging van de verplichtingen van de sectoren. Het wettelijke kader dat de voorwaarden vastlegde waaraan de vormings-CAO's dienden te voldoen werd laattijdig uitgewerkt en gepubliceerd (KB van 11 oktober 2007, gepubliceerd in het *Belgisch Staatsblad* van 5 december 2007). Het was voor vele sectoren dan ook onmogelijk om nog te voldoen aan de voorwaarden van dit KB.

Teneinde op de bepalingen inzake sancties van de wet van 23 december 2005 op het Generatiepact effectief in werking te kunnen stellen, hebben de sociale partners in juni 2008 een akkoord gesloten in aanvulling op het Interprofessioneel Akkoord 2007-2008. Dat akkoord zal worden uitgevoerd. Het komt er inderdaad op aan rekening te houden met het feit dat voornoemd KB te laat werd gepubliceerd. Daarom zullen de inspanningen die de sectoren moesten realiseren in 2007 en 2008

une CCT prévoyant un effort de formation supplémentaire de 0.1% de la masse salariale par an ou une augmentation du taux de participation aux initiatives de formation de 5% par an. Les secteurs qui ne fournissent pas de tels efforts sont tenus de payer une sanction à raison de 0.05% en faveur du régime du congé-éducation.

Ces efforts s'inscrivent dans l'objectif d'atteindre un effort de formation global de 1.9% de la masse salariale, convenu par les partenaires interprofessionnels.

Le niveau sectoriel est le niveau par excellence pour tailler des initiatives de formation 'sur mesure' pour les travailleurs et les entreprises du secteur.

Dans ce cadre, il est absolument nécessaire que les partenaires interprofessionnels intensifient leurs efforts de formation pour arriver à 1,9% de la masse salariale et ainsi armer les travailleurs sur un marché de l'emploi en pleine évolution et aider les entreprises à trouver des forces de travail bien formées.

Pour les petits secteurs, il peut être indiqué de chercher des formes de collaboration, ce qui permet de générer des budgets de formation plus importants qui peuvent être engagés plus efficacement. Ainsi, il sera probablement possible d'activer des budgets de formation 'qui dorment' dans certains petits secteurs.

Il ressort d'une première évaluation que pour la période 2007-2008, beaucoup de secteurs ne sont pas liés par une CCT de formation prévoyant un effort de formation supplémentaire. Une première estimation relève que près de 400.000 travailleurs ne sont pas liés par une telle CCT de formation.

Ceci est probablement dû au fait que les obligations des secteurs n'ont pas été fixées de manière assez précise. Le cadre légal fixant les conditions que les CCT de formation devaient remplir, a été élaboré et publié tardivement (AR du 11 octobre 2007, publié au *Moniteur belge* le 5 décembre 2007). Pour beaucoup de secteurs, il était dès lors difficile de remplir les conditions de cet AR.

Afin de pouvoir mettre en œuvre de manière effective les dispositions en matière de sanction de la loi du 23 décembre 2005 relative au pacte de solidarité entre les générations, les partenaires sociaux ont conclu un accord en juin 2008, complétant l'accord interprofessionnel 2007-2008. Cet accord sera exécuté. Il s'agit en effet de tenir compte du fait que l'A.R. précité a été publié tardivement. Pour cette raison, les efforts que les secteurs étaient tenus de réaliser en 2007 et 2008 pourront

gerecupereerd worden door bijkomende vormingsinspanningen in het kader van de CAO's die betrekking hebben op de jaren 2009 en 2010, die het gebrek aan extra vormingsinspanningen in 2007 en 2008 volledig compenseren. Er is dus nood aan de uitwerking van een duidelijk wettelijk kader terzake en dit in samenspraak met de sociale partners. Dit wettelijk kader moet alle sectoren toelaten tijdig de nodige afspraken inzake vorming vast te leggen en te bekrachtigen in een CAO.

De mogelijkheid om in te halen betekent niet dat inhalen alleen voldoende is. De concretisering van dit akkoord zal moeten gepaard gaan met de versterking van de engagementen van de partners inzake de nieuwe initiatieven voor opleidingen en vooral voor de doelgroepen.

Een sensibiliseringscampagne over de behoefte aan investering in opleiding zal worden gelanceerd.

Bovendien is het, om de effectiviteit van de bijkomende vormingsinspanningen te verhogen, nodig om voortaan een goede opvolging en monitoring te realiseren van de inspanningen van de sectoren inzake vorming. Deze evaluatie wordt gedaan door de Nationale Arbeidsraad maar dient te worden gevoed door een systematische evaluatie van de rapportering door de sectoren aan de Dienst collectieve Arbeidsbetrekkingen van de FOD WASO. Hiertoe zal een cel gecreëerd worden binnen de FOD Werk.

De sectoren die zich onttrekken aan deze rapportering dienen op een passende wijze te worden gesanctioneerd.

b) De bestendiging en verbetering van het betaald educatief verlof

Het educatief verlof is een recht toegekend aan de werknemers in de privésector om bepaalde algemene, professionele, universitaire of taalopleidingen te volgen en met behoud van hun begrensd loon afwezig te zijn op het werk. Dit unieke systeem, een federale maatregel ter ondersteuning van de voortgezette opleidingsinspanningen van de werknemers en de ondernemingen, moet bestendigd en verbeterd worden. Het gaat om de financiering van opleidingen die niet rechtstreeks verbonden zijn met de professionele situatie maar die de professionele perspectieven en de capaciteiten van de werknemer vergroten.

Het stelsel van het educatief verlof heeft vele jaren geleden onder een structureel tekort, met name te wijten aan een aanzienlijke toename van bepaalde opleidingen.

être récupérés par un effort de formation supplémentaire dans le cadre des CCT relatives aux années 2009 et 2010 qui compense entièrement le manque d'effort de formation supplémentaire en 2007 et 2008. Il faudra dès lors élaborer un cadre légal précis en la matière et ceci, en concertation avec les partenaires sociaux. Ce cadre légal doit permettre à tous les secteurs de fixer à temps les accords nécessaires en matière de formation et de les ancrer dans une CCT.

La possibilité de rattrapage ne signifie pas que seul le rattrapage suffit. La concrétisation de cet accord devra aller de pair avec le renforcement des engagements des partenaires en matière d'initiatives nouvelles pour la formation et notamment celle des groupes cibles.

Une campagne de sensibilisation relative aux nécessités d'investissement dans la formation sera lancée.

Par ailleurs, pour augmenter l'efficacité des efforts de formation supplémentaires, il sera nécessaire de réaliser désormais un réel suivi, une véritable évaluation et un monitoring de l'effort des secteurs en matière de formation. Cette évaluation est faite par le Conseil national du Travail mais elle doit être nourrie par une évaluation systématique des rapports des secteurs transmis à la Direction générale des Relations collectives de travail du SPF ETCS. Une cellule prévue à cet effet sera organisée au sein du SPF emploi.

Les secteurs qui se soustraient à ce rapportage devront être sanctionnés de façon appropriée.

b) Pérenniser et améliorer le système du congé éducation payé

Le congé-éducation est un droit reconnu aux travailleurs dans le secteur privé de suivre certaines formations d'ordre général, professionnel, linguistique ou universitaire et de s'absenter du travail avec maintien de leur salaire plafonné. Ce système unique qui est une mesure fédérale de soutien aux travailleurs et aux entreprises dans leurs efforts de formation continue doit être sauvegardé et amélioré. Il s'agit d'un financement de formations qui ne sont pas directement liées à la situation professionnelle mais qui améliorent les perspectives professionnelles et les capacités du travailleur.

Le congé-éducation a souffert pendant de multiples années d'un déficit structurel dû notamment à une hausse importante de certaines formations.

In het kader van het IPA 2007-2008 zijn de sociale partners overeengekomen om de structurele problemen aan te pakken door een tweeledige benadering. In een eerste fase willen de sociale partners het stelsel voor het schooljaar 2007-2008 veilig stellen. In een tweede fase zullen zij globale en evenwichtige voorstellen formuleren om het stelsel van het betaald educatief verlof aan de behoeften van de XXI^e eeuw aan te passen.

Als het stelsel van educatief verlof in de fase voorafgaand aan het IPA 2007-2008 zware financiële problemen heeft gekend, dan is die situatie nu omgegooid dankzij de inspanningen van alle betrokken partijen (werknemers, werkgevers en overheden) en er werden extra budgettaire middelen vrijgemaakt.

Gezien het stelsel ingevoerd door het KB van 3 augustus 2007, bestond de risico-situatie dat er een terugbetaling aan de werknemers werd opgezet die de werkelijk gemaakte kosten overschreed en dat er dus problemen ontstonden op vlak van conformiteit met het Europees recht.

Om een dergelijke situatie te voorkomen en op voorstel van sociale partners, zal de reglementering worden aangepast teneinde het bedrag van terugbetaling aan de werkgevers per opleidingsuur te plafonneren, de bijdrage van de werkgevers aan te passen en het referentieloon dat aan de werknemers vergoed wordt, op te trekken.

Bovendien, en conform de engagementen van de sociale partners in die zin, zal het stelsel van betaald educatief verlof hervormd moeten worden om het aan te passen aan de behoeften van de XXI^e eeuw en aan de nieuwe situatie die ten gevolge van de huidige crisis is ontstaan. Na overleg met de sociale partners zal een wetsontwerp worden neergelegd.

c) Versterking van de vormingsinspanningen ten gunste van risicogroepen, van hun controle en van de definitie van de doelgroep

Sinds 1989 voorzien de IPA's dat de ondernemingen bijzondere inspanningen moeten leveren ten voordele van risicogroepen. Deze inspanningen worden geconcretiseerd in een Collectieve Arbeidsovereenkomst op het niveau van de sector of onderneming.

De werkgevers zijn nu verplicht 0,10% van de loonmassa besteden aan de tewerkstelling van risicogroepen, die ze per CAO definiëren. Indien dit engagement niet geformaliseerd werd, zijn ze verplicht een bijdrage aan de RSZ te betalen.

Dans le cadre de l'AIP 2007-2008, les partenaires sociaux ont convenu d'en résoudre les problèmes structurels par une double approche. Dans une première phase, les interlocuteurs sociaux entendent sécuriser le régime pour l'année scolaire 2007-2008. Dans une seconde phase, ils formuleront une proposition globale et équilibrée en vue d'adapter le régime du congé-éducation payé aux besoins du XXI^e siècle.

Si dans la phase qui précède l'AIP 2007-2008, le système du congé-éducation a connu des problèmes aigus de financement, la situation s'est ensuite renversée suite aux efforts consentis par chacune des parties concernées (travailleurs, employeurs et pouvoirs publics) et un surplus budgétaire s'est dégagé.

Cette situation, au vu du dispositif mis en place par l'A.R. du 3 août 2007, risquait de créer un remboursement aux employeurs dépassant les coûts réels encourus et par conséquent des problèmes de conformité avec le droit européen.

Afin de remédier à cette situation, et sur proposition des partenaires sociaux, la réglementation sera adaptée afin de plafonner le montant du remboursement par heure de formation aux employeurs, d'adapter le montant de la cotisation payée par les employeurs et d'augmenter le montant du salaire de référence remboursé aux travailleurs.

Par ailleurs, et conformément aux engagements des partenaires sociaux en ce sens, le système du congé-éducation payé devra être réformé afin de l'adapter aux besoins du XXI^e siècle et à la situation nouvelle causée par la crise actuelle. Un projet de loi sera déposé après concertation avec les partenaires sociaux.

c) Le renforcement des efforts de formation en faveur des groupes à risque, de leur contrôle et de la définition des groupes cibles

Depuis 1989, les Accords interprofessionnels prévoient que les entreprises doivent consacrer un effort particulier en faveur des groupes à risque. Ces efforts sont concrétisés dans une Convention collective de travail conclue au niveau du secteur ou de l'entreprise.

Les employeurs sont actuellement tenus de réaliser un engagement équivalent à 0,10% de la masse salariale en faveur des groupes à risque, qu'ils définissent par CCT. Si cet engagement n'est pas formalisé, ils sont tenus de verser une cotisation à l'ONSS.

Conform het Generatiepact hebben de sociale partners zich geëngageerd om de middelen van deze 0,10% op meer adequate wijze te besteden ten gunste van risicogroepen en bijzondere aandacht te schenken aan de deelname op de arbeidsmarkt van gehandicapte werknemers, van laaggeschoolde personen, van oudere werknemers alsook aan de gelijkheid van kansen tussen mannen en vrouwen.

Op dit moment wordt de naleving van de engagementen in de CAO's inzake risicogroepen niet gecontroleerd. Wij zullen aan de sociale partners vragen om hun inspanningen op dit vlak te versterken en een controleprocedure in overweging te nemen, zodat kan worden gewaakt over het respect voor de aangegane engagementen. Er zal eveneens gevraagd worden erover te waken dat de sectoren wel degelijk systematisch informatie hieromtrent doorgeven.

Precieze definiëring van de doelgroepen

Bovendien behoren altijd meer actieve werknemers in de sector dan tot de inactieve werknemers tot de door de sectoren gedefinieerde risicogroepen. Aangezien in het bijzonder de nood aan integratie van inactieve personen op de arbeidsmarkt zonneklaar is, en dan vooral bij jongeren, oudere werknemers, personen met een handicap en allochtonen, en aangezien deze inactiviteitsgraad voor een aanzienlijk deel te wijten is aan een gebrek aan kwalificatie, lijkt het van essentieel belang dat de risicogroepen, zoals het Generatiepact het voorziet, in hun voordeel op een preciezere manier worden gedefinieerd. Het lijkt alvast opportuun dat ten minste de leerlingen van het technisch en beroepsonderwijs, die van het alternerend leren en werken, jonge ongeschoolde werkzoekenden en oudere werkzoekenden als doelgroepen worden gedefinieerd.

Systematiseren van structurele partnerschappen tussen enerzijds de sectoriële fondsen en anderzijds de gewestelijke diensten voor arbeidsbemiddeling en de onderwijsinstellingen

Het is in dit verband onontbeerlijk de partnerschappen in geografische zones tussen enerzijds de sectoriële fondsen en anderzijds de gewestelijke diensten voor arbeidsbemiddeling en de onderwijsinstellingen te systematiseren, wat zal toelaten het aanbod aan vorming een boost te geven voor jongeren die geroepen zijn de technologische uitdagingen van de toekomst aan te kunnen. Ik zal de sociale partners uitnodigen om op dit vlak een inspanning te doen. Anders zal aan de regering voorgesteld worden initiatieven te nemen om met name deze risicogroepen strikter te definiëren en de investeringen en partnerschappen ter zake te versterken.

Conformément au Pacte de solidarité entre les générations, les partenaires sociaux se sont engagés à affecter de manière plus adéquate les moyens du 0,10% en faveur des groupes à risque et à accorder une attention particulière à la participation sur le marché du travail des travailleurs handicapés, des personnes peu scolarisées, des travailleurs âgés ainsi qu'à l'égalité des chances entre les hommes et les femmes.

Jusqu'à présent, le respect des engagements contenus dans les CCT en ce qui concerne les groupes à risque n'est pas contrôlé. Nous demanderons aux partenaires sociaux de renforcer leurs efforts sur ce point et d'envisager une procédure de contrôle afin de veiller au respect des engagements pris. Il sera demandé également de veiller à ce que les secteurs transmettent de manière systématique les informations y afférentes..

Définition précise des groupes cibles

Par ailleurs, les groupes à risque définis par les secteurs relèvent toujours davantage de travailleurs actifs dans le secteur plutôt que de travailleurs inactifs. Alors que le besoin d'intégration des personnes inactives sur le marché du travail est particulièrement criant, et en particulier pour les jeunes, les travailleurs âgés, les personnes présentant un handicap et les allochtones, et que ce taux d'inactivité est pour une part importante dû à un manque de qualification, il paraît essentiel que les groupes à risques, comme le prévoit le Pacte de solidarité entre les générations, soient redéfinis de manière plus stricte en faveur de ceux-ci. Il semble en tous cas opportun de définir à tout le moins comme groupe cible les élèves de l'enseignement technique et professionnel, de l'enseignement en alternance, les jeunes demandeurs d'emploi non qualifiés et les demandeurs d'emploi plus âgés.

Systématiser des partenariats structurels entre les fonds sectoriels, d'une part, et les services régionaux de placement et les établissements d'enseignement

À cet égard, il est indispensable de systématiser désormais des partenariats structurels par zone géographique entre les fonds sectoriels, d'une part, et les services régionaux de placement et les établissements d'enseignement d'autre part ce qui permettra de doper l'offre de formation pour les jeunes amenés à relever les défis de la technologie de demain. J'inviterai les partenaires sociaux à réaliser un effort à ce sujet. Dans le cas contraire, il sera proposé au gouvernement de prendre des initiatives notamment pour définir ces groupes de manière plus stricte et renforcer les investissements et les partenariats.

d) Het aantal stages in ondernemingen verhogen

Onlangs werden in het kader van het Generatiepact maatregelen genomen inzake stages. Deze maatregelen beginnen nu hun vruchten af te werpen.

Bijgevolg krijgen jongeren die met succes een praktische opleiding volgen bij een werkgever tijdens hun deeltijdse leerplicht, een financiële stimulans: de startbonus. De werkgevers die zo de kansen van deze jongeren op intrede op de arbeidsmarkt vergroten, krijgen een stagebonus op voorwaarde dat bepaalde voorwaarden worden nageleefd.

In 2007 heeft de RVA 5.900 keer de startbonus uitbetaald en 6.312 keer de stagebonus. Volgens de laatste statistieken werden gedurende de jongste twaalf maanden (september 2007 – augustus 2008) 7.147 startbonussen en 8.485 stagebonussen toegekend. We willen dit beleid in samenspraak met de sociale partners nog versterken en er binnen de budgettaire mogelijkheden het toepassingsveld van verruimen.

We wensen het aantal stageplaatsen in de ondernemingen en het aantal alternerende opleidingsplaatsen voor jongeren op voluntaristische wijze te ontwikkelen. In die zin zou de verplichting om een bepaalde percentage jongeren in het kader van de reglementering op de startbaanovereenkomsten aan te werven kunnen worden geheroriënteerd teneinde naast het aantal aangeworven personeelsleden ook het aantal gerealiseerde stages in rekening te brengen. In het kader van deze discussie zal er overleg zijn met de Gewesten en de Gemeenschappen.

We zullen de sociale partners vragen om zich eveneens over deze problematiek te buigen en precieze engagementen aan te gaan inzake het aantal stagiaires.

e) Het alternerend leren en werken en het industriële leerlingwezen aanmoedigen

We willen bovendien het alternerend leren en werken blijven aanmoedigen door middel van een grondige administratieve vereenvoudiging van het statuut. Het doel ter zake is om onderwerpsvoorwaarden en een wettelijk kader te voorzien voor de verschillende takken van de sociale zekerheid opdat deze gelijklopend zouden zijn om welke formule van alternerende leren het ook moge gaan.

Bovendien willen we eveneens overgaan tot een versoepeling en vereenvoudiging van de wetgeving inzake

d) Augmenter le nombre de stages en entreprise

Dernièrement des mesures ont été prises dans le Pacte des générations en matière de stages. Ces mesures commencent à sortir leurs effets.

Ainsi, un incitant financier est octroyé aux jeunes qui suivent avec succès une formation pratique chez un employeur pendant leur obligation scolaire partielle: le bonus de démarrage. Les employeurs qui augmentent ainsi les chances de ces jeunes de faire leur entrée sur le marché du travail reçoivent, moyennant le respect de certaines conditions, un bonus de stage.

En 2007, l'ONEm a effectué 5.900 paiements de bonus de démarrage et 6.312 de bonus de stage. Selon les dernières statistiques, 7.147 bonus de démarrage et 8.485 bonus de stages ont été octroyés durant les douze derniers mois (septembre 2007 – août 2008). En concertation avec les partenaires sociaux, nous désirons renforcer encore cette politique et, dans le cadre des possibilités budgétaires, en étendre le champ d'application.

Nous souhaitons développer de manière volontariste le nombre de places de stages en entreprise et de formation en alternance pour les jeunes. A cette fin, l'obligation d'embaucher un pourcentage de jeunes dans le cadre de la réglementation sur les conventions de premier emploi pourrait être adaptée afin d'intégrer, au-delà de l'occupation de personnel, les stages qui y sont réalisés. Dans le cadre de cette discussion, des concertations auront lieu avec les Régions et Communautés.

Nous demanderons aux partenaires sociaux de se pencher également sur cette problématique et d'envisager des engagements précis en matière de nombre de stagiaires.

e) Encourager la formation en alternance et l'apprentissage industriel

Nous souhaitons par ailleurs continuer à encourager la formation en alternance par le biais d'une simplification administrative poussée du statut. À ce sujet, l'objectif est en particulier de prévoir des conditions d'assujettissement et de création de droits pour les différentes branches de la sécurité sociale qui soient les mêmes quelles que soient les formules de formation en alternance.

Par ailleurs, en concertation avec les régions, nous souhaitons également procéder à un assouplisse-

het industriële leerlingenwezen. Aangezien momenteel slechts op deze formule een beroep gedaan kan worden in het kader van een precieze procedure die op het niveau van de sectoren moet worden ingevoerd, wensen we een algemeen interprofessioneel stelsel op punt te stellen dat aangevuld of vervangen kan worden door de sectorale initiatieven.

In het kader van de vereenvoudigingswerken zal er met de Gewesten en de Gemeenschappen overleg gepleegd worden.

f) Opleidingen stimuleren tijdens de wachttijd of de werkloosheid

We willen de voorwaarden inzake werkloosheidsreglementering versoepelen teneinde het stagelopen in ondernemingen te vergemakkelijken. We zullen dan ook binnenkort een versoepeling van de voorwaarden voorstellen voor laaggekwalificeerde jongeren en langdurig werklozen.

We zullen de opleidingsmogelijkheden voor werkzoekenden uitbreiden, met name op basis van de voorstellen die in het kader van het begeleidingsplan werden voorgesteld.

2. Een betere begeleiding en activering van werkzoekenden

a) Het begeleidings- en opvolgingsplan van werkzoekenden

Het Regeerakkoord voorziet dat «de regering het samenwerkingsakkoord van 30 april 2004 met de Gewesten betreffende de actieve begeleiding en opvolging van werklozen zal actualiseren. In dit kader zullen de termijnen die de verschillende gewestelijke instellingen en de RVA hanteren, nog meer worden geharmoniseerd en ingekort. De regering wenst in overleg met de sociale partners te overleggen aangaande de aanpassing van het toepassingsveld van het akkoord onder meer in functie van de leeftijd.»

De algemene evaluatie van het stelsel voor begeleiding en opvolging van werkzoekenden, uitgevoerd tijdens het 1^{ste} semester van dit jaar, heeft aangetoond dat dit plan een betere werking van de arbeidsmarkt verzekert. Deze evaluatie heeft eveneens de aandacht gevestigd op een aantal problemen en hiaten van het huidige stelsel. Deze positieve resultaten en deze problemen werden nogmaals bevestigd door het evaluatieverslag van de RVA op 30 juni 2008 (zie de evaluatie van het beleid inzake het begeleidingsplan als bijlage 1).

ment et une simplification de la législation en ce qui concerne l'apprentissage des professions salariées. Alors qu'aujourd'hui, le recours à cette formule ne peut se faire que dans le cadre d'une procédure stricte qui doit être mise en place au niveau des secteurs, nous souhaitons mettre en place un régime général interprofessionnel qui pourrait être complété ou remplacé par les initiatives sectorielles.

Dans le cadre de ces opérations de simplification, les Régions et les Communautés seront concertées.

f) Encourager la formation pendant le stage d'attente ou de chômage

Nous voulons assouplir les conditions en matière de réglementation du chômage afin de faciliter le recours aux stages en entreprise. Nous proposerons prochainement un assouplissement des conditions pour les jeunes peu qualifiés et les chômeurs de longue durée.

Nous étendrons les possibilités de formation des demandeurs d'emploi notamment sur base des propositions faites dans le cadre du plan d'accompagnement.

2. Un meilleur accompagnement et une meilleure activation des demandeurs d'emploi

a) Le plan d'accompagnement et de suivi des demandeurs d'emploi

L'accord de Gouvernement prévoit que «le gouvernement actualisera l'accord de coopération du 30 avril 2004 avec les Régions relatif à l'accompagnement et au suivi actifs des chômeurs. Dans ce cadre, les délais utilisés par les différents organismes régionaux et l'Onem seront davantage harmonisés et raccourcis. Le Gouvernement veut se concerter avec les partenaires sociaux concernant l'adaptation du champ d'application de l'accord entre autres en fonction de l'âge».

L'évaluation globale du dispositif d'accompagnement et de suivi des demandeurs d'emploi qui a été réalisée au premier semestre de cette année a démontré que ce plan assure un meilleur fonctionnement du marché du travail. Cette évaluation a aussi mis en évidence certains problèmes et certaines lacunes du dispositif actuel. Ces résultats positifs et ces problèmes ont encore été confirmés par le rapport d'évaluation de l'ONEm au 30 juin 2008 (voir en annexe 1 l'évaluation de la politique du plan d'accompagnement).

Een nota met een voorstel van algemene hervorming, gebaseerd op de voormelde evaluatie, werd aan de Ministerraad voorgelegd teneinde het activeringsbeleid te optimaliseren.

Deze nota was het resultaat van het overleg met de deelstaten en is gebaseerd op een unaniem en evenwichtig advies van de sociale partners.

Deze nota werd door de Ministerraad van 23 mei laatstleden goedgekeurd als basisdocument voor de onderhandelingen met de Gewesten.

Het nieuwe plan wil de kwaliteit, de efficiëntie en de coherentie van het huidige systeem nog verbeteren:

1. De kwaliteit: door het verpersoonlijken van de begeleiding dankzij een betere ondersteuning, meer diversifiëring en de aanpassing aan het profiel van de werkzoekende, met name aan het profiel van diegene die het verste van de arbeidsmarkt staan.

2. De efficiëntie: door een grotere implicatie van de werkzoekende in het begeleidingsproject te verzekeren alsook een betere aanpassing van de processen; eveneens door voortaan elke werkzoekende een arbeidscontract of een inschakelingsprogramma te bezorgen na drie opeenvolgende positieve evaluaties.

3. De coherentie: door de coördinatie en de harmonie tussen het federale en gewestelijke beleid, de acties van de RVA, de VDAB, van Actiris, *Forem* en de *Arbeitsamt* nog te verbeteren en door meer autonomie om aan de gewestelijke specificiteiten te kunnen beantwoorden.

Concreet en in het kort stelt de nota het volgende voor:

– om zich sneller en beter over de werkzoekende ontfemen, met extra aandacht voor jongeren. Een contract of geïndividualiseerd actieplan zou binnen de 3 tot 6 maanden (voor de -25-jarigen) of 9 maanden (voor de +25-jarigen) na de inschrijving als werkzoekende worden voorgesteld. Over het algemeen zal deze procedure met 7 maanden worden verkort;

– dat het inschakelingstraject wordt bepaald door de tewerkstellingsadviseur aangezien hij het terrein en de behoeften van de werkzoekende het beste kent. Het respect van de bevoegdheden van de gewestelijke tewerkstellingsdienst is dus versterkt aangezien die dienst het contract binnen een door de dienst geschikt bevonden termijn opstelt in functie van het profiel van de

Une note avec une proposition de réforme globale, basée sur l'évaluation précitée, a été soumise au Conseil des Ministres afin d'optimiser la politique d'activation.

Cette note faisait suite à des concertations avec les entités fédérées et est basée sur un avis unanime et équilibré des partenaires sociaux.

Elle a été approuvée par le Conseil des ministres le 23 mai dernier comme document de base pour les négociations avec les Régions.

Le nouveau plan proposé vise à améliorer davantage encore la qualité, l'efficacité et la cohérence du système actuel:

1. La qualité en renforçant la personnalisation de l'accompagnement grâce à un accompagnement plus soutenu, plus diversifié et adapté au profil du demandeur d'emploi, notamment au profil de ceux qui sont plus éloignés du marché du travail.

2. L'efficacité en assurant une plus grande implication du demandeur d'emploi dans le projet d'accompagnement et une meilleure adaptation des processus; l'efficacité également en veillant à ce que le demandeur d'emploi puisse bénéficier d'un contrat de travail ou d'un programme d'insertion après trois évaluations positives successives.

3. La cohérence en augmentant encore la coordination et l'harmonie entre les politiques fédérales et régionales, les actions de l'ONEm, du VDAB, d'Actiris, du Forem et de l'*Arbeitsamt* et en permettant une plus grande autonomie d'action en vue de répondre aux spécificités régionales.

Concrètement et en synthèse, il est proposé:

– de rendre plus rapide et d'améliorer la prise en charge du demandeur d'emploi avec un effort particulier pour les jeunes. Un contrat ou un plan d'action individualisé serait proposé dans les 3 ou 6 mois (pour les moins de 25 ans) ou 9 mois (pour les plus de 25 ans) de l'inscription comme demandeur d'emploi. Globalement la procédure serait raccourcie de 7 mois;

– que le trajet d'insertion soit défini par le conseiller emploi qui connaît le mieux le terrain et les besoins du demandeur d'emploi. Le respect des compétences du service régional de l'emploi est donc renforcé puisque c'est lui-même qui établit le contrat dans un délai qu'il juge approprié en fonction du profil du demandeur d'emploi et qui assure seul l'accompagnement jusqu'au

werkzoekende en alleen de dienst verzekert de begeleiding tot aan het eerste gesprek met de RVA. Dit vindt na 12 of 18 maanden plaats;

- dat een individueel inschakelingsparcours op een specifieke manier kan uitgewerkt worden voor de werkzoekenden die het verst van de arbeidsmarkt staan omwille van medische redenen (<33%), mentaal of psychisch, omwille van verslavingen, socio-culturele integratieproblemen of omwille van erg uitgesproken onderkwalificatie. Dit voorstel moet natuurlijk met de gewesten worden besproken;

- dat een inschakelings- of arbeidscontract aangeboden wordt aan de werkzoekende na 3 opeenvolgende positieve evaluaties. Voor deze groep en voor andere zeer langdurig werklozen die door de gewestelijke tewerkstellingsdienst als zeer moeilijk toeleidbaar worden beschouwd, lijkt het met name aangewezen om het bedrag van de geactiveerde werkloosheidsuitkering (tewerkstellingssubsidie) die de werkgever van het uit te betalen salaris kan aftrekken, gevoelig op te trekken. Het gaat hier om een voorstel dat aan de sociale partners moet worden toevertrouwd en dat in voorkomend geval moet worden opgenomen in het kader van de vereenvoudiging van de banenplannen;

- dat de informatiestroom tussen de RVA en de gewestelijke tewerkstellingsdiensten wordt geoptimaliseerd;

- dat andere verbeteringen, met name wat betreft de aanmoediging om opleidingen of om een studie te hervatten, en wat betreft de situatie van de werkzoekende die zich als zelfstandige vestigt of nog van voorstellen om de afwezigheid bij onderhouden te verminderen;

- dat het verdere parcours wordt onderzocht van personen die uit het werkloosheidsstelsel worden uitgesloten alsook de impact van eventuele doorverwijzingen naar de OCMW's

De onderhandelingen werden na 15 juli opgeschort.

Het moment is aangebroken om meer dan ooit tevoren door te gaan met dit dossier om zo tot een hervorming te komen die de kansen op een snelle en kwaliteitsvolle inschakeling in de arbeidswereld voor de werkzoekenden verhoogt.

Dit is wat ook de regeringsverklaring over het algemene beleid van 14 oktober 2008 bevestigde: «Het eerste doel van het werkgelegenheidsbeleid is werkzoekenden sneller aan een job te helpen. De activeringsprocedure heeft haar nut bewezen: in de groepen die aan de procedure zijn onderworpen, daalde de werkloosheid met

premier entretien à l'ONEm qui intervient après 12 ou 18 mois;

- qu'un parcours d'insertion particulier puisse être établi de manière spécifique pour les demandeurs d'emploi les plus éloignés du travail en raison de facteurs liés à des problématiques d'ordre médical (<33%), mental ou psychique, d'assuétudes ou de problèmes d'insertion socio-culturels et de sous-qualification très importante. Cette proposition doit bien entendu être discutée avec les régions;

- d'offrir un contrat de travail ou un programme d'insertion au demandeur d'emploi après 3 évaluations positives successives. Pour ce public et pour les autres demandeurs d'emploi de très longue durée ou considérés comme très difficiles à placer par le service régional de l'emploi, il paraît notamment indiqué de relever sensiblement le montant de l'allocation de chômage activée (subvention à l'emploi) que l'employeur peut déduire du salaire à payer. Il s'agit d'une proposition à confier aux partenaires sociaux et le cas échéant à inclure dans le cadre de la simplification des plans d'embauche;

- d'optimiser les flux d'informations entre l'ONEm et les services régionaux de l'emploi;

- d'apporter d'autres améliorations en ce qui concerne notamment l'encouragement des formations ou reprises d'études, la situation des demandeurs d'emploi qui s'installent comme indépendants ou encore des propositions pour réduire l'absentéisme aux entretiens;

- d'analyser le parcours des personnes exclues du chômage et l'impact des éventuels transferts vers les CPAS.

Les négociations été suspendues après le 15 juillet.

Il y a lieu, plus que jamais, d'avancer dans ce dossier afin d'aboutir à une réforme qui renforcera pour les demandeurs d'emploi les chances d'une insertion rapide et de qualité dans le monde du travail.

C'est ce que confirme la déclaration du Gouvernement sur sa politique générale du 14 octobre 2008: «Le premier objectif de la politique en matière d'emploi vise à mettre les demandeurs d'emploi plus vite au travail. La procédure d'activation a montré son utilité: dans les groupes qui ont été soumis à la procédure, le chômage

maar liefst 24%. Op die weg wil de regering verder gaan. Daarom wenst de regering, onverminderd de lopende Gemeenschapsdialoog, dat zo snel mogelijk een nieuw akkoord met de Gewesten kan worden gesloten over de activering en begeleiding van werkzoekenden. Dat moet gebeuren op basis van het voorstel dat de regering heeft gedaan om de termijn van ten laste neming te verkorten, de begeleiding en de opvolging te verbeteren, duidelijke doelstellingen en engagementen inzake activering en efficiëntie van het beleid vast te stellen, en de bevoegdheden van de gewestelijke diensten uit te breiden».

We zullen sowieso de dialoog over het samenwerkingsakkoord moeten hervatten en er waar nodig de nieuwe elementen met betrekking tot het activeringsbeleid in moeten betrekken met het oog op een betere implicatie van de gewesten en een betere ten laste neming.

Bij gebrek aan vooruitgangsmogelijkheden zullen we begin 2009 maatregelen nemen die onder de federale bevoegdheid vallen en voorzien zijn in het nieuwe plan.

b) De aanpassing van de werkloosheidsuitkeringen in het kader van de welvaartsaanpassing

Het regeerakkoord stelt vast dat in ons land de werkloosheidsuitkeringen te laag zijn in het begin van de werkloosheidsperiode en dat het systeem daarentegen te weinig aanzet tot het actief zoeken naar een job. Om die redenen wil men een mechanisme op punt stellen dat door de verhoging van de uitkeringen in de eerste periode de financiële schok, voor degene die in de werkloosheid belandt, wordt verlicht, maar dat anderzijds werklozen worden aangespoord om zo vlug mogelijk de werkloosheid te verlaten door het versterken van zowel de degressiviteit als de vorming en begeleiding. Hierbij worden de minima per categorie niet in vraag gesteld.

Er is aan de NAR gevraagd om in dit kader concrete voorstellen te formuleren.

3. Nieuwe activeringsmaatregelen

Naast de inspanningen inzake opleiding en deze van het begeleidingsplan en de keuzes die de sociale partners zullen moeten maken inzake de verhoging van de werkloosheidsuitkering en de degressiviteit, bestaan er nog andere mogelijkheden om mensen die werk zoeken te activeren, om hen aan te zetten het werk te hervatten of aangenomen te worden. In het kader van het activeringsbeleid zullen wij dan ook deze 4 prioriteiten nastreven.

a baissé de pas moins de 24%. C'est la raison pour laquelle, sans préjudice du dialogue interinstitutionnel en cours, le gouvernement souhaite qu'un nouvel accord avec les Régions relatif à l'activation et à l'accompagnement des demandeurs d'emploi puisse être conclu le plus rapidement possible, sur base notamment de la proposition déposée par le gouvernement en vue de réduire les délais de prise en charge du demandeur d'emploi, d'améliorer l'accompagnement et le suivi, de fixer des objectifs et engagements clairs en matière d'activation et d'efficacité des politiques, et d'augmenter les compétences des services régionaux.»

Il sera indispensable de rouvrir le dialogue sur l'accord de coopération en y intégrant le cas échéant des éléments nouveaux relatifs à la politique d'activation en vue d'une meilleure implication des régions et d'une meilleure prise en charge.

À défaut de possibilités d'avancées, nous souhaitons finaliser ce dossier dans le cadre de la concertation avec les partenaires sociaux.

b) L'aménagement des allocations de chômage dans le cadre de la liaison au bien-être

L'accord de gouvernement fait le constat que dans notre pays, les allocations de chômage sont trop basses au début de la période et que le système incite par contre trop peu à rechercher activement un emploi. Pour cette raison, il veut mettre au point un mécanisme qui, par l'augmentation de l'allocation dans une première période, allège le choc financier pour celui qui se retrouve au chômage mais qui l'incite ainsi également à en sortir le plus rapidement possible, notamment par le renforcement tant de la dégressivité que de la formation et de l'accompagnement, et ce, sans mettre en cause les minima par catégorie.

Il a été demandé au Conseil national du travail de formuler des propositions concrètes en la matière.

3. Nouvelles politiques d'activation

Au-delà des efforts de formation et du plan d'accompagnement et des choix que les partenaires sociaux devront faire en matière d'augmentation de l'allocation de chômage et de dégressivité, il existe d'autres possibilités d'activer les personnes qui recherchent un emploi, de les inciter à reprendre un travail ou à être engagées. Dans le cadre de la politique d'activation, nous poursuivrons les 4 priorités suivantes.

a/ Het verhogen van de werkgelegenheidsgraad bij jongeren

In alle Europese landen ligt de werkloosheidsgraad bij jongeren hoger dan het gemiddelde. In België is dit probleem bijzonder zorgwekkend en de laatste tien jaar niet verbeterd. Volgens gegevens van Eurostat bedroeg de werkloosheid bij jongeren tussen 15 en 24 jaar 20,5% in 1996 en was die 2,2 keer zo hoog als de werkloosheidsgraad tussen 15 en 64 jaar. In 2006 was de werkloosheidsgraad bij jongeren eveneens 20,5%, wat overeenkwam met 2,5 keer de gemiddelde werkloosheidsgraad. In 2007 verbeterde de werkloosheidsgraad een beetje en is de jongerenwerkloosheid teruggelopen op 18,8%.

De jongerenwerkloosheid wordt beïnvloed door de duurtijd van de overgang van school naar arbeidsmarkt. Als geen enkel stabiliteitscriterium weerhouden wordt, bedraagt deze duur in België 13 maanden. Een analyse met stabiliteitscriteria (voltijds contract en contract van onbepaalde duur) brengt de inschakelingstijd op 36 maanden. Alle indicatoren betreffen natuurlijk gemiddelden en houden geen rekening met de heterogeniteit van de groep jongeren.

Het is de uitdaging van een jongere om zich in te schakelen op de arbeidsmarkt en zijn beroepstraject te verzekeren. Studies tonen duidelijk aan dat de eerste beroepservaringen bepalend zijn voor de rest van het traject van werknemers, en dat jongeren die geen beroepservaring opdoen in de eerste maanden volgend op het verlaten van de school in bepaalde steden of streken een belangrijk risico lopen om in langdurige werkloosheid te verzeilen.

Een diepgaandere analyse van de cijfers toont aan dat de inschakeling op de arbeidsmarkt zowel van de conjunctuur als van het kwalificatieniveau afhangt. Of men nu het hele land dan wel de drie gewesten bekijkt, in elk geval is de werkloosheidsgraad onder weinig gekwalificeerde jongeren altijd ten minste dubbel zo hoog als deze onder hoogopgeleide jongeren.

Deze problematiek wordt bijgevolg beïnvloed door zowel conjuncturele en structurele variabelen maar hangt evenzeer af van de kwaliteit van het oorspronkelijk genoten onderwijs als van de overgangsmechanismen tussen onderwijs en arbeidsmarkt.

Verschillende initiatieven vanuit de politiek, de sociale partners en bepaalde scholen werden opgezet om deze moeilijkheden te bestrijden. Dit is het geval met de eerste tewerkstellingsovereenkomst die sinds 1999 van kracht is en sindsdien vaak herzien is.

a/ Augmenter le taux d'emploi des jeunes

Dans tous les pays européens, le taux de chômage des plus jeunes est supérieur à la moyenne. En Belgique ce problème est particulièrement préoccupant et ne s'est pas amélioré sur les dix dernières années. Effectivement, selon les données publiées par Eurostat, le taux de chômage des jeunes de 15 à 24 ans s'élevait à 20,5% en 1996, et était 2,2 fois supérieur au taux de chômage des 15-64 ans. En 2006, le taux de chômage des jeunes s'élevait à 20,5% et était 2,5 fois supérieur au taux de chômage moyen. En 2007, la situation s'est quelque peu améliorée, le taux de chômage des jeunes s'établissant à 18,8%.

Le chômage des jeunes est influencé par la durée de transition entre l'école et le marché du travail. Si aucun critère de stabilité n'est retenu, cette durée est de 13 mois en Belgique. Par contre dès que l'analyse s'étoffe avec des critères de stabilité (contrat à durée déterminée et temps plein) la durée d'insertion passe à 36 mois. Tous ces indicateurs représentent bien sûr des moyennes et ne rendent pas compte de l'hétérogénéité du groupe des jeunes.

L'enjeu pour un jeune est de s'insérer sur le marché du travail et de sécuriser sa trajectoire professionnelle. Les études montrent bien que les premières expériences professionnelles sont déterminantes pour le reste de la trajectoire des travailleurs. Et que les jeunes qui ne font pas l'expérience d'un emploi dans les premiers mois qui suivent leur sortie de l'école courent un risque important, dans certaines villes ou régions, d'enlèvement dans le chômage de longue durée.

Une analyse plus fine des chiffres fait directement ressortir que l'insertion sur le marché du travail dépend certes de la conjoncture mais également du niveau de qualification. Que l'on considère l'ensemble du pays ou les trois Régions, le chômage des jeunes peu qualifiés est toujours, au moins, deux fois supérieur au chômage des jeunes hautement qualifiés.

Cette problématique est donc influencée par des variables conjoncturelles et structurelles et dépend autant de la qualité de l'enseignement initial que des mécanismes de transition entre l'enseignement et le marché du travail.

Des initiatives diverses du monde politique, des partenaires sociaux et de certaines écoles ont été mises en place pour pallier ces difficultés. C'est le cas de la convention premier emploi qui est entrée en vigueur en 1999 et qui a connu plusieurs remaniement depuis lors.

Dit is eveneens het geval voor de verschillende begeleidingsplannen die door de regio's ontwikkeld werden – zoals *Job tonic* in het Waals Gewest, het beroepsprojectcontract van het Brussels Gewest en het jeugdwerkplan van het Vlaamse Gewest – die erop gericht zijn snel individuele aangepaste begeleiding te voorzien die aangepast is aan de noden van elke werkzoekende.

Laat ons ook denken aan de initiatieven van de sectoren die altijd bijzondere aandacht schenken aan de jonge werknemers in het kader van de arbeids- en opleidingsbeschikkingen voor risicogroepen.

Recentelijk werden binnen het Generatiepact maatregelen genomen die nu effect ressembleren.

Zo werd voor al dan niet gehandicapte jongeren of jongeren van buitenlandse origine die weinig tot zeer weinig gekwalificeerd zijn, de maatregel «Activa Start» ingesteld. Werkgevers die een jongere in het bezit van een «Activa Start» kaart aanwerven, kunnen een werksubsidie onder de vorm van een activering van de werkloosheidsuitkering ten belope van 350 euro per maand ontvangen, en dit gedurende de maand van indienstreding en de vijf daarop volgende maanden.

Bovendien kunnen werkzoekenden van minder dan dertig jaar die geen salaris ontvangen en die zich wensen voor te bereiden om zich als zelfstandige te vestigen of die hun eigen bedrijf willen oprichten onder voorwaarden van financiële steun genieten gedurende maximum zes maanden onder de vorm van een vestingsuitkering.

In 2007 is het aantal jongeren dat van deze mogelijkheid gebruik maakte onophoudelijk gestegen, wat duidelijk blijkt uit het aantal leningen dat toegestaan werd door het Participatiefonds met het oog op het opstarten van een activiteit als zelfstandige. Dat aantal steeg van 433 in 2006 naar 613 in 2007 (+ 41,57%). Gedurende de eerste 9 maanden van 2008 heeft het Participatiefonds al 459 leningen toegestaan. Als deze evolutie zich voortzet zullen er in 2008 612 leningen toegekend worden, wat gelijkaardig is met het aantal in 2007. Een hoog niveau wordt in 2008 eveneens bereikt voor wat betreft het aantal en het belang van de dossiers «plan zelfstandige jongeren» toegekend door het Participatiefonds.

Ondanks al deze initiatieven moet de situatie van schoolverlatende jongeren die zich op de arbeidsmarkt begeven, drastisch verbeteren.

C'est également le cas des programmes d'accompagnement développés par les Régions comme *Job tonic* en Région wallonne, du contrat de projet professionnel en Région bruxelloise ou du jeugdwerkplan en Région flamande, qui visent à octroyer rapidement un accompagnement individuel adapté aux besoins de chaque demandeur d'emploi.

Rappelons également les initiatives des secteurs qui accordent toujours une attention particulière aux jeunes travailleurs dans le cadre des dispositions pour l'emploi et la formation des groupes à risque.

Dernièrement des mesures ont été prises dans le Pacte des générations. Ces mesures commencent à sortir leurs effets.

Ainsi, la mesure «Activa-Start» a été mise en place pour les jeunes très peu qualifiés ou les jeunes peu qualifiés qui souffrent d'un handicap ou qui sont d'origine étrangère. Les employeurs qui engagent un jeune détenteur d'une carte de travail «Activa-Start» peuvent prétendre à un subside à l'emploi sous forme d'activation d'allocations de chômage de 350 euros par mois, pendant le moins d'entrée en service et les cinq mois suivants.

Par ailleurs, les demandeurs d'emploi non rémunérés de moins de 30 ans qui souhaitent se préparer à s'installer comme indépendant ou à créer leur société peuvent bénéficier d'un soutien financier, sous condition, pendant un maximum de six mois: l'allocation d'établissement.

En 2007, un nombre sans cesse croissant de jeunes demandeurs d'emploi a eu recours à cette possibilité, ce qui ressort clairement du nombre de prêts lancement octroyés par le Fonds de participation en vue du démarrage d'une activité d'indépendant. Ce nombre est passé de 433 en 2006 à 613 en 2007 (+ 41,57%). Au cours des 9 premiers mois de l'année 2008, le Fonds de participation a octroyé 459 prêts lancement. Si ce mouvement se maintient durant le reste de l'année, le nombre de prêts octroyés serait de 612 en 2008, soit un niveau aussi élevé qu'en 2007. Ce niveau élevé se confirme également en 2008 en ce qui concerne le nombre et l'importance de dossiers «plan jeunes indépendants» octroyés par le Fonds de Participation.

Malgré toutes ces initiatives, la situation des jeunes qui sortent de l'école et qui doivent s'insérer sur le marché du travail doit impérativement s'améliorer.

Daarom werd er aan de sociale partners gevraagd om in de schoot van de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven en de Nationale Arbeidsraad te evalueren of, rekening houdend met de initiatieven van gewesten en gemeenschappen, het geheel van bestaande ter beschikking staande maatregelen een afdoende beleid van de federale overheid verzekert ten overstaan van schoolverlatende jongeren. Dit advies wordt in de eerste helft van 2009 verwacht.

Op basis van het advies van de sociale partners zullen wij de federale wetgeving versterken teneinde ons beter te kunnen richten op jongeren, in het bijzonder de recente schoolverlaters. Zo is het onder meer noodzakelijk dat de wachtperiode een periode wordt van actieve opleiding en begeleiding op zoek naar werk.

Zo wordt in het kader van de voorgestelde aanpassing van het activerings- en begeleidingsplan voor werkzoekenden bijzondere aandacht aan jongeren besteed, zodat zij binnen de kortst mogelijke termijnen kunnen genieten van begeleiding als zij zich op de arbeidsmarkt aanbieden.

Bovendien voorziet het voorliggende voorstel inzake maatregelen ter activering van de uitkeringen, in het kader van de vereenvoudiging van de banenplannen, een bijzondere toespitsing op jongeren, en dit voor een langere periode als deze minder gekwalificeerd zijn. Daarenboven zal het feit van de versterking van de bijdrageverminderingen voor lage lonen deze groep werknemers zeker ten goede komen.

Voor wat betreft de startbaanovereenkomsten heeft het Rekenhof in april jongstleden een rapport uitgebracht waarin het de gelegenheid had aan te tonen dat een aantal verplichtingen niet gerespecteerd werd, meer bepaald wat betreft de controle en de evaluatie van het stelsel. Sindsdien werden maatregelen genomen om erover te waken dat de informatie-uitwisseling tussen de RSZ en de FOD Werk op systematische manier gebeurt met het oog op controle van de verplichtingen van de werkgevers dienaangaande. Wij willen deze controle in 2009 nog versterken en in voorkomende geval de afwijkingsvoorwaarden opnieuw bekijken.

Conform aan de wet hebben de NAR en de CRB op 9 juli jongstleden bovendien een gezamenlijk rapport uitgebracht (nr. 74) met betrekking tot de evaluatie van de verplichting inzake startbanen. Hoewel deze evaluatie voorzien is door artikel 48 van de wet van 24 november 1999 werd ze niet meer uitgevoerd sinds april 2004.

Il a été demandé aux partenaires sociaux, au sein du Conseil Central de l'Economie et du Conseil National du Travail, d'évaluer si, compte tenu des initiatives développées par les Communautés et les Régions, l'ensemble des dispositifs existant assure une politique suffisante de l'État fédéral à l'égard des jeunes récemment sortis de l'école. Cet avis est attendu pour la première moitié de l'année 2009.

Sur base de l'avis des partenaires sociaux, nous renforcerons la législation fédérale afin de mieux cibler les jeunes, en particulier ceux récemment sortis de l'école. Il est en outre indispensable que le stage d'attente devienne une période de contrat actif de formation et d'accompagnement à la recherche d'un emploi.

Ainsi, dans le cadre de la réforme proposée de la procédure d'activation et d'accompagnement des demandeurs d'emploi, une attention particulière a été portée sur les jeunes, afin qu'ils bénéficient dans les plus brefs délais d'un accompagnement une fois qu'ils se présentent sur le marché de l'emploi.

Par ailleurs, dans le cadre de la simplification des plans d'embauche, la proposition formulée en ce qui concerne les mesures d'activation des allocations comporte un ciblage tout particulier sur les jeunes, et pour une période plus longue lorsqu'il est peu qualifié. De plus, le fait de renforcer les réductions de cotisations pour les bas salaires bénéficiera particulièrement à ce groupe de travailleurs.

En ce qui concerne les conventions de premier emploi, la Cour des Comptes a émis un rapport en avril dernier dans lequel elle a eu l'occasion de relever qu'un certain nombre d'obligations n'étaient pas respectées, en ce qui concerne notamment le contrôle et l'évaluation de ce dispositif. Depuis, des mesures ont été prises afin de veiller à ce que les échanges d'information entre l'ONSS et le SPF Emploi aient lieu de manière systématique afin de procéder à un contrôle du respect des obligations des employeurs en la matière. Nous comptons renforcer encore le contrôle durant l'année 2009 et le cas échéant revoir les conditions de dérogations. Par ailleurs, nous proposerons de redéfinir la notion de «jeunes».

Par ailleurs, conformément à la Loi, le Conseil National du Travail et le Conseil Central de l'Economie ont émis le 9 juillet dernier un rapport conjoint (n° 74) relatif à l'évaluation de l'obligation en matière de premiers emplois. Alors que cette évaluation est prévue par l'article 48 de la loi du 24 novembre 1999 en vue de la promotion de l'emploi, celle-ci n'avait plus été réalisée depuis avril 2004.

Op basis van deze analyse hebben de raden vastgesteld dat de individuele verplichting in 2007 door iets meer dan 91% van de betrokken privé profitsector werd nageleefd, in zoverre ze niet afhangen van een sector waarin een sectoriële vrijstelling geldt. In vergelijking met 2004 is dat een achteruitgang met 2 procentpunten. De nieuwe stiptheid in de uit te voeren controles hieromtrent zal van die aard zijn dat het naleven van de voorwaarden de komende jaren zal verbeteren. Bovendien zal de evaluatie van de maatregel vervolgd en uitgediept worden en wordt een wetswijziging voor een betere efficiëntie in het vooruitzicht gesteld.

b/ De werkgelegenheidsgraad bij ouderen verhogen

De in de inleiding aangehaalde cijfers tonen aan dat de inspanningen met het oog op het verhogen van de werkgelegenheidsgraad voor ouderen moeten opgevoerd worden. Het huidige beleid begin zijn vruchten af te werpen en moet geconsolideerd en ontwikkeld worden (zie de evaluatie van het Generatiepact in bijlage 2). In de loop van 2009 zullen dan ook verschillende complementaire initiatieven ondernomen worden. Ze worden hieronder ontwikkeld.

1. Een sensibiliseringscampagne naar ouderen toe

Ouderen langer aan het werk houden en bijgevolg de werkgelegenheidsgraad voor ouderen verhogen is en blijft een belangrijke prioriteit. Naast de reeds genomen maatregelen dient er absoluut een grote sensibiliseringscampagne voor een mentaliteitswijziging opgezet te worden.

Het Generatiepact vermeldt als maatregel de noodzaak om «*een grote sensibiliseringscampagne van lange duur [op te zetten] die alle vooroordelen van alle partners inzake werk, leeftijd en veroudering zal bestrijden en de economische productiviteit en waarde voor de arbeidsmarkt van oudere werknemers zal verduidelijken. Alle betrokken actoren, met inbegrip van de sociale partners, moeten grondig overtuigd worden van de waarden van oudere werknemers op de arbeidsmarkt.*» Het meerjarige sensibiliseringsprogramma voor het behoud van oudere werknemers aan het werk draagt hiertoe bij.

Dit programma en haar toepassing beogen de werkgelegenheidsgraad bij ouderen en hun leeftijd bij het verlaten van de arbeidsmarkt te verhogen met het oog op het bereiken van de Lissabon-doelstellingen. Het gaat hier echter niet om directe tewerkstelling, maar om acties die veranderingen en evoluties in de mentaliteit bevorderen. Het generatiepact vormt het reglementair referentiepunt. Het gaat er inderdaad om de wettelijke instrumenten en aanmoedigingen maximaal te benutten.

Selon cette analyse, les Conseils concluent que l'obligation individuelle a été respectée en 2007 par un peu plus de 91% des employeurs concernés du secteur privé marchand qui ne relèvent pas d'un secteur dans lequel une dispense sectorielle est d'application. En comparaison avec 2004, ce pourcentage correspond à un recul de 2 points de pourcentage. La nouvelle rigueur dans les contrôles effectués en la matière sera de nature à améliorer le respect de cette obligation dans les années à venir. Par ailleurs, l'évaluation de cette mesure sera poursuivie et approfondie et une adaptation de cette législation sera envisagée pour la rendre plus efficace.

b/ Augmenter le taux d'emploi des seniors

Les chiffres établis dans le cadre de l'introduction démontrent que l'effort en vue d'augmenter le taux d'emploi des seniors doit être renforcé. Les politiques mises en place commencent à démontrer leurs effets, et doivent être consolidées et développées (voir l'évaluation des effets du pacte des générations en annexe 2). Durant l'année 2009, plusieurs initiatives complémentaires seront prises. Elles sont développées ci-dessous.

1. Campagne de sensibilisation pour les seniors

Maintenir les seniors plus longtemps au travail et donc augmenter leur taux d'emploi est et demeure une priorité importante. Outre les mesures prises en la matière, il faut absolument lancer une grande campagne de sensibilisation pour oeuvrer à un changement de mentalité.

Le Pacte des générations annonce la mesure suivante: «*Une vaste campagne de sensibilisation de longue durée épinglera tous les préjugés de tous les acteurs pour ce qui est du travail, de l'âge et du vieillissement et explicitera la productivité économique et la valeur sur le marché de l'emploi des travailleurs expérimentés. Tous les acteurs concernés, y compris les partenaires sociaux, doivent être profondément convaincus de la valeur des travailleurs âgés sur le marché de l'emploi.*» Le programme pluriannuel de sensibilisation au maintien des travailleurs plus âgés dans l'emploi contribue à cette mesure.

Ce programme et son application visent à accroître le taux d'emploi des travailleurs âgés et de relever leur âge de sortie du marché du travail pour atteindre les objectifs de Lisbonne. Il ne s'agit cependant pas de mises à l'emploi directes, mais d'actions favorables aux changements et aux évolutions de mentalité. Le pacte des générations constituera le point de référence réglementaire. Il donne les éléments de contenu des messages de communication. Il s'agira en effet d'exploiter au maximum les instruments législatifs et les incitants en vigueur.

De algemene doelstelling van een informatiecampa­gne met het oog op een mentaliteitswijziging is het invoeren van het verantwoordelijkheidsprincipe in het leeftijdsbewust management, en dit op drie niveaus.

Eerst en vooral komt het erop aan de werknemer alle mogelijkheden te leren kennen met betrekking tot oudere werknemers of oudere werkzoekenden.

Het komt er daarnaast voor de oudere werknemer of werkzoekende ook op aan klaar te staan om zijn kansen te vatten. Enerzijds komt het er dus op neer de boodschap te concentreren op de voordelen en mogelijkheden van het behoud van werk door te strijden tegen de depreciatie van het menselijk kapitaal door eindeloopbaanmogelijkheden voorop te stellen, anderzijds komt het er op aan een makkelijkere terugkeer naar werk mogelijk te maken.

Voor het geheel van de bevolking en haar werknemers ten slotte komt het erop aan overtuigd te worden van de waarde van een oudere werknemer en de gegrondheid van een beroepsactiviteit tot aan het pensioen (aspect van de strijd tegen discriminaties).

Er zal een sensibiliseringscampagne gevoerd worden voor een bedrag van 600.000 euro, en dit in twee fasen.

Eerste fase: de uitwerking van een coherent meerjarenplan dat het opzetten van de sensibiliseringscampagnes organiseert teneinde de mentaliteiten duurzaam te wijzigen. Het actieplan zal de verschillende fasen preciseren die het best geschikt zijn voor een langetermijncampagne en de indicatoren aanduiden die een continue evaluatie van de resultaten toelaten. Communicatieacties zullen in werking gesteld worden volgens een lastenboek dat de doelgroep (oudere werkzoekenden, actieve ouderen, verschillende organisaties, werknemers en breed publiek), de inhoud, de aard van de af te leveren boodschap (discriminaties, maatregelen die de herintreding op de arbeidsmarkt van ouderen bevorderen, maatregelen die het actief blijven op de arbeidsmarkt bevorderen, behandeling van de eindloopbaan) en het toegewezen bedrag definieert.

Tweede fase: uitvoering van de eerste fase van het meerjarenplan. Gelet op het feit dat de acties zich inschrijven in een meerjarenplan, zal een eerste sensibiliseringscampagne vanaf begin 2009 ingezet worden.

L'objectif général d'une campagne d'information en vue d'une évolution des mentalités est de pouvoir adhérer au principe de responsabilité dans le management de l'âge et à trois niveaux.

Tout d'abord, pour l'employeur, c'est de pouvoir donner en bonne connaissance toutes les opportunités aux travailleurs ou demandeurs d'emploi plus âgés.

Ensuite, pour le travailleur ou le demandeur d'emploi plus âgé, c'est d'être prêt à pouvoir saisir ces opportunités. D'une part, il s'agit donc de concentrer le message sur les avantages et les opportunités d'un maintien dans l'emploi en luttant contre les dépréciations du capital humain et mettant en avant les aménagements de fin de carrière. D'autre part, il s'agit aussi de permettre un retour plus aisé dans l'emploi.

Enfin, pour l'ensemble de la population et les travailleurs, c'est d'être convaincu de la valeur d'un travailleur plus âgé et du bien-fondé d'une activité professionnelle jusqu'à l'âge de la retraite (aspects de lutte contre les discriminations).

La campagne de sensibilisation pour laquelle est prévu un montant de 600.000 euros, se déroulera en deux phases.

Première phase: élaboration d'un plan pluriannuel et cohérent organisant la mise en œuvre de campagnes de sensibilisation afin de modifier durablement les mentalités. Il précisera les différentes phases les mieux adaptées à une campagne de long terme et les indicateurs qui permettront une évaluation continue des résultats. Ces actions de communication seront mises en œuvre selon un cahier des charges déterminant le groupe-cible choisi (demandeurs d'emploi âgés, actifs âgés, organisations diverses, travailleurs et grand public), le contenu, le caractère du message à délivrer (cas de discrimination, mesures favorisant l'entrée sur le marché du travail pour les âgés, mesures favorisant le maintien sur le marché du travail, aménagement de fin de carrière) et le montant affecté.

Deuxième phase: exécution de la première phase du plan pluriannuel. Etant donné que ces actions s'inscrivent dans un programme pluriannuel, une première campagne de sensibilisation sera mise en œuvre dès le début 2009.

2. Evaluatie en versterking van de mogelijkheden van het Ervaringsfonds

Het Ervaringsfonds, als concrete bijdrage tot de aanpassing van de arbeidswereld aan een verouderende (arbeids-)bevolking, kadert in de Europese vergrijzingsproblematiek. Na de startjaren (2001-2004) staat het Ervaringsfonds nu geboekstaafd als pionier van verbeteringsprojecten op de werkvloer. Om een steeds ouder wordende populatie in onze maatschappij te laten slagen, is een belangrijke mentaliteitswijziging noodzakelijk. Sedert einde 2006 wordt dan ook het accent gelegd op sensibiliserings- en promotieacties door sectoren. Meer en meer Fondsen voor Bestaanszekerheid ondertekenen samenwerkingsakkoorden. Naast de vier bestaande akkoorden staan andere samenwerkingsakkoorden op stapel. De samenwerkingsverbanden gesloten door de huidige samenwerkingsakkoorden slaan op een 23.000-tal werknemers, verdeeld over +/- 4000 werkgevers. Deze sensibiliserings- en promotieacties leiden uiteindelijk tot Ervaringsfondsprojecten bij werkgevers. Initiatieven van werkgevers blijven immers een cruciale rol spelen. De hoofdbedoeling van het Ervaringsfonds is de arbeidsomgeving om te vormen en aan te passen zodat oudere werknemers langer en gemotiveerder aan de slag blijven.

De inspanningen van het Ervaringsfonds komen ook tegemoet aan de oproep van Europa om de maatregelen beter toegankelijk te maken voor KMO's. Dit wordt eveneens vermeld in het advies 1.639 van de NAR. De Raad onderschrijft het doel van het Fonds volledig. Het Fonds dient echter tot een steeds sterker instrument te evolueren. In zijn advies wijst de Raad op het belang van een evaluatie van de impact van de activiteiten van het Fonds.

Een wetenschappelijke studie zal daar, na vier jaar operationeel werk, in 2008–2009 werk van maken en er zal een reële evaluatie plaatsvinden. Hiermee zullen we op basis van een aantal representatieve gevallen en met voldoende afstand en tijd (de maatregel is sedert 2004-2005 operationeel) een aantal aanbevelingen voor de toekomst kunnen formuleren en de wetgeving en reglementering in functie daarvan kunnen aanpassen.

Op die manier zullen enerzijds de criteria op grond waarvan de toelagen al dan niet worden toegekend steeds strikter geformuleerd kunnen worden. Dit zal de transparantie zeker ten goede komen. Anderzijds zouden de best practices gefinancierd moeten worden: zaken subsidiëren die zonder maatregel ook zouden plaatsgrijpen is immers niet de bedoeling. We zullen dan concrete richtlijnen uitvaardigen op grond van de

2. Evaluation et renforcement des possibilités du Fonds d'expérience professionnelle

Le Fonds d'expérience professionnelle en tant qu'apport concret à l'adaptation du monde du travail à une population (de travail) vieillissante, s'inscrit dans le cadre de la problématique européenne du vieillissement. Après les années de démarrage (2001-2004), le Fonds d'expérience professionnelle est aujourd'hui un pionnier de projets d'amélioration sur le lieu du travail. Pour pouvoir continuer à faire réussir une population vieillissante dans notre société, il faut un changement de mentalité important. Depuis fin 2006, l'accent est donc mis sur des actions de sensibilisation et de promotion par les secteurs. De plus en plus de Fonds de sécurité d'existence signent des protocoles de coopération. A côté des quatre protocoles existants, d'autres protocoles de coopération sont en chantier. Les accords de coopération conclus par les protocoles de coopération actuels concernent quelque 23.000 travailleurs, répartis sur +/- 4.000 employeurs. Ces actions de sensibilisation et de promotion mènent finalement à des projets du Fonds d'expérience professionnelle auprès d'employeurs. Les initiatives des employeurs continuent en effet à jouer un rôle crucial. L'objectif principal du Fonds d'expérience professionnelle est de transformer et d'adapter l'environnement du travail de sorte que les travailleurs âgés puissent rester plus longtemps au travail et motivés.

Les efforts du Fonds d'expérience professionnelle répondent également à l'appel européen de rendre les mesures plus accessibles aux PME. Ceci est également mentionné dans l'avis 1.639 du CNT. Le Conseil souscrit entièrement à l'objectif du Fonds. Le Fonds doit toutefois évoluer en une mesure de plus en plus forte. Dans son avis, le Conseil souligne l'importance d'une évaluation de l'impact des activités du Fonds.

En 2008-2009, après quatre années de travail opérationnel, une étude scientifique approfondie y sera consacrée et une réelle évaluation aura lieu. Sur cette base, nous pourrions formuler des recommandations pour l'avenir et adapter la législation et réglementation en fonction, d'un certain nombre de cas représentatifs et en prenant suffisamment de distance et de temps (la mesure étant opérationnelle depuis 2004-2005).

Ainsi, d'une part, les critères pour octroyer les subside ou non pourront être formulés de plus en plus rigoureusement. Cela favorisera certainement la transparence. D'autre part, les bonnes pratiques devraient être financées: le but n'est en effet pas de subventionner des initiatives qui auraient eu lieu même sans la mesure. On prendra donc des directives concrètes sur la base de l'expérience acquise. En optimisant les différents

opgedane ervaring. Door het optimaliseren van de diverse parameters in de regelgeving, bijvoorbeeld via andere plafonds, kan het beoogde doel wellicht nog beter bereikt worden.

3. Vergoeding in geval van omschakeling van zwaar naar licht beroep

Het Ervaringsfonds werd in het advies 1.651 van de NAR verzocht een essentiële rol te spelen in de tenuitvoerlegging van punt 50 van het Generatiepact, dat aan oudere werknemers wil toestaan dat zij kunnen overschakelen van zware naar minder belastende arbeid.

Het Generatiepact voorziet dat de oudere werknemer (50 +) die een inkomensverlies lijdt omdat hij – op vrijwillige basis – binnen de onderneming overschakelt van zware naar minder belastende arbeid, een tijdelijke compensatie zou kunnen krijgen. Volgens de tekst opgenomen in het Generatiepact kon deze compensatie de vorm aannemen van een vermindering van de persoonlijke bijdragen of van een forfaitaire premie van het Ervaringsfonds.

In het advies nr. 1651 dat de Nationale Arbeidsraad hierover op 9 juli 2008 uitbracht, werd geopteerd voor een compensatie onder de vorm van een forfaitaire en tijdelijke premie ten laste van het Ervaringsfonds.

We zullen de nodige wetgevende en reglementaire initiatieven nemen zodat gevolg aan dit advies gegeven kan worden.

4. Versterking van de werkhervattingstoeslag voor werkzoekenden van 50 jaar en ouder

In uitvoering van het Generatiepact werden de voorwaarden tot toekenning van een werkhervattingstoeslag (182,85 euro/maand) aan oudere werknemers al vanaf 1 april 2006 (KB van 9 maart 2006) versoepeld, waardoor de werknemer niet langer één jaar werkloos moet zijn op het ogenblik van de werkhervatting om de toeslag te kunnen genieten. Ingevolge deze wijziging wordt de toeslag voortaan ook toegekend bij een werkhervatting als zelfstandige in hoofdberoep.

De bedoeling is de toekenningsvoorwaarden inzake de werkhervattingstoeslag verder te willen versoepelen om op die manier meer oudere werknemers ertoe aan te zetten het werk te hervatten.

paramètres de la réglementation, par ex. d'autres plafonds, l'objectif poursuivi pourra probablement être mieux atteint.

3. Indemnisation en cas de transition d'un métier lourd vers un métier léger

Le Fonds d'expérience professionnelle a été invité, dans l'avis n° 1.651 du CNT, à jouer un rôle essentiel dans la mise en exécution du point 50 du Pacte de solidarité entre les générations, qui veut permettre aux travailleurs âgés de passer d'un emploi lourd à un emploi plus léger.

Le Pacte de solidarité entre les générations prévoit que le travailleur âgé (50 +) qui subit une perte de revenu parce qu'il passe – volontairement – d'un travail lourd à un autre emploi moins lourd au sein de l'entreprise, pourrait recevoir une compensation temporaire. Selon le texte du Pacte, cette compensation pouvait prendre la forme d'une diminution des cotisations personnelles ou d'une prime forfaitaire du Fonds de l'expérience professionnelle.

Dans l'avis n° 1651 que le Conseil National du Travail a émis à ce sujet le 9 juillet 2008, il est opté pour une compensation sous forme d'une prime forfaitaire et temporaire à la charge du Fonds d'expérience.

Nous prendrons les initiatives législatives et réglementaires nécessaires afin de donner suite à cet avis.

4. Renforcement de la prime de reprise du travail pour les demandeurs d'emploi âgés de 50 ans ou plus

En exécution du Pacte de solidarité entre les générations, les conditions d'octroi d'une prime de reprise du travail (182,85 euros/mois) aux demandeurs d'emploi âgés de 50 ans ou plus ont déjà été assouplies à partir du 1^{er} avril 2006 (AR du 9 mars 2006), de sorte que le travailleur, au moment de la reprise du travail, ne doive plus être au chômage depuis un an pour pouvoir bénéficier du complément. Suite à cette modification, le complément est dorénavant également octroyé lors d'une reprise du travail comme indépendant en profession principale.

Le but est d'assouplir davantage les conditions d'octroi du complément de reprise du travail, pour stimuler ainsi plus de travailleurs âgés à reprendre le travail.

Wij stellen voor om de voorwaarde van 20 jaar beroepsverleden af te schaffen en een degressieve werkherlevings toeslag toe te kennen gedurende een periode van maximum 36 maanden voor werkzoekenden vanaf 50 jaar die nog geen 20 jaar beroepsverleden in loondienst kunnen voorleggen, zoals vereist in het algemene stelsel.

5. Harmonisering van de bijdragen en inhoudingen op de brugpensioenen

Op advies van de Nationale Arbeidsraad de dato 24 april 2007, willen wij de talrijke uitvoeringsbesluiten betreffende deze materie onderbrengen in één KB.

Tegelijkertijd moeten een aantal wijzigingen worden aangebracht in de huidige werkwijze, teneinde de administratieve verplichtingen van de werkgevers inzake bijdragen en inhoudingen te vereenvoudigen.

Zo wordt thans door de RVA een werkgeversbijdrage van 3% op de totaliteit van het conventioneel brugpensioen ingehouden. Deze inhouding alsook de inhouding van 3,5% door de RVP zouden in de toekomst door de debiteur van de aanvullende vergoeding worden ingehouden en overgemaakt worden aan de RSZ of de RSZPPO, zodat ze geïntegreerd kunnen worden in de kwartaalaangifte aan de sociale zekerheid.

Naast de harmonisering van de inhoudingen op het brugpensioen en pseudo-brugpensioen dienen ook de bestaande forfaitaire werkgeversbijdragen te worden geharmoniseerd.

Om de tewerkstelling van oudere werknemers te bevorderen en dus het ontslag te ontmoedigen zal de bijdrage hoger zijn naarmate de leeftijd van het brugpensioen lager is en zal de bijdrage dus degressief zijn in functie van de leeftijd van de betrokken brugpensioneerde.

De nieuwe regeling kan eventueel voorzien dat bij een werkherleving een vrijstelling van de werkgeversbijdrage op de aanvullende vergoeding zal gelden.

6. Afschaffing van de leeftijdsbarema's

Vermits de leeftijdsbarema's zoals die in vele sectorale CAO's voorzien zijn een discriminerend effect hebben op oudere werknemers, zal de afschaffing van deze barema's ongetwijfeld een positief effect hebben op de tewerkstellingsgraad van oudere werknemers. Oudere werknemers zullen door toepassing van leeftijdsba-

Nous proposerons de supprimer la condition de posséder 20 ans de passé professionnel et d'accorder un complément de reprise du travail dégressif pendant une période de 36 mois maximum pour les demandeurs d'emploi âgés de 50 ans ou plus qui n'ont pas 20 ans de passé professionnel en tant que salarié, comme requis dans le régime général.

5. Harmonisation des cotisations et retenues sur les prépensions

Sur la base de l'avis du 24 avril 2007 du Conseil National du Travail, nous voulons regrouper dans un seul AR les nombreux arrêtés d'exécution concernant cette matière.

En même temps, il faut apporter un certain nombre de modifications à la procédure actuelle pour simplifier les obligations administratives des employeurs liées aux cotisations et retenues sur les prépensions.

Ainsi, la cotisation patronale de 3% est maintenant retenue par l'ONEm sur la totalité de la prépension conventionnelle. Cette retenue ainsi que la retenue de 3,5% pour l'ONP pourraient à l'avenir être retenues par le débiteur de l'indemnité complémentaire et transmises à l'ONSS ou à l'ONSSAPL de sorte qu'elles puissent être intégrées dans la déclaration trimestrielle à la sécurité sociale.

Outre l'harmonisation des retenues sur la prépension et la pseudo-prépension, les cotisations patronales forfaitaires existantes doivent, elles aussi, être harmonisées.

Pour promouvoir l'occupation des travailleurs âgés et donc décourager le licenciement, la cotisation sera plus élevée au fur et à mesure que l'âge de la prépension est plus bas et la cotisation sera donc dégressive en fonction de l'âge du prépensionné concerné.

Le nouveau régime pourra éventuellement prévoir une dispense de cotisation patronale sur l'indemnité complémentaire en cas de reprise du travail.

6. Suppression des barèmes à l'âge

Puisque les barèmes à l'âge tels que prévus dans beaucoup de CCT sectorielles ont un effet discriminatoire sur les travailleurs âgés, la suppression de ces barèmes aura sans aucun doute un effet positif sur le taux d'emploi des travailleurs âgés. Les travailleurs âgés ne deviendront plus automatiquement plus chers

rema's niet langer automatisch duurder worden. Dit zal de afstoot van oudere werknemers afremmen.

Daarom is het essentieel dat alle sectoren die zich hebben verbonden tegen eind 2008 deze leeftijdsbarrema's te vervangen door een niet-discriminerend alternatief, hun engagement ook effectief nakomen.

Zoals vermeld in het hoofdstuk over het sectoraal overleg, zullen vanaf 2009 dergelijke sectorale CAO's die een leeftijdsbarema bevatten niet langer algemeen verbindend verklaard worden omwille van het discriminerend karakter ervan, dat in strijd is met de wet van 10 mei 2007. Voor het einde van het jaar zal een laatste sensibiliseringscampagne gevoerd worden en zullen er juridische details gegeven worden op basis van de verschillende adviezen die momenteel zijn opgevraagd over de conformiteit van bepaalde collectieve arbeidsovereenkomsten die met de wet en de richtlijn werden neergelegd.

7. Nationale Pensioenconferentie

In het kader van de Nationale Pensioenconferentie werd beslist om de problematiek van de verhoging van de werkgelegenheidsgraad van ouderen aan te snijden. Dit zal ons toestaan na een open debat en het nodige overleg in te staan voor de opvolging van nieuwe initiatieven ter zake.

8. Activering van oudere werkzoekenden

Het overleg met betrekking tot het toepassingsveld van het samenwerkingsakkoord inzake activering, onder meer op basis van de leeftijd, zal worden voortgezet.

c/ De werkgelegenheidsgraad van migranten verhogen

Onze maatschappij is gebaseerd op samenhang, de reële gelijkheid van kansen gedurende de gehele levensloop en het respect voor gelijke rechten en waardigheid. Deze maatschappij moet zich inzetten voor een reëel project van sociale rechtvaardigheid, van strijd tegen discriminatie en van bevordering van diversiteit.

In de loop van 2009 zullen onze prioriteiten erin bestaan ons ervan te vergewissen dat de politieke actie tegelijkertijd regelt, omkadert en aanspoort zodat er aanmoedigende en dwingende antwoorden worden geboden aan de talrijke vormen van discriminatie die vandaag nog steeds aanwezig zijn.

suite à l'application de ces barèmes. Cela freinera les licenciements de travailleurs âgés.

Il est donc essentiel que tous les secteurs qui se sont engagés à remplacer ces barèmes par une alternative non-discriminatoire pour fin 2008 respectent effectivement leur engagement.

Comme il est mentionné dans le chapitre sur la concertation sectorielle, à partir de 2009, les CCT sectorielles qui contiennent un barème à l'âge ne seront plus rendues obligatoires en raison de leur caractère discriminatoire, ce qui est contraire à la loi du 10 mai 2007. Une dernière campagne de sensibilisation sera lancée avant la fin de l'année et des précisions juridiques seront données sur base des différents avis demandés pour le moment sur la conformité de certaines conventions collectives déposées avec la loi et la directive.

7. Conférence Nationale pour les Pensions

Dans le cadre de la Conférence Nationale pour les Pensions, il a été décidé d'aborder la problématique de l'augmentation du taux d'emploi des aînés, ce qui permettra d'envisager la poursuite d'initiatives structurelles nouvelles sur ce point après un débat ouvert et les concertations nécessaires.

8. Activation des demandeurs d'emploi plus âgés

La concertation relative à l'adaptation du champ d'application de l'accord de coopération sur l'activation entre autres en fonction de l'âge se poursuivra.

c/ Augmenter le taux d'emploi des personnes issues de l'immigration

Notre société, fondée sur la cohésion, l'égalité réelle des chances tout au long de la vie, le respect de l'égalité des droits et la dignité, se doit de promouvoir un réel projet de justice sociale, de lutte contre la discrimination et de promotion de la diversité. Nous lancerons en 2009 les cessions de l'interculturalité au sein desquelles les propositions pour renforcer la diversité au travail seront centrale.

Dans le courant de 2009, nos priorités seront d'assurer que l'action politique à la fois régule, encadre et incite afin que des réponses coercitives et incitatives soient apportées aux trop nombreuses discriminations encore présentes.

1. Meetinstrumenten in het leven roepen om nationaliteit of nationale herkomst op de arbeidsmarkt in kaart te brengen

Discriminaties op de arbeidsmarkt blijven een realiteit, zij het een slecht omschreven realiteit. Het is dan ook absoluut noodzakelijk om de nodige instrumenten te ontwikkelen die het mogelijk maken om de discriminerende werkelijkheid beter te leren kennen, om de activeringsmaatregelen ten gunste van de doelgroepen te versterken en om ondernemingen met stimulansen te benaderen. Het is immers onproductief om het diversiteitsbeleid tot de bestrijding van discriminaties te reduceren. Het gaat er dus niet alleen om discriminaties te bestrijden, maar ook aan te tonen dat diversiteit een toegevoegde waarde creëert en met maatschappelijke verantwoordelijkheid te maken heeft.

De werkzaamheden van het Belgisch Interuniversitair Consortium voor Migratie en Integratie benadrukken inderdaad dat de verwerving van de Belgische nationaliteit alles behalve bescherming biedt tegen discriminaties en dat de tweede of de derde generatie, vaak met de Belgische nationaliteit, meer moeilijkheden kennen op de arbeidsmarkt dan hun ouders en grootouders of de nieuwkomers. Het Consortium schetst een «ethnostratificatie» van de arbeidsmarkt waar de herkomst van de werknemers hun beroepsmogelijkheden beïnvloedt. Naargelang hun herkomst lopen ze meer of minder risico op werkloosheid of op een onzekere, gevaarlijke en/of slecht betaalde baan.

Daarom wil ik werk maken van de invoering van precieze en duurzame instrumenten om de beleidsmaatregelen te verfijnen.

De lancering van de socio-economische monitoring, van geaggregeerde tests en een enquête naar vooroordelen zijn de drie elementen met eenzelfde doelstelling, namelijk het opzetten van een reële diversiteitsbarometer. Het zijn drie benaderingen en drie methodes om gegevens te verzamelen over xenofobe gevoelens, de manier waarop ze worden uitgedrukt en het daaruit voortkomend discriminerend gedrag.

• De socio-economische monitoring

Het systeem is gebaseerd op het principe van een monitoring aan de hand van objectieve, anonieme en geaggregeerde gegevens die afkomstig zijn van bestaande administratieve databanken en waarvan de nationale herkomst van personen en van hun ouders de hoeksteen zijn. Via deze monitoring zal men met precisie de discriminatie op de arbeidsmarkt op het niveau van de sectoren kunnen analyseren.

1. L'introduction des outils de mesures du marché de l'emploi sur base de la nationalité ou de l'origine nationale

Les discriminations sur le marché du travail continuent d'être une réalité mais une réalité mal déterminée. Il est donc indispensable de mettre en place des outils permettant de mieux connaître la réalité discriminatoire, de renforcer les mesures d'activation en faveur des publics cibles et d'intervenir par des incitants auprès des entreprises. Car réduire la gestion de la diversité à la lutte contre les discriminations est improductif. Il s'agit donc non seulement de diminuer la discrimination mais de démontrer que la diversité crée de la valeur ajoutée et implique une logique de responsabilité sociétale.

Les travaux du Consortium belge interuniversitaire sur l'Immigration et l'Intégration soulignent, en effet, que l'acquisition de la nationalité belge n'est en rien une protection contre les discriminations et que les deuxième ou troisième générations, souvent de nationalité belge, connaissent plus de difficultés que leurs aînés ou que les primo-arrivants à s'insérer sur le marché du travail. Le Consortium évoque une «ethnostratification» du marché du travail dans le sens où l'origine des travailleurs influence leur trajectoire professionnelle en augmentant ou en diminuant le risque qu'ils se retrouvent sans emploi ou qu'ils occupent des emplois précaires, peu valorisés et/ou peu rémunérés.

Je vais donc procéder à la mise en route d'outils précis et pérennes afin d'affiner les politiques.

Le lancement du monitoring socio-économique, des tests agrégés et de l'enquête sur les préjugés sont les trois facettes d'un même objectif qui est celui d'établir un vrai baromètre de la diversité. Trois approches et trois méthodes afin de collecter des données sur les sentiments xénophobes, la manière dont ils s'expriment et le comportement discriminatoire qui peut en résulter.

• Le monitoring socio-économique

Le dispositif se base sur le principe d'un monitoring construit à partir de données objectives, anonymes, agrégées et issues d'une base de données administrative existante, où l'origine nationale des personnes et de leurs parents est la clé de voûte du système. Ce monitoring permettra d'analyser avec précision la discrimination sur le marché de l'emploi au niveau des secteurs.

Meer specifiek bestaat het doel erin om informatie te verkrijgen over de stratificatie van de arbeidsmarkt door gegevens van het Rijksregister, namelijk die over de nationaliteit en de herkomst van personen, te kruisen met klassieke socio-economische variabelen die het Data Warehouse van de Kruispuntbank van de sociale zekerheid bij elkaar brengt. Door deze gegevens te bewerken zouden indicatoren kunnen worden gecreëerd die in de vorm van tabellen worden gepresenteerd, waar de informatie met elkaar verbonden wordt.

Deze monitoring werd besproken met de deelstaten en de technische details worden momenteel door de FOD Werk uitgewerkt. Het proces zal in maart 2009 gelanceerd worden en het operationele instrument zal tegen 2009 af zijn. Het systeem zal bijgevolg, in het kader van een samenwerkingsprotocol met de Gewesten, te hunner beschikking worden gesteld zodat zij de effectiviteit van hun beleid ter bevordering van diversiteit kunnen meten.

• De geaggregeerde tests

Sinds het begin wordt de techniek van de discriminatietest in twee totaal uiteenlopende velden toegepast. Enerzijds binnen de sociale wetenschappen, waar hij dienst doet als meetinstrument van discriminatie op een bepaalde markt (arbeid, huisvesting, ontspanning, enz.); het gaat dan om een anoniem statistisch meetinstrument, dit zijn de geaggregeerde tests. Anderzijds in het gerechtelijke veld, waar de tests gebruikt worden om de aanwezigheid van precies discriminerend gedrag aan te tonen, dit is de gerechtelijke of omstandigheidstest. Hier is duidelijk het eerste veld van toepassing, dat van het maatschappelijk onderzoek.

Op initiatief van het Centrum voor Gelijkheid van Kansen werd een werkgroep opgericht met vertegenwoordigers van de deelstaten, van de federale staat, van het Centrum en van het Instituut voor de Gelijkheid van vrouwen en mannen. Deze werkgroep is belast met een onderzoek naar de haalbaarheid van dergelijke statistische test omtrent de voornaamste motieven van discriminatie. De samenwerking met alle ter zake bevoegde politieke besluitvormingsniveaus is een positieve zaak.

• De enquête naar vooroordelen

Naast de acties ter bevordering van diversiteit en de invoering van tests om discriminatie te objectiveren, is eveneens een boordtabel onontbeerlijk die het mogelijk maakt om de vooroordelen en de bronnen van discriminatie te identificeren en te objectiveren.

Dit gebeurt via een kwantitatief onderzoek bij een representatief staal van de Belgische bevolking naar verdraag-

Concrètement, l'objectif est d'obtenir des informations sur la stratification du marché du travail en croisant des données du Registre National, à savoir la nationalité et l'origine nationale des personnes avec des variables socio-économiques classiques qui composent le Data Warehouse de la Banque Carrefour de la sécurité sociale. Le traitement de ces données permettrait de générer des indicateurs présentés sous forme de tableaux croisant les informations.

Le point a été discuté avec les entités fédérées et fait pour le moment l'objet de mise en place technique au SPF Emploi. Le processus sera lancé en mars 2009 et l'outil opérationnel sera prêt pour 2009. Dès lors, dans le cadre d'un protocole d'accord avec les Régions, il sera mis à leur disposition pour que celles-ci puissent mesurer l'effectivité de leur politique de promotion de la diversité.

• Les tests agrégés

Depuis l'origine, la technique du test de discrimination fait l'objet d'applications dans deux champs tout à fait distincts: le champ des sciences sociales d'une part, où il apparaît comme un instrument de mesure des discriminations sur un marché donné (travail, logement, loisir, crédit, etc.), à travers un outil statistique et anonyme, ce sont les tests agrégés; l'arène judiciaire d'autre part, où l'opération de testing a pour but d'établir l'existence d'un comportement discriminatoire précis, c'est le test judiciaire ou de situation. C'est clairement ici le premier champ qui est investi, celui de l'étude sociétale.

Un groupe de travail mis en place à l'initiative du Centre pour l'Égalité des Chances rassemble des représentants des Régions, de l'autorité fédérale, du Centre et de l'Institut pour l'Égalité des femmes et des hommes pour envisager la faisabilité de tels tests statistiques sur les principaux motifs de discrimination. La collaboration de toutes les entités politiques compétentes en la matière est positive.

• L'enquête sur les préjugés

Outre les actions de promotion de la diversité et la mise en place de tests pour objectiver les discriminations, il est également indispensable de disposer d'un tableau de bord permanent permettant d'identifier et d'objectiver les préjugés et les sources de discrimination.

Cela passe par une enquête quantitative auprès d'un échantillon représentatif de la population belge sur les at-

zaamheid ten opzichte van etnische minderheden en ten opzichte van de etno-culturele diversiteit in België.

Ik ondersteun het initiatief van het Centrum voor Gelijkheid van Kansen dat een peilingsinstituut heeft ingeschakeld om dit onderzoek te voeren en dat zal instaan voor de opvolging, de publicatie en de verspreiding van enquête, waarvan de resultaten tegen maart 2009 worden verwacht.

2. Een beleid ter bevordering van de diversiteit op de werkvloer

Handelen tegen de verschillende vormen van discriminatie impliceert een positief diversiteitsbeheer, zowel in de aanwervingsprocedures als in het *Human Resources*-beleid en in de communicatiemodus, zowel intern als extern de organisatie of onderneming.

Diversiteit moet niet langer bekeken worden als een probleem maar moet gevaloriseerd worden als een meerwaarde voor het bedrijf dat op die manier haar sociale verantwoordelijkheid opneemt.

Zowel overheidsdiensten als privé-ondernemingen talmen niet langer om, mits ondersteuning, hun diversiteitsplannen in werking te stellen. Diversiteit is een Europese eis geworden en beperkt zich niet langer tot de vraag naar de herkomst van personen. Sinds meerdere jaren worden ook andere karakteristieken opgenomen zoals leeftijd, handicap, seksuele oriëntatie of gezondheidstoestand.

De interministeriële conferentie inzake sociale integratie heeft beslist om in de strijd tegen discriminatie en de promotie van de diversiteit op de arbeidsmarkt een «label» in te zetten. Dit label «Gelijkheid Diversiteit» werd ingesteld ter beloning, niet van een geïsoleerde beleidsactie inzake diversiteit maar zet de organisaties ertoe aan een veranderingscultuur door te voeren via aan voortdurende verbeteringsprocedure, en dit gedurende drie jaar.

Deze demarche vereist een cultuuromslag in het beheer van de *Human Resources* via een plannings-systeem: analyse van het beleid inzake gelijkheid en diversiteit, het opmaken van actieplannen, zorgen voor de inwerkingtreding ervan op lange termijn, waarbij audits de jaarlijkse verbetering van de acties op continue manier mogelijk maken. Dit veeleisende systeem heeft als voordeel vrijwillige organisaties aan te zetten om voorafgaandelijk een diagnostiek van de interne praktijken inzake diversiteit door te voeren teneinde de problemen te identificeren en eraan te verhelpen door een gefaseerd actieplan.

titudes de tolérance vis-à-vis des minorités ethniques et par rapport à la diversité ethno-culturelle en Belgique.

Je soutiens cette initiative du Centre pour l'Égalité des Chances qui a désigné un institut de sondage pour réaliser cette enquête et assurera le suivi et la publication et la diffusion de cette enquête, dont les résultats sont attendus pour mars 2009.

2. Favoriser une politique de diversité dans le secteur de l'emploi

Agir contre les multiples discriminations implique une gestion positive de la diversité, à la fois lors des procédures de recrutement, dans la gestion des ressources humaines et dans la manière de communiquer tant à l'interne qu'à l'externe de l'entreprise ou de l'organisation.

La diversité ne doit plus être vue comme un problème mais doit être valorisée comme un atout de l'entreprise qui assume ainsi sa responsabilité sociale.

Tant les services publics que certaines entreprises privées s'engagent à pas feutrés, ou de manière plus soutenue, dans la mise en œuvre de plans de diversité. La diversité est devenue une exigence européenne et elle ne se réduit plus à la question de l'origine des personnes. Depuis plusieurs années, elle intègre d'autres caractéristiques telles que l'âge, le handicap, l'orientation sexuelle ou encore l'état de santé.

La Conférence Interministérielle de l'intégration sociale a décidé de la mise en place un «label» de lutte contre les discriminations et de promotion de la diversité sur le marché de l'emploi. Ce label Égalité diversité a été mis sur pied et récompense, non pas une action isolée de gestion d'une politique de diversité, mais incite les organisations à concevoir un changement de culture d'organisation par une procédure d'amélioration continue, sur une période de 3 ans.

Cette démarche nécessite un changement de culture dans la gestion des ressources humaines par un système de planification: analyse de la politique d'égalité et de la diversité, conception d'un plan d'actions et sa mise en œuvre sur le long terme avec des audits afin d'assurer annuellement l'amélioration des actions de manière continue. Ce système exigeant a pour avantage d'inciter les organisations volontaires à établir, au préalable, un diagnostic des pratiques internes de la diversité afin d'identifier les problèmes et d'y remédier dans le plan d'actions, par étapes.

In september laatstleden werden nieuwe labels uitgereikt en het ligt in onze bedoeling in overleg met de deelstaten in deze zin verder te gaan met het oog op een versterking van het mechanisme. Wij zullen ook een betere verdeling van de bevoegdheden organiseren om overlappende initiatieven te vermijden.

Een grote sensibiliseringscampagne zal dan ook georganiseerd worden om de diversiteit te promoten bij de werkgevers.

3. Het inschrijven van een clause inzake goed gedrag en non-discriminatie in de CAO's

In het kader van het IPA 2007-2008 hebben de sociale partners alle sectoren en ondernemingen opgeroepen om akkoorden af te sluiten en acties te ondernemen ten voordele van een grotere diversiteit op de werkvloer. Zij hebben op dit ogenblik geen evaluatie van hun inspanningen voorzien. Rekening houdend met het feit dat deze oproep zeer breed was en verschillende aspecten van het non-discriminatiebeleid omvatte, is het resultaat zeer verscheiden. Zo werden in bepaalde sectoren CAO's afgesloten waarin akkoorden waren opgenomen om de non-discriminatie, de gelijke behandeling of de gelijkwaardige verloning te behandelen. Werkgroepen werden aan het werk gezet om het daarover te hebben. Een ander element van het IPA 2007-2008 betreft het actualiseren van de overeenkomsten van de NAR. Een aantal overeenkomsten ligt momenteel ter actualisering voor binnen de NAR: het betreft de CAO nummer 38 met betrekking tot de selectie en aanwerving van werknemers en nummer 26 met betrekking tot de verloning van gehandicapten. Overeenkomst nummer 25 betreffende de gelijke behandeling van mannelijke en vrouwelijke werknemers werd geactualiseerd. Zo werd, binnen het kader van CAO 38, het CGKR door de sociale partners verzocht een aantal aanbevelingen te doen inzake de verschillende fases van de arbeidsrelatie. Het CGKR heeft daarenboven een aantal opleidingen georganiseerd met de bedoeling de wet van 2007 beter kenbaar te maken bij de sociale partners.

Het is ons doel een evaluatie van deze verschillende initiatieven uit te voeren en aan de sociale partners te vragen om in het kader van het volgende IPA hun engagement dienaangaande te versterken.

Une remise de nouveaux labels a été effectuée en septembre dernier et notre volonté est de continuer à travailler en ce sens en concertation avec les entités fédérées afin de renforcer le mécanisme tout en organisant une meilleure répartition des compétences et en évitant de faire se chevaucher les initiatives.

Une large campagne de sensibilisation sera organisée pour promouvoir la diversité auprès des employeurs.

3. Insérer les clauses de bonne conduite et de non-discrimination dans les Conventions collectives de travail

Dans le cadre de l'AIP 2007-2008, les partenaires sociaux ont appelé tous les secteurs et toutes les entreprises à conclure des accords et à entreprendre des actions en faveur d'une plus grande diversité sur le lieu de travail. Ils n'ont pas envisagé à ce stade une évaluation de leurs efforts. Compte tenu du fait que cet appel était très large et contenait de nombreux aspects de politique de non-discrimination, le résultat en est extrêmement diversifié. Ainsi dans certains secteurs, des conventions collectives de travail ont été conclues dans lesquelles des accords sont pris pour traiter de la non discrimination, de l'égalité de traitement ou de la rémunération équivalente. Des groupes de travail ont été mis sur pied pour parler de ces sujets. Un autre élément de l'AIP 2007/2008 concerne l'actualisation des conventions du Conseil national du Travail. Un certain nombre de conventions sont en cours d'actualisation au CNT: les conventions collectives n° 38 concernant le recrutement et la sélection de travailleurs, la convention n° 26 concernant le niveau de rémunération des handicapés. La convention n° 25 sur l'égalité de traitement entre les travailleurs masculins et féminins a été actualisée. Par exemple, dans le cadre de la convention collective 38, le Centre pour l'Égalité des Chances a été associé par les partenaires sociaux à émettre des recommandations concernant les différentes phases de la relation de travail. Par ailleurs, le Centre a organisé une série de formations destinées à faire connaître la loi 2007 à destination notamment des partenaires sociaux.

Notre objectif sera de faire une évaluation de ces différentes initiatives et de demander aux partenaires sociaux dans le cadre du futur AIP de renforcer leurs engagements en la matière.

d/ de werkgelegenheidsgraad van de vrouwen verhogen

Vrouwen hebben massaal geïnvesteerd in de arbeidsmarkt, hun opleidings- en kwalificatieniveau is dan ook gelijkwaardig of beter dan dat van hun mannelijke collega's. Toch blijven bepaalde professionele ongelijkheden overeind. De verbetering van de situatie aangaande de gelijke behandeling tussen vrouwelijke en mannelijke werknemers is dan ook een democratische en economische eis.

1. Strijden tegen de loonkloof

Elk jaar brengt het Instituut voor de Gelijkheid tussen mannen en vrouwen een rapport uit omtrent de loonkloof tussen mannen en vrouwen. Het rapport 2008 toont aan dat het gemiddelde loonverschil tussen mannen en vrouwen nog steeds 15% bedraagt. Voor 46% van deze gevallen bestaat er een verklaring (wat niet noodzakelijk een «rechtvaardiging» is) die gebonden is aan redenen inzake beroep, persoon, burgerlijke staat en/of de aanwezigheid van kinderen. Deze laatste parameter betreft meer bepaald de extralegale voordelen van het familiale type die in de privé-sector vaak aan het «hoofd van de familie», maar al te vaak de man, toegekend worden. De belangrijkste loonkloof betreft de respectievelijke verloning van getrouwde mannen met familiale lasten en getrouwde vrouwen in dezelfde situatie. Deze salarisvoordelen zijn niet gebonden aan de beroepsactiviteit en gebeuren gedurende de hele carrière, in de indexeringen, de berekening van het vervangingsinkomen en vooral in de pensioenberekening.

Op basis van deze vaststellingen en om tegen de loonkloof te strijden zullen diverse initiatieven ontwikkeld worden:

- **De veralgemening via KB van de CAO nr. 25 over de gelijke verloning tussen mannelijke en vrouwelijke werknemers**

Het KB dat de CAO verplicht maakt voor alle sectoren werd genomen op 28 september 2008. CAO nr. 25 voorziet dat de gelijke verloning tussen mannelijke en vrouwelijke werknemers moet verzekerd worden in alle elementen en loonvoorwaarden, met inbegrip van de evaluatiesystemen van de functies. Deze evaluatiesystemen moeten gelijkheid van behandeling verzekeren in de keuze van criteria, in hun weging en in het transpositiesysteem van de evaluatiewaarden en delen van de verloning. De sectoren en de ondernemingen die zulks nog niet gedaan hebben, zullen hun evaluatiesysteem en hun salarissclassificatie in functie van de verplichting inzake genderneutraliteit evalueren en er in voorkomend

d/ Augmenter le taux d'emploi des femmes

Les femmes ont massivement investi le marché du travail, leur niveau de formation et de qualification est identique voir supérieur à celui de leurs collègues masculins. Cependant certaines inégalités professionnelles subsistent. L'amélioration de la situation du point de vue de l'égalité de traitement entre travailleurs masculins et féminins est une exigence démocratique et économique.

1. Lutter contre l'écart salarial

Chaque année, l'Institut pour l'Égalité des femmes et des hommes publie un rapport sur la réalité de l'écart salarial entre les hommes et les femmes. Le rapport 2008 de l'Institut pour l'Égalité entre les Femmes et les Hommes montre que la différence moyenne entre le salaire des femmes et des hommes présente toujours un déficit de 15%. Pour 46% de cet écart il y a une explication (ce qui ne signifie pas «justification» liée à des raisons professionnelles, personnelles, d'état-civil et/ou à la présence d'enfants. Ce dernier paramètre concerne notamment les avantages extra-légaux de type familial attribués dans le secteur privé, souvent au «chef de famille» et de ce fait le plus souvent aux hommes. L'écart le plus important concerne les rémunérations respectives des hommes mariés ayant des charges familiales et des femmes mariées dans la même situation. Ces avantages salariaux non liés au travail professionnel, se répercutent tout au long de la carrière, dans les indexations, le calcul des allocations de remplacement, et surtout dans le calcul de la pension.

Sur base de ces constats et pour lutter contre ces écarts salariaux, plusieurs initiatives doivent se développer:

- **La généralisation par AR de la convention collective du travail n° 25 sur l'égalité de rémunération entre les travailleurs féminins et masculins**

L'arrête royal rendant la CCT obligatoire à l'ensemble des secteurs a été pris le 28 septembre 2008. La convention collective n° 25 prévoit que l'égalité des rémunérations entre les travailleurs masculins et féminins doit être assurée dans tous les éléments et conditions de rémunération, y compris de les systèmes d'évaluation des fonctions. Les systèmes d'évaluation des fonctions doivent assurer l'égalité de traitement dans le choix des critères, dans leur pondération et dans le système de transposition des valeurs d'évaluation en composantes de la rémunération. Le secteur et entreprises qui ne l'ont pas encore fait évaluent leurs systèmes d'évaluation des fonctions et leurs classifications salariales en fonction

geval de noodzakelijke correcties in aanbrengen. In het kader van het IPA 2009-2010 zullen wij aan de sociale partners vragen hun inspanningen inzake de functieclassificatie te verhogen. Per sector kan er hulp aangeboden worden om hiertoe te komen.

• Steun aan sensibiliseringsacties

Het Instituut ondersteunt bepaalde activiteiten inzake de gelijke behandeling van salarissen.

- *Equal Pay Day*
- Verdeling van een brochure via de vakbonden en de creatie van een site «loonkloof»
- Conferenties omtrent een «niet-seksegebonden functieclassificatie».

Deze acties zullen verder ontwikkeld en versterkt worden.

• Voortzetten van het EVA-project (evaluatie van de genderneutrale functieclassificatie)

De meerwaarde van de expertise van het Instituut inzake het instellen van non-discriminatoire genderclassificaties moet versterkt worden.

Het Instituut heeft een handleiding uitgewerkt om een niet-discriminerende functieclassificatie in te voeren en heeft ook opleidingsmodules dienaangaande. Het valoriseren van deze expertise zal in 2009 voortgezet worden in samenwerking met de sociale partners.

Deze opleidingen worden verzekerd door het Instituut ten overstaan van de vakbonden, maar ook in de schoot van het paritair comité.

• Het identificeren van de loonkloof verbonden met de extralegale voordelen

Ik heb aan het Instituut een meer gedetailleerd rapport gevraagd omtrent de aard van de extralegale voordelen en de wijze waarop ze worden toegekend. Op basis hiervan zullen voorstellen gedaan worden.

• Onderhandelen door de sociale partners

De onderhandelingen voor het IPA vormen een unieke gelegenheid voor de sociale partners om te debatteren over te ondernemen acties om te strijden tegen de loonkloof. Daarom is het in het kader van de aanbevelingen voor het IPA wenselijk dat de sociale partners de volgende punten op basis van CAO nr. 25 zouden aanbrengen:

de l'obligation de neutralité de genre et y apportent, le cas échéant, les corrections nécessaires. Dans le cadre de l'AIP 2009-2010, nous demanderons aux partenaires sociaux de renforcer leurs efforts en matière de classification des fonctions et des aides pourront être imaginées par secteurs pour y arriver.

• Soutien à des actions de sensibilisation

L'Institut soutient certaines activités en matière d'égalité de traitement de salaires.

- *Equal Pay Day*
- Diffusion d'une brochure via les syndicats et la création d'un site «écart salarial»
- Des conférences sur «classification de fonctions non-sexiste».

Ces actions continueront à être développées et renforcées.

• Poursuite du projet EVA (évaluation de classifications de fonctions neutre sur le plan du genre)

Il faut renforcer la valorisation de l'expertise de l'Institut en matière de mise en place de classifications de fonctions non discriminatoires en fonction du genre.

L'Institut a élaboré un guide à la mise en place de classifications de fonctions non discriminatoires ainsi que des modules de formation. La valorisation de cette expertise se poursuivra en 2009 en collaboration avec les partenaires sociaux.

Des formations ont été assurées par l'Institut tant vis-à-vis des syndicats, qu'au sein de la commission paritaire.

• Identification de l'écart salarial lié aux avantages extra-légaux

J'ai demandé à l'Institut un rapport plus détaillé sur la nature de ces avantages extra-légaux, et sur la façon dont ils sont attribués. Sur cette base, des propositions seront déposées.

• Négociation des partenaires sociaux

Les négociations de l'AIP sont une occasion unique pour les partenaires sociaux de débattre des actions à mesurer en vue de lutter contre cet écart salarial. C'est pourquoi dans le cadre des recommandations pour l'AIP, il est souhaitable que les partenaires sociaux abordent les points suivants sur base des acquis de la CCT 25:

– Het introduceren van classificatiesystemen van analytische functies die garanties bieden dat er geen seksegebonden discriminatie is, dit door het verplicht stellen van de aanbeveling met betrekking tot de functieclassificaties. Het Instituut zal in 2008 een handleiding verspreiden die de evaluatie toelaat van het al dan niet genderneutrale aspect van de functieprofielen binnen een onderneming.

– Het inventariseren en analyseren van de niet aan het werk gebonden salarisvoordelen, om deze eventueel te bevriezen in het licht van een gelijkwaardigere verdeling tussen werknemers en werkneemsters. Het onder deze hoek vergelijken van de verloningen in de openbare en privésector.

– Maatregelen in het vooruitzicht stellen die het voor vrouwen makkelijker maken om betaald educatief verlof op te nemen (momenteel is 80% mannelijk) met het oog op het vervullen van hun opleiding.

2. Strijden tegen de werkloosheidsvallen

Strijden tegen de werkloosheidsvallen is een prioriteit en de beste manier om de armoede onder vrouwen te bestrijden en hen toe te laten zich in te schakelen in het beroepsleven. Naast de vorderingen die reeds gemaakt werden inzake het gegarandeerde vervangingsinkomen en de werkhervattingstoelage voor hoofden van eenoudergezinnen, blijven wij strijden tegen de werkloosheidsvallen voor vrouwen door volgende prioriteiten te ontwikkelen:

• **Onderzoek van het Instituut voor de Gelijkheid tussen mannen en vrouwen aangaande de «best practices» inzake duurzame tewerkstelling voor laaggeschoolde vrouwen**

Voor laaggeschoolde vrouwen stelt de problematiek inzake de (duurzame) toegang tot betaald werk zich zeer specifiek. Hun leven en beroepscarrière worden inderdaad beïnvloed door een bepaald aantal factoren die verbonden zijn aan een sociaal nadeel op verschillende terreinen. Sommige ondernemingen ontwikkelen specifieke acties en strategieën (op het gebied van het beheer van de HR, bijkomende voorwaarden, arbeidsvoorwaarden,...) met het oog de professionele integratie van deze vrouwen te bevorderen.

In 2007 werden al deze gegevens samengebracht in de gegevensbank «Best practices-ondernemingen» met de bedoeling de concrete goede praktijken inzake het verstrekken van duurzaam werk voor laaggeschoolde vrouwen te identificeren.

– Introduire des systèmes de classification de fonctions analytiques qui offrent des garanties qu'il n'y ait pas de discrimination fondée sur le sexe, et rendre contraignante la recommandation relative aux classifications de fonctions. L'Institut diffusera en 2008 un guide pratique permettant d'évaluer le caractère neutre ou non des profils de fonctions dans une entreprise.

– Répertoire et analyser les avantages salariaux non liés au travail professionnel pour éventuellement les geler en vue d'une redistribution plus équitable entre tous les travailleurs et travailleuses. Faire comparer sous cet angle, les rémunérations du secteur public et du secteur privé

– Envisager des mesures en vue de rendre plus accessible pour les femmes le congé éducation payé (actuellement masculin à 80%) en vue de compléter leur formation

2. Lutter contre les pièges à l'emploi

Lutter contre les pièges à l'emploi est une priorité et le meilleur moyen de lutter contre la pauvreté des femmes en leur permettant de s'insérer dans la vie professionnelle. Au-delà des avancées faites en matière d'allocation de garantie de revenus et de prime de reprise de travail pour les chefs de familles monoparentales, nous continuerons à lutter contre les pièges à l'emploi des femmes notamment en développant les priorités suivantes.

• **Recherche de l'Institut pour l'Égalité des Hommes et des Femmes relative aux bonnes pratiques en matière d'emploi durable des femmes peu scolarisées**

Chez les femmes peu scolarisées, la problématique de l'accès (durable) au travail rémunéré se pose de façon tout à fait spécifique. Leur vie et leur carrière professionnelle sont en effet influencées par un certain nombre de facteurs liés à une situation de désavantage social sur différents terrains. Certaines entreprises développent des actions et des stratégies spécifiques (sur le plan de la GRH, des conditions annexes, des conditions de travail...) en vue de favoriser l'intégration professionnelle de ces femmes.

En 2007, ces actions ont été réunies dans la banque de données «Bonnes pratiques entreprises» en vue d'identifier les bonnes pratiques concrètes relatives à l'emploi durable du groupe-cible des femmes peu scolarisées.

Het concrete resultaat zal minimum 10 en maximum 30 uitgewerkte «*best practices*» beslaan die aan de bestaande gegevensbank kunnen toegevoegd worden. Deze praktijken behelzen niet enkel de selectie en het onthaal van laaggeschoolde vrouwen binnen de onderneming, maar bekijken ook het geheel van de door een onderneming genomen maatregelen om een duurzaam karakter aan de aanwerving te geven. Deze maatregelen kunnen zowel het beheer van de HR (selectie, recrutering, vorming, carrièrebeheer, evaluatie,...) betreffen als de kwaliteit van het werk en de hieraan verbonden voorwaarden. Door het ter beschikking stellen van de ondernemingen van een aangepaste en gedetailleerde versie van de gegevensbank – waarin de doelgroep van laaggeschoolde vrouwen op een meer systematische manier aan bod komt – bieden wij een betere zichtbaarheid aan inzake de bestaande «*best practices*» met betrekking tot het (intersectorieel) beheer waarbij de genderdimensie in verschillende beheersniveaus van de onderneming beter in rekening wordt gebracht. Deze gegevensbank zal een sensibiliseringsinstrument worden dat de kansen op duurzaam werk voor laaggeschoolde vrouwen zal verbeteren.

• Het individualiseren van de sociale en fiscale rechten

Ik heb aan de Vrouwenraad en het *Comité de Liaison des Femmes* gevraagd om, in samenwerking met en het Instituut, een colloquium over de individualisering van sociale rechten te organiseren. Dit colloquium vindt plaats op 15 december 2008.

Dezelfde reflectie zal volgend jaar opgestart worden inzake het individualiseren van fiscale rechten.

• Strijden tegen de val van de tijdelijke werkloosheid

Dit betreft veel meer de vrouwen dan de mannen. Onder hen bevindt er zich immers 88% in een situatie van «onvrijwillige» deeltijdse arbeid.

Het stelsel van de inkomensgarantie-uitkering werd in positieve zin hervormd om deze werkloosheidsval tegen te gaan. Deze hervorming is in werking getreden op 1 juli 2008 en wordt hierna in punt 5.a.1. verduidelijkt.

De deeltijds werkenden zijn echter maar al te vaak slecht geïnformeerd over de noodzaak om zich in te schrijven als werkzoekende naar voltijds werk maar ook over hun recht om, op bepaalde tijdstippen, hun contract te herzien teneinde de arbeidsduur te bepalen en daarnaast, op prioritaire wijze, een andere voltijdse job die vacant verklaard is door de werkgever te verkrijgen. Er zullen initiatieven genomen worden om de informatieverstrekking hieromtrent te versterken.

Le résultat concret comportera minimum 10 et maximum 30 bonnes pratiques élaborées qui pourront être ajoutées à la base de données existante. Ces pratiques ne concernent pas uniquement la sélection et l'accueil de femmes peu scolarisées dans l'entreprise, mais elles englobent également l'ensemble des mesures prises par les entreprises pour donner un caractère durable à l'engagement. Ces mesures peuvent concerner tant la GRH (sélection, recrutement, formation, gestion de carrière, évaluation,...) que la qualité du travail et les conditions connexes. En mettant à la disposition des entreprises une version adaptée et détaillée de la base de données – où le groupe-cible des femmes peu scolarisées apparaît de façon plus systématique –, nous leur offrons une plus grande visibilité des bonnes pratiques existantes en matière de gestion (intersectorielle) prenant en compte la dimension du genre aux différents niveaux de la gestion de l'entreprise. La banque de données deviendra un instrument de sensibilisation qui permettra d'améliorer les chances d'emploi durable des femmes peu scolarisées.

• Individualisation des droits sociaux et fiscaux

J'ai demandé au *Vrouwenraad* et au Comité de Liaison des Femmes, en collaboration avec l'Institut, d'organiser un Colloque sur l'individualisation des droits sociaux. Ce colloque est programmé pour le 15 décembre 2008 et se déroulera à l'Institut.

La même réflexion sera initiée l'année prochaine à propos de l'individualisation des droits fiscaux.

• Lutter contre le piège du temps partiel

Celui-ci concerne beaucoup plus les femmes que les hommes. Parmi celles-ci, 88% sont des travailleuses à temps partiel «non choisi».

Le régime de l'allocation de garantie de revenu a été réformé dans un sens positif afin de réduire les pièges à l'emploi. Cette réforme qui est entrée en vigueur le 1^{er} juillet 2008 est explicitée ci-après au point 5.a.1. ci-après.

Les travailleurs (-euses) à temps partiel concernés sont toutefois souvent mal informé(e)s sur la nécessité de se déclarer demandeur(euse) d'emploi à temps plein mais aussi sur leur droit, à certains moments, de revoir le contrat afin de relever la durée du travail convenue mais aussi d'obtenir, par priorité, un autre emploi à temps partiel déclaré vacant par l'employeur. Des initiatives seront prises pour améliorer leur information sur ce point.

• **Het hervormen van de werkhervattingstoelage voor de hoofden van éénoudergezinnen**

De kinderopvang vormt bij het aanvaarden van werk nog steeds een rem, vooral voor alleenstaande vrouwen met kinderen. Daarom heb ik voorgesteld de werkhervattingstoelage voor éénoudergezinnen zoals die momenteel wordt toegekend conform artikel 131septies van het KB van 25 november 1991 te hervormen om ze te moduleren op 12 maanden a rato van 75 euro/maand. Deze beschikking, die het voorwerp is geweest van een unaniem advies van de sociale partners, zal volledig operationeel zijn in 2009.

e/ Het verhogen van de werkgelegenheidsgraad van gehandicapten

Het regeerakkoord voorziet met name in de verbetering van de begeleiding van werkzoekenden in het kader van een versterkte opvolging. In dit kader is het noodzakelijk de meer gepersonaliseerde en aangepaste aanpak voor specifieke categorieën van werkzoekenden te kunnen versterken. Er wordt voorgesteld een bijzonder inschakelingstraject te voorzien voor de werkzoekenden die moeilijk toeleidbaar zijn omwille van medische factoren (nota aan de Ministerraad van 23 mei II. – zie punt I.2. hierboven.)

In het kader van de acties inzake diversiteit heeft een kwart van alle acties betrekking op de sensibilisering inzake de toegang tot werk voor gehandicapten (zie hieronder). In het kader van het engagement van de overheid zouden bijkomende inspanningen geleverd moeten worden om de 3% norm te doen respecteren.

In overleg met de deelstaten werd een werkgroep opgericht teneinde het Fonds voor Werkgelegenheid, opgericht in de schoot van de RSZ en dat tot doel heeft gehandicapten aan het werk te houden of hen te helpen om werk te vinden door toekenning van een financiële tussenkomst aan de werkgevers die één of meerder gehandicapten wensen aan te werven, te activeren. Op basis van de verschillende conclusies zullen wij concrete voorstellen doen die een optimaal gebruik van dat fonds kunnen toelaten en zonodig de acties kunnen uitbreiden.

De gehandicapten die al geconfronteerd worden met de specifieke moeilijkheden bij het zoeken naar werk en hun inschakeling op de arbeidsmarkt, worden bovendien nog altijd geconfronteerd met een bijkomende werkloosheidsval inzake de toekenning van de gehandicaptenuitkeringen waarvan zij kunnen genieten. De zoektocht naar oplossingspistes in overleg met alle betrokken actoren moet aangetrokken worden om na te gaan op welke manier aan

• **Réformer la prime de reprise de travail pour les chefs de famille monoparentale**

La garde des enfants lorsque l'on accepte un emploi constitue encore trop souvent un frein, surtout pour les femmes seules avec enfants. C'est la raison pour laquelle j'ai proposé de réformer la prime de reprise de travail pour les familles monoparentales actuellement octroyée conformément à l'article 131septies de l'AR du 25 novembre 1991, de manière à le moduler sur 12 mois à raison de 75 euros par mois. Cette disposition, qui a fait l'objet d'un avis unanime des partenaires sociaux sera pleinement opérationnelle en 2009.

e/ Augmenter le taux d'emploi des personnes handicapées

L'accord de gouvernement prévoit notamment d'améliorer l'accompagnement des demandeurs d'emploi dans le cadre d'un suivi renforcé. Dans ce cadre, il est indispensable de pouvoir renforcer des approches personnalisées et adaptées aux besoins spécifiques de certains demandeurs d'emploi. Il est proposé d'établir un parcours d'insertion particulier pour les demandeurs d'emploi les plus éloignés du travail en raison des facteurs médicaux (note au Conseil des ministres du 23 mai dernier – voir point I.2. ci-avant).

Dans le cadre des actions en matière de diversité, un quart des actions auront trait à la sensibilisation relative à l'accès à l'emploi des handicapés (voir ci-dessus). Dans le cadre des engagements en matière de fonction publique, des efforts complémentaires devront être faits pour respecter la règle des 3%.

En concertation avec les entités fédérées, un groupe de travail a été mis sur pied afin d'activer le Fonds pour l'Emploi institué auprès de l'ONSS, et qui a pour objet de maintenir les personnes handicapées au travail ou de les aider à trouver un emploi par l'octroi d'une intervention financière aux employeurs qui occupent ou désirent occuper une ou plusieurs personnes handicapées. Sur base des différentes conclusions, nous ferons des propositions concrètes pour permettre une utilisation optimale de ce fonds et étendre si nécessaire les actions.

Les personnes handicapées, en plus des difficultés particulières auxquelles elles sont déjà confrontées dans la recherche d'emploi et l'insertion sur le marché du travail, sont encore confrontées à un piège à l'emploi par rapport à l'octroi des allocations pour handicapés dont elles peuvent bénéficier. Il faut amorcer la recherche de pistes de solutions concertées avec les différents intervenants afin d'examiner de quelle manière rencontrer

deze bijzondere situatie tegemoetgekomen kan worden, vooral dan inzake de wijze waarop het vervangingsinkomen (werkloosheidsuitkeringen of vergoedingen van het RIZIV) op het niveau van de toekenning van deze uitkeringen aan gehandicapten, in rekening gebracht worden bij de berekening in vergelijking met beroepsinkomsten.

4. Verbetering van de mobiliteit van werknemers

In zijn verslag van 2006 heeft de Hoge Raad voor Werkgelegenheid benadrukt dat de geografische mobiliteit van de werknemers kan bijdragen tot het verzachten van onevenwichten die tussen vraag en aanbod van arbeidskrachten op de lokale arbeidsmarkten kunnen opduiken. Zo zorgt ze voor een optimalere toelevering van middelen en ondersteunt ze de groei. De verschillen in de lokale werkloosheidsgraad is de indicator bij uitstek van deze onevenwichten. Op Italië na is België het land van de EU met de hoogste werkloosheidsgraad.

Het is duidelijk dat een betere afstemming van vraag en aanbod van arbeidskrachten de drie gewesten van het land ten goede zou komen, zowel op sociaal als op economisch vlak.

Deze afstemming gaat niet alleen over de geografische mobiliteit, maar ook over de functionele (ofwel de verandering van functie) of professionele (verandering van werkgever) mobiliteit. Deze andere vormen van mobiliteit hebben betrekking op de opleiding of op de harmonisering van de statuten (arbeiders/bedienden bijvoorbeeld).

De noodzaak om beleidsmaatregelen goed te keuren die in dezelfde richting gaan, om het even op welk beleidsniveau, werd goed begrepen. Daarom zijn de deelstaten en de federale staat op 14 juli samengekomen, in aanwezigheid van de sociale partners, in het kader van een interregionale conferentie. Deze conferentie heeft toegelaten dat de betrokken regeringen zich expliciet achter de doelstelling hebben geschaard te scharen om de interregionale mobiliteit te verbeteren en win-winrelaties te creëren.

Gezien het belang van deze problematiek wil de federale regering deze initiatieven versterken.

Dat is de reden waarom ze het Beheerscomité van de RVA heeft gevraagd om concrete voorstellen te formuleren die de geografische mobiliteit met inbegrip van de interregionale mobiliteit van de werkzoekenden bevorderen, en dit in het kader van het activeren van het zoekgedrag naar werk enerzijds en in het kader van een aanpassing van de reglementering inzake de toeslagen toegekend in het kader van de mobiliteit en kinderopvang anderzijds.

ces situations particulières, notamment par rapport à la manière dont les revenus de remplacement (allocations de chômage ou indemnités INAMI) sont, au niveau de l'octroi des allocations aux handicapés, pris en compte dans les calculs d'abattement en comparaison aux revenus professionnels.

4. Améliorer la mobilité des travailleurs

Dans son rapport 2006, le Conseil Supérieur de l'Emploi soulignait que la mobilité géographique des travailleurs peut contribuer à atténuer les inadéquations qui peuvent apparaître entre offre et demande de main d'œuvre sur les marchés locaux du travail. Elle permet ainsi une allocation plus optimale des ressources et apporte un soutien à la croissance. La dispersion des taux de chômage locaux est l'indicateur par excellence de ces inadéquations. À l'exception de l'Italie, la Belgique est le pays de l'UE où elle est la plus forte.

Il est clair qu'une meilleure adéquation entre l'offre et la demande de main d'œuvre bénéficierait, tant sur le plan social que sur le plan économique, aux trois régions du pays.

Cette adéquation concerne non seulement la mobilité géographique mais aussi la mobilité fonctionnelle (c'est-à-dire le changement de fonction) ou professionnelle (le changement d'employeur). Ces autres formes de mobilité ont davantage trait à la formation ou à l'harmonisation de statuts (ouvriers/employés par exemple).

La nécessité d'adopter des politiques allant dans le même sens, quelque soit le niveau de pouvoir, a été bien compris. C'est la raison pour laquelle les entités fédérées et l'État fédéral se sont réunis, en présence des partenaires sociaux, le 14 juillet dernier, dans le cadre d'une conférence interrégionale. Cette conférence a permis aux gouvernements concernés de se rassembler explicitement derrière l'objectif d'accroître la mobilité interrégionale et d'établir des relations win-win.

Vu l'importance de cette problématique, le Gouvernement fédéral entend renforcer ces initiatives.

C'est la raison pour laquelle il a demandé au Comité de gestion de l'ONEm, des propositions concrètes pour favoriser la mobilité géographique des demandeurs d'emploi, en ce compris la mobilité interrégionale, dans le cadre de la procédure d'activation du comportement de recherche d'emploi d'une part et d'une adaptation de la réglementation relative aux compléments de mobilité et de garde d'enfants d'autre part.

Het Beheerscomité heeft tijdens zijn zitting van 6 maart 2008 de volgende voorstellen gedaan:

- meer aandringen op de noodzaak om in een ander gewest naar werk te zoeken in het kader van de contro-leprocedure van het zoekgedrag naar werk;
- de mogelijkheid vergroten om een beroep te doen op de FPI/IBO/PFI in het kader van een taalkundige opleiding;
- een financiële stimulans voorzien om de mobiliteit te bevorderen.

Bovendien heeft de interimregering de Nationale Arbeidsraad en de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven gevraagd om een globaal onderzoek uit te voeren naar de factoren die een rem vormen op de terugkeer naar een job en die verbonden zijn met de geografische en interregionale mobiliteit. Ze werden eveneens gevraagd om aanbevelingen formuleren om de mobiliteit van werkzoekenden te verbeteren en te versterken door middel van federale maatregelen en initiatieven van de gewesten en de gemeenschappen met betrekking tot interregionale mobiliteit.

De Nationale Arbeidsraad en de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven hebben op 10 juli laatstleden hun advies gegeven. In hun eensluidend advies identificeren de Raden een aantal factoren die de mobiliteit van werkzoekenden afremmen, namelijk:

- Problemen van **geografische mobiliteit**:
 - Een groot aantal werkzoekenden beschikt niet over een auto, soms zelfs niet over een rijbewijs type B;
 - De verplaatsingskosten zijn gestegen, samen met de stijging van de stookolieprijzen;
 - Het fileprobleem is verergerd;
 - Er is een gebrek aan (veilige) fietspaden;
 - Het openbaar vervoer houdt nog steeds onvoldoende rekening met onregelmatige uurroosters of moeilijk te bereiken industriezones.
- Het gebrek aan **talenkennis** vormt in heel wat gevallen een obstakel. Zo heeft slechts 9,7% van de werkzoekende in Brussel een goede kennis van de andere landstaal, en 19,6% hebben een gemiddelde kennis. Dit cijfer is respectievelijk 2,8% en 7,5% in Wallonië en 29,4% en 24,9% in Vlaanderen.

Le comité de gestion, en sa séance du 6 mars 2008, a émis les propositions suivantes:

- inciter davantage sur la nécessité de prospecter des offres d'emploi dans une autre région dans le cadre de la procédure de contrôle du comportement de recherche d'emploi;
- accroître la possibilité de recourir aux FPI/IBO/PFI dans le cadre d'une formation linguistique;
- prévoir un incitant financier afin de promouvoir la mobilité.

Par ailleurs, le Gouvernement intérimaire a demandé au Conseil National du Travail et au Conseil Central de l'Économie d'établir un examen global des facteurs qui constituent un frein au retour à l'emploi et qui sont en lien avec la mobilité géographique et interrégionale. Il leur a également été demandé d'émettre des recommandations susceptibles d'améliorer la mobilité des demandeurs d'emploi et de renforcer par des mesures fédérales, les initiatives régionales et communautaires en matière de mobilité interrégionale.

Le Conseil National du Travail et le Conseil Central de l'Économie ont rendu leur avis le 10 juillet dernier. Dans leur avis unanime, les Conseils identifient un ensemble de facteurs susceptibles de freiner la mobilité des demandeurs d'emploi, dont notamment:

- Les problèmes de **mobilité géographique**. Ainsi,
 - un grand nombre de demandeurs d'emploi ne disposent pas d'une voiture ou même d'un permis de conduire de type B;
 - Les coûts de déplacement ont augmenté avec l'augmentation des prix pétroliers;
 - La congestion routière a augmenté;
 - Les pistes cyclables font encore défaut et sont peu sécurisées;
 - Les transports en commun ne tiennent pas toujours suffisamment compte des horaires de travail décalés ou des zones d'activités économiques.
- La **connaissance des langues** constitue également un obstacle dans de trop nombreux cas. Ainsi, seuls 9,7% des demandeurs d'emploi à Bruxelles ont une bonne maîtrise de l'autre langue nationale, et 19,6% en ont une connaissance moyenne. Ce taux est respectivement de 2,8% et 7,5% en Région wallonne, et de 29,4% et 24,9% en Région flamande.

– De moeilijke **toegang tot kinderopvang** is nog te vaak een rem, vooral voor alleenstaande vrouwen of vrouwen met een laag kwalificatieniveau.

Laten we ten slotte opmerken dat er nog andere factoren zijn die de interregionale mobiliteit afremmen. Noemen we maar de psychologische barrières van werkzoekenden om de taalgrens over te steken of die werkgevers afremmen om werkzoekenden uit een ander gewest aan te werven.

Al deze elementen kunnen de **werkloosheidsvallen** voor de betrokken personen versterken, of er zelf creëren.

Rekening houdend met de bovenvermelde elementen is het van essentieel belang om maatregelen te nemen die werkzoekenden aansporen om een job aan te nemen en om dergelijke situaties het hoofd te bieden.

De wettelijke basis voor de toekenning van werkherdovingsvoelagen werd hiervoor aangepast door artikel 88 van de wet van 24 juli 2008, gepubliceerd in het *Belgisch Staatsblad* van 7 augustus 2008.

In het kader van het budgetair conclaaf heeft de Ministerraad beslist om, gelet op het gemeenschappelijk advies van de NAR en CRB uitgebracht op 9 juli 2008, het volgende toe te kennen:

- een premie voor geografische mobiliteit in geval van verre verplaatsingen tussen de woning en de werkplaats;
- een premie voor interregionale mobiliteit met tot doel de verplaatsingen tussen regio's te bevorderen, meer bepaald voor diegenen die opgenomen zijn in een mobiliteitsparcours van een gewestelijke dienst;
- een premie voor taalopleiding.

Het advies van de sociale partners zal gevraagd worden met betrekking tot de toekenningsmodaliteiten.

Deze voorstellen werden voor advies naar het Beheerscomité van de RVA gezonden en zullen de komende weken worden ingevoerd.

5. Betere arbeidsverloning en strijd tegen de werkloosheidsvallen

Werken moet aantrekkelijk zijn en naar waarde geschat worden. Het is daarom fundamenteel om te strijden tegen de werkloosheidsvallen en om een einde te maken aan situaties die arbeid onvoldoende lonend maken.

– La difficulté d'**accès aux structures d'accueil pour les enfants** est encore trop souvent un frein, surtout pour des femmes seules ou qui ont un faible niveau de qualifications.

Enfin, notons que d'autres facteurs sont également susceptibles de freiner la mobilité interrégionale. Citons les barrières psychologiques qu'ont les demandeurs d'emploi à franchir la frontière linguistique, ou qui freinent les employeurs à embaucher des demandeurs d'emploi provenant d'une autre Région.

L'ensemble de ces éléments est susceptible de créer ou de renforcer les **pièges à l'emploi** pour les personnes concernées.

Compte tenu des éléments ci-dessus, il est essentiel de prendre des mesures pour inciter les demandeurs d'emploi à accepter un emploi et répondre aux situations évoquées.

La base légale permettant l'octroi de primes de reprises de travail a été adaptée à cette fin par l'article 88 de la loi du 24 juillet 2008 publiée au *Moniteur belge* du 7 août 2008.

Dans le cadre du conclave budgétaire, le Conseil des ministres a décidé, suite à l'avis conjoint du Conseil National du Travail et du Conseil Central de l'Économie du 9 juillet 2008, d'octroyer:

- une prime de mobilité géographique, en cas de longs déplacements entre le lieu de résidence et le lieu de travail;
- une prime de mobilité interrégionale visant à favoriser les déplacements entre les Régions, notamment par les personnes intégrées dans un parcours de mobilité d'un service régional;
- une prime de formation linguistique.

L'avis des partenaires sociaux sera demandé quant aux modalités d'octroi.

Ces propositions ont été envoyées pour avis au comité de gestion de l'ONEm et seront mises en œuvre dans les prochaines semaines.

5. Mieux rémunérer le travail et lutter contre les pièges à l'emploi

Travailler doit être valorisé et attractif. Il est fondamental de lutter contre les pièges à l'emploi et de mettre fin aux situations qui ne rendent pas le travail suffisamment rémunérateur.

a) Maatregelen die in 2009 zullen worden versterkt

De problematiek van de werkloosheidsvallen verwijst naar verschillende situaties waarin het niet optimaal is voor een persoon om te werken of meer te werken, of voor een onderneming om aan te werven of zijn werknemers te behouden. Deze werkloosheidsvallen kunnen dan ook invloed hebben op de vraag en het aanbod van werk. De beslissing om al dan niet (meer) te werken, wordt genomen in functie van heel wat factoren. Zowel financiële als niet-financiële, objectieve en subjectieve elementen kunnen de beslissing beïnvloeden. Het zijn echter de financiële elementen die het onderwerp zijn van de meeste onderzoeken op dit domein.

In dit kader zal er een werkloosheidsval zijn als de aansporing om werk te zoeken of te aanvaarden voor de werkzoekende niet significant of zelfs onbestaand is. In de literatuur wordt gesteld dat een verschil van minstens 15% à 20% tussen het inkomen uit arbeid en het inkomen dat men ontvangt in geval van inactiviteit nodig is. Men moet vanzelfsprekend alle elementen in rekening brengen zoals de transportkosten en de kosten voor kinderopvang.

De regering is op dat vlak zeer waakzaam en heeft verschillende maatregelen genomen in 2008 en het budget hiervoor zal in 2009 stijgen.

Wat de **fiscale maatregelen** betreft, vermelden we:

- het verhogen van de belastingvrije som voor de bescheiden inkomens van 6.150 euro naar 6.400 euro, vanaf 1 juli 2008 in de schaal van de bedrijfsvoorheffing, ofwel een bedrag van 75 miljoen euro ten laste van de begroting 2008, het dubbele vanaf de begroting 2009;
- de vervroegde indexering van 2 procent van de barema's van de bedrijfsvoorheffing in oktober 2008 en dit om rekening te houden met de snelle inflatie in 2008, ofwel 40 miljoen euro per maand.

Wat de **werkgelegenheidsmaatregelen** betreft, zullen er het komende jaar verschillende maatregelen een effect hebben voor het volledige jaar:

1) De verhoging van de inkomensgarantie-uitkering

In het kader van de strijd tegen de werkloosheidsvallen en om het deeltijds werk financieel aantrekkelijker te maken werd de inkomensgarantie-uitkering, toegekend aan werkzoekenden die een deeltijdse betrekking aanvaarden, vanaf 1 juli 2008 verhoogd door het koninklijk

a) Mesures qui s'amplifieront en 2009

La problématique des pièges à l'emploi fait référence à différentes situations dans le cadre desquelles il n'est pas optimal pour une personne de travailler ou de travailler plus, ou pour une entreprise d'engager ou de garder des travailleurs. Ces pièges peuvent donc affecter l'offre comme la demande de travail. La décision de travailler (plus) ou non est prise en fonction d'une multitude de facteurs. Des éléments financiers comme non financiers, objectifs comme subjectifs, peuvent influencer la décision. Ce sont toutefois les éléments financiers qui font l'objet de la plupart des études en ce domaine.

À cet égard, il y a piège à l'emploi lorsque l'incitant pour le demandeur d'emploi à chercher ou accepter un emploi est insignifiant, voire inexistant. La littérature considère le plus souvent qu'un différentiel d'au moins 15% à 20% entre le revenu du travail et le revenu d'inactivité est nécessaire. Il faut bien entendu prendre en compte tous les éléments dans le calcul tels que les frais de transports et les frais de garde d'enfants.

Le gouvernement a été très attentif et a pris différentes mesures en 2008, dont le budget s'amplifiera en 2009.

En ce qui concerne les **mesures fiscales**, on citera:

- le relèvement pour les revenus modestes de la quotité du revenu exemptée d'impôt de 6.150 euros à 6.400 euros, répercutée à partir du 1^{er} juillet 2008 dans le barème du précompte professionnel, soit un montant de 75 millions d'euros à charge du budget 2008, le double à partir du budget 2009;
- l'indexation anticipée de 2 pc du barème du précompte professionnel en octobre 2008 pour tenir compte de l'accélération de l'inflation en 2008, soit 40 millions d'euros par mois.

En ce qui concerne les **mesures emploi**, plusieurs mesures se déploieront en année pleine:

1) Augmentation de l'allocation de garantie de revenu

Dans le cadre de la lutte contre les pièges à l'emploi et afin de rendre financièrement plus avantageux le travail à temps partiel, l'allocation de garantie de revenu accordée aux demandeurs d'emploi qui reprennent un emploi à temps partiel a été augmentée à partir du

besluit van 25 juni 2008, gepubliceerd in het *Belgisch Staatsblad* van 30 juni 2008 en door de ministeriële besluiten van 26 juni 2008, gepubliceerd op 1 juli 2008 en van 16 juli 2008, gepubliceerd op 22 juli 2008 in het *Belgisch Staatsblad*.

De inkomensgarantie-uitkering is op twee manieren verhoogd.

Wat betreft de berekening van de inkomensgarantie-uitkering houdt men rekening met het bedrag van de uitkering waarop de werknemer zou recht hebben indien hij die maand volledig werkloos zou zijn. Hier telt men nog een maandelijks uursupplement bij voor het aantal uren dat een 1/3-tijdse job overschrijdt verminderd met het netto loon voor een deeltijdse job. Sinds 1 juli 2008 hangt het bedrag van het uursupplement niet meer af van de familiale toestand van de werkloze, maar werd het gelijkgesteld met het bedrag dat voor 1 juli aan een werknemer met gezinslast werd toegekend. Bovendien houdt men voor de berekening van het deeltijds netto-loon geen rekening meer met de RSZ-bonus, zodat het bedrag van de inkomensgarantie-uitkering hoger kan zijn. Ten opzichte van het vorige stelsel kan er dus een winst vastgesteld worden van 130 euro per maand op het niveau van een minimumloon. De inkomensgarantie-uitkering is echter begrensd zodat het maandinkomen nooit hoger dan dat van een voltijds werknemer in dezelfde functie kan zijn.

Om te kunnen genieten van een inkomensgarantie-uitkering moet de werknemer recht hebben op een maandelijks brutoloon dat onder de loongrens ligt. Deze grens werd, voor de werknemer van minstens 21 jaar, vastgelegd op het gewaarborgd gemiddeld minimum maandinkomen voor werknemers van 21 jaar die nog geen anciënniteit hebben in de onderneming die hen tewerkstelt zoals gedefinieerd in de collectieve arbeidsovereenkomst van de Nationale Arbeidsraad. Vanaf 1 juli 2008 wordt deze loongrens vervangen door het gewaarborgd gemiddeld minimum maandinkomen voor werknemers van 22 jaar die minstens 12 maanden anciënniteit hebben in de onderneming die hen tewerkstelt zoals gedefinieerd in de collectieve arbeidsovereenkomst van de Nationale Arbeidsraad.

Deze hervorming is het resultaat van een unaniem voorstel van de sociale partners.

Deze maatregel bestrijdt een werkloosheidsval die door de Hoge Raad voor Werkgelegenheid is geïdentificeerd en verhoogt de koopkracht voor deeltijdse werknemers.

1^{er} juillet 2008 par l'arrêté royal du 25 juin 2008, publié au *Moniteur belge* du 30 juin 2008, et par les arrêtés ministériels des 26 juin 2008, publié au *Moniteur belge* du 1^{er} juillet 2008, et 16 juillet 2008, publié au *moniteur* du 22 juillet 2008.

L'allocation de garantie de revenu est majorée de deux façons.

En ce qui concerne le calcul de l'allocation de garantie de revenu, on tient compte du montant de l'allocation auquel le travailleur aurait droit en cas de chômage complet pour le mois, auquel on ajoute un supplément horaire mensuel pour les heures qui dépassent un tiers temps, moins la rémunération nette à temps partiel. Depuis le 1^{er} juillet 2008, d'une part, le montant du supplément horaire ne dépend plus de la catégorie familiale du chômeur mais a été uniformisé au montant octroyé avant le 1^{er} juillet au travailleur avec charge de famille et d'autre part, pour le calcul de la rémunération nette à temps partiel, on ne tient plus compte du bonus ONSS, de telle sorte que le montant de l'allocation de garantie de revenu peut être plus élevé. Par rapport au régime antérieur, il peut donc en résulter un gain de plus de 130 euros par mois au niveau du salaire minimum. L'allocation de garantie de revenu est toutefois plafonnée de sorte que le revenu mensuel ne dépasse jamais celui d'un travailleur à temps plein dans la même fonction.

Par ailleurs, pour pouvoir bénéficier de l'allocation de garantie de revenu, le travailleur doit, notamment, avoir droit à une rémunération mensuelle brute inférieure à une limite salariale. Cette limite était fixée, pour le travailleur âgé de 21 ans au moins, au salaire minimum mensuel moyen garanti aux travailleurs de 21 ans qui n'ont pas d'ancienneté dans l'entreprise qui les emploie et défini par convention collective au sein du Conseil National du Travail. À partir du 1^{er} juillet 2008, cette limite est remplacée par le salaire minimum mensuel moyen garanti aux travailleurs âgés d'au moins 22 ans qui ont au moins 12 ans d'ancienneté dans l'entreprise qui les emploie et défini par convention collective au sein du Conseil national du Travail.

Cette réforme est le résultat d'une proposition unanime des partenaires sociaux.

Cette mesure lève un piège à l'emploi identifié par le Conseil Supérieur de l'Emploi et augmente le pouvoir d'achat pour les travailleurs à temps partiel.

2) Verhoging van het inkomensplafond voor de partner van een werkloze met gezinslast

Een werkloze die samenwoont met een partner die een beroepsinkomen of vervangingsinkomen heeft wordt niet als een werknemer met gezinslast beschouwd. Toch wordt het inkomen van betaalde arbeid van de partner, dat op het moment van de aanvraag van de werkloosheidsuitkering of bij het begin van de betaalde arbeid werd aangegeven en waarvan het maandelijkse bedrag niet boven een bepaald plafond gaat, niet beschouwd als beroepsinkomen.

Het bedrag van dat plafond is sinds 1 juli 2008 opgetrokken door het ministerieel besluit van 26 juni 2008, gepubliceerd in het *Belgisch Staatsblad* op 1 juli 2008. Het bedraagt sindsdien 600 euro bruto per maand, in plaats van 414,44 euro netto. Bovendien is dit beperkt bedrag niet enkel geldig voor inkomens van een tewerkstelling in loondienst maar eveneens voor de eventuele vervangingsinkomens tijdens deze tewerkstelling.

Deze hervorming geeft eveneens gevolg aan een unaniem voorstel van de sociale partners.

Deze maatregel wil eveneens een werkloosheidsval opheffen, opnieuw geïdentificeerd door de Hoge Raad van Werkgelegenheid, door de betrokken personen aan te sporen om het werk te hervatten.

3) Rekening houden met de periode van zelfstandig werk in het kader van de wachttijd

Om recht te hebben op een wachttuitkering op basis van zijn studies moet de jonge werknemer na zijn studies en voor zijn uitkeringsaanvraag een wachttijd doorlopen. Voor het vervullen van deze wachttijd komen met name de dagen van arbeid in loondienst en de dagen van inschrijving als werkzoekende in aanmerking. Sinds 1 juli 2008 worden eveneens de dagen, uitgezonderd zondag, waarin de jonge werknemer zich als zelfstandige in hoofdberoep heeft gevestigd, in beschouwing genomen voor het afronden van de wachttijd.

De jongeren die zich na hun studie als zelfstandige vestigen, kunnen deze periode van zelfstandige arbeid dus laten meetellen voor de toekenning van de wachttuitkeringen. Deze hervorming werd ingevoerd door het koninklijk besluit van 9 juli 2008, gepubliceerd in het *Belgisch Staatsblad* van 15 juli 2008.

Deze maatregel biedt een grotere sociale en financiële zekerheid en moedigt bijgevolg steeds meer jonge werkzoekenden aan om zich als zelfstandige te vestigen.

2) Augmentation du plafond de revenu dans le chef du partenaire du chômeur chef de famille

Le chômeur qui cohabite avec un partenaire qui dispose d'un revenu professionnel ou de remplacement n'est pas considéré comme un travailleur ayant charge de famille. Néanmoins, le revenu provenant d'un travail salarié du partenaire, qui a été déclaré au moment de la demande d'allocations ou au début du travail salarié et dont le montant mensuel ne dépasse pas un certain plafond, n'est pas considéré comme un revenu professionnel.

Le montant de ce plafond a été augmenté à partir du 1^{er} juillet 2008 par l'arrêté ministériel du 26 juin 2008, publié au *Moniteur belge* du 1^{er} juillet 2008. Il s'élève, à cette date, à 600 euros brut par mois, au lieu de 414,44 euros net. En outre, ce montant limite ne vaut pas seulement pour les revenus provenant de l'occupation salariée mais également pour les revenus de remplacement éventuels pendant cette occupation.

Cette réforme fait aussi suite à une proposition unanime des partenaires sociaux.

Cette mesure vise également à lever un piège à l'emploi, aussi identifié par le Conseil Supérieur de l'Emploi, en encourageant la reprise du travail pour les personnes concernées.

3) Prise en compte de la période de travail indépendant dans le cadre du stage d'attente

Pour avoir droit aux allocations d'attente sur la base de ses études, le jeune travailleur doit, notamment, avoir accompli un stage d'attente après la fin de ses études et avant la demande d'allocations. Sont notamment prises en considération pour l'accomplissement de ce stage, les journées de travail salarié et les jours d'inscription comme demandeur d'emploi. Depuis le 1^{er} juillet 2008, les journées, dimanches exceptés, situées pendant les périodes pendant lesquelles le jeune travailleur s'est installé comme indépendant à titre principal, sont également prises en compte pour l'accomplissement de ce stage.

Les jeunes qui s'installent comme indépendant après la fin de leurs études peuvent donc faire valoir cette période de travail indépendant pour l'admission au bénéfice des allocations d'attente. Cette réforme a été introduite par l'arrêté royal du 9 juillet 2008, publié au *Moniteur belge* du 15 juillet 2008.

Cette mesure offre une plus grande sécurité sociale et financière et encourage donc davantage les jeunes demandeurs d'emploi à se lancer comme indépendant.

4) De verhoging van het gewaarborgd gemiddeld minimum maandinkomen

In het Interprofessioneel Akkoord 2007-2008 zijn de sociale partners overeengekomen om het gewaarborgd gemiddeld minimum maandinkomen (GGMMI) tweemaal met 25 euro te verhogen: een eerste keer op 1 april 2007 en een tweede keer op 1 oktober 2008.

Tussen deze twee verhogingen in, zorgde de indexering van de lonen op 1 september 2008 al voor een stijging van de minimumlonen van 1335,78 euro naar 1362,49 euro.

Door middel van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 43*undecies*, gesloten in de NAR, bedraagt het minimumloon sinds 1 oktober 2008 1387,49 euro, dankzij de nieuwe verhoging van 25 euro.

5) Verhoging van de werkbonus

De verhoging van het minimuminkomen is gekoppeld aan een verhoging van de werkbonus. Het is inderdaad van essentieel belang dat de werkbonus wordt aangepast zodat de verhoging van het minimumloon van de werknemer niet wordt tenietgedaan door een verhoging van de te betalen persoonlijke bijdragen.

Het koninklijk besluit van 6 oktober 2008 dat op 15 oktober 2008 in het *Belgisch Staatsblad* werd gepubliceerd verhoogt de werkbonus voor de werknemers met lage lonen met 32 euro vanaf het moment van uitbetaling van de lonen in oktober. De bonus wordt dus opgetrokken van 143 euro naar 175 euro.

De werkbonus is een gerichte vrijstelling van persoonlijke sociale bijdragen speciaal voor mensen met een laag loon, zoals voorzien in de wet van 20 december 1999.

Werknemers die bijvoorbeeld op 1 juli 2008 van een belastbaar bruto minimumloon van 1.304,19 euro konden genieten, ontvangen voortaan een belastbaar bruto minimumloon van 1.381,15 euro, dit is een verhoging van 77 euro.

Aangezien deze maatregel maakt dat werknemers met lage lonen minder sociale bijdragen zullen moeten betalen en bijgevolg hun nettoloon zullen zien stijgen, zal dit ook positieve gevolgen hebben voor de koopkracht. In het kader van de bestrijding van de werkloosheidsvallen maakt deze nieuwe maatregel het verschil met de werkloosheidsuitkering groter en zorgt hij ervoor dat werken voordeliger wordt.

4) Augmentation du revenu minimum mensuel moyen garanti

Dans l'Accord Interprofessionnel 2007-2008, les partenaires sociaux avaient convenu d'augmenter par deux fois de 25 euros le revenu minimum mensuel moyen garanti (RMMMMG): une première fois le 1^{er} avril 2007 et une seconde fois le 1^{er} octobre 2008.

Entre ces deux augmentations, l'indexation des salaires a déjà permis de faire passer le montant du salaire minimum de 1335,78 euros à 1362,49 euros au 1^{er} septembre 2008.

Par la convention collective de travail n° 43*undecies* du 10 octobre 2008, conclue au sein du CNT, le salaire minimum est augmenté de 25 euros au 1^{er} octobre 2008 et atteint désormais 1387,49 euros.

5) L'augmentation du bonus à l'emploi

L'augmentation du revenu minimum est couplée à une augmentation du bonus à l'emploi. Il est en effet essentiel que le bonus à l'emploi soit adapté afin d'éviter que l'augmentation du salaire minimum perçue par le travailleur n'ait pas l'effet escompté à cause d'une hausse des cotisations personnelles à payer.

L'arrêté royal du 6 octobre 2008 publié au *Moniteur belge* du 15 octobre 2008 augmente de 32 euros le bonus à l'emploi pour le revenu minimum, dès le versement des salaires du mois d'octobre. Le bonus à l'emploi passe ainsi de 143 à 175 euros.

Le bonus à l'emploi est une exonération ciblée des cotisations sociales personnelles pour les travailleurs à bas salaires, telle que prévue dans la loi du 20 décembre 1999.

Ainsi, alors qu'au premier juillet 2008 les travailleurs bénéficiaient d'un salaire minimum brut imposable de 1.304,19 euros, les travailleurs perçoivent désormais un salaire brut imposable de 1.381,15 euros, soit une augmentation de 77 euros.

Cette mesure aura un effet positif sur le pouvoir d'achat des travailleurs à bas revenu qui payeront moins de cotisations sociales et verront dès lors leur salaire net augmenter. Dans le cadre de la lutte contre les pièges à l'emploi, cette nouvelle mesure accroît la différence avec l'allocation de chômage et elle rend le travail plus avantageux.

Deze bonusverhoging van 32 euro neemt geleidelijk af naarmate het loon stijgt, totdat hij uiteindelijk 0 euro bereikt zodra het loon 300 euro hoger ligt dan het gewaarborgd gemiddeld maandelijks minimumloon. Deze maatregel concentreert zich dus ten volle op de laagste lonen die tussen 1381,15 euro en 1693,5 euro liggen.

Cette majoration du bonus de 32 euros diminue progressivement à mesure que le salaire augmente, pour atteindre 0 euro lorsque le salaire est de 300 euros supérieur au revenu minimum mensuel moyen garanti. Cette mesure se concentre donc pleinement sur les plus bas salaires, ceux compris entre 1381,15 et 1693,5 euros.

	Situatie vóór 1 september 2008 <i>Situation avant le 1^{er} septembre 2008</i>	Op 1 september 2008 <i>Au 1^{er} septembre 2008</i>	Op 1 oktober 2008 met verhoging van het GGMMI <i>Au 1^{er} octobre 2008 avec augmentation du RMMM</i>
Minimumloon (GGMMI) <i>Salaire minimum (RMMM)</i>	1.335,78	1.362,49	1.387,49
Persoonlijke sociale zekerheidsbijdragen <i>Cotisations personnelles de sécurité sociale</i>	174,59	178,08	181,34
Werkbonus <i>Bonus à l'emploi</i>	143	143	175
Belastbaar brutoloon <i>Brute imposable</i>	1.304,19	1.327,41	1.381,15

b) Nieuwe maatregelen voor 2009

• **Inzake de fiscale bepalingen die de koopkracht van de werknemers zullen verhogen in 2009**, kunnen de volgende worden vermeld:

1° Vanaf 1 januari 2009 zal het barema van de bedrijfsvoorheffing opnieuw geïndexeerd worden op basis van de inflatiegraad van 2008, met aftrek van de 2 procent anticipatie van oktober 2008. Daaruit zal een aanzienlijke verhoging voortvloeien van het nettosalaris vanaf de uitbetaling van de lonen in januari 2009;

2° Nog steeds voor 2009 zullen de forfaitaire beroepskosten van de loontrekkenden worden verhoogd waardoor het percentage toegepast op de eerste schijf van 27,2% naar 28,7% zal stijgen en het maximale forfaitair bedrag met 1,5% zal stijgen. Deze jobkorting zal in één keer doorberekend worden in de berekening van de bedrijfsvoorheffing op de lonen van mei 2009;

3° Het bedrag van vrijstelling van de woon-werkverkeervergoeding betaald door de werkgever zal verdubbeld worden voor de werknemers die hun beroepskosten

b) Mesures nouvelles pour 2009

• En ce qui concerne **les dispositions fiscales qui augmenteront le pouvoir d'achat des travailleurs en 2009**, on citera:

1° A partir du 1^{er} janvier 2009, le barème du précompte professionnel sera de nouveau indexé sur la base du taux de l'inflation de 2008, déduction faite des 2% d'anticipation d'octobre 2008. Il en résultera une augmentation sensible du salaire net dès le paiement des rémunérations de janvier 2009;

2° Toujours pour l'année 2009, les frais professionnels forfaitaires des salariés seront majorés en relevant le pourcentage appliqué sur la première tranche de 27,2 à 28,7% et le maximum de frais forfaitaires sera majoré de 1,5%. Cette réduction d'impôt à l'emploi, «jobkorting» en néerlandais, sera répercutée en une fois dans le calcul du précompte professionnel afférent aux rémunérations de mai 2009;

3° Le montant de l'exonération des remboursements par l'employeur des frais de transport entre le domicile et le lieu de travail sera doublé pour les travailleurs qui

forfaitair aftrekken en zal bijgevolg van 125 euro (170 euro geïndexeerd) naar 250 euro stijgen van het aanslagjaar 2010 (inkomsten 2009).

- Wat de andere maatregelen betreft, als het respecteren van de budgettaire doelstellingen het toelaten en rekening houdend met de komende evaluatie, zal de regering het systeem van de werkbonus uitbreiden en verbeteren in het kader van de aanhoudende strijd tegen de werkloosheidsvallen.

- Bovendien zullen de thema's koopkracht van werknemers en dus arbeidsverloning alsook dat van de strijd tegen de werkloosheidsvallen dat hier nauw mee verbonden is, het onderwerp uitmaken van de discussies van het volgende IPA, en met name de verhoging van het minimumloon en het debat omtrent de vergoeding van het woon-werkverkeer.

- Ten slotte zal ik de sociale partners vragen om andere concrete meest dringende voorstellen naar voor te schuiven die tot doel hebben bepaalde werkloosheidsvallen weg te werken voor specifieke situaties (gehandicapten, vrouwen, weduwen enz.). Die maatregelen zouden dan kunnen worden gerealiseerd in 2009 volgens de budgettaire mogelijkheden.

6. Rekenen op een zekere economische migratie

Het regeerakkoord voorziet verschillende vooruitgangen wat de economische migratie betreft en het Europees Recht legt ons bovendien enkele wijzigingen in de wetgeving op.

a/ Het Europees Recht naleven

– In de eerste plaats zijn er in het dossier economische migratie twee dringende aangelegenheden ten aanzien van onze verplichtingen als lidstaat van de EU waaraan zo snel mogelijk moet worden tegemoetgekomen door middel van de omzetting van de twee volgende richtlijnen inzake werkgelegenheid: richtlijn 2003/109/EG van de Raad van 25 november 2003 betreffende de status van langdurig ingezetenen onderdanen van derde landen en de richtlijn 2003/9/EG van de Raad van 27 januari 2003 tot vaststelling van minimumnormen voor de opvang van asielzoekers in de lidstaten.

– De eerste dringende aangelegenheid is de aflevering van een arbeidskaart aan personen die het statuut van langdurig buitenlands ingezetene heeft verkregen dankzij een verblijfsduur van meer dan 5 jaar op het grondgebied van een andere lidstaat (omzetting van de richtlijn 2003/109/EG van de Raad van 25 november

déduisent au forfait leurs frais professionnels et passera ainsi de 125 euros (170 euros indexés) à 250 euros à partir de l'exercice d'imposition 2010 (revenus 2009).

- En ce qui concerne les autres mesures, si le respect des objectifs budgétaires le permet et tenant compte de l'évaluation à intervenir, le gouvernement élargira et améliorera le système du bonus à l'emploi dans le cadre de la poursuite de la lutte contre les pièges à l'emploi.

- Par ailleurs, le thème du pouvoir d'achat des travailleurs et donc de la rémunération du travail ainsi que celui de la lutte contre les pièges à l'emploi qui lui est intimement lié seront aussi au cœur des discussions du prochain AIP, et notamment l'augmentation du salaire minimum et le débat relatif au remboursement des frais de déplacement domicile-travail

- Enfin, je demanderai aux partenaires sociaux d'isoler les autres propositions concrètes les plus urgentes pour lutter contre certains pièges à l'emploi déterminés connus dans des situations spécifiques (handicapés, femmes, veuves, etc.) qui sont susceptibles d'être réalisées en 2009 selon les possibilités budgétaires.

6. Compter sur une certaine immigration économique

L'accord de gouvernement prévoit plusieurs avancées en matière d'immigration économique et le droit européen nous impose par ailleurs quelques changements de législation.

a) Respecter le droit européen

– En premier lieu, il y a, dans le dossier relatif à l'immigration économique, deux urgences en regard à nos obligations en tant qu'État membre de l'UE auxquelles il convient de répondre rapidement à savoir la transposition des dispositions relatives à l'emploi des deux directives suivantes: la directive 2003/109/CE du Conseil, du 25 novembre 2003, relative au statut des ressortissants de pays tiers résidents de longue durée et la directive 2003/9/CE du Conseil, du 27.01.03, relative à des normes minimales pour l'accueil des demandeurs d'asile dans les États membres

– La première urgence est la délivrance de permis de travail aux personnes qui ont acquis le statut de résident de longue durée suite à une durée de séjour de 5 ans sur le territoire d'un autre État membre (transposition des dispositions relatives à l'emploi de la directive 2003/109/CE du Conseil, du 25 novembre 2003, relative au statut

2003 betreffende de status van langdurig ingezetenen onderdanen van derde landen). De toegang tot de arbeidsmarkt zal voor deze laatste tijdens het eerste verblijfsjaar op het Belgisch grondgebied beperkt zijn tot knelpuntberoepen. Daarna, tijdens de loop van het tweede jaar, zal de toegang hetzelfde zijn als voor Europese onderdanen (vrij).

– De tweede aangelegenheid is de mogelijkheid voor asielzoekers om toegang te hebben tot arbeid en dit na een procedure van zes maanden zoals voorzien is in de richtlijn «opvang». Het gaat om een recht dat al bestond voor de hervorming van de wet van 15 december 1980. Ten gevolge van de ingrijpende verandering in de wetgeving (Wet van 15 september 2006 tot wijziging van de wet van 15 december 1980), moeten we deze categorie vreemdelingen invoegen in artikel 17 dat de onderdanen van derde landen opsomt die recht hebben op een arbeidskaart C. Het koninklijk besluit is klaar en heeft een gunstig advies ontvangen van de Raad voor de tewerkstelling van buitenlandse werknemers. De minister van Integratie heeft de bepalingen voorbereid die de cumul van materiële hulp (opvang in Fedasil-centrum) en van beroepsinkomsten beperken. We hopen dit punt zo snel mogelijk op de Ministerraad te kunnen voorleggen.

Bovendien is economische migratie een belangrijk thema geworden op de Europese agenda. De behoefte om op Europees niveau na te denken over de manier waarop de toetreding en het verblijf wordt geregeld van onderdanen van derde landen die in Europa werk kwamen zoeken, is groot. We zullen aandachtig doorgaan met onze werkzaamheden betreffende de voorontwerpen van de richtlijnen «hoog gekwalificeerden», «sancties» en «unieke vergunning».

b) Het regeerakkoord concretiseren

Het regeerakkoord voorziet drie categorieën vreemdelingen die toegang tot de Belgische arbeidsmarkt zullen hebben:

- een van hen bestaat uit personen die al van vóór 31 maart 2007 op Belgisch grondgebied zijn en die een jobaanbieding hebben;
- de tweede bestaat uit personen die onderdaan zijn van derde landen die de knelpuntberoepen zouden kunnen opvullen;
- de derde voorziet onderdanen van de nieuwe lidstaten.

Bovendien snijdt de algemene beleidsverklaring de opheffing van de beperkingen ten aanzien van de nieuwe Lidstaten aan.

Deze belangrijke punten van de regeringsverklaring hebben nood aan de aanpassing van het koninklijk besluit van 9 juni 1999 inzake de tewerkstelling van

des ressortissants de pays tiers résidents de longue durée). L'accès au marché du travail de ces derniers sera durant leur première année de séjour sur le territoire belge limitée aux fonctions critiques puis, au cours de la seconde année, l'accès sera identique à celui ouvert au ressortissant européen (libre).

– La seconde urgence est la possibilité pour les demandeurs d'asile d'avoir accès à l'emploi après 6 mois de procédure en première instance tel que prévu dans la directive «accueil». Il s'agit d'un droit qui existait avant la réforme de la loi du 15 décembre 1980. Suite au bouleversement dans la législation (Loi du 15 septembre 2006 modifiant la loi du 15 décembre 1980), il convient d'insérer cette catégorie d'étrangers dans l'article 17 qui énumère les ressortissants d'État tiers pouvant bénéficier d'un permis C. L'arrêté royal est prêt et a reçu un avis favorable du Conseil consultatif pour l'occupation des travailleurs étrangers. La ministre de l'Intégration a quant à elle préparé les dispositions qui limitent le cumul de l'aide matérielle (accueil en centre Fedasil) et de revenus professionnels. Nous espérons pouvoir inscrire rapidement ce point en Conseil des ministres.

Par ailleurs, la migration économique est devenue un thème important de l'agenda européen. Il est devenu nécessaire d'amorcer au niveau européen la réflexion sur la façon de réguler l'entrée et le séjour des ressortissants des États tiers venus chercher un emploi en Europe. Nous continuerons à suivre avec vigilance les travaux relatifs aux avant-projets de directives «Hauts qualifiés», «Sanction» et «Permis unique».

b) Concrétiser l'accord de gouvernement

La déclaration de Gouvernement vise trois catégories d'étrangers qui pourront avoir accès au marché du travail belge:

- l'une d'entre elles est composée des personnes présentes sur le territoire belge avant le 31 mars 2007 et qui ont une offre de travail;
- la deuxième vise les personnes issues de pays tiers qui pourraient accéder aux fonctions dites en pénuries;
- la troisième vise les ressortissants des nouveaux États membres.

Par ailleurs la déclaration de politique générale aborde la levée des restrictions à l'égard des nouveaux États membres.

Ces points importants de la déclaration de Gouvernement nécessitent l'aménagement de l'arrêté du 9 juin 1999 relatif à l'occupation des travailleurs étrangers.

buitenlandse werknemers. Een volledig ontwerp van besluit dat alle wijzigingen integreert werd bij de Regering neergelegd in het kader van de algemene discussies inzake Asiel en Migratie.

We hopen het zo snel mogelijk te kunnen goedkeuren in het kader van een globaal akkoord inzake de uitvoering van het regeerakkoord over asiel en migratie.

In overleg met de sociale partners en de Gewesten zullen we onze werkzaamheden voortzetten voor de vereenvoudiging van de wetgeving over de arbeidskaarten en er zal een nieuwe vereenvoudigde versie van het besluit worden voorgesteld. Een internet-platform zal op poten gezet moeten worden eens onze werkzaamheden voldoende gevorderd zijn.

IV. — MEER WERKAANBIEDINGEN

Het voornaamste doel van het werkgelegenheidsplan bestaat erin zowel de vraag als het aanbod aan werkgelegenheid te stimuleren. We moeten er ten minste voor zorgen dat de tewerkstelling behouden blijft en proberen om het hoge aantal ontslagen en herstructureringen te vermijden.

In dat opzicht zal het behoud van het concurrentievermogen van ondernemingen fundamenteel zijn en is dit een van de grote prioriteiten van het werkgelegenheidsplan.

We moeten onze energie bundelen om het 'ondernemerschap' samen met de bevoegde ministers te ondersteunen en vooral om de arbeidskost verlichten.

Het is daarom ook onontbeerlijk om, naast de toekomstige beslissingen van de Regering, een akkoord te bereiken over de loonnorm.

Om het concurrentievermogen van de ondernemingen te versterken zullen verschillende maatregelen worden genomen.

1. De banenplannen vereenvoudigen

In België bestaan er een aantal stimuli om de inschakeling van risicogroepen op de arbeidsmarkt te vergemakkelijken. Deze mechanismen, verlaging van de sociale werkgeversbijdragen, activering van de werkloosheidsuitkeringen en banenplannen, zijn efficiënt maar het aantal plannen heeft zich vermenigvuldigd, ze zijn complexer geworden en ze kunnen overlappen met regionale maatregelen.

Un projet d'arrêté complet intégrant l'ensemble de ces modifications a été déposé au sein du Gouvernement dans le cadre des discussions générales relatives à l'Asile et l'immigration.

Nous espérons pouvoir l'adopter rapidement dans le cadre d'un accord global relatif à l'exécution de l'accord du gouvernement sur l'asile et l'immigration.

Enfin, nous poursuivons en concertation avec les partenaires sociaux et les Régions notre travail de simplification de la législation sur le permis de travail et une nouvelle mouture simplifiée de l'arrêté sera proposée. Une plateforme internet devrait voir le jour une fois nos travaux suffisamment avancés.

IV. — PLUS D'EMPLOIS

L'objectif principal du plan pour l'emploi est de doper à la fois la demande et l'offre d'emploi. Nous devons à tout le moins nous assurer du maintien de l'emploi et tenter d'éviter le retour de licenciements importants et de restructurations.

Dans cette optique, le maintien de la compétitivité des entreprises sera fondamental et constitue une des priorités majeures du Plan pour l'emploi.

Nous devons concentrer nos énergies pour soutenir l'entrepreneuriat en lien avec les ministres compétents et principalement alléger le coût du travail.

Il sera à cet égard indispensable, au-delà des futures décisions du gouvernement, de dégager un accord sur la norme salariale.

Pour renforcer la compétitivité des entreprises, différentes mesures seront prises.

1. Simplifier les plans d'embauche

Il existe en Belgique une série d'incitations afin de faciliter l'insertion des groupes à risques sur le marché du travail. Ces mécanismes, réductions de cotisations sociales patronales, activation des allocations de chômage et plans à l'embauche, sont efficaces mais se sont multipliés, complexifiés et peuvent se chevaucher avec des mesures régionales.

Het is dus tijd om beslissingen te nemen op het gebied van vereenvoudiging zodat de maatregelen duidelijker zichtbaar zijn, beter gecommuniceerd worden, administratief lichter zijn en makkelijker te controleren. Het is eveneens noodzakelijk om te vermijden dat personen die aan bepaalde voorwaarden voldoen zouden worden ontslagen als de maatregel niet meer van toepassing is voor de werkgever. Het is tenslotte onontbeerlijk om meer coherentie en efficiëntie tussen de regionale en federale maatregelen te krijgen.

Conform het regeerakkoord ronden we, in overleg met de sociale partners, een voorstel af van structurele en zichtbare vereenvoudiging van de banenplannen net als de bijdrageverminderingen en de activering van de werkloosheidsuitkeringen door de structurele vermindering te versterken vooral voor de lage lonen. Het doel is om vanaf 2009 een nieuw transparant en coherent stelsel in te voeren dat de werkgelegenheid bevordert in een budgettair neutraal objectief.

Het is in die context dat een vraag om advies werd geformuleerd bij de Nationale Arbeidsraad door de NAR te vragen een voorstel op te stellen tot vereenvoudiging met respect voor de bestaande criteria, namelijk: vereenvoudiging, transparantie, bevordering van werkgelegenheid en budgettaire neutraliteit.

Het voorstel tot substantiële vereenvoudiging moet zowel betrekking hebben op de patronale sociale zekerheidsbijdragen als op de activeringsmaatregelen van de werkloosheidsuitkeringen. De vraag om advies ging gepaard met een voorstel.

Voor de werkgeversbijdragen bevat dit voorstel het volgende:

- een systeem voorstellen van effectieve bijdragepercentages naargelang het loonniveau in plaats van een systeem van bijdragevermindering volgens bepaalde criteria;
- de verminderingen voor de risicogroepen afschaffen en deze enveloppe opnieuw toekennen aan de lage lonen van de structurele vermindering;
- de lage en hoge loongrenzen indexeren.

Voor de activering van de werkloosheidsuitkeringen bevat dit initiële, en ter discussie gestelde, voorstel het volgende:

- de vier huidige activeringsmaatregelen samenvoegen (activa, doorstromingsprogramma's, sine en activa start) in een maatregel die toegankelijk is voor alle werkgevers die onder de RSZ vallen;

Il est donc temps de prendre des décisions en matière de simplification afin que ces mesures soient plus visibles, mieux communiquées, moins lourdes administrativement et d'en simplifier le contrôle. Il est nécessaire également d'éviter que des personnes correspondant à certaines conditions soient licenciées quand la mesure n'est plus d'application pour l'employeur. Enfin, il est indispensable d'organiser plus de cohérence et d'efficacité entre les mesures régionales et fédérales.

Conformément à l'accord de gouvernement, nous finalisons, en concertation avec les partenaires sociaux, une proposition de simplification structurelle et visible des plans d'embauche en vigueur ainsi que des réductions de cotisations et des activations des allocations de chômage en renforçant la réduction structurelle et notamment sa composante bas salaires. Le but est de pouvoir mettre en place, dès 2009, un nouveau régime transparent et cohérent qui favorise davantage l'emploi, dans un objectif de neutralité budgétaire.

C'est dans ce contexte qu'une demande d'avis a été formulée à l'attention du Conseil National du Travail, en le chargeant d'établir une proposition de simplification qui doit respecter les critères établis à savoir: la simplification, la transparence, la promotion de l'emploi et la neutralité budgétaire.

La proposition de simplification substantielle doit concerner à la fois les cotisations patronales de sécurité sociale et les mesures d'activation des allocations de chômage. La demande d'avis a été accompagnée d'une proposition.

Concernant les cotisations patronales, cette proposition consiste à:

- présenter le système en termes de taux de cotisations effectifs suivant le niveau de salaire au lieu d'un système de réductions de cotisations selon des critères définis;
- supprimer les réductions groupes cibles et réallouer cette enveloppe à la part bas salaires de la réduction structurelle;
- indexer les bornes bas et hauts salaires.

Concernant les activations de l'allocation de chômage, cette proposition initiale soumise à discussions consiste principalement à:

- fusionner les quatre mesures d'activation actuelles (activa, programmes de transition professionnelle, sine et activa start) en une seule mesure accessible à tous les employeurs assujettis à l'ONSS;

- de doelgroepen onderscheiden op basis van 3 criteria: leeftijd, kwalificatie en duur van de werkloosheid;
- de voorwaarden van de werkloosheidsduur en de duur van de toekenning van geactiveerde uitkeringen vereenvoudigen en het bedrag uniformeren;
- de gelijkgestelde periodes harmoniseren en sterk vereenvoudigen.

In dit stadium concentreren de sociale partners zich vooral op de hervorming van de sociale bijdrageverminderingen, waarbij ze bijzondere aandacht schenken aan categorie 1 van de structurele vermindering die van toepassing is in de privésector. Ik hoop dat de sociale organisaties dit akkoord zo snel mogelijk kunnen afsluiten. Dit zou namelijk kunnen zorgen voor een aanzienlijke verlaging van de arbeidskosten van de lage lonen.

2. De arbeidskosten in de profit- en non-profitsector verlagen

a/ de arbeidskosten in de profitsector verlagen

De verminderingen van de sociale zekerheidsbijdragen hebben in 2007 een matigend effect gehad op de loonkosten, namelijk van 0,1 procentpunt. Ze zijn van 4,7 miljard euro in 2006 gestegen naar meer dan 5,1 miljard euro in 2007, dit is 4% van de loonmassa van de privésector.

Hun stijging is vooral te wijten aan de maatregelen ten gunste van de risicogroepen op de arbeidsmarkt, meer bepaald voor de jongeren en oudere werknemers. De aanwerving van laag gekwalificeerde werknemers jonger dan dertig jaar is aangemoedigd door de invoering van een specifieke vermindering in 2006 terwijl, voor werknemers van 50 jaar of ouder, een bijkomende vermindering, beslist in het kader van het generatiepact, in 2007 van kracht is geworden.

De patronale lasten op het minimumloon (1387,49 euro) zijn na de aftrek van de structurele vermindering slechts 18,54% en vertegenwoordigen dus slechts iets meer dan de helft van de te betalen bruto patronale bijdragen.

Bovendien voorziet het systeem van de patronale bijdragevermindering een verhoging voor de hoge lonen (>12.000 euro/trimester) om de kosten verbonden aan O&O te verlagen, de aanwerving van specialisten en wetenschappers te vergemakkelijken en de brain drain te beperken waarvan België het slachtoffer zal worden.

De federale regering heeft de laatste jaren eveneens vrijstellingen toegekend voor bedrijfsvoorheffingen voor universiteiten, hogescholen, erkende onderzoeksinstitu-

- différencier les groupes cibles sur la base de 3 critères: âge, qualification et durée de chômage;
- simplifier les conditions de durée de chômage, les durées d'octroi des allocations activées et uniformiser leur montant;
- harmoniser et simplifier fortement les périodes assimilées.

À ce stade, les partenaires sociaux se sont concentrés sur la réforme des réductions de cotisations sociales, en portant une attention particulière à la catégorie 1 de la réduction structurelle, d'application pour le secteur privé. Je souhaite que les organisations sociales puissent conclure cet accord dans les meilleurs délais. Il pourrait permettre à titre principal une diminution importante du coût du travail sur les bas salaires.

2. Diminuer le coût du travail dans le secteur marchand et non marchand

a) diminuer le coût du travail dans le secteur marchand

Les réductions de cotisations à la sécurité sociale ont exercé en 2007 un effet modérateur sur les coûts salariaux à concurrence de 0,1 point de pourcentage. Elles sont passées de 4,7 milliards d'euros en 2006 à plus de 5,1 milliards en 2007, soit 4% de la masse salariale du secteur privé.

Leur hausse est principalement attribuable aux mesures en faveur de groupes cibles sur le marché du travail, plus particulièrement les jeunes et les travailleurs âgés. L'embauche de travailleurs de moins de trente ans faiblement qualifiés est encouragée par l'introduction depuis 2006 d'une réduction spécifique tandis que, pour les travailleurs âgés de cinquante ans et plus, une réduction supplémentaire, décidée dans le cadre du pacte de solidarité entre les générations, est entrée en vigueur en 2007.

Les charges patronales sur le salaire minimum (1.387,49 euros) ne s'élèvent, plus après déduction de la réduction structurelle, plus qu'à 18,54% et ne représentent donc plus qu'un peu plus de la moitié des cotisations patronales brutes dues.

Par ailleurs, le système des réductions des cotisations patronales prévoit une majoration pour les hauts salaires (>12.000 euros/trimestre) dans l'objectif de diminuer les coûts liés à la R&D, de faciliter l'embauche de spécialistes et de scientifiques et de limiter la fuite des cerveaux dont serait victime la Belgique.

Le gouvernement fédéral a aussi accordé, ces dernières années, des dispenses du versement du précompte professionnel aux universités et hautes écoles, aux ins-

ten, voor partnerschappen tussen de openbare en de privésector, voor privé-ondernemingen in functie van de diploma's in bepaalde onderzoeksdomeinen en voor jonge innoverende ondernemingen. Sinds 1 juli 2008 werden de percentages voor alle categorieën op 65% geüniformeerd. Op jaarlijkse basis vertegenwoordigen al deze maatregelen een fiscale stimulans van een slordige 250 miljoen euro.

Andere vormen van lastenvermindering op arbeid hebben onlangs aan belang gewonnen. Het gaat om de verminderingen van de bedrijfsvoorheffing. Deze bepalingen, waarvan het effect als een subsidie in de nationale rekeningen is verrekend en niet als een directe vermindering van de loonkosten, probeerde aanvankelijk het onderzoek, de innovatie en specifieke vormen van arbeid te bevorderen, zoals het nacht- en ploegenwerk, evenals de overuren. In 2007 bedroeg de budgettaire envelop voor nacht- en ploegenwerk 568,5 miljoen euro en die voor overuren 28,6 miljoen euro. Deze vermindering voor het nacht- en ploegenwerk betekent 1,15% van de loonmassa in de industrie (waar het over 1 op 4 werknemers gaat), tot 2,12% in de automobielsector en 2,37% in de textielsector (bron: Centrale Raad voor het Bedrijfsleven).

Voor de overuren, alsook voor het nacht- en ploegenwerk werd het verminderingspercentage in 2007 uitgebreid en later verhoogd. In uitvoering van het IPA 2007-2008 genieten de ondernemingen sinds oktober 2007 van een loonsubsidie, namelijk de structurele lastenvermindering van 0,15% van de loonkosten, beslist in het kader van het interprofessioneel akkoord 2007-2008. Dit neemt de vorm aan van een niet-betalen van een deel van de bedrijfsvoorheffing, ter hoogte van 0,25% van het brutoloon. In 2007 werd deze nieuwe maatregel vertaald in een vermindering van de loonlasten van 45 miljoen euro.

In totaal liep het bedrag voor de ondersteuning van de privésector onder de vorm van verminderingen van de bedrijfsvoorheffing op tot 730 miljoen euro in 2007, ofwel 0,6% van de loonmassa. Als deze vorm van lastenverlaging in rekening zou gebracht zijn bij de berekening van de loonkosten per gepresteerd uur, dan zou vooruitgang beperkt geweest zijn tot 0,2 procentpunten, zoals in 2006. Terwijl de algemene vermindering, beslist in het kader van het interprofessioneel akkoord, alle ondernemingen ten goede komt, is dat niet het geval voor de verminderingen van de bedrijfsvoorheffing voor nacht- en ploegenwerk, die vooral de firma's van de nijverheidstakken ten goede komen. De verdeling van de overuren en daardoor ook van de verminderingen die hiermee zijn verbonden, waren daarentegen beter verdeeld tussen de bedrijfstakken. Tijdens het aanslagjaar hebben de

tituties de recherche agréées, aux partenariats entre les secteurs public et privé, aux entreprises privées en fonction des diplômes dans certains domaines d'étude et aux jeunes entreprises innovantes. Depuis le 1^{er} juillet 2008, les pourcentages ont été uniformisés pour toutes les catégories à 65%. Sur base annuelle, toutes ces mesures représentent un incitant fiscal estimé à 250 millions d'euros.

D'autres formes de réduction des charges sur le travail ont récemment gagné en importance. Il s'agit de diminutions du précompte professionnel. Ces dispositions, dont l'effet est comptabilisé dans les comptes nationaux comme un subside et non comme une réduction directe des coûts salariaux, visaient initialement à favoriser la recherche, l'innovation et des formes de travail spécifiques, comme le travail en équipe et de nuit, ainsi que les heures supplémentaires. En 2007, l'enveloppe budgétaire concernant le travail en équipe et de nuit s'élevait à 568,5 millions d'euros et celle relative aux heures supplémentaires à 28,6 millions d'euros. Les réductions pour le travail de nuit/équipe a représenté 1,15% de la masse salariale dans l'industrie (où un travailleur sur quatre est concerné), allant jusque 2,12% dans le secteur automobile, 2,37% dans le textile (source: Conseil Central de l'Économie).

Pour les heures supplémentaires, ainsi que pour le travail en équipe et de nuit, le pourcentage de réduction a été étendu en 2007 et plus tard, majoré. En exécution de l'AIP 2007-2008, toutes les entreprises bénéficient depuis octobre 2007 d'une subvention salariale, à savoir la réduction structurelle des charges de 0,15% des coûts salariaux décidée dans le cadre de l'accord interprofessionnel 2007-2008. Celle-ci prend la forme d'un non-versement d'une partie du précompte professionnel, à concurrence de 0,25% du salaire brut. En 2007, cette nouvelle mesure s'est traduite par une diminution de charges salariales de 45 millions d'euros.

Au total, le montant du soutien au secteur privé sous la forme de réductions du précompte professionnel s'est élevé à 730 millions d'euros en 2007, soit 0,6% de la masse salariale. Si cette forme de réduction de charges était prise en compte dans le calcul des coûts salariaux par heure prestée, leur progression aurait été freinée à concurrence de 0,2 point de pourcentage, comme en 2006. Alors que la réduction générale décidée dans le cadre de l'accord interprofessionnel bénéficie à toutes les entreprises, il n'en va pas de même pour les diminutions du précompte professionnel sur le travail en équipe et de nuit, qui bénéficient principalement aux firmes des branches de l'industrie. La distribution des heures supplémentaires et, en conséquence des réductions qui y sont associées, était, en revanche, mieux répartie entre les branches d'activité. Au cours de l'année sous revue,

andere patronale sociale lasten een lichte opwaartse druk uitgeoefend op de loonkosten, ten belope van van 0,1 procentpunt.

Zoals was aangekondigd in het regeerakkoord, en naast de maatregelen die hierboven worden vermeld, zet de regering zich ervoor in om de lasten te verminderen bij de uitvoering van het volgende IPA in het kader van een globaal akkoord over:

- De versterking van de structurele lastenvermindering voor de lage lonen, met een eventuele uitbreiding van het begrip lage lonen;
- De versterking van de bestaande maatregelen voor het nacht- en ploegenwerk voor zover de verhoging tot maximum 15,6% van de vrijstelling op de bedrijfsvoorheffing niet wordt gebruikt bij de financiering van de loonsverhogingen;
- De overuren, met name wat het aantal betreft, het fiscale stelsel en de hierop betrokken werkgeversbijdragen.

Het regeerakkoord voorziet ook dat een vermindering van de patronale bijdragen, ten gevolge van een beslissing van de Regering, de onderhandelingsmarges niet mag verhogen.

c) De arbeidskosten in de non-profitsector verlagen

In 2008 bedroegen de toelagen van de Sociale Maribel 676,3 miljoen euro. Deze toelagen hebben gezorgd voor een creatie van 19.863 voltijds equivalente jobs, ofwel 32.130 jobs (gerekend in natuurlijke personen) in de non-profitsector. Deze banen zijn als volgt verdeeld: 2/3 in de privésector en 1/3 in de overheid.

In 2009 zullen de toelagen met meer dan 3% stijgen om uiteindelijk op 695,5 miljoen euro te eindigen. Deze stijging zal, volgens de sectoren, voor extra jobs zorgen en/of de loonindexeringen betaalbaar maken.

Bovendien zullen we, conform het regeerakkoord, proberen om de sociale maribel binnen het kader van de mogelijke budgettaire marges te versterken door middel van nieuwe maatregelen. We zullen eveneens, samen met de sector, analyseren hoe we de efficiëntie van de Maribel het beste kunnen verbeteren en het systeem moderniseren.

les autres charges sociales patronales ont exercé une légère pression à la hausse sur les coûts salariaux, à concurrence de 0,1 point de pourcentage.

Comme il l'a annoncé dans l'accord de gouvernement, et au-delà des mesures visées ci-dessus, le gouvernement s'engage à réduire les charges en exécution du prochain AIP dans le cadre d'un accord global concernant:

- le renforcement de la réduction structurelle des charges pour les bas salaires si nécessaire en étendant la notion de bas salaires;
- le renforcement des mesures existantes pour le travail en équipes et de nuit pour autant que l'augmentation à 15,6% au maximum de la dispense du versement du précompte professionnel ne soit pas affecté au financement d'augmentations salariales;
- les heures supplémentaires notamment en ce qui concerne leur nombre, le régime fiscal et les cotisations patronales y afférentes.

L'accord de gouvernement prévoit aussi qu'une diminution des charges patronales, à la suite d'une décision du gouvernement, ne pourra augmenter les marges de négociation.

c) Le secteur non marchand

En 2008, les dotations Maribel social se sont élevées à 676,3 millions d'euros. Ces dotations ont permis de créer 19.863 emplois en équivalent temps plein, soit 32.103 emplois (comptabilisés en personnes physiques) dans les secteurs du non marchand. Ces emplois se répartissent à concurrence de 2/3 dans le secteur privé et 1/3 dans le secteur public.

En 2009, les dotations augmenteront de plus de 3% pour atteindre un total de 696,157 millions d'euros. Cette augmentation permettra, selon les secteurs, de créer des emplois supplémentaires et/ou de faire face à l'indexation des salaires.

Par ailleurs, conformément à l'accord de gouvernement, nous essaieront de renforcer le maribel social dans le cadre des marges budgétaires possibles, via la proposition de nouvelles mesures. Nous analyserons également, en partenariat avec le secteur, comment améliorer l'efficacité du Maribel et le moderniser.

d) Ontwikkelen en vereenvoudigen van studentenarbeid

Het regeerakkoord voorziet dat «de Regering het stelsel van de studentenarbeid zal vereenvoudigen in overleg met de sociale partners». Vervolgens heeft de NAR op 27 februari 2008 een verdeeld advies uitgebracht over dit onderwerp; de sociale partners konden hun tegengestelde posities niet overbruggen.

Teneinde een oplossing te vinden voor de problemen die zich in dit dossier stellen, zijn verschillende scenario's ontwikkeld en onderzocht.

Verscheidende consultaties hebben plaatsgevonden. De laatste fase zal in de komende weken worden aangevat en een voorstel zal voor officieel overleg worden voorgelegd. De doelstelling is dat het nieuwe systeem in werking treedt op 1 januari 2009.

De doelstelling is de studentenarbeid te vereenvoudigen en de mogelijkheden uit te breiden en gelijktijdig de zekerheid te hebben dat het stelsel controleerbaar is. Het stelsel mag ook niet in belangrijke mate in concurrentie treden met de normale tewerkstelling en het moet toelaten dat de studenten in eerste instantie student zijn en geen werknemers.

Het uiteindelijke voorstel dat overlegd zal worden, zal aan de Regering worden voorgelegd vooraleer formeel overleg plaats zal vinden met de sociale partners en de studenten. Er zal een maximale consensus worden nagestreefd.

3. Diensten aan personen ontwikkelen

In de continuïteit van de maatregelen die vorig jaar werden genomen, gaan we ook in 2009 door met de investeringen in de sector van diensten aan personen. We zullen dan ook de grote projecten voortzetten die vorig jaar werden begonnen.

a) De ontwikkeling van de dienstencheques

In 2009 zal het dienstenchequesysteem, net zoals tijdens de voorgaande jaren, een enorme uitbreiding kennen. Volgens de voorspellingen van de RVA zal het aantal dienstenchequewerknemers van 119.000 personen in 2008 naar 132.000 personen stijgen in 2009. Het aantal aangekochte dienstencheques zal 72,9 miljoen bedragen in 2009. Deze cijfers geven aan hoeveel mensen een job zullen gevonden hebben of van zwartwerk naar een reguliere job zijn overgegaan, alsook hoeveel gezinnen, ouderen en invaliden zullen geholpen zijn bij hun huishoudelijke taken.

d) Développer et simplifier le travail des étudiants

L'accord du gouvernement prévoit que «Le Gouvernement simplifiera le système actuel en matière de travail des étudiants en concertation avec les partenaires sociaux». Ensuite, en date du 27 février 2008, le CNT a rendu un avis partagé sur le sujet, les partenaires sociaux ne pouvant accorder leurs positions antagonistes.

En vue de trouver une solution aux problèmes qui se posent en ce dossier, au cours des derniers mois, plusieurs scénarios ont été développés et examinés.

Plusieurs consultations ont eu lieu. La phase finale sera entamée dans les semaines qui viennent et une proposition sera déposée en vue de la concertation officielle. L'objectif est de faire entrer le nouveau système en vigueur pour le 1^{er} janvier 2009.

L'objectif sera de simplifier et d'étendre les possibilités de travail des étudiants en s'assurant parallèlement du fait que le système soit contrôlable, qu'il ne concurrence pas de manière importante le secteur de l'emploi classique et qu'il permette aux étudiants de pouvoir être avant tout des étudiants et non des travailleurs.

La proposition finalisée et concertée incluant cette nouvelle donnée sera soumise au gouvernement avant que des concertations formelles aient lieu avec les partenaires sociaux et les étudiants. La recherche d'un consensus maximum sera privilégiée.

3. Développer les services aux personnes

Dans la continuité des mesures qui ont été prises l'année dernière, nous continuerons en 2009 à investir dans le secteur des services aux personnes. Nous poursuivrons ainsi les grands chantiers entamés l'année dernière.

a) Le développement des titres-services

En 2009, le système des titres-services connaîtra, à l'instar des années précédentes, une grande expansion. Selon les projections de l'Onem, le nombre de travailleurs titres-services augmentera de 119.000 personnes en 2008 à 132.000 au cours de l'année 2009. Le nombre de chèques titres-services achetés s'élèvera à 72,9 millions en 2009. Ces chiffres traduisent autant de personnes qui trouveront un emploi ou qui passeront du travail au noir à un travail régulier, et autant de familles, de personnes âgées et d'invalides qui seront aidées dans leurs tâches ménagères.

Zoals elk jaar zal ook de kost voor de Staat aanzienlijk zijn, namelijk 977 miljoen euro in 2009, ofwel een stijging van 61 miljoen euro ten opzichte van het aangepast budget 2008. Toch twijfelt de Overheid geen seconde aan de meerwaarde van de sector, zowel voor de werknemers als voor de gezinnen of zelfs de ondernemingen van dit land.

Bovendien wordt 40% tot 50% gerecupereerd dankzij het terugverdieneffect van het dienstenchequestelsel (namelijk minder werkloosheidsuitkeringen, inkomsten van de sociale bijdragen, personenbelastingen, vennootschapsbelastingen), waardoor het budget verminderd wordt.

Het jaar 2009 ligt dus in de lijn van een bestendiging van het systeem, maar ook van een verbetering van het dienstenchequestelsel op verschillende niveaus. Hieronder staan de initiatieven waaraan dit jaar zal worden gewerkt.

1. Een structurele loonindexering voor dienstenchequewerknemers

Vorig jaar kondigde ik aan dat we een tweede loonindexering voor dienstenchequewerknemers zouden garanderen in mei 2008, waarvoor het deel dat de dienstencheque-onderneming per cheque ontvangt met 22 cent zou stijgen. Na afloop van het begrotingsconclaaf 2009 verheug ik me u te kunnen mededelen dat we de dienstenchequewerknemers in de toekomst kunnen garanderen dat ook zij, net als de meeste loontrekkenden van het land, van een derde loonindexering kunnen genieten in 2008, maar ook en vooral, van een structurele indexering vanaf 1 januari 2009.

Zo zal het deel dat de dienstencheque-onderneming per cheque ontvangt vanaf 1 november met 0,3 euro stijgen. In de toekomst zal het deel dat de onderneming ontvangt om de loonkost te dekken, op de eerste dag van de tweede maand die volgt op de spilindexoverschrijding, geïndexeerd worden. Volgens de voorspellingen van het Planbureau, zal de spilindex in juli 2009 overschreden worden. Vanaf september 2009 zal het deel dat de onderneming per cheque ontvangt dus stijgen met 0,3 euro, wat hen de mogelijkheid geeft om ook de lonen van de werknemers te indexeren.

Dankzij deze maatregel zullen dienstenchequewerknemers dus genieten van een structurele loonindexering en niet langer van een occasionele indexering.

Deze twee maatregelen zullen een impact van 20,2 miljoen euro hebben op de begroting 2009.

Comme chaque année, le coût pour l'État sera conséquent. Il s'élèvera à 977 millions d'euros en 2009, soit une augmentation de 61 millions d'euros par rapport au budget ajusté de 2008. Néanmoins, l'État ne remet en aucun doute la plus-value du secteur, tant pour les travailleurs que pour les ménages ou encore pour les entreprises du pays.

Par ailleurs, les effets-retour du dispositif titre-service (moindre charges d'allocations de chômage, rentrées de cotisations sociales, recettes d'impôt des personnes physiques, impôt des sociétés), varient entre 40 et 50%, ce qui diminue d'autant le budget.

L'année 2009 s'inscrira donc dans une perspective de pérennisation du système mais aussi d'améliorations du dispositif titre-service à plusieurs niveaux. Ci-dessous les initiatives qui seront concrétisées cette année.

1. Une indexation structurelle des salaires des travailleurs titres-services

L'année dernière, je vous annonçais que nous allions garantir la seconde indexation des salaires des travailleurs titres-services de mai 2008 en augmentant de 22 cents la part que reçoit l'entreprise titre-service. À l'issue de ce conclave budgétaire 2009, je me réjouis de pouvoir vous annoncer qu'à l'avenir, nous garantissons aux travailleurs titres-services qu'ils bénéficieront, eux aussi, à l'instar de la majorité des travailleurs salariés de ce pays, d'une troisième indexation de leurs salaires en 2008 mais aussi et surtout, d'une indexation structurelle à partir du premier janvier 2009.

Ainsi la part que reçoit l'entreprise par chèque titre-service sera augmentée de 0,3 euros à partir du premier novembre 2008. À l'avenir, le premier jour du deuxième mois qui suit le dépassement de l'indice pivot, la part que reçoit l'entreprise pour couvrir le coût salarial, sera indexée. Selon les prévisions du bureau du Plan, l'indice pivot sera dépassé en juillet 2009. La part que reçoit l'entreprise par chèque émis à partir du 1^{er} septembre sera dès lors augmentée de plus de 0,3 euros, ce qui permettra à l'entreprise d'indexer les salaires des travailleurs titres-services.

Grâce à cette mesure, les travailleurs titres-services seront donc assurés de bénéficier d'une indexation structurelle de leur salaire et non plus ponctuelle.

Ces deux mesures auront un impact sur le budget 2009 de 20,2 millions d'euros.

2. Een uiteindelijke nettokost van 5,25 euro voor iedereen

In de extreem moeilijke budgettaire context, waarin de Regering zich dit jaar bevindt, werd beslist dat deze indexering van het loon van de werknemers moest worden gecompenseerd met een prijsindexering voor de gebruikers (aanpassing van de prijs voor de gebruikers in functie van de verschillende overschrijdingen van de spilindex sedert eind 2004). We hebben er echter wel op gelet dat de gebruikersprijs nog steeds ruimschoots onder de prijs van zwartwerk blijft. Bijgevolg zal de gebruikersprijs vanaf 1 januari 2009 stijgen tot 7,5 euro, ofwel **5,25 euro na fiscale aftrek**.

Daarnaast zullen de personen met een laag inkomen vanaf het inkomstenjaar 2008 genieten van hetzelfde fiscale voordeel als de personen die beschikken over een belastbaar inkomen en dit via het belastingskrediet. Dit belastingskrediet zal aan de gebruikers van de dienstencheques in 2008 worden uitgekeerd vanaf het einde van 2009 en uiterlijk eind augustus 2010 (volgens het ritme van de inkohiering van de personenbelasting inkomsten 2008, aanslagjaar 2009).

3. Nieuwe sociale maatregelen voor de minstbedeelden

Voor de eerste keer werd op mijn vraag een bedrag van 1,7 miljoen euro voorzien om sociale maatregelen te nemen en om bepaalde meer kwetsbare lagen van de bevolking toegang te geven tot dienstencheques aan een lagere prijs of zelfs kostenloos en dit met name in samenwerking met de sectoren die actief zijn op het vlak van het inschakelingsbeleid.

4. Betere kwaliteit van de dienstenchequecontracten

De sociale partners van het PC 322/01 betreffende de dienstencheques hebben op 22 oktober 2008 een unaniem advies gegeven over de kwaliteit van de contracten, en in het bijzonder over wettelijke afwijkingen op de contracten voor dienstenchequewerknemers. Het is belangrijk om de kwaliteit van de jobs voor dienstenchequewerknemers te verbeteren om hen een echte, duurzame en kwaliteitsvolle inschakeling te kunnen aanbieden op de arbeidsmarkt.

Om die reden zal ik de nodige maatregelen nemen zodat de volgende dingen kunnen worden afgeschaft:

- De proefperiode van drie dagen waarna de partijen zonder verwittiging of vergoeding het contract kunnen

2. Un prix net final de 5,25 euros pour tous

Dans le contexte budgétaire extrêmement difficile auquel le gouvernement doit faire face cette année, celui-ci a décidé que ce mécanisme d'indexation des salaires des travailleurs devait être compensé par une indexation du prix utilisateur (adaptation du prix utilisateur en fonction des différents dépassements de l'indice pivot depuis fin 2004). Nous avons néanmoins veillé à ce que le prix utilisateur reste largement en dessous du prix du travail au noir. Ainsi le prix utilisateur sera augmenté à 7,5 euros, **soit 5,25 euros avec déductibilité fiscale**, à partir du premier janvier 2009.

Par ailleurs, depuis l'année de revenus 2008, les personnes à faibles revenus bénéficient du même avantage fiscal que les personnes qui disposent de revenus imposables, grâce au crédit d'impôt. Ce crédit d'impôt sera liquidé aux utilisateurs de titres-services en 2008 dès la fin de l'année 2009 et au plus tard pour la fin août 2010 (suivant le rythme d'enrôlement de l'impôt des personnes physiques afférent aux revenus de 2008, exercice d'imposition 2009).

3. De nouvelles mesures sociales pour les plus défavorisés

Pour la première fois, un montant de 1,7 million d'euros a été prévu à ma demande pour initier des mesures sociales et permettre l'accès aux titres services à moindre coût, voire gratuitement, à certaines couches de la population plus vulnérables et ce notamment en lien avec les secteurs concernés par les politiques d'insertion.

4. Une meilleure qualité des contrats de travail titres-service

Les partenaires sociaux de la CP 322/01 sur les titres-services ont rendu le 22 octobre 2008 un avis unanime en ce qui concerne la qualité des contrats de travail, en particulier la problématique des dérogations à la loi sur les contrats de travail, spécifiques aux travailleurs titres-services. Il est important de pouvoir améliorer la qualité des emplois offerts aux travailleurs titres-services, en vue de pouvoir leur offrir une véritable insertion sur le marché de l'emploi, durable et de qualité.

Ainsi, je prendrai les mesures nécessaires afin notamment de supprimer les dispositions suivantes:

- La période d'essai de trois jours à l'issue de laquelle les parties peuvent mettre fin au contrat sans préavis ou

beëindigen en de mogelijkheid om een contract van bepaalde duur te beëindigen door middel van een opzegtermijn van zeven dagen;

- De mogelijkheid om na de eerste drie maanden opeenvolgende contracten van bepaalde duur af te sluiten;
- De mogelijkheid om minder dan drie uur te werken.

5. Versterking van de opleiding van dienstenchequewerknemers

Een essentieel element voor een duurzame inschaling in de arbeidsmarkt, en meer bepaald in een sector als die van de dienstencheques waar de meeste werknemers uit de werkloosheid komen, is de opleiding van de werknemers.

Om die reden hebben we een «Opleidingsfonds Dienstencheques» opgericht, met een beschikbaar budget van 3,7 miljoen euro voor 2007 en 7 miljoen euro voor 2008. Spijtig genoeg moeten we momenteel vaststellen dat dit fonds niet optimaal functioneert. We merken namelijk dat het beschikbare budget helemaal niet voldoende werd gebruikt in 2007, en waarschijnlijk in 2008 evenmin. De evaluatie van dit opleidingsfonds door het «Comité Opleidingsfonds Dienstencheques», die we tijdens de maand november zullen ontvangen, zal hopelijk de oorzaken van dit lage gebruik verklaren. Op basis van deze evaluatie zullen we dan de nodige maatregelen nemen om de werking van dat fonds te verbeteren. Ik heb het evaluatiecomité van het opleidingsfonds eveneens gevraagd zich uit te spreken over een eventuele uitbreiding van het toepassingsveld van de opleidingen die in aanmerking komen.

6. De strijd tegen de fraude in het dienstenchequesysteem

In 2008 werden heel wat maatregelen genomen om de strijd tegen de fraude te versterken. Om die reden werden ook de wet en het KB gewijzigd om een striktere controle van de dienstencheque-ondernemingen te voorzien:

- De erkenningsvoorwaarden werden strenger alsook de verplichting om deze voorwaarden na te leven tijdens de hele duur van de activiteit van de onderneming;
- Het aantal werkuren dat door dienstenchequewerknemers per trimester wordt gepresteerd en aangegeven bij de RSZ moet tenminste gelijk zijn aan het aantal dienstencheques waarvoor de onderneming tijdens die periode de terugbetaling vraagt;
- Er werd een procedure van onmiddellijke intrekking van de erkenning ingevoerd;

indemnité et la faculté de mettre fin au contrat à durée déterminée moyennant un préavis de 7 jours;

- La possibilité de conclure des contrats de travail à durée déterminée successifs au-delà des 3 premiers mois;
- La possibilité d'avoir des prestations de moins de trois heures.

5. Le renforcement de la formation des travailleurs titres-services

Un élément essentiel pour une insertion durable sur le marché de l'emploi, en particulier dans un secteur comme celui des titres-services où la majorité des travailleurs sont issus du chômage, est la formation des travailleurs.

Nous avons créé à cet égard un «fonds de formation titres-services», crédité de 3,7 millions euros en 2007 et de 7 millions euros en 2008. Malheureusement, force est de constater qu'actuellement, celui-ci ne fonctionne pas de manière optimale. Nous observons en effet une forte sous-utilisation des crédits disponibles pour l'année 2007, et selon toute vraisemblance, une sous-utilisation également en 2008. L'évaluation du fonds de formation par la «Commission fonds de formation titres-services», que nous recevrons au courant du mois de novembre sera, je l'espère, éclairante sur les causes de cette sous-utilisation. Sur base de cette évaluation, nous prendrons les mesures nécessaires pour améliorer le fonctionnement actuel du fonds. J'ai également demandé à la Commission d'évaluation du fonds de formation de se prononcer sur une extension éventuelle du champ d'application des formations qui entrent en ligne de compte.

6. La lutte contre la fraude dans le système titres-services

En 2008, un ensemble de mesures ont été prises pour améliorer la lutte contre la fraude. Ainsi, la loi et l'AR ont été modifiés pour intégrer un contrôle plus strict des entreprises titres-services:

- Les conditions à l'agrément ont été renforcées mais aussi l'obligation de respecter ces conditions pendant toute la durée d'activité de l'entreprise;
- Le nombre d'heures de travail prestées par des travailleurs titres-services et déclarées à l'ONSS par trimestre doit au moins être égal au nombre de titres-services dont l'entreprise demande le remboursement sur la même période;
- Une procédure de retrait immédiat de l'agrément a également été instaurée.

- Er werd een plafond van 750 dienstencheques per jaar per persoon ingevoerd om mogelijke fraude en misbruik te beperken.

Ik heb bovendien een werkgroep opgericht die momenteel wordt opgevolgd door de RVA. Deze werkgroep wil de inspectiediensten van de RVA, de FOD Werk, de FOD Sociale Zekerheid, de RSZ en de RSZPPO, alsook de SIOD en de FOD Financiën regelmatig samenbrengen om de gegevensuitwisseling te verbeteren, meer gerichte controles uit te voeren en om specifieke opleidingen over de reglementering van dienstencheques te organiseren. Er wordt eveneens een regelmatige kruising van de gegevens (van de RSZ en RVA) uitgevoerd om eventuele fraude op te sporen. Het aantal controles uitgevoerd door de RVA werd opgetrokken tot 300 per jaar.

In 2009 zullen we deze weg blijven volgen en zullen we nog een aantal maatregelen nemen om de strijd tegen fraude te versterken. Daarom zullen we een wetsontwerp indienen om een reeks administratieve boetes te voorzien in verhouding met de ernst van de overtreding. Ons doel is nu om de huidige situatie van «alles of niets» te vermijden. Vandaag bestaan er namelijk enkel extreem zware sancties in geval van inbreuk op de dienstencheque-regelgeving, namelijk de intrekking van de erkenning en de recuperatie van de dienstencheques.

We zullen eveneens andere maatregelen nemen, zoals:

- De organisatie van controle van de dienstencheque-onderneming op basis van de activiteitenzetel van de onderneming en niet enkel op basis van de maatschappelijk zetel;
- Gebruik maken van de jaarlijkse statistieken van de RVA om de dienstencheque-ondernemingen te kunnen selecteren die overtredingen gepleegd hebben tegen de duur van het contract, om zo een grondige controle te kunnen toepassen op de verplichting om een contract van onbepaalde duur aan te bieden en op de naleving van de regelgeving inzake arbeidsduur;
- Informatieuitwisseling tussen de fiscale administratie en de RVA naar aanleiding van de erkenning over de fiscale schulden;
- een vertegenwoordiger van de RSZ en de fiscale administratie benoemen binnen de commissie van de dienstencheque-erkenning;
- De inspectiedienst van de RSZ-PPO expliciet de opdracht geven om de dienstencheque-ondernemingen te controleren net als de andere inspectiediensten die in de regelgeving zijn vermeld.

Indien nodig kunnen we het plafond van het aantal beschikbare dienstencheques per jaar aanpassen.

- Un plafond de 750 TS/an/personne a été instauré en vue de limiter les abus et fraudes possibles.

J'ai par ailleurs lancé un groupe de travail, dont le suivi est maintenant assuré par l'ONEm. Ce groupe de travail a pour objectif de réunir périodiquement les services d'inspections de l'ONEm, du SPF Emploi, du SPF Sécurité sociale, de l'ONSS-APL et de l'ONSS, ainsi que le SIRS et le SPF Finances, en vue d'assurer un meilleur échange d'informations, des contrôles plus ciblés mais aussi des formations à la spécificité de la réglementation titres-services. Un croisement des données (ONSS et ONEm) est également effectué régulièrement pour déceler d'éventuelles fraudes. Enfin, le nombre de contrôles effectués par l'ONEm a été augmenté à 300 par année.

En 2009, nous poursuivrons dans cette voie et prendrons encore un certain nombre de dispositions visant à renforcer la lutte contre la fraude. Nous présenterons ainsi un projet de loi prévoyant une gamme d'amendes administratives proportionnelles à la gravité des infractions commises. L'objectif est d'éviter la situation actuelle du «tout ou rien». Aujourd'hui en effet, il n'existe que des sanctions extrêmement lourdes en cas d'infractions à la réglementation titres-service, à savoir le retrait de l'agrément et la récupération des titres-services.

Nous prendrons également d'autres mesures telles que:

- L'organisation de contrôles des entreprises TS sur base des sièges d'activités des entreprises TS et non pas uniquement sur base des sièges sociaux.
- L'usage des statistiques annuelles de l'Onem afin de sélectionner les entreprises titres-services qui présentent des indices d'infraction en matière de durée de contrat, pour mettre en œuvre un contrôle approfondi en ce qui concerne l'obligation d'octroyer un CDI et le respect de la réglementation en matière de temps de travail.
- L'organisation d'échanges d'information systématiques entre l'administration fiscale et l'Onem concernant les dettes fiscales, lors de l'agrément notamment.
- La désignation de représentants de l'ONSS et de l'administration fiscale au sein de la commission d'agrément titre-service.
- Charger explicitement le service d'inspection de l'ONSS-APL d'une mission de contrôle auprès de ses affiliés en titres-services à l'instar des autres services d'inspection mentionnés dans la réglementation.

Le cas échéant, nous pourrions adapter la limite du nombre de chèques disponibles par an.

7. De uitbreiding van de dienstencheque-activiteiten

Conform het regeerakkoord zijn we in 2008 het overleg begonnen met de sectoren van de kinderopvang en het tuinonderhoud inzake een eventuele uitbreiding van de dienstencheque-activiteiten. In 2009 zullen we deze pistes blijven onderzoeken, met name door de gemeenschappen erbij te betrekken en door de volgende drie doelstellingen in het vizier te houden: aangepaste en kwaliteitsvolle diensten aan personen ontwikkelen, nieuwe banen creëren en zwartwerk regulariseren.

We zijn bovendien bijzonder waakzaam dat we geen oneerlijke concurrentie aangaan met de sectoren door een optimale kwaliteitscontrole te verzekeren en door samen met hen concrete pistes te bedenken die aan onze drie vooropgestelde doelen beantwoorden. In de moeilijke budgettaire context, waarmee ons land vandaag wordt geconfronteerd, zullen we er eveneens over waken dat we op dit vlak vorderingen maken rekening houdend met de financiële levensvatbaarheid van een dergelijke uitbreiding.

8. Analyse van de winstmarges van dienstencheque-ondernemingen

In 2008 hebben we de Nationale Bank van België (NBB) gevraagd om de cijfers van de dienstencheque-ondernemingen in het kader van het onderzoek van Price Waterhouse Coopers te vergelijken met de jaarrekeningen die deze ondernemingen bij de NBB hebben neergelegd. Deze analyse heeft aangetoond dat de cijfers van de studie van PWC, die betrekking hadden op het jaar 2006, niet in algemene zin dezelfde waren als die van de jaarrekeningen die datzelfde jaar bij de NBB waren neergelegd. Deze studie heeft onder andere getoond dat de dienstenchequesector over het algemeen een winstmarge had per dienstencheque. Sinds 2006 zijn er echter al een paar evoluties geweest binnen het dienstenchequestelsel: , een bepaald aantal sociale vooruitgangen hebben plaatsgevonden, zoals de tussenkomst van de werkgever in de verplaatsingskosten, voor een bepaald aantal dienstenchequewerknemers zijn de maatregelen ter bevordering van de werkgelegenheid (SINE, ACTIVA) afgelopen.

Met andere woorden, het is essentieel om een zicht te krijgen op de evolutie van de financiële situatie van de dienstencheque-ondernemingen. Om die reden hebben we aan de NBB gevraagd om de jaarrekeningen op een structurele manier te analyseren, en dit per type onderneming. Zo zal de NBB de komende vijf jaar een waarheidsgetrouwer beeld van de financiële realiteit van de sector kunnen geven. Deze analyse zal het mogelijk

7. L'extension des activités titres-services

Conformément à l'accord de gouvernement, nous avons, en 2008, entamé les concertations avec les secteurs de l'accueil de la petite enfance ainsi qu'avec le secteur du jardinage concernant une éventuelle extension des activités titres-services. En 2009, nous continuerons à examiner ces pistes, notamment en impliquant les communautés, et en gardant comme ligne de mire, les trois objectifs: développer des services adaptés et de qualité aux personnes, créer de nouveaux emplois et régulariser du travail au noir.

Nous serons néanmoins particulièrement vigilants à ne pas créer de concurrence déloyale avec les secteurs, à assurer un contrôle optimal de la qualité et à trouver, avec eux, des pistes concrètes pour répondre aux trois objectifs que nous nous sommes fixés. Dans le contexte budgétaire difficile, nous veillerons également à avancer sur ce terrain en veillant à la viabilité financière d'une telle extension.

8. L'analyse des marges bénéficiaires des entreprises titres-services

En 2008, nous avons demandé à la Banque Nationale de Belgique (BNB) de confronter les chiffres transmis par les entreprises titres-services dans le cadre de l'enquête de Price Waterhouse Coopers avec les comptes annuels de ces mêmes entreprises déposés à la BNB. Cette analyse a montré que les chiffres de l'étude de PWC, qui portaient sur l'année 2006, n'étaient, en général, pas conformes aux comptes annuels déposés à la BNB la même année. Cette étude a par ailleurs révélé que le secteur titres-services présentait, en général, une marge bénéficiaire par titres-services. Néanmoins, depuis 2006, un certain nombre d'évolutions ont eu lieu dans le dispositif titres-service: un certain nombre d'avancées sociales ont eu lieu telle que l'intervention de l'employeur dans les frais de déplacement, enfin, dans le cas d'un certain nombre de travailleurs titres-services, les aides à l'emploi (SINE, ACTIVA) dont ils bénéficient sont arrivées à échéance.

En d'autres termes, il apparaît essentiel de disposer d'une vision plus évolutive de la situation financière des entreprises titres-services. C'est pourquoi nous avons demandé à la BNB d'analyser les comptes annuels des entreprises titres-services de manière plus structurelle, et ce par type d'entreprise. Ainsi les cinq prochaines années, la BNB pourra nous donner une image plus fidèle de la réalité financière du secteur. Ces analyses

maken om over een instrument te beschikken dat de juiste ruilwaarde van dienstencheques zal bepalen, ten aanzien van de drie volgende doelstellingen: goed beheer van de staatskas, levensvatbaarheid en rentabiliteit van de sector, naleving van de wettelijke verplichtingen (met name voor een zekere arbeidskwaliteit in de sector). Op basis van deze analyses zullen verschillende maatregelen worden voorgesteld.

9. Nieuwe ideeën

Het stelsel van de dienstencheques is permanent in evolutie. In 2009 zal een werkgroep de nieuwe pistes analyseren met name de piste om een mogelijk quotum vast te leggen van werknemers die uit de werkloosheid komen. Aldus kan een echt activeringsbeleid worden gevoerd. Een andere piste die wordt onderzocht is het vastleggen van een kader dat toelaat dat ondernemingen de dienstencheques ook toekennen volgens vast te leggen modaliteiten aan hun werknemers.

b) De Plaatselijke Werkgelegenheidsagentschappen

Het systeem van de PWA-cheques werd behouden. Dankzij dit systeem kunnen diensten worden aangeboden aan gebruikers zoals vzw's, onderwijsinstellingen. Bovendien zet het mensen, die moeilijk een plaats op de arbeidsmarkt vinden, aan het werk.

Aangezien er echter een dienstenchequesysteem bestaat voor huishulpactiviteiten van huishoudelijke aard, en aangezien de werknemers de mogelijkheid hebben om een echt arbeidscontract te verwerven, heeft de Regering besloten om de huishulp van huishoudelijke aard af te schaffen voor PWA-werknemers onder 50 jaar die niet gedeeltelijke arbeidsonbekwaam zijn (voor meer dan 33%). Deze beslissing ligt in dezelfde lijn van de overgangperiode, die in 2004 van start ging bij de lancering van het dienstenchequesysteem, waardoor het voor nieuwe personen onmogelijk werd om gebruik te maken van het PWA-systeem voor huishulp van huishoudelijke aard.

Deze maatregel zal op 1 juli 2009 van kracht worden. Tot dan zal een gepersonaliseerde en individuele begeleiding georganiseerd worden voor alle betrokken PWA-werknemers om hen te helpen bij hun terugkeer naar de klassieke arbeidsmarkt, zoals in het kader van het dienstenchequesysteem. Een informatie- en sensibiliseringscampagne zal worden georganiseerd.

Voor de andere PWA-activiteiten waken we er over dat deze kunnen worden verdergezet en eventueel verbeterd. Daarom zullen we in 2009 de mogelijkheid bekijken om de deeltijdse arbeid te annualiseren om zo

nous permettront de disposer d'un outil essentiel pour déterminer la juste valeur d'échange des titres-services, au regard des trois objectifs qui nous animent à cet égard: gestion économe des deniers publics, viabilité et rentabilité du secteur, respect des obligations légales (notamment en vue d'une certaine qualité de l'emploi dans le secteur). Sur base de ces analyses, différentes mesures seront proposées.

9. Pistes nouvelles

Le système des titres-services est en évolution constante. Durant l'année 2009, un groupe de travail analysera les pistes nouvelles de développement et notamment la possibilité de définir un ratio de travailleurs devant provenir du secteur du chômage en vue de permettre une réelle politique d'activation efficace ou encore la possibilité dans un cadre défini de permettre aux entreprises de rendre les titres-services accessibles selon certaines modalités à leurs travailleurs.

b) Les agences locales pour l'emploi

Le système des chèques ALE est maintenu. Il permet en effet l'offre de services à des utilisateurs différents tels que des asbl et des écoles et permet également de mettre au travail certaines personnes au profil le plus éloigné de l'emploi.

Cependant, étant donné l'existence du dispositif titres-services pour les activités d'aide à domicile de nature ménagère, et la possibilité, pour les travailleurs, de disposer de réels contrats de travail, le gouvernement a décidé de supprimer les activités d'aide à domicile de nature ménagère pour les travailleurs ALE de moins de 50 ans qui ne souffrent pas d'une incapacité partielle de travail (de plus de 33%). Cette décision s'inscrit dans la continuité de la période transitoire, instaurée en 2004 lors du lancement réel du dispositif titre-service, qui avait supprimé la possibilité à de nouvelles personnes de rentrer dans le dispositif ALE pour les activités d'aide à domicile de nature ménagère.

Cette mesure entrera en vigueur au 1^{er} juillet 2009. D'ici là, un accompagnement personnalisé et individuel sera organisé avec tous les travailleurs ALE concernés pour les aider à rentrer sur le marché professionnel classique, tel que dans le cadre du système titres-services. Une campagne d'information et de sensibilisation sera organisée.

En ce qui concerne les autres types d'activités ALE, nous veillerons à leur meilleure continuité et à d'éventuelles améliorations. Ainsi nous analyserons en 2009 la possibilité d'une annualisation du temps de travail

de seizoenspieken van werkzaamheden in het kader van bepaalde PWA-activiteiten (zoals in onderwijsinstellingen) in rekening te brengen.

De gebruikersprijs van een PWA-cheque werd sinds zijn invoering in 1994 nog nooit geïndexeerd. Toch werd de spilindex sinds 1994 al 14 keer overschreden. In de loop van de jaren is de prijs van de PWA-cheques dus steeds goedkoper geworden voor de gebruikers, waardoor deze niet meer afgestemd is op een door een werknemer gepresteerd uur. De regering heeft daarom beslist om de laagste prijscategorieën van PWA-cheques af te schaffen, namelijk die tussen 4,95 euro en 5,95 euro. De minimumprijs voor een PWA-cheque zal dus 5,95 euro zijn, ofwel 3,57 euro na de fiscale aftrek van 40% of 4,16 euro na de fiscale aftrek van 30%. Deze maatregel zal ontvangsten met zich meebrengen voor de PWAs zelf, maar ook voor de overheid, aangezien een deel van het bedrag van de PWA-cheque terugvloeit naar de RVA.

c) De non-profitsector verder ontwikkelen

De non-profitsector is van essentieel belang voor de diensten aan personen en bovendien telt de sector veel jobs. Het is belangrijk dat we opleidingen en arbeidsvoorwaarden stimuleren om de attractiviteit van deze sector, die een hoge humane waarde heeft, te waarborgen.

Om die reden hebben we dit jaar het project 600 opnieuw opgestart. Project 600 zal 200 personeelsleden van de private gezondheidszorgsector en 163 personeelsleden van de openbare gezondheidszorg, die niet over een diploma van verpleger beschikken, de mogelijkheid geven om vanaf het jaar 2008-2009 hun loon te behouden terwijl ze de opleiding verpleegkunde volgen. Het lijkt inderdaad belangrijk om meer middelen in te zetten om meer verpleegkundigen op te leiden en om de vaak nogal moeilijke arbeidsvoorwaarden voor verplegend personeel te verbeteren.

Een ander project waaraan we in 2009 verder uitvoering zullen geven, is de realisatie van de non-profit akkoorden 2005-2010. Een aantal maatregelen moet hiervoor nog worden genomen.

Het saldo van het GECO fonds voor de gesubsidiëerde contractuelen van de federale overheid zal worden aangewend om de initiatieven te ondersteunen die de tewerkstelling in de non profit sector bevorderen.

Wij zullen tevens op basis van de vorderingen in het opgestarte overleg, verder werken aan het statuut van de onthaalmoeders teneinde tegen het einde van de legislatuur tot een echt statuut te komen.

en vue de prendre en compte les pics saisonniers des travaux effectués dans le cadre de certaines activités ALE (telles qu'auprès des écoles).

Par ailleurs, le prix utilisateur des chèques ALE n'a jamais été indexé depuis l'instauration du dispositif en 1994. Or, à titre indicatif, depuis 1994, il y a eu 14 dépassements de l'indice pivot. Au fil des années, le prix des chèques ALE est donc devenu de plus en plus bon marché pour les utilisateurs, et en décalage avec ce que représente une heure de travail prestée par un travailleur. Le gouvernement a dès lors décidé de supprimer les tranches de prix des chèques ALE les plus basses, à savoir celles se situant entre 4,95 euros et 5,95 euros. Le prix minimal pour les chèques ALE sera donc de 5,95 euros, soit 3,57 euros avec déductibilité fiscale de 40% ou 4,16 euros avec déductibilité fiscale de 30%. Cette mesure entraînera des recettes pour les ALE elles-mêmes mais aussi pour l'État, vu qu'une partie du montant du chèque ALE revient à l'ONEm.

c) Développer le secteur non-marchand

Le secteur non-marchand est un secteur essentiel en termes de services aux personnes et un réservoir d'emplois d'envergure. Il importe d'y stimuler les formations et les conditions de travail en vue de garantir l'attractivité de ce secteur à haute valeur humaine.

C'est ainsi que l'une des initiatives que nous avons relancée cette année est le projet 600. Le projet 600 permettra à 200 membres du personnel du secteur soins de santé privé et à 163 membres du personnel dans le secteur soins de santé public, qui n'ont pas leur diplôme d'infirmier, de conserver leur salaire pendant qu'ils suivent des études d'infirmier à partir de l'année 2008-2009. Il apparaît en effet important de continuer à renforcer les aides pour former davantage d'infirmiers et infirmières, afin d'améliorer les conditions de travail parfois particulièrement difficiles du personnel infirmier.

Un autre chantier sur lequel nous avancerons en 2009 est la réalisation des Accords non-marchands 2005-2010. Un certain nombre de mesures doivent encore être prises à cet égard.

Le solde du Fonds ACS pour les contractuels subventionnés de l'autorité fédérale sera mobilisé pour soutenir les initiatives en faveur de l'emploi dans le secteur du non-marchand.

Nous avancerons également sur base des progrès de la concertation lancée en ce qui concerne l'octroi d'éléments nouveaux relatifs au statut des gardiennes encadrées en vue d'arriver en fin de législature à leur confier un réel statut.

4. Investeren in nieuwe kennisbanen

De Regering deelt de mening van de sociale partners dat „Voor de versterking van het competitief karakter van onze economie, (...) de investering in vorming, onderzoek en innovatie minstens even veel belang heeft als loonkostenbeheersing en verlaging van werkgeversbijdragen (zonder daardoor evenwel de financiering van de sociale zekerheid aan te tasten), en dit met het doel investeringen en werkgelegenheid in België aan te moedigen.» (Verklaring «Een meer competitieve economie ten voordele van de werkgelegenheid» van 27 maart 2006).

Wij zullen bijzondere aandacht besteden aan de kennisberoepen en nieuwe technologieën teneinde de ontwikkeling van goederen en diensten met hoge toegevoegde waarde, die anderzijds ook geschoolde en ongeschoolde banen scheppen, te ondersteunen.

Daartoe vragen wij aan de sociale partners om in het kader van de interprofessionele onderhandelingen hun engagementen inzake innovatie te versterken.

Het stelsel van vermindering van sociale bijdragen en de vrijstelling van de voorheffing (geüniformiseerd op 65%) dat geldt voor onderzoekers kunnen een volledig jaar worden toegepast teneinde de aanwerving te vergemakkelijken en de vernieuwing in België te stimuleren.

De instellingen die actief zijn op het vlak van het fundamenteel onderzoek (voornamelijk universiteiten) kunnen via de twee fondsen voor wetenschappelijk onderzoek (FWO en FNRS) het bedrag van de werkgeversbijdragen herinvesteren in de creatie van nieuwe plaatsen voor doctorandi en postdoctorandi.

De procedure voor het verkrijgen van een visum en verblijfsvergunning voor elke onderzoeker uit een niet-Europees land die een onthaalcontract tekent met een voorafgaandelijk erkend organisme, wordt vereenvoudigd sedert 2007, ingevolge de omzetting van de richtlijn inzake wetenschapsvisa.

De gewestelijke tewerkstellingsdiensten passen geregeld hun opleidingsaanbod aan door middel van een grondige studie van de tekorten op de arbeidsmarkt, en dit met de medewerking van de sectorale sociale partners, teneinde beroepsprofielen op te stellen die toelaten op meer toekomstgerichte wijze te werken.

De tijdelijke mobiliteit van het personeel tussen ondernemingen en wetenschappelijke instituten is een intense

4. Investir dans les nouveaux emplois de la connaissance

Le gouvernement partage l'opinion des partenaires sociaux selon laquelle «dans le cadre du renforcement de la compétitivité de notre économie, (...) l'investissement dans la formation, la recherche et l'innovation revêt une importance au moins égale à celle d'une maîtrise des coûts salariaux et d'une diminution de cotisations patronales (sans pour autant affecter le financement de la sécurité sociale), et ceci afin de stimuler les investissements et l'emploi en Belgique» (Déclaration «Une économie plus compétitive en faveur de l'emploi», 27 mars 2006).

Nous axerons nos priorités vers les métiers de la connaissance et des nouvelles technologies afin de soutenir le développement de biens et services de haute valeur ajoutée et, par ailleurs, créateurs d'emplois qualifiés et moins qualifiés.

À cet effet, nous demanderons aux partenaires sociaux, dans le cadre des négociations interprofessionnelles, de renforcer leurs engagements en matière d'innovation.

Les réductions de cotisations sociales et les exonérations de précompte (uniformisation à 65%) visant les chercheurs pourront se déployer en année pleine afin de faciliter l'embauche de ces derniers et de stimuler l'innovation en Belgique.

Les institutions actives dans le domaine de la recherche fondamentale (principalement universités) pourront réinvestir, via les deux fonds de recherche scientifique (*Fonds voor Wetenschappelijk Onderzoek FWO* et *FNRS*), le montant des cotisations sociales patronales dans la création de nouveaux postes de doctorants et post-doctorants.

La procédure d'obtention du visa et du titre de séjour pour tout chercheur de pays extra-européens qui signe une convention d'accueil avec un organisme préalablement agréé est simplifiée depuis 2007 en vertu de la transposition de la directive relative au visa scientifique.

Les services régionaux de l'emploi adaptent régulièrement leur offre de formation à partir d'une analyse approfondie des pénuries sur le marché du travail, y compris avec la collaboration des partenaires sociaux sectoriels pour définir des profils professionnels permettant de travailler de façon plus prospective.

La mobilité temporaire du personnel entre les entreprises et les institutions de connaissances constitue

ontmoetingsvorm tussen deze twee werelden en is een methode van efficiënte kennisoverdracht, vooral in het geval van moeilijk te codificeren kennis. Toch remt een aantal obstakels deze mobiliteit af (waaronder het statuut van het personeel). Een werkgroep, samengesteld uit experts van het federale, gemeenschaps- en gewest-niveau alsook van de bedrijfswereld en het academisch milieu, zal moeten opgericht worden om aanbevelingen te formuleren.

De sociale partners werden uitgenodigd om in het kader van de CRB voorstellen te formuleren om de R&D en de innovatie te stimuleren. Wij zullen hen vragen hun werkzaamheden zo vlug mogelijk af te ronden en op basis van hun voorstellen zullen wij nieuwe maatregelen nemen teneinde de innovatie te stimuleren.

Wij moedigen de sociale partners aan om een akkoord te vinden op basis van het KB van 27 november 1973. Dit KB zet onderwerpen met betrekking tot de innovatie op de agenda van de ondernemingsraad zonder dat zulks buitensporige administratieve besommeringen meebrengt en met de verzekering dat de vertrouwelijkheid van de gegevens gewaarborgd blijft.

5. Een echte «koppeling van werkgelegenheid en milieu» en groene banen stimuleren

Wij kunnen in eenzelfde strategie zowel onze inspanningen om de klimaatopwarming te bestrijden verenigen met de ontwikkeling van nieuwe economische activiteiten en als met de creatie van nieuwe arbeidsplaatsen in een sector in volle expansie. Het milieu is verenigbaar met de economische ontwikkeling aangezien zij gelijkaardige doelen nastreven.

We stellen voor, op basis van de elementen voorgesteld in de inleiding, om het «**nationale plan voor een koppeling van werkgelegenheid en milieu**» tijdens 2009 te concretiseren.

De Europese Commissie, het VN-Milieuprogramma of nog het IAO hebben onlangs de impact van de klimaatverandering op de arbeidsmarkt bepaald. Daar waar de huidige crisis versterkt door de structurele evolutie van onze economie naar de diensten- en kenniseconomie, een verlies van arbeidsplaatsen en herstructureringen in bepaalde sectoren met zich meebrengt, biedt de klimatologische revolutie van haar kant eveneens de mogelijkheid om groene banen te creëren en om die landen te ontwikkelen die daarop inspelen. Het is aan ons om een pioniersrol te spelen en ambitieus te zijn in het kader van deze mobiliserende strategie voor het milieu, werkgelegenheid, ondernemerschap en de koopkracht van mensen.

une forme intense de rencontre entre ces deux univers et une méthode de transfert de connaissances efficace, en particulier dans le cas des connaissances difficiles à codifier. Cependant, un certain nombre d'obstacles freinent cette mobilité (dont le statut du personnel). Un groupe de travail composés d'experts des niveaux fédéral, communautaire et régional ainsi que du monde de l'entreprise et du milieu académique devra être mis en place afin de formuler des recommandations.

Les partenaires sociaux ont été invités, dans le cadre du CCE à élaborer des propositions pour stimuler la R&D et l'innovation. Nous leur demanderons de conclure leurs travaux rapidement et, sur cette base, nous prendrons de nouvelles mesures visant à stimuler l'innovation.

Nous encouragerons les partenaires sociaux à trouver un accord sur base de l'AR du 27 novembre 1973 sur la mise à l'agenda du conseil d'entreprise des sujets relatifs à l'innovation sans que cela crée des charges administratives disproportionnées et en garantissant le caractère confidentiel des données.

5. Organiser une véritable «alliance entre l'emploi et l'environnement» et doper les emplois verts

Nous pouvons fédérer dans une même stratégie à la fois nos efforts pour lutter contre le réchauffement climatique et assurer le développement de nouvelles activités économiques et de nouveaux emplois dans un secteur en pleine expansion. L'environnement est compatible avec le développement économique lorsqu'ils poursuivent des objectifs similaires.

Nous proposons, sur la base des éléments présentés dans l'introduction, de concrétiser durant l'année 2009 «**le plan national pour une alliance de l'emploi et de l'environnement**».

La Commission européenne, le Programme des Nations Unies pour l'Environnement ou encore l'OIT ont récemment identifié les impacts du changement climatique sur le marché du travail. Si la crise actuelle doublée d'une évolution structurelle de notre économie vers l'économie des services et de la connaissance entraînent des destructions d'emploi et des restructurations dans certains secteurs, la révolution climatique offre, quant à elle également des opportunités de création d'emplois verts et de développement pour les pays qui sauront s'y montrer attentifs. A nous d'être pionniers et ambitieux dans le cadre de cette stratégie mobilisatrice pour l'environnement, l'emploi, l'entrepreneuriat, et le pouvoir d'achat des personnes.

– Groene banen zijn vooral te vinden in de sectoren van energiezuinig bouwen.

Inderdaad, het energieverbruik voor het verwarmen van huizen in de huisvestingssector vertegenwoordigt ongeveer 16% van de uitstoot van broeikasgassen. De verwarmingen van gebouwen in het algemeen vertegenwoordigt 21,8%.

Bovendien heeft de huisvestingssector een belangrijke multiplicatorcoëfficiënt, wat betekent dat een lichte wijziging van de vraag in de huisvestingssector een aanzienlijke impact kan hebben op de economische ontwikkeling en op de werkgelegenheid. De bouwsector die zich vooral op de Belgische markt bevoorradt draagt veel bij tot het BIP (6,75% BIP voor de bouwsector, 18% BIP voor de bouw, de fabrikanten en handelaars in bouw materiaal).

De bouwsector zorgt bovendien voor 7,3% van de werkgelegenheid in de Belgische privésector. We vermoeden daarom het formidabele potentieel voor mogelijke werkgelegenheid.

Een ambitieus energiebesparingsplan in de bouwsector kan leiden tot een besparing van een miljoen ton CO₂, ofwel bijna een tiende van de inspanningen van België.

Voor ons heeft Duitsland, zowel in 2001 als in 2005, zijn koppeling van werkgelegenheid en milieu gelanceerd met enorme investeringen en ambitieuze doelstellingen: elk jaar 5% van de gebouwen saneren van vóór 1978.

De Schotse regering en andere Europese landen hebben eveneens een aanzienlijk investeringsplan gelanceerd binnen de sector groene banen.

– Bovendien zijn de groene banen vaak geconcentreerd binnen de energiesectoren en verbonden aan de grondstofproductie, recyclage en constructie. Wij zijn er, net als het IAO, van overtuigd dat «een bredere opvatting van het begrip «groene banen» alle nieuwe banen kan impliceren in een sector waar de ecologische voetafdruk lager is dan het gemiddelde, die bijdraagt aan de verbetering van de globale prestaties, zelfs al is dit maar een beperkt effect (...) In plaats van de bestaande banen te vervangen door volledig andere groene banen, moeten we de inhoud van de banen, de manier waarop men werkt en de houding van de werknemers veranderen» (IAO, De globale uitdagingen van duurzame ontwikkeling). Wij mogen de «milieurevolutie» niet missen, noch wat het nemen van radicale verplichte maatregelen betreft, noch wat de investeringen in werkgelegenheid betreft.

– Les emplois verts se trouvent, tout d'abord, dans le secteur des économies d'énergie dans les bâtiments.

En effet, la consommation énergétique dédiée au chauffage domestique dans le secteur du logement représente environ 16% des émissions de gaz à effet de serre. Le chauffage des bâtiments en général représente 21,8%.

Par ailleurs, le secteur des logements a un coefficient multiplicateur important, ce qui signifie qu'une légère modification de la demande dans le secteur des logements peut avoir un impact important sur le développement économique et les emplois. La construction qui s'approvisionne essentiellement sur le marché belge contribue fortement au PIB (6,75% PIB pour la construction, 18% PIB pour la construction, les fabricants et commerçants en matériaux de construction).

Le secteur de la construction procure par ailleurs 7,3% de l'emploi privé en Belgique. On devine, dès lors, le formidable potentiel de gisement d'emplois possible.

Un plan ambitieux d'économies d'énergie dans le secteur de la construction pourrait arriver à une économie d'un million de tonnes de CO₂, soit près d'un dixième de l'effort que la Belgique doit faire.

Avant nous, l'Allemagne a lancé tant en 2001 qu'en 2005 son alliance pour l'emploi et l'environnement avec des investissements massifs et des objectifs ambitieux: assainir chaque année 5 pc des bâtiments construits avant 1978.

Le gouvernement écossais et d'autres pays européens ont également lancé un plan d'investissement important dans les emplois verts.

– Par ailleurs, si les emplois verts sont souvent cantonnés aux secteurs énergétiques et liés à la production de matières premières, au recyclage et à la construction, nous sommes, à l'instar de l'OIT, convaincus qu'«une conception plus large des «emplois verts» peut inclure tous les nouveaux emplois dans un secteur dont l'empreinte écologique est inférieure à la moyenne, qui contribue à l'amélioration des performances globales, même si ce n'est que d'une façon marginale. (...) Plutôt que de remplacer les emplois existants par des emplois verts complètement différents, c'est le contenu des emplois, la façon dont on travaille et les aptitudes des travailleurs qui vont devoir changer» (OIT, Les défis mondiaux du développement durable). Nous ne pouvons pas rater la révolution environnementale, ni en termes d'obligations de mesures radicales, ni en termes d'investissements pour l'emploi.

Ook in 2009 zullen twee belangrijke initiatieven genomen worden: het eerste wil de problematiek van de energiebesparingen in de huisvesting en gebouwen aanpakken, het tweede moet zorgen voor een grondige analyse van alle potentiële groene banen in een bredere context.

a. Organiseren van een rondetafel vanaf eind 2008 rond «klimaat en werkgelegenheid» samengesteld uit verschillende vertegenwoordigers van verschillende beleidsniveaus, de sociale partners en alle betrokken actoren

Dit voorstel zal aan de Gewesten en de sociale partners worden voorgelegd. Deze rondetafel zal belast worden met de taak om het advies over energie-efficiëntie in de huisvestingssector in België (CRB 2005-1391) te actualiseren en dit desgevallend uit te breiden naar alle niet-residentiële woningen.

De doelstellingen moeten erin bestaan om de energie-efficiëntie in de huisvestingssector en de gebouwen te verbeteren via geplande renovatiefasen gedurende een lange periode die zich concentreren op het bestaande vastgoedlandschap.

De rondetafel zou, met behulp van consultants, met name belast worden met:

- een globale doelstelling berekenen om het energieverbruik in woningen en gebouwen te verminderen;
- de fasering bepalen;
- een nieuwe coherentie creëren tussen de gewestelijke en federale initiatieven;
- een of meer nieuwe investeringsmiddelen voorstellen om het streefdoel van dit plan te waarborgen;
- een opleidings- en omscholingsplan voorbereiden dat nodig is om deze strategie samen met de sectorale fondsen en alle actoren van de opleiding in te voeren;
- een reeks concrete coherente en efficiënte maatregelen voorstellen om de vastgestelde doelstellingen te bereiken;
- een extern monitoring- en evaluatieproces invoeren;
- voorstellen formuleren ter ondersteuning van de ondernemingen die actief zijn in de sector en dan vooral de kandidaat-ondernemers.

b. Een grondig onderzoek van en aanbevelingen over de groene banen in het algemeen

Teneinde de implicaties van deze banen beter te begrijpen en om de voordelen ervan in het licht te stellen, heb ik de NAR gevraagd om tegen eind januari een grondig onderzoek te voeren naar het potentieel

Aussi, en 2009, 2 initiatives importantes devraient être prises: la première visant la problématique concrète des économies d'énergie dans le logement et les bâtiments, la seconde devant permettre une analyse fouillée de l'ensemble du potentiel des emplois verts dans une vision plus large.

a. La mise sur pied d'une table ronde «Climat et emplois» composée des différents représentants des différents niveaux de pouvoirs, des partenaires sociaux et de tous les acteurs concernés dès la fin 2008

Cette proposition sera faite aux régions et aux partenaires sociaux. Cette table ronde serait chargée d'actualiser l'avis relatif à l'efficacité énergétique dans le secteur du logement en Belgique (CCE 2005-1391) et de l'étendre le cas échéant à l'ensemble des bâtiments non résidentiels.

Ses objectifs devraient être d'améliorer l'efficacité énergétique dans le secteur du logement et des bâtiments via des phases de rénovation planifiées sur une longue période et qui se concentrent sur le paysage immobilier existant.

Elle pourrait, le cas échéant avec l'aide de consultants, être notamment chargée de:

- chiffrer un objectif global de réduction de consommation d'énergie dans les logements voire les bâtiments;
- déterminer le phasage;
- imaginer une nouvelle cohérence d'action entre les initiatives régionales et fédérales;
- proposer le cas échéant un ou plusieurs nouveaux outils d'investissement en vue d'assurer l'ambition de ce plan;
- préparer le plan de formation et de reconversion nécessaire à la mise en œuvre de cette stratégie en lien avec les fonds sectoriels et l'ensemble des acteurs de la formation;
- proposer une série de mesures concrètes cohérentes et efficaces pour parvenir aux objectifs fixés;
- mettre en place un processus de monitoring et d'évaluation externe du plan;
- émettre des propositions de soutien pour les entreprises actives dans le secteur et surtout les candidats entrepreneurs.

b. Une étude approfondie et des recommandations concernant les emplois verts en général

Afin de mieux appréhender les implications de ces emplois et de mettre en lumière les conditions propices à leur émergence, j'ai demandé au CNT de nous remettre pour la fin janvier une étude approfondie sur le potentiel

van de groene banen, met name door de sectoren te identificeren die, in België, profiteren van/lijden onder de aanpassing aan de klimatologische uitdaging en de daaruit voortkomende werkgelegenheid. Bij dit onderzoek moeten de nieuwe vereiste competenties, de behoeften aan voortdurende vorming, de eventuele repercussies op gezondheid/veiligheid alsook de knelpuntberoepen in deze groene sector worden in kaart gebracht.

Bovendien zal er zo snel mogelijk een studiedag georganiseerd worden teneinde het debat te voeden dankzij een gedachtewissel met de Europese en internationale experts. Ook zullen de «*best practices*» worden geanalyseerd waarvan er al een groot aantal van kracht zijn binnen de Gemeenschappen en de Gewesten.

c. Een prioriteit voor het Europese voorzitterschap

Deze thematiek zal een specifieke weerklank hebben op het moment van het Belgisch voorzitterschap in de EU. Daarom willen we «de koppeling van werkgelegenheid en milieu» als een van de prioriteiten naar voor schuiven in Europese middens.

Bovendien zullen de groene banen eveneens besproken worden tijdens de gezamenlijke conferentie met de IAO over de dalende werkgelegenheid en tijdens de Wereldtop over milieu, energie en klimaat die de regering in 2010 in Brussel zou willen organiseren.

6. Tewerkstelling in kmo's bevorderen

De kmo's zijn goed voor 50% van de loontrekkende tewerkstelling.

Wij hebben dus zeer veel aandacht voor de creatie en het behoud van de tewerkstelling in de kmo's. Onze initiatieven voor tewerkstelling en loonkost zullen dan ook rekening houden met het specifiek kader van het Plan voor de kmo's.

In 2008 hebben wij in de ministerraad een ontwerp van KB laten goedkeuren dat het statuut van de kandidaat-ondernemer in een activiteitencoöperatieve vastlegt. Het ontwerp van KB moet nog het advies van het Fonds voor Arbeidsongevallen, de Hoge Raad voor de Zelfstandigen en de kmo's en de Raad van State krijgen vooraleer in het *Belgisch Staatsblad* gepubliceerd te kunnen worden. In elk geval zou het begin 2009 in werking moeten treden.

des emplois verts notamment en identifiant les secteurs qui, en Belgique, profiteront/souffriront de l'adaptation au défi climatique et les emplois que cela représente, en analysant les nouvelles compétences requises et partant, les besoins en termes de formation continue, les éventuelles répercussions en termes de santé/sécurité (étant donné que les nouveaux «travailleurs verts» peuvent être confrontés à des risques nouveaux) ainsi que les pénuries d'emploi dans les filières vertes.

Par ailleurs, une journée d'étude sera organisée dans les plus brefs délais afin de nourrir la réflexion grâce à un échange avec des experts européens et internationaux et d'analyser les bonnes pratiques dont un grand nombre sont déjà en vigueur en la matière dans les communautés et régions.

c. Une priorité pour la présidence européenne

Cette thématique prendra une résonance particulière au moment de la présidence belge de l'UE. Nous entendons en effet porter «l'alliance entre l'emploi et l'environnement» comme l'une des priorités dans les enceintes européennes.

Par ailleurs, les emplois verts seront également abordés lors de la conférence conjointe avec l'OIT sur le travail décent et dans le Sommet mondial de l'environnement, de l'énergie et du climat dont le gouvernement propose l'organisation à Bruxelles en 2010.

6. Stimuler l'emploi dans les PME

Les PME représentent plus de 50 pc de notre emploi salarié.

Nous serons donc très attentifs à la création et au maintien de l'emploi dans les PME. Aussi, nous inscrivons notre action en matière d'emploi et de coût du travail dans le cadre spécifique du Plan pour les PME.

En 2008, nous avons fait adopter au conseil des ministres un projet d'AR fixant le statut du candidat-entrepreneur dans une coopérative d'activités. Le projet d'AR doit encore recevoir l'avis du Fonds des accidents du travail, du Conseil Supérieur des indépendants et des PME, et du Conseil d'État avant de pouvoir être publié au *Moniteur belge*. En tout état de cause, il devrait entrer en vigueur au début 2009.

Het principe van de activiteitencoöperatieve is aan werkzoekenden toe te laten, in het echt en zonder risico op bruuske terugval van inkomsten, hun project van economische bedrijvigheid uit te testen, onder begeleiding van, en met opleiding door beroepsmensen.

Dankzij het ontwerp van koninklijk besluit behoudt de werkzoekende die ervoor kiest zich te laten begeleiden door een coöperatieve om zijn project als zelfstandige op te starten, zijn werkloosheidsuitkeringen of leefloon gedurende de duur van het contract, waarvan de maximale duurtijd achttien maanden bedraagt. Als hij gedurende die periode opstart en zijn werkzoekendestatuut verlaat na minstens zes maanden heeft hij recht op een aanvullende werkhervattingstoeslag van 250 euro per maand voor de eerste zes maanden en 150 euro voor de laatste zes maanden. Die mogelijkheid verdwijnt na de voorziene contractduur van achttien maanden.

Het ontwerp van koninklijk besluit omschrijft aldus de doelgroep waarop de maatregel slaat alsook de voorwaarden, de toepassingswijze en het bedrag van de vergoedingen die de kandidaat-ondernemers kunnen krijgen bovenop hun sociale uitkeringen.

De activiteitencoöperatieve wordt aldus een creatief inschakelings- en activeringsinstrument dat zijn plaats heeft in het hele „klassieke» inschakelings- en activeringsinstrumentarium, een schakel tussen het zelfstandig ondernemerschap en de werkloosheid.

7. De efficiëntie en de kwaliteit van banen in de interimsector bevorderen

De interimsector is een echte banenleverancier waar je niet om heen kan. Ons doel bestaat erin om de kwaliteit van de banen die door de sector worden aangeboden te verbeteren alsook de efficiëntie als instrument voor een duurzame integratie in de arbeidsmarkt van risicogroepen.

a) De kwaliteit van de contracten verbeteren

Op dit moment wordt het dossier van interimarbeid door de sociale partners bij de NAR onderzocht; de volgende aspecten worden belicht:

- veiligheid en controle;
- interim voor onbepaalde duur;
- de toepassing van de nieuwe Europese richtlijn over uitzendarbeid;
- de problematiek van dagcontracten, erg lange opdrachten en de valorisatie van anciënniteit.

Le principe de la coopérative d'activités est de permettre à des chercheurs d'emploi de tester, grandeur nature et sans risque de chute brusque de leurs revenus, leur projet d'activité économique, tout en étant accompagnés et formés par des professionnels.

Grâce au projet d'arrêté royal, le chercheur d'emploi qui a choisi de se faire accompagner par une coopérative pour lancer son projet d'indépendant maintient son droit aux allocations de chômage ou au revenu d'intégration sociale pendant la période de convention dont la durée maximale est de 18 mois. S'il se lance pendant cette période et quitte son statut de chômeur après minimum 6 mois, il a droit à un complément de reprise de travail de 250 euros par mois pour les 6 premiers mois et de 150 euros pour les 6 derniers mois. Cette possibilité s'éteint après la durée prévue pour la convention de 18 mois.

Le projet d'arrêté royal définit ainsi le groupe cible auquel s'applique cette mesure ainsi que les conditions, les modalités et le montant des indemnités que les candidats entrepreneurs peuvent recevoir en plus de leurs allocations sociales.

La coopérative d'activités apparaît ainsi un dispositif de création d'entrepreneuriat ainsi que d'insertion et d'activation créatif qui a sa place parmi l'ensemble des dispositifs d'insertion et d'activation 'classiques', un chaînon entre l'entrepreneuriat indépendant et le chômage.

7. Développer l'efficacité et la qualité des emplois dans le secteur de l'interim

Le secteur de l'interim est devenu un secteur pourvoyeur d'emplois incontournable. Notre objectif est de renforcer tant la qualité des emplois offerts par le secteur que leur efficacité comme instrument pour l'intégration durable des groupes à risques sur le marché du travail.

a) Renforcer la qualité des contrats

Les partenaires sociaux examinent actuellement le dossier du travail intérimaire au sein du CNT, notamment les aspects suivants:

- la sécurité et le contrôle;
- l'interim pour une durée indéterminée;
- l'application de la nouvelle directive européenne sur le travail intérimaire;
- la problématique des contrats journaliers, des missions de très longue durée et de la valorisation de l'ancienneté.

We moeten er eveneens over waken dat de interim-werknemers niet te erg worden blootgesteld aan de crisis.

Op basis van de voorstellen van de sociale partners zullen de nodige aanpassingen aan de wet worden doorgevoerd teneinde de kwaliteit en efficiëntie van de interimarbeid te verhogen.

We zullen van de interimsector een van onze prioriteiten maken voor wat betreft de preventie inzake gezondheid en veiligheid op het werk (zie verder).

b) De efficiëntie en het aantal aangeboden contracten versterken

De interimsector is in volle ontwikkeling. Om het aantal werkaanbiedingen te verhogen, zullen we op de voorstellen van de sociale partners wachten inzake de toegang van de interimsector tot banen in de overheid, zoals ook het regeerakkoord preciseert, volgens de te bepalen modaliteiten.

Om ook kwetsbare doelgroepen toegang tot werk te kunnen geven, zullen we eveneens aan de sociale partners vragen om oplossingen te vinden om de inschakeling via interim te verbeteren en om de banden tussen de interimsector en de arbeidsbemiddeling van werkzoekenden te versterken.

Op basis van dit alles zal de wet van 24 juli 1987 worden aangepast.

V. — MEER KWALITEIT EN ZEKERHEID IN DE WERKGELEGENHEID

Een menselijk beleid inzake werkgelegenheid voorziet vooreerst een verbetering van de veiligheid en de gezondheid op het werk, vervolgens een versterking van de levenskwaliteit, de bescherming en een beter beheer van de tijdsbesteding tijdens de carrière.

1. De gezondheid, de veiligheid en het welzijn van de personen op het werk verbeteren

De verbetering van de levenskwaliteit, de gezondheid en de veiligheid van de werknemers tijdens hun dagdagelijks arbeidsleven is een prioriteit die beantwoordt aan onze wil om het leven van de werknemer maximaal te verbeteren en humaner te maken. Dit hoofddoel laat bovendien toe dat de productiviteit toeneemt, dankzij, met name, het terugdringen van de arbeidsongevallen, de beroepsziekten en het absentisme en een personeel dat zich beter in zijn vel voelt.

Il faudra veiller également à ce que les travailleurs intérimaires ne soient pas trop exposés à la crise.

Sur la base des propositions des partenaires sociaux, les adaptations nécessaires seront apportées à la législation, afin d'augmenter la qualité et l'efficacité du travail intérimaire.

Nous ferons par ailleurs du secteur de l'intérim une de nos priorités en ce qui concerne la prévention en matière de santé et sécurité au travail (voir *infra*).

b) Renforcer l'efficacité et l'étendue des offres de contrats

Le secteur de l'intérim est en plein développement. En vue d'augmenter le nombre d'offres d'emploi, nous attendons les propositions des partenaires sociaux, comme le précise l'accord de gouvernement, en matière d'accès du secteur de l'intérim à la fonction publique, selon des modalités à déterminer.

Par ailleurs, afin de permettre un accès à l'emploi à un public plus fragilisé, nous demanderons également aux partenaires sociaux de trouver des solutions consensuelles en vue de renforcer l'intérim d'insertion et également les liens entre le secteur de l'intérim et celui du placement des demandeurs d'emploi.

Sur ces différentes bases, la loi sur le travail intérimaire du 24.07.1987 sera adaptée.

III. — PLUS DE SÉCURITÉ ET DE QUALITÉ DANS L'EMPLOI

Une politique de l'emploi humaine passe tout d'abord par une amélioration de la sécurité et de la santé au travail, ensuite par un renforcement de la qualité de la vie, de la protection et de la gestion plus optimale des temps de vie sur la carrière.

1. Améliorer la santé, la sécurité et le bien-être des personnes au travail

Le renforcement de la qualité de la vie, de la santé et de la sécurité des travailleurs durant leur vie professionnelle quotidienne est une priorité qui répond avant tout à notre volonté d'humaniser au maximum la vie des travailleurs. Cet objectif principal permet par ailleurs, une amélioration de la productivité, grâce entre autres à la réduction des accidents de travail, des maladies professionnelles et de l'absentisme et à un meilleur état personnel.

Het welzijn op het werk is een zaak die ons allen aanbelangt. De gezondheid en de veiligheid op het werk mag niet alleen een zaak zijn van enkele bedrijven die vooruitstrevend willen zijn op het vlak van de sociale vooruitgang of van wie de verantwoordelijken uiterst gevoelig zijn voor deze zaak. Het gaat over een zaak van sociale rechtvaardigheid, menselijkheid en correctheid.

Op het economisch vlak gaat het ook over economische rechtvaardigheid, gelijkheid en gezonde en loyale concurrentie. Een goede gezondheid op het werk laat toe de volksgezondheid te verbeteren evenals de productiviteit en de competitiviteit van de ondernemingen. Bovendien hebben gezondheidsproblemen en veiligheidsproblemen op het werk een hoge kost voor onze sociale beschermingsstelsels. Het is dus nodig voor de werknemers aangename werkomstandigheden te voorzien die bijdragen tot hun algemeen welzijn.

a) De goedkeuring van de «Nationale Strategie inzake het Welzijn op het Werk 2008-2012»

Zoals aangekondigd in de beleidsnota van 2007 heeft de Europese Commissie op 21 februari 2007 een mededeling inzake de verbetering van de arbeidskwaliteit en -productiviteit geformuleerd: de Communautaire Strategie 2007-2012 voor de Gezondheid en Veiligheid op het Werk (COM (2007) 62 definitief). Die mededeling voorziet in een vermindering met 25% tegen 2012 van de totale incidentie van de arbeidsongevallen in de EU-27 en omvat ook de verplichting tot het ontwikkelen van een nationale strategie inzake het welzijn op het werk.

De «Nationale Strategie inzake het Welzijn op het Werk 2008-2012» vormt het Belgisch plan van deze communautaire strategie. De doelstelling ervan wordt overgenomen: komen tot een continue, blijvende en homogene daling van de arbeidsongevallen en beroepsziekten. Het plan wordt meegedeeld aan de Ministerraad in de maand november en voor advies voorgelegd aan de Nationale Arbeidsraad in november.

Als dit ambitieuze plan voor een «Nationale Strategie inzake welzijn op het werk 2008-2012» in 2008 wordt aangenomen, is dat natuurlijk omdat het gaat om de concrete toepassing van de Europese strategie, maar ook omwille van een politiek streven om de preventie van de beroepsrisico's duurzaam te verbeteren.

Deze strategie wordt ontwikkeld rond de volgende thema's:

a) De tenuitvoerlegging van de reglementering inzake welzijn op het werk in de ondernemingen, inzonderheid in de kmo's, versterken door de invoering van richtlijnen,

Le bien-être au travail est l'affaire de tous. La santé et la sécurité au travail ne doivent pas être l'apanage de quelques entreprises se voulant à la pointe du progrès social ou dont les responsables seraient en particulier sensibilisés à la question. Il s'agit d'une question de justice sociale, d'équité et d'humanité.

Sur le plan économique également il s'agit d'une question de justice économique, d'égalité et de saine concurrence loyale. Une bonne santé au travail permet d'améliorer la santé publique en général ainsi que la productivité et la compétitivité des entreprises. Par ailleurs, les problèmes de santé et de sécurité au travail ont un coût élevé pour les systèmes de protection sociale. Il est donc nécessaire d'assurer aux travailleurs des conditions de travail agréables et de contribuer à leur bien-être général.

a/ L'adoption de la «stratégie nationale en matière de bien-être au travail 2008-2012»

Comme annoncé dans la note politique de 2007, la Commission européenne a formulé le 21 février 2007 une communication concernant l'amélioration de la qualité du travail et de la productivité: la stratégie communautaire 2007-2012 pour la santé et la sécurité au travail (COM (2007) 62 définitif). Cette communication prévoit de réduire de 25% le taux d'incidence global des accidents du travail d'ici à 2012 dans l'UE-27 et comporte également la nécessité de développer une stratégie nationale en matière de bien-être au travail.

La «Stratégie nationale en matière de bien-être au travail 2008-2012» constitue le projet belge de cette stratégie communautaire. Il en reprend l'objectif principal en vue d'une réduction continue, durable et homogène des accidents du travail et des maladies professionnelles. Ce plan sera communiqué au Conseil des ministres durant le mois de novembre et soumis à l'avis du Conseil national du travail.

Si 2008 voit l'adoption de ce plan ambitieux «Stratégie nationale en matière de bien-être au travail 2008-2012», c'est qu'il s'agit bien évidemment de la concrétisation de la stratégie européenne, mais également d'une préoccupation politique constante d'améliorer durablement la prévention des risques professionnels.

Cette stratégie se développe autour des thèmes suivants:

a) renforcer la mise en application de la réglementation du bien-être au travail dans les entreprises et notamment les PME par la mise en œuvre de lignes directrices,

handleidingen voor goede praktijken, instrumenten voor risico-evaluatie, het inschakelen van externe hoogwaardige en betaalbare preventiediensten. De coördinatie van de Codex Welzijn op het Werk maakt een uniformering mogelijk van de basisconcepten van de reglementering, zodat de toepassing ervan makkelijker wordt. Die codex is begin 2008 aan de sociale partners voorgelegd. Na te zijn voorgelegd aan de Raad van State, zou hij, in principe, tijdens de tweede helft van 2009 moeten worden gepubliceerd, hij wordt afgewerkt in de loop van 2009/2010 met koninklijke besluiten die inzonderheid betrekking hebben op de arbeidsplaatsen, de brandpreventie en de hefwerktuigen. Zo is de omzetting van het vroegere Algemeen Reglement voor de Arbeidsbescherming in de Codex voor Welzijn op het Werk rond. Gelijktijdig wordt in de loop 2009 op wetgevend vlak de versterking van de preventie overwogen inzake musculo-skeletale risico's, de carcinogene agentia (met name met betrekking tot REACH) en besmettingsrisico's bij prikken met naalden.

b) Het toezicht op de effectieve toepassing van de reglementering door de diensten van Toezicht Welzijn op het Werk in de risicosectoren versterken, inzonderheid in de sector van de bouw, de gezondheidszorg, de dienstverlening aan ondernemingen en de verwerkende nijverheid. Samen met het Nationaal Actiecomité voor Hygiëne en Veiligheid in de Bouwsector worden in de diverse subsectoren van de bouwsector met een hoog arbeidsongevallencijfer campagnes georganiseerd. De FOD blijft aldus de NAVB-campagnes voor doelgroepen (zoals die voor dakdekkers in 2006-2007 of die voor wegenwerkers in 2007-2008) steunen. Hij moedigt ook alle betrokkenen in het bouwgebeuren aan om hun engagement voor meer veiligheid in de bouwsector te tonen door het ondertekenen van een veiligheidshandvest als bouwvakker, ondernemer, architect, bouwheer of in welke andere hoedanigheid in het bouwbedrijf ook. De FOD voert ook diverse voorlichtingsacties in de bouw, inzonderheid via zijn SOBANE-brochures over risicoanalyse en over de te nemen maatregelen. Hij is bovendien partner van de bouwsector in het XXIX^e Internationaal Symposium in Brussel van de afdeling Bouw van de Internationale Vereniging voor Sociale Zekerheid.

Er worden ook acties gepland in de sector van de gezondheidszorg, met name in samenwerking met de FOD Volksgezondheid in verband met de besmettingsrisico's bij prikken met naalden en in verband met verbeteren van het inzicht in die risico's door de werknemers.

Bovendien zou binnenkort een koninklijk besluit worden aangenomen tot wijziging van de huidige reglementering inzake gezondheid en veiligheid van de uitzendkrachten op het werk. Ook wordt overwogen de gebruikers van uitzendkrachten meer verantwoordelijkheden te geven bij arbeidsongevallen.

de guides de bonnes pratiques, d'outils d'évaluation des risques, le recours à des services externes de prévention de haut niveau et d'un coût abordable. La coordination du Code du bien-être au travail permettra d'uniformiser les concepts de base de la réglementation, rendant ainsi son application plus aisée. Ce code a été soumis aux partenaires sociaux début 2008. Après avoir été soumis au Conseil d'État, il devrait, en principe, être publié dans la deuxième moitié de 2009, il sera complété dans le courant de 2009/2010 par des arrêtés royaux portant notamment sur les lieux de travail, la prévention des incendies et les appareils de levage. Ainsi la reconversion de l'ancien Règlement général pour la protection des travailleurs vers le Code du bien-être sera achevée. En même temps le renforcement sur le plan législatif de la prévention des risques musculo-squelettiques, des agents cancérogènes (notamment en relation avec REACH) et des risques d'infections par piqûres, est envisagé dans le courant de 2009.

b) renforcer le contrôle de l'application effective de la réglementation par les services du Contrôle du bien-être au travail dans les secteurs à risques notamment ceux de la construction, des soins de santé, les services d'aides aux entreprises et les entreprises manufacturières. Avec le Comité national d'action pour la sécurité et l'hygiène dans la construction des campagnes seront organisées dans les différents sous-secteurs de la construction, caractérisés par un taux élevé d'accidents du travail. Ainsi le SPF continuera à soutenir les campagnes du CNAC par groupe cible (comme pour les couvreurs en 2006-2007 ou pour les voiristes en 2007-2008). Il encouragera aussi tous les intervenants dans le processus de construction à faire part de leur engagement pour plus de sécurité dans la construction en signant la charte de sécurité en tant que travailleur de la construction, entrepreneur, architecte, maître d'ouvrage ou tout autre intervenant dans la construction. De même le SPF mènera plusieurs actions d'information dans la construction, notamment avec ses brochures SOBANE portant sur l'analyse des risques et sur les mesures à prendre. Il sera en plus partenaire de la construction dans XXIX^e Symposium international à Bruxelles de la section Construction de l'Association internationale de la sécurité sociale.

Des actions sont aussi prévues dans le secteur des soins de santé notamment en collaboration avec le SPF Santé publique en ce qui concerne les risques d'infections par piqûres d'aiguille et la meilleure compréhension de ces risques par les travailleurs.

En outre, un arrêté royal portant une modification de la réglementation actuelle concernant la santé et la sécurité au travail des travailleurs intérimaires devrait bientôt être adopté. Il sera aussi envisagé de responsabiliser davantage l'utilisateur de travailleurs intérimaires en cas d'accident du travail.

c) Een gedragsverandering bij de werknemers bevorderen door een cultuur van risicopreventie te promoten. Integratie van de veiligheid en de gezondheid in de opleidingsprogramma's, in het bijzonder ten behoeve van de jonge ondernemers, de kmo's en de migrantenwerknemers.

Talrijke promotie-instrumenten zijn voorhanden op de sites www.BeSWIC.be en www.werk.belgie.be van de FOD WASO (folders, brochures, DVD's, cd-rom's, affiches) en analyse-, diagnose en interventie-instrumenten die ontwikkeld zijn samen met universiteiten en pratici. Die instrumenten worden dagelijks en gratis verdeeld en zij vormen in de loop van 2009 het gespreksthema op een honderdtal colloquia, seminaries, workshops en andere communicatieacties georganiseerd door of met de steun van de FOD.

d) Identificatie- en evaluatiemethodes ontwikkelen voor de nieuwe risico's, met name de psychosociale risico's en de risico's die verband houden met de nanotechnologie, de risico's voor de voortplanting en de musculo-skeletale aandoeningen. De SOBANE-strategie die is ontwikkeld voor en door de FOD (www.sobane.be) reikt instrumenten aan die het de ondernemingen, inzonderheid de KMO's mogelijk maken een algemeen, gestructureerd preventiebeleid ten uitvoer te leggen dat steunt op de participatie van alle betrokkenen binnen en buiten de onderneming. Er zijn thans reeds 30 sectorale Departementsgidsjes beschikbaar in elektronische versie. Nieuwe sectorale gidsjes worden voorbereid. Ook brochures per thema zijn beschikbaar of worden in de loop van 2009/2010 ontwikkeld, met name over de musculo-skeletale aandoeningen.

e) De samenhang van het beleid m.b.t. de kankerbestrijding en de tabaksrook (werkplek – openbare plek), de duurzame ontwikkeling, en de bevordering van de geestelijke gezondheid versterken.

Acties in overleg met mijn collega van Sociale Zaken inzake tabaksrook en het bevorderen van de geestelijke gezondheid (met name over *burn-out*) zijn gepland.

Bovendien hebben de bevoegde diensten van de FOD WASO een evaluatie gemaakt van de reglementering ter bescherming van de werknemers tegen tabaksrook.

Uit de door de administratie gemaakte analyse blijkt dat zij sedert de inwerkingtreding van het koninklijk besluit van 19 januari 2005 tal van vragen heeft gekregen over de interpretatie en de toepassing van die reglementering. Veel van die vragen hebben betrekking op uitzonderingen in de horeca.

c) favoriser les changements de comportement chez les travailleurs par la promotion d'une culture de prévention des risques. Intégration de la santé et de la sécurité dans les programmes de formation, en particulier des jeunes entrepreneurs, pour les PME et les travailleurs migrants.

De nombreux instruments de promotion sont prévus sur les sites www.BeSWIC.be et www.emploi.belgique.be du SPF Emploi (dépliants, brochures, DVD, cdrom, affiches) et des outils d'analyse des risques, de diagnostic et d'intervention développés en partenariat avec des universités et des acteurs de terrain. Ces instruments sont quotidiennement distribués gratuitement et feront l'objet d'une centaine d'actions de communication dans le courant de 2009, prenant la forme de colloques, séminaires, workshop, organisés par ou avec le soutien du SPF.

d) développer des méthodes d'identification et d'évaluation des nouveaux risques notamment les risques psychosociaux et ceux associés à la nanotechnologie, les risques pour la reproduction, les troubles musculo-squelettiques. La stratégie SOBANE développée pour et par le SPF (www.sobane.be) propose des outils permettant aux entreprises, notamment aux PME, de mettre en œuvre une politique de prévention structurée, globale et qui s'appuie sur la participation de tous les acteurs internes et externes à l'entreprise. Actuellement, 30 guides Departements sectoriels sont disponibles sous format électronique. De nouveaux guides sectoriels sont en cours de développement. Des brochures par thèmes sont également disponibles ou seront développées, comme celle sur les troubles musculo-squelettiques dans le courant de 2009/2010.

e) renforcer la cohérence des politiques dans les domaines de la lutte contre le cancer et la fumée de tabac (lieu de travail – lieu public), du développement durable, et de la promotion de la santé mentale.

Des actions en concertation avec ma Collègue des Affaires sociales sont prévues en matière de fumée de tabac et la promotion de la santé mentale (notamment sur le *burn-out*).

Par ailleurs, les services compétents du SPF Emploi ont procédé à une évaluation de la réglementation relative à la protection des travailleurs contre la fumée de tabac.

L'analyse faite par l'administration révèle que, depuis l'entrée en vigueur de l'arrêté royal du 19 janvier 2005, elle a reçu quantité de questions concernant l'interprétation et l'application de cette réglementation. Beaucoup de ces questions ont trait aux exceptions dans l'horeca.

Sedert in 2005 de regelgeving tot instelling van een rookverbod op openbare plaatsen en die inzake het rookverbod op het werk beter op elkaar zijn afgestemd, lijkt het aantal vragen in verband ermee aanzienlijk te zijn gedaald.

Het onderzoek van de algemene problematiek van het rookverbod, waarover nog maar enkele jaren een regelgeving bestaat, wordt binnenkort aan de sociale partners voorgelegd om aldus beter de praktische effecten voor de gezondheid van de werknemers en voor de organisatie van het werk in de ondernemingen af te kunnen bakenen en om noodzakelijke aanpassingen voor te stellen.

b/ Acties inzake de alcohol- en drugsproblematiek op het werk

Recent, op 10 oktober 2008, heeft de NAR zich in zijn advies nr. 1655 uitgesproken over een alcohol- en drugsbeleid in de onderneming.

Op grond van de besprekingen daarover in de NAR zijn de werkgevers- en werknemersorganisaties het eens geworden over een tekst voor een collectieve arbeidsovereenkomst betreffende de tenuitvoerlegging van een preventief alcohol- en drugsbeleid in de onderneming.

Toch heeft de NAR opgemerkt dat sommige elementen uit die CAO aanpassingen noodzakelijk maken in een aantal wetsteksten en regelgevingen.

De sociale partners in de NAR hebben zich ertoe verbonden de collectieve arbeidsovereenkomst zo snel mogelijk goed te keuren van zodra de aanpassingen die zij noodzakelijk achten in de regelgeving zullen zijn aangebracht.

Om te kunnen inspelen op de opmerkingen en aanbevelingen van de NAR, worden specifieke acties en reglementaire aanpassingen uitgewerkt, inzonderheid om de problemen te regelen m.b.t. het toezicht op de werknemers en ter bevordering van een overlegde strategie in de ondernemingen.

De bedoeling is te komen tot een tenuitvoerlegging van een algemeen alcohol- en drugsbeleid in de onderneming.

Depuis qu'en 2005 les réglementations concernant l'interdiction de fumer dans les lieux publics et l'interdiction de fumer sur les lieux de travail sont mieux coordonnées, le nombre de questions en la matière a sensiblement diminué.

L'examen de la problématique globale de l'interdiction de fumer dont la réglementation actuelle n'a que quelques années d'existence sera soumise prochainement aux partenaires sociaux afin notamment d'en cerner au mieux les effets sur le terrain quant à la santé des travailleurs et l'organisation du travail dans les entreprises et de proposer les adaptations nécessaires.

b/ Des actions en matière d'alcool et drogue au travail

Tout récemment, en date du 10 octobre 2008, le CNT, par son avis n° 1655, s'est exprimé concernant une politique en matière d'alcool et de drogues dans l'entreprise.

Sur la base des discussions qui ont eu lieu à ce sujet au sein du CNT, les organisations d'employeurs et de travailleurs se sont mises d'accord sur le texte d'une convention collective de travail concernant la mise en oeuvre d'une politique préventive en matière d'alcool et de drogues dans l'entreprise.

Toutefois, le CNT a relevé que certains éléments de cette convention collective de travail requièrent que des adaptations soient apportées dans un certain nombre de textes législatifs et réglementaires.

Les partenaires sociaux au sein du CNT se sont engagés à conclure le plus rapidement possible la convention collective de travail lorsque les adaptations qu'ils estiment nécessaires auront été apportées dans la réglementation.

En vue de répondre aux remarques et recommandations du CNT, des actions spécifiques et des adaptations réglementaires seront développées, notamment pour régler des problèmes relatifs au contrôle des travailleurs et pour propager une stratégie concertée dans les entreprises.

L'objectif est d'arriver à la mise en oeuvre d'une politique globale en matière d'alcool et de drogues dans l'entreprise.

c/ Gezondheidstoezicht

De tenuitvoerlegging van de regelgeving inzake het medisch onderzoek in het kader van de arbeidsrelatie is heden problematisch omwille van het feit dat de huidige regelgevingen onvoldoende op elkaar zijn afgestemd (wet-Mahoux en koninklijk besluit over het gezondheidstoezicht), inzonderheid op het stuk van de toepassingsgebied *ratione personae*. Een wetgevend initiatief wordt genomen om die moeilijkheden op te lossen.

d/ Brandpreventie

Brandpreventie wordt thans nog geregeld bij artikel 52 van het Algemeen Reglement voor de Arbeidsbescherming, dat nog stamt uit de jaren '70. Twee ontwerpbesluiten ter modernisering van die teksten, maar waarin de bescherming van de werknemers centraal blijft staan, zijn zopas voor advies aan de sociale partners voorgelegd.

Het eerste ontwerpbesluit organiseert de brandpreventie op de werkplek. Het beschrijft de plichten van de werkgever in het licht van de nieuwe preventieaanpak: het voert de verplichting in een risicoanalyse te laten uitvoeren en op basis daarvan preventiemaatregelen te nemen. Het vermeldt bijzondere risicofactoren en bepaalt minimumpreventiemaatregelen die moeten worden nageleefd.

Het tweede ontwerpbesluit heeft betrekking op de conceptie en de bouw van gebouwen waarin werknemers tewerk worden gesteld. Het neemt de regels van artikel 52 inzake het aantal trappen, uitgangen, de breedte van de doorgangen en de brandweerstand van bouwelementen over en wijzigt die om er het veiligheidsniveau van te verhogen. Voor kleinhandelwinkels blijven bijzondere regels gelden.

e) Heftoestellen

Ook hier zijn de bepalingen die stammen uit de vorige eeuw niet meer aangepast aan de evolutie van, met name, de technologie. Een ontwerp van koninklijk besluit wordt binnenkort aan de Hoge Raad voor Preventie en Bescherming op het Werk voorgelegd.

De keuze van het heftoestel wordt bepaald op basis van een risicoanalyse. Die arbeidsmiddelen moeten beantwoorden aan de ontwerp- en bouwvereisten bepaald in de communautaire richtlijnen voor het op de markt brengen van die arbeidsmiddelen. Er geldt een specifieke aankoop- en indienststellingsprocedure van die toestellen op basis van een bestek om er voor te zorgen dat zij beantwoorden aan de veiligheidsvoorwaarden. Ook wordt ten behoeve van de veiligheid van de werknemers bepaald dat alle operaties waarbij lasten worden

c/ La Surveillance de la santé

L'application de la réglementation en matière d'exams médicaux dans le cadre des relations de travail pose pour l'instant des problèmes dus au fait que les réglementations concernées sont insuffisamment alignées les unes sur les autres (loi Mahoux et arrêté royal en matière de surveillance de santé), notamment en ce qui concerne le champ d'application personnel. Une initiative législative sera prise afin de résoudre ces difficultés.

d/ Prévention des incendies

La prévention des incendies est actuellement encore régie par l'article 52 du Règlement général pour la protection du travail, datant des années '70. Deux projets d'arrêtés qui modernisent ces textes, tout en sauvegardant la protection des travailleurs, viennent d'être soumis à l'avis des partenaires sociaux.

Le premier projet organise la prévention de l'incendie sur les lieux de travail. Il décrit les obligations de l'employeur selon la nouvelle approche de la prévention: il introduit l'obligation d'effectuer une analyse des risques, de prendre des mesures de prévention sur base de cette analyse. Il cite des facteurs de risques particuliers et détermine des mesures de prévention minimales qui devront être respectées.

Le second projet a trait à la conception et à la construction des bâtiments occupés par des travailleurs. Il reprend et modifie les règles de l'article 52 fixant le nombre d'escaliers, le nombre de sorties, la largeur des dégagements et la résistance au feu des éléments de construction afin d'augmenter le niveau de sécurité. Des règles spécifiques pour les magasins de vente au détail ont été maintenues.

e/ Appareils de levage

Ici également les dispositions en vigueur datent du siècle dernier et ne sont plus adaptées à l'évolution, notamment, de la technologie. Un projet d'arrêté royal sera déposé incessamment au Conseil supérieur pour la prévention et la protection au travail.

Le choix d'un appareil de levage sera déterminé sur base d'une analyse des risques. Ces équipements de travail devront répondre aux exigences de conception et de construction définies par les directives communautaires de mise sur le marché. Une procédure spécifique d'achat et de mise en service de ces appareils est prévue sur base d'un cahier des charges afin qu'ils satisfassent aux conditions de sécurité. Il sera également prévu que toutes les opérations de levage des charges devront être planifiées et surveillées afin de protéger la sécurité

vertild worden gepland en gebeuren onder toezicht. Er wordt een aangepaste opleiding georganiseerd voor de operatoren.

f) Bescherming op de arbeidsplaats

Er wordt thans door de Hoge Raad voor Preventie en Bescherming op het werk een ontwerp van koninklijk besluit onderzocht dat in werking zal treden in de loop van 2009.

g) Eerste hulp

De huidige teksten stammen uit de jaren '60. Zij worden thans volledig herzien en zij schrijven, met name, een andere aanpak voor van de opleiding en de door de werkgevers op te zetten diensten. Zij zouden moeten worden aangepast in de loop van 2009.

Een nieuw ontwerp van koninklijk besluit heeft betrekking op de invoering van een nieuw begrip, namelijk dat van «eerste hulp», wat slaat op de reddende handelingen verstrekt aan een werknemer die het slachtoffer wordt van een ongeval. Die handelingen mogen slechts worden gesteld door nijverheidshelpers die daartoe een specifieke, in het ontwerp-KB voorgeschreven, opleiding hebben gevolgd en die bijscholingen zullen moeten volgen. Ook wordt een nieuwe verdeling voorgesteld van het personeel dat geschoold is om de eerste hulp te verlenen en de eerste zorgen toe te dienen aan slachtoffers van een ongesteldheid, volgens de kenmerken van de onderneming en de resultaten van de risicoanalyse. De lijst van de instellingen die een opleiding verstrekken die inhoudelijk beantwoordt aan de in het ontwerp-KB vastgelegde voorwaarden, wordt na advies van de Algemene Directie Toezicht op het Welzijn op het Werk gepubliceerd op de website van de FOD WASO. De werkgever bepaalt, in samenwerking met de Diensten voor Preventie en Bescherming op het Werk, welke middelen nodig zijn om in zijn onderneming de eerste hulp te organiseren en de eerste zorgen te verstrekken. De oude artikels van het Algemeen Reglement voor de Arbeidsbescherming (174 tot 183^{ter}) worden afgeschaft wanneer het nieuwe koninklijk besluit in werking treedt.

h) Versterking betreffende de bescherming ingeval van arbeidsongevallen

1. Verzwaard risico

Het ontwerp inzake verzwaard risico heeft tot doel het aantal arbeidsongevallen terug te dringen door de ondernemingen die zich weinig gelegen laten aan preventie extra te laten bijdragen. Overeenkomstig dit ontwerp zouden ondernemingen die in vergelijking met de overige ondernemingen uit hun sector een oneven-

des travailleurs. Une formation adéquate des opérateurs sera organisée.

f/ Protection sur les lieux de travail

Un projet d'arrêté royal est actuellement à l'examen au Conseil supérieur pour la prévention et la protection au travail; il sortira ses effets dans le courant de 2009.

g/ Premiers secours

Les textes actuels datent des années '60; ils sont en révision complète, et prévoient notamment une autre approche de la formation et des services à créer par les employeurs. Ils devraient être adoptés dans le courant de 2009.

Un nouveau projet d'arrêté royal vise à introduire une nouvelle notion, celle de «premiers secours» qui est centrée sur les opérations de sauvetage d'un travailleur victime d'un accident. Ces opérations ne peuvent être réalisées que par des secouristes qui ont suivi une formation spécifique prévue dans le projet d'arrêté royal, et seront soumis à un recyclage. Une nouvelle répartition du personnel qualifié pour assurer les premiers secours et les premiers soins à des victimes de malaise, est proposée aussi, suivant les caractéristiques de l'entreprise et les résultats de l'analyse des risques. La liste des institutions qui dispensent la formation dont le contenu correspond aux conditions fixées par le projet d'arrêté royal, sera, après avis de la direction générale du Contrôle du bien-être au travail, publiée sur le site du SPF Emploi. L'employeur devra déterminer les moyens nécessaires à l'organisation des premiers secours et premiers soins dans son entreprise, en collaboration avec les services de prévention et de protection au travail. Les anciens articles du Règlement général pour la protection du travail (174 à 183^{ter}) seront abrogés lorsque le nouveau projet d'arrêté royal entrera en vigueur.

h/ Renforcement en matière de protection relative aux accidents du travail

1. Risque aggravé

Le projet en matière de risque aggravé a pour objectif de contribuer à la réduction du nombre des accidents du travail par la mise à contribution des entreprises peu soucieuses de la prévention. Avec ce projet, les entreprises présentant un risque aggravé de manière disproportionnée en regard des autres entreprises de

redig verzaamd risico vormen, aan hun verzekeraar een forfaitaire bijdrage betalen die deze, als consulent, moet besteden aan de voorkoming van arbeidsongevallen bij de werkgever in kwestie.

Het beginsel is ingevoerd in de wet op de arbeidsongevallen bij de wet van 13 juli 2006, aangevuld door de wet van 3 juni 2007. De toepassingsmodaliteiten moeten nog bij koninklijk besluit worden bepaald.

Het beginsel van het verzaamd risico treedt in werking op 1 januari 2009. Het ontwerp van koninklijk besluit dat de sluitsteen van dit mechanisme vormt, wordt voorgelegd aan de sociale partners en wordt binnenkort voorgelegd aan de Ministerraad.

Het ontwerp kadert in de algemene en gecoördineerde inspanning van de Nationale Strategie voor het Welzijn op het Werk 2008-2012 om het aantal arbeidsongevallen terug te dringen.

In het kader van de verzaarde risico's voorziet de wet dat arbeidsongevallen bij interimwerknemers zullen worden meegerekend bij de gebruiker voor de berekening van de risico-index.

Uit statistieken van ongevallencijfers blijkt dat de situatie voor uitzendwerknemers verbeterd is: er is een daling met 30% van zowel de frequentie- als de ernstgraad. Toch verdient de veiligheid en gezondheid van de interimwerknemers voort onze blijvende aandacht, onder andere gezien het groeiend aantal uitzendkrachten, die veelal bestaan uit jonge en onervaren werknemers. De werkpostfiche is alvast een belangrijk instrument voor het onthaal van de uitzendkracht en er zal bij de sociale partners voort op aangedrongen worden dat er spoedig een oplossing komt voor de financiering en organisatie van het medisch onderzoek van deze werknemers.

2. Bonus-malus

Het bonus-malus ontwerp heeft tot doel, via de toepassing van de geloofwaardigheidformule inzake premievariatie, de zeer goede werkgevers minder te doen betalen en de zeer slechte méér, met als doel de inspanningen inzake preventie te bevorderen.

Het is de bedoeling te voorkomen dat zij die zich inspanningen getroosten, vooral in de kmo's, een tarief krijgen opgelegd dat weinig verschilt en dat zij uiteindelijk moeten meebetalen voor de werkgevers die geen enkele inspanning doen.

Het bonus-malus ontwerp helpt ook mee om oneerlijke concurrentie te voorkomen tussen ondernemingen

leur secteur devront verser à leur assureur une contribution forfaitaire que ce dernier, en tant que consultant, affectera à la prévention des accidents chez l'employeur en question.

Le principe en a été introduit dans la loi sur les accidents du travail par la loi du 13 juillet 2006 et complétée par la loi du 3 juin 2007. Les modalités d'application doivent encore être déterminées par arrêté royal.

Le principe du risque aggravé entrera en vigueur le 1^{er} janvier 2009. Le projet d'arrêté royal finalisant ce mécanisme, soumis aux partenaires sociaux, sera déposé prochainement au Conseil des ministres.

Ce projet participe à l'effort global et coordonné de la Stratégie nationale pour le bien-être au travail 2008-2012 en vue d'une réduction des accidents du travail.

Dans le cadre des risques aggravés, la loi prévoit que les accidents des travailleurs intérimaires seront comptabilisés chez l'utilisateur pour le calcul de l'indice de risque.

Il ressort des statistiques des accidents du travail que la situation des intérimaires s'est améliorée: il y a une réduction de 30% tant de la fréquence que de la gravité. Pourtant, la sécurité et la santé des intérimaires méritent encore notre attention soutenue, entre autres étant donné le nombre croissant d'intérimaires qui sont constitués par des travailleurs jeunes et inexpérimentés. La fiche sur le poste de travail est certainement déjà un instrument important pour l'accueil des intérimaires et nous continuerons d'insister auprès des partenaires sociaux pour qu'une solution soit trouvée pour le financement et l'organisation de l'examen médical de ces travailleurs.

2. Le Bonus-malus

Le projet bonus-malus a pour but d'arriver, par l'application de la formule de crédibilité en matière de variation des primes, à faire payer moins les très bons employeurs et plus les très mauvais, dans le but de stimuler les efforts en matière de prévention.

Il s'agit d'éviter que ceux qui font de gros efforts, surtout dans les PME, ne se voient appliquer un tarif qui varie très peu et finalement paient aussi pour ceux qui ne font aucun effort.

Le projet bonus-malus contribue également à éviter la concurrence déloyale entre des entreprises qui

die zouden gaan speculeren op een gedeeld of geneutraliseerd arbeidsongevallenrisico om zo de kosten te beperken of de winsten te vergroten.

Het gaat daarbij om een testcase die nauwlettend in het oog moet worden gehouden, de resultaten ervan moeten worden geanalyseerd (wat is voorgeschreven door het koninklijk van 8 mei 2007) en eventueel worden bijgestuurd (deelsimulaties zullen nooit volstaan).

Aan het ontwerp is onder de vorige legislatuur in overleg met de sociale partners de laatste hand gelegd en het werd bij verscheidene gelegenheden rekening houdend met de opmerkingen van die partners aangepast.

De inwerkingtreding ervan is gepland tegen 1 januari 2009. Dit ontwerp is ook een onderdeel van de algemene en gecoördineerde inspanning van de Nationale Strategie voor het Welzijn op het Werk 2008-2012 om het aantal arbeidsongevallen terug te dringen.

Een evaluatieproces krijgt in de loop van 2009 concrete vorm om er zo snel mogelijk al de nodige lessen uit te kunnen trekken.

Een informatiecampaagne zal hierover worden georganiseerd.

i) De beroepsziekten

De preventie van beroepsziekten moet alle nodige aandacht krijgen. De spreekwijze «beter voorkomen dan genezen» kan hier beschouwd worden als de basisregel.

1. De preventie versterken

Dit primordiaal aspect is geïntegreerd in het globale kader van de «Nationale Strategie inzake Welzijn op het werk 2008-2012» die hierboven al werd uiteengezet. De acties ter preventie van beroepsziekten, zoals kankers, zullen met name het onderwerp uitmaken van de inspanningen, in het kader van de nationale strategie, ten aanzien van een betere coördinatie met de gevolgde beleidslijnen, bijvoorbeeld inzake volksgezondheid (bv. tabaksrook).

In 2008 werd met succes een project op touw gezet, specifiek voor preventie in het kader van beroepen die heel belastend zijn voor de rug. De resultaten in het kader van dit pilootproject zullen onderzocht moeten worden zodat we kunnen zien of dit principe niet zou kunnen gebruikt worden voor een ander type aandoeningen.

pourraient spéculer sur le risque partagé ou neutralisé d'accident du travail pour limiter les coûts ou augmenter les bénéfices.

Dans ce domaine, il s'agit d'un projet test: il faudra assurer un suivi attentif du projet, analyser les résultats (ce qui a été prévu dans l'arrêté royal du 8 mai 2007) et rectifier éventuellement (des simulations partielles ne seront jamais suffisantes).

Le projet a été finalisé sous la législature précédente en concertation avec les partenaires sociaux et a à plusieurs reprises été adapté en fonction des remarques des partenaires.

L'entrée en vigueur est fixée au 1^{er} janvier 2009. Ce projet également participe à l'effort global et coordonné de la Stratégie nationale pour le bien-être au travail 2008-2012 en vue d'une réduction des accidents du travail.

La mise en place d'un processus d'évaluation sera concrétisée au cours de l'année 2009 afin de pouvoir tirer au plus tôt tous les enseignements utiles.

Une campagne d'information sera organisée sur ce point.

i/ Les maladies professionnelles

La prévention des maladies professionnelles doit recevoir toute l'attention nécessaire. L'adage «mieux vaut prévenir que guérir» peut ici être considéré comme étant le précepte de base.

1. Renforcer la prévention

Cet aspect primordial est intégré dans le cadre global de la «Stratégie nationale en matière de bien-être au travail 2008-2012» qui a été exposée supra. Les actions de prévention des maladies professionnelles, telles que les cancers, feront notamment l'objet, dans le cadre de la stratégie nationale, d'efforts en vue d'une meilleure coordination avec les politiques menées, par exemple, en matière de santé publique (ex. la fumée de tabac).

2008 a vu le projet particulier de prévention dans le cadre des métiers contraignants pour le dos poursuivre son cours avec succès. Les résultats obtenus dans le cadre de ce projet pilote devront être examinés notamment, en vue de voir si le principe ne pourrait être appliqué à d'autres types d'affections.

2. Lijst van beroepsziekten

De Belgische lijst van beroepsziekten ligt dichtbij die van Europa, op één uitzondering na, namelijk peesontstekingen die in de Belgische lijst beperkt blijven tot podiumartiesten. De problematiek van sommige peesontstekingen werd al besproken binnen het Beheerscomité van het Fonds voor de Beroepsziekten. In 2009 zal het Fonds voor de Beroepsziekten de diagnosecriteria en de blootstellingscriteria voldoende gedetailleerd bepalen om peesontstekingen van de bovenste ledematen te kunnen inschrijven op de lijst van vergoede beroepsziekten.

Inzake de communicatie tussen de arbeidsgeneesheer en de verzekeringsinstelling zal een elektronisch aangifteformulier gecreëerd worden zodat dit op een makkelijkere en modernere manier kan verlopen. Ter voorbereiding van deze laatste fase werden de papieren aangifteformulieren volledig herwerkt en zijn deze momenteel bij het Fonds voor Beroepsziekten en de FOD Werk, die hieraan nauw samenwerken, in een finale aanvaardingsfase. Deze nieuwe formulieren zullen gebruikt worden tijdens een evaluatieperiode die aan de invoering van de elektronische versie zal voorafgaan. Dit zal bijdragen tot de verbetering van de opsporing van beroepsziekten.

3. Asbestfonds

Een eerste evaluatie van de werking van het Asbestfonds is aan de gang en zal tegen het einde van dit jaar beschikbaar zijn. De resultaten van deze evaluatie zullen het mogelijk maken om een globaal beeld te hebben in statistische en budgettaire termen, maar we zullen eveneens kunnen zien in welke mate de anomalieën of ongerechtigheden inzake vergoeding eventueel het onderwerp zullen moeten uitmaken van de nodige aanpassingen.

2. Een nieuw beleid voor tijdsbeheer en een betere verzoening van werk en gezin

Een beleid voor de verzoening van het privéleven, werk en gezin is onontbeerlijk. Er moet een perfect evenwicht gevonden worden tussen de behoeften van de werking van de onderneming in het algemeen belang van de maatschappij en de wettelijke familiale belangen van de werknemer.

2. La liste des maladies professionnelles

La liste belge des maladies professionnelles est très proche de la liste européenne, à une exception notable, la tendinite, qui dans la liste belge est limitée aux artistes de spectacle. La problématique de certaines tendinites a déjà été abordée au sein du Comité de gestion du Fonds des maladies professionnelles. En 2009, le Fonds des maladies professionnelles déterminera des critères de diagnostic et d'exposition suffisamment précis pour permettre d'inscrire dans la liste des maladies professionnelles indemnifiables, les tendinites des membres supérieurs.

En matière de communication entre la médecine du travail et l'instance d'assurance, un formulaire de déclaration électronique sera mis sur pied afin que cela puisse se dérouler de la façon la plus aisée et moderne qui soit. En préparation à cette étape ultime, les déclarations papier ont été complètement remaniées et sont en phase finale d'acceptation en collaboration étroite entre le Fonds des maladies professionnelles et le SPF Emploi. Ces nouveaux formulaires seront utilisés durant une période d'évaluation qui précédera alors l'instauration de la version électronique. Ceci participera à l'amélioration de la détection des maladies professionnelles.

3. Fonds amiante

Une première évaluation du fonctionnement du Fonds amiante est en cours et devrait être disponible pour la fin de l'année. Les résultats de cette évaluation permettront d'avoir une vue globale en termes statistique et budgétaire, mais également de voir dans quelle mesure des anomalies ou iniquités en matière d'indemnisation devraient éventuellement faire l'objet des adaptations nécessaires.

2. Une nouvelle politique de gestion du temps et une meilleure conciliation entre la vie familiale et la vie professionnelle

Une politique harmonieuse des temps de vie personnelle et familiale et du travail est indispensable. Un juste équilibre doit pouvoir être trouvé entre les nécessités de fonctionnement de l'entreprise dans l'intérêt global de la société et les intérêts familiaux légitimes du travailleur.

a/ Maatregelen voor 2009

In 2009 zullen we in het kader van een budgettaire neutraliteit de volgende initiatieven nemen:

– ouderschapsverlof tot de leeftijd van 12 jaar

Het recht op ouderschapsverlof wordt momenteel verleend ter gelegenheid van:

- de geboorte van een kind, en dit in een periode die begint vanaf de geboorte en eindigt wanneer het kind zes jaar wordt (of vierde verjaardag in de onderwijssector).
- de adoptie van een kind, gedurende een periode van 4 jaar toegekend vanaf de inschrijving van het kind als lid van het gezin in het bevolkingsregister of vreemdelingenregister van de gemeente, zolang het kind de leeftijd van 8 jaar niet heeft bereikt.

Wanneer het kind voor tenminste 66% getroffen is door een lichamelijke of geestelijke ongeschiktheid of een aandoening heeft die tot gevolg heeft dat ten minste 4 punten toegekend worden in pijler I van de medisch-sociale schaal in de zin van de regelgeving van de kinderbijslag, wordt het recht op ouderschapsverlof toegekend uiterlijk tot het kind acht jaar wordt.

De aandacht die ouders aan hun kinderen geven, hoeft zich niet langer tot de kinderjaren te beperken.

We zullen daarom in 2009, op basis van de voorstellen die we in het kader van het begrotingsconclaf hebben neergelegd, het onderscheid in leeftijd afschaffen en het recht op ouderschapsverlof laten gelden totdat het kind de leeftijd van 12 jaar heeft bereikt.

– verbeteringen wat betreft het moederschapsverlof

Het zwangerschapsverlof en de bevallingsrust hebben als doel de bescherming en de veiligheid van de (aanstaande) moeder en het al dan niet geboren kind.

De wetgeving voorziet dat de zwangere werkneemster moederschapsverlof van 15 weken kan genieten. Twee verschillende periodes karakteriseren het moederschapsverlof, namelijk het prenatale en het postnatale verlof. Momenteel onderscheiden we binnen het moederschapsverlof:

a/ Mesures pour 2009

En 2009, nous prendrons dans le cadre d'une neutralité budgétaire les initiatives suivantes

– le congé parental jusqu'à 12 ans

Actuellement, le droit à un congé parental est accordé à l'occasion:

- soit, de la naissance d'un enfant et cela, dans une période qui prend cours à dater de la naissance et se termine lorsque l'enfant atteint son sixième anniversaire (ou quatrième anniversaire dans le secteur de l'enseignement).
- soit, de l'adoption d'un enfant, pendant une période de 4 ans qui court à partir de l'inscription de l'enfant comme faisant partie du ménage, au registre de la population ou au registre des étrangers de la commune où le travailleur a sa résidence, et au plus tard jusqu'à ce que l'enfant atteigne son huitième anniversaire.

Lorsque l'enfant est atteint d'une incapacité physique ou mentale de 66% ou d'une affection qui a pour conséquence qu'au moins 4 points sont reconnus dans le pilier I de l'échelle médico-sociale au sens de la réglementation relative aux allocations familiales, le droit au congé parental est accordé au plus tard jusqu'à ce que l'enfant atteigne son huitième anniversaire.

L'attention que les parents portent à l'enfant ne doit plus se limiter à la petite enfance.

Nous supprimerons donc en 2009, sur base des propositions que nous avons déposées dans le cadre du conclave budgétaire, les distinctions liées à l'âge de l'enfant et porterons le droit au congé parental jusqu'à ce que l'enfant atteigne 12 ans.

– des améliorations en ce qui concerne le congé de maternité

Le congé de grossesse et le repos d'accouchement ont pour objectif la protection et la sécurité de la (future) mère et de l'enfant né ou à naître.

La législation prévoit que la travailleuse enceinte bénéficie d'un congé de maternité d'une durée de 15 semaines. Deux périodes distinctes caractérisent le congé de maternité. Celui-ci se compose d'un congé prénatal et d'un congé postnatal. Actuellement, on distingue dans le congé de maternité:

– 9 weken verplicht postnataal verlof (de werkneemster mag hier niet van afzien);

– 1 week verplicht prenataal verlof. De werkneemster mag geen arbeid verrichten vanaf de zevende dag die de vermoedelijke datum van de bevalling voorafgaat;

– 5 weken facultatief prenataal verlof (7 bij een meerling). Dit verlof kan uitgesteld worden op vraag van de werkneemster tot na het postnatale verlof. Dit aantal niet-opgenomen dagen is gelijk aan het aantal dagen waarop ze heeft gewerkt, te rekenen van de zevende week die aan de werkelijke bevallingsdatum voorafgaat (of achtste bij een meerling).

Teneinde de moeder toe te laten geleidelijk het werk te hernemen, hebben wij voorgesteld in het budgettair conclaaf dat zij voortaan volgens haar vrije keuze, op het einde van haar moederschapverlof, 2 weken van facultatief verlof kon omzetten in een periode van deeltijdse arbeid (bijvoorbeeld 4 weken halftijds of 8 weken 3/4-tijds).

Aan de andere kant voorziet de wetgeving dat de werkneemster geen enkel arbeid mag uitvoeren vanaf de zevende dag die de vermoedelijke bevallingsdatum voorafgaat tot aan het einde van een periode van negen weken die aanvangt de dag van de bevalling. Op basis van deze bepaling zal een werkneemster die nog geen prenataal verlof heeft genomen en die heeft gewerkt of beschikbaar is gebleven op de arbeidsmarkt tot de dag van de bevalling, onvrijwillig een dag moederschapverlof verliezen. Aan deze toestand moet een oplossing worden gegeven. De wetgeving zal worden aangepast en voorzien dat de negen weken beginnen te lopen de dag na de bevalling als de werkneemster het werk nog is begonnen de dag van de bevalling. Dit voorstel gaat in de richting van het advies nr. 84 van de Raad voor gelijke kansen, die aandringt dat indien de moeder de dag van de bevalling heeft gewerkt of beschikbaar was op de arbeidsmarkt deze dag niet meetelt als eerste dag van het verlof.

Bovendien, heeft de Europese Commissie zeer recent een voorstel neergelegd tot wijziging van de richtlijn 92/85 betreffende de inwerkingtrekking van maatregelen met het oog op het bevorderen van de verbetering van de veiligheid en de gezondheid van zwangere, bevallende of zogende werkneemsters. Dit voorstel gaat in de richting van een betere bescherming van de zwangere of bevallende vrouw en heeft betrekking op de verlenging van de moederschaprust van 15 tot 18 weken.

– 9 semaines de congé postnatal obligatoires (la travailleuse ne peut y renoncer);

– 1 semaine de congé prénatal obligatoire. La travailleuse est tenue de prendre congé au plus tard le septième jour précédant la date présumée de l'accouchement;

– 5 semaines de congé prénatal facultatives (7 si grossesse multiple). Ce congé peut être reporté à la demande de la travailleuse après le congé postnatal, et ce pour une période d'une durée égale à la durée de la période pendant laquelle la travailleuse a continué à travailler à partir de la sixième semaine (ou huitième si grossesse multiple) précédant la date exacte de l'accouchement.

Afin de permettre à la mère de reprendre progressivement le travail, nous avons proposé dans le cadre du conclave budgétaire qu'elle puisse désormais, selon son libre choix, convertir à la fin du repos de maternité deux semaines de congé facultatif en une période de travail à temps réduit (exemple: 4 semaines ½ temps ou 8 semaines ¾ temps).

D'autre part, la législation prévoit que la travailleuse ne peut effectuer aucun travail à partir du septième jour qui précède la date présumée de l'accouchement jusqu'à la fin d'une période de neuf semaines qui prend cours le jour de l'accouchement. Sur base de cette disposition, une travailleuse, qui n'a pas encore pris de congé prénatal, qui a travaillé et est restée disponible sur le marché du travail le jour de l'accouchement, va perdre de manière involontaire un jour de congé de maternité. Il doit être remédié à cette situation. La législation sera modifiée en prévoyant que la période de neuf semaines commence à courir le jour après le jour de l'accouchement lorsque la travailleuse a encore entamé le travail le jour de l'accouchement. Cette proposition va dans le sens de l'avis n° 84 du Conseil de l'égalité des chances, lequel insiste sur le fait que si la mère a travaillé ou est restée disponible pour le marché de l'emploi le jour où elle accouche, cette journée ne peut être comptabilisée comme la première du congé.

Par ailleurs, très récemment, la Commission européenne a déposé une proposition de modification de la directive 92/85 concernant la mise en œuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleuses enceintes, accouchées ou allaitantes au travail. Cette proposition va dans le sens d'une meilleure protection de la femme enceinte ou venant d'accoucher et porte sur un allongement du repos de maternité de 15 à 18 semaines.

– 4 maanden om het vaderschapsverlof op te nemen

In 2009 zullen we het stelsel van het vaderschapsverlof wijzigen om toe te laten dat de vader er gedurende de eerste 4 maanden van het leven van zijn kind gebruik kan van maken en dit is in tegenstelling met het huidige stelsel dat voorziet in de mogelijkheid het verlof te nemen binnen de 30 dagen na de geboorte. Dit moet toelaten dat de vader dit facultatief verlof opneemt desgevallend op het einde van het moederschapsverlof. Op die manier neemt de vader een groter deel van de zorg voor het kind ten zijnen laste.

b/ andere wettelijke initiatieven: verlof voor medische bijstand, adoptieverlof, rouwverlof

Zoals voorzien in het regeerakkoord zal een eerste evaluatie worden gevraagd rond de verloven voor oudere met een zwaar ziek kind, het adoptieverlof en het rouwverlof. Na evaluatie en in geval van akkoord met de sociale partners en in functie van de budgettaire mogelijkheden kunnen wettelijk initiatieven worden neergelegd of ondersteund in het parlement teneinde deze verloven uit te breiden of te versterken.

Deze drie verloven zijn belangrijk om de volgende redenen:

- verlof voor ouders van een zwaar ziek kind

Momenteel heeft de werknemer, in geval van ernstige ziekte van een familielid, het recht op afwezigheid om de zieke persoon bij te staan. Tijdens deze afwezigheid, kan de werknemer een uitkering ten laste van de RVA genieten.

Iedere werknemer (voltijds of deeltijds) kan zijn werkuren volledig opschorten tijdens een periode van maximum 12 maanden per patiënt.

Iedere voltijdse of deeltijdse werknemer die wekelijks minstens drie vierden werkt, kan zijn werkuren met één vijfde of de helft verminderen tijdens een periode van maximum 24 maanden per patiënt.

In geval van een alleenstaande werknemer wordt de maximale periode van 12 maanden van volledige schorsing op 24 maanden gebracht en de periode van maximaal 24 maanden van verminderde prestaties wordt op 48 maanden gebracht.

Het zou opportuun zijn om, in het kader van het kankerplan en binnen de budgettaire mogelijkheden, alleenstaanden en samenwonenden op gelijke voet te plaatsen wanneer hun kind zwaar ziek is. Het voorstel

– 4 mois pour prendre le congé de paternité

En 2009, nous modifierons le système du congé de paternité pour permettre au père de pouvoir en disposer pendant les 4 premiers mois de la vie de leur enfant et non plus uniquement dans les 30 jours et ce afin d'inciter à prendre ces congés facultatifs en vue d'une meilleure prise en charge de l'enfant par le père, notamment, le cas échéant, au moment de la fin du congé de maternité.

b/ Autres initiatives législatives: congé pour assistance médicale, congé d'adoption, congé de deuil

Par ailleurs conformément à l'accord de gouvernement, une première évaluation sera demandée sur les congés pour les parents d'enfants gravement malades, le congé d'adoption et de deuil. Après évaluation et en cas d'accord avec les partenaires sociaux et de possibilités budgétaires, des initiatives législatives pourront être déposées ou soutenues au Parlement en vue d'étendre et de renforcer ces congés.

Ces trois congés sont importants pour les raisons suivantes:

- les congés pour les parents d'enfants gravement malades

Actuellement, en cas de maladie grave d'un enfant âgé de moins de 16 ans, le travailleur a le droit de s'absenter pour assister la personne malade. Durant cette absence, le travailleur peut bénéficier d'une allocation à charge de l'ONEm.

Tout travailleur (occupé à temps plein ou à temps partiel) peut suspendre totalement ses prestations durant une période de 12 mois au maximum.

Tout travailleur occupé à temps plein ou à temps partiel dont le régime de travail hebdomadaire atteint au moins un — temps peut réduire ses prestations d'1/5 ou d'1/2 durant une période de 24 mois au maximum.

Dans le cas d'un travailleur isolé, la période maximale de 12 mois de suspension complète est portée à 24 mois tandis que la période maximale de 24 mois de réduction des prestations est portée à 48 mois.

Il serait opportuun, dans le cadre du plan cancer et dans le cadre budgétaire disponible, de mettre les personnes isolées et cohabitantes sur un pied d'égalité lorsque un enfant est atteint d'une maladie grave

is om te komen tot een loopbaanonderbreking van 24 of 48 maanden voor iedereen, zonder onderscheid tussen alleenstaanden en samenwonenden, en dit eventueel met een verhoging van de onderbrekingsuitkering.

Bovendien heeft, in dezelfde redenering, de evaluatie van het activeringsbeleid aangetoond dat bepaalde werkløzen zich in een zeer benarde situatie bevinden, meer in het bijzonder wanneer zij zorg moeten verlenen aan een zwaar ziek kind (bijv. in geval van kanker). Gedurende deze periode is het voor hen zeer moeilijk om te voldoen aan hun verplichtingen inzake beschikbaarheid op de arbeidsmarkt. De reglementering laat toe dat zij, in dat geval, een vrijstelling van inschrijving als werkzoekende vragen voor sociale of familiale redenen. Het bedrag van de werkloosheidsuitkering wordt dan verminderd tot een forfaitair bedrag van 266 euro per maand, wat duidelijk onvoldoende is, zeker voor de gezinshoofden.

– rouwverlof

Bij het overlijden van een dierbare heeft de werknemer recht om met behoud van loon afwezig te zijn. Naargelang de graad van verwantschap varieert de duur van deze afwezigheid tussen 1 à 3 dagen. Voor de personen die tot directe kring van de werknemer behoren, zoals de echtgenote of de wettelijke samenwonende, of het kind van de werknemer of van zijn partner, is het aantal afwezigheidsdagen vastgesteld op 3.

Drie dagen is werkelijk onvoldoende om enerzijds het verdriet dat gepaard gaat met dit verlies te verwerken en om anderzijds de verschillende administratieve verplichtingen, verbonden aan een overlijden te vervullen.

– adoptieverlof

De werknemer die, in het kader van adoptie, zoals geregeld door het burgerlijke recht, een kind van minder dan 8 jaar in zijn gezin opneemt, heeft recht op adoptieverlof. Het doel van dit adoptieverlof bestaat erin de werknemer toe te laten om de zorg van dit kind op zich te nemen.

Het recht op adoptieverlof bedraagt 6 weken indien het kind jonger is dan 3 jaar of 4 weken indien het kind ouder is dan 3 jaar, en wordt vanaf de 4^{de} dag door het RIZIV aan 82% van het grensloon vergoed.

Dit onderscheid in functie van de leeftijd van het kind lijkt me niet opportuun. Bovendien is de duur van 6 weken onvoldoende.

et d'arriver à une période d'interruption de carrière de 24 ou 48 mois pour tous, sans distinction entre isolés ou cohabitants, et le cas échéant à une majoration de l'allocation d'interruption.

Par ailleurs, dans le même ordre d'idées, l'évaluation de la politique d'activation a démontré que certains chômeurs se trouvent dans une situation particulièrement pénible, en particulier lorsqu'ils doivent apporter des soins à un enfant atteint d'une maladie très grave (par exemple un cancer). Pendant cette période, il leur est très difficile de satisfaire à leurs obligations, notamment de disponibilité pour le marché du travail. La réglementation leur permet de demander dans ce cas une dispense d'inscription comme demandeur d'emploi pour des raisons sociales ou familiales. Le montant de l'allocation de chômage est alors réduit à un montant forfaitaire de 266 € par mois, ce qui est manifestement insuffisant, certainement pour les chômeurs chefs de famille.

– congé de deuil

Lors du décès d'une personne proche, le travailleur a le droit de s'absenter avec maintien de la rémunération à charge de l'employeur. Selon le degré de parenté la durée de l'absence varie entre 1 et 3 jours. Pour les personnes qui se situent dans le cercle familial immédiat du travailleur, c'est-à-dire le conjoint (ou cohabitant légal), l'enfant du travailleur ou l'enfant du conjoint (ou cohabitant légal), le nombre de jours d'absence est fixé à 3 jours.

Trois jours, c'est largement insuffisant pour d'une part, surmonter la douleur de la perte d'un être cher et d'autre part remplir les différentes démarches administratives liées au décès.

– congé d'adoption

Par ailleurs, le travailleur qui, dans le cadre d'une adoption, comme réglée par le droit civil, accueille un enfant de moins de 8 ans dans sa famille a droit à un congé d'adoption. Le but de ce congé est de permettre au travailleur de prendre soin de cet enfant.

Le droit à un congé d'adoption est de 6 semaines si l'enfant a moins de 3 ans ou 4 semaines si l'enfant a plus de 3 ans. Ce congé est indemnisé à partir du 4^{ème} jour par l'INAMI à 82% du salaire plafonné.

Cette distinction liée à l'âge est inappropriée lorsqu'il s'agit d'accueillir un enfant et la durée de 6 semaines reste insuffisante.

c/ een studie rond de «loopbaanrekening»

Er zal aan de sociale partners worden gevraagd om tegen eind 2009 de opportuniteit te onderzoeken van een loopbaanrekening zonder te raken aan de bestaande rechten (op basis van wettelijke bepalingen of collectieve arbeidsovereenkomsten) meer in het bijzonder gaat het hier over de verloven, het tijdskrediet, en het brugpensioen zoals dat vandaag bestaat. Het stelsel van een loopbaanrekening waarvan de werknemers bewust gebruik kunnen maken tijdens de verschillende fases in hun carrière.

d/ verlof voor pleegouders

Het verlof voor pleegouders zal van toepassing worden voor het volledige jaar 2009.

VI. — EEN GOED BESTUUR IN HET WERKGELEGENHEIDSBELEID

We zouden doelstellingen van goed bestuur met betrekking tot tewerkstelling willen ontwikkelen. Dit kan volgens ons door te voorzien in een beter overleg met de regio's, het respecteren van het sociaal overleg, de strijd tegen de fraude, het organiseren van een reëel evaluatie- en moderniseringsbeleid.

1. Het overleg en het partnerschap met de Gewesten versterken

Zoals we al stelden in de algemene beleidsnota van dit jaar meer bepaald in de inleiding, willen we de coördinatie en de coherentie versterken tussen het regionale en federale beleid.

Zonder vooraf te speculeren over de resultaten van de lopende institutionele dialoog, die vooral zal analyseren op welke manier de verdeling van de bevoegdheden inzake het werkgelegenheidsbeleid kan worden verbeterd, willen we op een structurele wijze een coherente benadering ontwikkelen. We willen in het kader van de autonomie van eenieder en rekening houdend met de regionale specificiteiten, duidelijke doelstellingen en concrete engagementen vastleggen met het oog op de deelname van iedereen aan de algemene tewerkstellingsdynamiek op nationaal vlak.

Het zal daarbij vooral gaan om, samen met de deelstaten en in overleg met de sociale partners, gemeenschappelijke macro-economische doelstellingen te bepalen en te beslissen over de verschillende acties die moeten gevoerd worden om de efficiëntie en de coherentie van de beleidslijnen te versterken.

Sinds het begin van deze legislatuur is er regelmatig overleg tussen de Federale staat en de Gewesten

c/ une étude sur le «compte carrière»

Il sera demandé aux partenaires sociaux pour la fin 2009 d'examiner l'opportunité, sans toucher aux droits existants (sur la base des dispositions légales, en ce compris les conventions collectives de travail), notamment en ce qui concerne les congés, les crédits temps et la prépension qui existent aujourd'hui, de mettre sur pied un système de «compte carrière» à l'aide duquel les travailleurs peuvent faire des choix conscients dans les différentes phases de leur vie, en étant très concernés par leur carrière.

d/ le congé pour parents d'accueil

Le congé pour parents d'accueil se déploiera en année pleine en 2009.

VI. — UNE MEILLEURE GOUVERNANCE DANS LA POLITIQUE DE L'EMPLOI

Nous voudrions développer des objectifs de bonne gouvernance en matière d'emploi qui, pour nous, passent par une meilleure concertation avec les régions, le respect de la concertation sociale, la lutte contre la fraude, l'organisation d'une réelle politique d'évaluation et de modernisation.

1. Renforcer la concertation et le partenariat avec les Régions

Comme nous l'avons dit dans la note de politique générale de cette année et précisé dans l'introduction, nous voulons renforcer la coordination et la cohérence entre les politiques régionales et fédérales.

Quels que soient les résultats du dialogue interinstitutionnel en cours, qui analysera notamment la problématique de l'emploi et de la répartition plus optimale des compétences entre niveaux de pouvoirs, nous devons développer de manière structurelle une approche cohérente, et, dans le cadre de l'autonomie de chacun et des spécificités régionales, fixer des objectifs clairs et engagements concrets en vue de participer tous à une dynamique d'emploi porteuse au niveau national.

Il s'agira de définir avec les entités fédérées, et en concertation avec les partenaires sociaux, des objectifs macroéconomiques communs et les différentes actions à mettre en œuvre en vue de renforcer l'efficacité et la cohérence des politiques menées.

Depuis le début de cette législature, la concertation entre l'État fédéral et les Régions en matière d'emploi

inzake werkgelegenheid geweest. De Interministeriële Conferentie Werk is meermaals samengekomen, en er vonden heel wat informele, bilaterale of multilaterale vergaderingen plaats met de ministers van Werk van de deelstaten. Bovendien kwamen tal van werkgroepen samen om over de kwesties te praten die te maken hebben met de activering van het zoekgedrag naar werk van werkzoekenden, met de mobiliteit, economische migratie, ... Dit continue overlegproces zal ook nu worden voortgezet.

2. Het sociaal overleg respecteren en versterken

In het regeerakkoord wordt duidelijk aangegeven dat de Regering groot belang hecht aan het sociaal overleg en dat zij wenst dat de sociale partners maximaal betrokken worden bij de uitwerking van een tewerkstellingsbeleid. In een mondiale economie is een goed werkend sociaal overleg een belangrijke troef. Meer dan ooit moet het Belgische sociaal overlegmodel zijn rol opnemen. De bestaande sociale overlegorganen zoals de Nationale Arbeidsraad en de paritaire comités kunnen tenvolte hun verantwoordelijkheid opnemen evenals hun adviserende rol bij de uitwerking van een werkgelegenheidsbeleid en dit in de verschillende domeinen van het beleid ontwikkeld in dit plan.

Daarnaast zullen de partners in de NAR en de paritaire comités door de diensten van de NAR en van de FOD WASO (en in het bijzonder de Directie van de collectieve arbeidsbetrekkingen) blijvend ondersteund worden in hun onderhandelingen met het oog op het sluiten van CAO's. In het bijzonder zal een bijkomende inspanning worden gedaan teneinde de performantie van de sociale bemiddeling nog te verhogen. Het is immers zo dat een performante sociale bemiddeling een katalysator is voor een goed sociaal overleg.

De sociale partners zullen in de komende weken een belangrijke verantwoordelijkheid hebben om een interprofessioneel akkoord te sluiten hetgeen onontbeerlijk is voor de ontwikkeling en het behoud van de tewerkstelling en de competitiviteit van de ondernemingen. Wij zullen de verantwoordelijkheid hebben om alles in het werk te stellen om hen te helpen om te lukken en om nadien de besliste maatregelen te concretiseren op het niveau van de Regering of het Parlement.

In geval van mislukking zullen wij de plicht hebben onze verantwoordelijkheid op te nemen en de maatregelen te nemen die zich opdringen meer bepaald in het kader van de wet van 96 inzake de competitiviteit van de ondernemingen.

Met betrekking tot het respect voor het sociaal overleg moeten we vooreerst het IPA 2007-2008 verder uitvoeren.

a été régulière. La Conférence interministérielle pour l'Emploi s'est réunie à plusieurs reprises, et de nombreuses réunions informelles, bilatérales ou multilatérales, ont eu lieu avec les Ministres de l'Emploi des entités fédérées. Par ailleurs, de nombreux groupes de travail se sont réunis, sur les questions liées à l'activation du comportement de recherche des demandeurs d'emploi, la mobilité, la migration économique, ... Ce processus de concertation en continu sera maintenu.

2. Respecter et renforcer la concertation sociale

L'accord de gouvernement insiste sur l'importance de la concertation sociale. Le Gouvernement souhaite impliquer les partenaires sociaux au maximum dans l'élaboration d'une politique de l'emploi. Une concertation sociale performante constitue un atout important dans une économie mondiale. Aujourd'hui plus que jamais, le modèle de concertation sociale belge doit jouer son rôle. Les organes de concertation sociale existants, tels que le Conseil National du Travail et les Commissions paritaires pourront exercer pleinement leurs responsabilités et leur rôle leur consultatif lors de l'élaboration de la politique de l'emploi et ceci, dans les différents domaines de la politique abordés dans le présent plan.

A côté de cela, les services du CNT et du SPF ETCS (et plus particulièrement la direction Relations collectives de travail) continueront à soutenir les partenaires du CNT et des commissions paritaires dans leurs négociations en vue de la conclusion de CCT. Un effort supplémentaire sera fait en particulier pour améliorer davantage la performance de la conciliation sociale. Une conciliation sociale performante joue en effet un rôle catalyseur pour une bonne concertation sociale.

Les partenaires sociaux auront dans les semaines qui viennent la responsabilité importante de conclure un accord interprofessionnel indispensable pour le développement et le maintien de l'emploi et de la compétitivité des entreprises. Nous aurons la responsabilité de tout mettre en œuvre pour les aider à réussir ce défi et, ensuite, à concrétiser les mesures décidées au niveau du Gouvernement ou du Parlement.

En cas d'échec, nous aurons le devoir prendre nos responsabilités et les mesures qui s'imposeront notamment eu égard à la loi de 96 sur la compétitivité des entreprises.

En matière de respect de la concertation, nous devons tout d'abord finaliser l'AIP 2007-2008 et ensuite,

Vervolgens moeten we naast de verschillende elementen voorzien in dit IPA, nieuwe stappen vooruit zetten.

a/ Het verder uitvoeren van het interprofessioneel akkoord 2007-2008

1. Minimumlonen

Bij Collectieve arbeidsovereenkomst nr. 43 undecies van 10 oktober 2008 werd in de Nationale Arbeidsraad uitvoering gegeven aan het akkoord om het gewaarborgd gemiddeld minimum maandloon te verhogen met 25 euro en dit met ingang van 1 oktober 2008. Wij zullen deze verhoging moeten neutraliseren met betrekking tot de sociale bijdragen.

2. Bonusplannen

Via de CAO 90 werd uitvoering gegeven met ingang van 1 januari aan de afspraken met betrekking tot de niet recurrenente resultaat gebonden voordelen (voor een maximum bedrag van 2.200 euro per werknemer) die kunnen toegekend worden aan de werknemers. Deze toekenning kan hetzij bij CAO het zij bij toetredingsakte voor die ondernemingen waarvoor geen overlegorganen zijn opgericht. De voorbije maanden werd dit stelsel gebruik op relatief grote schaal onder andere om een antwoord te bieden op de vraag naar bijkomende koopkracht. Zo zijn er in de periode maart 2008 – september 2008 in totaal 2700 bonusplannen afgesloten (1/3 CAO's en 2/3 toetredingsakten)

De eerste ervaringen met deze bonusplannen zijn niet onverdeeld positief te noemen.

Vooreerst blijkt dat heel veel van de ingediende plannen onontvankelijk zijn wegens het ontbreken van noodzakelijke bijlagen of handtekeningen enz.

Het percentage onontvankelijke plannen bedroeg aanvankelijk 80% en nu nog steeds 60%. Dit hoge percentage leidt tot een enorme verhoging van de werklust, tot een grote mate van frustratie bij de ondernemingen.

Bovendien spreken slechts 10% van de Paritaire Comités die een bonusplan krijgen voorgelegd, zich ook positief of negatief uit over dat plan. De paritaire comités kaarten vooral aan dat zij geen inhoudelijk toetsing van de bonusplannen kunnen houden.

Men stelt bovendien vast dat kleine materiële onvolkomenheden van een plan niet op een eenvoudige wijze kunnen worden rechtgezet.

au-delà des différents éléments repris dans le plan, impulser certaines nouvelles avancées nécessaires.

a/ Poursuivre l'exécution de l'accord interprofessionnel 2007-2008

1. Le salaire minimum

Par la Convention collective du travail n° 43 undecies du 10 octobre 2008, conclue au CNT, l'accord pour augmenter le revenu minimum mensuel moyen garanti de 25 euros a été mis en oeuvre et ceci, à partir du 1^{er} octobre 2008. L'augmentation en matière de charges sociales devra être neutralisée.

2. Le plan bonus

La CCT 90 a exécuté, à partir du 1^{er} janvier, les accords sur les avantages non récurrents liés aux résultats (pour un montant maximum de 2.200 euros par travailleur) pouvant être octroyés aux travailleurs. Cet octroi est possible, soit par CCT, soit par acte d'adhésion pour les entreprises pour lesquelles aucun organe de concertation n'a été constitué. Les mois précédents, ce régime a été utilisé à une échelle relativement importante, notamment pour répondre à la demande d'augmenter le pouvoir d'achat. En tout, 2700 plans bonus ont ainsi été conclus de mars à septembre 2008 (1/3 CCT et 2/3 actes d'adhésion).

Les premières expériences avec ces plans bonus ne peuvent pas être qualifiées d'entièrement positives.

Tout d'abord, beaucoup de plans introduits semblent être irrecevables en raison de l'absence des annexes ou des signatures nécessaires, etc.

Dans un premier temps, le pourcentage de plans irrecevables s'élevait à 80%, aujourd'hui il s'élève toujours à 60%. Ce pourcentage élevé mène à une augmentation de la charge de travail et à beaucoup de frustration dans les entreprises.

En outre, seulement 10% des commissions paritaires auprès desquelles un plan bonus est soumis, se prononcent effectivement sur ce plan, positivement ou négativement. Les commissions paritaires relèvent surtout qu'elles ne peuvent pas évaluer le contenu des plans bonus.

On constate en outre que de petites imperfections matérielles dans un plan ne peuvent pas être rectifiées de manière simple.

Tot slot is niet bepaald of en door wie de controle zal gebeuren op de naleving van goedgekeurde plannen. Een en ander maakt duidelijk dat naar aanleiding van de evaluatie van dit stelsel dringend vereenvoudigingen en aanvullingen moeten worden aangebracht.

3. Leeftijdsbarema's

In vele sectoren en ondernemingen wordt momenteel gewerkt aan alternatieve bezoldigingssystemen die moeten toelaten het inmiddels verboden leeftijds criterium te vervangen.

Ingeval nieuwe CAO's ter algemeen verbindend verklaring worden voorgelegd die manifeste risico's van directe of indirecte leeftijdsdiscriminatie inhouden, zal de algemeen verbindend verklaring worden geweigerd zoals reeds door mijn voorganger minister Vanvelthoven aangekondigd aan de sociale partners.

Om elke ernstige twijfel omtrent de conformiteit van die CAO's met de bepalingen van de betreffende Richtlijn of van de Wet van 10 mei 2007 te vermijden, heb ik een interdisciplinaire commissie van deskundigen gevraagd de overheid te adviseren over de te nemen opties. Deze werkwijze wordt gevolgd teneinde zo snel mogelijk duidelijkheid te bieden aan de sectorale sociale partners over welke alternatieven voor de leeftijdsbarema's mogelijk zijn. De sectoren zullen worden geïnformeerd over dit alles. Daarbij moet de autonomie van de sociale partners maximaal gerespecteerd worden maar evenzeer moet er aandacht zijn voor de noodzakelijke rechtszekerheid voor de resultaten van het sector overleg en voor de indekking van de overheidsaansprakelijkheid. In het verlengde van deze concrete problematiek zal ik in overleg met de partners streven naar duidelijker afspraken over de wettigheidscontrole die moet worden toegepast op CAO's waarvoor men de algemene binding vraagt. Buitenlandse praktijken uit Nederland en Frankrijk kunnen hierbij als inspiratie worden gebruikt.

b/ Het sluiten van een interprofessioneel akkoord 2009-2010

We staan op de vooravond van de onderhandelingen tot het sluiten van een interprofessioneel akkoord voor de periode 2009-2010. Daartoe worden alle verantwoordelijke interprofessionele partners opgeroepen op een constructieve wijze de dialoog met elkaar aan te gaan en alle kansen te baat te nemen om in overleg tot goede afspraken te komen.

Uiteraard zullen we alles in het werk stellen om afspraken die worden gemaakt tussen de sociale partners uit te voeren.

Finale­ment, il n'a pas été décidé si et par qui le respect des plans approuvés sera contrôlé. Il est donc clair qu'à l'occasion de l'évaluation de ce régime, il faudra d'urgence le simplifier et le compléter.

3. Barèmes liés à l'âge

De nombreux secteurs et entreprises sont en train d'élaborer des régimes de rémunération alternatifs permettant de remplacer le critère d'âge.

Au cas où de nouvelles CCT soumises pour être rendues obligatoires, contiendraient des risques manifestes de discrimination directe ou indirecte sur la base de l'âge, elles ne seront pas rendues obligatoires. Mon prédécesseur, le ministre Vanvelthoven, l'avait déjà annoncé aux partenaires sociaux.

Pour éviter tout doute sérieux par rapport à la conformité de ces CCT avec les dispositions de la Directive concernée ou de la Loi du 10 mai 2007, j'ai demandé à une commission interdisciplinaire d'experts de remettre un avis sur les options à choisir. Cette procédure est suivie pour clarifier au plus vite, au profit des partenaires sociaux sectoriels, les alternatives juridiquement possibles pour les barèmes à l'âge. Une information aux secteurs aura lieu sur cette base. Il faut bien sûr respecter au maximum l'autonomie des partenaires sociaux mais en même temps se soucier de la sécurité juridique nécessaire pour les résultats de la concertation sectorielle et pour la préservation de la responsabilité publique. Dans le prolongement de cette problématique concrète, je m'efforcerai, en concertation avec les partenaires, de prendre des décisions claires sur le contrôle de la légalité à appliquer aux CCT soumises pour être rendues obligatoires. Les pratiques des Pays-Bas et de France peuvent servir d'inspiration sur ce point.

b/ La conclusion d'un accord interprofessionnel 2009-2010

Nous nous trouvons à la veille des négociations pour conclure un accord interprofessionnel pour la période 2009-2010. Tous les partenaires interprofessionnels responsables sont dès lors appelés à entamer le dialogue d'une façon constructive et de saisir toutes les chances pour arriver, en concertation, à de bons accords.

Nous mettrons évidemment tout en oeuvre pour exécuter les accords conclus entre les partenaires sociaux.

c/ concretiseren van nieuwe stappen vooruit

Bovenop de verschillende elementen die voorgelegd zullen worden aan het overleg, kunnen nog een aantal elementen worden afgebakend:

1. Statuut arbeider-werknemer

De wet van 3 juli 1978 definieert niet de arbeider en de bediende maar geeft alleen een criterium dat het mogelijk maakt om te bepalen of hij bij de ene of de andere categorie behoort.

De arbeidsovereenkomst van arbeider vereist hoofdzakelijk handarbeid; daartegenover vereist de arbeidsovereenkomst van bediende hoofdzakelijk intellectuele arbeid.

De leer en de rechtspraak hebben het verouderde en kunstmatige karakter van dit onderscheid al benadrukt aangezien heel wat gespecialiseerde handarbeid een hoog niveau van technische kennis vereist dat voornamelijk intellectueel is.

Zonder de wettelijkheid van het onderscheid tussen arbeiders en bedienden in gevaar te brengen, wijst de huidige rechtspraak op de noodzaak en de mogelijkheid van het debat over de onderlinge afstemming van de statuten. De voorrang op dit gebied moet voorbehouden blijven voor het sociaal overleg, en voor de eigen inbreng en verantwoordelijkheid van de sociale partners.

In deze problematiek zijn momenteel twee mogelijke oplossingen geïdentificeerd: ofwel de objectivering van de onderscheidingscriteria, ofwel het eenheidsstatuut.

– Objectivering van de onderscheidingscriteria: de criteria die onderscheid maken tussen arbeiders en bedienden zouden opnieuw moeten worden gedefinieerd en opgehelderd. Dit zou door de arbeidsgerechten verwezenlijkt kunnen worden. Objectivering van de criteria zou het mogelijk maken om de structuur van de wet van 3 juli 1978 intact te houden maar met een waarschijnlijk aanzienlijke stijging van de categorie van bedienden ten koste van de arbeiders.

– De uniformering van het statuut bedienden – arbeiders: de verschillen tussen het statuut van bediende en arbeider, vermeld in de wet van 3 juli 1978, lijken niet onoverkomelijk. Sommige aanvullende regels nuanceren reeds deze verschillen (proeftijd, carensdag ...) en maken eenvormige stelsels dus makkelijker. Het zijn vooral de verschillen inzake opzegtermijn en schorsing van het contract wegens economische oorzaken die het moei-

c/ concrétiser de nouvelles avancées

Au-delà des différents éléments soumis ou à soumettre à la concertation visés dans cette note, nous pouvons cibler les éléments suivants:

1. le statut ouvrier-employé

La loi du 3 juillet 1978 ne définit pas l'ouvrier et l'employé mais donne uniquement un critère permettant de déterminer l'appartenance à l'une ou l'autre de ces catégories.

Le contrat de travail d'ouvrier requiert un travail principalement manuel, à l'opposé, le contrat de travail d'employé exige un travail principalement intellectuel.

La doctrine et la jurisprudence ont déjà souligné le caractère désuet et artificiel de cette distinction puisque beaucoup d'activités manuelles spécialisées exigent des niveaux de connaissances techniques élevées qui sont essentiellement intellectuelles.

Sans remettre en cause la légalité de la distinction entre les ouvriers et les employés, la jurisprudence actuelle rappelle la nécessité et l'opportunité du débat sur le rapprochement des statuts. La primauté en cette matière doit continuer à être donnée à la concertation sociale, à l'apport et la responsabilité propre des partenaires sociaux.

Dans cette problématique deux pistes de solution sont pour l'instant identifiées: soit l'objectivation des critères de distinction, soit le statut unique.

– Objectivation des critères de distinction: les critères permettant la distinction entre ouvriers et employés devraient être redéfinis et clarifiés. Ce travail pourrait être réalisé par les juridictions du travail. L'objectivation des critères permettrait de maintenir intacte la structure de la loi du 3 juillet 1978 mais avec une augmentation vraisemblablement substantielle de la catégorie des employés au détriment des ouvriers.

– Uniformisation du statut employé-ouvrier: les différences entre le statut d'employé et d'ouvrier qui sont présentes dans la loi du 3 juillet 1978 ne semblent pas insurmontables, certaines règles complémentaires viennent déjà nuancer ces différences (période d'essai, jours de carence ...) et rendent donc la prise de dispositions uniformes plus aisée. Ce sont surtout les différences en matière de préavis et de suspension du

lijkt te verwezenlijken zullen zijn (de uitbreiding naar bedienden zou een hoge budgettaire kost hebben).

De uniformering van het statuut bedienden – arbeiders loopt daarentegen wel het risico om moeilijker te blijken op het niveau van de verschillende bestaande collectieve arbeidsovereenkomsten die binnen verschillende paritaire comités, respectievelijk voor bedienden en arbeiders, met verschillende gesprekspartners werden onderhandeld. Het gaat er niet eenvoudigweg om de regels en arbeidsvoorwaarden gelijk te stellen, maar om aan de organisatie van de collectieve betrekkingen binnen de sector zelf te raken. In die context moet benadrukt worden dat de structuur zelf van de syndicale organisatie momenteel een scheiding kent van arbeidersvakbonden en bediendevakbonden en dat vele onderhandelingen, binnen dezelfde sector, tussen verschillende gesprekspartners afzonderlijk voor arbeiders en bedienden worden gevoerd.

De vraag die wordt gesteld, gaat veel verder dan een eenvoudige technische discussie.

Na jaren van twijfel in dit dossier wens ik dat de sociale partners ons concrete voorstellen voorleggen tegen uiterlijk eind 2009.

Uiteindelijk moet dit werk van onderlinge afstemming van de statuten in dezelfde lijn liggen als het proces van analyse en gecoördineerde herziening van de classificaties van functies die met name neigen tot de afschaffing van discriminatie op het werk tussen mannen en vrouwen alsook die discriminatie die op grond van leeftijd zijn gebaseerd.

Bij gebrek aan akkoord zal het debat opnieuw worden geopend in het parlement op basis van initiatieven voorgesteld door de regering. Wij moeten gedurende deze legislatuur tot een oplossing komen die rekening houdt met de evoluties in de arbeidswereld en in de samenleving in het algemeen.

2. Het moderniseren van het arbeidsrecht

Wij verwachten van de sociale partners eveneens voorstellen met betrekking tot:

- de versoepeling van de 38-uren week, die gemiddeld over een langere periode moet worden gerespecteerd. Deze periode kan echter niet langer dan 1 jaar zijn en de globale arbeidsduur mag niet worden verhoogd. Hiertoe moeten de nodige modaliteiten worden vastgelegd.
- de deeltijdse arbeid, met name de integratie van nieuwe technologieën inzake communicatie met betrekking tot de aanplakkingen van de uurroosters, de

contrat pour raisons économiques qui seront les plus difficiles à réaliser (l'extension aux employés aurait un coût budgétaire élevé).

L'uniformisation du statut employé-ouvrier risque par contre de se révéler plus difficile au niveau des différences existant au niveau des conventions collectives de travail négociées au sein de commissions paritaires distinctes pour employés et ouvriers avec des interlocuteurs différents. Il ne s'agit pas simplement d'égaliser les règles et conditions de travail mais de toucher à l'organisation même des relations collectives au sein du secteur. Dans ce contexte, il convient de souligner que la structure même des organisations syndicales connaît à l'heure actuelle la séparation entre centrales syndicales ouvrières et employés et que beaucoup de négociations sont menées, au sein du même secteur, séparément pour les ouvriers et les employés entre des interlocuteurs différents.

La question qui est soulevée dépasse de loin une simple discussion technique.

Après des années d'hésitations dans ce dossier, je souhaite que les partenaires sociaux nous remettent des propositions concrètes sur ce thème au maximum pour la fin de l'année 2009.

Enfin, ce travail de rapprochement des statuts doit pouvoir s'inscrire dans le processus d'analyse et de refontes concertées des classifications de fonctions tendant notamment à la suppression des discriminations à l'emploi entre les hommes et les femmes ainsi que celles fondées sur l'âge.

A défaut d'accord, le débat sera lancé au parlement sur base notamment d'initiatives proposées par le gouvernement. Nous devons aboutir durant cette législature à une solution qui prendra en compte l'évolution du monde du travail et de la société en général.

2. La modernisation du droit du travail

Nous attendrons également des partenaires sociaux les propositions relatives:

- à l'assouplissement de la semaine des 38 heures, à respecter en moyenne sur une période plus étalée qui ne peut cependant dépasser une année et sans augmentation de la durée globale de travail et selon des modalités à définir;
- au travail à temps partiel, notamment l'intégration de nouvelles technologies de communication en matière d'affichage des horaires, l'adaptation du contrat de travail

aanpassing van de contracten ingeval van bijkomende uren of de overgang van een deeltijdse naar een voltijdse job in dezelfde onderneming.

- dynamische uurroosters
- andere elementen inzake de modernisering van het arbeidsrecht over dewelke een consensus bestaat

3. De hoofdelijke aansprakelijkheid

Ook in deze materie zullen de sociale partners worden geconsulteerd teneinde in 2009 voorstellen te formuleren volgens een vast te stellen kalender.

3. Een echt evaluatiebeleid voeren

Een van onze belangrijke doelstellingen van goed bestuur zal de versterking zijn van het evaluatiebeleid en de permanente monitoring teneinde de doeltreffendheid van de mechanismen te waarborgen en desgevallend de noodzakelijke wijzigingen door te voeren.

We moeten dit doen zowel in de FOD WASO als in de RVA.

a/ Systematische evaluatie van de rapporteringverplichtingen van het sectoraal sociaal overleg

De rapportering over de resultaten van het sociaal overleg verloopt momenteel niet altijd even efficiënt en vaak niet gestructureerd. Rapportering over inspanningen voor risicogroepen, over initiatieven in het kader van een diversiteitsbeleid, over de werking van FBZ, over vorming, enz. wordt zeker niet stelselmatig geëvalueerd.

Het sectorale sociale overleg voorziet de volgende formele rapporteringverplichtingen.

- Verslagen en jaarrekeningen Fondsen voor Bestaanszekerheid

De verslaggeving en de neerlegging van de jaarrekeningen van de Fondsen voor Bestaanszekerheid is geregeld in de Wet Fondsen voor Bestaanszekerheid. Deze verslagen worden neergelegd bij de FOD Werkgelegenheid maar van deze verslagen worden geen analyses of samenvattende rapporten opgemaakt. De opdrachten van deze fondsen zijn dan ook divers: voornamelijk het uitbetalen van bijkomende voordelen aan werknemers van de sector indien de werkgevers bepaalde voordelen gemutualiseerd hebben, het organiseren van vakopleiding en het organiseren van vorming. De activiteiten van deze fondsen zijn dan ook maar deels relevant in het kader van het werkgelegenheidsbeleid.

en cas d'heures supplémentaires ou le passage d'un emploi à temps partiel vers un emploi à temps plein au sein de la même entreprise;

- à certains «horaires dynamiques»;
- à d'autres éléments de modernisation de droit du travail sur lesquels il pourrait y avoir un consensus.

3. La responsabilité solidaire

En cette matière également, les partenaires sociaux seront consultés en vue de formuler des propositions en 2009, selon un calendrier à déterminer.

3. Mener une réelle politique d'évaluation

Un de nos objectifs importants en matière de gouvernance sera de renforcer les politiques d'évaluation et de monitoring constants pour s'assurer de l'efficacité des mécanismes et le cas échéant de la nécessité des corrections à opérer.

Nous devons le faire également au sein du SPF Emploi et de l'ONEM.

a/ Evaluation systématique des obligations en matière de rapports sur la concertation sociale sectorielle

Les rapports sur les résultats de la concertation sociale ne sont actuellement pas toujours faits de manière assez efficace et structurée. L'obligation de faire rapport sur les efforts en faveur des groupes à risque, les initiatives dans le cadre d'une politique de diversité, le fonctionnement des fonds de sécurité d'existence, la formation etc. n'est certainement pas systématiquement évaluée.

La concertation sociale sectorielle prévoit pourtant les obligations formelles suivantes en matière de rapports:

- Rapports et comptes annuels des fonds de sécurité d'existence

L'obligation de faire rapport et la déposition des comptes annuels des fonds de sécurité d'existence sont réglées par la loi concernant les fonds de sécurité d'existence. Ces rapports sont déposés au SPF Emploi, mais sans aboutir à des analyses ou à des rapports de synthèse. Les missions de ces fonds sont en effet diverses: surtout le paiement d'avantages supplémentaires aux travailleurs du secteur si les employeurs ont mutualisé certains avantages, l'organisation de la formation professionnelle et l'organisation de la formation. Les activités de ces fonds ne sont dès lors qu'en partie pertinentes dans le cadre de la politique de l'emploi.

Er is momenteel geen sanctie voorzien wanneer de sectoren deze verslaggeving niet nakomen. Dit gebrek aan sanctiemogelijkheid is een tekort, temeer daar de Minister een politieke verantwoordelijkheid heeft om in te grijpen wanneer het verslag een financieel onevenwicht aantoonst.

- Verslaggeving risicogroepen

Deze verslaggeving is wettelijk verplicht en opgenomen in de Wet van 27.12.2006. Een model van verslaggeving is bij koninklijk besluit vastgesteld. Deze verslagen worden ingediend bij de FOD Werkgelegenheid. Er worden daarvan echter geen samenvattende rapporten of evaluaties opgemaakt. Er is geen sanctie voorzien wanneer de sectoren deze verslaggeving niet nakomen.

- Verslaggeving permanente vorming

Op basis van de Aanbeveling nr. 16 van de NAR dient jaarlijks een globaal overzicht van de sectorale vormingsinspanningen te worden gegeven. Dit is een eerste keer gebeurd in 2004 op last van de toenmalige Minister. Sindsdien werd dit, wegens gebrek aan infrastructuur, wegens personeelsgebrek en wegens het feit dat minder dan de helft van de sectoren positief antwoordt op de uitnodiging van de FOD om, volgens een bepaald schema, hun vormingsinspanningen op papier te zetten, niet meer gedaan.

Er is geen sanctie voorzien wanneer de sectoren deze verslaggeving niet nakomen. Dit gebrek aan sanctie staat wel los van de sanctie die voorzien is bij niet naleving van de vooropgestelde vormingsinspanning zoals voorzien in het generatiepact (zie ook punt 1.1 versterking van de vorming van werkzoekenden en werknemers).

Vooreerst moet vastgesteld worden dat de verslaggeving inzake vorming (permanente vorming, risicogroepen,) verspreid ligt over verschillende wettelijke teksten en ook vervat ligt in niet-dwingende teksten (zoals bv. aanbeveling nr. 16). Daarnaast is er ook nog het instrument van de sociale balans dat zich eerder richt tot de ondernemingen en niet tot de sectoren.

De nood wordt gevoeld om te komen tot één enkel sectorale verslaggevingverplichting met, eventueel, een sanctioneringmechanisme gezien het feit dat meer dan de helft van de sectoren geen verslaggeving indienen.

Bovendien moet vastgesteld worden dat in het ganse verhaal van vorming en opleiding de vormingsinstellingen van de sectoren (bv. Cevora, educam, ...) nog geen stem hebben gehad. Deze instellingen rapporteren ook

Actuellement, aucune sanction n'est prévue si les secteurs ne respectent pas cette obligation de faire rapport. Ce manque de possibilités de sanction est une faiblesse, d'autant plus que le Ministre de l'emploi a la responsabilité politique d'intervenir lorsque le rapport révèle un déséquilibre financier.

- Rapports groupes à risque

Cette obligation de faire rapport est reprise dans la Loi du 27.12.2006. Un modèle de rapport est fixé par arrêté royal. Les rapports sont adressés au SPF Emploi. On n'en fait toutefois pas de rapports de synthèse ou d'évaluation. Aucune sanction n'est prévue si les secteurs ne respectent pas cette obligation de faire rapport.

- Rapports formation permanente

Sur la base de la Recommandation n° 16 du CNT, il faut donner chaque année un aperçu global des efforts de formation sectoriels. Ceci a été fait une première fois en 2004, à la demande du Ministre de l'époque. Depuis lors cela n'a plus été fait, en raison du manque d'infrastructure, du manque de personnel et du fait que moins de la moitié des secteurs répond positivement à l'invitation du SPF de mettre sur papier ses efforts de formation suivant un schéma déterminé.

Aucune sanction n'est prévue si les secteurs ne respectent pas cette obligation de faire rapport. L'absence de sanction ici est toutefois dissociée de la sanction prévue en cas de non-respect de l'effort de formation prévu sur la base du Pacte de solidarité entre les générations (voir également point 1.1 renforcement de la formation des demandeurs d'emploi et des travailleurs)

Tout d'abord, il faut constater que l'obligation de faire rapport sur la formation (formation permanente, groupes à risque) est dispersée dans plusieurs textes de loi et même dans des textes non contraignant (par ex. la recommandation n° 16). Le bilan social est un outil qui vise plutôt les entreprises et non pas les secteurs.

Il semble nécessaire de parvenir à une seule obligation sectorielle en matière de rapports, éventuellement liée à un mécanisme de sanction, étant donné que plus de la moitié des secteurs n'introduisent pas de rapport.

En plus, force est de constater que, en ce qui concerne la formation, les institutions de formation des secteurs (ex. Cevora, educam, ...) font également chaque année un rapport sur les efforts fournis dans leur secteur. Il est

jaarlijks over de in hun sector geleverde inspanningen. Wellicht is het raadzaam om ook met deze instellingen een samenwerking op te zetten.

Het is dus zaak om te komen tot een eenvormig sectoraal verslaggevinginstrument met een soort van sanctioneringmechanisme.

De uitwerking van dit verslaggevinginstrument moet in samenspraak met de sociale partners gebeuren. Het moet toelaten een globaal en zo volledig mogelijk zicht te krijgen op de verschillende inspanningen die in de verschillende sectoren en fondsen voor bestaanszekerheid worden geleverd. Deze informatie is absoluut nodig om tot een grondige evaluatie van de inspanningen te kunnen overgaan.

Bovendien vergt een systematische opvolging van de verslaggeving inzake opleiding en vorming van 170 sectoren door de FOD Werkgelegenheid vanaf 2009 ook extra middelen inzake personeel en informatica teneinde de rapportering op een vlotte manier te kunnen verwerken. Op deze basis zullen wij de nodige voorstellen kunnen doen.

Ik zal de FOD WASO op een algemene wijze vragen een voorstel uit te werken waarbij een interne evaluatiecel zal worden opgericht die bevoegd is om het geheel van de verslagen te analyseren, die de opvolging van het gevoerde beleid kan verzekeren en die aanbevelingen kan doen. Daarnaast zullen voortaan sancties worden genomen als men in gebreke blijft.

b/ Databank van de conventionele lonen

In België worden de lonen vooral op sectoraal niveau gevormd. De meeste paritaire comités hebben ervoor gekozen om de lonen in barema's vast te leggen die gebaseerd zijn op een classificatie van de functies. Tegelijkertijd is er een indexeringsmechanisme ontwikkeld. Dit alles is vastgelegd in collectieve arbeidsovereenkomsten die grotendeels verplicht zijn gemaakt door de autoriteiten. Aangezien deze CAO's daardoor normerend zijn voor de hele sector, stelt de FOD Werk deze CAO's ter beschikking via internet. Het is echter niet evident om vanaf deze site te bepalen wie recht heeft op welk loon. Men moet terugkomen op het startbarema en alle indexerings- en loonsverhogingen (correct) toepassen. Dit is onmogelijk voor een individueel werknemer. Om die redenen publiceert de privésector verschillende berekeningen van de geldende lonen (vooral op initiatief van de sociale secretariaten). De FOD Werk neemt echter eveneens initiatief om bepaalde informatie over de geldende lonen op zijn website te publiceren. Het spreekt voor zich dat de door de autoriteit verplichte normen niet enkel via de publicatie van CAO-teksten worden verspreid, zoals dat nu het geval is, maar ook op

probablement indiqué de lancer une coopération avec ces institutions.

Il faudrait donc parvenir à un instrument unique de rapports sectoriels comportant un mécanisme de sanction.

Cet instrument doit être élaboré en concertation avec les partenaires sociaux. Il doit permettre d'avoir une vue globale et aussi complète que possible sur les efforts fournis dans les différents secteurs et fonds de sécurité d'existence. Cette information est indispensable si l'on veut passer à une évaluation approfondie des efforts.

Nous devons organiser dès 2009 un suivi systématique par le SPF Emploi des rapports sur la formation provenant de 170 secteurs, ce qui demande en outre des moyens supplémentaires en matière de personnel et d'informatique, pour pouvoir traiter ces rapports sans difficultés. Sur cette base, nous pourrons faire les propositions nécessaires.

De manière générale, je demanderai au SPF Emploi de présenter un projet d'organisation d'une cellule d'évaluation interne permanente susceptible d'analyser l'ensemble des rapports, d'assurer un suivi optimal des politiques mises en œuvre et de faire les recommandations. Par ailleurs les sanctions seront désormais prises en cas de défaut.

b/ Banque de données sur les salaires conventionnels

Les salaires se forment essentiellement en Belgique au niveau sectoriel. La plupart des commissions paritaires ont choisi de fixer les salaires dans des barèmes qui sont basés sur une classification de fonctions. Parallèlement, un mécanisme d'indexation a été développé. Tout ceci est fixé dans des conventions collectives qui sont pour la plupart rendues obligatoires par les autorités. Etant donné que ces CCT par cela deviennent normatives pour tout le secteur, le SPF Emploi met ces CCT à disposition via son site Internet. Il n'est toutefois pas évident de déterminer à quelle rémunération quelqu'un a droit au départ du site. Il faut revenir au barème de départ et appliquer (correctement) toutes les indexations et les augmentations de rémunération. Ceci n'est pas faisable pour un travailleur individuel. Pour ces raisons, le secteur privé publie différents aperçus des rémunérations en vigueur (principalement à l'initiative des secrétariats sociaux). Toutefois, le SPF Emploi prend également l'initiative de publier sur son site certaines informations relatives aux rémunérations en vigueur. Il va de soi que des normes rendues obligatoires par l'autorité sont diffusées non seulement par la publication des textes des CCT comme

een transparante manier voor de burgers en analisten. Zo kunnen die inspectiediensten zich beter baseren op de informatie die afkomstig is van de autoriteit.

Om de publicatie van dit alles voor te bereiden werd een beroep gedaan op het programma Agora van de POD Wetenschapsbeleid. In dat kader werd het prototype van een databank ontwikkeld waarbinnen alle geldende loonbarema's kunnen worden bewaard en constant aangepast. Er werd een module gekoppeld aan dit systeem dat elke belanghebbende toelaat om het minimumloon te consulteren dat op een bepaalde datum voor een specifieke functie in een zeker paritair comité van kracht was. Voor meer gespecialiseerde gebruikers (zoals de inspectiedienst, de organisatie van sociale partners...) werden meer ontwikkelde functies voorzien zoals het opvragen van berekeningen en de geschiedenis. Uit de haalbaarheidsstudie is gebleken dat het noodzakelijk moet zijn om met de middelen, waarover de FOD de komende jaren zal beschikken, de databank ten minste aan te vullen met de gegevens over de sectoren die 80% van de Belgische economie vertegenwoordigen, en deze informatie toegankelijk te maken voor het publiek. Wat de andere sectoren betreft, zullen we die kwestie daarna onderzoeken. De FOD verwacht dat de eerste gegevens in de loop van 2009 zullen geconsulteerd kunnen worden via hun website. Zo zal een aanzienlijk deel van de Belgische reglementering inzake de arbeidsmarkt transparanter zijn voor zowel interne als externe actoren.

De creatie van databanken maakt een betere analyse van de Belgische economie mogelijk. In de eerste plaats maakt dit het mogelijk om de indexering van de conventionele lonen, die door de FOD Werk worden berekend, te moderniseren. Zo zal deze index – vanaf 2010 – de verschillende premies in rekening kunnen nemen (zowel de eindejaarspremie als de eenmalige vergoedingen) die steeds belangrijker worden bij de loonsvorming. Naast dit alles zal, voor een bepaald aantal sectoren waar op een meer gedecentraliseerde wijze wordt onderhandeld, eveneens rekening gehouden kunnen worden met de CAO's waarover op het niveau van de ondernemingen werd onderhandeld. Bijgevolg zal kunnen worden ingegaan op de vraag die al sinds vele jaren door de sociale partners wordt gesteld. Later zullen eveneens analyses op basis van de databank kunnen worden ontwikkeld.

4. Een rigoureuus werkgelegenheidsbeleid voeren en de fraude bestrijden

Een rigoureuus werkgelegenheidsbeleid is een werkgelegenheidsbeleid dat strijdt tegen de sociale fraude. De

cela se fait maintenant, mais aussi d'une manière transparente à destination des citoyens et des analystes. De cette façon les services d'inspection peuvent mieux se baser sur l'information émanant de l'autorité.

Afin de préparer la publication de tout cela, il a été fait appel au programme Agora du SPP Politique scientifique. Dans ce cadre, le prototype d'une banque de données a été développé dans lequel tous les barèmes des rémunérations en vigueur peuvent être conservés et constamment actualisés. Un module a été couplé à ce système qui permet à chaque intéressé de consulter le salaire minimum qui était en vigueur à une date déterminée pour une fonction spécifique dans une commission paritaire déterminée. Pour des utilisateurs plus spécialisés (tels que les services d'inspection, les organisations des partenaires sociaux...) il a été prévu des fonctions plus développées telles que la demande d'aperçus et d'historiques. De l'étude de faisabilité, il est apparu qu'il doit être nécessaire avec les moyens dont disposera le SPF aux cours des prochaines années, de compléter la banque de données avec les données concernant au moins les secteurs qui représentent 80% de l'économie belge, et de rendre cette information accessible au public. Pour ce qui concerne les autres secteurs, il faudra examiner la question ultérieurement. Le SPF escompte que les premières données pourront être consultées dans le courant de l'année 2009 via leur site. De cette manière une partie importante de la réglementation belge concernant le marché du travail sera plus transparente tant pour les acteurs internes qu'externes.

La création de la banque de données rend possible une meilleure analyse de l'économie belge. En premier lieu, cela permettra de moderniser l'indexation des salaires conventionnels qui sont calculés par le SPF Emploi. Ainsi cet index – à partir de 2010 – pourra prendre en compte les différentes primes (telles que les primes de fin d'année ou les indemnités uniques) qui deviennent sans cesse plus importantes dans la formation des salaires. À côté de cela, pour un certain nombre de secteurs où il est négocié de manière plus décentralisée, il pourra également être tenu compte des CCT négociées au niveau de l'entreprise. Ainsi, sera rencontrée une demande qui revient depuis de nombreuses années de la part des partenaires sociaux. Plus tard, des analyses sur base de la banque de données pourront également être développées.

4. Mener une politique de l'emploi rigoureuse et lutter contre les fraudes

Une politique de l'emploi rigoureuse est une politique de l'emploi qui lutte contre la fraude sociale. La fraude

sociale fraude, of het nu gaat over bijdragen of uitkeringen, ondermijnt het stelsel van de sociale zekerheid, organiseert een oneerlijke concurrentie tussen ondernemingen en een onaanvaardbare discriminatie tussen personen die zich in identieke omstandigheden bevinden.

Wij willen de strijd tegen sociale fraude intensiveren en beter coördineren.

Wij hebben een actieplan voorbereid voor de strijd tegen de fraude waarin 13 sociale actiepunten zitten. Elk actiepunt wordt nu onderzocht door werkgroepen, samengesteld uit leden van de sociale en fiscale inspectiediensten en informatici.

a/ Efficiënter gebruik van databanken

Het efficiënter gebruik van databanken en de onderlinge uitwisseling en «matching» van beschikbare informaticagegevens wordt beschouwd als een zeer goed strijdmiddel tegen fraude.

In verband met de systematische kruising van databanken heeft de RVA een pioniersrol gespeeld. De RVA vergelijkt de informatie uit zijn databank werkloosheid systematisch met die van andere databanken van de sociale zekerheid, in het bijzonder die van de RSZ.

Door deze kruising van databanken is het mogelijk tal van onwettelijke cumuls tussen werkloosheidsuitkeringen en inkomens uit activiteiten op te sporen en te bestraffen. In de eerste 9 maanden van 2008 heeft de RVA op die manier 21.329 niet toegelaten cumuls vastgesteld en opdracht gegeven tot terugvorderingen voor een totaalbedrag van 16,5 miljoen euro.

Op technisch vlak is een uitbreiding van dit type controle met andere sociale databanken (bv arbeidsongeschiktheid) mogelijk, maar de effectieve uitvoering is afhankelijk van de correctheid van de databank en de middelen die de RVA hiervoor ter beschikking krijgt.

We hebben onlangs een nieuwe belangrijke stap gezet in de bestrijding van de fraude met werkloosheidsuitkeringen. Op eensluidend voorstel van de sociale partners binnen het Beheerscomité van de RVA werd een koninklijk besluit goedgekeurd op 1 oktober en gepubliceerd in het Belgisch Staatsblad op 16 oktober 2008.

In plaats van de onwettelijke cumuls nadien op te sporen en te beteugelen, wil dit koninklijk besluit ze aan de bron verhinderen. Het besluit voorziet inderdaad dat de maandelijkse uitbetaling van de werkloosheidsuitke-

sociale, qu'elle touche les cotisations ou les allocations, mine le système de la sécurité sociale, organise une concurrence déloyale entre les entreprises et une discrimination inacceptable entre les personnes placées dans des conditions identiques.

Nous voulons intensifier et mieux coordonner la lutte contre la fraude sociale.

Nous avons préparé pour le plan d'action de lutte contre la fraude 13 points d'action 'sociale'. Chaque point d'action est maintenant examiné par des groupes de travail composés de membres des différents services d'inspection sociale et fiscale et d'experts en informatique.

a/ Utilisation plus efficace de banques de données

L'utilisation plus efficace des banques de données et l'échange mutuel des données informatiques disponibles, sont considérés comme un très bon moyen de lutte contre la fraude.

L'ONEM a fait oeuvre de pionnier au niveau du croisement systématique de banques de données. L'ONEM compare systématiquement l'information de sa banque de données chômage avec celle provenant d'autres banques de données de la sécurité sociale, plus particulièrement de l'ONSS.

Grâce à ce croisement de banques de données, il est possible de détecter et de sanctionner beaucoup de cumuls illégaux d'allocations de chômage et de revenus d'activités. Au cours des 9 premiers mois de 2008, l'ONEM a ainsi constaté 21.329 cumuls non autorisés et ordonné des récupérations pour un montant total de 16.5 millions d'euros.

Sur le plan technique, il est possible d'étendre ce type de contrôle à d'autres banques de données (par exemple des incapacités de travail), mais l'exécution pratique de ce type de contrôle dépend de l'exactitude des données et des moyens mis à disposition.

Une nouvelle étape importante a été franchie récemment dans la lutte contre la fraude aux allocations de chômage. Sur proposition unanime des partenaires sociaux au sein du Comité de gestion de l'ONEM, un arrêté royal a été adopté le 1^{er} octobre et publié au Moniteur belge du 16 octobre 2008.

Au lieu de rechercher et de réprimer les cumuls illicites après coup, cet arrêté vise à les empêcher à la source. Il prévoit en effet que le paiement mensuel des allocations de chômage sera précédé d'une consul-

ringen zal worden voorafgegaan door een raadpleging van de 'Dimona'-databank van de RSZ waardoor kan worden gecheckt of een werkzoekende al dan niet als werknemer in een personeelsregister is ingeschreven.

Deze preventieve procedure maakt het mogelijk om:

- het merendeel van de cumulaties systematisch en preventief te detecteren;
- niet-verschuldigde uitgaven te vermijden;
- sancties en terugvorderingen ten laste van werklozen te vermijden;
- de werklast voor de administratie (controle, verhoor, terugvorderingen, enz.) te verlagen.

Dit besluit is op 1 oktober 2008 in werking getreden. Tijdens een proefperiode van een aantal maanden, die aan de effectieve toepassing zal voorafgaan, zal de praktische kant op punt worden gesteld.

«OASIS» is een «datawarehouse» met gegevens afkomstig uit de verschillende databanken (LATG, Dimona, DMFA, BTW, ...). Dit datawarehouse moet de betrokken diensten de mogelijkheid bieden om, enerzijds, doelgerichte controles uit te voeren op basis van indicatoren van potentiële fraude en, anderzijds, analyses realiseren over de verwante gegevens afkomstig van verschillende sectoren van de sociale zekerheid.

De RVA heeft het gebruik van dit datawarehouse georganiseerd in 'ateliers', waar een groep van 4 à 5 sociaal controleurs samen op zoek gaan naar mogelijke fraudedossiers. In de eerste 9 maanden van 2008 werden er hierdoor 279 onderzoeken opgestart. Tot op 30 september werden 178 onderzoeken afgesloten waarvan 49 waar er inbreuken werden vastgesteld.

De RVA werkt al enige tijd met een anti-fraudecel om het specifieke fraudemechanisme met werkloosheidsuitkeringen op basis van fictieve loongegevens vlugger op te sporen en te voorkomen. Tevens coördineert deze anti-fraudecel de onderzoeken tegen het onrechtmatig gebruik van werkloosheidsuitkeringen (o.a. tijdelijke werkloosheid) die georganiseerd worden in het ambtsgebied van meerdere werkloosheidsbureaus.

De RVA richtte binnen deze anti-fraudecel een task force op die alle dossiers waarin er aanwijzingen zijn van fraude met fictieve tewerkstellingen, analyseert en behandelt. Bovendien werd een informaticaprogramma ontwikkeld dat automatisch en preventief alle uitkeringsaanvragen opspoort van verdachte werknemers of werkgevers met het oog op een grondige controle vooraleer er uitkeringen betaald worden.

tation de la banque de données Dimona de l'ONSS qui permet de constater qu'un assuré social est inscrit comme travailleur, ce qui fera obstacle au paiement des allocations.

Cette procédure préventive permettra:

- de détecter systématiquement et préventivement la plupart des cumuls;
- d'éviter des dépenses indues;
- d'éviter des sanctions et des récupérations à charge des chômeurs;
- de réduire la charge de travail pour l'administration (contrôle, audition, récupérations, ...)

Cet arrêté est entré en vigueur le 1^{er} octobre 2008. La mise en application effective sera précédée d'une période de tests pendant quelques mois au cours desquels la procédure pratique sera affinée.

«OASIS» est un «datawarehouse» avec des données provenant de différentes banques de données (LATG, Dimona, DMFA, TVA, ...). Ce datawarehouse doit permettre aux services concernés d'effectuer des contrôles ciblés sur la base d'indicateurs de fraude sociale, d'une part, et d'analyser les données rapprochées provenant de différents secteurs de la sécurité sociale, d'autre part.

L'ONEM a organisé l'utilisation de ce datawarehouse en 'ateliers', regroupant 4 à 5 contrôleurs sociaux qui vont ensemble à la recherche d'éventuels dossiers de fraude. Au cours des 9 premiers mois de 2008, cela a donné lieu à 279 enquêtes. Au 30 septembre 2008, 178 enquêtes avaient été clôturées, dont 49 avec constat d'infractions.

Depuis quelque temps, l'ONEM dispose d'une cellule antifraude pour dépister plus rapidement et prévenir le mécanisme de fraude aux allocations de chômage sur la base de données salariales fictives. Cette cellule antifraude coordonne également les enquêtes sur l'utilisation illicite d'allocations de chômage (e.a. chômage temporaire), organisée dans le ressort de plusieurs bureaux du chômage.

Au sein de cette cellule antifraude, l'ONEM a créé une task force qui analyse et traite tous les dossiers dans lesquels il y a des indications de fraude avec des occupations fictives. En outre, un programme informatique a été développé pour détecter automatiquement et préventivement toutes les demandes d'allocations de travailleurs ou d'employeurs suspects, en vue d'un contrôle approfondi avant que les allocations ne soient payées.

Sinds het begin van 2008 werden er meer dan 500 werklozen uitgesloten van werkloosheidsuitkeringen en werden er 439 terugvorderingen voor een bedrag van 6.031.533 € verstuurd aan bijna 450 personen die ten onrechte werkloosheidsvergoedingen ontvingen. De gegevens over deze dossiers werden ook doorgestuurd naar de andere sociale zekerheidsinstellingen (RKW, RVP, RSZ,...) zodat ook daar de nodige maatregelen kunnen genomen worden.

b) Grensoverschrijdend fraude

De aandacht wordt gevestigd op twee thema's.

1. De strijd tegen grensoverschrijdende fraude

In een verenigd Europa, dat zich nog steeds in volle uitbreiding bevindt, wordt vaak gebruik gemaakt van de mogelijkheid om werknemers te detacheren (men merkt dat grote firma's vooral in de bouw- en onderhoudssector een beroep doen op onderaannemers die vaak werken met buitenlandse werkgevers en werknemers). De inspectiediensten ondervinden steeds heel wat moeilijkheden om dergelijke fraude inzake detachering of fictieve detachering op te sporen en te sanctioneren. Met het College zal ik de inspectiediensten de opdracht geven om de controles op het niveau van de arrondissementscellen te verhogen door middel van gespecialiseerde cellen door de nadruk te leggen op de opleiding en perfectie van deze inspecteurs.

2. De internationale samenwerking versterken

België moet zich aansluiten op het bestaande Europese kader om de samenwerking tussen de Belgische actoren en hun buitenlandse collega's te versterken en te optimaliseren (administratief samenwerkingsakkoord, uitwisseling van inspecteurs om gemeenschappelijke controles uit te voeren en grensoverschrijdende dossiers behandelen). Er werden bilaterale samenwerkingsakkoorden afgesloten met Frankrijk, Polen en het Groot-Hertogdom Luxemburg. Onderhandelingen zijn lopende met Duitsland, Portugal en Bulgarije.

De inspectiedienst «Toezicht sociale wetten» (TSW) zal haar controles wat betreft de arbeidsvoorwaarden van de migrerende en/of gedetacheerde werknemers nog versterken. Zij wil zo strijden tegen de sociale dumping en de deloyale concurrentie die dergelijke migratie meebrengt.

Een vraag van de inspectiediensten is daarbij dat op elke werf en voor elke buitenlandse werkgever een uur-rooster ter plaatse is. Als een dergelijk document niet op

Depuis le début de 2008, dans ce cadre plus de 500 cas ont été découverts et 439 récupérations pour un montant total de 6.031.533 € ont été envoyées à près de 450 personnes qui avaient perçu indûment des allocations de chômage. Les données sur ces dossiers ont également été transmises aux autres organismes de sécurité sociale (INASTI, ONP, ONSS, ...) pour que ceux-ci puissent prendre à leur tour les mesures nécessaires.

b/ La fraude transfrontalière

2 thèmes seront mis en évidence.

1. La lutte contre la fraude sociale transfrontalière

Dans une Europe unie, encore appelée à s'étendre, il est souvent fait usage de la possibilité de détacher des travailleurs (on constate que surtout dans la construction et pour les travaux d'entretien, de grandes firmes font appel à de nombreux sous-traitants qui recourent à de nombreux employeurs et travailleurs étrangers). Les services d'inspection éprouvent toujours beaucoup de difficultés pour déceler et sanctionner de telles fraudes en matière de détachement ou de détachement fictif. Avec le Collège, je chargerai les services d'inspection d'augmenter les actions de contrôles au niveau des cellules d'arrondissement par des cellules spécialisées en mettant l'accent sur la formation et le perfectionnement de ces inspecteurs.

2. La collaboration internationale

La Belgique doit s'inscrire dans le cadre européen existant, de manière à renforcer et optimiser la collaboration entre les acteurs belges et leurs homologues étrangers (accord de collaboration administrative, échange d'inspecteurs pour effectuer des contrôles en commun et traiter des dossiers transfrontaliers). Des accords de collaboration bilatérale ont été conclus avec la France, la Pologne et le Grand-Duché de Luxembourg. Des négociations sont en cours avec l'Allemagne, le Portugal, la Bulgarie.

Le service d'inspection «Contrôle des lois sociales» (CLS) continuera à renforcer ses contrôles sur les conditions de travail des travailleurs migrants et/ou détachés. Il veut ainsi combattre le dumping social et la concurrence déloyale entraînés par ce genre de migration.

Les services d'inspection demandent à ce sujet qu'il y ait un horaire présent à chaque chantier et pour chaque employeur étranger. Sans ce document présent au chan-

de werf aanwezig is, wordt een controle op gepresteerde uren van de gedetacheerde werknemers te moeilijk. Het vermelden van uurroosters in Limosa heeft in de praktijk niet goed gewerkt, vermits het systeem op dat vlak te rigide was. Binnen Limosa kan deze vermelding dan wegvallen.

De directie «buitenlandse ondernemingen», die in 2004 werd opgericht binnen de inspectie «Toezicht sociale wetten», heeft ondertussen methodologiën uitgewerkt voor specifieke controles in de strijd tegen complexe fraude. Volgende actiedomeinen worden daarbij beoogd:

- a) efficiënte controlemethodes ontwikkelen en deze met succes toepassen op de stijgende vloed van gedetacheerde werknemers en op hun werkgevers; het verhoogde gebruik van Limosa laat dus toe om de samenwerking met de andere inspecties uit te breiden;
- b) een efficiëntere behandeling verzekeren van de complexe onderzoeken op gebied van buitenlandse ondernemingen die activiteiten hebben in diverse regio's en arrondissementen van het land;
- c) een expertise ter zake ontwikkelen en een betere steun verzekeren aan de controleurs die dergelijke dossiers moeten behandelen en een betere coördinatie voorzien.

We moeten erkennen dat het beroep op gedetacheerde werknemers, op valse buitenlandse zelfstandigen een bron van oneerlijke concurrentie kan vormen en de tewerkstelling van wettige werknemers in specifieke sectoren (bouw, industriële buizen, reiniging) kan bedreigen en dan vooral die van relatief weinig gekwalificeerde werknemers.

Op mijn vraag zal de TSW binnen zijn netwerk zijn acties intensifieren om zich te verzetten tegen de georganiseerde fraude die zich over verschillende regio's van het land uitstrekt en tegen de toevlucht naar ongepaste vormen van detachering. De TSW zal de coördinatie tussen de verschillende gedecentraliseerde diensten versterken. Hij zal eveneens bijzondere aandacht schenken aan situaties van misbruik die eventueel kunnen uitmonden in inbreuken inzake mensenhandel.

De toepassingen van controlemethodologieën specifiek om bepaalde complexe fraudesystemen te begrijpen, rechtvaardigt een grondige aanpak waar de expertise van het netwerk een zekere meerwaarde zal bieden, bijvoorbeeld in de fraudedossiers van de schoonmaaksector.

In het kader van de toekenning van arbeidsvergunningen voor knelpuntberoepen heeft de inspectie Toezicht Sociale

tier, il est trop difficile de contrôler les heures prestées par les travailleurs détachés. La mention d'horaires en Limosa n'a pas bien fonctionné dans la pratique, puisque le système était trop rigide sur ce point. Au sein de Limosa, cette mention peut alors être supprimée, à condition qu'un horaire soit tenu sur place.

La direction «entreprises étrangères», créée en 2004 au sein du Contrôle des lois sociales, a entre-temps élaboré des méthodologies pour les contrôles spécifiques de la lutte contre les fraudes complexes. Les actions suivantes sont visées:

- a) développer des méthodes efficaces de contrôle et les appliquer avec succès au flux croissant des travailleurs détachés et à leurs employeurs; l'utilisation accrue de Limosa permet alors d'étendre la collaboration avec les autres inspections;
- b) assurer un traitement plus efficace d'enquêtes complexes en matière d'entreprises étrangères qui ont des activités dans diverses régions ou arrondissements du pays;
- c) développer une expertise en ces matières et assurer un meilleur soutien aux autres inspecteurs appelés à traiter de tels dossiers et partant une plus grande coordination de ceux-ci.

Il faut reconnaître que le recours à des travailleurs détachés, à des faux indépendants étrangers peut constituer une source de concurrence déloyale et menacer l'occupation régulière de travailleurs dans des secteurs particuliers (par ex: construction, tuyauterie industrielle, nettoyage, transport) et surtout pour des travailleurs relativement peu qualifiés.

A ma demande, le Contrôle des lois sociales intensifiera au sein de ce réseau ses actions pour contrer les fraudes organisées qui ont cours dans plusieurs régions, du pays notamment par le recours à des formes inadéquates de détachement. Il renforcera la coordination entre les divers services décentralisés. Il s'agira aussi de porter une attention particulière aux situations abusives qui débouchent éventuellement sur des infractions en matière de traite des êtres humains.

L'application de méthodologies de contrôle spécifique pour appréhender certains systèmes complexes de fraude justifiera un traitement approfondi pour lequel le réseau apportera par son expertise une plus value certaine, par exemple dans les dossiers de fraude frappant le secteur du nettoyage.

Dans le cadre de l'octroi des permis de travail pour les professions à pénurie, le Contrôle des lois sociales a déjà

Wetten (TSW) reeds een controlemethodiek ontwikkeld via een centrale «datamining». Sinds 2006 tot nu heeft deze dienst daardoor gerichte controles op het terrein kunnen organiseren op mogelijke inbreuken of misbruiken.

Deze methodiek heeft reeds zijn nut bewezen. Indien TSW voldoende middelen krijgt, zal dit ook kunnen gebruikt worden voor de controle van de regularisatiedossiers van buitenlandse werknemers.

c/ Sociaal strafrecht

Het advies van de Raad van State over deze teksten van het ontwerp van sociaal strafrecht, goedgekeurd in eerste lezing door de Ministerraad, is ondertussen uitgebracht.

Wanneer de Ministerraad de teksten in tweede lezing heeft goedgekeurd zullen de twee wetsontwerpen (art. 77 en art. 78) samen met de Regeringsamendementen worden ingediend in de Kamer.

d/ Het elektronisch P.V.

Het definitieve project rond het e-PV kan verder worden uitgewerkt, waarbij in een eerste fase de aandacht ondermeer moeten gaan naar het valideren van het model van elektronisch PV en naar de financiering van het project.

Het e-PV zal de dienst Administratieve Geldboeten toelaten om sneller beslissingen te nemen inzake administratieve geldboetes. Daardoor zal op 1,5 jaar de kostprijs van dit project afbetaald zijn.

In 2009 zal 1.000.000 euro aan boetes niet worden doorgestort aan de RSZ, maar binnen de dienst Administratieve Geldboeten worden gebruikt om dit project rond het elektronische PV in praktijk uit te werken.

Bij de uitbouw van dit project worden alle diensten betrokken:

- deze bevoegd voor het opmaken van processen-verbaal (18 sociale inspectiediensten en de politie),
- de beleidsverantwoordelijken: Werk, Justitie en Sociale Zekerheid,
- de SIOD en de Directie administratieve geldboeten

e/ Partnerschapsovereenkomsten

Juridisch gezien, ligt het principe van de partnerschapsovereenkomst in dezelfde lijn van de programawet van 27 december 2006, in artikel 324 van titel

développé une méthodique de contrôle via un «datamining» central. Grâce à cela, ce service a pu organiser, entre 2006 et aujourd'hui, des contrôles ciblés sur le terrain pour détecter des infractions ou des abus éventuels.

Cette méthode a déjà prouvé son utilité. Si le CLS reçoit les moyens nécessaires, il pourrait aussi être chargé du contrôle des dossiers de régularisation de travailleurs étrangers.

c/ le droit pénal social

L'avis du Conseil d'État sur les textes du projet de Code pénal social, approuvés en première lecture par le Conseil des ministres, a été rendu.

Dès que le Conseil des ministres aura approuvé les textes en deuxième lecture, les deux projets de lois (art. 77 et art. 78) seront introduits à la Chambre, en même temps que les amendements du gouvernement.

d/ Le PV électronique

Le projet définitif du e-PV peut être élaboré. Dans un premier temps, il faudra notamment prêter attention à la validation du modèle du PV électronique et au financement du projet.

Grâce au e-PV, le Service des Amendes administratives pourra prendre plus vite des décisions sur des amendes administratives. Cela permettra d'amortir les coûts de ce projet en une année et demie.

En 2009, 1.000.000 EUR d'amendes ne seront pas versées à l'ONSS, mais utilisés par le Service des Amendes administratives pour l'élaboration pratique de ce projet de PV électronique.

Tous les services sont impliqués dans l'élaboration de ce projet:

- les services compétents pour la rédaction de procès-verbaux (18 services d'inspection sociale et la police),
- les responsables politiques: Emploi, Justice et Sécurité sociale,
- le SIRS et la Direction des Amendes administratives.

e/ Les conventions de partenariat

Sur le plan juridique, le principe de la convention de partenariat est inscrit dans la loi-programme du 27 décembre 2006, en son article 324 du titre XII, chapitre

XII, hoofdstuk XII, dat zo de bepalingen van de wet van 3 mei 2003¹ herneemt.

Naast de oprichting van een partnerschapscommissie voorziet dit artikel 324 het volgende: «In de partnerschapsovereenkomst kunnen de ondertekenende partijen beslissen over elke informatie- en sensibiliseringsactie gericht tot de professionelen en de consumenten. Zij mogen tevens de informatieverstrekking door organisaties organiseren, van iedere informatie die nuttig is voor de preventie en de vaststelling van inbreuken»².

De partnerschapsovereenkomst wordt beschouwd als een instrument om tegen de illegale arbeid, de sociale fraude en de oneerlijke concurrentie te strijden.

Door middel van het afsluiten van de partnerschapsovereenkomsten bestaat het door de sociale inspectiediensten beoogde doel erin om de sociale partners van een bepaalde sector te betrekken bij de drie fases van de strijd tegen de fraude:

- de preventie van fraude die we willen versterken door betere informatie te verspreiden;
- de verbetering van de opsporing van fraude;
- het bedwingen van fraude.

De resultaten zijn enorm uiteenlopend en hangen vooral af van de goede wil van de ondertekenende partijen en van de middelen die zij hebben willen spenderen

¹ De programmawet I van 27 december 2006 die zorgde voor de oprichting van de Sociale Inlichtingen en Opsporingsdienst inzake de strijd tegen sociale fraude en illegale arbeid, de arrondissementscellen en de partnerschapscommissie en opheffing van de wet van 3 mei 2003 houdende oprichting van de Federale Raad voor de strijd tegen de illegale arbeid en de sociale fraude, het Federale Coördinatiecomité en de Arrondissementscellen (B.S. 28 december 2006).

² «Art. 324. Er wordt een partnerschapscommissie opgericht die haar zetel heeft in de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg. Ze is samengesteld uit :

1° de directeur van het Bureau bedoeld in artikel 315, § 3, 1°;

2° de secretaris van de Nationale Arbeidsraad;

3° de administrateurs-generaal van de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid en de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening;

4° de voorzitters van de directiecomités van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, de Federale Overheidsdienst Sociale Zekerheid en de Federale Overheidsdienst Financiën.

Het voorzitterschap van deze commissie wordt waargenomen door de voorzitter van het Directiecomité van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg. Deze Commissie is belast met het voorbereiden van de partnerschapsovereenkomsten tussen de bevoegde ministers en organisaties. In de partnerschapsovereenkomst, kunnen de ondertekenende partijen beslissen over elke informatie- en sensibiliseringsactie gericht tot de professionelen en de consumenten. Zij mogen tevens de informatieverstrekking door organisaties organiseren, van iedere informatie die nuttig is voor de preventie en de vaststelling van inbreuken. De beroepsorganisatie die een partnerschapsovereenkomst heeft gesloten, kan zich burgerlijke partij stellen in de procedures betreffende de illegale arbeid en de sociale fraude, wanneer de gepleegde feiten van dien aard zijn de belangen te schaden die zij gelast is te verdedigen en te bevorderen».

XII, reprenant ainsi les dispositions de la loi du 3 mai 2003¹.

Outre l'institution d'une Commission de partenariat, cet article 324 prévoit que «dans la convention de partenariat, les signataires peuvent décider de toute action d'information et de sensibilisation dirigées vers les professionnels et les consommateurs. Elles peuvent aussi organiser la fourniture, par les organisations, de toute information utile à la prévention et à la constatation des infractions»².

La convention de partenariat est considérée comme un instrument de lutte contre le travail illégal, la fraude sociale et la concurrence déloyale.

Par le biais de la conclusion de conventions de partenariat, l'objectif poursuivi par les services d'inspection sociale est d'associer les partenaires sociaux d'un secteur d'activité donné aux trois stades de la lutte contre la fraude:

- la prévention de la fraude que l'on veut renforcer par la diffusion d'une meilleure information,
- la détection de la fraude que l'on veut améliorer,
- et enfin, la répression de la fraude sociale.

Les résultats obtenus sont très divers et dépendent essentiellement de la bonne volonté des parties signataires et des moyens qu'elles ont bien voulu consacrer

¹ La loi-programme I du 27 décembre 2006 instituant le Service de Recherche et d'information sociale en matière de lutte contre la fraude sociale et le travail illégal, les cellules d'arrondissement et la commission de partenariat et abrogeant la loi du 3 mai 2003 instituant le Conseil fédéral de lutte contre le travail illégal et la fraude sociale, le Comité fédéral de coordination et les cellules d'arrondissement (M.B. 28 décembre 2006).

² Article 324 de la loi-programme I du 27 décembre 2006 prévoit ceci :

«Art. 324. Il est institué une commission de partenariat qui a son siège au SPF Emploi, Travail et Concertation sociale. Elle est composée :

1° du directeur du Bureau visé à l'article 315, § 3, 1°;

2° du secrétaire du Conseil national du Travail;

3° des administrateurs généraux de l'Office national de sécurité sociale et de l'Office national de l'emploi;

4° des présidents des comités de direction du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale, du Service public fédéral Sécurité sociale et du Service public fédéral Finances.

La présidence de cette commission est assurée par le président du Comité de direction du Service public fédéral de l'emploi, travail et concertation sociale. Cette Commission est chargée de préparer les conventions de partenariat entre les ministres compétents et des organisations. Dans la convention de partenariat, les signataires peuvent décider de toute action d'information et de sensibilisation dirigée vers les professionnels et les consommateurs. Elles peuvent aussi organiser la fourniture, par les organisations, de toute information utile à la prévention et à la constatation des infractions. L'organisation professionnelle, qui a conclu une convention de partenariat, peut se constituer partie civile dans les procédures relatives au travail illégal et à la fraude sociale, lorsque les faits commis sont de nature à porter préjudice aux intérêts qu'elle a en charge de défendre et de promouvoir ».

aan de inwerkingstelling van een partnerschapsovereenkomst, waarbij het eerste bewijs van succes van de overeenkomst was, dat het om een engagement ging dat daden teweeggebracht heeft en niet enkel woorden en goede bedoelingen!

Op initiatief van de sociale partners zelf hebben uiteindelijk vergaderingen plaatsgevonden in de bouwsector, eerst in de provincie Henegouwen en vanaf maart 2007 in de provincies Waals-Brabant, Luxemburg en Namen. Deze vergaderingen hebben de vertegenwoordigers van de sociale partners alsook de vertegenwoordigers van bepaalde inspectiediensten en van de SIOD gehergroepeerd. Ik zal deze ontwerpen van partnerschapsovereenkomsten, die het resultaat zijn van deze vergaderingen en die de gemeenschappelijke wil van de partners bevestigen om hun inspanningen te verenigen teneinde illegale arbeid, oneerlijke concurrentie en sociale fraude beter te bestrijden, binnenkort zeker ondertekenen.

De nadruk zal liggen op de ontwikkeling van de partnerschapsovereenkomsten in de sectoren die erg gevoelig zijn aan sociale fraude, waardoor het mogelijk wordt om de overheid en de sociale partners op een efficiëntere manier samen te brengen. Om die reden hoop ik met de sociale partners van deze sector een overeenkomst te kunnen ondertekenen die van toepassing zou zijn op de hele bouwsector.

f/ Startbaanovereenkomst (ROSETTA)

Om aan de opmerkingen van het Rekenhof tegemoet te komen, zal de TSW de controles op dit gebied intensiveren door de uitwisseling van informatie met name met de RSZ te versterken.

Zo zal de samenwerking met de RSZ op punt gesteld worden dankzij de gegevensuitwisseling over de bijdrageverminderingen die in het kader van een startbaanovereenkomst werden toegestaan.

De vaststellingen omtrent ondernemingen die de verplichtingen van het engagement niet zijn nagekomen, worden doorgestuurd naar de diensten van de RSZ zodat deze de verschuldigde bijdragen kunnen recupereren.

Uit de lopende onderzoeken van het eerste kwartaal 2008 blijkt dat ongeveer 260 ondernemingen de aanwervingsverplichtingen van deze reglementering niet zijn nagekomen.

g/ Economische en financiële informatie

De Controle van sociale wetten zal controleren of de verplichting om economische en financiële informatie te verstrekken aan ondernemingen die geen ondernemingsraad hebben, maar een comité voor preventie en bescherming op het werk, wordt nageleefd. In samenwerking met de Algemene Directie individuele arbeids-

à la mise en œuvre de la convention de partenariat, le premier gage de réussite de la convention étant qu'il s'agisse d'un engagement qui va au-delà d'une simple déclaration de bonnes intentions !

Enfin, des réunions se sont tenues dans le secteur de construction d'abord en province du Hainaut et à partir de mars 2007 dans les provinces du Brabant wallon, du Luxembourg et de Namur, à l'initiative des partenaires sociaux eux-mêmes. Les réunions ont regroupé des représentants des partenaires sociaux ainsi que des représentants de certains services d'inspection et du SIRS. Je ne manquerai pas de signer très prochainement ces projets de convention de partenariat qui constituent l'aboutissement de ces réunions et consacrent la volonté conjointe des partenaires d'unir leurs efforts afin de mieux lutter contre le travail illégal, la concurrence déloyale et le dumping social.

L'accent sera mis sur le développement de conventions de partenariat dans les secteurs sensibles à la fraude sociale permettant d'associer plus efficacement, autorités publiques et partenaires sociaux. Ainsi je souhaite pouvoir signer avec les partenaires sociaux de ce secteur une convention qui s'appliquerait à tout le secteur de la construction.

f/ Convention de premier emploi (ROSETTA)

Pour répondre aux observations de la Cour des Comptes, le service CLS intensifiera les contrôles en cette matière en renforçant l'échange d'informations notamment avec l'ONSS.

Ainsi la collaboration avec l'ONSS sera affinée par l'échange de listes reprenant les données concernant les réductions de cotisations octroyées dans le cadre des conventions de premier emploi.

Les constatations concernant les entreprises qui n'ont pas satisfait aux obligations d'engagement, seront transmises aux services de l'ONSS en vue de leur permettre de procéder aux récupérations des cotisations dues.

Il ressort des enquêtes en cours pour le 1^{er} trimestre 2008 qu'environ 260 entreprises n'ont pas satisfait aux obligations d'embauche prévues par cette réglementation.

g/ Informations économiques et financières

Le Contrôle des lois sociales vérifiera le respect de l'obligation de fournir les informations économiques et financières aux entreprises ne disposant pas d'un conseil d'entreprise mais d'un comité pour la prévention et la protection au travail. En collaboration avec la Direction générale des relations individuelles de travail des

betrekkingen zullen opleidingen worden gegeven aan de leden van de ondernemingsraad en de betrokken comités.

Deze informatiesessies zullen plaatsvinden van oktober tot december 2008. Het doel is om zowel de leden van de ondernemingsraden te betrekken als die van de comités voor bescherming en preventie op het werk. Er zal specifieke documentatie ontwikkeld worden en een permanentie georganiseerd worden om op de vragen te antwoorden; deze nieuwe taak zal aan de Cel Bedrijfsorganisatie van de TSW worden toegekend.

h) Strijd tegen de schijnzelfstandigen

Titel XIII van de programmawet van 27 december 2006, getiteld «Aard van de arbeidsrelaties», heeft tot doel een einde te maken aan de problematiek van de schijnzelfstandigen en de schijnloontrekkende. De beoordelingsprincipes van de aard van de arbeidsrelaties en de algemene beoordelingscriteria zijn op 1 januari 2007 in werking getreden. De inwerkingtreding van de andere bepalingen, waarvan deze betreffende sociale ruling, evenals de uitwerkingsprocedure van specifieke criteria hangen af van de invoering van een Commissie ter regeling van de arbeidsrelaties, die een normatieve afdeling en een administratieve afdeling heeft. De uitvoeringsbesluiten van de wet over de werkelijke invoering van deze Commissie (benoeming van de leden, werking van de kamers) zouden moeten genomen worden in 2009.

De normatieve afdeling, die slechts één kamer heeft, is bevoegd om elk relevant advies te ontvangen over de aard van de arbeidsrelaties in een sector of voor één of meer beroepen, om een verslag aan de bevoegde ministers te overhandigen over de voornoemde problematiek en een lijst van specifieke criteria uit te werken.

De administratieve afdeling, die meerdere kamers omvat, zal ermee belast zijn beslissingen te nemen met betrekking tot de kwalificatie van een arbeidsrelatie. De wet stelt een mechanisme op dat het de partijen, of toch één van de partijen, mogelijk maakt om, buiten elk geschil, een dwingende beslissing te verkrijgen over de aard van de arbeidsrelatie.

Er zal een overleg plaatsvinden tussen de Ministers van Werk, Middenstand en Sociale Zaken om zo snel mogelijk te zorgen voor de invoering en de werking van de administratieve en normatieve kamers van de Commissie ter regeling van de arbeidsrelaties.

formations seront données aux membres des conseils d'entreprises et des comités concernés.

Ces sessions d'information seront données d'octobre à décembre 2008. L'intention est de toucher tant les membres des conseils d'entreprises que ceux des comités pour la protection et la prévention au travail. Une documentation spécifique sera développée et une permanence sera organisée pour répondre aux questions; cette nouvelle mission sera attribuée à la Cellule Organisation professionnelle du CLS.

h/ La lutte contre les faux indépendants

Le titre XIII de la loi-programme du 27 décembre 2006 intitulé «Nature des relations de travail» vise à mettre un terme aux problématiques dénoncées des faux indépendants et des faux salariés. Les principes d'appréciation de la nature des relations de travail et les critères généraux d'appréciation sont entrés en vigueur le 1^{er} janvier 2007. L'entrée en vigueur des autres dispositions, dont celles relatives au ruling social, ainsi que la procédure d'élaboration de critères spécifiques est subordonnée à la mise en place d'une Commission de règlement de la relation de travail, qui comprend une section normative et une section administrative. Les arrêtés d'exécution de la loi relatifs à la mise en place effective de cette Commission (nomination des membres, fonctionnement des chambres) devront être pris en 2009.

La section normative, comprenant une seule chambre, est compétente pour recueillir tout avis pertinent concernant la problématique de la nature des relations de travail dans un secteur ou pour une ou plusieurs professions, remettre un rapport aux ministres compétents sur la problématique précitée et élaborer une liste de critères spécifiques.

La section administrative, comprenant plusieurs chambres, est chargée de prendre des décisions relatives à la qualification d'une relation de travail. La loi met en place un mécanisme permettant aux parties ou à l'une d'entre elles d'obtenir, en dehors de tout contentieux, une décision contraignante sur la nature d'une relation de travail.

Une concertation entre les Ministres de l'Emploi, des Classes moyennes et des Affaires sociales aura lieu afin de permettre, au plus vite, la mise en place et le fonctionnement des chambres administratives et normative de la Commission de règlement de la relation de travail.

i) Optimaliseren van de recuperatie van ten onrechte ontvangen uitkeringen

De regering wenst de recuperatie van ten onrechte uitbetaalde uitkeringen te optimaliseren. Het betreft hier de sociale zekerheidsuitkeringen en de vakantiegelden.

Wat de werkloosheidsuitkeringen, het brugpensioen, het tijdskrediet en de loopbaanonderbreking betreft, voorziet de reglementering dat de directeur van het RVA werkloosheidsbureau de terugvordering uitoefent in samenwerking met de uitbetalingsinstelling. Hij maakt evenwel de dossiers van onwillige debiteuren over aan de administratie van de registratie en van de domeinen teneinde te kunnen recupereren (art 170 van het KB van 25 november 1991 betreffende de werkloosheidsuitkeringen). Momenteel is het effect van deze recuperaties eerder bescheiden. Er is dus beslist in het actieplan tegen de sociale en fiscale fraude om de recuperatie via de administratie registratie en domeinen te optimaliseren.

5. Het landschap van de paritaire comités vereenvoudigen en moderniseren

In 1970 werd gestart met de heroprichting van de paritaire comités en subcomités in uitvoering van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités. Op dat ogenblik bestonden er 125 comités en subcomités (deze laatste hadden een ander juridisch statuut) opgericht op basis van de Besluitwet van 1945³. Op 31 december 2007 bestonden er 172 paritaire comités en subcomités. Op 38 jaar is het aantal dus gestegen met 47 eenheden.

De uitbreiding van het aantal (sub)comités is voornamelijk te verklaren door de ontwikkeling van het sociaal overleg in de non-profitsector, een zekere regionalisering van de sociaal onderhandelingen (vooral in de non-profitsector), het oprichten van comités voor nieuwe bedrijfstakken en het privatiseren van overheidsbedrijven.

Om de sociaal-economische doelstellingen van de sectorale sociale dialoog te bereiken is het noodzakelijk dat het raamwerk van de collectieve arbeidsbetrekkingen aansluit op de economische structuur en dat de regelgeving die er uit voortvloeit wordt nageleefd.

In concreto is het noodzakelijk dat nieuwe ondernemingsactiviteiten een plaats krijgen in het netwerk van de paritaire comités en door de sociale partners wordt nagegaan of de bestaande CAO's beantwoorden aan

³ Besluitwet van 9 juni 1945 tot vaststelling van het statuut der Paritaire Comités.

i) Optimisation de la récupération d'indus

Le gouvernement veut optimiser la récupération des allocations sociales payées indûment. Ceci concerne notamment les allocations de sécurité sociale et les pécules de vacances.

En ce qui concerne les allocations de chômage, de prépensions, de crédit-temps et d'interruption de carrière, la réglementation prévoit que le directeur du bureau du chômage de l'Onem poursuit le recouvrement en collaboration avec l'organisme de paiement. Il transmet toutefois les dossiers des débiteurs récalcitrants à l'administration de l'enregistrement et des domaines aux fins de récupération (article 170 de l'arrêté royal du 25 novembre 1991 portant la réglementation du chômage). Actuellement, la teneur des recouvrements effectués dans ce cadre est plutôt modeste. Il a donc été décidé dans le plan d'action de lutte contre la fraude sociale et fiscale d'optimiser les activités de recouvrement des receveurs de l'enregistrement et des domaines.

5. Simplifier et moderniser le paysage des commissions paritaires

En 1970, on a commencé à reconstituer les commissions et sous-commissions paritaires, en exécution de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires. Il y avait à cette époque 125 commissions et sous-commissions (ces dernières ayant un autre statut juridique), créées sur la base de l'Arrêté-Loi de 1945³. Le 31 décembre 2007, il y avait 172 commissions et sous-commissions paritaires. En 38 ans, leur nombre a donc augmenté de 47 unités.

L'extension du nombre de (sous-)commissions peut surtout être expliquée par le développement de la concertation sociale dans le secteur du non-marchand, une certaine régionalisation des négociations sociales (surtout dans le secteur du non-marchand), la création de commissions pour de nouvelles branches économiques et la privatisation d'entreprises publiques.

Pour atteindre les objectifs socio-économiques du dialogue social sectoriel, il est nécessaire que le cadre des relations collectives de travail corresponde à la structure économique et que la réglementation qui en découle soit respectée.

Concrètement, il est nécessaire que de nouvelles activités économiques reçoivent leur place dans le réseau des commissions paritaires et que les partenaires sociaux examinent si les CCT existantes répondent aux

³ Arrêté-loi du 9 juin 1945 portant définition du statut des Commissions paritaires.

de arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden en aan de arbeidskost van deze activiteiten.

Andere elementen die een invloed uitoefenen op de structuur van het sectoraal overleg zijn de nieuwe organisatievormen van de productie. Ondernemingen zijn geen zelfstandige homogene entiteiten meer maar vormen een onderdeel van een op wereldvlak georganiseerd netwerk. Verder diversifiëren ondernemingen hun activiteiten waardoor het principe van één CAO per onderneming onder druk komt te staan.

Om te vermijden dat ondernemingen bewust of onbewust sectorale CAO's toepassen die werden gesloten in paritaire comités die niet voor de onderneming bevoegd zijn, dient meer aandacht te worden besteed aan het ressorteren van een werkgever onder het juiste paritaire comité. Dit aspect is ook belangrijk in het kader van de Europese regelgeving inzake het vrij verkeer van diensten en de vrijheid van vestiging.

In het kader van de verhoging van de rechtszekerheid voor werkgevers en werknemers en hun organisaties is het noodzakelijk het aantal PC's en hun indeling te rationaliseren waar mogelijk en aan te passen aan de nieuwe structuren van onze economie (vb. netwerk ondernemingen) en aan de eenmaking van de werknemersstatuten.

Een dergelijke actualisering en rationalisering dringt zich bijvoorbeeld op in de distributiesector en ook in de financiële sector waar een concentratie in één PC voor de banken een logische evolutie is.

Een modernisering van de bevoegdheidsomschrijvingen van een aantal paritaire comités moet ook worden gerealiseerd teneinde alle ondernemingen die een gelijkaardige activiteit uitoefenen in het hetzelfde paritaire comité onder te brengen. Het behoren tot één of ander paritair comité kan en mag geen impact hebben op de concurrentiepositie van de onderneming ten overstaan van zijn directe concurrenten.

Door het landschap te hertekenen kan ook vermeden worden dat aan paritair comité 'shopping' wordt gedaan met gevolgen voor de loon- en arbeidsvoorwaarden van de werknemers tewerkgesteld in die ondernemingen.

Deze hertekening van het landschap van de paritaire comités moet worden gerealiseerd in overleg met de betrokken sociale partners. Deze partners worden gedacht met een open geest deze discussie aan te gaan en open te staan voor wijzigingen in het landschap van de paritaire comités.

conditions et aux circonstances de travail et au coût du main-d'oeuvre de ces activités.

D'autres éléments qui influencent la structure de la concertation sociale, sont les nouvelles formes d'organisation de la production. Les entreprises ne sont plus des entités homogènes indépendantes mais elles font partie d'un réseau organisé au niveau mondial. En outre, les entreprises diversifient leurs activités, ce qui fait que le principe d'une seule CCT par entreprise est maintenant compromis.

Pour éviter que les entreprises appliquent, consciemment ou inconsciemment, des CCT sectorielles conclues dans des commissions paritaires qui ne sont pas compétentes pour l'entreprise, il faut mieux vérifier si un employeur ressortit à la bonne commission paritaire. Cet aspect est aussi important dans le cadre de la réglementation européenne relative à la libre circulation de services et à la liberté d'installation.

Dans le cadre du renforcement de la sécurité juridique des employeurs et des travailleurs ainsi que de leurs organisations, il faut rationaliser le nombre de CP et leur classement là où c'est possible dans le but de les adapter aux nouvelles structures de notre économie (par ex. réseau d'entreprises) et à l'unification des statuts des travailleurs.

Une telle mise à jour et rationalisation s'imposent par exemple dans le secteur de la distribution et également dans le secteur financier où la concentration dans une seule CP pour les banques serait une évolution logique.

Les descriptions des compétences d'un certain nombre de commissions paritaires devraient également être modernisées dans le but de regrouper toutes les entreprises exerçant des activités similaires sous la même commission paritaire. Le fait d'appartenir à l'une ou l'autre commission paritaire ne peut pas avoir d'impact sur la position concurrentielle de l'entreprise vis-à-vis de ses concurrents directs.

Suite au réaménagement du paysage, on peut également éviter la pratique du «shopping» de commissions paritaires, qui a des conséquences pour les conditions de travail et salariales des travailleurs occupés dans ces entreprises.

Ce réaménagement des commissions paritaires doit être réalisé en concertation avec les partenaires sociaux concernés. Ces partenaires sont censés entamer cette discussion dans un esprit constructif et être ouverts aux modifications dans le paysage des commissions paritaires.

Ook de procedure tot aanduiding van het bevoegde PC blijkt momenteel onbevredigend. Voor elk van de betrokken partijen (werkgever, werknemer, RSZ en FOD) zijn er goede redenen om deze procedure te herschikken. Mijn administratie zal samen met de RSZ naar een bevredigende oplossing blijven zoeken.

Wij willen dit grote meerjarenproject aanvatten met een duidelijke fasering, te beginnen met de distributiesector.

6. Een ambitieus internationaal en Europees beleid voeren

a/ Een investering in Europese beslissingen betreffende de crisis

Op aandringen van België heeft de Europese Raad op 15 en 16 oktober een amendement aanvaard dat men de impact van de crisis en dan met name op de werkgelegenheid zal bestuderen. De regering zal ervoor zorgen om lessen te trekken uit de door andere Lidstaten reeds genomen maatregelen om de gevolgen voor hun arbeidsmarkt te verzachten.

De Europese Raad heeft «zijn vastberadenheid om de nodige maatregelen te nemen om de groei en werkgelegenheid te ondersteunen» benadrukt. In dat opzicht heeft de Raad de Commissie de opdracht gegeven om «voor het einde van het jaar aangepaste voorstellen» te formuleren. De Regering waakt over het feit dat er een evenwicht wordt bewaard tussen de flexibiliteit van de arbeidsmarkt en de zekerheid voor de werknemers en over het feit dat de rol wordt gerespecteerd van de systemen van sociale bescherming en van levenslange opleiding alsook die van het sociaal overleg, die de kern vormen van het Europees sociaal model.

b/ Strategie van Lissabon

Op 15 oktober heeft België zijn Nationaal Hervormingsprogramma aan de Europese Commissie meegedeeld waarin het ingaat op de aanbevelingen van de EU van mei laatstleden. De EU drong erop aan om onze inspanningen voort te zetten om de fiscale druk op arbeid nog te verlagen zodat we dicht bij het gemiddelde van de buurlanden komen, met name door middel van een verlaging van de fiscale druk op de laaggeschoolde werknemers, gelijktijdig met een versterking van de budgettaire gezondmaking. Verder hoopte ze op een versterking van de maatregelen ter verbetering van de prestaties van de Belgische arbeidsmarkt dankzij een globale strategie, overeenkomstig een integrale benadering in termen van flexicurity. Dit moet de participatie op de arbeidsmarkt doen toenemen, de

La procédure de désignation de la CP compétente semble, elle-aussi, insatisfaisante aujourd'hui. Chacune des parties concernées (employeur, travailleur, ONSS et SPF), a de bonnes raisons pour réaménager cette procédure. Mon administration continuera à chercher, de concert avec l'ONSS, une solution satisfaisante.

Nous initierons ce vaste chantier pluriannuel avec un phasage précis en commençant notamment par le secteur de la distribution.

6. Mener une politique européenne et internationale ambitieuse

a/ Un investissement dans les décisions européennes relatives à la crise

Sur insistance de la Belgique notamment, le Conseil européen réuni ces 15 et 16 octobre a accepté un amendement visant à étudier l'impact de la crise y compris sur le plan de l'emploi. Le gouvernement veillera à tirer parti des mesures déjà décidées dans les autres États membres afin d'en atténuer les répercussions sur leur marché du travail.

Le Conseil européen a souligné «sa détermination à prendre les mesures nécessaires pour soutenir la croissance et l'emploi». A cet égard, il a mandaté la Commission pour qu'elle formule «d'ici la fin de l'année des propositions adaptées». Le gouvernement veillera à ce que soit garanti un équilibre entre flexibilité du marché du travail et sécurité des travailleurs et que soient respectés le rôle joué par les systèmes de protection sociale et la formation tout au long de la vie ainsi que de la concertation sociale qui est au centre du modèle social européen

b/ La Stratégie de Lisbonne

Le 15 octobre, la Belgique a communiqué à la Commission européenne son Programme National de Réforme dans lequel elle répond aux recommandations qui nous avaient été adressées par l'UE en mai dernier. Celle-ci insistait pour que nous poursuivions nos efforts visant à réduire davantage la charge fiscale sur le travail afin de se rapprocher de la moyenne des pays voisins, notamment par le biais d'une diminution de la charge fiscale pesant sur les travailleurs peu qualifiés, tout en renforçant l'assainissement budgétaire. Ensuite, elle souhaitait un renforcement des mesures visant à améliorer les performances du marché du travail belge au moyen d'une stratégie globale, conforme à une approche intégrée en termes de flexicurity, afin d'accroître la participation au marché du travail, d'atténuer les disparités

regionale verschillen verkleinen en het levenslange leren doen toenemen.

Naast deze aanbevelingen vroeg de EU ons om bijzondere aandacht te schenken aan de maatregelen die het mogelijk maken om de werkgelegenheidsgraad van oudere werknemers en kwetsbare groepen te verhogen, om het effect van deze maatregelen te controleren en, eventueel, om andere activeringsmaatregelen in te voeren.

De flexicurity lijkt de rode draad van het hoofdstuk «werkgelegenheid». Dit hoofdstuk bevat vier hoofdlijnen: een betere begeleiding naar en op de arbeidsmarkt; levenslang leren; een beter functionerende arbeidsmarkt waar iedereen zijn plaats vindt; een efficiëntere arbeidsmarkt met steun voor gemakkelijkere overgangen. De uitwerking van dit hoofdstuk deed een appel op de Gemeenschappen en Gewesten evenals de sociale partners die, dit jaar nog, een gemeenschappelijk advies hebben overhandigd.

c/ Toepassing van de sociale agenda en nieuwe behoeften van de werknemers met inachtneming van het Europees sociaal overleg

De Belgische Regering zal actief deelnemen aan de voorbereiding en de onderhandelingen over de politieke conclusies betreffende de nieuwe Sociale Agenda. Ze zal zich erop toelagen om de realisatie van de Agenda te waarborgen; met name met het oog op het Belgisch voorzitterschap van de Europese Unie in 2010.

In een eerste fase zal de Regering zich concentreren op de wetgevende initiatieven in fase van goedkeuring, met name op de richtlijnen inzake arbeidsduur, een richtlijn die België in juni laatstleden niet heeft kunnen goedkeuren door zijn gebrek aan sociale ambitie. Daarnaast zijn er de richtlijnen over de uitzendarbeid, de herziening van de richtlijn Europese Ondernemingsraad. België zal voorzien dat de bereikte akkoorden het evenwicht bewaren tussen enerzijds de amendementen van het Europees Parlement die de richtlijnen verbeteren en anderzijds de positie van de Europese sociale partners. De nieuwe richtlijn antidiscriminatie, die momenteel in eerste lezing ter discussie staat, zal bijzonder veel aandacht krijgen.

Wij zullen proberen zo vlug mogelijk tot een akkoord te komen rond de voorstellen van richtlijn die het verzoenen van werk en gezin bevordert.

Daarnaast worden de Europese sociale partners geconsulteerd over de opportuniteit om een wetgeving in te voeren die voorziet in nieuwe vormen van familiaal verlof (vaderschapsverlof, adoptieverlof, verlof om een naaste te verzorgen).

régionales et d'intensifier la participation à la formation tout au long de la vie.

Outre ces recommandations, l'UE nous demandait d'accorder une attention particulière aux mesures permettant d'accroître le taux d'emploi des travailleurs âgés et des groupes vulnérables, de contrôler l'incidence de ces mesures et, le cas échéant, d'adopter d'autres mesures d'activation.

La flexicurity ressort comme le fil rouge du chapitre «emploi». Celui-ci est articulé autour de quatre axes: un meilleur accompagnement vers et sur le marché du travail; la formation tout au long de la vie; un marché du travail fonctionnant mieux dans lequel chacun trouve sa place; un marché du travail plus efficace avec un cadre de soutien pour des transitions plus souples. L'élaboration de ce chapitre avait impliqué les communautés et régions ainsi que les partenaires sociaux qui, cette année encore, ont remis un avis conjoint.

c/ Mise en œuvre de l'agenda social et nouveaux besoins des travailleurs dans le respect de la concertation sociale européenne

Le gouvernement belge participera activement à la préparation et aux négociations des conclusions politiques relatives au nouvel Agenda Social. Il s'appliquera à assurer la réalisation de l'Agenda; notamment en vue de la présidence belge de l'Union européenne en 2010.

Dans un premier temps, le gouvernement se concentrera sur les initiatives législatives en phase d'adoption, à savoir les directives sur le temps du travail que la Belgique n'avait pu approuver en juin dernier en raison de son manque d'ambition sociale et sur le travail intérimaire, la révision de la directive comité d'entreprise européen. La Belgique sera attentive à ce que les accords trouvés réalisent l'équilibre avec les amendements du Parlement européen qui amélioreraient les directives et la position des partenaires sociaux européens. La nouvelle directive anti-discrimination en discussion en 1ère lecture méritera une attention particulière.

Nous essaierons d'arriver à un accord rapide sur les propositions de directives visant à améliorer la conciliation vie familiale/vie professionnelle.

Par ailleurs, les partenaires sociaux européens seront consultés sur l'opportunité d'une législation introduisant de nouveaux types de congé familial (congé de paternité, congé d'adoption, congé pour prendre soin d'un proche).

België zal de discussie ondersteunen over de groene arbeidsplaatsen die zojuist op Europees niveau aan-gevangen werd. Zij zal op de noodzaak wijzen dat er samenhang is van de verschillende lopende initiatieven (Europese actieplannen voor de duurzame productie en verbruik; milieubewuste en innoverende KMO's; eco-technologie...).

België zal bijdragen tot de voortijdige herziening van het Europese Fonds voor Aanpassing aan de Globalise-ring waarvan het eerste jaar van bestaan bijzonder leer-rijk is. Dit fonds, dat werd opgericht om de werknemers die het slachtoffer zijn van de globalisering te helpen, is, gelet op de gebeurtenissen van de laatste maanden, meer dan ooit gerechtvaardigd. Het moet absoluut meer operationeel gemaakt worden.

België zal de Commissie steunen die het voornemen heeft geuit om een Waarnemingscentrum van de Her-structureringen op te stellen.

Zoals vermeld in de voorgaande algemene beleids-nota zullen we de initiatieven blijven steunen die het sociaal overleg op Europees niveau ondersteunen.

d/ Voorbereiding van het Europese Voorzitterschap

In de loop van de komende weken zal België de priori-teiten bepalen van het voorzitterschap van de EU dat ons land tijdens de tweede helft van 2010 zal op zich nemen. De representatieve organisaties van het middenveld zullen binnenkort formeel verzocht worden om tot de uitwerking van deze prioriteiten bij te dragen. Uitgaande van deze basis zullen wij een gemeenschappelijk werk-programma uitwerken met Spanje en Hongarije, de twee landen die respectievelijk aan ons voorzitterschap voorafgaan en op ons voorzitterschap volgen.

De deelname aan de definiëring van de nieuwe stra-tegie, die de huidige Lissabonstrategie vanaf 2010 zal opvolgen, zal één van de belangrijkste punten van dat semester zijn.

Een groot aantal workshops en besprekingen zullen de gelegenheid bieden om de EU te verankeren in het dagelijkse leven van onze medeburgers en haar meer zichtbaar en begrijpelijk te maken.

e/ Een internationale investering

Op 10 juni 2008 heeft de Internationale Arbeidscon-ferentie de Verklaring van de sociale rechtvaardigheid voor een rechtvaardige globalisering goedgekeurd. Deze tekst die fundamenteel is, zoals de Verklaring over de

La Belgique soutiendra fermement la réflexion sur les emplois verts qui vient d'être entamée au niveau européen. Elle insistera sur l'impératif d'assurer la mise en cohérence des différentes initiatives en cours (plans d'action européens pour la production/consommation durable; PME propres et innovantes; écotecnologies...) avec ce thème.

La Belgique contribuera à la révision anticipée du Fonds européen d'Adjustement à la Mondialisation dont la première année d'existence est riche de leçons. Ce fonds qui a été conçu pour aider les travailleurs victimes de la mondialisation est au vu des derniers mois plus que jamais justifié. Il est impératif de le rendre plus opérationnel.

La Belgique appuiera la Commission qui a exprimé l'intention d'établir un Observatoire des Restructura-tions.

Comme mentionné dans la note de politique générale précédente, nous continuerons par ailleurs à soutenir les initiatives qui renforcent la concertation sociale au niveau européen.

d/ Préparation de la Présidence européenne

Au cours des prochaines semaines, la Belgique défi-nira les priorités qui structureront la présidence de l'UE qu'elle exercera durant le 2ème semestre de 2010. Les organisations représentatives de la société civile seront prochainement formellement invitées à contribuer à l'élaboration de ces priorités. Partant de cette base, nous élaborerons un programme de travail conjoint avec l'Es-pagne et la Hongrie, les deux pays qui respectivement précèdent et suivent notre présidence. Nous devons nous rencontrer en fin d'année pour aborder nos pro-grammes et nos thèmes.

La participation à la définition de la nouvelle stratégie qui succédera à l'actuelle Stratégie de Lisbonne à partir de 2010 sera l'un des points d'orgue de ce semestre.

Un grand nombre d'ateliers et de conférences seront l'occasion d'ancrer l'UE dans le quotidien de nos conci-toyens et de la rendre plus visible et compréhensible.

e/ Un investissement international

Le 10 juin 2008, la Conférence Internationale du Tra-vail a adopté la Déclaration sur la Justice sociale pour une Mondialisation équitable. Ce texte «faisant autorité» est – telle la Déclaration sur les principes et les droits

fundamentele principes en arbeidsrechten (1998), is bestemd om de activiteiten van de IAO te heroriënteren en te structureren rond 4 strategische doelstellingen van de Agenda van de volwaardige arbeid: de sociale rechten; de werkgelegenheid en de gelijke kansen; de sociale bescherming; de sociale dialoog en het tripartisme.

Als Assistent-Lid van de Raad van bestuur sinds juni 2008 en dit voor drie jaar, zal België op de uitvoering van de Verklaring toezien en dit om de rol van de IAO te versterken bij de implementatie van de Agenda voor werk in de wereld.

België zal in het bijzonder de wezenlijke normatieve rol van de IAB ondersteunen ten gunste van de goedkeuring en van de toepassing van de overeenkomsten en aanbevelingen inzake arbeid, werkgelegenheid, sociale zekerheid, het sociale beleid en de mensenrechten. Zij zal een efficiënte toepassing van de grote instrumenten van de Organisatie ondersteunen en bereidt de bekrachtiging van verschillende overeenkomsten in het vooruitzicht van 90ème verjaardag van IAO in 2009 voor.

België zal er eveneens op toezien dat zijn technische samenwerking goed samengaat met de strategie van de IAB inzake waardig werk en de Doelstellingen van het Millennium voor de ontwikkeling, alsmede met de beslissingen betreffende hun opvolging. België zal proberen om aanwezig te zijn op het gebied van de vier pijlers van het waardig werk overeenkomstig de geïntegreerde benadering en zal de sociale partners betrekken bij de technische assistentie.

Het volwaardig werk bevorderen vereist om in te gaan tegen de meest schrijnende inbreuken op de fundamentele rechten, zoals kinderarbeid. Meer dan 200 miljoen kinderen werken over de hele wereld. Meer dan drie vierden van deze kinderen werken in de meest erbarmelijke omstandigheden: slavernij, gewapende conflicten, seksueel misbruik, gevaarlijk werk. Het verbieden van kinderarbeid is daarom één van de belangrijkste uitdagingen van deze eeuw. België steunt vele programma's van de IAB op dit vlak.

Daarnaast moet het regionale overleg rond de objectieven van de IAO stimulerend werken. Dit is nodig om het hoofd te bieden aan de vele uitdagingen van de globalisering. Dit is een doelstelling van de komende Europese, regionale conferentie van de IAO die in februari 2009 in Lissabon zal doorgaan. Zoals de herziene sociale agenda van de Europese Unie benadrukt, heeft de Unie zich eveneens geëngageerd om het waardig werk in de wereld te promoten. Tegeonver de groeiende globalisering en onderlinge afhankelijkheid is de ontwik-

fondamenteaux au travail (1998) –, destiné à réorienter et à structurer les activités de l'OIT autour des quatre objectifs stratégiques de l'Agenda du travail décent: les droits sociaux; l'emploi et l'égalité des chances; la protection sociale; le dialogue social et le tripartisme.

Membre-adjoint du Conseil d'Administration depuis juin 2008 et pour trois années, la Belgique veillera à la mise en application de la Déclaration destinée à consolider le rôle de l'OIT dans la mise en oeuvre de l'Agenda du Travail Décent dans le monde.

La Belgique soutiendra tout particulièrement le rôle normatif essentiel de l'OIT en faveur de l'adoption et de la mise en œuvre des conventions et recommandations en relation avec le travail, l'emploi, la sécurité sociale, la politique sociale et les droits de l'homme. Elle soutiendra une application efficace des grands instruments de l'Organisation et prépare la ratification de plusieurs conventions dans la perspective du 90ème anniversaire de l'OIT en 2009.

La Belgique veillera également à ce que sa coopération technique soit bien articulée avec la stratégie du BIT sur le Travail Décent et les Objectifs du Millénaire pour le développement, ainsi qu'avec les décisions relatives à leur suivi. Elle s'efforcera d'être présente dans les domaines des quatre piliers du Travail Décent conformément à l'approche intégrée que requiert le travail décent et veillera à l'implication exemplaire des partenaires sociaux dans l'assistance technique.

Promouvoir le travail décent requiert d'agir à l'encontre des déficits les plus criants au regard des droits fondamentaux, comme le travail des enfants. Plus de 200 millions d'enfants travaillent dans le monde, et près de trois quarts de ces enfants sont en prise aux pires formes du travail des enfants, notamment la traite, les conflits armés, l'esclavage, l'exploitation sexuelle et les travaux dangereux. L'abolition effective du travail des enfants est dès lors l'un des plus urgents défis de notre époque. La Belgique soutient plusieurs programmes du BIT, notamment dans le cadre de l'interdiction du travail des enfants.

En outre, pour faire face aux nombreux défis de la mondialisation, la concertation régionale autour des objectifs de l'OIT doit être une méthode à encourager. Il s'agit d'un objectif de la prochaine conférence régionale européenne de l'OIT qui se tiendra à Lisbonne en février 2009. Comme le souligne l'Agenda social révisé de l'Union européenne, l'Union s'est également engagée à promouvoir le travail décent dans le monde. Face à la globalisation croissante et à l'interdépendance, le développement d'une dimension externe «forte» de la

keling van een sterke externe dimensie van de Strategie van Lissabon essentieel teneinde de Europese waarden en ervaring inzake werkgelegenheid en sociale cohesie te bevorderen⁴. De strategie met betrekking tot waardig werk en de strategie van de Europese Unie inzake werkgelegenheid moeten elkaar dus versterken.

België zal in het kader van de opvolging van de beslissingen en het proces van Boekarest, in de Zuid-Oostelijke landen van Europa activiteiten blijven ondersteunen die betrekking hebben op het tewerkstellingsvraagstuk via een regionale aanpak. Dit zal gebeuren in een Europees perspectief en in nauwe samenwerking met de Regionale Raad voor Samenwerking (die de opvolger is van het stabiliteitspact voor Zuid-Oost-Europa).

De Minister van Werk,

Joëlle MILQUET

Stratégie de Lisbonne est essentiel afin de promouvoir les valeurs et l'expérience européennes en matière d'emploi et de cohésion sociale⁴. La stratégie relative au travail décent et la stratégie de l'UE en matière d'emploi sont donc amenées à se renforcer mutuellement.

La Belgique continuera dans le cadre du suivi du processus de Bucarest à soutenir, dans les pays de l'Europe du Sud-Est, des activités visant à traiter de la question de l'emploi par une approche régionale et dans une perspective européenne, en étroite concertation avec le Conseil régional de Coopération (qui a succédé au Pacte de stabilité pour l'Europe du Sud-Est).

La Ministre de l'Emploi,

Joëlle MILQUET

⁴ Commission staff working document, Report on the EU contribution to the promotion of decent work in the world, SEC (2008) 2184, p. 15.

⁴ Commission staff working document, Report on the EU contribution to the promotion of decent work in the world, SEC (2008) 2184, p. 15.

BIJLAGE 1

1. Evaluatie van het beleid van het begeleidingsplan

Het in juli 2004 gelanceerde activeringsbeleid van het zoekgedrag naar werk dat de begeleiding bij het zoeken naar werk verbindt met de controle op de naleving van de criteria, die recht geven op de werkloosheidsuitkering, geldt sinds juli 2006 voor alle volledig vergoede werklozen van tenminste 50 jaar. De begeleidingsmaatregelen die door de Gemeenschappen en de Gewesten op touw zijn gezet, zijn aangevuld door regelmatige opvolgingsgesprekken van de RVA.

Conform het Regeerakkoord van 18 maart 2008 werd het beleid van begeleiding en opvolging van werkzoekenden tijdens het eerste trimester dit jaar aan een gedetailleerde evaluatie onderworpen, zodat men dankzij de resultaten van die evaluatie de begeleiding van werkzoekenden in het kader van een versterkte opvolging nog zou kunnen verbeteren. Deze evaluatie had betrekking op de periode vanaf 1 juli 2004 tot en met 31 december 2007 en werd uitgevoerd door de RVA, de gewestelijke diensten voor tewerkstelling en het studiebureau Idea Consult.

De belangrijkste conclusies van deze evaluatie waren:

– **hervatten van werk is makkelijker geworden:** de daling van werkloosheid is sinds de progressieve inwerkingtreding van het plan reëel en bedraagt gemiddeld 20 procent. Begeleiding mondt bovendien uit in echte kwaliteitsjobs. In de drie Gewesten van het land en in alle leeftijdscategorieën die zijn betrokken in het activeringsplan, stelt met een werkloosheidsdaling vast;

– **werkzoekenden zijn beter begeleid en beter opgeleid:** het aantal opleidingen en het hervatten van een studie is aanzienlijk gestegen (respectievelijk +40 procent en +56 procent);

– **de werkloosheidscontrole was nog nooit zo effectief en zo evenwichtig tussen de Gewesten als nu:** de Gewesten geven steeds meer informatie over werkzoekenden door aan de RVA.

Hieronder worden de belangrijkste resultaten van het onderzoek van Idea Consult en de laatste beschikbare evaluatie-elementen uit het evaluatierapport van de RVA van 30 juni 2008 opgesomd.

ANNEXE 1

1. Evaluation de la politique du plan d'accompagnement

Le programme d'activation du comportement de recherche d'emploi, lancé en juillet 2004, qui associe l'accompagnement à la recherche d'un emploi et le contrôle du respect des critères qui ouvrent le droit à l'indemnisation de l'assurance-chômage, concerne depuis juillet 2006 tous les chômeurs complets indemnisés de moins de 50 ans. Les mesures d'accompagnement mises sur pied par les communautés et régions sont complétées par des entretiens périodiques de suivi organisés par l'Onem.

Conformément à l'Accord de Gouvernement du 18 mars dernier, la politique d'accompagnement et de suivi des demandeurs d'emploi a fait l'objet d'une évaluation approfondie au premier semestre de cette année «afin que des leçons soient tirées et que l'accompagnement des demandeurs d'emploi soit encore amélioré dans le cadre d'un suivi renforcé». Cette évaluation portait sur la période du 1^{er} juillet 2004 au 31 décembre 2007 et elle a été réalisée par l'Onem, les services régionaux de l'emploi et le bureau d'étude Idea Consult.

Les grands enseignements de cette évaluation sont les suivants:

– **le retour à l'emploi est facilité:** la diminution du chômage depuis l'entrée en vigueur progressive du plan est réelle et s'élève à 20% en moyenne. L'accompagnement débouche, en outre, sur des emplois qui ne sont pas de moindre qualité. Dans les trois Régions du pays et dans toutes les classes d'âge couvertes par le plan d'activation, on constate une diminution du chômage;

– **les demandeurs d'emploi sont mieux accompagnés et mieux formés:** le nombre de formations et de reprises d'études est en hausse significative (respectivement + 40% et + 56%);

– **le contrôle du chômage n'a jamais été aussi effectif et équilibré entre les Régions qu'aujourd'hui,** les Régions transmettant toujours plus d'informations à l'Onem sur les demandeurs d'emploi.

Ci-après sont repris les principaux résultats de l'étude Idea Consult et les derniers éléments d'évaluation disponibles résultant du rapport d'évaluation de l'Onem au 30 juin 2008.

1.1. Onderzoek Idea Consult

In opdracht van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, in samenwerking met de RVA, publiceerde IDEA Consult een evaluatierapport omtrent het nieuwe opvolgingsstelsel voor werkzoekenden. De studie werd vooral gebaseerd op een schriftelijke enquête die tussen december 2007 en januari 2008 werd georganiseerd. De resultaten daarvan werden gekoppeld aan administratieve gegevens van de RVA, die ook afzonderlijk werden bestudeerd. Daarnaast werd aanvullende informatie ingewonnen, ondermeer via gesprekken met een aantal facilitatoren. Het rapport maakt deel uit van het pakket aan evaluaties van het nieuwe opvolgingsstelsel, naast o.a. het syntheserapport van de FOD en de periodieke evaluaties van de RVA en de gewestinstellingen.

In de enquête werd een steekproef bevestigd van alle personen die in de nieuwe procedure werden opgenomen, dus zowel van werkzoekenden die alleen een infobrief hadden ontvangen als van degenen die voor één of meerdere gesprekken met de facilitatoren werden opgeroepen. Om zinvolle conclusies te kunnen trekken werd de steekproef beperkt tot de «nieuwe instroom»: de werkzoekenden die werden opgeroepen omdat ze de werkloosheidsduur overschreden die het stelsel in gang zet. Ook wie reeds langer werkloos was, werd in het stelsel geïntegreerd bij de opstart, maar dat zal in de toekomst uiteraard niet meer kunnen, zodat het minder relevant is deze groep te bestuderen. Om technische redenen werd de steekproef ook beperkt tot bepaalde leeftijdscategorieën. Dat maakte het ondermeer mogelijk om voor de oudste categorie (45-50) ook een controle-groep op te zetten (50-54) van mensen die niet in het stelsel zitten.

De enquête laat toe om verschillende vaststellingen te maken. Zo blijkt dat werkzoekenden erg actief op zoek te zijn naar werk, al geeft 19% van degenen die geen baan vonden ook aan dat ze niet echt zoeken. De anderen vertonen wel een intensief zoekgedrag: 71% van de degenen die nog geen werk vonden, solliciteerden minstens eenmaal in de laatste maand voor de bevestiging, en gemiddeld contacteren deze werkzoekenden maandelijks 9 werkgevers. Wie wel een baan vond, heeft in de maand voor de start daarvan gemiddeld meer dan 12 potentiële werkgevers gecontacteerd. Daarbij maken de Vlaamse werkzoekenden wat meer gebruik van de diensten van de VDAB, terwijl de Waalse en Brusselse werkzoekenden meer rechtstreeks contact zoeken met de werkgevers. De werkzoekenden tonen zich ook vrij mobiel: bijna 80% is bereid om een baan te aanvaarden waarvoor de verplaatsingstijd meer dan een half uur bedraagt, voor 25% mag dit meer dan één uur zijn. Dit

1.1. Etude Idea Consult

A la demande du SPF Emploi, Travail et Concertation Sociale et en collaboration avec l'ONEm, IDEA Consult a publié un rapport d'évaluation concernant le nouveau système de suivi des demandeurs d'emploi. L'étude reposait principalement sur une enquête écrite organisée entre décembre 2007 et janvier 2008. Les résultats ainsi obtenus furent mis en rapport avec les données administratives de l'ONEm, qui ont également fait l'objet d'un examen séparé. En outre, des informations complémentaires ont été collectées, notamment via des entretiens avec un certain nombre de facilitateurs. Le rapport fait partie de l'ensemble des évaluations du nouveau système de suivi, au même titre, notamment, que le rapport de synthèse du SPF et que les évaluations périodiques de l'ONEm et des organismes régionaux.

Dans le cadre de cette enquête, on a interrogé un échantillon de personnes ayant été reprises dans la nouvelle procédure, donc tant des demandeurs d'emploi qui avaient simplement reçu une lettre d'information que ceux qui avaient été convoqués à un ou plusieurs entretiens avec les facilitateurs. Afin de pouvoir tirer des conclusions judicieuses, on a limité l'échantillon aux «nouvelles entrées»: les demandeurs d'emploi qui ont été convoqués parce qu'ayant dépassé la durée de chômage qui déclenche le système. Ceux qui étaient au chômage depuis plus longtemps ont également été intégrés dans le système lors de son lancement mais cela ne sera plus possible à l'avenir de sorte qu'il est moins pertinent d'étudier ce groupe. Pour des raisons techniques, l'échantillon a également été limité à certaines catégories d'âge. Ceci a permis entre autres de mettre en place, pour la catégorie la plus âgée (45-50), un groupe de contrôle (50-54) de gens qui ne sont pas dans le système.

L'enquête a permis de poser différents constats. Ainsi fait-elle apparaître que les demandeurs d'emploi recherchent très activement un emploi, même si 19% de ceux qui n'ont pas trouvé d'emploi admettent qu'ils ne cherchent pas vraiment. Mais les autres présentent un comportement de recherche intensive: 71% de ceux qui n'ont pas encore trouvé d'emploi ont postulé au moins une fois au cours du mois précédant l'enquête et en moyenne, ces demandeurs d'emploi contactent 9 employeurs par mois. Ceux qui ont trouvé un emploi ont, au cours du mois qui a précédé cette mise au travail, contacté en moyenne plus de 12 employeurs potentiels. Pour ce faire, les demandeurs d'emploi flamands recourent plus aux services du VDAB, tandis que les demandeurs d'emploi wallons et bruxellois recherchent plus directement un contact avec les employeurs. Les demandeurs d'emploi se montrent aussi assez mobiles: près de 80% d'entre eux sont disposés à accepter un

laatste percentage ligt opvallend hoger in Brussel (37%) dan in Wallonië (27%) en in Vlaanderen (18%).

De contacten met de RVA activeren de werkzoekenden. Een grote meerderheid (85%) van hen ondernam actie na het laatste contact met de RVA (brief of gesprek), en ongeveer de helft veranderde het zoekgedrag, ondermeer door meer tijd te besteden aan het zoeken naar werk, of door minder kieskeurig te zijn. Vooral laaggeschoolden en wat minder jonge werkzoekenden veranderen hun gedrag na het contact met de RVA. Ook de fase in de procedure maakt een verschil: een tweede gesprek zet, zoals kon worden verwacht, sterker aan tot een gedragsverandering dan een brief of een eerste gesprek. Uit de enquête blijkt ook dat de procedure een vrij groot draagvlak heeft bij de werkzoekenden: 76% begrijpt dat de RVA hen verplicht om werk te zoeken; dat aandeel is gelijklopend overheen de gewesten en daalt ook niet in de loop van de procedure. De acties van de RVA worden ook gelijk gepercipieerd en geapprecieerd doorheen het hele land. Bovendien legt het stelsel geen overdreven druk op de werkzoekenden: wie een baan aanvaardt, doet dat in de eerste plaats omwille van het loon, de sociale contacten of het werk zelf. Slechts 10% geeft aan dat ze zich door de RVA of de gewestinstellingen onder druk gezet voelen. Ook zijn er geen aanwijzingen dat de werkzoekenden die uit het stelsel komen banen van mindere kwaliteit zouden aanvaarden dan andere werkzoekenden die opnieuw aan de slag gaan.

Deze enquêteresultaten weerspiegelen verder de verschillen in dienstverlening tussen de Gewesten, hoewel alle Gewesten de werkzoekenden stimuleren om op zoek te gaan naar een baan (en Brussel doet dat in iets sterkere mate). In de drie Gewesten wordt relatief vaak een opleiding aangeboden. Vlaanderen legt sterk de nadruk op het verzenden van vacatures, terwijl Wallonië eerder de nadruk legt op het ter beschikking stellen van zoekruimtes en –materiaal. Van alle Waalse werkzoekenden deed 75% in de loop van de (lopende of afgelopen) werkloosheidsperiode minstens één keer beroep op de FOREM. In Vlaanderen wendde 83% zich tot de VDAB terwijl in Brussel 62% gebruik maakte van de diensten van Actiris. Wat sterk opvalt is dat oudere werkzoekenden die niet in het stelsel werden opgenomen (de controlegroep) veel minder gebruik maken van de verschillende vormen van dienstverlening dan hun bijna-leeftijdsgenoten die wel in het stelsel zitten, en ook een veel kleiner aanbod krijgen van de gewest-

emploi pour lequel le temps de déplacement est de plus d'une demi-heure, pour 25% d'entre eux, ce temps de déplacement peut dépasser une heure. Ce dernier pourcentage est notablement plus élevé à Bruxelles (37%) qu'en Wallonie (27%) et en Flandre (18%).

Les contacts avec l'ONEm activent les demandeurs d'emploi. Une grande majorité d'entre eux (85%) a entrepris une action après le dernier contact avec l'ONEm (lettre ou entretien) et environ la moitié a changé son comportement de recherche, notamment en consacrant plus de temps à la recherche d'un emploi ou en étant moins sélectifs. Ce sont surtout les demandeurs d'emploi faiblement qualifiés et les demandeurs d'emploi un peu moins jeunes qui modifient leur comportement après le contact avec l'ONEm. La phase de la procédure fait également une différence: un deuxième entretien incite, comme on pouvait s'y attendre, plus qu'une lettre ou un premier entretien à changer de comportement. Il ressort également de l'enquête que la procédure bénéficie d'une assez large assise auprès des demandeurs d'emploi: 76% d'entre eux comprennent que l'ONEm les oblige à chercher du travail, cette part est la même dans toutes les régions et ne diminue pas au cours de la procédure. Les actions de l'ONEm sont perçues et appréciées de la même manière à travers tout le pays. De plus, le système n'exerce pas une pression exagérée sur les demandeurs d'emploi: ceux qui acceptent un emploi le font en premier lieu en raison du salaire, des contacts sociaux ou du travail proprement dit. Seuls 10% des demandeurs d'emploi indiquent se sentir mis sous pression par l'ONEm ou par les organismes régionaux. Il n'y a pas non plus d'éléments indiquant que les demandeurs d'emploi en provenance du système accepteraient des emplois de moins bonne qualité que les autres demandeurs d'emploi qui retrouvent du travail.

Les résultats de l'enquête reflètent pour le reste les différences de services entre les régions, même si toutes les régions encouragent les demandeurs d'emploi à se mettre à la recherche d'un emploi (et Bruxelles le fait légèrement plus). Dans les trois régions, on offre relativement souvent une formation. La Flandre met fortement l'accent sur l'envoi des postes vacants, tandis que la Wallonie privilégie la mise à disposition d'espaces et d'équipements pour la recherche. Au cours de la période de chômage (en cours ou terminée), 75% de tous les demandeurs d'emploi wallons ont au moins eu recours une fois au FOREM. En Flandre, 83% des demandeurs d'emploi se sont adressés au VDAB tandis qu'à Bruxelles, 62% des demandeurs d'emploi ont recouru aux services d'Actiris. On peut observer que les demandeurs d'emploi âgés qui ne sont pas repris dans le système (le groupe de contrôle) utilisent beaucoup moins les différentes formes de services que les demandeurs d'emploi qui ont quasi le même âge mais qui sont dans le

diensten. Ze vinden ook veel minder vaak werk. Toch geeft een hoog percentage van deze groep aan naar werk te zoeken.

Omwille van het opzet ervan maakt de enquête het niet zo eenvoudig om de invloed van de procedure in te schatten op de kans om werk te vinden: daarbij spelen uiteraard allerlei persoonlijke karakteristieken en omgevingsfactoren een rol. Ongeveer de helft van alle werkzoekenden die op één of ander ogenblik (sinds juni 2004) in het stelsel werden opgenomen waren eind 2007 of begin 2008 aan het werk. Zoals kon worden verwacht worden daarbij grote verschillen vastgesteld naargelang het opleidingsniveau (36% van de laaggeschoolden vond een baan tegenover 69% van de hooggeschoolden) of de gezinssituatie (samenwonende werklozen gaan sneller terug aan het werk dan werkloze gezinshoofden).

Door het beperkte aantal geschorsten konden er ook maar weinig worden bevraagd, en daardoor laat de enquête niet toe om definitieve uitspraken te doen over hun situatie. 73% van degenen die in de loop van de procedure een tijdelijke of definitieve (gehele of gedeeltelijke) schorsing opliepen vond die schorsing onterecht: veelal geven ze aan dat verschillende belemmeringen (ziekte, financiële problemen...) het voor hen onmogelijk maakten om werk te zoeken, dat ze naar hun mening voldoende actief op zoek waren naar een baan of dat er allerlei moeilijkheden met de procedure waren. De gevolgen van de schorsing zijn uiteraard in de eerste plaats financieel: 90% van degenen die definitief hun uitkering verloren stelt in financiële problemen te zijn gekomen. Wat de reactie op de schorsing betreft, geven de meesten aan sterker op zoek te zijn gegaan naar werk. Ook het in orde brengen van de eigen (financiële en administratieve) situatie blijkt een typische reactie op een schorsing.

De studie eindigt met een analyse van de sterke en zwakke punten van het activeringsplan.

De sterke punten zijn de volgende:

- De begeleiding en opvolging worden systematisch voor alle werkzoekenden toegepast;
- De RVA past de procedure in de drie gewesten op uniforme wijze toe;
- De werkzoekenden ontvangen voldoende informatie omtrent hun rechten en plichten;
- Er worden heel wat acties op touw gezet om het aantal mogelijkheden voor de inschakeling van werkzoekenden te verhogen;

système; on note aussi qu'ils reçoivent une offre bien plus limitée des services régionaux. Ils trouvent également bien moins souvent du travail. Pourtant, un pourcentage élevé de demandeurs d'emploi de ce groupe indique rechercher du travail.

La façon dont l'enquête est conçue fait qu'il n'est pas si simple d'évaluer l'influence de la procédure sur la probabilité de trouver un emploi: diverses caractéristiques personnelles et divers facteurs d'environnement jouent bien entendu un rôle. Environ la moitié de tous les demandeurs d'emploi qui ont été repris dans le système à un moment ou à un autre (depuis juin 2004) était au travail fin 2007 ou début 2008. Comme on pouvait s'y attendre, on constate de grandes différences selon le niveau de formation (36% des demandeurs d'emploi peu qualifiés ont trouvé un emploi pour 69% des hautement qualifiés) ou selon la situation familiale (les chômeurs cohabitants retrouvent plus vite un emploi que les chômeurs chefs de famille).

Le nombre de personnes suspendues étant limité, on n'a pas pu en interroger beaucoup et de ce fait, l'enquête ne permet pas de se prononcer de façon définitive sur leur situation. 73% de ceux qui ont encouru une suspension temporaire ou définitive (complète ou partielle) en cours de procédure trouvaient cette suspension injustifiée: bon nombre d'entre eux font état de différentes entraves les empêchant de chercher du travail (maladie, problèmes financiers, ...), indiquent qu'à leur avis, ils ont cherché du travail de façon suffisamment active ou signalent avoir rencontré divers problèmes avec la procédure. Les effets de la suspension sont en premier lieu d'ordre financier: 90% de ceux qui ont perdu définitivement leur allocation déclarent avoir rencontré des problèmes financiers. En ce qui concerne leur réaction à la suspension, la plupart indiquent qu'ils se sont mis à chercher plus énergiquement du travail. La mise en ordre de la situation personnelle (sur le plan financier ou administratif) s'avère également être une réaction typique à une suspension.

L'étude se termine par une analyse des forces et faiblesses du plan d'activation.

Les points forts sont les suivants:

- l'accompagnement et le suivi sont appliqués systématiquement pour tous les demandeurs d'emploi;
- la procédure est appliquée de manière uniforme par l'Onem dans les trois régions;
- les demandeurs d'emploi reçoivent suffisamment d'informations sur leurs droits et obligations;
- beaucoup d'actions sont menées pour augmenter les possibilités d'insertion des demandeurs d'emploi;

- Het plan heeft effect op het zoekgedrag van werkzoekenden;
- Het plan geeft oudere werkzoekenden meer kans op werk (in vergelijking met zij die behoren tot de hogere leeftijdscategorie die niet in het plan is opgenomen);
- Het effect van de verschuiving van langdurige werkloosheid naar inactiviteit blijkt maar een beperkte rol te spelen (het merendeel van de werkzoekenden blijft een werkloosheidsuitkering ontvangen indien ze geen werk vinden).

De zwakke punten zijn de volgende:

- De manier waarop bepaalde moeilijk te bereiken doelgroepen in de uitvoering van het plan worden betrokken. Met name het lage percentage tewerkgestelde laaggekwadificeerde personen (ten opzichte van de hoger gekwadificeerden) en gezinshoofden (ten opzichte van alleenstaanden of samenwonenden) toont aan dat de activering van deze personen moeilijker is;
- De opvolgingsprocedure biedt nog geen bevredigende oplossing voor bepaalde moeilijk te bereiken doelgroepen (werklozen met medische problemen, problemen inzake kinderopvang (van zieke kinderen), zwakgeletterde werkzoekenden, zwartwerkers, mensen met financiële problemen, mensen in een werkloosheidsval, ...).

1.2. Evaluatierapport van de RVA van 30 juni 2008

1.2.1. Zoeken naar werk

Volgens de statistieken van 30 juni 2008 deed slechts 57,3% van de 275.581 ondervraagde werkzoekenden op het moment van zijn eerste gesprek moeite om een job te vinden. Deze verhouding verschilt lichtjes naargelang de regio en de leeftijd (60% voor de -30-jarigen, 56% voor de 30 tot -39-jarigen en 50% voor de categorie tussen 40 en 50). De inspanningen van de anderen werden als onvoldoende beschouwd en daarom werd tot een individueel actieplan besloten.

Minstens 4 maanden nadat dit actieplan wordt ondertekend, worden ze tijdens een tweede gesprek ondervraagd. In 66,5% van de gevallen worden de inspanningen als voldoende beschouwd (61% bij de -30-jarigen, 70% in de categorie 30 tot 40 jaar en 77% bij de 40 tot 50-jarigen). De uitkering van de anderen wordt tijdelijk geschorst en ze worden verplicht om een intensiever actieplan te ondertekenen: indien ook dit onvoldoende wordt opgevolgd, verliezen ze hun volledige werkloosheidsuitkeringen.

- le plan a un effet sur le comportement de recherche d'emploi des demandeurs d'emploi;
- le plan augmente les chances d'emploi des demandeurs d'emploi plus âgés (par rapport à ceux de la tranche d'âge immédiatement supérieure qui ne sont pas visés par le plan);
- l'effet d'éviction du chômage de longue durée vers l'inactivité ne semble jouer que de façon limitée (la plupart des demandeurs d'emploi restent au chômage s'ils ne trouvent pas de travail);

Les points faibles sont les suivants:

- la manière avec laquelle certains groupes plus difficiles sont impliqués dans l'exécution du plan. Notamment, le faible pourcentage de personnes à l'emploi parmi les peu qualifiés (par rapport aux plus qualifiés) et les chefs de famille (par rapport aux isolés et aux cohabitants) indique que l'activation de ces personnes est difficile;
- la procédure de suivi n'offre pas encore de solution satisfaisante pour certains groupes plus difficiles (chômeurs qui ont des problèmes médicaux, des problèmes de garde d'enfants (malades), demandeurs d'emploi très peu lettrés, travailleurs au noir, personnes avec des problèmes financiers, personnes dans une situation de piège à l'emploi, ...).

1.2. Rapport d'évaluation de l'Onem au 30 juin 2008

1.2.1. Recherche d'emploi

Selon les statistiques disponibles au 30 juin 2008, sur les 275.581 demandeurs d'emploi interrogés lors d'un premier entretien, 57,3% faisaient des efforts suffisants pour trouver un emploi. Cette proportion diffère légèrement d'une région à l'autre, et varie en fonction de l'âge (60% pour les – 30 ans, 56% dans la tranche d'âge 30-40 ans et 50% dans la tranche d'âge 40-50 ans). Les démarches des autres ont été jugées insuffisantes et un plan d'action personnel a été conclu.

Au moins 4 mois après signature de ce plan d'action, ils sont interrogés lors d'un deuxième entretien. Dans 66,5% des cas, les efforts sont considérés comme suffisants (61% pour les – 30 ans, 70% dans la tranche d'âge 30-40 ans et 77% dans la tranche d'âge 40-50 ans). Les autres voient leurs allocations temporairement suspendues, et sont obligés de signer un plan d'action plus intensif: en cas d'exécution insuffisante, ils perdent complètement leurs allocations de chômage.

Sinds de invoering van dit systeem in juli 2004 werden in totaal 17.307 mensen gesanctioneerd: in 11.715 gevallen onder de vorm van een gedeeltelijk verlies van hun recht op een uitkering, in 5.592 gevallen door een totaal verlies van hun uitkering.

1.2.2. Werkloosheidsdaling en werkherhvatting

Het effect van het plan op de werkloosheidsdaling en de werkherhvatting blijkt duidelijk sinds zijn inwerkingtreding.

Als we de cijfers van het trimester vóór de toepassing van de activeringsprocedure (namelijk het 2de trimester 2004 voor de –30-jarigen, het 2de trimester 2005 voor de 30- tot 39-jarigen en het 2de trimester 2006 voor de 40- tot 49-jarigen) vergelijken met de huidige situatie (geëvalueerd op 30 juni 2008), dan kunnen we een gemiddelde werkloosheidsdaling van 24% vaststellen.

Deze daling wordt geconstateerd in alle leeftijdscategorieën die door het plan worden gevisieerd. De daling bedraagt 24% voor de –30-jarigen, 26% voor de 30 tot 39-jarigen en 22% voor de 40 tot 49-jarigen. Deze vermindering komt voor in alle Gewesten, weliswaar met een andere intensiteit.

Au total, depuis la mise en place du système en juillet 2004, 17.307 personnes ont été sanctionnées: dans 11.715 cas sous forme d'une privation partielle de leur droit aux allocations, dans 5.592 cas par l'exclusion totale du bénéfice des allocations.

1.2.2. Diminution du chômage et retour à l'emploi

L'effet du plan sur la diminution du chômage et le retour à l'emploi s'accroît depuis son entrée en vigueur.

Si l'on compare les chiffres du trimestre précédant la mise en application de la procédure d'activation (c'est-à-dire 2ème trimestre 2004 pour les moins de 30 ans, le 2ème trimestre 2005 pour les 30 à 39 ans, et le 2ème trimestre 2006 pour les 40 – 49 ans) et la situation actuelle (évaluée au 30 juin 2008) on constate une diminution moyenne du chômage de 24%.

Cette diminution s'observe pour toutes les classes d'âge visées par le plan. Elle est de 24% pour les moins de 30 ans, de 26% pour les 30 à 39 ans et de 22% pour les 40 à 49 ans. La diminution concerne aussi toutes les régions, avec une intensité différente toutefois.

Evolutie van vergoede werkloze werkzoekenden/Évolution chômeurs indemnisés demandeurs d'emploi						
Doelgroep: groupe-cible	-30 jaar/ans	30-40 jaar/ans	40-50 jaar/ans	Huidige situatie <u>situation actuelle</u>	verschil/écart = «huidige situatie»/ «situation actuelle» Min «situation vóór procedure»/ «situation avant départ procédure»	
	<u>Situatie op het einde van het trimester dat de procedure «activering van het zoekgedrag» begon/situation à la fin du trimestre, que le départ de la procédure «activation du comportement à la recherche»</u>					
	=2° tr.2004	=2° tr.2005	=2° tr.2006	=2° tr. 2008		
-30 jaar/ans Vla/fla Wall Bru	148.636 52.136 74.115 22.385			113.371 33.362 61.036 18.973	-35.265 -18.774 -13.079 -3.412	-23,7% -36,0% -17,6% -15,2%
30-40 jaar/ans Vla/fla Wall Bru		129.823 44.552 63.103 22.168		96.260 28.710 47.241 20.309	-33.563 -15.842 -15.862 -1.859	-25,9% -35,6% -25,1% -8,4%
40-50 jaar/ans Vla/fla Wall Bru			117.800 45.477 54.987 17.336	91.370 31.907 43.590 16.233	-26.070 -13.570 -11.397 -1.103	-22,1% -29,8% -20,7% -6,4%
Totaal/Total Vla/fla Wall Bru				301.361 93.979 151.867 55.515	-94.898 -48.186 -40.338 -6.374	

De RVA toont in zijn rapport eveneens aan dat dit effect niet is te wijten aan de economische conjunctuur, maar aan het plan zelf (zelfs al worden de cijfers ten dele door de conjunctuur beïnvloed). De werkloosheidsdaling binnen de verschillende leeftijdscategorieën doet zich pas voor op het moment van de geleidelijke toepassing van het plan.

- De –30-jarigen

Het invoeren van de activeringsprocedure van het zoekgedrag naar werk voor werkzoekenden jonger dan 30 jaar dateert van juli 2004.

Vanaf het 2de trimester 2004 tot aan het 2de trimester 2008 stellen we vast dat het aantal werkzoekenden jonger dan 30 jaar met 24% is gedaald. Deze dalende trend heeft niets te maken met een gunstige evolutie van de economische conjunctuur vanaf het 3de trimester 2003, aangezien de economie tijdens de periode van het 1ste trimester 2002 tot aan het 2de trimester 2008 net een periode van laagconjunctuur meemaakte die zijn begin kende in juli 2004, precies op het moment dat de maatregelen van het activeringsplan voor de –30-jarigen werden ingevoerd.

Deze periode van afnemende economische conjunctuur tussen het tweede trimester 2004 en het tweede trimester 2005 gaat desondanks gepaard met een aanzienlijke daling van het aantal werkzoekenden jonger dan 30 jaar (van 5%).

Deze daling zet zich door tijdens de periode van hoogconjunctuur (van het 3de trimester 2005 tot aan het 2de trimester 2006). Ondanks de ommekeer van de conjunctuur gespreid over twee jaar (van het 3de trimester 2006 tot aan het 2de trimester 2008) blijft de daling van het aantal werkzoekenden jonger dan 30 jaar aanhouden. **In totaal wordt een daling van 24% vastgesteld sinds de invoering van de maatregelen van het activeringsplan.**

L'Onem montre également bien dans son rapport que cet effet n'est pas imputable à la conjoncture économique mais au plan lui-même (même si la conjoncture influence partiellement les chiffres). La diminution du chômage dans les différentes catégories d'âge concernées intervient en effet à partir de la mise en application progressive du plan.

- Les moins de 30 ans

L'introduction de la procédure d'activation du comportement de recherche d'emploi date de juillet 2004 pour les demandeurs d'emploi de moins de 30 ans.

Depuis le 2ème trimestre 2004 jusqu'au 2ème trimestre 2008, on constate que le nombre de demandeurs d'emploi de moins de 30 ans a baissé de 24%. Ce trend baissier ne s'explique pas du fait de l'évolution favorable de la conjoncture économique depuis le 3ème trimestre 2003 car l'évolution de la conjoncture économique sur la période du 1^{er} trimestre 2002 au 2ème trimestre 2008 fait au contraire état d'une période de détérioration de la conjoncture qui commence en juillet 2004, au moment de l'introduction des mesures du plan d'activation pour les moins de 30 ans.

Cette période de repli de la conjoncture économique entre le second trimestre 2004 et le second trimestre 2005 s'accompagne malgré tout d'une baisse significative du nombre de demandeurs d'emploi de moins de 30 ans (de 5%).

Cette baisse perdure durant la période de bonne conjoncture (du 3ème trimestre 2005 au 2ème trimestre 2006). Ensuite, malgré le renversement de conjoncture qui s'étale sur 2 années (du 3ème trimestre 2006 au 2ème trimestre 2008), on assiste à une baisse continue du nombre de demandeurs d'emploi de moins de 30 ans. **Au total, il y aura eu 24% de diminution depuis l'introduction des mesures du plan d'activation.**

Leeftijd/Age	2 ^e trim. 2004	Verschil/Écart	Verschil in%/ Écart en %	2 ^e trim. 2008
< 30 jaar	148.636	-35.266	-24%	113.371

Deze daling voor de –30-jarigen doet zich in de drie regio's van het land op continue wijze voor:

Cette diminution pour les moins de trente ans s'observe dans les trois Régions du pays de façon constante:

Leeftijd/Age	Vlaanderen/ Flandre	Wallonië/Wallonie	Brussel/Bruxelles	Land/Pays
< 30 jaar/ans	- 36%	- 18%	-15%	- 24%

• De 30- tot –40-jarigen

De procedure van activering van het zoekgedrag naar werk is op 1 juli 2005 in werking getreden voor de werkzoekenden van 30 tot minder dan 40 jaar. Sinds de invoering in juli 2005 van de activeringsmaatregelen voor het zoekgedrag naar werk voor de werkzoekenden van 30 tot –40 jaar merken we ook een opflakking van de economische conjunctuur. Dit verklaart waarom het effect van de maatregelen op het aantal werkzoekenden van deze leeftijdscategorie meteen al aanzienlijk blijkt te zijn: 9% vanaf het tweede trimester van 2005 tot en met het tweede trimester van 2006. Maar deze daling blijft ondanks de verslechterde conjunctuur tijdens het 3de trimester 2006 aanhouden. Nadat de activeringsmaatregelen gedurende 3 jaar zijn toegepast, bedraagt het dalingspercentage van het aantal werkzoekenden van 30 tot –40 jaar 26%.

• Les 30 à moins de 40 ans

La procédure d'activation du comportement de recherche d'emploi est entrée en vigueur le 1^{er} juillet 2005 pour les demandeurs d'emploi de 30 à moins de 40 ans. Dès l'introduction en juillet 2005 des mesures d'activation de recherche d'emploi ciblant les demandeurs d'emploi de 30 à moins de 40 ans, on constate une embellie de la conjoncture économique. Cela explique pourquoi l'impact de ces mesures sur le nombre de demandeurs d'emploi de cette classe d'âge se révèle d'emblée considérable: 9% en moins entre le 2^{ème} trimestre de 2005 et le 2^{ème} trimestre de 2006. Mais cette baisse continue malgré la détérioration de la conjoncture durant le 3^{ème} trimestre 2006. Après 3 ans d'application des mesures du plan d'activation, la baisse du nombre de demandeurs d'emploi de 30 à moins de 40 ans s'élève à 26%.

Leeftijd/Age	2 ^e trim. 2005	Vershil/Écart	Vershil in%/ Écart en %	2 ^e trim. 2008
30 tot/à - 40 jaar/ans	130.052	-33.792	-26%	96.260

Als we gewest per gewest bekijken wat het effect van het plan op deze leeftijdscategorie is, dan kunnen we eveneens overall een daling vaststellen:

Si l'on observe l'impact du plan sur cette catégorie d'âge à l'échelle des Régions, nous constatons également une diminution partout:

Leeftijd/Age	Vlaanderen/ Flandre	Wallonië/Wallonie	Brussel/Bruxelles	Land/Pays
30 tot/à - 40 jaar/ans	- 36%	- 25%	-8%	- 26%

• De 40- tot –50-jarigen

Het invoeren van de activeringsprocedure voor het zoekgedrag naar werk van de werkzoekenden van 40 tot –50 jaar dateert van 1 juli 2006. We stellen vast dat we echt moeten wachten op de invoering van de activeringsmaatregelen, om wat deze leeftijdscategorie betreft in het 4de trimester 2006 een echte ommekeer van de trend te kunnen waarnemen. **In twee jaar tijd (van het 2de trimester 2006 tot het 2de trimester 2008) wordt**

• Les 40 à moins de 50 ans

L'entrée en vigueur de la procédure d'activation du comportement de recherche d'emploi des demandeurs d'emploi de 40 à moins de 50 ans date du 1^{er} juillet 2006. On constate qu'il faut réellement attendre l'introduction des mesures du plan d'activation pour observer un véritable renversement de tendance au 4^{ème} trimestre 2006 en ce qui concerne cette classe d'âge. **En deux années (du 2^{ème} trimestre 2006 au 2^{ème} trimestre**

het effect van het activeringsplan duidelijk zichtbaar aangezien er een daling optreedt van maar liefst 22%! Deze daling komt daarmee in de buurt van de daling die werd genoteerd bij de –30-jarigen (24%) en bij de 30 tot –40-jarigen (26%).

Het lijkt erop dat de dalende trend de evolutie van de economische conjunctuur niet volgt, aangezien deze laatste vanaf het 2de trimester 2006 beduidend is achteruitgegaan door 10 basispunten te verliezen (de seizoengezuiverde bruto-index van het BNP daalde van +5,5 naar -5,1).

2008), l'effet du plan d'activation est remarquable puisqu'il se concrétise par une baisse de 22%! Cette baisse se rapproche déjà de celle constatée chez les moins de 30 ans (24%) et chez les 30 à moins de 40 ans (26%).

Il apparaît également que le trend baissier ne suit pas l'évolution de la conjoncture économique qui s'est considérablement détériorée depuis le 2ème trimestre 2006 en perdant 10 points de base (l'indice brut désaisonnalisé de la BNB passant de +5,5 à -5,1).

Leeftijd/Age	2 ^e trim. 2006	Vershil/Écart	Vershil in%/ Écart en %	2 ^e trim. 2008
40 tot/à - 50 jaar/ans	117.800	-26.070	-22%	91.730

De daling wordt in de drie Gewesten van het land vastgesteld:

La diminution est constatée dans les trois Régions du pays:

Leeftijd/Age	Vlaanderen/ Flandre	Wallonië/Wallonie	Brussel/Bruxelles	Land/Pays
40 tot/à - 50 jaar/ans	- 30%	- 21%	-6%	- 22%

1.2.3. Hervatten van opleidingen of studies

Een andere belangrijke vaststelling is dat steeds meer werklozen hun studies of opleidingen hervatten, waardoor ze hun kansen op inschakeling aanzienlijk verhogen. Die trend wordt in de drie Gewesten van ons land waargenomen.

Tussen het 2de trimester 2002 en het 2de trimester 2008 is het aantal werklozen die een vrijstelling genieten om een opleiding te volgen toegenomen met gemiddeld 44%. Er is dus een algemene stijgende tendens van het aantal personen die een opleiding volgen. We stellen eveneens een belangrijkere toename vast bij de oudere leeftijdscategorie.

Ook de gewestelijke diensten leveren een belangrijke inspanning om hun aantal opleidingen op te trekken, en dat dit uitgebreide gamma is gericht naar alle leeftijds-categorieën

1.2.3. Reprises de formations ou d'études

Un autre constat important est que les chômeurs reprennent de plus en plus des études ou des formations, ce qui augmente considérablement leurs chances d'insertion. Le même mouvement s'observe dans les trois Régions du pays.

Entre le 2ème trimestre 2002 et le 2ème trimestre 2008, le nombre de chômeurs qui ont obtenu des dispenses pour reprises de formation a en effet augmenté de 44% en moyenne. Il y a donc une tendance générale vers l'accroissement continu du nombre de bénéficiaires de ces formations. On observe également que la progression est plus importante dans les tranches d'âge supérieures.

Un effort important est ainsi déployé par les organismes régionaux en vue d'augmenter leurs offres de formations, et ceci concerne toutes les classes d'âge.

Tussen het 4de trimester 2002 en het 2de trimester 2008 is het aantal werklozen die een vrijstelling genieten om studies te volgen eveneens sterk gestegen. De toename voor de hervatting van studies ligt namelijk gemiddeld op 66%.

- Werkzoekenden die een opleiding volgen

Leeftijd/Age	2 ^e trim. 2002	Vershil/Écart	Vershil in% / Écart en %	2 ^e trim. 2008
< 30	7099	+ 1.533	+ 22%	8632
30 - 39	3209	+ 1.732	+ 54%	4941
40 - 49	1374	+ 1.859	+ 135%	3233

Entre le 4^{ème} trimestre 2002 et le 2^{ème} trimestre 2008, le nombre de chômeurs dispensés pour suivre des études a quant à lui fortement augmenté également. L'augmentation pour les reprises d'études est en effet de 66% en moyenne.

- Le suivi de formation par les demandeurs d'emploi

- Werkzoekenden die hun studie hervatten

Leeftijd/Age	2 ^e trim. 2002	V e r s c h i l / Écart	Vershil in% / Écart en %	2 ^e trim. 2008
< 30	6.043	+ 2.002	+ 33%	8.045
30 - 39	3316	+ 2.483	+ 75%	5.799
40 - 49	1687	+ 2.850	+ 169%	4537

- La reprise d'études par les demandeurs d'emploi

1.2.4. Uniforme toepassing van de wetgeving in de drie Gewesten en toename van de gegevensoverdracht naar de RVA.

De studie van Idea Consult bevestigde dat de reglementering door de RVA over het hele grondgebied op uniforme wijze wordt toegepast. Het rapport van de RVA toont hetzelfde aan.

Bovendien is het aantal waarschuwingen en sancties die door de RVA werden uitgevoerd als gevolg van de gegevenstransmissie door de gewestelijke diensten sinds 2003 enorm toegenomen. De verdeling ervan tussen de Gewesten is sinds dat jaar veel evenwichtiger geworden. Met name, het deel van Wallonië is van 4% naar 40% gestegen.

De onderstaande tabel geeft het aantal waarschuwingen en sancties uitgevoerd door de RVA als gevolg van de gegevenstransmissie door de gewestelijke diensten:

1.2.4. Application uniforme de la législation dans les trois Régions et augmentation par les Régions de la transmission des informations à l'Onem.

L'étude d'Idea Consult a confirmé que la réglementation est appliquée par l'Onem de manière uniforme sur tout le territoire. Le rapport de l'Onem le démontre également.

Par ailleurs, le nombre d'avertissements et de sanctions appliqués par l'Onem à la suite des transmissions de données de la part des organismes régionaux a fortement augmenté depuis 2003. La répartition entre les Régions s'est fortement rééquilibrée depuis 2003. Notamment, la part relative de la Wallonie est en effet passée de 4% à 40%.

Le tableau ci-après donne le nombre d'avertissements et de sanctions appliqués par l'Onem suite aux transmissions d'informations des organismes régionaux:

	2003	%	2007	%	2008 (1-6)	%
Vlaanderen/ Flandre	3.449	83%	12.479	60%	6.572	54%
Wallonië/ Wallonie	186	4%	6.488	31%	4.901	40%
Brussel/ Bruxelles	544	13%	1.896	9%	732	6%
Totaal/Total	4.179	100%	20.863	100%	12.205	100%

De controle van de beschikbaarheid van werkzoekenden was nooit zo effectief en evenwichtig was als vandaag.

– Enerzijds werd het aantal waarschuwingen en sancties vervijfvoudigd sinds de inwerkingtreding van het samenwerkingsakkoord van 30 april 2004. De controle van de passieve beschikbaarheid (namelijk het aanbod van de gewestelijke diensten voor arbeidsbemiddeling) wordt bovendien verdubbeld door een opvolging van de actieve zoektocht naar werk (tijdens de gesprekken met de facilitator van de RVA);

– Anderzijds is het evenwicht tussen de Gewesten serieus hersteld, zoals de cijfers in de bovenstaande tabel weergeven. Het risico op sancties blijft hoger in Vlaanderen als we rekening houden met het deel van vergoede werkzoekenden. Het sanctiepercentage is verhoudingsgewijs echter veel hoger in Wallonië en Brussel als we rekening houden met het arbeidsaanbod van de gewestelijke diensten voor arbeidsbemiddeling.

Le contrôle de la disponibilité des demandeurs d'emploi n'a jamais été aussi effectif et équilibré qu'aujourd'hui.

En effet:

– d'une part, le nombre d'avertissements et de sanctions a été multiplié par cinq depuis l'entrée en vigueur de l'accord de coopération du 30 avril 2004. Ce contrôle de la disponibilité passive (c'est-à-dire par rapport aux offres des services régionaux de l'emploi) se double en outre d'un suivi de la recherche active d'emploi (lors des entretiens avec les facilitateurs de l'Onem);

– d'autre part, il y a un sérieux rééquilibrage entre les régions, comme l'illustrent les chiffres du tableau ci-dessus. Le risque de sanctions reste plus élevé en Flandre si on tient compte de la part relative des demandeurs d'emploi indemnisés. Par contre, le ratio de sanctions est proportionnellement plus élevé en Wallonie et à Bruxelles si on tient compte des offres d'emploi reçues par les services régionaux de l'emploi.

BIJLAGE 2**Evaluatie van het Generatiepact**

Het generatiepact van oktober 2005 heeft via concrete maatregelen gezorgd voor een verhoging van de werkgelegenheidsgraad van de oudere werknemers, en heeft in bijgedragen aan de noodzakelijke attitudewijziging ten opzichte van oudere werknemers, en dit zowel bij de werknemers zelf als bij de werkgevers en de maatschappij in zijn geheel.

Dit geldt in eerste instantie voor wat de verwachte en werkelijke uittredeleeftijd betreft. De verhoging van de gemiddelde uittredeleeftijd zet zich door. In 2006 (recentste beschikbaar cijfer) bedroeg deze 60,6 jaar, terwijl die in 2004 slechts 59,4 jaar bedroeg. Ook de demografische evolutie, en de moeilijkheid die ondernemingen de laatste tijd ondervonden om sommige vacatures in te vullen, hebben er mede toe geleid dat het besef groeit dat we het ons niet kunnen veroorloven om zo veel talent, rijk aan ervaring en kennis, ongebruikt te laten. Ook de visie op de waarde van de oudere werknemer is verder geëvolueerd, inzonderheid kan gedacht worden aan waarden als loyaliteit, probleemoplossend vermogen, teamspirit, ...

De noodzaak de werkgelegenheidsgraad te verhogen, waarbij de groep oudere werknemers en oudere werkzoekenden een groot potentieel biedt gelet op onze nog steeds erg lage werkgelegenheidsgraad voor 55-plussers (in 2007 was die 34,4% voor België, terwijl het EU-gemiddelde toen op 44,7% lag), is zowel voor de toekomstige financiering van ons stelsel van sociale zekerheid als voor het verzekeren van onze toekomstige welvaart van levensbelang. Alhoewel de groei van de werkgelegenheidsgraad bij die ouderen zeer uitgesproken is (een toename met 4,3 procentpunten sinds 2004) blijft onze achterstand ten opzichte van Europa even groot, omdat gemiddeld voor alle EU-landen een identieke groei werd opgemeten. Niettegenstaande de duidelijke vooruitgang moeten we dus concluderen dat de ambitieuze doelstelling van het generatiepact alsnog niet bereikt is: daarin was immers een inhaaloperatie ten opzichte van het EU-gemiddelde opgenomen, door expliciet te stellen dat de toename van de werkgelegenheidsgraad van de 55-plussers minstens anderhalve keer die van de EU-15 moest zijn.

De komende jaren zal een dubbele weg moeten bewandeld worden: op een permanente manier de vooruitgang en de effecten van de genomen maatregelen opvolgen, en waar nodig corrigeren en versterken. En

ANNEXE 2**Evaluation du pacte des générations**

Le Pacte de solidarité entre les générations d'octobre 2005 a non seulement permis d'augmenter le taux d'emploi des travailleurs âgés via un certain nombre de mesures concrètes mais il a contribué en première instance au changement nécessaire d'attitude à l'égard des travailleurs âgés, et ce tant chez les travailleurs eux-mêmes que chez les employeurs et dans l'ensemble de la société.

Ceci vaut en premier lieu pour l'âge escompté et réel de sortie de la vie active. L'augmentation de l'âge moyen de sortie du marché du travail se poursuit. En 2006 (chiffres les plus récents disponibles), cet âge était de 60,6 ans alors qu'en 2004, il n'était que de 59,4 ans. L'évolution démographique et les difficultés rencontrées par les entreprises ces derniers temps pour pourvoir certains postes vacants ont fait de plus en plus prendre conscience que l'on ne peut pas se permettre de ne pas utiliser un tel potentiel de talents, d'expériences et de connaissances. La vision que l'on a de la valeur du travailleur âgé a continué d'évoluer. On met désormais plus l'accent sur des valeurs telles que la loyauté, la capacité de trouver des solutions aux problèmes, l'esprit d'équipe, ...

Il est primordial, que ce soit pour le financement futur de notre système de sécurité sociale ou pour assurer notre prospérité future, d'augmenter le taux d'emploi et dans ce contexte, le groupe des travailleurs âgés et des demandeurs d'emploi âgés offre un grand potentiel vu notre taux d'emploi encore très faible pour les personnes de 55 ans et plus (en 2007, ce taux était de 34,4% en Belgique, alors que la moyenne européenne était à ce moment de 44,7%). Bien que la croissance du taux d'emploi chez les travailleurs âgés soit très prononcée (une augmentation de 4,3 points depuis 2004), notre retard par rapport à l'Europe reste aussi important puisqu'en moyenne, tous les pays de l'Union européenne ont enregistré une croissance identique. Malgré les nets progrès, force est de conclure que l'objectif ambitieux du Pacte de solidarité entre les générations n'a pas été atteint: on y prévoyait en effet une manœuvre de rattrapage par rapport à la moyenne européenne, en indiquant explicitement que l'augmentation du taux d'emploi des personnes de 55 ans et plus devait être au moins égale à 1,5 fois celle de l'UE-15.

Il apparaît donc clairement que dans les années à venir, nous devons emprunter une double voie: assurer un suivi permanent des progrès et des effets des mesures prises et, là où cela s'avère nécessaire, corriger le

zoals steeds wanneer het gaat om het bewerkstelligen van een attitudewijziging: het steeds opnieuw herhalen van de boodschap.

Oudere werknemers aan het werk houden.

De eenvoudigste wijze om de werkgelegenheidsgraad van oudere werknemers te verhogen is zij die aan het werk zijn ook aan het werk te houden. Dit kan zowel in dezelfde job zijn, als in een meer aangepaste job, al dan niet bij dezelfde werkgever. Een hele reeks maatregelen die hun oorsprong vinden in het generatiepact situeren zich in dat kader. Ondertussen werden deze maatregelen, na overleg met de sociale partners, meestal onder de vorm van een advies van de Nationale Arbeidsraad bij de uitvoeringsbesluiten van de wet betreffende het generatiepact, geïmplementeerd.

Het aan het werk houden van werknemers na hun 50 vereist dat er reeds in een veel vroegere fase gewerkt wordt aan hun inzetbaarheid. Onvoldoende investeren in hun toekomstkansen op lagere leeftijd, is de oorzaak van een veel te vroege uitstroom éénmaal ze de kaap van de 50 jaar voorbij zijn. Zowel de werkgevers als de werknemers moeten daar nog meer van doordrongen worden. Zo zijn de opleidingsinspanningen van en voor 40-plussers momenteel ondermaats. Ook voor de werknemers moet het duidelijk zijn dat investeren in opleiding, zelfs al voelen ze op korte termijn in hun job van dat ogenblik daar geen nood toe, absoluut noodzakelijk is willen ze een veel te vroege en veel te lange werkloosheid vermijden.

Voor de oudere werknemers zelf werd het langer aan het werk blijven aangemoedigd. Zo werd aan de activiteitsjaren na de leeftijd van 60 jaar een pensioenbonus toegekend. Ook het stelsel van de overlevingspensioenen werd aangepast, zodat het genot van een dergelijk pensioen geen financiële val meer uitmaakt voor een eventuele werkhervatting.

En natuurlijk werden ook de formules van vervroegde uittrede verstrengd, zowel voor de werknemer als voor de werkgever. Dit geldt met name voor het stelsel van het brugpensioen. Vanaf 2008 werd de eerste fase van de verstrenging van de toegangsvoorwaarden van kracht, waarbij vooral de loopbaanvoorwaarden voor toegang van het brugpensioen werden verstrengd. De 60 jaar als basisregeling voor het brugpensioen, werd in ere hersteld, waarbij de loopbaanvoorwaarde opgetrokken werd tot 30 jaar voor de mannen en 26 jaar voor de vrouwen. Brugpensioen onder de 60 jaar zou meer en meer een uitzondering moeten worden, en daarom werd de loopbaanvoorwaarde voor brugpensioen op 58 jaar drastisch verhoogd in 2008, van 25 jaar naar respectievelijk 35 jaar voor de mannen en 30 jaar voor

tir et renforcer les mesures. Et comme toujours lorsqu'il s'agit d'opérer un changement de mentalité: il faudra sans cesse répéter le message.

Garder les travailleurs âgés au travail

La façon la plus simple d'augmenter le taux d'emploi des travailleurs âgés est encore de garder au travail ceux qui ont un emploi. Il peut s'agir du même emploi, ou d'un emploi adapté, chez le même employeur ou pas. Toute une série de mesures qui trouvent leur origine dans le Pacte de solidarité entre les générations s'inscrivent dans ce cadre. Entre-temps, ces mesures ont été mises en œuvre, après concertation avec les partenaires sociaux, généralement sous la forme d'un avis du Conseil national du Travail sur les arrêtés d'exécution de la loi relative au Pacte de solidarité entre les générations.

Pour garder les travailleurs à l'emploi après 50 ans, il faut s'atteler beaucoup plus tôt à leur 'employabilité'. Ne pas investir suffisamment dans les perspectives d'avenir des travailleurs à un plus jeune âge débouche sur une sortie bien trop précoce de ceux-ci une fois qu'ils ont passé le cap des 50 ans. Il convient d'en convaincre encore plus les employeurs et les travailleurs. Les efforts de formation pour les personnes de 40 ans et plus sont insuffisants à l'heure actuelle. Il faut que les travailleurs aussi comprennent que, même s'ils n'en ressentent pas le besoin à court terme dans leur emploi actuel, investir dans la formation est absolument nécessaire, s'ils veulent éviter une mise au chômage qui arrive beaucoup trop tôt et qui soit beaucoup trop longue.

On a encouragé les travailleurs âgés à rester plus longtemps au travail. Ainsi a-t-on accordé un bonus de pension pour les années d'activité se situant après 60 ans. Le système des pensions de survie a été adapté pour que le fait de bénéficier d'une telle pension ne constitue plus un obstacle financier à une éventuelle reprise du travail.

Et naturellement on a durci les formules de sortie anticipée, les rendant moins attrayantes pour le travailleur et pour l'employeur. Ceci vaut notamment pour le système de la prépension. A partir de 2008, la première phase de durcissement des conditions d'accès est entrée en vigueur, les conditions de carrière pour pouvoir accéder à la prépension sont devenues plus strictes. On a remis à l'honneur l'âge de 60 ans comme régime de base pour la prépension, la condition de carrière étant portée à 30 ans pour les hommes et 26 ans pour les femmes. La prépension en-deçà de 60 ans devrait devenir de plus en plus exceptionnelle et c'est pourquoi, la condition de carrière pour la prépension à 58 ans a été fortement relevée en 2008, passant de 25 ans à respectivement 35 ans pour les hommes et 30 ans pour les femmes.

de vrouwen. Deze loopbaanvoorwaarden zullen tijdens deze legislatuur verder stijgen volgens het groeipad uitgetekend in het generatiepact. Overeenkomstig dat generatiepact zal een meer drastische verhoging van de loopbaanvereiste, en dit tot 40 jaar, van toepassing zijn indien uit een evaluatie in 2011 blijkt dat de groei van onze werkgelegenheidsgraad van 55-plussers vanaf 2005 niet minstens anderhalve keer de gemiddelde groei van de EU-15 bedraagt. Alhoewel het voorbarig is om nu reeds conclusies te trekken, moet er op gewezen worden dat we momenteel die norm niet halen. O.a. de hervorming van het brugpensioen, die pas in werking getreden is begin 2008, zal hier toe moeten bijdragen. Een regelmatige opvolging van het gebruik van het brugpensioen is dan ook noodzakelijk. Op dit ogenblik is er alvast nog geen daling te merken: in 2007 waren er gemiddeld 113.618, voor 2008 wordt dit geraamd op 115.000 en voor 2009 wordt zelfs een stijging tot 118.100 voorzien. Deze stijging zal met de huidige economische situatie zeker worden versterkt.

Er moet ook uitvoering gegeven worden aan de harmonisatie van de werkgeversbijdragen en de inhoudingen op het brugpensioen en het pseudo brugpensioen.

Daar waar stelsels van vervroegde uitrede werden bemoeilijkt, werden anderzijds formules waarbij het werk en de werkdruk evolueert met de leeftijd, aangemoedigd. Dit geeft de oudere werknemer immers de mogelijkheid langer aan het werk te blijven. Dit geldt met name voor het stelsel van de deeltijds tijdskrediet, waarbij vooral de formule van 1/5de vermindering bij mannen van minstens 50 jaar steeds meer succes heeft. De sociale partners werkten daarnaast een stelsel uit dat toelaat aan werknemers die nacht- en ploegenarbeid verrichtten, over te stappen naar een dagtaak, waarbij het inkomensverlies gedeeltelijk gecompenseerd wordt. Voor de werkgevers werden ook een aantal maatregelen genomen om het in dienst houden van oudere werknemers aan te moedigen. Zo werd, zonder negatieve invloed op het loon voor de werknemer zelf, de loonkost voor de werkgever verlaagd voor alle oudere werknemers van minstens 57 jaar, ongeacht hun loon. En voor de leeftijdsgroep tussen 50 en 57 werd eveneens in vermindering van de patronale sociale zekerheidsbijdragen voorzien, voor zover die werknemer een voltijds brutoloon heeft dat niet hoger ligt dan 4.000 € per maand. Het is immers inzonderheid bij de mindergeschoolden en dus minderverdienenden dat de tendens om ruim voor de normale pensioenleeftijd te stoppen zich het duidelijkst manifesteert.

Via deze RSZ-vermindering wordt de indirecte loonkost verlaagd. Het is echter van minstens even groot belang dat ook de directe loonkost onder controle blijft, in het algemeen en nog meer specifiek voor de ouderen.

Au cours de la présente législature, ces conditions de carrière continueront à augmenter selon l'évolution prévue dans le Pacte de solidarité entre les générations. Conformément à ce Pacte, on appliquera une augmentation plus radicale de la condition de carrière, et ce jusqu'à 40 ans, s'il ressort de l'évaluation en 2011 que la croissance de notre taux d'emploi des personnes de 55 ans et plus à partir de 2005 ne s'élève pas à 1 fois et demi la croissance moyenne dans l'Union des 15. La réforme des prépensions, qui vient d'entrer en vigueur début 2008, devra notamment contribuer à la réalisation de cet objectif. Il est dès lors essentiel d'assurer un suivi régulier du recours à la prépension. Actuellement, on ne constate encore aucune diminution: il y a eu en moyenne 113.618 prépensions en 2007, on estime qu'il y en aura 115.000 en 2008 et pour 2009, on prévoit même une augmentation jusqu'à 118.100. Cette augmentation sera certainement renforcée par la situation économique actuelle.

Il convient d'exécuter l'harmonisation des cotisations patronales et des retenues sur les prépensions et pseudo-prépensions.

On a rendu les systèmes de sortie anticipée plus restrictifs mais on a encouragé par ailleurs les formules permettant de faire évoluer le travail et la pression au travail en fonction de l'âge. Ceci permet au travailleur de rester plus longtemps actif. Ceci vaut notamment pour le système de crédit-temps à temps partiel, où l'on voit que la formule de réduction d'1/5 chez les hommes de 50 ans et plus rencontre un succès sans cesse croissant. À côté de cela, les partenaires sociaux ont élaboré un système qui permet à des travailleurs effectuant du travail de nuit et du travail posté de passer à un emploi de jour avec compensation partielle de la perte de salaire. Un certain nombre de mesures ont également été prises à l'intention des employeurs pour qu'ils gardent plus longtemps en service les travailleurs âgés. Ainsi, sans influence négative sur le salaire du travailleur lui-même, on a abaissé, pour l'employeur, le coût salarial pour tous les travailleurs âgés de 57 ans et plus, quel que soit leur salaire. Et pour le groupe d'âge entre 50 et 57 ans, on a également prévu un abaissement des cotisations patronales de sécurité sociale, pour autant que le travailleur ait un salaire brut à temps plein qui ne dépasse pas 4.000 € par mois. C'est en effet particulièrement chez les travailleurs moins qualifiés et donc gagnant moins que se manifeste le plus clairement la tendance d'arrêter de travailler bien avant l'âge normal de la pension.

Via cette réduction ONSS, on abaisse le coût salarial indirect. Mais il est tout aussi important de garder également sous contrôle le coût salarial direct, de façon générale et spécifiquement pour les travailleurs âgés.

Het uitvoeren van het engagement van de sociale partners om tegen eind 2008 in alle sectoren waar er leeftijdsbarema's bestaan deze aan te passen teneinde tegemoet te komen aan het verbod op discriminatie op basis van leeftijd, zal er tot leiden dat de kansen van «oudere» werknemers toenemen. De negatieve impact op de tewerkstellingskansen van ouderen omdat zij «duurder zijn» omwille van hun leeftijdsgebonden verloning zal dan immers zijn weggevallen.

Verder kan de werkgever (of een sector) ook beroep doen op het ervaringsfonds om de arbeidsposten aan te passen aan de noodwendigheden van de werknemers. Dit ervaringsfonds reikt toelagen uit voor aanpassingen aan de arbeidscontext. Ondernemingen kunnen voor hun 45-plussers een toelage krijgen voor het in kaart brengen van hun werkbaarheid, voor het verbeteren van de arbeidsomstandigheden en voor aanpassing van de arbeidsorganisatie. Sectoren kunnen een toelage krijgen voor het voeren van sensibiliseringscampagnes, voor het ontwikkelen van meetinstrumenten voor het meten van de weerbaarheid en voor het financieren van een premie voor werknemers die overstappen van nacht- en ploegenarbeid naar dagarbeid. Het gebruik van dit Ervaringsfonds zit de laatste 2 jaar in een duidelijk stijgende lijn.

Daarnaast past het om te wijzen op de aanvullende inspanningen van de Gewesten en Gemeenschappen, onder andere wat betreft het attesteren van verworven competenties, de regelmatige screening van loopbaanperspectieven en loopbaanmogelijkheden, en hun bijdrage in het nastreven van een aanpak van levenslang leren.

Actieve aanpak van herstructureringen

Herstructureringen zijn van alle tijden, en onvermijdelijk in een steeds sneller evoluerende economie. Maar sinds een aantal jaren wordt dit noodzakelijk kwaad op een andere manier aangepakt. Vroeger was de klassieke gedachtegang bij een herstructurering met een groot aantal collectieve ontslagen de volgende: eerst nagaan wie op brugpensioen kon gaan, eventueel zelfs reeds op 50 jaar; daarna aangevuld met een regeling waarbij het vrijwillig vertrek van werknemers wordt aangemoedigd via vertrekpremies; en uiteindelijk, als dit nog niet resulteerde in de vereiste daling van het personeelsbestand, overgaan tot naakte ontslagen. Niet alleen werd daarbij dus vooral geïnvesteerd in passieve instrumenten (premies op voorwaarde van inactief blijven), maar bovendien was het ontslag van alle oudere werknemers quasi een sociaal aanvaard automatisme geworden.

L'engagement des partenaires sociaux d'adapter pour fin 2008, les barèmes à l'âge, dans tous les secteurs où de tels barèmes sont d'application, afin de rencontrer l'interdiction de discriminations basées sur ce critère, aura comme conséquence d'augmenter les chances des travailleurs plus âgés. L'impact négatif sur les chances d'emploi des plus âgés parce qu'ils sont plus chers du fait de leur salaire lié à l'âge aura en effet disparu.

Pour le reste, l'employeur (ou un secteur) peut également faire appel au Fonds de l'expérience professionnelle pour adapter les postes de travail aux besoins des travailleurs. Ce Fonds accorde des subventions pour des aménagements au contexte de travail. Les entreprises peuvent obtenir une subvention pour cartographier les facultés de travail de leurs travailleurs de plus de 45 ans, pour améliorer les conditions de travail de ces travailleurs et pour adapter l'organisation du travail. Les secteurs peuvent obtenir une subvention pour mener des campagnes de sensibilisation, pour développer des instruments de mesure des facultés de travail des travailleurs et pour financer une prime à l'intention des travailleurs passant d'un travail de nuit ou d'un travail posté à un travail de jour. Ces deux dernières années, on observe clairement un recours croissant à ce Fonds de l'expérience professionnelle.

En outre, il convient de souligner les efforts complémentaires des Régions et des Communautés, notamment en ce qui concerne l'attestation des compétences acquises, l'examen régulier des perspectives et des possibilités de carrière et leur contribution dans la mise en place d'une approche de formation tout au long de la vie.

Approche active des restructurations

Les restructurations ont toujours existé et sont inévitables dans une économie qui évolue de plus en plus rapidement. Mais depuis quelques années, ce mal nécessaire est abordé d'une autre façon. Autrefois, en cas de restructuration entraînant un grand nombre de licenciements, on raisonnait ainsi: on vérifiait d'abord qui pouvait prendre sa prépension, éventuellement à 50 ans déjà, on complétait par un régime encourageant le départ volontaire des travailleurs via des primes de départ et enfin, si l'on n'avait pas obtenu ainsi la diminution requise de l'effectif, on procédait aux licenciements secs. Non seulement, on investissait ce faisant surtout dans des instruments passifs (primes à condition de rester inactif) mais le licenciement de tous les travailleurs âgés était quasiment devenu un automatisme accepté par tous.

De regeling die sinds 2006 van kracht is heeft dit grondig gewijzigd. Bruggpensioen op lagere leeftijd blijft mogelijk, maar dan enkel als alle inspanningen om die met ontslag bedreigde werknemers terug aan het werk te krijgen mislukt zijn. Om het bruggpensioen op lagere leeftijd te kunnen toepassen is de onderneming in herstructurering immers verplicht een sociaal plan op te maken, waarbij naast arbeidsherverdelende maatregelen binnen de onderneming ook verplicht moet geïnvesteerd worden in de begeleiding naar een nieuw werk. Concreet gebeurt dit door de oprichting of de toetrede tot een tewerkstellingscel, geleid door de gewestelijke diensten voor arbeidsbemiddeling, die aan iedere ontslagen werknemer van minstens 45 jaar oud outplacement aanbiedt gedurende minstens 6 maanden. Tijdens die zes maanden is de werknemer vrij van arbeidsprestaties bij de werkgever in herstructurering, en kan hij zich volop inzetten voor zijn zoektocht naar een nieuwe job. Zowel de kosten voor het outplacement als de loonkost tijdens die zes maanden zijn ten laste van de werkgever in herstructurering. Toch kan de werkgever onder bepaalde voorwaarden een gedeeltelijke terugbetaling krijgen van de gemaakte outplacementkosten. Dit geldt met name wanneer de werknemer dankzij het outplacement op een duurzame wijze nieuw werk vond. Op de RVA-begroting van 2009 is hiervoor 3,95 miljoen € voorzien. Wanneer het bovendien gaat om arbeiders aan wie de werkgever normaal een opzeggingstermijn zou betekend hebben die minder lang is dan de zes maanden die verplicht doorgebracht worden in de tewerkstellingscel, dan kan de werkgever aan de RVA de terugbetaling vragen van het bedrag dat hij meer betaalde dan de verbrekingsvergoeding die hij normaal zou verschuldigd geweest zijn. Voor deze tussenkomst is in de RVA-begroting voor 2009 een som van 10,5 miljoen € voorzien.

Oudere werknemers die weigeren mee te werken met de tewerkstellingscel verliezen de mogelijkheid van vroegde bruggpensioen. Zij die wel meewerken en na zes maanden begeleiding en/of opleiding nog steeds geen nieuwe job gevonden hebben, kunnen op dat ogenblik wel aanspraak maken op het bruggpensioen op lagere leeftijd. Maar ook in dat geval blijven, meestal tot hun 58ste, verplicht ingeschreven als werkzoekende en dus verplicht beschikbaar voor de arbeidsmarkt.

De eerste resultaten van deze nieuwe aanpak zijn bemoedigend. In Vlaanderen waren in 2007 106 tewerkstellingscellen actief (met een uitstroompercentage naar werk dat van 55 naar 62% gestegen is), waarvoor bijkomende adviseurs werden aangeworven, terwijl ook de begeleiding van werknemers die het slachtoffer zijn van een faillissement werd versterkt. In Wallonië ging het in 2007 om 36 reconversie- en tewerkstellingscellen, waarbij een uitstroompercentage naar werk van 51% werd opgetekend. In Brussel waren in 2007 14 cellen actief,

Le régime qui s'applique depuis 2006 a changé fondamentalement les choses. Il reste possible de prépensionner plus tôt mais uniquement si tous les efforts visant à remettre les travailleurs menacés de licenciement au travail ont échoué. Pour pouvoir appliquer la prépension à un âge moins élevé, l'entreprise en restructuration est tenue d'établir un plan social, où, à côté des mesures de redistribution du travail au sein de l'entreprise, il faut investir dans l'accompagnement vers un nouveau job. Concrètement, cela se fait via la création d'une cellule pour l'emploi ou via l'adhésion à une telle cellule, dirigée par les services régionaux de l'emploi, qui offre à chaque travailleur licencié de 45 ans et plus un outplacement pendant au moins 6 mois. Pendant ces six mois, le travailleur est exempté de prestations de travail chez l'employeur en restructuration et il peut se concentrer pleinement sur la recherche d'un nouvel emploi. Tant le coût de l'outplacement que les coûts salariaux au cours de ces 6 mois sont à charge de l'employeur en restructuration. Mais l'employeur peut, à certaines conditions, obtenir un remboursement partiel des frais d'outplacement. C'est notamment le cas lorsque le travailleur a pu trouver un nouvel emploi sur une base durable grâce à l'outplacement. Le budget 2009 de l'ONEm a prévu 3,95 millions € pour ce faire. S'il s'agit, en plus, d'ouvriers à qui normalement, l'employeur aurait signifié un préavis moins long que les 6 mois qui doivent obligatoirement être passés en cellule pour l'emploi, l'employeur peut demander à l'ONEm le remboursement du montant qu'il a payé en plus par rapport à l'indemnité de rupture dont il aurait été normalement redevable. Une somme de 10,5 millions € est prévue au budget de l'ONEm pour ce type d'interventions.

Les travailleurs âgés qui refusent de participer à la cellule de l'emploi perdent la possibilité de bénéficier d'une prépension anticipée. Ceux qui collaborent et qui, après six mois d'accompagnement et/ou de formation, n'ont toujours pas trouvé de nouvel emploi peuvent prétendre à ce moment-là une prépension à un âge inférieur. Mais dans ce cas également, ils doivent rester inscrits comme demandeurs d'emploi et disponibles pour le marché du travail, généralement jusqu'à 58 ans.

Les premiers résultats de cette nouvelle approche sont encourageants. En Flandre, on comptait, en 2007, 106 cellules pour l'emploi actives (avec un pourcentage de sortie vers le travail qui est passé de 55 à 62%); des conseillers supplémentaires ont été engagés pour ces cellules et l'accompagnement de travailleurs victimes d'une faillite a également été renforcé. En Wallonie, on a dénombré, en 2007, 36 cellules de reconversion et d'emploi, avec un pourcentage de sortie vers le travail de 51%. Il y a eu 14 cellules actives à Bruxelles et une

terwijl ook in de Duitstalige Gemeenschap 1 cel werd opgericht. Bij gewestoverschrijdende herstructureringen wordt door de werkgelegenheidsdiensten intensief samengewerkt. Deze activerende aanpak heeft ook zijn invloed op het aantal bruggepensioneerden. Alhoewel het totaal aantal bruggepensioneerden vrij constant blijft, is het aantal bruggepensioneerden van minder dan 55 jaar aanzienlijk gedaald: met ongeveer 31% in 2007 en met 20% van augustus 2007 tot augustus 2008.

Om de aanwerving van deze werknemers aan te moedigen ontvangen de werkgevers die dergelijke herstructureringslactoffers aanwerven een vermindering van patronale RSZ-bijdragen. In het vierde kwartaal 2007 was er voor 1.538 FTE een dergelijke RSZ-vermindering, waarbij het in 30% van de gevallen om 45-plussers ging.

Gelet op de onzekere economische context en de vermoedelijke stijging van het aantal herstructureringen in 2009, zal het voor zowel het federaal niveau als voor de Gewesten een uitdaging zijn op de ingeslagen weg verder te gaan, in het belang van zowel het betrokken individu als van de maatschappij in zijn geheel.

Oudere werklozen terug aan het werk brengen

Heeft de preventieve aanpak niet kunnen vermijden dat een oudere werknemer toch werkloos is geworden, dan komt het er op aan om die zo vlug mogelijk terug aan de slag te krijgen, vooraleer alle door ervaring opgedane kennis verloren gaat. Ook op dit vlak werden de laatste jaren een aantal regels aangepast. Het gaat daarbij zowel om maatregelen gericht op de werkgevers als op de werknemers, waarbij voor die laatste hun kansen op re-integratie in de arbeidsmarkt worden verhoogd en de overgang van inactiviteit naar werk lonender werd gemaakt.

Wat dit laatste betreft is het aanwenden van een deel van de werkloosheidsuitkering (voor een oudere werkloze) of van de aanvullende vergoeding betaald door zijn vroegere werkgever (voor een bruggepensioneerde) als extra inkomen voor de werknemer, cumuleerbaar met het loon bij zijn nieuwe werkgever. Daardoor kan de werkloze, die bij een nieuwe werkgever meestal aan een lager loon zal starten omwille van het gebrek aan interne anciënniteit, toch een inkomensniveau bereiken dat zijn vroeger loon benadert. De stap van inactiviteit naar werk wordt er in elk geval een stuk lonender door.

Voor de gewone oudere werkloze gaat het om een maandelijks bedrag van 182,85 euro per maand (bedrag geldig vanaf 01.09.2008). Dit bedrag wordt

cellule fut également mise sur pied en Communauté germanophone. Lors de restructurations transrégionales, les services de l'emploi ont également collaboré intensivement les uns avec les autres. Cette approche d'activation a aussi son influence sur le nombre de prépensionnés. Bien que le nombre total de prépensionnés reste assez constant, le nombre de prépensionnés de moins de 55 ans a considérablement diminué: de 31% en 2007 et de 20% entre août 2007 et août 2008.

Pour encourager le recrutement de ces travailleurs, les employeurs qui recrutent les victimes de telles restructurations reçoivent une réduction des cotisations patronales à l'ONSS. Au quatrième trimestre de 2007, une telle réduction ONSS a été octroyée pour 1.538 ETP, il s'agissait dans 30% des cas de travailleurs de plus de 45 ans.

Vu le contexte économique incertain et l'augmentation probable du nombre de restructurations en 2009, le défi consistera pour le niveau fédéral et pour les Régions à poursuivre sur la voie empruntée et ce tant dans l'intérêt de l'individu concerné que dans l'intérêt de la société dans son ensemble.

Remettre les travailleurs âgés au travail

Si l'approche préventive n'a pas permis d'éviter à un travailleur âgé de se retrouver au chômage, il s'agira de lui retrouver du travail le plus rapidement possible, avant que toute l'expérience qu'il a acquise ne soit perdue. A ce niveau-là aussi, un certain nombre de règles ont été adaptées ces dernières années. Il s'agit de mesures portant tant sur les employeurs que sur les travailleurs. Pour ces derniers, il s'agit d'augmenter leurs possibilités de réintégration sur le marché du travail et de rendre plus attractif financièrement parlant leur passage de l'inactivité à l'emploi.

En ce qui concerne ce dernier point, l'utilisation d'une partie de l'allocation de chômage (pour un chômeur âgé) ou de l'indemnité complémentaire payée par son ancien employeur (pour un prépensionné) comme revenu supplémentaire pour le travailleur est cumuleable avec le nouveau salaire chez son nouvel employeur. De ce fait, le chômeur, qui commence généralement chez un nouvel employeur à un salaire moins élevé en raison de son manque d'ancienneté interne, pourra malgré tout atteindre un niveau de revenu qui avoisine son ancien salaire. Cela rend en tout cas le passage de l'inactivité au travail beaucoup plus attractif sur le plan financier.

Pour le chômeur âgé normal, il s'agit d'un montant mensuel de 182,85 euros (montant valable à partir du 01.09.2008). Ce montant est fixé forfaitairement et ne

forfaitair bepaald en hangt niet af van het werkrooster, noch van het loon of het soort contract. In 2006 werd de werkloosheidsvoorwaarde waaraan moest voldaan worden om deze «werkhervattingstoeslag» te genieten afgeschaft: het heeft immers geen zin om de werkloze eerst 12 maanden inactief te laten en hem pas dan aan te moedigen het werk te hervatten. Bovendien werd het ook mogelijk om deze toeslag te genieten in combinatie met een zelfstandige activiteit in hoofdberoep, terwijl daarvoor enkel de samenloop met een loontrekkende activiteit was toegelaten. Het aantal werklozen dat van deze regeling geniet is ondertussen gestegen van een 3200 eind 2006 naar 7.500 in augustus 2008. Voor 2009 wordt gerekend op een gemiddelde van 9.000 eenheden per dag.

Voor de bruggepensioneerde gaat het om de activering van de aanvullende vergoeding die zijn vroegere werkgever verschuldigd is. Het bedrag varieert dus van geval tot geval, naargelang de toepasselijke collectieve arbeidsovereenkomst. Het kan oplopen tot meerdere honderden euro's per maand. Het feit dit te behouden tijdens periodes van werkhervatting bij een andere werkgever is overduidelijk een stimulans om terug aan het werk te gaan. Over het gebruik van deze mogelijkheid is echter geen statistische informatie ter beschikking. Wel blijkt uit de werkloosheidsuitkeringen die aan de bruggepensioneerden betaald worden niet direct een daling van het gemiddeld aantal dagen uitkering per jaar, wat doet vermoeden dat het effect van deze maatregel momenteel nog zeer klein is.

Meer in het algemeen moet de oudere werkloze langer dan vroeger ingeschreven blijven als werkzoekende en ook beschikbaar zijn voor de arbeidsmarkt. Ook bruggepensioneerden moeten meestal ingeschreven blijven als werkzoekende tot hun 58 jaar. De verhouding tussen het aantal oudere werklozen die wel werkzoekend moeten zijn ten opzichte van het totaal aantal oudere werklozen is dan ook de laatste jaren sterk gestegen, van 74.504 in augustus 2005, of 38% van diegenen die van een uitkering voor +50-jarigen genieten, naar 95.877 in augustus 2008, of 49% van diegene die van een uitkering voor +50-jarigen genieten. In welke mate deze «passieve» inschrijving als werkzoekende ook resulteert in een actief zoekgedrag, hangt in grote mate af van de houding van de gewestelijke diensten voor arbeidsbemiddeling, waarbij moet vastgesteld worden dat deze groep niet tot de prioriteiten van die diensten behoren, al is in Vlaanderen, mede onder druk van de schaarste aan arbeidskrachten, een begin gemaakt van een aangepaste begeleiding van die groep oudere werklozen. In dit kader moet ook het huidig overleg gesitueerd worden met de bevoegde gewestministers en met de federale sociale partners over de eventuele uitbreiding van het samenwerkingsakkoord betreffende de begeleiding en opvolging van werklozen naar de werklozen van 50 jaar en meer. Dit zal dan wel

dépend pas de l'horaire de travail, ni du salaire ni du type de contrat. En 2006, on a supprimé la condition de chômage qu'il fallait remplir pour bénéficier de ce «supplément de reprise du travail»: cela n'a en effet aucun sens de laisser un chômeur dans l'inactivité pendant 12 mois pour l'encourager ensuite à retrouver du travail. De plus, il est également possible désormais de bénéficier de ce supplément en combinaison avec une activité indépendante à titre principal, alors qu'auparavant, seule une combinaison avec une activité salariée était possible. Le nombre de chômeurs bénéficiant de ce régime est passé de 3.200 fin 2006 à 7.500 en août 2008. Pour 2009, on table sur un nombre moyen de 9.000 unités par jour.

Dans le cas du prépensionné, il s'agit de l'activation de l'indemnité complémentaire dont son ancien employeur est redevable. Le montant varie donc, selon le cas, en fonction de la convention collective de travail applicable. Il peut s'élever à plusieurs centaines d'euros par mois. Le fait de conserver cette somme pendant les périodes de reprise du travail chez un autre employeur est sans conteste un incitant pour retrouver du travail. On ne dispose toutefois pas d'informations statistiques sur l'utilisation de cette possibilité. Mais les allocations de chômage payées aux prépensionnés ne font pas apparaître directement une diminution du nombre moyen de journées d'allocation par an, ce qui laisse supposer que l'effet de cette mesure est encore très faible pour le moment.

De manière plus générale, le chômeur âgé doit rester, plus longtemps qu'auparavant, inscrit comme demandeur d'emploi et disponible pour le marché du travail. Les prépensionnés doivent généralement rester inscrits comme demandeur d'emploi jusqu'à l'âge de 58 ans. La proportion de chômeurs âgés qui doivent être demandeurs d'emploi par rapport au nombre total de chômeurs âgés a dès lors fortement augmenté ces dernières années: de 74.504 en août 2005, soit 38% des bénéficiaires d'allocations de 50 ans et plus, vers 95.877 en août 2008 ou 49% des bénéficiaires d'allocations de 50 ans et plus. La mesure dans laquelle cette inscription «passive» comme demandeur d'emploi débouche sur un comportement de recherche actif dépend largement de l'attitude des services régionaux de l'emploi et, à cet égard, force est de constater que ce groupe ne fait pas partie des priorités de ces services, même si en Flandre, en raison notamment de la pénurie de main-d'œuvre, un accompagnement adapté commence à se mettre en place pour ce groupe de chômeurs âgés. C'est également dans ce cadre qu'il faut situer la concertation actuelle avec les ministres régionaux compétents et les partenaires sociaux fédéraux quant à l'extension éventuelle aux chômeurs de 50 ans et plus de l'accord de coopération relatif à l'accompagnement et au suivi

moeten gebeuren op een geleidelijke manier, rekening houdende met de specifieke noden van deze oudere werklozen en de begeleidings- en opvolgingscapaciteit van de Gewesten en de RVA.

De kansen om terug werk te vinden worden ook aanzienlijk verhoogd door de werking van de tewerkstellingscellen (bij collectief ontslag- zie boven) en door het verplicht aanbod vanwege de werkgevers van outplacement (ook bij individueel ontslag). De verplichting inzake outplacement, die bestond sinds 2001, werd in 2007 grondig hervormd: in plaats van een verplichting voor de 45-plusser om een outplacement te vragen aan zijn werkgever, is het nu de werkgever die verplicht is een outplacement aan te bieden aan de werknemer. Dit geldt voor elk ontslag van een 45-plusser, enkele uitzonderingen (bvb. bruggpensioen, minder dan 1 jaar in dienst, ...) niet te na gesproken. Wanneer de werkgever zijn verplichting niet nakomt, kan hij een boete opgelegd krijgen door de RVA, en kan de werknemer alsnog outplacement krijgen na aanvraag bij de RVA. Uit het bij de RVA beschikbaar statistisch materiaal moet geconcludeerd worden dat deze verplichting vrij goed nagekomen wordt. Zo blijkt dat de RVA sinds 2001 in slechts 118 gevallen de werkgever een boete moest opleggen wegens het niet aanbieden van het outplacement. En de werknemers van hun kant nemen deze kans blijkbaar ter harte, want tussen augustus 2006 en augustus 2008 werden in totaal slechts 86 werklozen gesanctionneerd omwille van het weigeren van outplacement (17 echte weigeringen van een outplacementaanbod en 69 gevallen waarbij de werknemer weigerde outplacement te vragen). De intensieve begeleiding, eigen aan het outplacement, verhoogt natuurlijk de kansen op wedertewerkstelling.

Om de werkgevers aan te moedigen oudere werklozen terug in dienst te nemen wordt ook gewerkt met vermindering van patronale RSZ-bijdragen bij de aanwerving van langdurig inactieve oudere werklozen, in de meeste gevallen gecombineerd met een activering van de werkloosheidsuitkeringen (of van het leefloon indien het gaat om personen die het leefloon ontvangen). In het vierde kwartaal 2007 genoten de werkgevers voor ongeveer 11.650 oudere werklozen (in voltijds equivalenten) van minstens 45 jaar een dergelijke bijdragevermindering, wat een aanzienlijke stijging is t.o.v. het vierde kwartaal 2005 (toen 6.510 FTE). Voor het overgrote deel (9.381) gaat het daarbij om ouderen die al minstens één jaar werkloos zijn. Deze loonkostverlaging wordt nog sterker indien de RSZ-vermindering gecombineerd wordt met een activering van de uitkeringen. Uit de gegevens van de RVA blijkt dat het aantal werklozen, ouder dan 45 jaar dat dankzij de activering van de uitkeringen gedurende de laatste drie jaar werk heeft gevonden, meer dan verdubbeld is, van 11.105 in augustus 2005 naar 25.458 in augustus 2008.

des chômeurs. Ceci devra se faire progressivement, en tenant compte des besoins spécifiques de ces chômeurs âgés et de la capacité d'accompagnement et de suivi des Régions et de l'ONEm.

La probabilité de retrouver du travail est considérablement accrue par le fonctionnement des cellules pour l'emploi (en cas de licenciement collectif – cf. supra) et par l'obligation qu'ont les employeurs d'offrir de l'outplacement (également en cas de licenciement individuel). L'obligation en matière d'outplacement qui existait depuis 2001 a été réformée en profondeur en 2007: au lieu d'une obligation pour le travailleur de 45 ans et plus de demander un outplacement à son employeur, on a désormais une obligation pour l'employeur d'offrir un outplacement au travailleur. Ceci vaut pour tout licenciement d'un travailleur de 45 ans et plus, à quelques exceptions près (par exemple, prépension, moins d'un an en service, ...). Lorsque l'employeur ne respecte pas son engagement, il peut se voir infliger une amende par l'ONEm et le travailleur peut obtenir un outplacement après demande auprès de l'ONEm. En se basant sur le matériel statistique disponible à l'ONEm, on peut conclure que cette obligation est relativement bien respectée. Il s'avère en effet que depuis 2001, l'ONEm a dû infliger une amende à un employeur pour l'absence d'offre d'un outplacement dans 118 cas seulement. Et de leur côté, les travailleurs saisissent également cette opportunité car entre août 2006 et août 2008, seuls 86 chômeurs ont été sanctionnés pour refus d'outplacement (17 refus véritables d'une offre d'outplacement et 69 cas où le travailleur a refusé de demander l'outplacement). L'accompagnement intensif propre à l'outplacement accroît naturellement la probabilité de retrouver un emploi.

Pour encourager les employeurs à reprendre des chômeurs âgés en service, on travaille aussi à une réduction des cotisations patronales à l'ONSS lors du recrutement de chômeurs âgés inactifs de longue durée, généralement combinée à une activation des allocations de chômage (ou du revenu d'intégration s'il s'agit de personnes qui perçoivent le revenu d'intégration). Au cours du quatrième trimestre 2007, les employeurs ont bénéficié d'une telle réduction de cotisations pour quelque 11.650 chômeurs âgés (en équivalents temps plein) de 45 ans et plus, ce qui représente une énorme augmentation par rapport au 4ème trimestre 2005 (6.510 ETP à l'époque). Dans leur grande majorité (9.381), il s'agit de chômeurs âgés au chômage depuis au moins un an. Cet abaissement du coût salarial est encore plus important si la réduction ONSS est combinée à une activation des allocations. Il ressort des données de l'ONEm que le nombre de chômeurs de plus de 45 ans ayant retrouvé du travail grâce à une activation des allocations au cours des 3 dernières années a plus que doublé, de 11.185 en août 2005 vers 25.458 en août 2008.

BIJLAGE 3**Evaluatie van het dienstencheque-systeem**

De jaarlijkse evaluatie van het dienstenchequesysteem, in het jaar 2007 uitgevoerd door de firma Idea Consult, heeft het systeem vanuit verschillende invalshoeken geanalyseerd. Dit zijn de resultaten:

1. Reikwijdte van het systeem

De reikwijdte van het dienstenchequesysteem is heel uitgebreid en is nog steeds aan het toenemen, zowel voor de erkende ondernemingen en de gebruikers als voor de werknemers. Bijgevolg neemt ook het aantal erkende ondernemingen elk jaar toe, en dit met een groeipercentage van ongeveer 30%. In 2007 hebben zich maar liefst 1.504 ondernemingen gevestigd.

Het aantal ingeschreven gebruikers is in de periode 2006-2007 met 44% toegenomen en bedroeg in 2007 449.626 actieve gebruikers, ofwel 5,5% van de totale bevolking. Ook het aantal dienstenchequewerknemers is met iets meer dan 40% gestegen tijdens 2007, zodat er maar liefst 87.152 werknemers werden geteld in 2007. De dienstenchequewerknemers presteren gemiddeld 24 uur per week, iets meer dan 80% werkt halftijds of meer.

2. Efficiëntie van het systeem

In termen van jobcreatie werd het initiële doel om 25.000 extra banen te creëren tegen het einde van 2007 ruim overschreden. Het dienstenchequesysteem heeft heel wat doelgroepen in dienst. Namelijk:

- 46% van de dienstenchequewerknemers was voordien werkloos, met een gemiddelde werkloosheidsduur van 3,8 jaar;
- 39% van de dienstenchequewerknemers zijn laag gekwalificeerd (maximum diploma lager secundair);
- 14% van de dienstenchequewerknemers heeft niet de Belgische nationaliteit en 7% zijn zelfs niet afkomstig uit Europa.

In termen van regularisatie van zwartwerk bevestigt de evaluatie van Idea Consult dat het dienstenchequesysteem hier inderdaad effect op heeft. Toch zorgt de gevoeligheid van dit onderwerp voor een onderschatting van het zwartwerk, zoals duidelijk blijkt uit het onderzoek.

3. Duurzaamheid van de banen

Dit systeem biedt de meeste dienstenchequewerknemers een duurzame job. Zo heeft iets meer dan 60%

ANNEXE 3**Evaluation du dispositif des titres-services**

L'évaluation annuelle du dispositif titres-services, effectuée pour l'année 2007 par la firme Idea Consult, a analysé le système sous différents angles d'approches. Les résultats sont les suivants.

1. Portée du dispositif

La portée du système des titres-services est large et est en croissance, tant pour les entreprises agréées et les utilisateurs que pour les travailleurs. Ainsi le nombre d'entreprises agréées continue à augmenter chaque année avec un taux de croissance d'environ 30%. Il s'établissait en 2007 à 1.504 entreprises actives.

Le nombre d'utilisateurs inscrits a augmenté de 44% durant la période 2006-2007, atteignant 449.626 utilisateurs actifs en 2007, ce qui représente 5,5% de la population totale. Le nombre des travailleurs titres-services a augmenté lui-aussi d'un peu plus de 40% au cours de l'année 2007, atteignant 87.152 travailleurs au cours de 2007. Les travailleurs titres-services prestent en moyenne 24 heures par semaine, un peu plus de 80% travaillent à mi-temps ou plus.

2. Efficacité du système

En termes de créations d'emplois, le but initial de créer 25.000 emplois supplémentaires pour la fin 2007 a été largement dépassé. Le système titres-service emploie beaucoup de groupes-cibles. Ainsi:

- 46% des travailleurs titres-services étaient en chômage auparavant, avec une durée de chômage moyenne de 3,8 ans;
- 39% des travailleurs titres-services sont peu qualifiés (maximum diplôme enseignement secondaire inférieur);
- 14% des travailleurs titres-services sont de nationalité non-belge et 7% des belges n'ont pas d'ethnicité européenne.

En termes de régularisation du travail au noir, l'évaluation d'Idea Consult confirme que celle-ci a bien lieu grâce au système titres-services. Néanmoins, la sensibilité de ce sujet entraîne une sous-estimation de la part du travail au noir qui ressort de l'enquête.

3. Durabilité des emplois

Pour la plupart des travailleurs, le système des titres-services offre un emploi durable. Ainsi un peu plus de

van de werknemers bij de aanwerving een contract van onbepaalde duur gekregen. Dit percentage varieert van 36% in de uitzendbedrijven tot 86% in de inschakelingsbedrijven. Toch is er behoorlijk wat in- en uitstroom van het systeem, maar de uitstroom is voornamelijk te wijten aan het feit dat het werk in het dienstenchequesysteem beschouwd wordt als tijdelijk werk (38% van de gevallen) of aan het aanbod van een interessantere job (34% van de gevallen). Het uitstroompercentage is het hoogst bij natuurlijke werknemers (29%) en het laagst bij de OCMW's (12%).

4. Meerwaarde van het systeem

Op het niveau van werknemer heeft de evaluatie van Idea Consult de volgende belangrijkste beweegredenen aangetoond om in het dienstenchequesysteem te werken: sociale zekerheid (recht op pensioen, enz.) (66,5%), geld verdienen (62,7%), maar ook de flexibiliteit van het werk, de nabijheid van het werk en loskomen uit de werkloosheid spelen een belangrijke rol. Op het niveau van gebruiker toont de evaluatie dat meer dan de helft van de actieve gebruiker tussen 30 en 50 jaar zijn, terwijl het percentage van deze leeftijdsgroep binnen de hele bevolking onder 40% ligt. Mensen van 60 jaar of meer zijn de tweede grote leeftijdsgroep: bijna 1 actieve gebruiker op 3 is 60 jaar of ouder. 8% van de actieve gebruikers zijn zelfs 80 jaar of ouder.

5. Uitbreiding van de dienstencheque-activiteiten

Iets meer dan 65% van de ondervraagde ondernemingen hebben de vraag gekregen om activiteiten uit te voeren die momenteel nog niet toegelaten zijn in het dienstenchequesysteem. De meeste gevraagde activiteiten waren tuinonderhoud (86%) en kinderopvang (63%).

64% van de ondervraagde ondernemingen hebben van andere klanten dan particulieren een vraag gekregen om activiteiten uit te voeren in het kader van dienstencheques. De meeste vragen kwamen van zelfstandigen (84%) en van vzw's (43%).

6. Kosten van het dienstenchequesysteem

Volgens IDEA bedroeg de bruto kost van het systeem 745,2 miljoen euro, waarvan 138,5 miljoen euro werd gerecupereerd op de werkloosheid, 107,9 miljoen euro op de ontvangst van sociale bijdragen en 49,5 miljoen euro op de ontvangst van personenbelastingen. De evaluatie van IDEA vermeldt bovendien, echter zonder ze in cijfers te vertalen, het effect in termen van indirecte jobcreatie, van btw-ontvangsten, vennootschapsbelastingen, enz.

60% des travailleurs ont reçu un contrat à durée indéterminée à leur embauche. Ce pourcentage varie de 36% dans les sociétés intérimaires à jusqu'à 86% dans les entreprises d'insertion. Par contre, les mouvements d'entrée et de sortie du système des titres-services sont importants, mais cette sortie est généralement motivée par le fait que le travail dans le dispositif des titres-services est vu comme un travail temporaire (38% des cas) ou par l'offre d'un emploi plus intéressant (34% des cas). On trouve le pourcentage de sortie le plus élevé chez les employeurs personnes physiques (29%) et le plus bas dans les CPAS (12%).

4. Plus-value du système

Au niveau des travailleurs, l'évaluation d'IDEA Consult a montré que les motifs les plus importants pour travailler dans le système des titres-services sont de bénéficier d'une sécurité sociale (droit à la pension, etc.) (66,5%), de gagner de l'argent (62,7%), mais aussi de travailler de façon flexible, de travailler à proximité, d'éviter le chômage. Au niveau des utilisateurs, l'évaluation montre que plus de la moitié des utilisateurs actifs ont entre 30 et 50 ans, tandis que leur pourcentage au sein de la population est inférieur à 40%. Les personnes de 60 ans ou plus constituent un deuxième groupe d'âge important: presque 1 utilisateur actif sur 3 a 60 ans ou plus. 8% des utilisateurs actifs ont même 80 ans ou plus.

5. Extension des activités titres-services

Un peu plus de 65% des entreprises interrogées ont reçu une demande pour effectuer des activités qui ne sont actuellement pas autorisées dans le système des titres-services. Les demandes les plus importantes sont celles pour les travaux de jardinage (86%) et pour la garde d'enfants (63%).

64% des entreprises interrogées ont reçu une demande par d'autres clients que des particuliers pour effectuer des activités dans le cadre des titres-services. Les demandes les plus importantes sont celles des indépendants (84%) et des asbl (43%).

6. Coût du dispositif titre-service

Selon IDEA, le coût brut du dispositif était de 745,2 millions EUR en 2007, dont 138,5 millions EUR d'effet retour en matière de chômage, 107,9 millions EUR d'effets retour en matière de recettes de cotisations sociales, 49,5 millions EUR de recettes d'impôt des personnes physiques. L'évaluation d'IDEA mentionne par ailleurs, mais sans les quantifier, les effets retour en termes de créations d'emplois indirect, de recettes de TVA, de recette d'impôt des sociétés, etc.